Pontificia Universidad Católica del Ecuador | SEDE ESMERALDAS

ESCUELA DE ENFERMERÍA

TESIS DE GRADO

CONDICIONES LABORALES QUE AFECTAN ELDESEMPEÑO DEL ROL DEL PERSONAL DE ENFERMERÍA DEL DISTRITO 08D01 DE LA CIUDAD DE ESMERALDAS.

PREVIO A LA OBTENCIÓN DEL TITULO DE LICENCIADA EN ENFERMERÍA

AUTORA

SIMBAÑA SIMISTERRA LUISA PAOLA

ASESOR

MSC. ANGEL EDUARDO PUPO SUÑOL

Esmeraldas, 2018

TRIBUNAL DE GRADUACIÓN

El trabajo de tesis aprobado luego de haber dado cumplimiento a los requisitos exigidos por el reglamento de Grado de la PUCESE, previo a la obtención del título de LICENCIADA EN ENFERMERÍA.

…….

Presidente del tribunal de Graduación

……

Lectora 2

…….

Director (a) de Escuela

…….

Director de Tesis

Fecha:…….

AUTORÍA

Yo, **Simbaña Simisterra Luisa Paola** declaro que la presente investigación enmarcada en el actual trabajo de tesis, es absolutamente original, auténtica y personal.

En virtud que el contenido de esta investigación es de exclusiva responsabilidad legal y académica dela autora y de la PUCESE.

_____

Simbaña Simisterra Luisa Paola
C.I: 0804347409

AGRADECIMIENTO

Agradezco principalmente a Dios por guiar y proteger de mi durante todo el tiempo transcurrido, por permitir que una más de mis metas sea alcanzada con el mejor de los éxitos, dicha meta es la culminación de mi carrera con el presente trabajo.

Agradezco a mis padres y familiares por siempre confiar en mí y brindarme todo lo necesario para poder conseguir lo que hasta ahora me llena de satisfacción.

De la misma forma agradezco a mi tutor y maestros que con su paciencia y esfuerzo se encontraron presente durante toda mi carrera universitaria y me brindaron los conocimientos necesarios para hoy alcanzar esta meta.

DEDICATORIA

Esta tesis va dedicada a mis padres por su esfuerzo, amor, empeño y su apoyo incondicional que me brindaron en todo momento. Siempre inculcándome que lo mejor que el ser humano puede llevar consigo son los principios y la educación, esto es lo que me ha llevado a esforzarme y conseguir con mucho sacrificio ser una profesional en salud.

A mis hermanos, por ser el motor que me impulsa a ser mejor y dejar en ellos el ejemplo de que la educación es la mejor herramienta para enfrentar la vida día a día.

A mi novio que con su amor y empeño ha estado conmigo en cada momento, brindándome confianza y su apoyo incondicional. A mis familiares, abuela, tías y amigos que con su cariño y apoyo han logrado que hoy cumpla una de mis metas que es convertirme en una profesional en enfermería.

INDICE DE CONTENIDO

TRIBUNAL DE GRADUACIÓN i
AUTORÍA ii
AGRADECIMIENTO iii
DEDICATORIA iv
INDICE DE CONTENIDO v
ABREVIATURAS vi
LISTADO DE FIGURAS vii
RESUMEN viii
ABSTRAC ix
INTRODUCCIÓN 1
CAPÍTULO I: MARCO REFERENCIAL 4
1.1. Bases teóricas científicas 4
1.2. Antecedentes 6
1.3. Marco legal 9
CAPITULO II: MATERIALES Y MÉTODO 10
2.1. Tipo de estudio 10
2.2. Definición conceptual y operacionalización de las variables 11
2.3. Métodos 12
2.4. Técnicas e instrumento 12
2.5. Análisis de datos 13
2.6. Normas éticas 13
CAPITULO III: RESULTADOS 14
CAPITULO IV: DISCUSIÓN 25
CAPITULO V: CONCLUSIONES 27
CAPITULO VI: RECOMENDACIONES 28
REFERENCIA 29
ANEXOS 33

ABREVIATURAS

PAHO: Organización Panamericana de la Salud Oficina Regional por sus siglas en inglés

OMS: Organización mundial de la salud

AMRO: Oficina Regional para las Américas de la OMS

OPS: Organización Panamericana de Salud

IESS: Instituto Ecuatoriano de seguridad social

LISTADO DE FIGURAS

Figura 1: Distribución porcentual según tiempo de trabajo. 14
Figura 2: Distribución porcentual sobre la satisfacción laboral 15
Figura 3: Distribución porcentual sobrela calidad de la entrega de los servicios 16
Figura 4: Distribución porcentual sobre conformidad con los horarios laborales.……17
Figura 5: Distribución porcentual del nivel de sobrecarga laboral diario.. 18
Figura 6: Distribución porcentual de influencias en las actividades laborales..... 19
Figura 7: Distribución porcentual sobre el nivel de conformidad con el trabajo. 20
Figura 8:Distribución porcentual sobre el nivel de proviciones para trabajar..... 21
Figura 9: Distribución porcentual sobre las relaciones interpersonales del equipo 22
Figura 10:Distribución porcentual sobre la realización de trabajo en equipo 23

