UNIVERSIDAD NACIONAL DE CORDOBA
FACULTAD DE CIENCIAS MÈDICAS
ESCUELA DE ENFERMERIA

CATEDRA TALLER DE TRABAJO FINAL

PROYECTO DE INVESTIGACIÓN

"OPINIÓN SOBRE AMBIENTE DE TRABAJO"

Estudio Descriptivo a realizarse en el Hospital Rawson de la Ciudad de Córdoba en el año 2006

Autora: ***Elba Rosa Sigampa***

Córdoba- Diciembre de 2005

INDICE

Páginas

Datos de la Autora 3
Agradecimientos 4
Prólogo 5

Capítulo I

Planteo del Problema 8
Definición del Problema..... 18
Justificación del Problema 18
Marco Teórico 20
Definición Conceptual…… 37
Objetivos General y Específico 38

Capítulo II

Diseño Metodológico.....40
Tipo de Estudio.....40
Ambito de Estudio.....40
Universo.....40
Fuente, Técnica e Instrumento de Recolección de Datos.....41
Operacionalizaciòn de las Variables.....42
Plan de Recolección de Datos.....43
Plan de Procesamientos de Datos.....44
Cronograma de Actividades..... ..45
Presupuesto de la Investigación.....46
Bibliografía.....47

Capítulo III

Anexo Nº I Formulario de Recolección de Datos.....53
Anexo Nº II Solicitud de Autorización –Protocolo de Invetig.....59
Anexo Nº III Nota de Términos de información de la Investig..... 60

Al Final

El gran reto de la vida consiste

En superar nuestros propios límites,

Empujándolos hasta lugares a los que jamás

Habríamos soñado llegar.

Sergio Bambarén

DATOS DE LA AUTORA

ELBA ROSA SIGAMPA

- Enfermera egresada de la Escuela de Enfermería de la Facultad de Ciencias Médicas de la Universidad Nacional de Córdoba en el año 2003.
- Trabaja en el Hospital Rawson de la ciudad de Córdoba desde Julio de 1986 a la actualidad , Diciembre de 2005.
- Estudiante de Quinto año de la Carrera Licenciatura en Enfermería de la Facultad de Ciencias Médicas de la Universidad Nacional de Córdoba.
- Ex. Enfermera del Hospital Privado y Hospital Córdoba de la Ciudad de Córdoba.

AGRADECIMIENTOS

- Primero debo agradecer a Dios, creador, guía y ayuda para alcanzar la meta propuesta.
- A mi esposo e hijos, regalo del cielo, refugio de amor donde encontré siempre comprensión y seguridad en cada paso de mi vida.
- También a mi madre y hermana, por acompañarme y colaborar incondicionalmente.
- A todas las colegas que me apoyaron desde el inicio de mi carrera para concretar mi trabajo.
- Debo destacar la colaboración de las docentes de la Cátedra de Taller de Trabajo Final por brindar asesoramiento en este Proyecto de Investigación, Particularmente a la Lic. Mirta Piovano, quien supo trasmitir sus conocimientos sin abandonar la paciencia, un especial agradecimiento; y a la Lic. Estela Diaz, por el apoyo metodológico y experiencia.

Muchas Gracias.

PROLOGO

A partir de las últimas décadas se observa un creciente interés sobre la salud del personal de enfermería y su medio ambiente de trabajo, tanto en el ámbito académico como institucional. Se ha puesto un énfasis especial en conocer cómo las personas que ejercen la profesión de enfermería enfrentan su vida de trabajo y la forma en que puede ser afectada su salud por dicha actividad y el contexto en el cual se desarrolla.

Esto devela la existencia de una problemática muy intensa en el mundo laboral, por lo que resulta interesante y necesario estudiar los aspectos relacionados con el medio ambiente de trabajo de las enfermeras.

El anhelo de este proyecto de investigación es que sea de utilidad para repensar dichos aspectos; aportar conocimientos teóricos sobre la temática, abordando una realidad que el profesional de enfermería experimenta y desarrolla en un ambiente con características tan particulares como es una Institución de salud, a los fines de generar estrategias para alcanzar centros de trabajo que fomenten la práctica laboral en salud y protección de mejoras psico-físicas y sociales para los individuos que allí ejercen.

Se considera importante destacar las propias consideraciones de las enfermeras respecto a su ambiente de trabajo. Para ello se fija como objetivo Principal de este estudio conocer las opiniones sobre el ambiente de trabajo que tienen las enfermeras del Hospital Rawson de Córdoba.

La Enfermería en la Argentina y específicamente en nuestra provincia, ha abordado diferentes situaciones de estudio para mejorar su crecimiento profesional, al que se pretende contribuir mediante esta investigación.

El presente proyecto está conformado por tres grandes apartados.

En primer lugar aparece el Planteo del problema, su definición, lograda luego del análisis de la problemática y la Fundamentación que intenta dar una explicación de la trascendencia de ejecutarse este trabajo. Se acompaña del Marco teórico y los objetivos.

En segundo lugar surge el Diseño Metodológico en el que se explican ordenadamente las operaciones básicas que lo conforman junto con la bibliografía y en tercer lugar, los Anexos que incluyen instrumento de recolección de datos y notas de presentación del trabajo.

CAPITULO I

PLANTEO DEL PROBLEMA

En el marco de los procesos de Reforma del Estado son muchos los cambios que se han dado a nivel de la población en general y de los individuos en particular, en todas las áreas en las cuales se insertan.

En el área de la salud especialmente, el impacto se ha producido tanto en los efectores, llámense profesionales de la salud, como los usuarios-pacientes o clientes.

La precarización laboral, la mayor demanda de trabajo, la complejidad organizacional, la presión de la toma de decisiones, una población más informada y exigente son aspectos que inciden sobre el personal de salud condicionando su desempeño libre de estrés y con un adecuado nivel de satisfacción.

La enfermera, por su condición de trabajador con presencia permanente en los servicios de salud, con actividad continua en todas las horas de gestión institucional y en una relación muy cercana al paciente, dentro del equipo de salud, es el profesional que tiene mayor carga de estrés y quien puede llegar a desarrollar mayores niveles de insatisfacción laboral . Así lo demuestran los diversos estudios y artículos bibliográficos sobre Burnout y mobbing laboral con que se cuenta actualmente.

Los conceptos precedentes también son aplicables a las profesionales de enfermería del Hospital Rawson, donde se está en condiciones de asegurar por experiencia y diversas observaciones efectuadas en ese ámbito, que se producen iguales situaciones.

Aproximarse a la salud del personal de Enfermería y al medio ambiente de trabajo, es una forma de conocer cómo las personas que ejercen esta profesión enfrentan su vida de trabajo, y de qué manera puede ser o no afectadas en su salud por dicha actividad.

Hoy nos encontramos con un hospital que experimenta el impacto de determinantes socioestructurales, en cuanto a su funcionamiento, las políticas sociales, el mercado de trabajo, el recorte presupuestario, la falta de elementos, disminución de los recursos humanos por la ausencia de concursos desde hace más de ocho años, con un sistema de salud que posee servicios que se brinda a la comunidad, pero colmado de pacientes por la demanda que actualmente existe.

Su perfil institucional corresponde a la de un hospital de adultos, con todas las funciones de asistencia general o polivalente, con un alto perfil quirúrgico, brindando atención a la población de menores recursos carente de cobertura social.

La estrategia sanitaria de nivel local e institucional está encuadrada en la política de gobierno.

En cuanto al personal de enfermería que se desempeña en este nosocomio, se ha ido observando el incremento de reiteradas ausencias, traducidas en carpetas médicas, cambio en el comportamiento con propensión a accidentes, cortes, heridas, lesiones por esfuerzo, etc.; pérdida de solidaridad y en consecuencia, comportamientos individuales, generación de tensión y nerviosismo.

Se ha reducido la predisposición hacia la actividad de ejecución, no se participa activamente, creativamente, no se visualiza la dinámica laboral y se observa, en cambio, cierta insatisfacción laboral.

Mucho se ha trabajado sobre estos aspectos que impactan sobre la salud de la enfermera, de tal manera que diferentes estudios realizados recientemente coinciden en la necesidad de elaborar nuevas estrategias y encuadres preventivo - asistenciales para abordar esta problemática.

Existe además, cierto nivel de acuerdo acerca de la necesidad de efectuar acciones sistemáticas y programadas aplicando criterios de abordaje sobre un eje fundamental: la Promoción de la Salud.

