

**UNIVERSIDAD LAICA “ELOY ALFARO” DE MANABÍ
FACULTAD DE ENFERMERÍA**

PROYECTO DE INVESTIGACIÓN

Tema:

“El personal de enfermería y su satisfacción en su ambiente laboral, Hospital
Provincial Dr. Verdi Cevallos Balda, Portoviejo 2019”

AUTOR: JESÚS ANTONIO ZAMBRANO MACÍAS

TUTOR: LCDA. MARÍA AGUSTINA TAPIA MIELES MG.

ECUADOR -MANTA, SEPTIEMBRE 2019

CERTIFICACIÓN DEL TUTOR

En calidad de docente tutor(a) de la Facultad de Enfermería de la Universidad Laica “Eloy Alfaro” de Manabí, certifico:

Haber dirigido y revisado el trabajo de titulación, cumpliendo el total de 60 horas, bajo la modalidad de proyecto de investigación con el tema: “El personal de enfermería y su satisfacción en su ambiente laboral, hospital general Dr. Verdi Cevallos Balda, Portoviejo 2019” cumpliendo con las disposiciones reglamentarias establecidas para el efecto, bajo mi asesoría, análisis, coordinación y colaboración, por tal motivo CERTIFICO, que el mencionado proyecto reúne los méritos académicos, científicos y formales, suficientes para ser sometido a la evaluación del tribunal de titulación que designe la autoridad competente.

La autoría del tema desarrollado, corresponde al señor Jesús Antonio Zambrano Macías, estudiante de la carrera de Enfermería, período académico 2019(1), quien se encuentra apto para la sustentación de su trabajo de titulación.

Manta, septiembre 2019.

Lo certifico.

Mg. María Agustina Tapia Mieles Docente Tutor(a)

CERTIFICACIÓN DEL TRIBUNAL, REVISIÓN Y SUSTENTACIÓN

Facultad De Enfermería

Título: “El personal de enfermería y su satisfacción en su ambiente laboral, hospital general Dr. Verdi Cevallos Balda, Portoviejo 2019”

TRABAJO FINAL DE TITULACIÓN

Sometido a consideración del Tribunal de Seguimiento y Evaluación, legalizada por el Honorable Consejo Directivo como requisito previo a la obtención del título de:

LICENCIADO EN ENFERMERÍA APROBADA POR:

PRESIDENTE DEL TRIBUNAL

PROFESOR MIEMBRO

PROFESOR MIEMBRO

Lcd. Alexandra Hernández de Santos

LO CERTIFICA

SECRETARIA DE LA FACULTAD

DECLARACIÓN DE AUTORÍA

La responsabilidad del contenido, los conceptos desarrollados, los análisis realizados y las conclusiones y recomendaciones del presente trabajo final de titulación me corresponde de manera exclusiva, y el patrimonio del mismo a la Universidad Laica Eloy Alfaro de Manabí

Manta, Septiembre del 2019.

Jesús Antonio Zambrano Macías.

C.I. 131237190-7

AGRADECIMIENTO

Dar gracias a Dios, por estar conmigo en cada paso que doy, por iluminarme y guiarme por el buen camino en esta larga trayectoria que ha sido mi carrera universitaria.

Estoy agradecido con mi tutora de tesis la Lcda. María Agustina Tapia por las diferentes enseñanzas y paciencia brindadas durante el tiempo que duro el proyecto.

Agradecer hoy y siempre a mi familia por el esfuerzo y el apoyo que me brindaron para poder culminar mis estudios, en especial a mi madre quien ha sido mi sustento principal para lograr esta meta, a mi familia materna, mi familia paterna que siempre me colaboraron en lo que estuvo a su alcance y a mi esposa quien ha sido mi apoyo incondicional durante el desarrollo de mi proyecto de investigación.

He logrado concluir con éxito este nuevo logro que en un principio parecía inalcanzable e imposible, pero gracias a ustedes personas de bien que siempre me han brindado su cariño, mis compañeros de clase, los enemigos favoritos y apoyo en todo momento por parte de esos amigos que de una u otra manera dedicaron su tiempo para colaborarnos en diferentes situaciones académicas por ello estoy muy agradecido con cada uno de ustedes.

Jesús Antonio Zambrano Macias

DEDICATORIA

Este logro en mi vida quiero dedicárselo de manera muy especial a mi madre quien a lo largo de toda mi vida ha sido ese apoyo incondicional que he necesitado para no rendirme ante las adversidades y gracias a ella he podido superar cada problema que se me ha presentado, esta es una manera de retribuirle toda la dedicación y paciencia; además de todas las enseñanzas que me ha brindado y a mi compañera especial, mi esposa y el hermoso ser que viene en camino, por ser mi motivación, mi fuerza de salir adelante, el motor para llegar hasta el día de hoy con muchas ganas de superación.

Jesús Antonio Zambrano Macias

ÍNDICE

RESUMEN.....	1
SUMMARY	2
INTRODUCCIÓN.....	3
PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA.....	5
OBJETIVOS	6
Objetivo General.....	6
Objetivos Específicos.	6
JUSTIFICACIÓN	7
CAPITULO I	8
FUNDAMENTACIÓN TEÓRICA	8
1.1 Antecedentes de la Investigación	8
1.2 Referentes conceptuales.....	10
1.2.1 Efectos de la satisfacción en el trabajo sobre el desempeño del empleado	10
1.2.2. Eventos o Condiciones como fuentes de Satisfacción Laboral.	11
1.3 Teorizante de enfermería	13
1.4 Referentes legales.....	15
CAPITULO II	17
DISEÑO METODOLÓGICO	17
2.1 Tipo de Investigación	17
2.2. Diseño de Investigación	17
2.3. Población	17
2.4. Muestra	17
2.5 Métodos de Investigación.....	17
2.5. 1. Técnicas de Recolección de Datos.....	17
2.5.2. Instrumento de Recolección de Datos.....	18
2.6 Análisis e interpretación de resultados.....	18
CAPITULO III	43
DISEÑO DE PROPUESTA O PLAN DE INTERVENCION - TALLER DE	43
MOTIVACIÓN	43
3.1 Título.....	43
3.2 Beneficiarios	43
3.3 Introducción	43
3.4 Justificación	43



3.5 Objetivos	43
3.5.1 Objetivo general.....	43
3.5.2 Objetivos Específicos.....	44
3.6 Recursos humanos.....	44
3.7 Desarrollo de la propuesta	44
3.7.2 Actividades Grupales.....	45
3.7.3 Recomendaciones para la aplicación del programa de motivación	46
CONCLUSIONES.....	47
RECOMENDACIONES	48
BIBLIOGRAFÍA.....	49
ANEXOS.....	51

RESUMEN

La investigación realizada estuvo enfocada en el personal de enfermería y su satisfacción dentro del entorno laboral.

Objetivo: Determinar la percepción de satisfacción laboral de personal de enfermería que labora en el Hospital Provincial Dr. Verdi Cevallos Balda, cantón Portoviejo, Manabí, Ecuador durante el 2019.

Diseño: Estudio de tipo descriptivo - cuantitativo, descriptivo de corte transversal. La muestra estará constituida por 81 enfermeros (as). Para recolectar los datos se utiliza la técnica de la encuesta y se aplica una encuesta sobre la satisfacción laboral, las características sociolaborales, las actitudes frente al puesto de trabajo y los factores que determinan la satisfacción laboral, la fuente de información fue primaria, en la recolección de información se encuestan. Los datos se procesan en SPSS.

Resultados: Del total de encuestados el 18,50 % corresponde a género masculino y el 81,50% corresponde a género femenino, y; un 50,6% del personal de enfermería del Hospital Verdi Cevallos oscila entre las edades de 25 y 35 años, lo que indica que están en edad optima de trabajo; en cuanto a la insatisfacción laboral se presenta que el 56,79% está moderadamente satisfecho con su trabajo actual y el 22,22% se encuentra muy satisfecho, lo que indica, esto determina que la satisfacción laboral es alta, aunque se podría mejorar para eliminar cualquier tipo de inconformidades.

Conclusiones: Al terminar la investigación se concluye que el personal de enfermería del HPVCB tiene una satisfacción laboral relativamente buena, pero por mejorar con ayuda de herramientas como el comité de satisfacción laboral.

Palabras clave: Satisfacción laboral, Personal de Enfermería.

SUMMARY

The research carried out was focused on the nursing staff and their satisfaction within the work environment.

Objective: To determine the perception of job satisfaction of nurses working in the Dr. Verdi Cevallos Balda Provincial Hospital, Portoviejo canton, Manabí, Ecuador during 2019 ..

Design: Study of quantitative type, descriptive of cross section. The sample will consist of 100 nurses. To collect the data, the survey technique is used and a questionnaire about job satisfaction is applied, the variables by objective included; The socio-labor characteristics, attitudes towards the job and the factors that determine job satisfaction, the source of information was primary, in the collection of information is surveyed. The data is processed in SPSS and Microsoft Excel.

Results: Of the total respondents, 18.50% correspond to the male gender and 81.50% correspond to the female gender, and; 50.6% of the nursing staff at the Verdi Cevallos Hospital range between the ages of 25 and 35, which indicates that they are of optimal working age; Regarding job dissatisfaction, it is reported that 56.79% are moderately satisfied with their work, and 22.22% are very satisfied, which indicates that this determines that job satisfaction is high, although it could be improved to Eliminate any type of disagreements.

Conclusions: At the end of the investigation it is concluded that the nursing staff of the HPVCB has a relatively good job satisfaction but to improve with the help of tools such as the labor satisfaction committee.

Keywords: Job satisfaction, Nursing staff.

INTRODUCCIÓN

Actualmente, aspectos como la calidad de vida y la satisfacción laboral, son muy importantes dada la coexistencia del ser humano, por pasar gran parte de esta desempeñando actividades dentro de una organización y en consecuencia, resulta de interés estudiar la opinión que tienen los trabajadores con respecto al grado de satisfacción dentro de su campo de trabajo.

La satisfacción laboral de los profesionales de enfermería, puede considerarse como un logro alcanzado personalmente, que compete tanto al trabajador como a su entorno laboral, que en si puede beneficiar a la institución donde presta sus servicios laborales; es importante mantener una salud mental estable para obtener beneficios propios y grupales y así contribuir a mejorar la calidad de atención, ya que un trabajador motivado y satisfecho está en condiciones de desempeñar sus funciones laborales adecuadamente.

Las organizaciones de salud traen a su personal como una fuente fundamental de competitividad, al considerarse el factor humano como el activo mas importante de la misma; de ahí parte la necesidad de conseguir y contar con un personal calificado, motivado y competitivo posible, con el fin de lograr una mejor promoción, prevención, restauración y mantenimiento de los procesos de salud mejorando la calidad de vida de la población.

El trabajo de enfermería y el lugar donde se ejecuta influye dentro de la satisfacción laboral, debido a ciertos factores que generan estrés a los que se vive día a día, ya que estas entorpecen la comunicación, alteran la armonía y el desarrollo de las tareas, tornándolo dificultoso y poco gratificante para el personal de enfermería.

Se han realizado múltiples investigaciones respecto a la satisfacción laboral, pero sólo en las últimas décadas se han preocupado por la satisfacción del personal de enfermería. Robbins (2004) alude que los determinantes y consecuencias de la satisfacción laboral pueden ser abordados desde un punto de vista individual o desde la organización; para él los dos más importantes son, los años de carrera profesional y las expectativas laborales. De tal manera que el grado de satisfacción aumenta conforme lo hace la edad, aunque esta tendencia se invierte en edades cercanas a la jubilación. Sin embargo, frecuentemente, aparece también bajo grado de satisfacción en aquellos trabajadores con antigüedad comprendida entre seis meses y dos años, relacionado principalmente con el incumplimiento de expectativas personales influidas.

El 70% de los países de las Américas cuentan con los médicos, enfermeras y comadronas necesarios para brindar intervenciones básicas de salud a su población, y en algunos casos los superan, pero enfrentan desafíos en su distribución, formación y migración, según datos de un informe de la Organización Panamericana de la Salud/Organización Mundial de la Salud (OPS/OMS).

Según la OMS y OPS recomienda que el estándar mínimo de enfermeras por cada 10.000 habitantes en países como Latinoamérica es de 25/10000 habitantes.

Un estudio realizado en Ecuador sobre condiciones de trabajo y práctica del personal de enfermería que incluyó en una muestra 708 enfermeras y 1.255 auxiliares de enfermería concluyen que el personal de enfermería cubre jornadas intensivas de trabajo que sobrepasan las cuarenta horas semanales y están expuestas a riesgos profesionales (Santamaría R. 1990).

Según Velasco, Granda (2002), señalan que, en el año 2001, la distribución de enfermeras en nuestro país fue la siguiente: Imbabura y Pichincha 6.4 enfermeras/10.000 habitantes, en la Amazonía 3.6 enfermeras/10.000 habitantes. En razón general 4.6 enfermeras. /10.000 habitantes, de acuerdo a información de la Federación Ecuatoriana de Enfermeras (FEDE), existen en el Ecuador 10.200 enfermeras y de ellas 7.499 son activas. Existen dificultades en la producción equitativa de recursos humanos en salud. El de más producción es el médico y a nivel no profesional, ha sido el auxiliar de enfermería.

Es así como, la presente investigación tuvo como objetivo: evaluar la percepción de la satisfacción laboral del personal de enfermería dentro de su entorno laboral, con la finalidad identificar la relación de los factores con la satisfacción.

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

La satisfacción en el trabajo, con mayor frecuencia influye en la productividad, el rendimiento, el ausentismo, la rotación, la salud, el bienestar, la satisfacción con la vida y la satisfacción del cliente. Dado que no se han realizado estudios sobre esta temática en este servicio y con el interés de comprender para desarrollar estrategias de mejora, se plantea la siguiente pregunta:

¿Cuál es la percepción de satisfacción laboral del personal de Enfermería que labora en el Hospital Provincial Dr. Verdi Cevallos Balda, Portoviejo, Manabí, Periodo Mayo- agosto 2019?

Algunas Interrogantes son:

1. ¿Qué características sociolaborales tiene el personal de enfermería en estudio?
2. ¿Cómo son las actitudes del personal de enfermería frente a su puesto de trabajo?
3. ¿Cuáles son los principales factores que el personal de enfermería percibe determinan la satisfacción laboral?

OBJETIVOS

Objetivo General.

Determinar la percepción de satisfacción laboral del personal de enfermería que labora en el Hospital Provincial Dr. Verdi Cevallos Balda, Portoviejo, Manabí, Periodo Mayo- agosto 2019.

Objetivos Específicos.

1. Precisar las características socio laborales del personal de enfermería en estudio.
2. Identificar las actitudes del personal de enfermería frente a su puesto de trabajo.
3. Describir los principales factores que el personal de enfermería percibe y determinan la satisfacción laboral en este servicio.

JUSTIFICACIÓN

En la actualidad la satisfacción laboral es una variable muy estudiada a nivel mundial, pero poco se hace con los resultados que se obtiene para mejorar el bienestar del personal de enfermería en su ambiente de trabajo, es un tema relevante dentro del mundo profesional, especialmente en el área de salud, a través de su estudio se puede determinar múltiples factores que influyen en el bienestar de los profesionales de salud en su ambiente de trabajo, así como la satisfacción en el desempeño laboral.