RESUMEN

Objetivo: Analizar las condiciones laborales que afectan el rol de los profesionales de enfermería del distrito 08D01 de la Ciudad de Esmeraldas. **Metodología:** Se realizó un estudio descriptivo, cuanticualitativo y de corte transversal, en una muestra de 30 profesionales de enfermería distribuidos en los diferentes centros de salud del distrito en estudio, a los cuales se les aplicaron instrumentos de recolección de datos, como un cuestionario con 11 preguntas cerradas, una guía de entrevista estructurada con 4 preguntas abiertas dirigida a los líderes, así como una ficha de observación para evaluar la calidad de los procesos. **Resultado:** Se obtuvo que el 57% del personal muestra satisfacción con el trabajo que realiza, frente a solo el 10% que no lo está; en cuanto a la carga laboral, el 60% refirió que este si afecta la calidad del servicio que se presta, mientras que el otro 40%no lo consideró así, en cuanto a los horarios de trabajo asignados por las autoridades el 46% considera que son buenos, frente al 17% que no lo considera de esta manera. **Conclusiones:** Se constató que las condiciones laborales se ven afectadas por la infraestructura de los centros, que no le permite al personal desenvolverse como debería, así como la falta de insumos y materiales que hacen que el personal se limite a brindar con calidad el servicio que presta. Cabe recalcar; que las condiciones laborales han mejorado, aun así, no se ha podido cubrir las demandas en todas las entidades de salud del distrito, así como que siguen existiendo situaciones que afectan al profesional que brinda sus servicios, lo que repercute sobre los usuarios que necesita de los mismos.

Palabras clave: Condiciones laborales; satisfacción; profesionales; enfermería, trabajo en equipo.

ABSTRAC

Objective: To analyze the working conditions that affect the role of nursing professionals in the 08D01 district of the City of Esmeraldas. **Methodology:** A descriptive, quantitative and cross-sectional study was carried out in a simple of 30 nursing professionals distributed in the differen thealth centers of the distric tunder study, to which data collection instruments were applied, such as a question nairewith 11 closed questions, a structured interview guide with 4 open question sad dressed to the leaders, as well as an observation form to evaluate the quality of the processes. **Result:** It was obtained that 57% of the staff shows satisfaction with the work they do, compared to only 10% that is not; Regardingt he work load, 60% said that this affects the quality of the service provided, while theother 40% did not considerit as such, interm so fthe works chedules assigned by the authorities, 46% consider That They are good, compared to 17% who do not consider it this way. **Conclusions:** It was found that working conditions are affected by the infrastructure of the centers, which does not allow the staff to function as they should, as well as the lack of supplies and materials that make the staff limit them selves to providing quality service. Borrow It's worth say; That the working condition shave improved, even so it has not been posible to cover the demands in all the health entities of the district, as well as That there are still situations that affect the professional who provides their services, which affects the users that need the same.

Keywords: Working conditions; satisfaction; professionals; nursing; teamwork.

INTRODUCCIÓN

Las condiciones laborales en el ámbito de la salud no son más que aquellas que le permiten al personal de enfermería desenvolverse correctamente y de esta misma forma prestar sus servicios de la manera más óptima. A pesar de que el estado y los sistemas de salud plantean formas para cubrir todas las necesidades posibles, dichas condiciones no pueden ser cumplidas y solucionadas en su totalidad. Es por ello que a estas condiciones se les debe dar mucha importancia.

La problemática de las condiciones laborales causa mucha molestia ya que son las que en gran parte afectan y traen como consecuencia una mala atención e inconformidad en los prestadores de salud y aquellas personas que reciben el servicio. Puesto que una de las principales funciones o roles que cumple el profesional de enfermería es brindar sus servicios a las personas, familias y comunidades, dicha atención brindada lleva consigo la aplicación de varios conocimientos obtenidos durante el trayecto de sus vidas. Y a pesar de las constantes quejas, a estas inconformidades no se le presta la atención necesaria, cosa que se ha hecho normal dentro de la sociedad actual.

En el 2001 según el modelo de la OMS sobre los entornos laborales saludables, la Oficina Regional para las Américas (AMRO) desarrolló el plan sobre la salud de los trabajadores, el cual delineó un esquema de mejora para la salud de los trabajadores, este plan estaba dirigido especialmente a los países de América. Dicho plan tenía un objetivo el cual se encontraba a tono con el Plan Global de la OMS para la salud de los trabajadores, donde se anima a las organizaciones y a sus miembros a:

> Tomar acciones respecto a los factores físicos, químicos, biológicos y psicosociales, así como los factores organizacionales y procesos de producción peligrosos que pueden tener un efecto adverso sobre la salud del trabajador tanto en el sector formal como en el informal. Los valores de excelencia, equidad, solidaridad, respeto e integridad se subrayan en este plan regional, así como las "tres P" de prevención, promoción y protección de los trabajadores(OMS, 2010).

La Encuesta de Calidad de Vida en el Trabajo para el año 2010 en España refleja que los/las trabajadores/as que pertenecen al sector de actividades sanitarias y servicios sociales presentan uno de los niveles medios de estrés más alto en comparación con otros sectores como el industrial. Asimismo, se evidencia que el personal de enfermería

tiene una alta probabilidad de ausentarse del trabajo por enfermedad, y que las causas principales son el estrés y la insatisfacción laboral. A su vez, un estudio en España señala que un estresor importante para la enfermería es la sobrecarga laboral, además de aspectos relacionados con el/la paciente. Asimismo, existen otras condiciones de trabajo estresantes que experimenta la enfermería de forma habitual, como son la sobrecarga laboral, la ambigüedad de las tareas a desarrollar o enfermero/a multitarea, la falta de reconocimiento, la relación de subordinación al/a la médico/a, el bajo apoyo o la falta de respeto del/ supervisor/a, así como las peores condiciones salariales(Gironès , Tarafa, & Benach, 2015).