Se trata éste de un nuevo paradigma. Puede modificar e incluso crear nuevos modos de vida y entornos favorables para el pleno desarrollo de las potencialidades humanas, para una vida más plena. Por ello es necesario que las personas puedan reflexionar en torno a estos aspectos, a la calidad de vida que aspiran para sí y para las generaciones futuras. Las motivaciones personales, creencias y mitos son el motor fundamental que mueve nuestras conductas a favor o en contra de la salud. (Flores Saez, 2002)

Tal como se plantea desde la Organización Mundial de la Salud (OMS) “la promoción de la salud es un medio de habilitar a la gente para mejorar y proteger la salud” reconociendo que su estrategia mejor conocida y más frecuentemente aplicada es la de ámbitos o espacios saludables”. [1 -2]

La OMS propone específicamente, desarrollar *lugares de trabajo saludables*, es decir producir un medio cotidiano de trabajo donde se impulsen y se estimulen actitudes, conocimientos, sentimientos, se

modifiquen o creen prácticas y hábitos que promuevan en la enfermera el cuidado de la propia salud y le ayuden a prevenir comportamientos de riesgo.

Consecuentemente, sería necesario determinar qué se hace en los Servicios de Enfermería para desarrollar a éstos como lugares de trabajo saludables, cómo se hace y por qué se hace partiendo de un estudio de las *opiniones que tiene la enfermera respecto a su ambiente de trabajo como espacio laboral saludable.*

A través de experiencias en el Hospital Rawson, donde las condiciones de trabajo, como en la mayoría de las instituciones de salud de nuestro medio, no son las óptimas, se observa que el personal de enfermería se ve expuesto cada vez más a mayores demandas, presiones, carga de responsabilidades y por consiguiente, aumento de insatisfacción laboral.

Del análisis bibliográfico y consulta a expertos en el área de promoción de la salud, surge que *promover lugares de trabajo saludables significa crear y sostener medios físicos y psicosociales que permitan a las personas llevar un modo de vida saludable, cualquiera sea su lugar de trabajo.*

La promoción de puestos de trabajo saludables implica centrarse en:

- Aspectos positivos de las relaciones sociales en el trabajo
- Desarrollo personal y colectivo de los trabajadores
- Fortalecimiento de su capacidad organizativa para actuar individual y colectivamente en el mejoramiento del ambiente laboral físico, económico y psicosocial.

Sin embargo, en la práctica concreta en el ámbito de trabajo mencionado se observa que:

- Las políticas institucionales sobre salud de los trabajadores no son suficientemente claras e integrales
- En ocasiones son escasos y en otras insuficientes, los esfuerzos por desarrollar mejora de la infraestructura, saneamiento y bioseguridad.
- La capacitación permanente en servicio cuando se ofrece se basa en estrategias tradicionales distantes de aquellas que proporcionan los mejores resultados.
- Aún no se desarrollan procesos de formación en el campo de resolución de conflictos y prevención de la violencia; vigilancia de comportamientos de riesgos en el personal; evaluación de necesidades y diagnóstico del estado de salud.
- Así mismo se carece de instrumentos de vigilancia de riesgos ocupacionales y/o de accidentes.
- No existen estrategias de fomento de la comunicación efectiva, las relaciones interpersonales positivas y la toma de conciencia del propio trabajador de su rol protagónico en el cuidado de su salud.

De hecho, en diversas oportunidades, las enfermeras han expresado las carencias que sufren en relación a políticas claras y consistentes para ejercer un trabajo en salud.

Ante esto cabría preguntarse:

1. ¿Si el ambiente en que se desarrolla el Servicio de Enfermería es precario, complejo y exigente, puede considerarse un ambiente de trabajo saludable?

2. ¿qué opiniones tienen las enfermeras respecto del ambiente de trabajo?
3. ¿qué se debe hacer para que éste se constituya en un ambiente de trabajo saludable?
4. ¿qué estrategias desarrollan las enfermeras para promover la salud en el ámbito laboral?
5. ¿cuál es su protagonismo en este sentido?
6. ¿se concibe este protagonismo como propio de los puestos jerárquicos?
7. ¿qué opinan sobre un ambiente de trabajo saludable las enfermeras de los niveles operativos y de conducción?

Las respuestas a los múltiples interrogantes formulados previos a la delimitación del problema, se encontraron en consultas a expertos, informantes claves y teoría.

Con el propósito de recabar información sobre el tema, se acude a la búsqueda bibliográfica, se toma nota sobre diferentes posiciones, se consulta con Medicina Laboral e informantes claves de otras áreas del Hospital, además de trabajos de investigación que están en la Biblioteca de la Escuela de Enfermería de la Facultad de Ciencias Médicas de la Universidad Nacional de Córdoba.

Precisamente, en investigaciones sobre Salud y Riesgo del Trabajo[3] se establece que en el sector de enfermería, la salud laboral debe tener en cuenta los riesgos clásicos de orden químico, físico, biológico, etc. que le afectan integralmente induciéndolo con más facilidad a la fatiga, cambio de estado anímico, disminución de la producción intelectual.

El trabajo no es nunca neutro con relación a la salud; la favorece o la daña especialmente en el ámbito del bienestar social; toda la familia se ve involucrada por los efectos del trabajo y en el enfrentamiento de dificultades. En consecuencia, el trabajo ocupa un lugar principal en la lucha a favor de la vida y en contra de las enfermedades.

Mario Epelman[4] afirma que se producen actualmente 50 millones de accidentes de trabajo por año y 180 mil son mortales. Desde esa perspectiva, el trabajo y su medio ambiente aparece como un campo de batalla, el trabajo humano se constituye de suyo en un factor de enfermedad y muerte. En otro de satisfacción, de superación y de inserción social.

Es oportuno decir que tanto el trabajo en sí mismo, como las condiciones y medio ambiente en que se desarrolla, están multideterminados por factores históricos, sociales, políticos, económicos, culturales que lo hacen ser tal como es en cada ámbito laboral específico.

Tradicionalmente, cuando se estudia el impacto de factores que afectan la salud física del hombre se pone atención en agentes materiales. En cambio, los factores psicosociales presentes en el ámbito de trabajo, es decir los elementos del hecho social que producen una respuesta o afectan la relación personal con su grupo, se analizan y se observan en forma secundaria, dando por sobre entendido su concepción y características, excluyendo la connotación de poseer condiciones nocivas para el individuo.

Dentro de las actividades laborales se establecen las relaciones con otras personas, es decir, donde el hombre Interviene directamente sobre otros individuos y establece un contacto permanente consciente de que se está haciendo algo por y para ellos.

Uno de los expertos consultados sostiene que si el ambiente en que se desarrolla el Servicio de Enfermería es precario, complejo y exigente, no puede considerarse un ambiente de trabajo saludable en todas sus dimensiones.

En el programa Vida Chile de la Municipalidad de Punta Arenas – Chile – se define un lugar de trabajo saludable como aquel que promueve el bienestar familiar, personal y social de los trabajadores a través del fomento de estilos de vida saludables, vida activa, ambiente libre de humo, protección del riesgo físico y psicológico. En estas líneas se centran las enfermeras cuando destacan estrategias a desarrollar por el Servicio de Enfermería para promover salud en ese ámbito, aunque no abundan en precisiones sobre lo que se debe hacer en sus propios ambientes de trabajo y desde sus propias perspectivas.

El personal de enfermería son trabajadores afectados en forma indirecta con el entorno, que asume las dificultades ajenas como propias, descuidando su salud –mental, física y social-. Sufre deterioro de la comunicación relacionada con falta de espacios para enfermería para expresar problemas, lo que produce impacto en los cuidados del paciente y en las actividades diarias.

A partir de la década de los 80 se observa en América Latina un creciente interés por la salud de los trabajadores, tanto en el ámbito Académico como institucional.

Numerosos estudios revelan que se vive una problemática de salud muy intensa en el mundo laboral y demuestra por una parte que el trabajo es uno de los determinantes principales de las condiciones de salud de la

población adulta, por lo que resulta interesante y necesario estudiar este aspecto.

En el umbral de un nuevo siglo, los profesionales de enfermería y las organizaciones que conforman deben estar preparados para afrontar esta realidad inquietante en la que estamos inmersos; tomar conciencia del protagonismo que les cabe en el desarrollo de su propio ambiente de trabajo como espacio saludable y reconocer que en ese sentido operan indistintamente del puesto o nivel jerárquico que ocupen, aunque en la práctica es fuerte la idea que la mayor responsabilidad es de quienes ejercen la jefatura en los Servicios de Enfermería.