En nuestro país donde relativamente se dispone de poca información en el cual los empleados perciben su trabajo, los aportes que está generando esta investigación es llegar a conocer que factores intervienen en la satisfacción del ambiente laboral del personal de enfermería se acentúa la relevancia de estudiar la satisfacción laboral de los profesionales de enfermería del Hospital Provincial Verdi Cevallos Balda

Es prioritario estudiar al personal de enfermería en relación a su medio ambiente laboral en el cual está inserto, ya que cualquier desviación en el conjunto integrado por el hombre, la organización y el medio ambiente, afectará forzosamente a los demás

Las organizaciones deben fomentar las condiciones que garantizan la existencia de trabajadores satisfechos, esto representa en lo futuro, ganancias económicas significativas para la organización (Smith, 1992).

Otro beneficio adicional que se obtiene de la medición de la satisfacción laboral es identificar necesidades de formación y entrenamiento para planificar y dirigir nuevos programas, ya que proporciona feedback¹ sobre los cambios y avances propuestos. (Newstron y Davis, 1993).

CAPITULO I

FUNDAMENTACIÓN TEÓRICA

1.1 Antecedentes de la Investigación

En esta etapa investigativa se muestran artículos investigativos que sirven como referentes para justificar el objeto de estudio sobre la insatisfacción del personal de enfermería. Por tal razón se resaltan tres de estos artículos que están estrechamente relacionados con la presente investigación:

(Granero Lazaro, 2013) Presento un estudio sobre el “Afrontamiento del personal de enfermería frente a la crisis actual. Propuestas de mejora”, el objetivo de este trabajo de investigación fue la realización del análisis de un elemento clave que surge en la sociedad actual, la crisis, en el desarrollo laboral del personal de Enfermería.

Para ello se realizó un estudio retrospectivo cuantitativo con el fin de analizar las vías de conciliación de los profesionales de enfermería. Para poder entender dicho mecanismo de conciliación, se realizó una encuesta que valora aspectos socio-demográficos y laborales como edad, puesto de trabajo, sexo, años de trabajo..., a una población aleatoria de 50 profesionales.

Con toda esta información, mediante una metodología de observación y análisis de situación actual, se detectaron los puntos débiles a optimizar. Para ello, basándose en la visión de los profesionales, se describen las posibles propuestas de mejora, así como las posibles sinergias a realizar. Siempre orientado a la descripción de estrategias alternativas de desarrollo.

Analizados los datos de la encuesta resultaron los siguientes aspectos:

La mayoría de los encuestados coinciden que están satisfechos con su profesión, con un escaso reconocimiento social y a pesar de todas las adversidades el abandono de la profesión por parte de los profesionales es mínimo.

Los profesionales de enfermería coinciden que los actuales recortes sanitarios inciden directamente en la calidad de los cuidados.

Se evidencia un gran distanciamiento entre la Dirección y los profesionales.

Existe una carencia de independencia en el ámbito profesional.

(M Hernández Zavala, 2012) “Satisfacción laboral del profesional de enfermería en varias instituciones de salud”; este artículo de investigación tuvo

como objetivo establecer el grado de satisfacción laboral e identificar los factores asociados a ésta en personal de enfermería de cuatro Instituciones públicas de salud del tercer nivel de atención; usando como metodología el Estudio transversal, observacional y descriptivo. La muestra comprendió 90 profesionales de enfermería, de un universo de 160. Se aplicó una encuesta integrada por dos apartados, uno de datos socio-demográficos y otro para medir los factores intrínsecos y extrínsecos relacionados con la satisfacción laboral de acuerdo al instrumento de Font Roja ampliado (9 factores con 26 ítems en total).

En cuanto a los resultados se destaca que:

El 35% de los encuestados es personal especializado.

Los factores identificados con insatisfacción fueron la promoción y competencia profesional, los mejor calificados la relación interpersonal con los jefes y con los compañeros.

Los factores extrínsecos no mostraron diferencias estadísticamente significativas.

Estos resultados concuerdan con la literatura, la promoción profesional y la competencia laboral son los que más se observan afectados.

En conclusión, el personal de enfermería en estas instituciones tiene una calificación de nivel medio a alto de SL, la identificación de factores de insatisfacción, así como de satisfacción son importantes para fundamentar mejoras e incidir en la calidad de los cuidados.

(Pablo Gonzales,2015) Satisfacción laboral de las enfermeras de los Hospitales Públicos de Badajoz; con este estudio se pretendió conocer el grado de satisfacción laboral de las enfermeras asistenciales, que trabajan en los hospitales públicos de la ciudad de Badajoz; determinar si existen diferencias entre las distintas instituciones hospitalarias e identificar las variables que inciden en dicha satisfacción laboral.

Se aplicó un cuestionario de elaboración propia, para el que se desarrollaron estudios de validez de contenido y fiabilidad, que fue aplicado al personal de Enfermería, que realizan su actividad laboral en los hospitales públicos pertenecientes al Sistema Extremeño de Salud (SES) de la ciudad de Badajoz en el año 2009.

La tasa de respuesta asciende al 34'7%. El perfil de los profesionales es mayoritariamente femenino (83'3%), con condición laboral fijo (78'9%) y una experiencia profesional de más de 10 años (77'5%). No existen diferencias significativas en satisfacción laboral entre los profesionales de enfermería de los tres hospitales estudiados.

Los resultados obtenidos con el empleo de la encuesta, ayudaron a:

Identificar qué dimensiones, de la Percepción del ámbito de trabajo, se encuentran más satisfechas las enfermeras. Correspondiendo la mayor puntuación la relativa al desarrollo de sus competencias estando "de acuerdo" (67'2%).

A nivel general el grado de satisfacción laboral expresado por el grupo de enfermeras incluidas en el estudio es medio alto lo que concuerda con otros trabajos realizados y de similares características.

(González.) El hospital de gineco-obstetricia del Instituto Mexicano del Seguro hablo sobre la Satisfacción laboral del personal de enfermería: El Objetivo fue evaluar la satisfacción laboral del personal de enfermería de un hospital de gineco-obstetricia, a través de las dimensiones: a) institucional, b) desarrollo, capacitación y actualización, c) comunicación y d) salud y condiciones laborales a través de la metodología del estudio transversal, comparativo. La muestra constituida por 212 enfermeras de los tres turnos, quienes emitieron su opinión por encuesta autoadministrada bajo consentimiento informado. La confiabilidad del instrumento alcanzó 0.799 alfa de Cronbach. Se aplicaron medidas de resumen y tendencia central para la etapa descriptiva y medidas de inferencia estadística ANOVA y R de Pearson.

Los resultados que se obtuvieron fueron:

En la evaluación institucional, comunicación, salud y condiciones laborales existió mayor satisfacción; y en desarrollo, capacitación y actualización, se tuvo el índice menor.

En general se encontró un alto porcentaje de personal satisfecho con su trabajo 4.04. ; la remuneración económica, salud y condiciones laborales, presentó altos niveles de insatisfacción.

1.2 Referentes conceptuales

1.2.1 Efectos de la satisfacción en el trabajo sobre el desempeño del empleado

Satisfacción y productividad: Una revisión muy cuidadosa acerca de esta relación demostró que es positiva, y las correlaciones son relativamente bajas. Con esto se quiere decir que no más del 2% de una variación en la producción, puede ser atribuida a la satisfacción del empleado.

Satisfacción y Ausentismo: Se encuentran negativamente relacionados, pero dicha correlación es atenuada. Suena lógico que los empleados insatisfechos tengan inconveniente en su entorno laboral, pero no se puede olvidar que además existen otros factores que poseen un impacto en esta relación y que disminuyen la correlación que existe entre ambos.

Satisfacción y Rotación: Ambas se encuentran relacionadas de manera negativa, esta relación es más fuerte que la que se observa con el ausentismo. La investigación demuestra que un moderador importante en esta relación, es el desempeño del empleado. Para los individuos que muestran un desempeño superior, la satisfacción es menor relevante en el pronóstico de la rotación; esto porque como es lógico si un individuo muestra un alto desempeño, la organización querrá conservarlo de cualquier manera, ya sea aumentando su sueldo, brindándole recompensas, ascendiéndolo, entre otros. (Hernández, 2009)

1.2.2. Eventos o Condiciones como fuentes de Satisfacción Laboral.

La Satisfacción con el trabajo

Incluye el interés intrínseco del trabajo, la variedad, las oportunidades de aprendizajes, la dificultad, la cantidad de trabajo, las posibilidades de éxito o el control sobre los métodos.

La satisfacción con el salario

Hace referencia al aspecto cuantitativo del sueldo, a la equidad, respecto al mismo o al método de distribución.

La satisfacción con las promociones

Referida a las oportunidades de formación o la base a partir de la que se produce la promoción.

La satisfacción con el reconocimiento

Que incluye elogios por la realización del trabajo, los créditos por el trabajo realizado o las críticas.

La satisfacción con las condiciones de trabajo

Tal como el horario, los descansos, la composición del lugar de trabajo, la ventilación o la temperatura.

Enfermería en la atención hospitalaria.

Rol y cuidado directo

Las acciones de enfermería se caracterizan por ser polivalentes, altamente flexibles, con un gran contenido multidisciplinario, además del desarrollo del pensamiento crítico y la capacidad de análisis, ejecuta acciones y procedimientos que aseguran la atención integral y humanizada, centrada en el paciente de acuerdo a su grado de complejidad y dependencia.

El rol del profesional de enfermería está enfocado en la gestión de los procesos clínicos propios y compartidos con el resto de profesionales de la organización y en su desempeño incorpora la toma de decisiones en la práctica clínica basada en la evidencia y la estandarización de los recursos necesarios. Englobando dos dimensiones el rol autónomo y el rol de cooperación, la enfermería incluye diferentes funciones como: cuidado directo, cuidado médico delegado, coordinación de servicios, educación e investigación.

“El cuidado directo busca reducir las molestias que afectan a los pacientes y ayudar a alcanzar el bienestar al individuo y los colectivos desde su integridad personal, social y emocional, las funciones médico delegadas, o cuidado médico delegado, consiste en las acciones de colaboración, especialmente con el médico, en los procesos curativos de la atención; la coordinación de los servicios se relaciona con la planificación, ejecución y evaluación del proceso de trabajo personal y colectivo de los servicios, es decir, cumple funciones administrativas en la institución; con la función de educación, el profesional de enfermería comparte sus conocimientos, no sólo con su equipo de trabajo, sino también en pos del bienestar de los pacientes, de sus familias y con los diferentes núcleos sociales y comunitarios; y la función de investigación, en la cual la enfermera identifica situaciones problemáticas y áreas críticas, y busca y propone estrategias de solución”. (Parra,2012)

Condiciones laborales.

La Asociación Nacional de Enfermeras (ANEC) en un estudio realizado en el 2001 establece que existe un deterioro de las condiciones de vida y trabajo de las enfermeras, un alto porcentaje de hospitales de segundo y tercer nivel no cuenta con programas de salud ocupacional, existe una la participación de enfermeras en organizaciones gremiales, científicas y sindicales, cambiaron los tipos de contratación fija por ocupación provisional, aumentaron las actividades administrativas en mayor proporción a las de cuidado directo y en relación a rangos salarios siguen manteniéndose de acuerdo al tipo de servidor público al que pertenece. esto nos indica claramente que el trabajo de enfermería es una de las categorías ocupacionales más estresantes, en razón a que es un trabajo de alta responsabilidad, que demanda realizar tareas que exponen a una extrema tensión como consecuencia del permanente contacto con la enfermedad, el sufrimiento y la muerte, además que debe resolver problemas que emergen en forma imprevista, a que su trabajo la obliga a cumplir horarios extremos, turnos nocturnos y en días no laborables para la mayor parte de la población. De la misma manera, son fuentes de estrés para las enfermeras, los conflictos con los compañeros, incluidos los supervisores y otros profesionales del equipo de atención en salud, la preparación inadecuada para tratar los

problemas emocionales de los pacientes y sus familiares, la sobrecarga de trabajo y la incertidumbre por falta de actualización en sus conocimientos.

1.3 Teorizante de enfermería

La Enfermería ha ejercido una gran influencia sobre la vida de las personas a lo largo de la historia; para comprender la situación actual de la Enfermería, debemos conocer los hechos del pasado. Para esto he tomado como referencia los textos de Donahue (1988), Hernández (1995), García y Martínez (2001).

Hay que tener en cuenta que la apreciación de la salud y la enfermedad es distinta en las diferentes etapas de la sociedad, determinada por los valores, creencias, cultura, economía y otros factores sociales, que influyen en el hombre en un período determinado. Desde una perspectiva histórica, habría que decir que la Enfermería y los cuidados han sido necesarios desde la aparición del hombre en la tierra. Los hombres como todos los seres vivos, han tenido siempre necesidad de cuidados, porque cuidar es un acto de vida que tiene por objetivo permitir que la vida continúe y se desarrolle y luchar contra la muerte. Durante miles de años, los cuidados no fueron propios de un oficio, y aún menos de una profesión. La asistencia a la salud se realizaba de manera intuitiva, como forma de lucha contra la enfermedad, siendo una actividad presente en todas las sociedades.

La satisfacción laboral, se relaciona con diferentes aspectos. No se llega a un consenso a la hora de definirla pues hay autores que la consideran como una dinámica, como una evaluación o bien como un estado emocional. Sirva de ejemplo:

- Taylor (1911) asume que la satisfacción en el trabajo, está totalmente relacionada con el salario recibido, es decir, con las recompensas.
- Barbash (1974) la considera dinámica, alude a la constante adaptación del individuo para mantener el nivel de satisfacción que le conviene y de allí, esta resulta una "función de sus propias capacidades para adaptarse a una situación de trabajo dada o para modificarla en función de sus propias necesidades".
- Thurman (1977) interpreta, que la satisfacción evoluciona en función de las necesidades y aspiraciones del individuo y de la realidad vivida en el trabajo dentro de la organización, resultando de la acción de fuerzas internas y externas a ella. La concibe como "un proceso dinámico que permite la comparación entre factores.

- Locke (1969) expone que, la satisfacción se entiende como resultante de una evaluación que pone de manifiesto la divergencia entre los valores del individuo, lo que espera de su empleo y la percepción que tiene de su empleo.
- Lawler (1971) considera que la persona compara lo que constituye un aspecto real de su empleo con relación a lo que desearía que fuese.
- Maslow (1991) explica que el ser humano raramente alcanza un grado de satisfacción completa, excepto en breves periodos de tiempo. Tan pronto se satisface un deseo, aparece otro en su lugar. Cuando este se satisface, otro nuevo se sitúa en primer plano y así sucesivamente. Es propio del ser humano estar deseando algo, prácticamente siempre y a lo largo de toda su vida. Comenta que hay dos hechos importantes: primero, que el ser humano nunca está satisfecho, excepto de una forma relativa y segundo, esas necesidades parecen ordenarse en una especie de jerarquía de predominio.
- Para Peiró y Prieto (1996) el trabajo ocupa un papel importante en la vida de las personas, ya que constituye, en la mayoría de los casos, la forma de percibir los ingresos económicos necesarios para la supervivencia y bienestar. Con él se logra satisfacer las necesidades psicosociales como el prestigio, los contactos sociales, el desarrollo personal etc. Los efectos negativos que resultan de la falta del mismo, el desempleo o la jubilación ponen de manifiesto su importancia. Igualmente se encuentra vinculado y relacionado con la familia, la formación, el ocio, el tiempo libre, la religión, etc..

La satisfacción laboral ha sido explicada desde diferentes teorías:

- Taylor (1911) opinaba que había que incentivar a las personas que rendían más en el trabajo, con el fin de que no pierdan interés por el mismo. El salario debería depender de la productividad; esto daría como resultado, que habría diferentes sueldos entre empleados. Un mayor sueldo puede aumentar la autoestima y ser signo de categoría.
- Hoppock (1935) abarcando amplios grupos de población, desarrolló los primeros estudios sobre esta temática, considerando que la satisfacción en el trabajo forma parte de la satisfacción general con la vida y la relaciona con la habilidad del individuo para adaptarse a situaciones y comunicarse con otros, con el nivel socioeconómico y con la preparación de la persona para este tipo de trabajo.
- Para Maslow (1991) hay una jerarquización de las necesidades humanas y consecuentemente una jerarquización de las satisfacciones de esas necesidades.