La OPS/OMS trabaja con los países de la región para promover la educación en enfermería y fortalecer sus capacidades para producir, evaluar y utilizar evidencia científica en enfermería. También, evalúa la situación de los recursos humanos en enfermería para promover políticas y planes, y facilita la comunicación y la diseminación de información científica.

Este estudio realizó una investigación sobre las condiciones laborales que afectan el desempeño del rol de los profesionales en enfermería del distrito 08D01 de la Ciudad de Esmeraldas; la cual sirvió para conocer porque los profesionales en salud adoptan comportamientos irregulares, poco aceptables, así como los factores con los que regularmente cuentan y/o carecen los profesionales de salud, de esta forma se identificó como estas situaciones afectan directa e indirectamente al momento de ejercer su labor.

¿Cuáles fueron las condiciones laborales que afectan el desempeño del rol del personal de enfermería del distrito 08D01 de la provincia de Esmeraldas?

Es beneficioso que el personal de enfermería realice sus actividades en condiciones favorables, sin estrés manteniendo buenas relaciones interpersonales, con los recursos necesarios para ejecutar los procedimientos de manera óptima. Mejorando así el servicio hacia los usuarios.

Debido a la importancia de las que estas condiciones generan se consideró importante realizar este estudio con la finalidad de determinar las condiciones laborales que afectan el desempeño del rol del personal de enfermería del distrito número 08D01.

El profesional de enfermería brinda el 100% dela atención a los pacientes siempre basándose en conocimientos teórico y prácticos que se han recolectado durante los años de estudio y prácticas, este tipo de conocimientos del profesional de enfermería que

labora en áreas asistenciales, están relacionados directamente al cuidado que brinda y a otras responsabilidades que asume en el trabajo. Es por ello que se tiende muchas veces a estar expuestos al ruido excesivo, iluminación defectuosa, sobrecarga laboral, espacio insuficiente o inadecuados, falta de material y falta de personal.

Debido a esto se pretende estudiar las condiciones defectuosas o irregulares que ocasionan inconformidad en el personal. Para enfrentar dichos eventos o condiciones que perjudican el desempeño de la labor de enfermería es necesario saber cuáles son estos factores a fin que nos conlleven a la obtención específica de resultados.

El personal de enfermería cumple funciones importantes en la salud de las personas, las familias y en la comunidad donde prestan sus servicios, por lo que es de suma importancia analizar cuáles son las condiciones que abarcan estas personas y cuales son aquellas limitaciones que no ayudan en el desenvolvimiento eficaz con el medio y es aquí donde radicará la importancia de este trabajo de investigación. Demostrará la existencia de factores limitantes en el campo laboral del personal de enfermería, que atenta contra el buen desempeño profesional de los mismos.

Esta investigación se realizará a corto plazo y permitirá dar a conocer las condiciones laborales y otros factores que de cierta manera afectan en el servicio que brindan los profesionales de la enfermería cotidianamente.

Objetivo general: Analizar las condiciones laborales que afectan el desempeño del rol de los profesionales en enfermería del distrito 08D01 de la Ciudad de Esmeraldas.

Objetivos específicos

1. Identificar las condiciones laborales que existen en las distintas entidades de salud pertenecientes al distrito 08D01 de la ciudad de Esmeraldas.
2. Comparar la disponibilidad y distribución de los recursos materiales, tecnológicos y humanos.
3. Considerar los factores que influyen en el cumplimiento de las funciones del personal de Salud.

CAPÍTULO I: MARCO REFERENCIAL

1.1. Bases teóricas científicas

Las condiciones laborales son aquellas que le permiten al profesional desenvolverse y realizar sus actividades de manera óptima y eficaz, estas condiciones están presentes en todos los ámbitos laborales y se pretende que estas condiciones sean siempre positivas para el confort de quien da y recibe los servicios. Por esto se han tomado como referencia algunas teorías descritas por varios autores donde definen las condiciones laborales desde perspectivas diferentes.

La profesión de enfermería se ha identificado como aquella carrera humanitaria, es decir que principalmente está centrada en el ser humano y su interacción con el entorno, donde este: elige, se autodetermina, y es un ser activo. El objetivo de la enfermería debe ser esencialmente para el beneficio del paciente y su trabajo debe estar centrado en él.