Las enfermeras sostienen que "el ambiente es conflictivo, donde hay sobre todo problemas en la comunicación..";"… la carencia mayor que es muy significativa es la de la comunicación, el consenso y la ética.."; " creo que debe haber buena predisposición para el trabajo, pero con la falta de personal poco se puede hacer.. "; "..la estructura física en malas condiciones, .. mala la limpieza..", "… personalmente me gustaría que demolieran este hospital..", ".. se ha solicitado a supervisión que se exija, hasta el momento no se hizo nada…"

Todas estas manifestaciones dan pauta de que el trabajo de los profesionales de enfermería se desarrolla en ambientes, sobre los cuales tienen un concepto limitado a la estructura física, su mantenimiento y espacios de comunicación interpersonal que por las actuales características que revisten afectan la salud laboral de estas enfermeras.

Finalmente, cabe agregar que de informaciones extraídas de estudios realizados por la Organización Panamericana de Salud (OPS) en

1998 y de informes realizados en trabajos de investigación de la Facultad de Enfermería de la Universidad de Colombia [5] surge que además del estrés existen otros factores que ponen en riesgo la salud de las enfermeras y que son agrupados en : 1) el ambiente laboral,2) las condiciones laborales, 3) el tipo de trabajo, 4) las relaciones interpersonales, todos los cuales en su conjunto y en condiciones óptimas constituyen un ambiente de trabajo saludable.

Expertos consultados de Medicina Laboral del Hospital, manifestaron que las actuales tendencias para la promoción de la salud en el trabajo, ya no consideran solamente los riesgos físicos, químicos y biológicos del medio ambiente; sino también factores denominados psicosociales, inherentes a la organización laboral que influyen considerablemente en bienestar físico y mental del trabajador, tanto en esta disciplina como en otras. Este problema se estudia a fin de hacernos cargo que el ambiente de trabajo en salud es una variable que puede potenciarse, pues sostiene la dignidad de las personas instrumentándolas para generar, desarrollar y sostener lugares de trabajo saludables.

Consecuentemente, se considera importante conocer las estrategias a las que recurren las enfermeras para desarrollar y sostener ambientes de trabajo saludables, destacando en primera instancia, sus consideraciones respecto a su propio ambiente de trabajo. En virtud de ello, se establece la definición del problema presentada a continuación.

DEFINICIÓN DEL PROBLEMA

Opiniones sobre el Ambiente de Trabajo que tienen las Enfermeras del Hospital Rawson – Córdoba - 2006

JUSTIFICACIÓN DEL PROBLEMA

En virtud de los múltiples determinantes sobre el trabajo y la salud en que las profesionales de enfermería desarrollan sus funciones, como lo demuestran diversos estudios realizados, derivados del actual macro y micro contexto institucional, es necesario efectuar acciones y estrategias sistematizadas en bien de realizar un abordaje fundamental desde la promoción de la salud, siguiendo recomendaciones de la Organización Mundial de la Salud, que es lograr ambientes de trabajo saludables.

Desde esta estrategia se pretende alcanzar para el personal de enfermería, centros de trabajo que fomenten prácticas laborales en salud y protección de riesgos físico-psíquicos y sociales.

De las observaciones y experiencias puede rescatarse que, a nivel del Hospital Rawson y en el ámbito del Servicio de Enfermería, esta concepción amplia de lugares de trabajo saludables tal como se sostiene en la bibliografía estudiada, dista de aplicarse en todos sus aspectos. Por lo tanto sería importante conocer qué opina la enfermera sobre su ambiente de trabajo,

en cuanto a las condiciones, ámbito de salud y/o relaciones sociales que este ofrece para las profesionales del área, como paso previo a la implementación de estrategias para el desarrollo de estos servicios.

Este trabajo de investigación no tiene informes anteriores sobre el tema, ya que hay disponibilidad de estudios sobre *condiciones y medio ambiente de trabajo de las enfermeras; factores del medio ambiente de trabajo que afectan su desempeño; estrés e insatisfacción en el ejercicio laboral,* entre otras, pero no se encontraron investigaciones que den cuenta del modo de pensar de las enfermeras sobre su ambiente de trabajo.

Este ámbito es una realidad en la cual se vive dentro del área de la salud y especialmente impacta en los profesionales de enfermería, quienes se posicionan frente a él según el concepto que se hayan formado de ese ambiente de trabajo. A través de este estudio se tendría una aproximación a la forma de pensar más precisa de la enfermera del Hospital Rawson, que es la base para entender como se opera y operamos para desarrollar salud en el Servicio de Enfermería institucional.

Entre otros beneficios se cuenta el sentar bases para replantear estrategias a fin de promover la salud de la enfermera en el actual contexto hospitalario y del propio Servicio de Enfermería.

MARCO TEORICO

1. Reformas Sectoriales e Impacto en el Trabajo de Enfermería

En la actualidad, como desde hace 20 años atrás, procesos de reforma sectorial están en marcha en todos los países de Latinoamérica. El postulado básico señala que como parte de la reforma del estado, la reforma del sector salud se orienta a lograr la equidad y mayores niveles de eficiencia y eficacia en la formulación de políticas y en la regulación, financiamiento, gestión y provisión de atención.

Existen razones económicas, políticas e ideológicas, así como de carácter epidemiológico para reformar los sistemas de salud. Aunque existen formas muy parecidas en las propuestas (en el marco de la regulación y la orientación neoliberal) tales como la reducción de la participación estatal, la descentralización de los sistemas, la autonomía de la gestión de los servicios públicos y la definición de prioridades sociales y fijación de techos de cobertura, entre otros, los procesos tienen la especificidad económica, política e institucional de cada país.

Todas estas reformas tienen un marcado impacto sobre los procesos actuales y sobre las expectativas e intenciones de los actores. Del análisis de situación existente se puede decir que las reformas redefinen simultáneamente:

- Las relaciones del sistema de salud con la población. Los criterios políticos, económicos y jurídicos del financiamiento, la reglamentación y la distribución de servicios.

- Las prioridades sociales y epidemiológicas del sistema
- Los modos de producción y regulación efectiva de los servicios, procesos y resultados.
- Los criterios y elementos de información, gerencia, innovación tecnológica, procesos de capacitación.

La descentralización en cuanto proceso de redefinición política y administrativa es un componente fundamental de las reformas del Estado y del sector salud. En este caso, la descentralización de los sistemas y servicios de salud genera cambios en la estructura y dinámica del personal, así como los procesos sustantivos del campo: el trabajo.

Dentro de estas reformas el mundo del trabajo y la naturaleza de las organizaciones están siendo alteradas. Todos estos cambios que apuntan a la eficiencia y la calidad demandan de nuevos conocimientos, nuevas habilidades y diferentes relaciones entre los profesionales, los empleados y los utilizadores de los servicios. Al mismo tiempo, la reducción de costos y el nuevo énfasis en competencia está afectando todos los sectores antes protegidos como son la educación, salud y servicios sociales.

Las organizaciones han respondido de diversas maneras. Han cambiado las formas de gestión, han comprimido categorías de personal, favorecido la creación de trabajo en equipo y multidisciplinario, han formado personal polivalente y han empezado a sustituir en algunos casos personal altamente calificado por personal menos calificado. Estas soluciones llamadas innovativas y costo efectivas, aunque son esenciales en las reformas, tienen que ser vistas con cautela por los trabajadores de la salud, en lo que

corresponde a su obligación de mantener la calidad de atención. (Manfredi, Maricel, 2000).

En la República Argentina, como en la mayoría de los países de Latino América, ha sido escasa la participación de los Ministerios de Salud en su diseño y en su evaluación.

El componente de trabajo en la producción de servicios de salud, es importante para la adaptación de esos servicios a las nuevas necesidades, y a su vez; sufre el impacto de las modificaciones estructurales.

Durante estos últimos 20 años hubo interés sin precedentes en la Reforma de la Atención de Salud a escala Mundial. Pese al carácter de "Mano de obra intensiva" del sector,- no se ha prestado la debida atención a las repercusiones de las Reformas, sobre la gestión de los recursos humanos en todos los aspectos que hacen a su desarrollo y su bienestar.

Las cuestiones referidas al personal, han merecido atención sólo como acciones gerenciales, como intervenciones orientadas a la eficiencia y al incremento de la productividad.

Los trabajadores de la salud, individual o colectivamente debieran ser protagonistas de las reformas del sector. Las fallas en la implementación de los cambios, se explican por la tendencia sólo a instrumentalizar al personal olvidando que su involucramiento, en un sentido amplio, es condición de éxito.

Centrándonos en aspectos más específicos, la reforma del sector público en los países desarrollados, se ha basado en la idea de competencia y en los incentivos materiales. En países en vía de desarrollo, tal como lo promueve el Banco Mundial, el modelo es tradicional e incluye como objetivos principales:

- La reducción de personal remunerado con cargo a los recursos públicos.
- La introducción de diferencias salariales a fin de imponer mayores incentivos.
- La restauración de elementos claves de una “burocracia tradicional”, orden, jerarquía y mayor responsabilidad.