La teoría de la jerarquía de las necesidades de Maslow, sostiene que una vez satisfechos los requisitos esenciales para la vida, el comportamiento humano se dirige hacia motivaciones superiores. Las cinco necesidades

básicas por él definidas las coloca en forma de pirámide, siendo la base de la misma la que corresponderían a las necesidades fisiológicas, ascendiendo le seguiría las necesidades de seguridad y protección, necesidades sociales y de pertenencia, necesidades de estima y culminando dicha pirámide se encontraría las necesidades de autorrealización.

1.4 Referentes legales

El presente proyecto tiene como sustento y apoyo legislativo a Ley De Ejercicio Profesional De Las Enfermeras y Enfermeros Del Ecuador, con los artículos detallados a continuación:

Artículo 1

Esta Ley ampara y garantiza el ejercicio profesional de quienes hayan obtenido el título de Enfermera o Enfermero, conferido por las universidades del país legalmente constituidas y de quienes habiéndolo obtenido en el exterior lo revalidaren de conformidad con la Ley. (Ley de enfermeras, 2010).

Artículo 4

Todas las instituciones, organismos y empresas de Derecho Público o de Derecho Privado, que operen en el Ecuador y que tengan más de cien empleados y trabajadores, deberán contar obligatoriamente con los servicios profesionales de por lo menos una enfermera o enfermero en su departamento o dispensario médico. Esta disposición rige también para establecimientos educacionales.

Todas las instituciones que brindan servicios de salud tendrán obligatoriamente el número de enfermeras o enfermeros de conformidad con las necesidades institucionales y lo establecido por los estándares de atención que para el efecto expide la Organización Mundial de la Salud.

Todo subcentro o dispensario de salud contará por lo menos con una enfermera o enfermero profesional.

Artículo 5

Los profesionales enfermeras y enfermeros que se encuentran prestando sus servicios en los organismos de salud que dependen de la administración pública estarán protegidos por la Ley de Servicio Civil y Carrera Administrativa; los profesionales que presten sus servicios en instituciones de salud privada estarán protegidos por el Código del Trabajo.

Artículo 6

Para ejercer la profesión de enfermería, deberán poseer título profesional, pertenecer a su respectivo colegio profesional y cumplir con las disposiciones de los artículos 174, 175 y 178 del Código de la Salud.

El ejercicio de la profesión de enfermería en el Ecuador, asegurará una atención de calidad científica, técnica y ética; que deberá ejecutarse con los criterios y normas de educación que establezca la Asociación Ecuatoriana de Facultades y Escuelas de Enfermería ASEDEFE y las escuelas de enfermería universitarias y las políticas, dirección, lineamientos y normas del Ministerio de Salud Pública y de la Federación de Enfermeras y Enfermeros.

Artículo 12

El Ministerio de Salud Pública vigilará el cumplimiento de las obligaciones que esta Ley asigna a las personas naturales o jurídicas, públicas o privadas en calidad de empleadores.

En caso de incumplimiento el empleador será sancionado pecuniariamente por el Ministerio de Salud Pública con una multa no menor a cinco salarios mínimos vitales generales vigentes, sin perjuicio de las demás sanciones que procedan.

Artículo 13

Son obligaciones de las enfermeras y enfermeros amparados por la presente Ley, las siguientes:

Ejercer su profesión aplicando los principios éticos, morales y de respeto a los derechos humanos del paciente;

Brindar cuidado directo de enfermería a los pacientes y usuarios, garantizando una atención personalizada y de calidad.

Artículo 14

En todos los organismos del Estado y las entidades de Derecho Público o de Derecho Privado con finalidad social o pública, el sueldo de las enfermeras y enfermeros se regulará por la respectiva Ley de Escalafón y Sueldos. (Ley de enfermeras, 2010).

CAPITULO II

DISEÑO METODOLÓGICO

2.1 Tipo de Investigación

La presente investigación objeto de estudio se logra considerar una investigación con la naturaleza cuantitativa, ya que en ella se ha podido analizar y recopilar datos, implementando el uso de herramientas basadas en el análisis de datos estadísticos de los resultados obtenidos, mediante la recolección de datos con encuestas para lograr identificar los detalles del personal de enfermería y su satisfacción con el entorno laboral en el Hospital Verdi Cevallos.

2.2. Diseño de Investigación

El diseño de investigación es Descriptiva - Cuantitativa, ya que los datos que se han ido recopilando sirven para describir los hechos tal cual se observan sin alteraciones o modificaciones algunas, centrándose por tal motivo la investigación en recolectar datos que describan la situación tal y como es, los cuales son generados de la información obtenida a través de las encuestas realizadas a el personal de enfermería del Hospital Verdi Cevallos.

2.3. Población

La población dentro de la investigación se logra considerar como totalidad del fenómeno a estudiar, siendo importante destacar que el estudio está constituido por 149 enfermer@s del Hospital Verdi Cevallos.

2.4. Muestra

La muestra obtenida de la población accesible en la investigación y considerada como el subconjunto representativo y finito de esta, la muestra estuvo constituida por una representación de 80 enfermeras (os).

2.5 Métodos de Investigación

Dentro de esta etapa de la investigación, la misma se sustenta en las diferentes técnicas e instrumentos utilizados en el estudio, los cuales sirven como métodos, representando las herramientas para la recolección de datos, formular y responder preguntas para llegar a conclusiones a través de un análisis sistemático en el campo de estudio, el cual se enfoca en los factores asociados

2.5. 1. Técnicas de Recolección de Datos.

Se utilizaron la observación y la experimentación ya que en ella se pueden registrar situaciones que pueden ser observadas y en ausencia de poder recrear un experimento se cuestiona a la persona participante sobre ello.

2.5.2. Instrumento de Recolección de Datos.

Como instrumento de recolección de datos se utilizo la encuesta.

2.6 Análisis e interpretación de resultados

Datos Generales

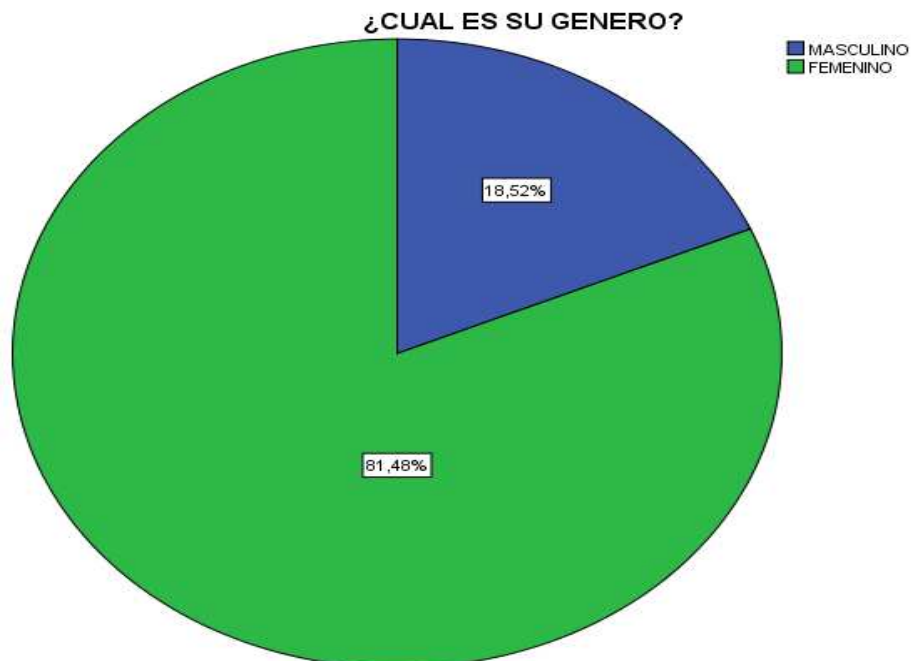
Cuadro 1

Clasificación por género

¿CUAL ES SU GENERO?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	MASCULINO	15	18,5	18,5	18,5
	FEMENINO	66	81,5	81,5	100,0
	Total	81	100,0	100,0	

Ilustración 1



Elaboración: Jesús Zambrano

Fuente: Personal enfermería HPVCB

Análisis: En la ilustración 1 puede apreciar el género de los enfermeros(as) encuestados donde un 18,50 % corresponde a género masculino y el 81,50% corresponde a género femenino.

Interpretación: Como podemos observar en el cuadro 1 el género que predomina es el femenino ya que la carrera de enfermería desde tiempos antiguos fue predominada por mujeres y religiosas. En el siglo XIX las mujeres eran las únicas que recibían formación de parte de Florence Nithingale, también había un sistema de género que se basaba en las ideas del siglo en la cual a las mujeres se les negaba el acceso a la medicina y a los hombres se les negaba el acceso a la escuela de enfermería. Aunque en la actualidad el sexo masculino dentro de la carrera ha aumentado.

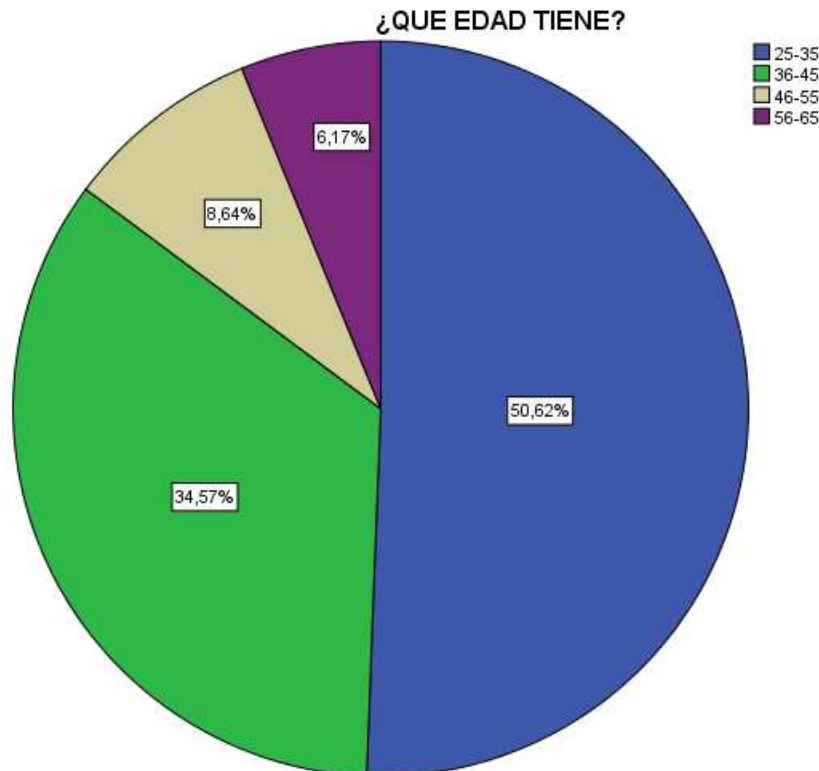
Cuadro 2

Clasificación por edad

¿QUE EDAD TIENE?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	25-35	41	50,6	50,6	50,6
	36-45	28	34,6	34,6	85,2
	46-55	7	8,6	8,6	93,8
	56-65	5	6,2	6,2	100,0
	Total	81	100,0	100,0	

Ilustración 2



Elaboración: Jesús Zambrano

Fuente: Personal enfermería HPVCB

Análisis: El cuadro 2 nos refleja que un 50,6% del personal encuestado oscila entre las edades de 25 y 35 años, el 34,6% entre 36 y 45 años, el 8,6% a las edades de 46 y 55 años y el 6,2 a personas de entre 56 y 65 años.

Interpretación: La contratación de enfermeros jóvenes por parte del hospital se debe a que el personal antiguo fue jubilado y necesitaban suplir las plazas vacantes ya que la población dentro de los 25 y 35 años tiene mayores posibilidades de ser contratados, aprovechando la juventud y su buen estado físico, los de 36 y 45 años por lo general es el personal que ha sido aceptado de acuerdo a sus habilidades y adaptación a su entorno, la población de entre 56 y 65 años es el personal de experiencia que esta siempre dispuesto a impartir docencia a quienes ingresan a trabajar al hospital.

Cuadro 3

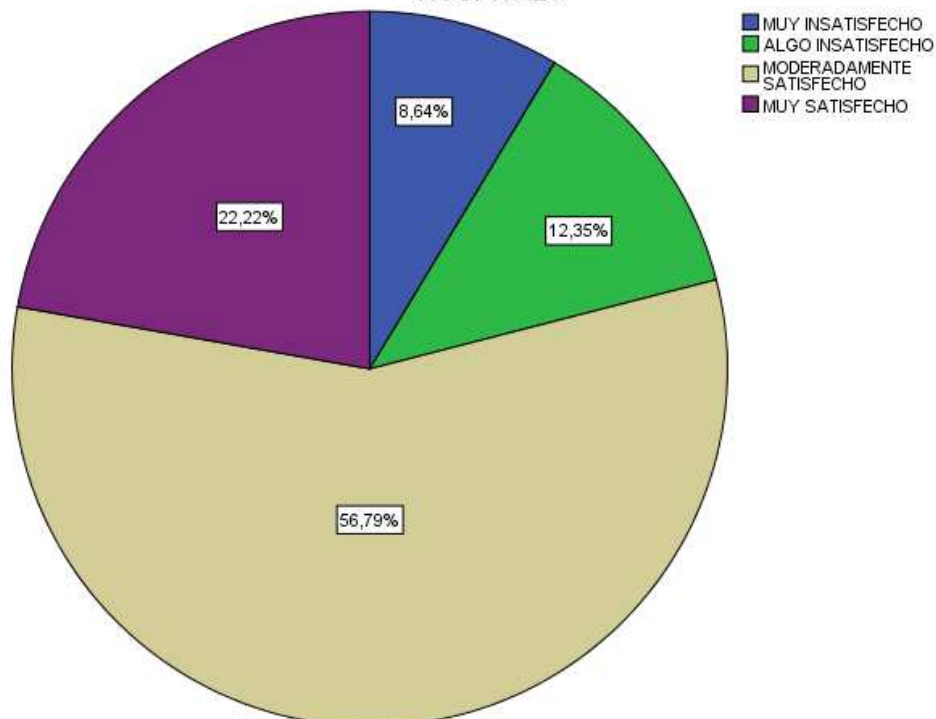
Grado de Satisfacción Laboral

¿CUAL ES TU GRADO DE SATISFACCION CON EL TRABAJO ACTUAL EN ESTE HOSPITAL?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	MUY INSATISFECHO	7	8,6	8,6	8,6
	ALGO INSATISFECHO	10	12,3	12,3	21,0
	MODERADAMENTE SATISFECHO	46	56,8	56,8	77,8
	MUY SATISFECHO	18	22,2	22,2	100,0
	Total	81	100,0	100,0	

Ilustración 3

¿CUAL ES TU GRADO DE SATISFACCION CON EL TRABAJO ACTUAL EN ESTE HOSPITAL?



Elaboración: Jesús Zambrano

Fuente: Personal enfermería HPVCB

Análisis: En la ilustración 3 se presenta que el 56,79% está moderadamente satisfecho con su trabajo actual en el Hospital Verdi Cevallos, el 22,22% se encuentra muy satisfecho con su trabajo, el 12,35% está algo insatisfecho y el 8,64% se siente muy insatisfecho con su trabajo.