Hay que recalcar que el profesional en enfermería competente es aquel que utiliza sus conocimientos, habilidades y actitudes para emitir juicios clínicos, solucionar problemas y realizar tareas costo-eficaces. La función de la enfermería, al igual que la de otras profesiones de la salud, debe incluir la información y educación del cliente sobre la salud, para que él pueda elegir entre las diversas opciones posibles, una vez considerados los distintos riesgos y beneficios de cada alternativa. Esta función de educación se está convirtiendo en prioritaria, ya que la tendencia del cuidado de la salud se centra en el cliente, como centro de la atención y como persona que toma la decisión del tratamiento y el tipo de cuidado que se va a realizar. Además, el profesional en enfermería debe ser la conexión o unión entre los profesionales de la salud, el paciente y su familia. Esta función tiene por objetivo la integración de los esfuerzos y la prevención de la fragmentación de los servicios de salud asociada a la especialización. Es la enfermera quien crea relaciones, mediante el reconocimiento mutuo enfermera-paciente, conociendo sus percepciones y necesidades, y negociando el cuidado para alcanzar los objetivos propuestos en el plan de cuidados holísticos(Zabalegui, 2003).

.

El rol se debe definir como un conjunto de patrones, descripciones o normas aplicadas a los comportamientos de una persona dependiendo de la posición que ella ocupa. Es decir, prescripciones que definen el comportamiento de un miembro de un grupo en determinada posición dentro de ese grupo (Mendes & Lopes, 2009).

En cuanto a las funciones que tienes el personal en enfermería, estas van a depender según al tipo de necesidades que se deba cubrir en los pacientes con el objetivo que estas funciones permitan alcanzar y mantener en el individuo una salud óptima y de esta forma obtener una calidad de vida adecuada

Por cuanto tenemos que el profesional realiza varios roles como lo indica la revista "como funciona que" en el año 2015, donde señala que el profesional cumple:
La función de cuidador, ya que un enfermero proporciona cuidado a sus pacientes en una variedad de escenarios. Esto incluye las necesidades físicas, que pueden incluir el cuidado total; **Como un comunicador**, pues comprende que las técnicas efectivas de comunicación pueden ayudar a mejorar el entorno sanitario; **En la Gestión de la atención,** el enfermero trabaja con otros empleados de la salud, por lo que se asegura de que el cuidado del paciente sea cohesivo; **Defensor del paciente**, donde éste es responsable de proteger los derechos del paciente cuando una persona está enferma, ya que es incapaz de actuar o elegir de la misma forma que cuando está bien y por último el enfermero actúa **Como Agente de cambio,** cuando asiste a otros, como son los clientes, realizando las modificaciones necesarias en su propio comportamiento (como funciona que, 2015).

Para llevar a cabo la actividades que realizan los profesionales en enfermería es necesario tener en cuenta que para esto se debe contar con características generales como son: la dotación de equipos, productos y materiales a utilizarse en los centros de trabajo, de esta misma forma tomar en cuenta la naturaleza de los agentes presentes en el ambiente sean estos físicos, biológicos o químicos que influyan en el medio del personal que realiza las actividades y por último que los procedimientos a realizar no generen riesgos en dicho personal.

Para obtener un grado de satisfacción laboral óptimo es necesario contar con características específicas según como lo señalan los autores Abrajan, Contreras y Montoya en su artículo sobre el grado de satisfacción y condiciones de trabajo; estas características son:

Seguridad en el trabajo. Esta variable se relaciona con una perspectiva subjetiva acerca de la continuación de un trabajo.

Condiciones de trabajo Las condiciones de trabajo se refieren a las características que involucra su realización e integran los siguientes aspectos: ingreso (adecuación de acuerdo a los gastos, forma de pago), tiempo (tipo de jornada, horario de trabajo, descansos), prestaciones (vacaciones, aguinaldo, utilidades, transporte, servicios médicos, uniforme), capacitación (para desempeñar el puesto, situaciones de riesgo, otras áreas), oportunidades de desarrollo (de ascenso o para continuar los estudios), seguridad y limpieza (equipamiento requerido, limpieza y ordenamiento del área de trabajo), bienestar (instalaciones sanitarias, suministro de agua potable, custodio de bienes, lugar de descanso, comedor), incentivos (en efectivo o motivacionales) y carga de trabajo.

Relaciones interpersonales Implica el carácter social del trabajador, expresado en el número de contactos o relaciones que entabla con los miembros de la organización. Se exploraron las relaciones con jefes, compañeros y subordinados.

Comunicación La comunicación se refiere a la forma de expresar las ideas y sentimientos hacia los demás.

Motivación Es aquello que provoca la acción del individuo, relacionado con la satisfacción de necesidades de logro, afiliación y poder, tanto dentro como fuera de la organización.

Clima organizacional Se refiere a la percepción del trabajador del entorno en general y si este le es o no agradable (Abrajan, Contreras, & Montoya, 2009).

1.2. Antecedentes

Quintana y Paravic en Brasil mediante su revista enfermagen volumen67, titulado calidad de vida en el trabajo del equipo de enfermería realizaron una investigación con el objetivo de identificar cual era el sexo más vulnerables a sufrir complicaciones en su ámbito laboral, dicha investigación dio como resultado que el género femenino es el que más complicaciones presenta en cuanto a problemas suscitados en el área de la salud ya que los profesionales en ocasiones reflejan alteraciones que muchas veces son pasadas por alto y poco tratadas, sobre todo cuando la persona es del género femenino y

antepone los cuidados de sus pacientes, su familia y/o amigos o miembros de su comunidad, a los suyos propios (Quintana & Paravic, 2014).

En una Investigación anterior sobre las condiciones laborales realizada en la ciudad de Bogotá durante el año 2013 por la investigadora Contreras, la cual a través de una investigación mixta da como resultados que:

> El 58 % de la población presenta un nivel medio de satisfacción laboral, seguido del 31% de la población que presenta un nivel alto de satisfacción laboral y por último el 11% de la población con un nivel bajo de satisfacción laboral (Contreras, 2013).