Ante este modelo de reforma del sector público el propio servicio público opuso una firme resistencia a él debida a la reducción del personal que representaba una amenaza directa para el sustento de los empleados del sector y por la descompresión salarial que tan sólo beneficiaría a un número reducido del personal con categorías altas. Esta resistencia ha sido, a veces pasiva como consecuencia del retraso en su aplicación.

La OMS y la OPS, han reconocido la importancia de los servicios de enfermería en los sistemas de salud y se ha instado a los gobiernos a desarrollar estrategias que fortalezcan éstos servicios para contribuir a satisfacer las necesidades de salud de los individuos y de la comunidad, a apoyar eficazmente la gestión y desarrollo de los sistemas y servicios de salud, en especial en los países de América Latina, teniendo en cuenta tanto sus características socioeconómicas particulares como las Reformas de los Sistemas de Salud.

2. El Trabajo en Salud

Referirnos al trabajo en salud implica centrarse en aspectos claves que hacen al desarrollo de la persona trabajadora en interacción permanente

con diversas variables laborales; esto es, ambiente, condiciones, clima organizacional, relaciones sociales sobre una premisa fundamental: la salud .

Desde un aspecto teórico-filosófico, la salud es considerada como medio para realización personal y social, además de constituir un derecho humano y social, cuya responsabilidad compete al individuo, familia, comunidad y al Estado.

La salud como derecho humano, con las consiguientes responsabilidades se encuentra contemplada en la Constitución de la Organización Mundial de la Salud y en la de Organización Panamericana de Salud.

La OMS considera en sus principios básicos sobre salud “El goce del grado máximo de salud que se puede lograr; es uno de los derechos fundamentales de todo ser humano sin distinción de raza, religión, ideología política o condición económica o social”.

Para obtener salud, como individuo el hombre debe establecer un equilibrio con su medio ambiente el cual debe ser considerado integralmente; es decir en su aspecto natural y cultural. El hombre en salud cuenta con su capacidad vital para desarrollar distintas actividades; con la resistencia necesaria para hacerle frente a los riegos, con una vida de relación y adaptación adecuada al medio laboral y social.

Por lo tanto la salud se considera como un proceso dinámico que varía en el tiempo y espacio.

El grado en que un grupo humano está expuesto a riesgo, es determinado por una variedad de factores, sobre los cuales el individuo puede o no tener control.

La salud puede verse alterada en cualquier momento, como por ejemplo el estrés.

El estrés va instalado en el profesional con malestar físico y psíquico que se incrementa con el tiempo.

El ambiente se enfocó como causante de estrés, cierto elemento del mismo deterioraba la salud del trabajador, o sea dependía del contexto donde el sujeto actuaba.

Después se considera el papel desempeñado del sujeto siendo el ambiente considerado como que posee mayor incidencia en la aparición del estrés.

Dentro del equipo de salud, es probable que los profesionales de enfermería sean el grupo más propenso a padecer el estrés.

Las instituciones deben comprender que el estrés lleva un elevado costo laboral, ya que disminuye el rendimiento y la calidad de las prestaciones, aumenta el ausentismo y el grado de compromiso con la institución, o sea empleados y empresas no se ven favorecidos.

Dada la naturaleza del trabajo, debemos apelar a la creatividad de los propios profesionales para encontrar medidas que aseguren nuestra propia salud.

Según Heberto Mahon “es preciso que el trabajador se sienta involucrado para que sea creativo e innovador, para que procure el bien de la empresa y por ende la satisfacción de sus necesidades y expectativas”.

La satisfacción es aquella sensación que el individuo experimenta al lograr el restablecimiento del equilibrio entre una necesidad o grupo de

necesidades y el objeto a los fines que la reducen. Es decir, satisfacción, es la sensación del término relativo de una motivación que busca sus objetivos.

Julio Neffa considera a las *condiciones de trabajo* como “las causas y resultados de la acción sobre el trabajador, de un conjunto de variables que fijan la duración del tiempo de trabajo y configuran el proceso de trabajo, así como sus formas de organización y división determinan el ambiente físico y social del trabajo, la naturaleza, el contenido y la significación, la carga física, psíquica y mental, repercutiendo sobre la salud, la vida personal y la social de los trabajadores en función de su respectiva capacidad de adaptación y resistencia.”

“En el ámbito de la salud, las condiciones de trabajo presentan características propias como una organización jerárquica similar a la de una fábrica en cuanto a distribución de roles, pero con una centralización de atribuciones y responsabilidades del director o jefe de enfermería que maneja a su albedrío las relaciones laborales.

El ambiente de trabajo incluye factores como el ruido, la falta de iluminación, la mala ventilación, temperaturas excesivas que obligan al personal de enfermería a realizar un mayor esfuerzo para poder cumplir con las tareas, también se puede agregar la incomodidad edilicia como falta de espacio necesario, mobiliario, servicios en buenas condiciones.

Por otra parte, el contacto casi permanente con sustancias contaminadas, sangre, orina, heridas muchas veces infectadas, medicaciones tóxicas, trabajar con enfermos infecto-contagiosos, hace que el riesgo sea permanente. A pesar de las medidas preventivas, puede haber efectos secundarios que aparecen con el tiempo.

En lo que respecta a condiciones de trabajo se incluye la exigencia horaria que dentro de la actividad de enfermería es algo común, como rotación de turno, guardia nocturna, días feriados; sistema que afecta la vida privada del personal de enfermería, como así también salarios insuficientes que obligan a realizar horas extras o tener dos empleos. Por su parte, contratos temporales son causa de inseguridad laboral y económica lo que puede originar accidentes involuntarios, alteración nerviosa o de conducta.

El Clima de Trabajo es un fenómeno entre los sistemas organizacionales y las tendencias motivacionales los que se traducen en un comportamiento que tiene consecuencias importantes sobre la organización del trabajo en sí, y afecta en forma directa la productividad, la satisfacción y cualquier cambio que pueda darse en el ámbito laboral.

Este clima llamado organizacional, depende de las percepciones que tenga el trabajador de los factores organizacionales, por eso el clima refleja la intervención de características personales.

Depende de la interacción y las características personales y el ambiente que rodea al trabajador, ese ambiente es la cultura social que proporciona amplias pistas de cómo se conducirá una persona en determinado lugar de trabajo.

Entre esos factores culturales de importancia se hallan: La ética laboral y la responsabilidad empresarial. En la profesión de enfermería la ética y la responsabilidad social forma parte de su cultura, ya que con la práctica ésta tiene trascendencia porque se valora entonces el conocimiento dedicado a la conservación y el mejoramiento continuo de la salud individual y colectiva de las personas.

Las relaciones sociales se desarrollan como parte de este clima organizacional y que hace a las interrelaciones de las personas de diferentes puestos y niveles.

La actividad de enfermería no es un trabajo que se pueda realizar en forma individual, sino en equipo. Si no hay buena relación entre pares y supervisores no es posible que se pueda desempeñar de manera óptima. De aquí que, de un mal desarrollo de las relaciones sociales, se pueda llegar a producir otros problemas como mala relación con colegas, usuarios, falta de comunicación, efectos negativos en lo social, profesional y fundamentalmente en la salud.

El ambiente de trabajo es el lugar donde la gente pasa la mayor parte de su vida, por lo que a veces, cuando no se está conforme con él, surgen serios problemas que afectan a la persona en particular, por ende a su entorno laboral, familiar y social.

En general, el Trabajo en salud se desarrolla en un ámbito, un ambiente considerado poco seguro, en virtud a la contaminación ambiental y al contacto permanente con agentes infecciosos, lo cual asociado al trabajo por turnos, la exigencia permanente de recursos emocionales, psicológicos y sociales, gran esfuerzo físico y ausencia de sistema para reducir factores que producen estrés.

En el medio hospitalario corresponde al personal de salud la responsabilidad principal de ofrecer atención constante a los pacientes de día y de noche, a lo largo de todo el año; soportando el influjo total, inmediato y concentrado de las tensiones que se originan en el cuidado de los mismos.

El profesional enfermero es un ser humano afectado en forma indirecta por el entorno, su trabajo, su sentir, ya que asume las dificultades ajenas como propias descuidando casi siempre su salud.

Si valoramos las condiciones laborales las áreas más afectadas son la mental, física y social donde está alterado el mantenimiento de la salud, por tener que afrontar a diario situaciones de estrés, ansiedad y muerte.