Interpretación: Según el análisis anterior podemos observar que totalidad de las encuestas realizadas se examina que más de la mitad del personal de enfermería se encuentran moderadamente satisfecho con su trabajo actual en el Hospital Verdi Cevallos, esto se debe a que la mayoría de licenciados que labora en el hospital se encuentran en edades jóvenes, debido a los pocos años de experiencia laboral y un muy bajo porcentaje está muy insatisfecho, esto determina que la satisfacción es alta, aunque se podría mejorar los niveles de satisfacción dentro del trabajo para evitar este tipo de inconformidades.

Cuadro 4

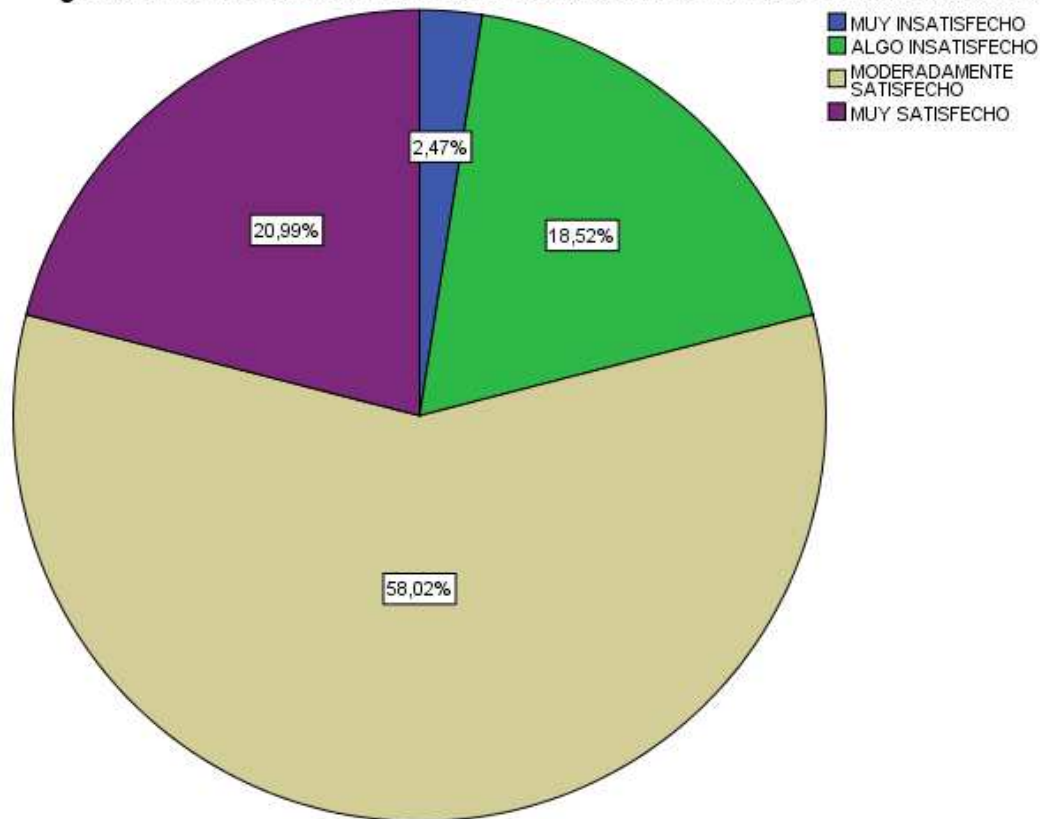
Flexibilidad de horario

¿COMO ESTAS DE SATISFECHO CON LA FLEXIBILIDAD DE HORARIOS?

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido MUY INSATISFECHO	2	2,5	2,5	2,5
ALGO INSATISFECHO	15	18,5	18,5	21,0
MODERADAMENTE SATISFECHO	47	58,0	58,0	79,0
MUY SATISFECHO	17	21,0	21,0	100,0
Total	81	100,0	100,0	

Ilustración 4

¿COMO ESTAS DE SATISFECHO CON LA FLEXIBILIDAD DE HORARIOS?



Elaboración: Jesús Zambrano

Fuente: Personal enfermería HPVCB

Análisis: El cuadro y la ilustración 4 nos muestra que del personal de enfermería encuestado un 58,0% está moderadamente satisfecho con la flexibilidad de los horarios, el 21% está muy satisfecho, el 18,5% se encuentra algo insatisfecho y el 2,5% muy insatisfecho.

Interpretación: Del total de las 81 encuestas realizadas se determina que la mayoría de los enfermeros y enfermeras no se encuentran totalmente satisfechos con el horario laboral que tienen en la actualidad, y un porcentaje, aunque menor, está muy insatisfecho, se refleja entonces que existe un descontento por parte del personal, lo que se debe tomar en cuenta, para la realización de consensos que permitan llegar a un acuerdo para mejorar los horarios laborales.

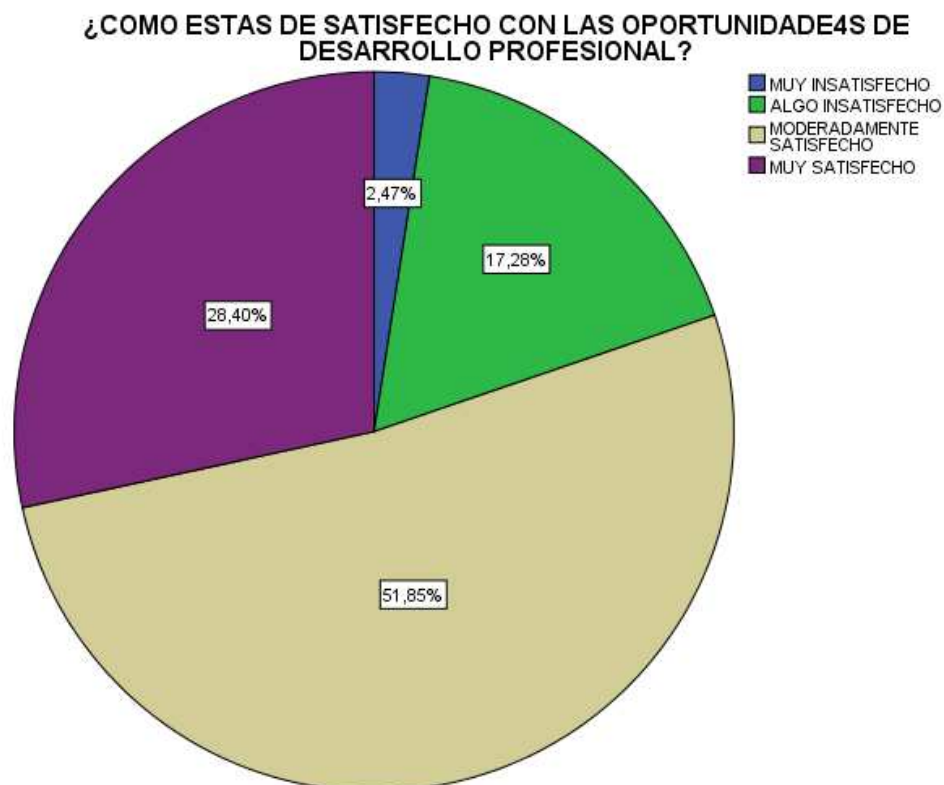
Cuadro 5

Oportunidades de desarrollo profesional

¿CÓMO ESTÁS DE SATISFECHO CON LAS OPORTUNIDADES DE DESARROLLO PROFESIONAL?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	MUY INSATISFECHO	2	2,5	2,5	2,5
	ALGO INSATISFECHO	14	17,3	17,3	19,8
	MODERADAMENTE SATISFECHO	42	51,9	51,9	71,6
	MUY SATISFECHO	23	28,4	28,4	100,0
	Total	81	100,0	100,0	

Ilustración 5



Elaboración: Jesús Zambrano

Fuente: Personal enfermería HPVCB

Análisis: La ilustración 5 nos permite observar que un porcentaje del 51,9 está moderadamente satisfecho con las oportunidades de desarrollo profesional que se les brinda en el HPVCB; otro porcentaje del 28,4 se encuentra muy satisfecho, el 17,3% algo insatisfecho y un 2,5% muy insatisfecho.

Interpretación: El análisis anterior nos permite determinar que un gran porcentaje (más de la mitad) de la totalidad de las encuestas realizadas al personal de enfermería no están totalmente satisfechos con las oportunidades de desarrollo profesional que se les brinda en el HPVCB, lo que podría significar que el departamento de Desarrollo Humano, no está trabajando idóneamente para que el personal crezca profesionalmente, y, aunque, existe también personal satisfecho con este tema, la diferencia pone a consideración la evaluación de las medidas o programas que existen o se aplican actualmente para el crecimiento profesional de los enfermeros y enfermeras.

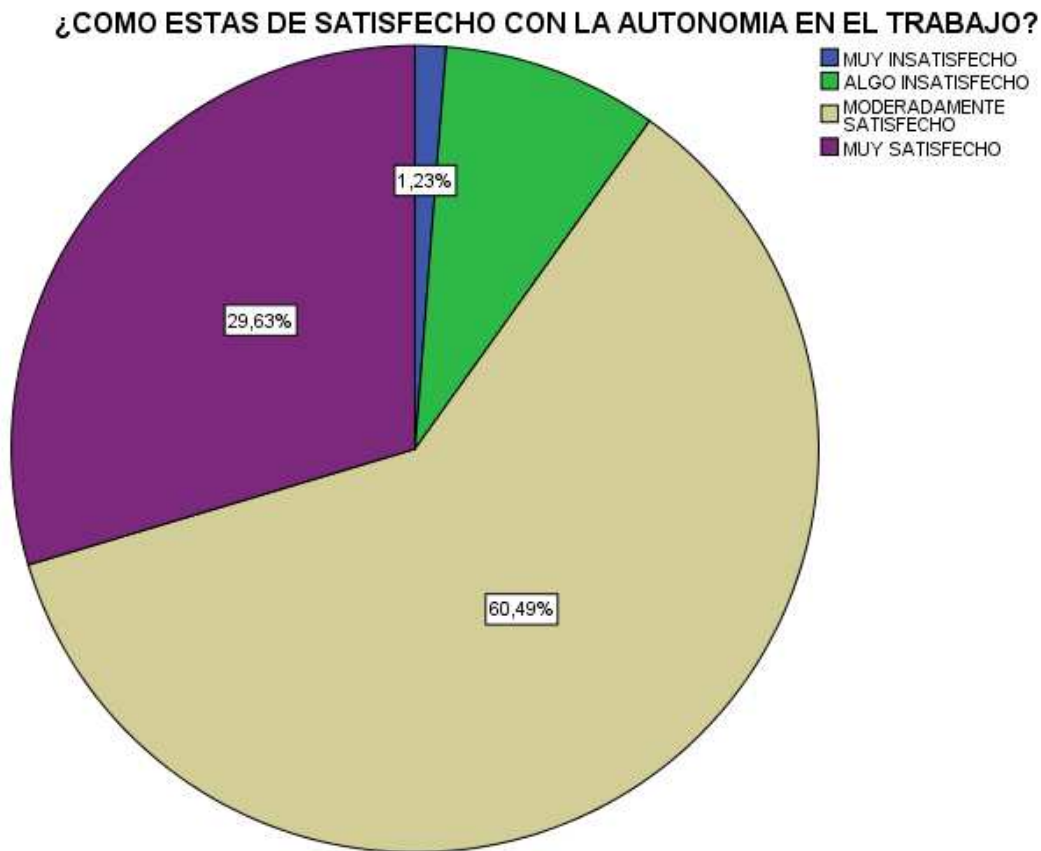
Cuadro 6

Autonomía en el trabajo

¿CÓMO ESTÁS DE SATISFECHO CON LA AUTONOMIA EN EL TRABAJO?

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido MUY INSATISFECHO	1	1,2	1,2	1,2
ALGO INSATISFECHO	7	8,6	8,6	9,9
MODERADAMENTE SATISFECHO	49	60,5	60,5	70,4
MUY SATISFECHO	24	29,6	29,6	100,0
Total	81	100,0	100,0	

Ilustración 6



Elaboración: Jesús Zambrano

Fuente: Personal enfermería HPVCB

Análisis: En el cuadro 6 determinamos que el 60,5% del personal de enfermería está moderadamente satisfecho con la autonomía del trabajo, el 29,6% está muy satisfecho, el 8,6% algo insatisfecho y el 1,2% muy insatisfecho.

Interpretación: Interpretando la totalidad de las encuestas se puede exponer que existe un grupo muy pequeño que está muy satisfecho con la autonomía que tiene el trabajo en el Hospital Verdi Cevallos, pero otro grupo mucho mayor de encuestados si están medianamente satisfechos, entonces el personal tiene la percepción de libertad para controlar determinados aspectos de su actividad profesional en el Hospital. Muy pocos están en total insatisfacción sobre la autonomía que ejercen ya que esto puede ser al poco mando que tienen estos profesionales frente a sus colegas.

Cuadro 7

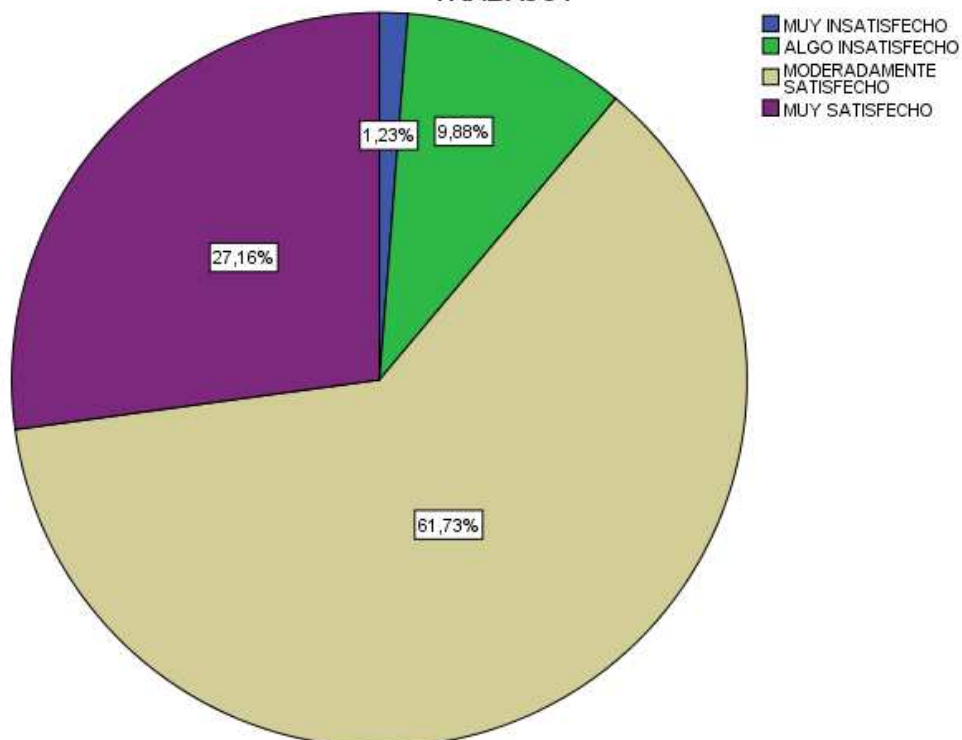
Status profesional de trabajo

¿CÓMO ESTÁS DE SATISFECHO CON EL STATUS PROFESIONAL DE TU TRABAJO?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	MUY INSATISFECHO	1	1,2	1,2	1,2
	ALGO INSATISFECHO	8	9,9	9,9	11,1
	MODERADAMENTE SATISFECHO	50	61,7	61,7	72,8
	MUY SATISFECHO	22	27,2	27,2	100,0
	Total	81	100,0	100,0	

Ilustración 7

¿COMO ESTAS DE SATISFECHO CON EL STATUS PROFESIONAL DE TU TRABAJO?