En Cartagena de indias, Colombia en una investigación realizada por Cogollo y Gómez respecto a las condiciones físicas del puesto de trabajo y la dotación de materiales, el 34% de las enfermeras consideraron que los equipos y materiales de trabajo eran incompletos e inseguros, 32% identificaron la falta de señalizaciones dentro del área de trabajo, 31%, espacio reducido y temperatura inadecuada y 15%, niveles de ruido (Cogollo & Gòmez, 2010).

Un estudio realizado por Romina Aguilera arrojó referente a la satisfacción laboral de las enfermeras/os y a las relaciones interpersonales con los compañeros que el 80% se considera satisfecho debido a que existe buen dialogo, las personas son amables, hay colaboración entre ellos en el trabajo, son comprensivos y comparten tantas horas que forman amistad; el 20% lo se considera insatisfecho refiere que hay deficiente comunicación, diferencias de criterios y las diferencias de edad abismales intervienen en la formación de conflictos. Con respecto a la satisfacción con las condiciones de trabajo que implican el horario, la distribución del trabajo, el 53.3% se encuentra satisfecho y el 46.6% está insatisfecho (Aguilera, 2011).

Un estudio realizado en la ciudad de Santa Fe de Bogotá por Leguizamón y Gómez a un grupo de 91 mujeres enfermeras sobre las condiciones laborales les dio por resultados que, en cuanto al tiempo de experiencia en el área laboral, estas rodeaban los 17 años. Los sujetos estaban vinculados al ejercicio laboral a través de diversos tipos de contratos. Semanalmente trabajan durante 6 días; el número de horas de trabajo diario oscila entre 6 y 12 horas. El 49,5% de los sujetos trabaja horas extras, el 60,2% no tiene ningún descanso además del tiempo de almuerzo durante la jornada laboral. El 66,7% trabaja en horario diurno y el 32,6% en horario nocturno o por turnos, el 81,4% de las

enfermeras obtiene permisos remunerados por enfermedad, el 57,5% los obtiene por enfermedad de sus hijos. Las condiciones físicas del desempeño laboral se evaluaron teniendo en cuenta la presencia o no de ruido, calor, frío, luz inadecuada, hacinamiento, gases, polvo o humo, la presencia de condiciones ambientales peligrosas, el hecho de tener que levantar cargas pesadas de presenciar y/o experimentar accidentes en el trabajo. Además de las condiciones laborales anteriores, las enfermeras se enfrentan a dificultades específicas en su lugar de trabajo como falta de medicinas, de equipos necesarios y/o de enfermeras, congestión de pacientes y en algunos casos el entendimiento con otro personal de las instituciones de salud es deficiente. El grupo de las enfermeras, en comparación con los demás grupos ocupacionales, presentó indicadores más bajos de control y de apoyo laboral e indicadores más altos de destrezas exigidas y de demandas laborales(Leguizamon & Gòmez, 2001).

Según la investigación realizada por Samudio Vera en los Hospitales regionales de Argentina concluyó que, en relación a la provisión de insumos por la enfermera jefe para llevar a cabo los procedimientos necesarios para el cuidado del paciente, la mayoría opinó que casi siempre (51%) o siempre (7%) contaban con todos los insumos para cumplir la tarea. La provisión de insumos por hospital, fue más satisfactoria en Ayolas (46%) y en Pilar, donde el 83% respondió que casi siempre contaban con todos los insumos y el 16% que siempre contaban con los insumos. En San Pedro, un mínimo importante de encuestados (28%) respondió que contaba ocasionalmente con la provisión de todos los insumos (Vera, 2013).

De la misma forma en Colombia se realizó un estudio mediante el método univariado donde dicho cuestionario contenía preguntas de características demográficas, características del cargo desempeñado, relaciones laborales, tipo de contratación, condición de seguridad laboral y la escala de satisfacción laboral que explora elementos materiales o de infraestructura laboral cotidiana, los beneficios laborales, políticas, relaciones sociales, desarrollo profesional, desempeño y relación con la autoridad, esta investigación dio como resultado que la edad del grupo osciló entre 23 y 55 años, el 34% de las enfermeras consideraron que los equipos y materiales de trabajo eran incompletos e inseguros, 32% identificaron la falta de señalizaciones dentro del área de trabajo, 31%, espacio reducido y temperatura inadecuada y 15%, niveles de ruido. Por ello en Cartagena el personal de enfermería identifica las condiciones de trabajo como deficientes en retribución económica, personal de apoyo, infraestructura física de los

puestos de trabajo, materiales y equipos en el lugar de trabajo y alta carga laboral(Collogo & Gomez , 2010).

En Ecuador en el Hospital IESS de la ciudad de Milagro, provincias del Guayas en el año 2013, según datos estadísticos del área de Trabajo social, el cual demostró que sea han registrado 6 accidentes dentro de las áreas hospitalarias en cuanto al trabajo, en las cuales 1 se ha dado en la realización de las actividades dentro de la cocina, 4 por motivo de resbalones y tropiezos y 1 por pinchazo al realizar control de glicemia, lo relevante de estos casos reportados es que el 80% le corresponde al personal de enfermería, 10% personal de cocina y 10% al personal médico (Vasquez , 2015).