El riesgo fisiológico por la sobrecarga física dada por posturas inadecuadas, exceso de esfuerzos, trabajo nocturno, cansancio y accidentes biológicos.

El estado de salud no depende únicamente de factores biológicos sino que es producto de un proceso sujeto a determinantes dados por la relación del hombre con el medio ambiente del cual se apropia y transforma.

El anhelo es desempeñar tareas en un clima organizacional óptimo donde las enfermeras/os trabajen lo necesarios de manera que pueda cuidar a su familia, su propia salud y así elevar su calidad de vida.

3. Promoción de Lugares de Trabajo Saludables

Los pueblos del mundo en las últimas décadas han tenido una meta clara y concreta en “Salud para Todos en el año 2000”, lo que direccionó y guía aún las acciones con relación a la salud de las personas.

No obstante esto ha sido imposible lograrlo, no sólo en las poblaciones más carenciadas, sino también en aquellos que aún disfrutan de mejores niveles de bienestar, las que entrarán en el siglo XXI viendo limitadas

sus condiciones de vida a la vez que diversos factores de riego pondrán cada vez más en peligro su calidad de vida.

Esto es debido a que el logro de esta meta no sólo requiere el cambio de los sistemas de salud, sino además las transformaciones de otros sectores como los económicos, políticos, educacionales, aplicando principios éticos en razón que esto se produce en el ámbito de concurrencia cotidiana de la gente.

Es probable que uno de los modelos que más se adecue al iniciar el milenio sea el de la promoción de la salud definido por la OMS como “El proceso de permitir a las personas que incrementen el control de, y mejorar su propia salud”. Representa una estrategia de mediación entre las personas y su entorno, sintetizando la elección personal y la responsabilidad social en salud para crear un futuro más saludable.

La promoción de la salud, consiste en proporcionar a la población, los medios necesarios para mejorar su salud, calidad de vida y ejercer un control sobre la misma, se transforma en un conjunto de estrategias y acciones, sobre el individuo, familia y comunidad, con el objetivo que adquieran conductas saludables.

Enrique Laforcada, dice que los términos de calidad de vida, espacios intersubjetivos, medio ambiente, autorrealización pueden ser los elementos iniciales para la formulación de la teoría de la salud.

El concepto de calidad de vida está íntimamente relacionado con el de autorrealización del ser humano, concebido desde una perspectiva ambientalista, que prioriza la dinámica psicosocial como determinante de lo intersubjetivo.

Si se promueven los espacios positivos intersubjetivos, se facilitan los procesos de autogestión de los grupos para alcanzar la satisfacción de las necesidades no sólo las de subsistencia sino además los de autodesarrollo integral en donde la participación, creatividad, difusión cultural, educación, mejoramiento del hábitat y relaciones interpersonales son posibles.

El trabajo en promoción es fundamental en el desarrollo humano, económico y social de un país sustentado en el logro de una mejor calidad de vida de la población, con bajo índice de enfermedades crónicas prevenibles.

Los espacios de mayor potencialidad para su desarrollo son: comuna, lugares de trabajo, escuelas. Los factores que protegen la salud o condicionantes son alimentación saludable, vida activa, ambientes libres de humo de tabaco, factor protector psicosocial, factor protector de seguridad, salud sexual, factor protector ambiental lo que permite sentar las bases para el logro de una mejor calidad y esperanza de vida para todos y cada uno de los habitantes de nuestra región y país.

Un ***lugar de trabajo saludable e***s aquel que promueve el bienestar familiar, personal y social de los trabajadores a través del fomento de estilos de vida saludables, alimentación saludable, vida activa, ambiente libre de humo de tabaco, protección del riesgo físico y psicológico.

- Promover el desarrollo de capacidades en empresarios y trabajadores para adoptar políticas favorables a la salud.
- Fomentar alimentación saludable.
- Acreditar ambiente libre de humo de tabaco.
- Crea Programas preventivos en salud ocupacional. Ej.: Stress Laboral, Resolución de conflictos, Relaciones interpersonales.

- Potencia el desarrollo de actividades artísticas, recreativas con participación de sus trabajadores.
- Crea programa que favorezcan la interrelación en el ambiente laboral como “tiempo compartido” (uso de un determinado tiempo en la jornada de trabajo correspondiente a un descanso) planificado.
- Inicia el proceso de acreditación como entorno laboral saludable.

A nivel de entorno laboral impacta a largo plazo en la reducción de la tasa de morbilidad y mortalidad asociada a enfermedades cardiovasculares, de salud mental, cáncer y accidentes, así como en la prevalencia de sus factores de riesgo y condicionantes, siendo estas evitables, mediante la incorporación de estilos de vida más saludables.

La promoción de salud en los entornos de trabajo, tiene una relación estrecha con la salud de los trabajadores, con la productividad, la motivación laboral, la satisfacción en el trabajo y la calidad de vida en general.

El lugar de trabajo es un sitio clave para desarrollar estrategias de promoción de la salud, agrupa por mucho tiempo a personas de diferentes procedencias, calidades, etnia, sexo y formación.

La Organización Panamericana de la Salud (OPS), ha establecido que los centros de trabajo son sitios prioritarios para la promoción de la salud, señalando que la salud en el trabajo y sus ambientes saludables son unos de los bienes más preciados de personas, comunidades y países.

La salud de los trabajadores, ha sido una preocupación muy importante para muchos organismos internacionales tales como OPS/OMS.

El cambio en los modelos de desarrollo y su impacto sobre las condiciones de vida de trabajo y los factores de riesgo, en los centros laborales, ha incrementado esa preocupación y ha obligado a pensar en alternativas que ofrezcan la oportunidad de hacer cambios en esos aspectos y lograr impactar la calidad de vida de los trabajadores y la productividad en las empresas.

Entre muchas otras iniciativas mundiales, la propuesta más reciente, en este sentido, la hace en Mayo de 1999, la OPS/OMS, mediante el Plan Regional de la Salud de los Trabajadores, que incluye como una de sus áreas programáticas, la Promoción de Salud de los Trabajadores, con un enfoque más integral, que se orienta a controlar los factores de riesgo en el trabajo, y a reconocer la influencia de los aspectos económicos, organizacionales, psicosociales, personales y comunitarios sobre el bienestar de los trabajadores.

La expresión “Promoción de la Salud” realmente tiene una larga historia, con la que se podría volver a tiempos remotos para conocer y analizar las diferentes propuestas, según el momento histórico e inclusive identificar cuando y por qué, la humanidad descuida los asuntos que tienen que ver con esta.

En 1986, la OMS, La Asociación Canadiense de Salud Pública y el Ministerio de Salud y Bienestar Social de Canadá, organizan una Conferencia Internacional que se realiza en Ottawa-Canadá. Los 200 representantes de 38 países que participaron y aprobaron, una declaración que se concreta en el documento conocido como “La Carta de Ottawa”, considerado como el documento más importante para el marco de referencia de la promoción de la

salud, consiste en proporcionar a la gente los medios necesarios para mejorar su salud y ejercer un mayor control sobre la misma.

Los contenidos de la Carta de Ottawa fueron adaptados al entorno de trabajo y salud en 1997 de la siguiente forma:

1) Construir políticas públicas de trabajo saludables para todos los sectores de la vida productiva internacional, nacional y local.

2) Crear ambientes confortable, físico, social y organizacional en el sitio de trabajo.

3) Fortalecer las acciones de la comunidad trabajadora y en general.

4) Desarrollo de habilidades personales y responsabilidades respecto a la gestión de salud, seguridad, autocuidado y desarrollo personal de los trabajadores, sus organizaciones y las comunidades a su alrededor.

5) Reorientar los servicios de salud ocupacional y otros servicios de salud para incluir la promoción de salud y todos los aspectos.

Promoción de la salud en el lugar de trabajo: parte de un concepto positivo e integral de la salud, considerando en esto, aspectos de las relaciones sociales del trabajo, el desarrollo personal y colectivo de los trabajadores, el fortalecimiento de su capacidad organizativa para la acción individual y comunitaria para lograr el mejoramiento de ambiente laboral (físico, económico y psicosocial).

Para ser efectivos, los servicios de salud destinados a los trabajadores deben basarse en un enfoque holístico que incluya la promoción

de la salud y la prevención, el diagnóstico y el tratamiento de enfermedades, así como la rehabilitación física y social.

Se trata de incorporar los servicios de salud de los trabajadores en los servicios de atención primaria de la salud, con plena accesibilidad en el trabajo. Esta estrategia se ubica en el marco de los procesos actuales de reforma y modernización del sector salud, la seguridad social y las políticas de desarrollo institucional.