Elaboración: Jesús Zambrano

Fuente: Personal enfermería HPVCB

Análisis: La ilustración 7 nos muestra el grado de satisfacción que tiene el personal frente a el status profesional en el Hospital Verdi Cevallos; donde un 61,73% está moderadamente satisfecho, el 27,16% está muy satisfecho, el 9,88% algo insatisfecho y el 1,23% muy insatisfecho.

Interpretación: El análisis anterior nos permite interpretar que, del total del personal de enfermería encuestado, la gran mayoría tienen algún tipo de insatisfacción respecto al status profesional de su trabajo, es decir que se deberían empezar a analizar las acciones que se están utilizando para mejorar el nivel profesional de cada uno de los empleados, y en caso de no haberlas, empezar a implementarlas para el bienestar laboral.

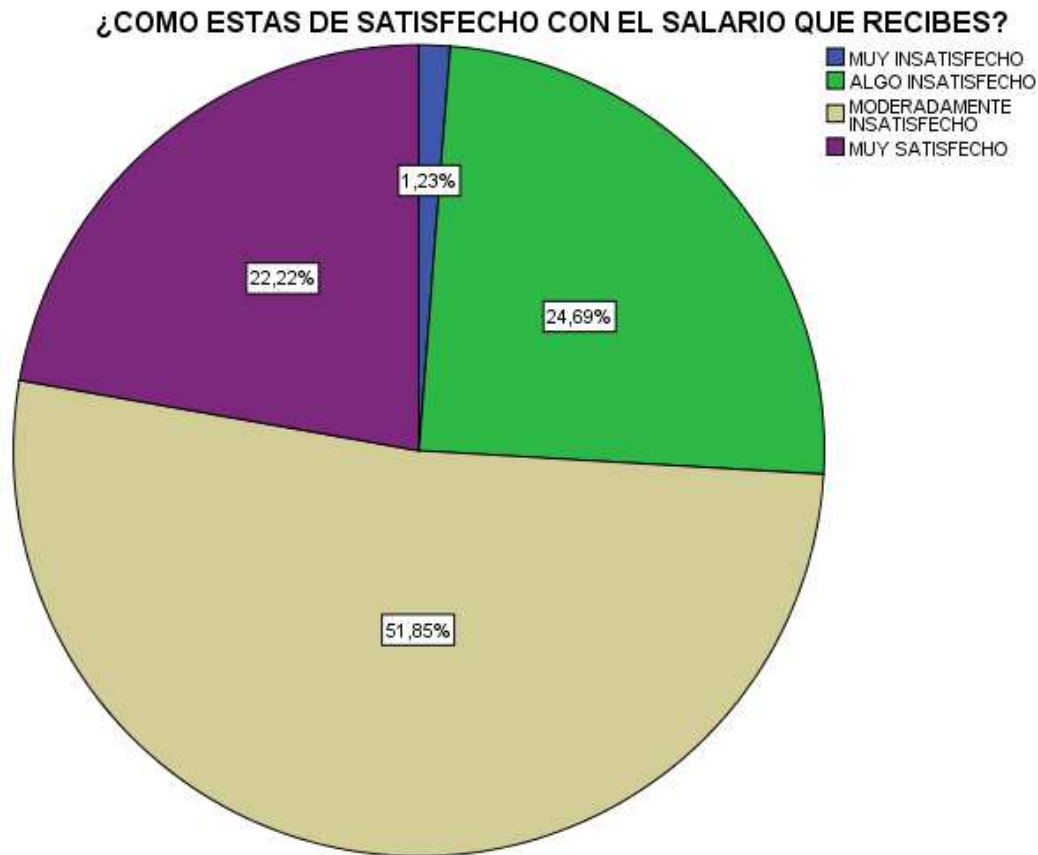
Cuadro 8

Salario

¿CÓMO ESTÁS DE SATISFECHO CON EL SALARIO QUE RECIBES?

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido MUY INSATISFECHO	1	1,2	1,2	1,2
ALGO INSATISFECHO	20	24,7	24,7	25,9
MODERADAMENTE INSATISFECHO	42	51,9	51,9	77,8
MUY SATISFECHO	18	22,2	22,2	100,0
Total	81	100,0	100,0	

Ilustración 8



Elaboración: Jesús Zambrano

Fuente: Personal enfermería HPVCB

Análisis: En el cuadro y la ilustración 8 podemos observar que el 51,9% está moderadamente insatisfecho, el 24,7% está algo insatisfecho, el 22,2% se muestra muy satisfecho y el 1,2% muy insatisfecho; todo esto respecto al salario que perciben.

Interpretación: De lo antes expuesto se determina que es bajo el número de personas que se encuentran complacidos con el salario que perciben por su labor, no obstante más del 50% de los encuestados consideran que no están obteniendo una remuneración justa, por lo que es recomendable la revisión de los roles de pagos para lograr un salario justo y equitativo que sea congruente con la labor que realiza cada profesional, con el fin de reducir el porcentaje de enfermeros (as) insatisfechos. Esto también se ve relacionado a la crisis económica a la que se está enfrentando el país actualmente.

Cuadro 9

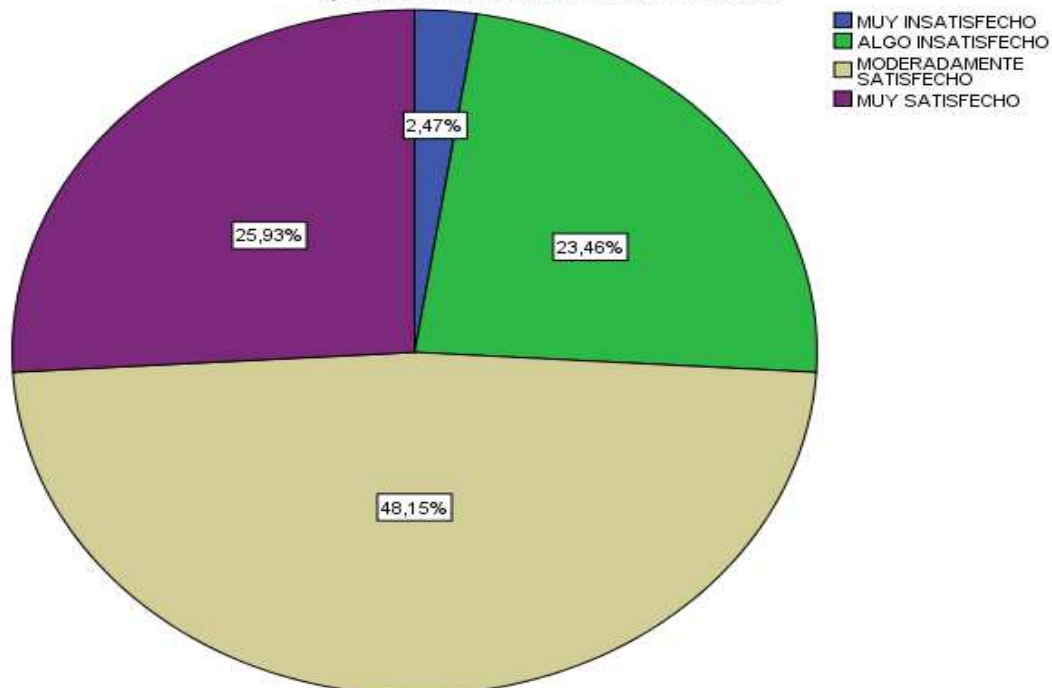
Oportunidades de formación

¿COMO ESTAS DE SATISFECHO CON LAS OPORTUNIDADES DE FORMACION QUE TE BRINDAN EL HOSPITAL?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	MUY INSATISFECHO	2	2,5	2,5	2,5
	ALGO INSATISFECHO	19	23,5	23,5	25,9
	MODERADAMENTE SATISFECHO	39	48,1	48,1	74,1
	MUY SATISFECHO	21	25,9	25,9	100,0
	Total	81	100,0	100,0	

Ilustración 9

¿COMO ESTAS DE SATISFECHO CON LAS OPORTUNIDADES DE FORMACION QUE TE BRINDAN EL HOSPITAL?



Elaboración: Jesús Zambrano

Fuente: Personal enfermería HPVCB

Análisis: Respecto a las oportunidades de formación que ofrece el Hospital Verdi Cevallos a sus profesionales, la ilustración 9 nos muestran que el 48,15% está moderadamente satisfecho, el 25,93% está muy satisfecho, el 23,46% se encuentra algo insatisfecho y el 2,47% muy insatisfecho.

Interpretación: En el global de las encuestas realizadas se refleja que el personal o una gran parte de él mismo tienen algún tipo de insatisfacción, lo que establece que no existen suficientes oportunidades para el crecimiento y formación profesional del personal, esto se puede dar por muchas razones, mas, cabe recalcar que es de competencia de los directivos de cada institución generar y brindar este tipo de oportunidades para la actualización de conocimientos. Actualmente el Hospital no se encuentra en buenas condiciones económicas, esto se debe a la carencia de economía a la que se está enfrentando el país, por parte de la presidencia de la república.

Cuadro 10

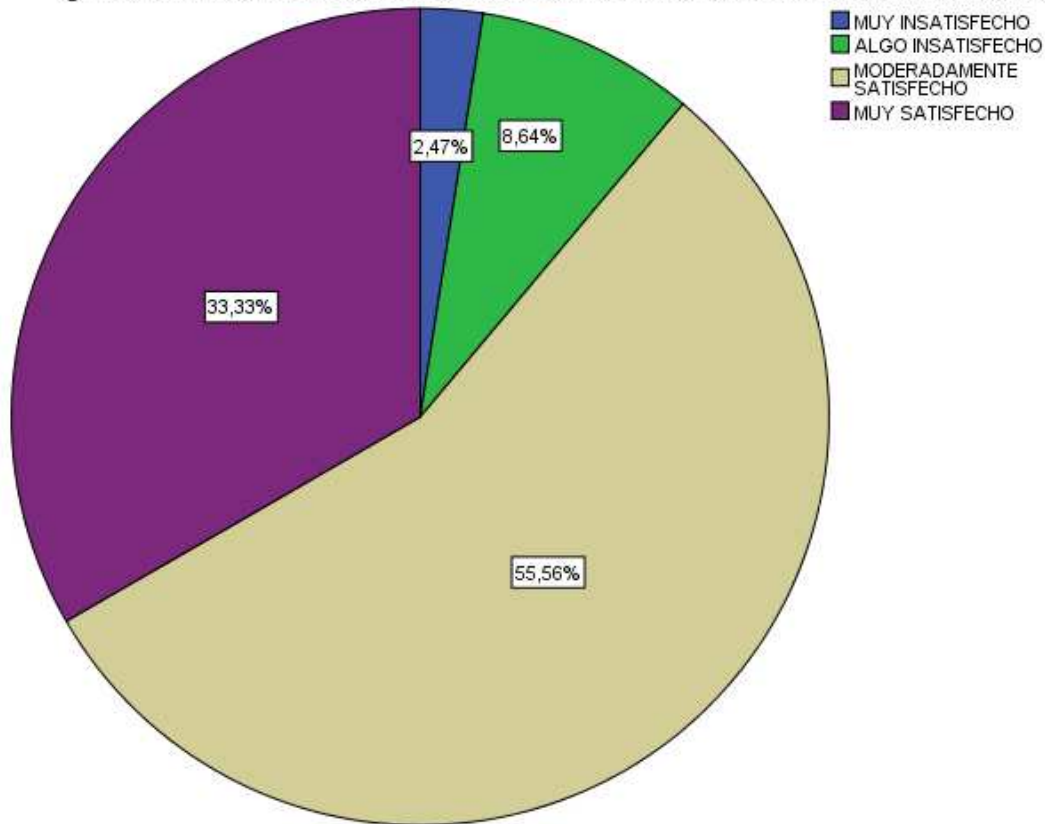
Vacaciones

¿COMO ESTAS DE SATISFECHO CON LAS VACACIONES QUE TE DAN?

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido MUY INSATISFECHO	2	2,5	2,5	2,5
ALGO INSATISFECHO	7	8,6	8,6	11,1
MODERADAMENTE SATISFECHO	45	55,6	55,6	66,7
MUY SATISFECHO	27	33,3	33,3	100,0
Total	81	100,0	100,0	

Ilustración 10

¿COMO ESTAS DE SATISFECHO CON LAS VACACIONES QUE TE DAN?



Elaboración: Jesús Zambrano

Fuente: Personal enfermería HPVCB

Análisis: En los gráficos anteriores observamos que el 55,6% está moderadamente satisfecho con el tiempo de vacaciones que percibe, el 33,3% está muy satisfecho, el 8,6% se encuentra algo insatisfecho y el 2,5% muy insatisfecho.

Interpretación: Los porcentajes del análisis anterior son muestran que la mayoría de los colaboradores no tienen mayor quejas o descontento con los días que tienen como vacaciones, y a pesar de un grupo mínimo de personas que no están de acuerdo con el número de días que se les da, es una clara muestra que este aspecto no es de mucha discusión debido a que el ente regulatorio de éstas es el Estado aplicando el código de trabajo.

Cuadro 11

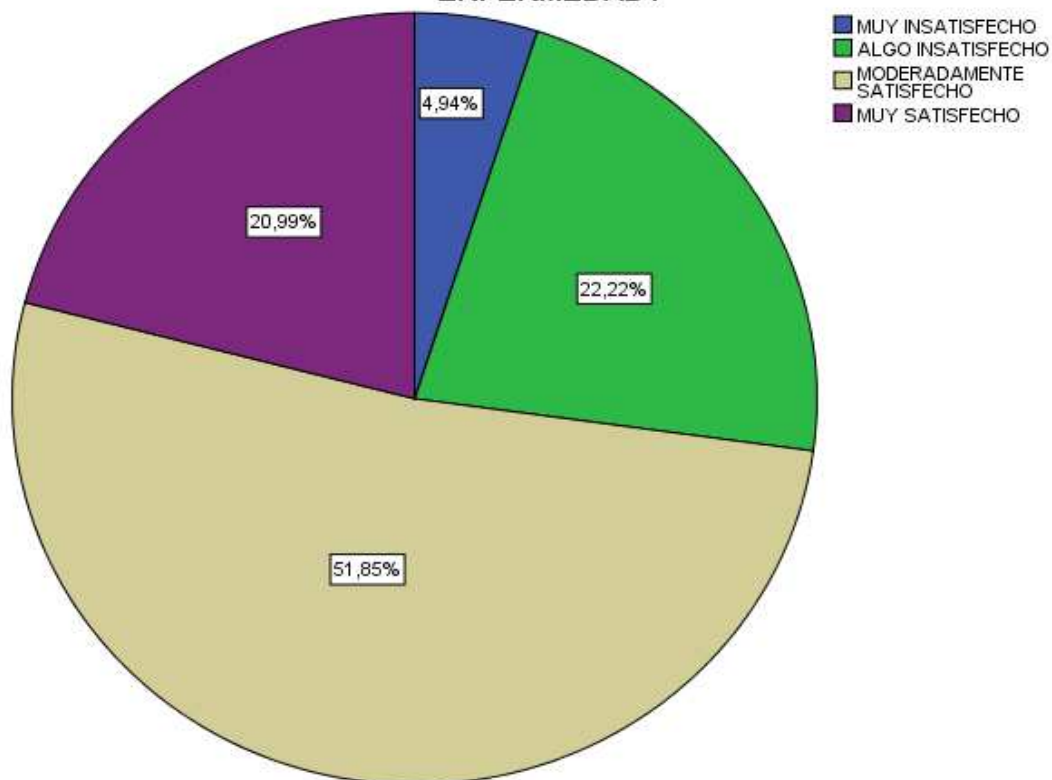
Derechos por enfermedad

¿COMO ESTAS DE SATISFECHO CON LOS DERECHOS A BAJAS POR ENFERMEDAD?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	MUY INSATISFECHO	4	4,9	4,9	4,9
	ALGO INSATISFECHO	18	22,2	22,2	27,2
	MODERADAMENTE SATISFECHO	42	51,9	51,9	79,0
	MUY SATISFECHO	17	21,0	21,0	100,0
	Total	81	100,0	100,0	

Ilustración 11

¿COMO ESTAS DE SATISFECHO CON LOS DERECHOS ABAJAS POR ENFERMEDAD?