Un estudio realizado por Santamaría sobre Burnout en profesionales de la salud en el Hospital Luis Vernaza de Guayaquil, demostró que gran partes del personal estudiado presenta un nivel de agotamiento emocional medio, es decir que no siempre la carga laboral es fuerte y un mínimo porcentaje indicó no tener agotamiento emocional, manifestando que su trabajo no les produce gran preocupación ni tensión (Santamaria, 2016).

1.3. Marco legal

En el presente trabajo sobre las condiciones laborales que afectan el desempeño del personal de enfermería se sustenta en las bases legales de la ley orgánica de salud de la constitución de la república del Ecuador en el capítulo 3, artículo 9 literal H de la ley que contribuye al amparo de los trabajadores para que desarrollen la entrega oportuna de los recursos y su distribución bajo el principio de equidad: así como los recursos humanos necesarios para brindar atención integral de calidad a la salud individual y colectiva, con el fin de prevenir, disminuir o eliminar los riesgos, accidentes y aparición de enfermedades laborales. Y de la misma forma el literal I que garantiza la inversión en infraestructura y equipamiento de los servicios de salud que permita el acceso permanente de la población a atención integral, eficiente, de calidad y oportuna para responder adecuadamente a las necesidades epidemiológicas y comunitarias.

También esta ley hace referencia en su capítulo 5, artículo 117 que va a favorecer en aspectos de salud y seguridad al trabajador que a través del ministerio del trabajo en coordinación con el IESS velaran por los dos aspectos mencionados, protegiendo al trabajador, lo cual está a tono con la investigación desarrollada.

CAPITULO II: MATERIALES Y MÉTODO

2.1. Tipo de estudio

Se realizó un estudio descriptivo, cuanticualitativo y de corte transversal en el Distrito de salud 08D01 ubicado en la ciudad de Esmeraldas, el cual se encuentra ubicado en la Avenida Colón entre Venezuela y Ecuador. Este distrito comprende entidades de salud como: La Propicia, San Mateo, San Vicente de Paul, Santas Vainas, Tabiazo, Tachina, Unidos somos más, Los almendros, Camarones, Carlos Concha, Centro de salud #1, Centro de salud #2, Chaflú, Májua, Centro de Salud Tipo C Las palmas y Centro de salud Tipo C San Rafael.

Fue **Descriptivo** porque **s**e describieron las condiciones laborales del personal de enfermería que labora en este distrito de salud, lo cual ayudó a interpretar y comprender el problema en las condiciones laborales, con la afectación sobre la calidad del servicio que se presta.

Además, **Cuanticualitativa**, debido a que se midieron variables numéricas para obtener resultados **cuantitativos**, los cuales se obtuvieron en la recogida de información sobre la valoración de las condiciones laborales que rodea al personal de enfermería; donde se midieron las variables: edad, tiempo de trabajo, escala de conformidad, entre otras, lo que permitió analizar e interpretar los datos obtenidos y se plasmaron los resultados en porcentajes.

Por otra parte, resultó ser **cualitativa** pues se analizaron las cualidades alrededor de este fenómeno. Se trabajó sobre la realidad de los hechos con una correcta interpretación que permitió indicar cuáles son estas condiciones según lo manifestado por el personal que brindó la información. Y se hizo uso de entrevistas y fichas de observación, lo que permitió analizar e interpretar los factores que afectan al personal de enfermería.

Y fue de corte **Transversal** puesto que se aplicaron los instrumentos de recolección de datos en un mismo espacio de tiempo determinado a la población en estudio, donde se obtuvieron los datos a través de la aplicación de encuestas y entrevistas al personal que conforma el distrito de salud 08D01 de Esmeraldas.

El estudio estuvo dirigido a la población de profesionales de enfermería de este Distrito de salud, la fue estuvo constituido por 98 personas, la muestra que se estudió estuvo compuesta por 30 profesionales, pues a pesar de que se podía trabajar con el total de la población, 68 no estuvieron de acuerdo a participar en la investigación, derecho que le asistía y estaba plasmado entre los criterios de inclusión y exclusión.

Criterios de inclusión

Para la selección de la muestra se consideraron los siguientes criterios de inclusión:

- Personal de enfermería (Licenciados/as en enfermería, jefes de área de enfermería)
- Personal de enfermería que labore en el distrito 08D01 de la ciudad de Esmeraldas.
- Personal de enfermería que labore en el distrito 08D01 de la ciudad de Esmeraldas y que esté de acuerdo a participar en la investigación.

Criterio de exclusión

Para la selección de la muestra se consideró los siguientes criterios de exclusión:

- Personal que labore en salud pero que no sea profesional de enfermería (médicos, especialistas, administrativos, laboratoritos, farmacéuticos.)
- Personal de enfermería que no labore en el distrito 08D01 de la ciudad de Esmeraldas.
- Personal de enfermería que no esté de acuerdo a participar en la investigación.

2.2. Definición conceptual y operacionalización de las variables

El estudio describió y analizó las variables siguientes:

Independiente

- **Condiciones laborales**, las condiciones laborales son aquellas que le permiten al individuo desenvolverse y realizar sus actividades de manera óptima y eficaz; está compuesta de factores como son, medio ambiente físico , relaciones interpersonales, carga laboral, motivación, e implementación necesaria para desarrollar actividades.