Dentro de las propuestas principales se incluyen:

- *Creación de un entorno laboral seguro:* es preciso que las instituciones establezcan un programa formal, el cual debe contener conocimientos sobre seguridad y motivación de los empleados para ponerlo en práctica, haciéndolos conscientes de la necesidad de seguridad y recompensándolos por comportarse en forma, tales como alabanza, reconocimiento público y premio.

El llevar un registro sobre investigaciones de accidentes proporciona una base informativa que se utilizará para crear un ambiente laboral más seguro.

- *Creación de un entorno laboral sano:* Las condiciones de trabajo peligrosas para la salud de los empleados reciben una atención mucho mayor que en el pasado. A lo tradicional, se agrega una preocupación especial por las sustancias tóxicas, o por nuevas situaciones propias de la realidad que vivimos, tales como SIDA, violencia o adicciones.

El Consejo Directivo de la OPS, realizado en Puerto Rico en el año 1999, los Estados Miembros subscribieron el Plan Regional de Salud de los Trabajadores como marco de referencia para la cooperación técnica entre la OSP y los países y entre ellos mismos. Esa cooperación está dirigida a prevenir las enfermedades y accidentes ocupacionales, y a promover y proteger la salud de la población trabajadora.

El Plan opera con una perspectiva, el de realizar intervenciones sincronizadas y optimizar los recursos disponibles en beneficio de la salud de los trabajadores.

Cabe destacar que países como el Brasil, República Dominicana, Chile, Área Andina, Comunidad del Caribe han incorporado en sus planes y políticas nacionales las siguientes directrices:

- Promover ambientes y procesos de trabajos saludables.
- Mejorar la vigilancia y el control de los riesgos ocupacionales.
- Fortalecer las políticas y las Leyes de protección de los trabajadores.
- Ampliar el acceso, la cobertura y la calidad de la atención integral de la salud de toda la población trabajadora.

Mediante los programas de cooperación técnica, se ha puesto en práctica medidas preventivas y de información sobre la salud de los Trabajadores, en bien de prevenir y controlar los riesgos ocupacionales.

Para optimizar la diseminación de información aprovechando las nuevas tecnologías de comunicación, la OPS creó una red electrónica por Internet en el campo de la salud de los trabajadores.

DEFINICIÓN CONCEPTUAL

Opinión sobre Ambiente de Trabajo es un concepto amplio que incluye el propio **ámbito**, en lo que hace a la *infraestructura* y *recursos disponibles*; las ***condiciones de trabajo*** como conjunto de *normativas para la organización y gestión del trabajo* ; las ***relaciones interpersonales*** y el ***clima organizacional*** del Servicio de enfermería

Las Estrategias para ambientes de trabajo saludable incluyen básicamente:

- Las relaciones sociales en el trabajo
- Desarrollo personal y colectivo de los trabajadores
- Capacidad organizativa para mejoramiento del ambiente laboral

OBJETIVOS

***GENERAL**:*

- Conocer las opiniones sobre el ambiente de trabajo que tienen las enfermeras del Hospital Rawson de la Ciudad de Córdoba. Año 2006

ESPECÍFICOS:

Identificar a través de encuestas, las opiniones que tienen las enfermeras sobre el ambiente de trabajo en relación a:

- La infraestructura y recursos disponibles de su ámbito de trabajo;
- Normativas para la organización y gestión del trabajo que caracterizan sus condiciones de trabajo;
- Las relaciones interpersonales y el clima laboral.

CAPITULO II

DISEÑO METODOLÓGICO

Tipo de Estudio:

El estudio tendrá un enfoque *observacional descriptivo y transversal* porque buscará determinar las opiniones sobre el ambiente de trabajo en un momento dado.

Ambito de estudio:

El lugar donde se propone el estudio es el *Servicio de Enfermería del Hospital Rawson* de la Ciudad de Córdoba, en un período que abarca el último cuatrimestre de 2006.

Universo:

La *población* de estudio serán los profesionales de enfermería de nivel operativo, compuesto por un plantel de 36 sujetos, que se desempeñan en las diferentes áreas de atención del Hospital Rawson dependiente del Ministerio de Salud de la Provincia de Córdoba.

<u>Fuente, Técnica e Instrumento de Recolección de Datos</u>:

La *fuente* principal de recolección de datos será primaria por ser los propios sujetos los que nos darán la información, sin sufrir ningún proceso de elaboración.

La *técnica* será *escrita en su modalidad de cuestionario autoadministrado* dado que el universo en estudio son profesionales capacitados para responder concretamente.

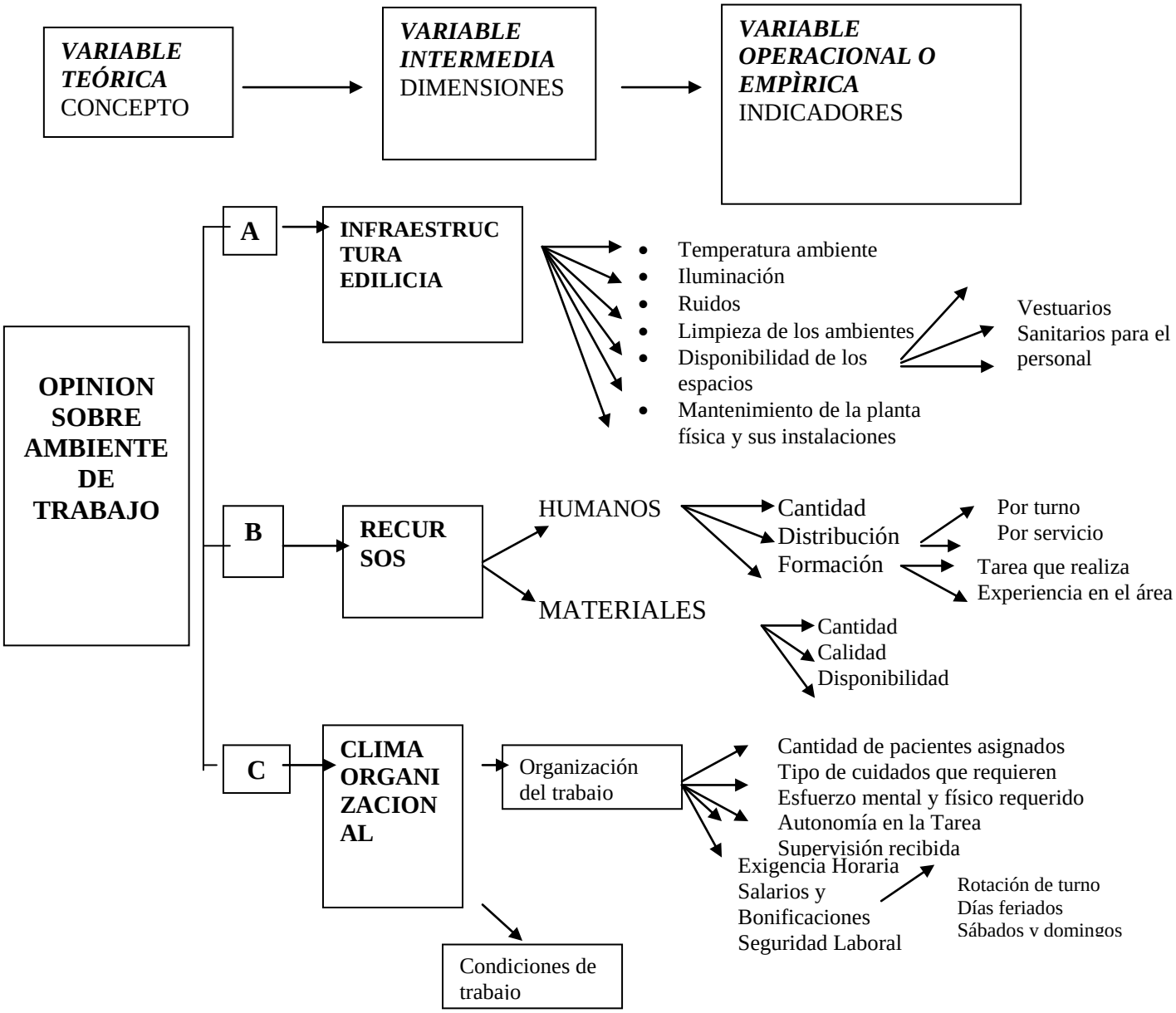
El instrumento será un *cuestionario* en el que se considerarán datos para trazar el perfil socio demográfico y preguntas para delinear las opiniones.