Elaboración: Jesús Zambrano

Fuente: Personal enfermería HPVCB

Análisis: En la ilustración 11 se muestra que el 51,9% está moderadamente satisfecho, el 22,2 % está algo insatisfecho, el 21% se muestra muy satisfecho y el 4,9% muy insatisfecho tratándose de la satisfacción de los derechos a bajas por enfermedad.

Interpretación: Refiriéndose a estos derechos a bajas cuando existe alguna enfermedad, el personal encuestado, en un mayor porcentaje tienen en mayor o menor proporción algún tipo de inconformidad con el cumplimiento de estos derechos, por ello, es necesario el control por parte de las autoridades competentes que se de el cumplimiento a cabalidad de los mismos, para mantener un ambiente de trabajo justo.

Cuadro 12

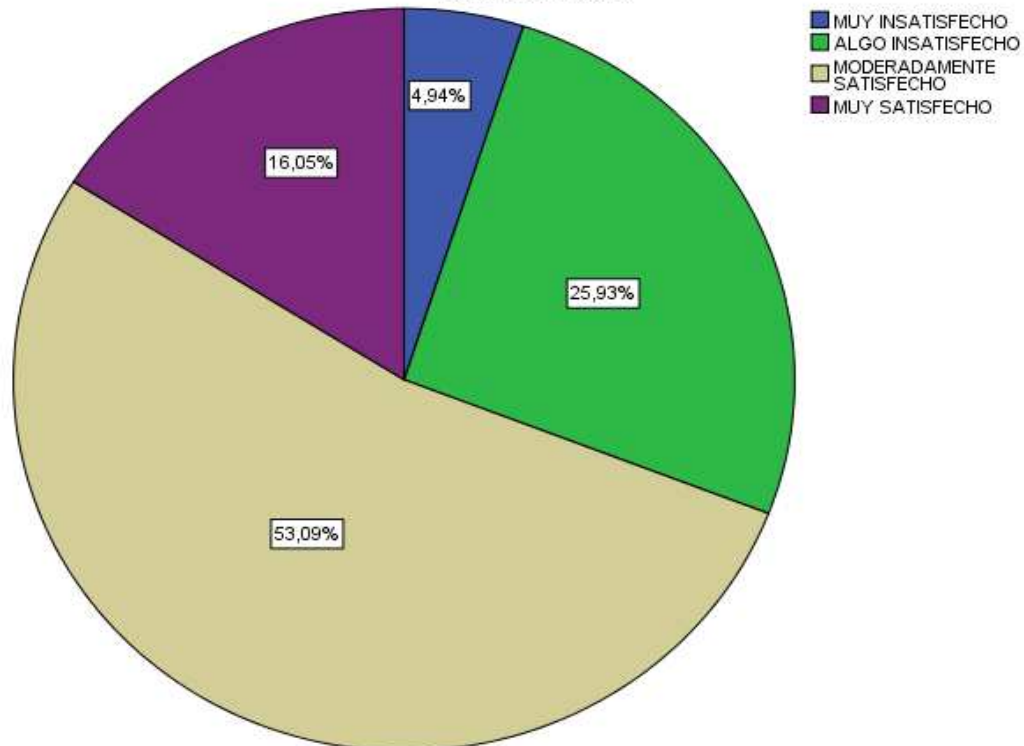
Permisos por estudio

¿COMO ESTAS DE SATISFECHO CON LOS PERMISOS POR ESTUDIOS QUE DA EL HOSPITAL?

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido MUY INSATISFECHO	4	4,9	4,9	4,9
ALGO INSATISFECHO	21	25,9	25,9	30,9
MODERADAMENTE SATISFECHO	43	53,1	53,1	84,0
MUY SATISFECHO	13	16,0	16,0	100,0
Total	81	100,0	100,0	

Ilustración 12

¿COMO ESTAS DE SATISFECHO CON LOS PERMISOS POR ESTUDIOS QUE DA EL HOSPITAL?



Elaboración: Jesús Zambrano

Fuente: Personal enfermería HPVCB

Análisis: Tanto el cuadro como la ilustración 12 nos permiten observar que un 53,1% está moderadamente satisfecho, el 25,9 % está algo insatisfecho, el 16,5% se encuentra muy satisfecho y el 4,9% muy insatisfecho.

Interpretación: El análisis anterior nos da como resultado que una minoría del personal de enfermería del Hospital Verdi Cevallos presentan insatisfacciones mayores sobre los permisos para estudiar, además hay otro grupo que representa la mayoría de la totalidad de las encuestas, que, no están totalmente conformes con este tema, es decir que un gran número de personas concuerda en algún tipo de inconformidad al momento de solicitar permisos para el estudio, se concluye entonces que se debe determinar mediante algún tipo de consenso la resolución de estas insatisfacciones aplicando los derechos de los trabajadores.

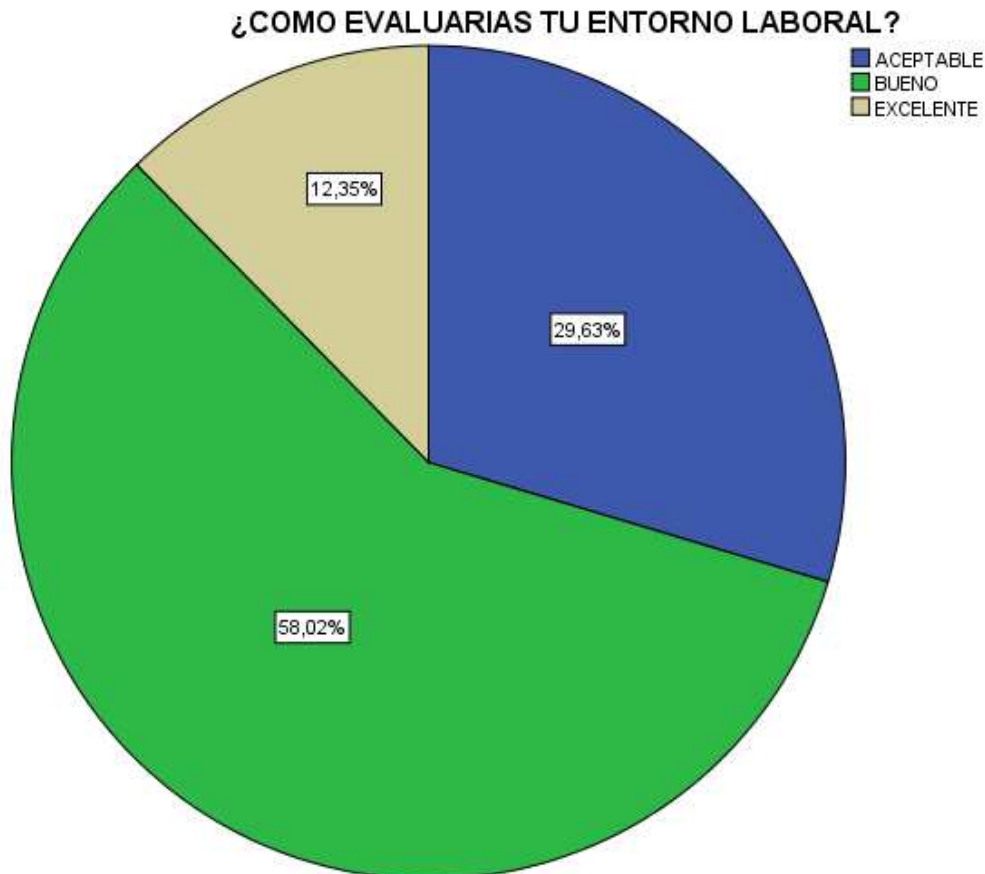
Cuadro 13

Entorno laboral

¿COMO EVALUARIAS TU ENTORNO LABORAL?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	ACEPTABLE	24	29,6	29,6	29,6
	BUENO	47	58,0	58,0	87,7
	EXCELENTE	10	12,3	12,3	100,0
	Total	81	100,0	100,0	

Ilustración 13



Elaboración: Jesús Zambrano

Fuente: Personal enfermería HPVCB

Análisis: La ilustración 13 muestra los siguientes porcentajes; el 58% para el ítem bueno, el 29,6 % para el ítem aceptable, y el 12,3% para el ítem excelente, ichos ítems califican el entorno laboral en el Hospital Verdi Cevallos

Interpretación: El resultado de la interpretación de este análisis se podría calificar de positivo, ya que la mayoría de los enfermeros (as) han calificado de Bueno el ambiente y entorno laboral que tienen hoy en día; sin embargo, es importante que el personal pase de tener un ambiente aceptable a un ambiente bueno en su totalidad, por lo que se sugiere la evaluación del mismo para su mejoría.

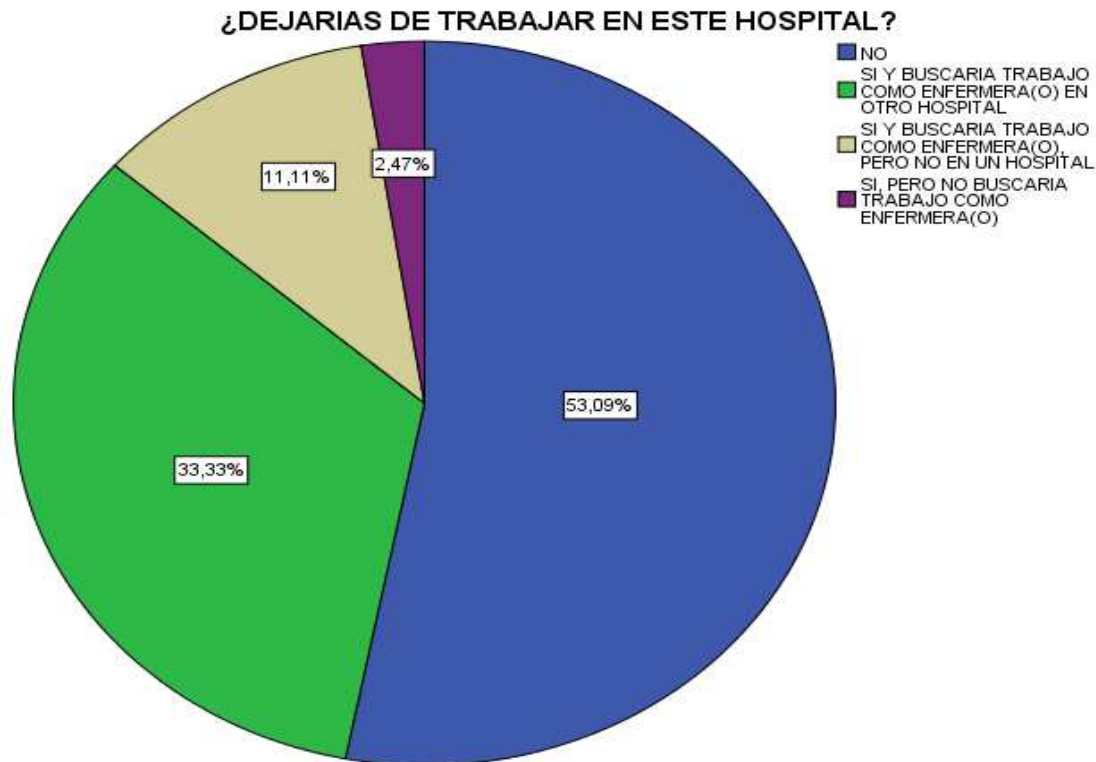
Cuadro 14

Abandono de trabajo

¿DEJARÍAS DE TRABAJAR EN ESTE HOSPITAL?

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido NO	43	53,1	53,1	53,1
SI Y BUSCARIA TRABAJO COMO ENFERMERA(O) EN OTRO HOSPITAL	27	33,3	33,3	86,4
SI Y BUSCARIA TRABAJO COMO ENFERMERA(O), PERO NO EN UN HOSPITAL	9	11,1	11,1	97,5
SI, PERO NO BUSCARIA TRABAJO COMO ENFERMERA(O)	2	2,5	2,5	100,0
Total	81	100,0	100,0	

Ilustración 14



Elaboración: Jesús Zambrano

Fuente: Personal enfermería HPVCB

Análisis: En los gráficos número 14 colocados anteriormente se observa que el 53% de los encuestados no dejaría de trabajar en el Hospital Verdi Cevallos, el 33,3% si dejaría de trabajar y buscaría trabajo como enfermera(o) en otro hospital, el 11% si dejaría de trabajar y buscaría trabajo como enfermera(o), pero no en un hospital; y finalmente un 2,4% si dejaría de trabajar, pero no buscaría trabajo como enfermero(a).

Interpretación: Del total de las personas encuestadas, la mayor parte afirma que no dejarían su trabajo actual, lo que refleja que existe un alto grado de satisfacción con el empleo, no obstante existen otros miembros del personal que no están de acuerdo con seguir laborando en el Hospital Verdi Cevallos; se puede concluir entonces que a pesar de que la mayoría están conformes con sus puestos de trabajo, hay otro grupo que teniendo la oportunidad lo dejarían, por lo que es necesario tratar de mejorar las condiciones ya sean éstas de cualquier índole para que este grupo cambie de parecer.

Cuadro 15

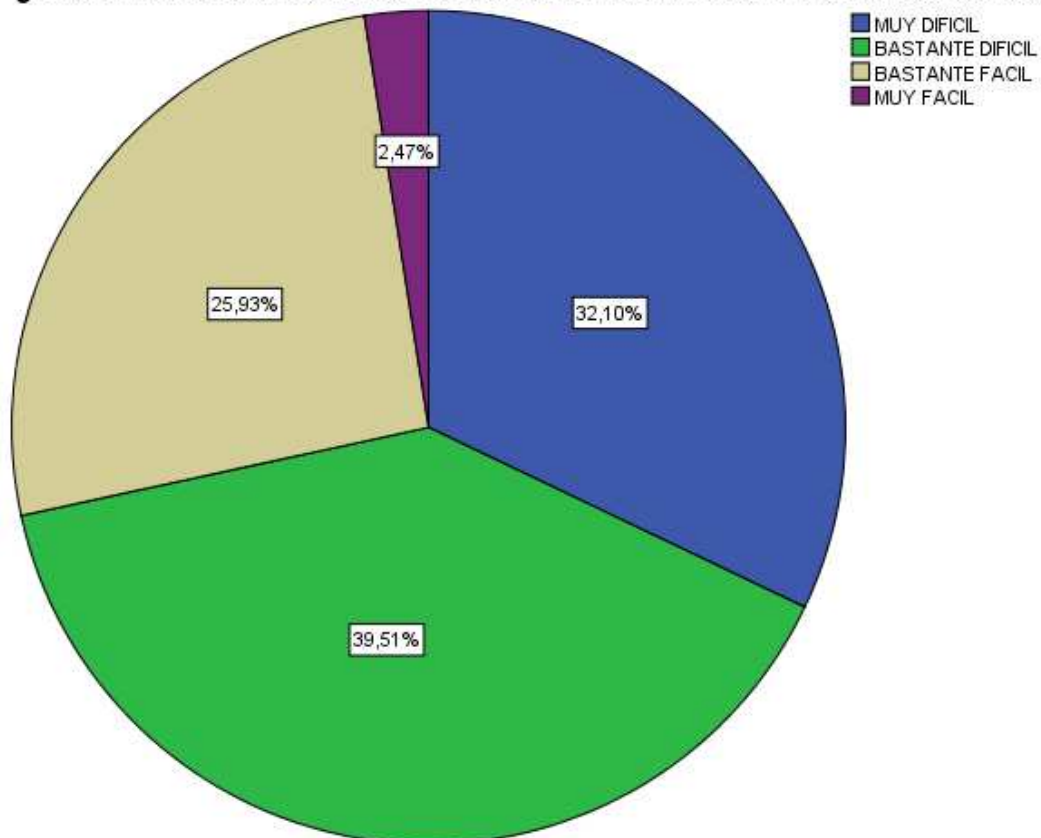
Búsqueda de nuevo empleo

¿CÓMO DE FÁCIL CREES QUE SERÍA BUSCAR OTRO TRABAJO ACEPTABLE?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	MUY DIFICIL	26	32,1	32,1	32,1
	BASTANTE DIFICIL	32	39,5	39,5	71,6
	BASTANTE FACIL	21	25,9	25,9	97,5
	MUY FACIL	2	2,5	2,5	100,0
	Total	81	100,0	100,0	

Ilustración 15

¿COMO DE FACIL CREES QUE SERIA BUSCAR OTRO TRABAJO ACEPTABLE?