Dependiente

- **Ambiente laboral**, este puede ser de naturaleza tangible o intangible, y se ha demostrado que influyen notoriamente en la productividad y en la vida privada de los empleados
- **Recursos materiales**, es un medio de cualquier clase que permite conseguir aquello que se pretende.
- **Calidad de atención,** es la satisfacción de las necesidades y exigencias del paciente individual, de su entorno familiar y de la sociedad como una totalidad.

El cuadro de operacionalización de variables se encuentra en los anexos (cuadro # 1)

2.3. Métodos

Se utilizaron métodos empíricos, teóricos y estadísticos para la realización del estudio, resultando ser **Empírico**, puesto que la investigación se basó en la práctica, experiencia y en la observación de los hechos a medida que se obtenían los datos para la investigación. **Teórico**, pues este método le permitió a la investigación obtener datos, los cuales permitieron explicar y comprender la base de los hechos y las cualidades de la misma. Y por último se empleó el **Estadístico,** pues mediante este método se pudo plasmar los datos obtenidos de forma teórica en barras de Excel donde por medio de porcentajes se conocieron resultados específicos de la investigación.

2.4. Técnicas e instrumento

Se emplearon diferentes técnicas e instrumentos en la recolección de los datos, para lo cual se desarrollaron instrumentos precisos y de fácil comprensión.

- **Encuestas**

Se aplicó al personal de enfermería un cuestionario compuesto por 11 preguntas cerradas, con el fin de recolectar la información sin modificar el entorno, respecto a los factores que afectan al desempeño óptimo de sus labores. Permitiendo recopilar la información con el fin de obtener datos precisos y confiables en la investigación y cumplir con los objetivos de esta.

- **Fichas de observación**

La observación como técnica permitió conocer la realidad de cada uno de los centros de salud pertenecientes al distrito 08D01, a su vez verificar si cuentan con los insumos y materiales necesarios para desempeñar sus actividades y si el ambiente les permitía realizar los procedimientos de forma correcta. Para ello se empleó una guía de observación constituida por ocho ítems en donde se valoró las condiciones en que laboran los profesionales de enfermería.

- **Entrevista**

En tanto la entrevista fue mediante una guía estructurada de preguntas dirigida a los jefes de áreas, que permitió conocer los mecanismos que utilizan los jefes con el personal de enfermería que está bajo su responsabilidad, para mejorar el ambiente laboral ante las diversas situaciones que ocurren en los centros de salud del distrito 08D01.

2.5. Análisis de datos

Para el procesamiento de la información se utilizó el programa Microsoft Excel y Microsoft Word donde se agruparán en tablas y gráficos los resultados obtenidos de las encuestas, entrevista y fichas de observación con el fin de delimitar los datos de interés que se necesiten para dar cumplimiento a los objetivos trazados en la realización de la investigación

2.6. Normas éticas

Se obtuvo el consentimiento para intervenir por parte de la directora distrital de salud, además se aplicó a todos los participantes (personal de enfermería) en dicha investigación un consentimiento informado con la finalidad que ellos colaboren en la realización de este estudio, protegiendo siempre la privacidad de las fuentes de información.

CAPITULO III: RESULTADOS

Después de aplicar las encuestas al total de participantes en la investigación se pudo conocer que de las 30 profesionales el 100% pertenece al sexo femenino, lo que a su vez condiciona la investigación a demandas de condiciones laborales específicas, por estar la gran mayoría de este personal en etapa reproductiva, y ser madres.

Los resultados obtenidos según tiempo de trabajo en el distrito número 08D01 de la ciudad de Esmeraldas, muestran que el índice mayor es de 6 meses a 3 años con el 44% mientas que en rango inferior muestra que tanto de 6 a 9 años y de 9 a 12 años hay el 3%, lo que refleja que el personal que labora en el distrito mantiene poca permanencia en las diferentes unidades de salud, condición que no permite una estabilidad laboral de los profesionales.