El cuestionario estará conformado por 210 preguntas en total, de respuestas abiertas. Para la elaboración de las preguntas del cuestionario se tomó como marco de referencia el esquema de variables y el objetivo específico. Constará de los siguientes apartados:

1. Introducción: donde se explica los objetivos del estudio y el tema de la investigación
2. Datos identificatorios de los sujetos a encuestar
3. Cuestionario: preguntas que responden a las variables cualitativas en estudio (que dan respuestas categóricas), de tipo:
    - De opinión
    - Abiertas
    - De selección múltiple

(Ver Anexo I)

OPERACIONALIZACIÓN DE LAS VARIABLES



Plan de Recolección de Datos:

Los datos serán recolectados por la autora del proyecto a partir del primer trimestre del año 2006.

Se entregará el cuestionario autoadministrado a los profesionales de enfermería de nivel operativo durante el horario de trabajo de cada agente a encuestar en el Hospital Rawson, en cada turno correspondiente. Estipulando el tiempo con la persona afectada para responder el mismo, una vez contestado, será retirado personalmente por el investigador.

En caso de no obtener respuesta en una primera intención, se insistirá hasta tres oportunidades con el mismo encuestado, a los fines de completar el número total de enfermeras a encuestar.

Se procederá sucesivamente a cumplimentar los pasos ético-administrativos pertinentes, a saber:

- Solicitar las autorizaciones correspondientes para realizar el estudio a la jefatura del Servicio de Enfermería y Dirección del Hospital Rawson (Ver nota de pedido de autorización a las autoridades correspondientes en Anexo II).
- Informar las características de la investigación a las autoridades del Hospital y a los profesionales de enfermería que participarán de la investigación (Ver Anexo III)
- Estos dos últimos procedimientos se efectuarán en el momento de concretarse la aplicación del cuestionario propiamente dicho, quedando en poder del entrevistado la nota de información de la investigadora.

Plan de Procesamiento de Datos:

1. Una vez aplicados y recogidos los cuestionarios se procederá a enumerarlos.
2. Los datos serán volcados a una tabla maestra.
3. Se procederá luego a agrupar los datos por similitud de contenido.
4. Posteriormente se ordenarán de acuerdo a la variable de estudio, sus categorías e indicadores.
5. Los datos identificatorios de la enfermera y preguntas de opción múltiple se volcarán en tablas de una sola variable, se utilizarán gráficos de barras y/o pastel para visualizar mejor los resultados.
6. Las preguntas abiertas se codificarán en base a las respuestas obtenidas. Se procederá de la siguiente forma:

→ Se listarán todas las respuestas obtenidas por preguntas.

→ Se observará la frecuencia con que aparece cada respuesta a la misma pregunta.

→ Se elegirán las respuestas que se presenten con mayor frecuencia.

→ Se clasificarán los patrones en aspectos mutuamente excluyentes formando categorías (se respetarán las expresiones de los entrevistados)

→ A cada categoría se le asignará un código

→ Los datos recogidos serán volcados en una matriz de datos a través de sus códigos.

7. Los datos provenientes de las preguntas abiertas se volcarán en cuadros, formulándose un análisis cualitativo.

CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES

TIEMPOS / ACTIVIDADES	2006									
	MARZO	ABRIL	MAYO	JUNIO	JULIO	AGOST	SEPT	OCT	NOV	DIC
Etapa de Ejecución										
Solicitud de autorización e informe a autoridades										
Recolección de datos										
Procesamiento de datos										
Análisis e interpretación de datos										
Fase de Comunicación y Divulgación										
Redacción del informe Final										
Corrección										
Mecanografía y Encuadernación										
Publicación										

PRESUPUESTO DE LA INVESTIGACIÓN

RUBRO	**CANTIDAD**		**PRECIO**	
* *Recursos Humanos*	Unidad	Total	Unitario	Total
Investigador	3 hs./día	1320 horas	$ 4.00	$ 1320.00
Asesor en Estadística	5 h/dia	20 hs. Totales	$ 30.00	$ 1600.00
Operario en Computación	5 h/dia	45 hs. Totales	$ 20.00	$ 900.00
*.*Recursos Materiales*				
Impresión de Formulario autoadministrado	3 hojas /formu.	108 hojas	$ 0.15	$ 16.20
Artículos de Librería				
Resma papel	1	1	$ 12.00	$ 12
Tinta impresora	1	1	$ 67.00	$ 67
Bolígrafos		2	$ 1.00	$ 2.00
Encuadernación		1	$ 30.00	$ 60.00
Publicación del Informe		1	$ 100.00	$ 100.00
* *Transporte*				
Cospeles	2/	72	$ 0.95	$ 68.40
* *Imprevistos*				$ 100.00
Total estimado				**$ 3245.20**

BIBLIOGRAFIA

Referencias Bibliográficas

1. Organización Mundial de la Salud. Oficina Panamericana de Salud. El Progreso en la Salud de la Población. Documento Oficial Nº 298. Washington. DC. Año 2000
2. Organización Mundial de la Salud. Oficina Panamericana de Salud. Nuevos Rumbos para la Salud en las Américas. Informe Cuadrienal del Director. Documento Oficial Nº 306. Washington. DC. Año 2003
3. Soto, Sandra Noemí y otros. Proyecto de Investigación: "Factores que Intervienen en la Satisfacción Laboral". Estudio a realizarse a los profesionales de enfermería del Hospital regional Río Grande durante el año 2005. Universidad Nacional de Córdoba. Facultad de Ciencias Médicas. Escuela de Enfermería. Río Grande. Año 2004
4. Epelman, Mario. Relaciones entre Trabajo y Salud. Bs. As. Año 1987
5. Soto, Sandra N. op.cit.
6. www.pdffactory.com Promoción de la Salud. Lugares de Trabajo saludables
7. www.ops.org.sv. Lugares de trabajo saludables
8. OPS/OMS: Estrategia de Promoción de la Salud en los Lugares de trabajo de América Latina y El Caribe. San José de Costa Rica. Marzo de 2000.

4**Libros e Informes de Investigación**

1. Abdala, Margarita. Malvárez, Silvina. Piovano, Mirta. “Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo en Enfermería”. Taller Gráfico de Kopyfac SRL. Pabellón Perú. Universidad Nacional de Córdoba. Córdoba .Año 1992.
2. Agasso, Ada. Fernández de Grassano, Graciela. Gareca, Carmen Rosa. Condiciones de Trabajo y Salud en el Personal de Enfermería. Federación Argentina de Enfermería. Revista Argentina de Enfermería Nº 27. Octubre de 1990. Págs. 30 a 43
3. Aguilar, Elizabet. Bártoli, Laura. Delgadillo, María. Proyecto de Investigación: “Factores que Influyen en la Satisfacción Laboral”. Estudio realizado en los enfermeros de Terapia Intensiva del Hospital Privado y Nuevo San Roque. Universidad Nacional de Córdoba. Córdoba. Marzo de 2004.
4. Aguilera, Zulema. Fernández, Leticia. Gonzalez, María. Proyecto de investigación: “Motivación Laboral: Factores Que La Influyen”. Estudio descriptivo a realizar en el Hospital Español de Mendoza. Universidad Nacional de Córdoba. Facultad de Ciencias Médicas. Escuela de Enfermería. Mendoza. Diciembre de 1999.
5. Bohlander; Snell y Sherman. Administración de Recursos Humanos. 12ª ed. Litográfica Ingramex S.A. México. D.F. Marzo de 2002.

6. Cometto, María Cristina. Condiciones y medio Ambiente de Trabajo de los Profesionales que forman el Equipo Interdisciplinario de Salud de las Unidades de Terapia Intensiva del Sanatorio Allende en el Mes de Abril del Año 2000. Universidad Nacional de Lomas de Zamora. Centro de Estudios del Derecho y la Salud. Maestría de Sistemas de Salud y Seguridad Social Córdoba. Junio de 2000.
7. Cummins, Mariana Inés. Johnston, Noemí Analía. Venturoli, Fernanda. "Proyecto de Investigación: Opiniones y expectativas respecto a la Enfermera. estudio descriptivo a realizarse en la Dirección de especialidades Médicas Centro de la Ciudad de Córdoba. Universidad Nacional de Córdoba. Facultad de Ciencias Médicas. Escuela de Enfermería. Año 2001.
8. Gonzalez Delgado, Giovanna. Leiva, Hilda. Paco Montesinos, Giovanna. "Proyecto de Investigación: Opiniones Sobre Funciones Básicas de la Asociación Profesional que Tienen los Enfermeros Socios de la Ciudad de Córdoba en 1997". Universidad Nacional de Córdoba. Facultad de Ciencias Médicas. Escuela de Enfermería. Año 1997.
9. Malvárez, Silvina. Piovano, Mirta. "Guía para la Elaboración de un Protocolo de Investigación. Método Empírico." Universidad Nacional de Córdoba. Facultad de Ciencias Médicas. Escuela de Enfermería. Córdoba. Año 1989.
10. Neffa, Julio. Condiciones de Trabajo en Enfermería. Revista TEA. Octubre de 1998