Elaboración: Jesús Zambrano

Fuente: Personal enfermería HPVCB

Análisis: La ilustración 15 nos deja observar que el 39,5% cree que es bastante difícil, el 32,1% lo ve como muy difícil, el 25,9% como bastante difícil y el 2,4% como muy fácil encontrar un nuevo empleo.

Interpretación: Es concluyente el análisis mostrado, casi todos los encuestados afirman que existe un grado de dificultad al momento de buscar un nuevo lugar de trabajo o empleo, las razones de su percepción pueden ser varias entre ellas la falta de plazas de trabajo libres en el sector.

Cuadro 16

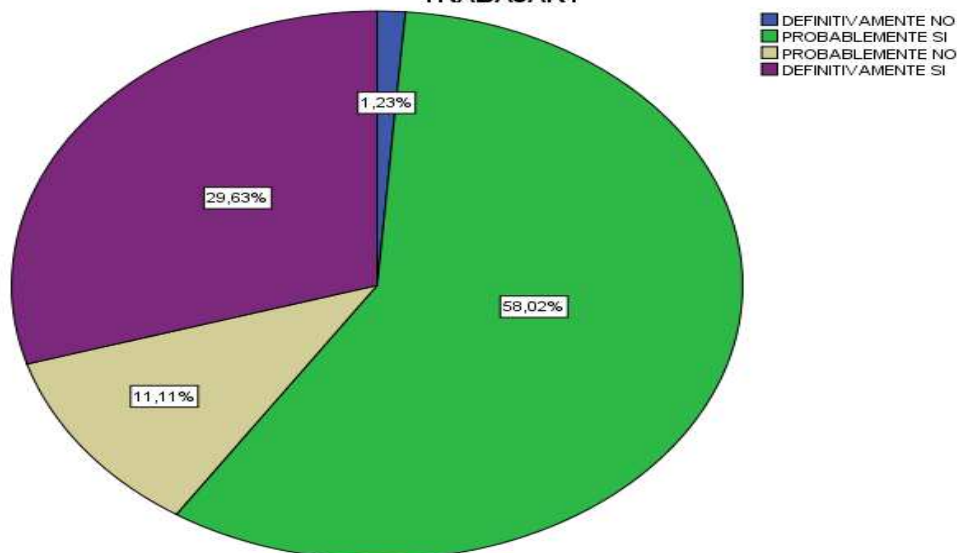
Recomendación del lugar de trabajo

¿RECOMENDARIAS ESTE HOSPITAL COMO UN BUEN SITIO PARA TRABAJAR?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	DEFINITIVAMENTE NO	1	1,2	1,2	1,2
	PROBABLEMENTE SI	47	58,0	58,0	59,3
	PROBABLEMENTE NO	9	11,1	11,1	70,4
	DEFINITIVAMENTE SI	24	29,6	29,6	100,0
	Total	81	100,0	100,0	

Ilustración 16

¿RECOMENDARIAS ESTE HOSPITAL COMO UN BUEN SITIO PARA TRABAJAR?



Elaboración: Jesús Zambrano

Fuente: Personal enfermería HPVCB

Análisis: El cuadro 16 refleja los porcentajes sobre que tanto recomendarían los encuestados el Hospital Verdi Cevallos para trabajar, un 58% probablemente sí, un 29,6% definitivamente sí, otro 11,1% probablemente no, y un 1,2% definitivamente no lo recomendaría.

Interpretación: Se puede interpretar luego de las ilustraciones que para los empleados (enfermeros y enfermeras) no hay la certeza absoluta de recomendar su lugar de trabajo para que trabajen otras personas, esto se puede deber a un conjunto de inconformidades o descontentos por parte de los empleados, lo que se ve reflejado en el resultado de las encuestas.

Cuadro 17

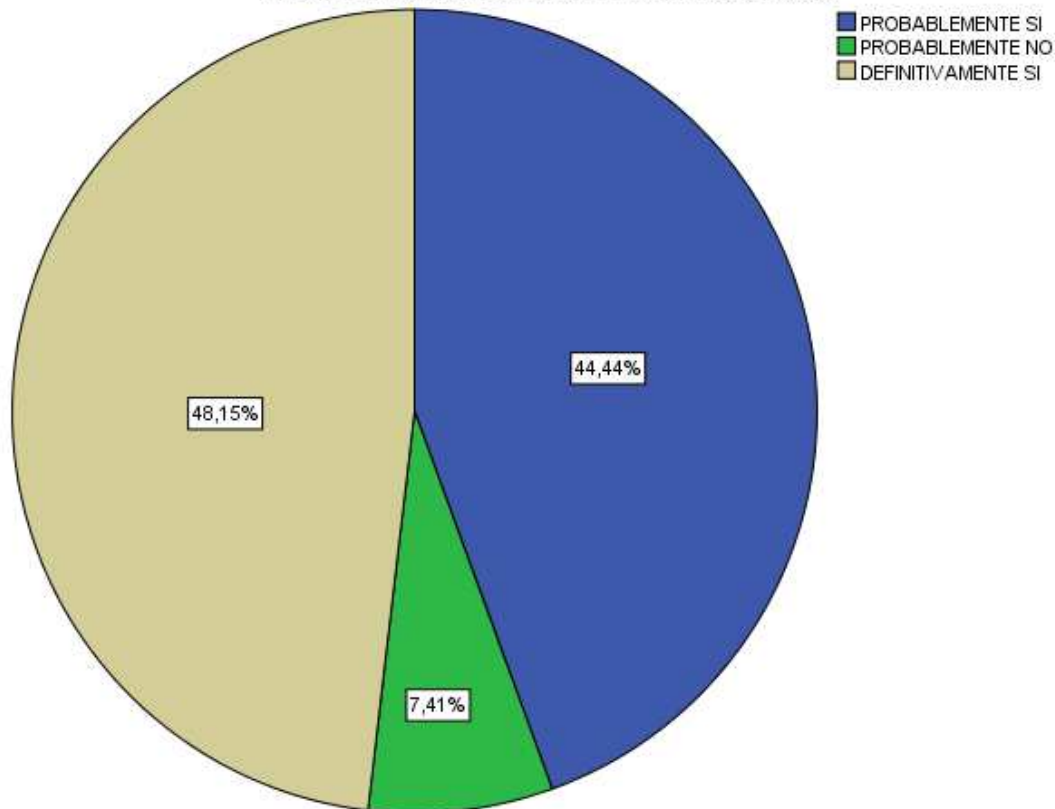
Recomendación del Hospital

¿RECOMENDARÍAS ESTE HOSPITAL A AMIGOS Y FAMILIARES EN CASO DE NECESITAR ATENCION HOSPITALARIA?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	PROBABLEMENTE SI	36	44,4	44,4	44,4
	PROBABLEMENTE NO	6	7,4	7,4	51,9
	DEFINITIVAMENTE SI	39	48,1	48,1	100,0
	Total	81	100,0	100,0	

Ilustración 17

¿RECOMENDARIAS ESTE HOSPITAL A AMIGOS Y FAMILIARES EN CASO DE NECESITAR ATENCION HOSPITALARIA?



Elaboración: Jesús Zambrano

Fuente: Personal enfermería HPVCB

Análisis: Los porcentajes de la ilustración 17 nos muestra los siguientes porcentajes; el 48,1% definitivamente si, el 44,4% probablemente no, y el 7,4% probablemente no.

Interpretación: Los porcentajes anteriores se refieren a que tan probable es recomendar el hospital Verdi Cevallos para atención hospitalaria, se muestra que más del 80% lo recomendaría lo que refleja que la atención y profesionalismo del hospital tienen un nivel elevado, no obstante, siempre existen métodos y formas para poder eliminar o reducir los márgenes de error y dirigirse hacia la excelencia, cabe recalcar que esto es un trabajo conjunto de directivos, personal administrativo y todas las áreas competentes.

CAPITULO III

DISEÑO DE PROPUESTA O PLAN DE INTERVENCION - TALLER DE

MOTIVACIÓN

3.1 Título

Creación de un comité de satisfacción laboral para el personal de enfermería del Hospital Verdi Cevallos.

3.2 Beneficiarios

Este comité beneficiará al personal de enfermería del Hospital Verdi Cevallos Balda.

3.3 Introducción

Un comité es un espacio de participación social que debe existir en todas las Instituciones Prestadoras de Servicios de Salud ya sean públicas, mixtas o privadas, integrado por representantes de las formas organizativas de salud.

La implementación de comités de ética médica u hospitalaria a nivel local es una necesidad creciente en los países en desarrollo.

La Crear un comité que se encargue de organizar y dirigir las actividades que contiene el programa de motivación.

El programa motivacional propuesto será expuesto a modificaciones periódicas y de acuerdo a las necesidades del personal de enfermería y que se encuentre enmarcado dentro del área administrativa de la institución.

3.4 Justificación

Según el análisis e interpretación de los resultados de cada una de las preguntas de la encuesta que se le realizó a los enfermeros y las enfermeras del ya mencionado hospital, esta investigación concluye que el grado de insatisfacción laboral del personal es alto, por lo que se justifica totalmente la creación de este comité para dar solución a las inconformidades que existan.

3.5 Objetivos

3.5.1 Objetivo general

- Fortalecer la satisfacción laboral del profesional de enfermería, mediante la creación de un comité que trabaje por las necesidades del personal que labora en las diferentes áreas de hospitalización del Hospital Provincial Dr. Verdi Cevallos Balda y en las Unidades

de Atención Primaria en Salud del Distrito 13D01 de la ciudad de Portoviejo.

3.5.2 Objetivos Específicos

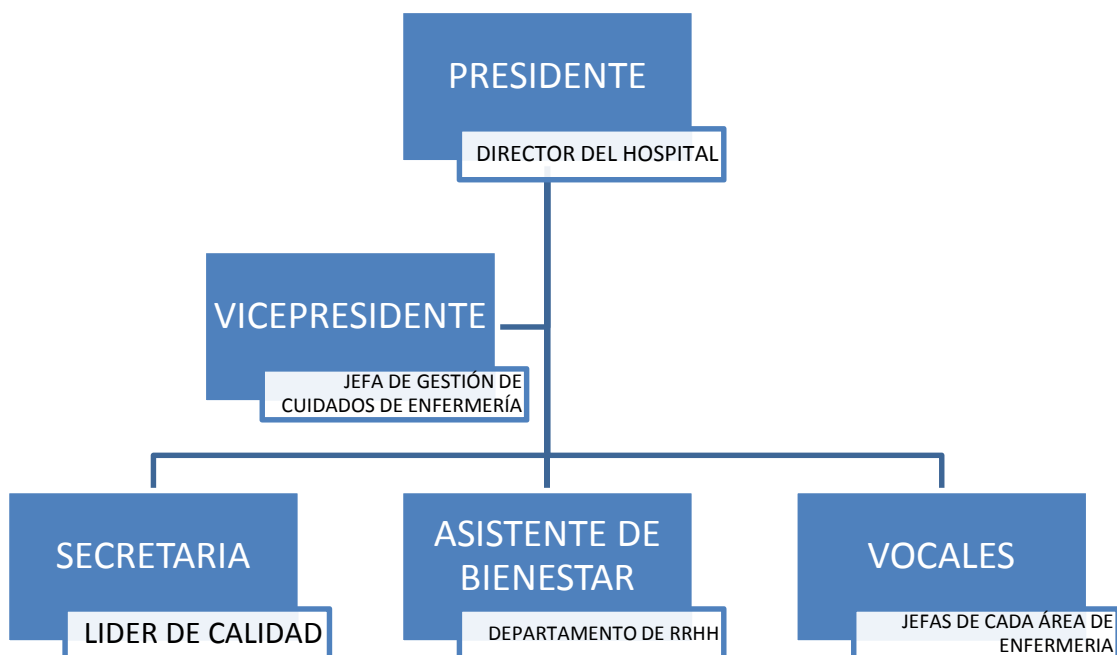
- Crear el comité que trabaje por las necesidades del personal de enfermería, mejorando la satisfacción laboral con programas de motivación continua contando con el respaldo del área administrativa del hospital.
- Realizar un taller sobre satisfacción laboral y atención al usuario con el personal de enfermería.
- Recoger las sugerencias y opiniones de las enfermeras que ayuden en el mejoramiento del taller y el fortalecimiento de su satisfacción.

3.6 Recursos humanos

Personal de Enfermería del Hospital Verdi Cevallos Balda

3.7 Desarrollo de la propuesta

3.7.1 Organigrama organizacional



3.7.2 Actividades Grupales

3.7.2.1 Desarrollo del taller

Actividades grupales	Objetivo
Incrementar la participación y el trabajo en equipo para reestablecer los vínculos entre el personal, disminuyendo el individualismo y las diferencias laborales	Fortalecimiento de la satisfacción laboral de los trabajadores

Actividades

Actividades de integración:

En donde participen todos los trabajadores en los distintos juegos según sus destrezas y afinidad, fomentando la participación y trabajo en equipo, reforzando valores de compañerismo, respeto, responsabilidad, lealtad, honestidad y compromiso.

Otorgar premios de reconocimiento:

A los trabajadores que destaquen por su buen desarrollo de su trabajo, su voluntad y su dedicación. Esto demuestra que el trabajador no solo cumplió sus obligaciones si no que superó las expectativas es decir que aporta significativamente en el crecimiento de la institución.

Lluvia de ideas:

Mediante esta técnica generar la participación de los trabajadores encaminadas a conocer los aspectos positivos que ayudan en su crecimiento personal y profesional en donde se incluyan capacitaciones y congresos que sirvan para fortalecer el mismo, así como también los aspectos negativos como accesibilidad, recursos y tiempo que dificulten el alcance de una elevada satisfacción en cuanto a su trabajo.

3.7.3 Recomendaciones para la aplicación del programa de motivación

Se recomienda conseguir contar con la colaboración de los líderes de enfermería y/o coordinadores de procesos que faciliten el desarrollo del taller.

Además de realizar un seguimiento luego de la aplicación del taller para evaluar los resultados y/o las necesidades de una nueva intervención a los trabajadores.

CONCLUSIONES

Con la presente investigación, se ha logrado el objetivo de la misma y se puede concluir que la satisfacción laboral, es un tema de gran importancia en las organizaciones, manifestando que cuando el personal está satisfecho será más productivo, generará un mayor compromiso y mejorará el ambiente laboral, entre otros beneficios.