11. Palomares, Isabel. Peralta, Josefina. “Situación Laboral y Problemas de Salud más Frecuentes de los/as Enfermeros/as.” Informe de Investigación realizado en los Hospitales Materno Neonatal y Tránsito Cáceres de Allende. Ciudad de Córdoba. 1º de Julio al 30 de Noviembre de 2001. Universidad Nacional de Córdoba. Facultad de Ciencias Médicas. Escuela de Enfermería. Julio de 2002.
12. Pineda, E. B. y otros. Metodología de la Investigación. Manual para el Desarrollo de personal de Salud. 2º ed. Serie Paltex para Ejecutores de Programas de Salud Nº 35Organización Panamericana de la Salud. Oficina sanitaria Panamericana. Oficina regional de la organización mundial de la Salud. Washington. D.C. Año 1994.
13. Piovano, Mirta. Felizzia, Stella. Díaz, Estela. Material Bibliográfico. Cátedra de Taller de Trabajo Final. Universidad Nacional de Córdoba. Facultad de Ciencias Médicas. Escuela de Enfermería. Córdoba. Año 2005.
14. Torres, Silvia Mónica. “Riesgos Laborales que pueden afectar la Salud de Enfermeros, Licenciados e Instrumentadores”. Estudio descriptivo- transversal del personal de enfermería realizado en el Hospital san Roque de la Ciudad de Córdoba. Año 2002. Universidad Nacional de Córdoba. Facultad de Ciencias Médicas. Escuela de Enfermería. Noviembre de 2002.

15. Villafañe, Silvia. Informe de Investigación: Opinión que tiene el Paciente de la Enfermera. Estudio realizado en Guardia central dela Hospital nacional de Clínicas. Córdoba. Año 2001

16. Villalva, Rosa. Comunidad y Enfermería. Paradigma de Salud en las Sociedades del Nuevo Siglo. Editorial Brujas. Córdoba. Mayo de 2000.Pág. 11 a 40.

CAPITULO III

Anexo I

Formulario de Recolección de Datos

La presente investigación se realiza con el objeto de recabar datos de los enfermeros que trabajan en el Hospital Rawson para conocer sus opiniones sobre el ambiente de trabajo. El estudio será aplicado para analizar los problemas existentes y encontrar soluciones que ayuden a mejorar el quehacer de enfermería.

La información que Ud. proporcione será anónima y de gran valor para esta investigación encontrándose la misma amparada por el secreto estadístico.

A. Datos Identificatorios:

Edad: Sexo: Estado Civil

Formación profesional

Area donde se desempeña

Antigüedad como profesional

Turno

Trabaja en otra Institución: sí ☐ no ☐ ¿cuántas horas?.....

Condición Laboral:

Permanente Contratado Interino

B. Preguntas

INFRAESTRUCTURA EDILICIA

1- ¿Qué opinión tiene Ud., sobre la estructura edilicia del hospital, en relación a:

Condiciones de Higiene: .....

.....

a- Seguridad: .....

.....

Disponibilidad de espacios para desempeñar su trabajo: .....

.....

.....

2- Mencione los aspectos de la estructura edilicia, que a su criterio deberían mejorarse.

a.- .....

b.- .....

c.- .....

3- Cómo influyen en su ambiente de trabajo:

a- Los ruidos:.....

.....

b- La temperatura ambiente:.....

.....

b- La iluminación:.....

.....

4- ¿Aqué riesgos de la planta física se considera expuesto?.....

.....

RECURSOS

5- ¿Qué opina Ud. de la cantidad y distribución de personal de enfermería que se desempeña en su servicio?.

.....

.....

6- Considera Ud. que la tarea que realiza es la que le corresponde a su formación y experiencia?.

Si ☐ No ☐ ¿Por qué?

.....

.....

7- Los materiales que dispone para realizar su actividad profesional son:

Adecuados en cantidad	Si	☐	No	☐
Adecuados en calidad	Si	☐	No	☐
Tiene disponibilidad	Si	☐	No	☐

8- Dispone de equipos e insumos de protección personal tales como:

Guantes	❑ Siempre	❑ A veces	❑ Nunca
Gorros	❑ Siempre	❑ A veces	❑ Nunca
Batas	❑ Siempre	❑ A veces	❑ Nunca
Barbijos	❑ Siempre	❑ A veces	❑ Nunca
Antiparras	❑ Siempre	❑ A veces	❑ Nunca

9- Cuando dispone de Insumos de protección personal los utiliza?

❑ Siempre ❑ A veces ❑ Nunca

Por qué?.....

CLIMA ORGANIZACIONAL

10.- ¿Cuántos pacientes generalmente tiene Ud. a su cargo?.....

11- Qué tipo de cuidados requieren?

- ❑ Cuidados Intensivos
- ❑ Cuidados intermedios
- ❑ Autocuidado
- ❑ De los tres tipos

12- De los siguientes aspectos, señale los que a su criterio le provocan mayor carga psicofísica. (Puede marcar más de una opción)

- ❑ Trabajo excesivo
- ❑ Escasez de pausas laborales
- ❑ Demanda de pacientes
- ❑ Demanda de familiares
- ❑ Demanda de supervisores
- ❑ Permanecer mucho tiempo de pie
- ❑ Ejecutar esfuerzos físicos permanentemente
- ❑ Contacto frecuente con enfermos graves
- ❑ Contacto frecuente con enfermos infectocontagiosos
- ❑ Otros ¿Cuáles?.....

.....

13- Puede Ud., desempeñarse con autonomía en la tarea?. Fundamente su respuesta.

.....

.....

14- las enfermeras supervisoras ante su desempeño, le produce a Ud., sensación de stress, presión, etc. Comente.

.....

.....

CONDICIONES DE TRABAJO

15- ¿Cuántas horas diarias trabaja normalmente?.....

16- Trabajo los días:

a- Feriados.....

b- Sábados.....

c- Domingos.....

d- Rota de Turno?.....

e- ¿Cuál?.....

17- Qué opina sobre la remuneración que percibe?

.....

.....

18- Además del salario básico, que otras bonificaciones recibe?. Las considera suficiente?

.....

.....

19- La protección laboral que ofrece la institución incluye:

- Control médico periódico
- Control de su Salud Mental
- Protección de riesgos laborales
- Protección de accidentes laborales
- Otras ¿Cuáles?.....

20- Qué opina sobre la cobertura recibida?.

.....

.....

21- Cuál es su punto de vista sobre las relaciones interpersonales en su lugar de trabajo?

.....

.....

Anexo II

Córdoba, de de 200.

Sra. Jefe del Departamento de Enfermería del
Hospital Rawson del
Ministerio de Salud de la
Provincia de Córdoba
Lic……..
S_____//_____D

De mi mayor consideración:

Me dirijo a Ud. con el objeto de solicitar autorización para realizar el protocolo de investigación cuyo título es *“ Opinión sobre Ambiente de Trabajo*”. La misma toma como base la institución hospitalaria debiendo contar con la colaboración del personal profesional de enfermería a quien se aplicará un cuestionario autoadministrado.

El motivo de la misma es la necesidad de cumplimentar requisitos para la aprobación de la materia taller de trabajo final. Se busca a través de este documento aportar información necesaria para el desarrollo de la profesión.

Sin otro particular y en la espera de una resolución favorable, le saluda con distinguida consideración.

Elba R. Sigampa
DNI Nª 13.537.979

Anexo III

TERMINOS DE INFORMACION DE LA INVESTIGADORA

Estamos invitando a Usted a participar de un estudio que propone conocer las opiniones de las enfermeras del Hospital Rawson sobre su ambiente de trabajo. Su contribución es muy importante en el sentido de trazar futuras intervenciones de promoción de la salud en el ámbito del Servicio de Enfermería de este Hospital.

Sus respuestas serán recogidas con la máxima discreción y mantenidas en secreto, utilizadas apenas para esta investigación, como así tampoco, no será publicado su nombre y/o cualquier dato que sugiera la identificación del informante.

Los informantes de este estudio tienen completa libertad de participación pudiendo retirar su consentimiento en cualquier momento de la realización de la investigación, lo que no acarreará perjuicio para los mismos. Yo, Elba Rosa Sigampa, colega suya en esta Institución de Córdoba, teléfono (0351) – 4583749 (particular), me coloco a disponibilidad para cualquier aclaración o duda sobre la investigación

Córdoba,.....de.....de 200

Investigadora