Se recoge la opinión de los enfermeros sobre la percepción que tienen de su ámbito de trabajo, en aspectos tan importantes como relación con sus superiores, compañeros, condiciones ambientales y formación, entre otros.

Dentro de la caracterización se pudo encontrar que del universo encuestado el 81,48% correspondía al sexo femenino mientras que de manera escasa en un 12,52 % representaba al sexo masculino, la edad que predominaba dentro de los licenciados que laboran en el hospital fue de 25 a 35 años de edad con un 50,12%. Entre los aspectos de mayor relevancia acerca del análisis de datos se encontró un gran porcentaje de insatisfacción en cuanto al salario, ya que las enfermeras perciben que la cantidad de horas que dedican a su trabajo, no se encuentra acorde a la remuneración recibida por todas las actividades que desempeñan.

En cuanto a determinar qué grupo de enfermeras tuvo mayor satisfacción laboral no se pudo obtener una respuesta cuantitativa ya que la satisfacción laboral no se puede medir de esa manera, sino que depende de varias variables cualitativas, entre los resultados obtenidos solo se puede encontrar que en cuanto a la satisfacción laboral a nivel hospitalario hay distintos factores que explican la satisfacción.

RECOMENDACIONES

Es necesario prevenir la aparición de la insatisfacción en el personal de Enfermería, pues realizar el trabajo con falta de interés puede repercutir directamente en el cuidado de los pacientes y en la propia salud de las enfermeras.

Un aspecto relevante a considerar es la mejora de las condiciones ambientales de las Unidades. El cuidado de estos matices facilita una prestación de servicios adecuada por parte de las enfermeras y garantiza la seguridad de los pacientes.

Entre las estrategias de cambio sería importante que los cursos ofertados por los responsables de la formación continuada, se adecuaran a las necesidades de las enfermeras, tanto en cantidad como en contenidos, buscando el máximo nivel de pertinencia, eficacia y eficiencia.

Realizar estudios de satisfacción laboral periódicamente, con el fin de conocer cuáles son las necesidades que tiene el personal de Enfermería y encontrar técnicas y soluciones para su mejora.

BIBLIOGRAFÍA

1. Marriner A. Guía de Gestión y Dirección de Enfermería. 6.^a ed. Madrid: Elsevier España S A; 2001.
2. Alarcón J, Vaz F, Guisado J A. Análisis del síndrome de burnout: psicopatología, estilos de afrontamiento y clima social (I). Revista de Psiquiatría de la Facultad de Medicina de Barcelona. 2002. 28 (6): 358-81.
3. Alarcón J, Vaz F, Guisado JA. Análisis del síndrome de burnout: psicopatología, estilos de afrontamiento y clima social (II). Revista de Psiquiatría de la Facultad de Medicina de Barcelona [en línea] 2002. [fecha de acceso 28 de septiembre, 2009] 29(1): 8-17 disponible en: http://www.nexusediciones.com/pdf/psiqui2002_1/ps-29-1-002.pdf.
4. Alarcón J, Vaz F. J, Guisado JA, Benavente MJ, López J, Morgado M. Relación entre el síndrome de Burnout, psicopatología y ambiente en el trabajo de enfermeras de Hospital General. Archivos de Psiquiatría 2004; 67 (2):129-38.
5. Maslach C, Jackson S E. The measurement of experienced burnout. Journal of Occupational Behaviour 1981: vol 2: 99-13.
6. Freudenberger H, Staffburnout. The Journal of social Issues 1974; 30 (1): 159-66
7. Ribera D, Cartagena E, Reig A, Romá M T, Sans I, Caruana A. Estrés laboral y salud en profesionales de enfermería. Estudio empírico en la provincia de Alicante. Universidad de Alicante: Secretariado de Publicaciones: 1993. 124 p
8. Enfermería, M. d. (2013). AFRONTAMIENTO DEL PERSONAL DE ENFERMERÍA. revista de enfermería C y L.
9. Heredia V. Enfermería y Medicina encabezan la lista de carreras más demandadas. El Comercio. 2017.
10. Hernández Ledesma , Aguirre Raya A, Díaz Díaz , Curbelo C. Satisfacción laboral en enfermeras de la atención primaria municipio Pinar del Rio. Scielo.sld.cu/Revista Habanera de Ciencias Médicas. 2009.
11. Maslow, A.H. (1991). Motivación y Personalidad. Madrid: Díaz de Santos.
12. Peiró, J.M. y Prieto, F. (1996). Tratado de psicología del trabajo. Volumen I: La actividad laboral en su contexto. Madrid: Síntesis.
13. Thurman, J. (1977). "La satisfaction: aperçu international". Revue Internationale du Travail, 116(3), 277.
14. Arrogante, O. (26 de noviembre 2014). Estudio del bienestar en personal sanitario: Relaciones con resiliencia, apoyo social, estrés laboral y afrontamiento. (Tesis doctoral). UNED, España. Recuperado de

<http://espacio.uned.es/fez/view/tesisuned:Psicologia-Oarrogante>
tesisuned: PsicologiaOarrogante

15. Literal derogado por Ley publicada en Registro Oficial Suplemento 294 de 6 de Octubre del 2010 recuperado de: <https://vlex.ec/vid/ley-57-ley-ejercicio-643461489>
16. Loke, E.A. (1976). The nature and causes of job satisfaction. En J.M. Peiró y F. Prieto (1996). Tratado de Psicología del trabajo. La actividad laboral en su contexto. Madrid: Síntesis Psicología.
17. Parra I. H.S. y Paravic k. T.: Satisfacción laboral en enfermeras/os que trabajan en el sistema de atención médica de urgencia (SAMU) en Rev. Ciencia y Enfermería. 8(2):2002.
18. García, C. y Martínez, M. L. (2001). Historia de la enfermería. Evolución histórica del Cuidado Enfermero. Madrid: Elsevier.

ANEXOS

Anexo 1

Encuestas realizadas al personal del HPVCB

DIMENSIÓN: Satisfacción laboral:

1. ¿Cuál es tu grado de satisfacción con el trabajo actual en este hospital?

0	Muy insatisfecho/a
1	Algo insatisfecho/a
2	Moderadamente satisfecho/a
3	Muy satisfecho/a

2. ¿Cómo estás de satisfecho con los siguientes aspectos de tu trabajo?

	Muy insatisfecho/a	Algo insatisfecho/a	Moderadamente satisfecho/a	Muy satisfecho/a
1. Flexibilidad de horarios	0	1	2	3
2. Oportunidades de desarrollo profesional.	0	1	2	3
3. Autonomía en el trabajo.	0	1	2	3
4. Status profesional.	0	1	2	3
5. Salario.	0	1	2	3
6. Oportunidades de formación.	0	1	2	3
7. Vacaciones.	0	1	2	3
8. Derecho abajas por enfermedad.	0	1	2	3
9. Permiso por estudios.	0	1	2	3

3. ¿Cómo evaluarías tu entorno laboral (adecuación de recursos para trabajar, relación con los compañeros, apoyo del supervisora, etc...) en este hospital?

0	Malo
1	Aceptable
2	Bueno



3	Excelente
---	-----------

4. ¿Suponiendo que pudieras plantearte irte a trabajar a otra institución, dejarías de trabajar en este hospital a lo largo del próximo año debido a tu insatisfacción laboral? Señale solo la opción que más se le corresponda:

0	No
1	Si y buscaría trabajo como enfermera en otro hospital.
2	Si y buscaría trabajo como enfermera, pero no en un hospital.
3	Sí, pero no buscaría trabajo como enfermera.

5. ¿Si te propusieras buscar otro trabajo como enfermera, ¿Cómo de fácil crees que sería encontrar un trabajo aceptable?

0	Muy difícil
1	Bastante difícil
2	Bastante fácil
3	Muy fácil

6. ¿Recomendarías este hospital a otra compañera enfermera como un buen sitio para trabajar?

0	Definitivamente no
1	Probablemente si
2	Probablemente no
3	Definitivamente si

7. ¿Recomendarías este hospital a tus familiares y amigos en el caso de que necesitarán atención hospitalaria?

0	Definitivamente no
1	Probablemente si
2	Probablemente no
3	Definitivamente si

ANEXO 2

CONSENTIMIENTO INFORMADO – INFORMACIÓN AL PROFESIONAL

Antes de proceder a la firma de este consentimiento informado, lea atentamente la información que a continuación se le facilita y realice las preguntas que considere oportunas.

- Naturaleza:

Se trata de un estudio observacional mediante encuestas. Todos los cuestionarios son auto administrados y se recogerán de forma anónima en sobre cerrado.

- Importancia:

La importancia de este estudio radica en la identificación de los distintos factores que influyen al día de hoy en la autonomía, el estrés laboral, turnos rotativos de las enfermeras en las diferentes unidades hospitalarias, y de cómo pudiera repercutir estos factores en la salud nutricional de estos profesionales. Esta investigación ofrecerá datos más cercanos del entorno laboral y de cómo esto influye en la salud nutricional de los profesionales, para luego realizar una comparación de la realidad en Ecuador y España y poder aportar a cambios que favorezcan el óptimo desarrollo de las competencias profesionales y del bienestar físico.

- Implicaciones para el profesional:

- La participación es totalmente voluntaria.

- El profesional puede retirarse del estudio cuando así lo manifieste, sin dar explicaciones.

- Todos los datos carácter personal, obtenidos en este estudio son confidenciales y se tratarán conforme a la Ley Orgánica de Protección de Datos de Carácter Personal 15/99.

- La información obtenida se utilizará exclusivamente para los fines específicos de este estudio.

- Riesgos de la investigación para el donante/paciente:

Este estudio no posee ningún riesgo, en ningún campo.

Yo.....declaro haber leído y comprendido la información recibida respecto a la investigación Análisis del entorno laboral en la salud nutricional de enfermeros en hospitales Ecuatorianos.

CONSENTIMIENTO INFORMADO – CONSENTIMIENTO POR ESCRITO DEL PROFESIONAL

Título: “Análisis del entorno laboral en la salud nutricional de enfermeros en hospitales Ecuatorianos”

Yo _____ (Nombre _____ y _____ Apellidos) _____

- He leído el documento informativo que acompaña a este consentimiento.
- He podido hacer preguntas sobre el estudio “Análisis del entorno laboral en la salud nutricional de enfermeros en hospitales Ecuatorianos”
- Comprendo que mi participación es voluntaria y soy libre de participar o no en el estudio.
- Se me ha informado que todos los datos obtenidos en este estudio serán confidenciales.
- Se me ha informado de que la información obtenida sólo se utilizará para los fines específicos del estudio.
- Deseo ser informado/a de los datos que se obtengan en el curso de la investigación. Si No

Comprendo que puedo retirarme del estudio:

- Cuando quiera
- Sin tener que dar explicaciones
- Sin que esto repercuta en mis cuidados médicos

Presto libremente mi conformidad para participar en el proyecto titulado “Análisis del entorno laboral en la salud nutricional de enfermeros en hospitales Ecuatorianos”

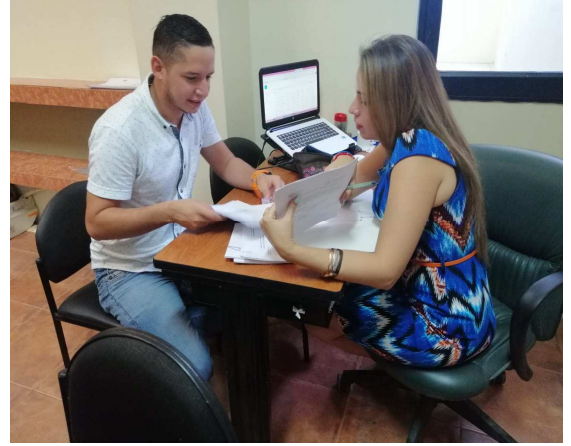
Firma del profesional _____ Firma del investigador (o representante legal en su caso)

Nombre y apellidos:..... Nombre y apellidos:

Fecha: Fecha:

ANEXO 3

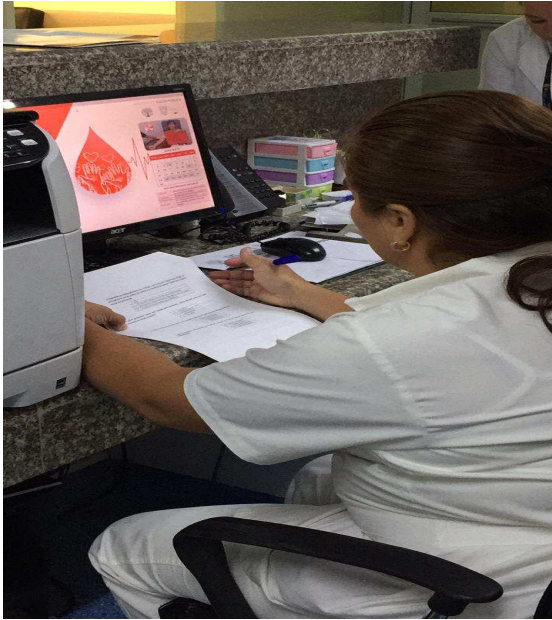
Tutorías de proyecto de investigación



Recolección de datos a personal de enfermería del HPVCB



Aplicación de encuestas a personal de enfermería del HPVCB





UNIVERSIDAD CENTRAL DEL ECUADOR
COMITÉ DE ÉTICA

Quito, 12 de marzo de 2019
Oficio No. 088-CE-UCE-2019

Magíster
María Agustina Tapia Mieles
DOCENTE - INVESTIGADORA
UNIVERSIDAD LAICA ELOY ALFARO DE MANABÍ
Presente

De mi consideración:

Para los fines pertinentes me permito remitir el certificado de **VIABILIDAD ÉTICA**, emitido por el Subcomité de Ética de Investigación en Seres Humanos de la Universidad Central, a su Protocolo de Investigación, Estudio Observacional con el tema: "**Análisis del entorno laboral nutricional de enfermería en hospitales ecuatorianos.**"

Atentamente,


Dr. Fernando Arroyo Arellano
PRESIDENTE



Adjunto un certificado de Viabilidad Ética
c/c Subcomité de Ética de Investigación en Seres Humanos
c/c Archivo



UNIVERSIDAD CENTRAL DEL ECUADOR
COMITÉ DE ÉTICA
SUBCOMITÉ DE ÉTICA DE INVESTIGACIÓN EN SERES HUMANOS
Aprobado por MSP: Of. No.MSP-VGVS-2017-0955-O/21-11-2017

APROBACIÓN DE PROYECTOS DE INVESTIGACIÓN
ESTUDIOS OBSERVACIONALES

El Subcomité de Ética de Investigación en Seres Humanos de la Universidad Central del Ecuador (SEISH-UCE), informa que una vez analizados los fundamentos metodológicos, bioéticos y jurídicos, **APRUEBA** el Protocolo de Investigación denominado:

"Análisis del entorno laboral en la salud nutricional de enfermería en hospitales ecuatorianos", Código 009-ULEAM-E-2018, presentado por el (la):

MSc. TAPIA MIELES MARÍA AGUSTINA

La aprobación tiene una vigencia de 4 años (de acuerdo a la duración del estudio). Se le recuerda que se debe informar al SEISH-UCE, el inicio del desarrollo de la investigación aprobada. Y una vez que se concluya con el estudio se debe presentar un informe final del resultado de la misma a este Subcomité.

Quito, 22 de febrero de 2019

Dr. Fernando Salazar Manosalvas
PRESIDENTE



Dr. Patricio Pazán León
SECRETARIO

MSPB