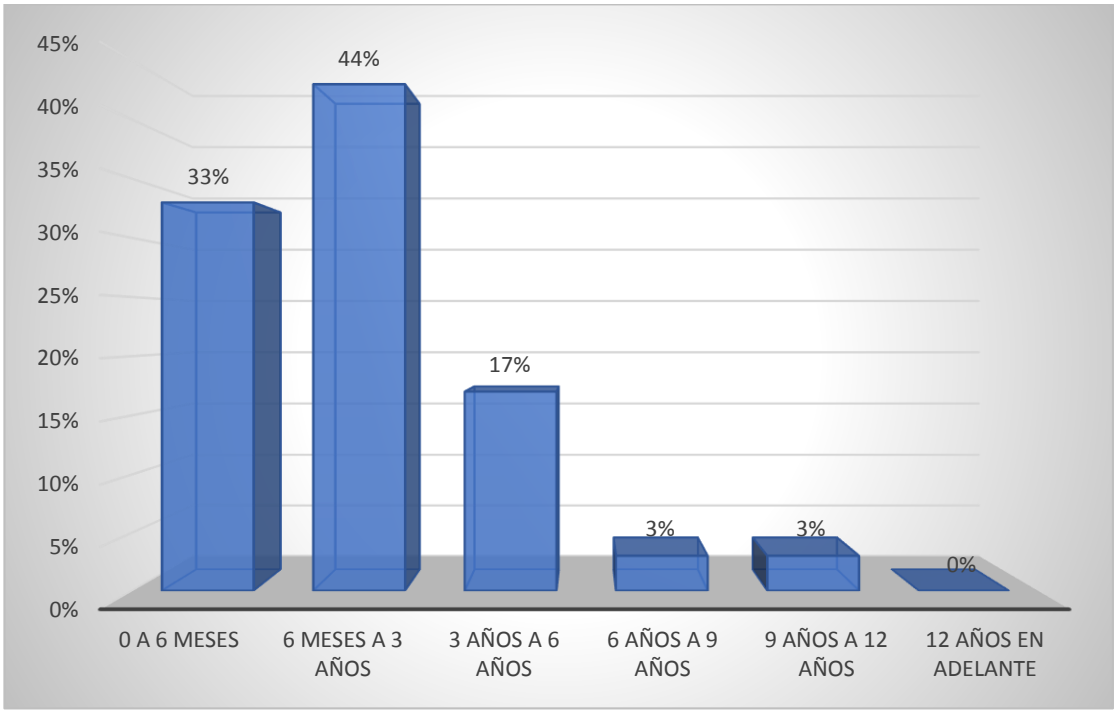


Figura 1: Distribución porcentual por tiempo de trabajo

Fuente: Encuesta aplicada a los profesionales de enfermería del Distrito de salud 08D01.

En cuanto a la satisfacción en el trabajo según la opinión del personal que labora en los distintos centros de salud pertenecientes al distrito 08D01 respondieron que sí con el 57%, mientras que el menor rango lo ocupa el no con el 10%, manifestado este porcentaje por la falta de insumos, materiales y la falta de relación interpersonales en el área laboral. Esto refleja un resultado beneficioso debido a que el mayor porcentaje comprendido por el 57% de la muestra de los encuestados siente satisfacción laboral, tomando en cuenta que el 33% restante considera que a veces siente esta satisfacción.

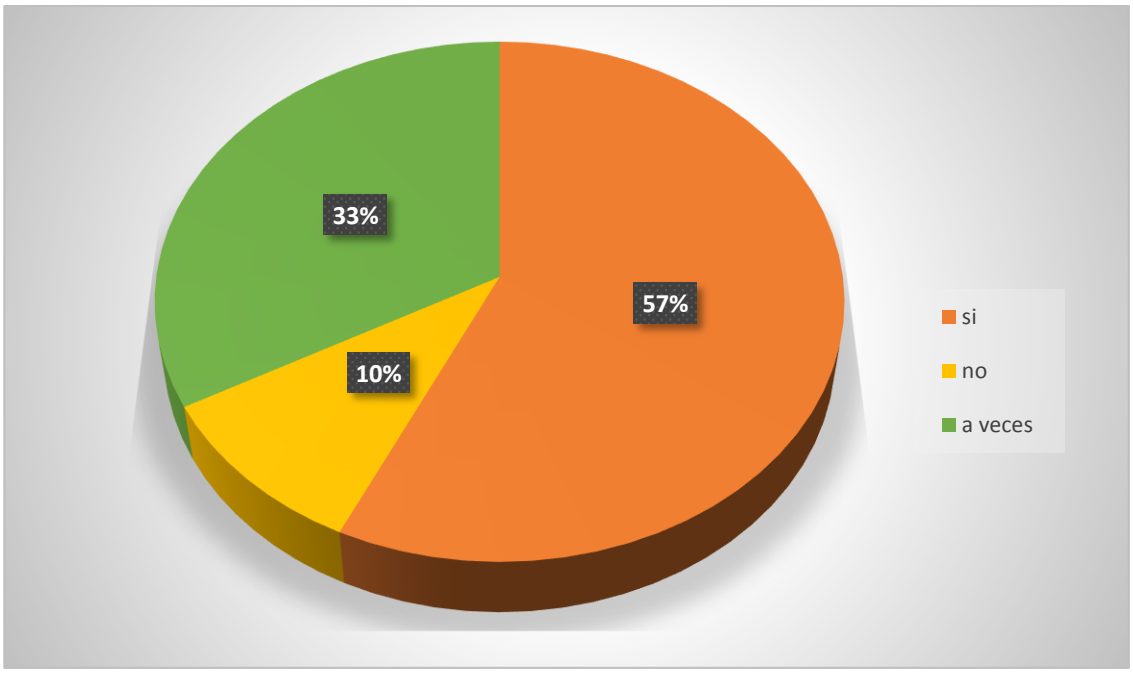


Figura 2: Distribución porcentual sobre la satisfacción laboral

Fuente: Encuesta aplicada a los profesionales de enfermería del Distrito de salud 08D01.

En cuanto a las actividades que realiza el personal de enfermería referente a la calidad de los servicios que se presta en estos centros de salud se obtuvo que, el 60% considera que las actividades que realiza en el área laboral si afectan la calidad en la entrega de los servicios, mientas el otro 40% no lo considera así**,** condición que demuestra que los criterios sobre la forma en la que se brinda la atención varían, puesto que unos consideran que las entrega de los servicios si se ven afectados, mientras, que otros consideran que la forma en la que se entregan estos servicios depende propiamente del individuo y del carisma que posea el mismo.

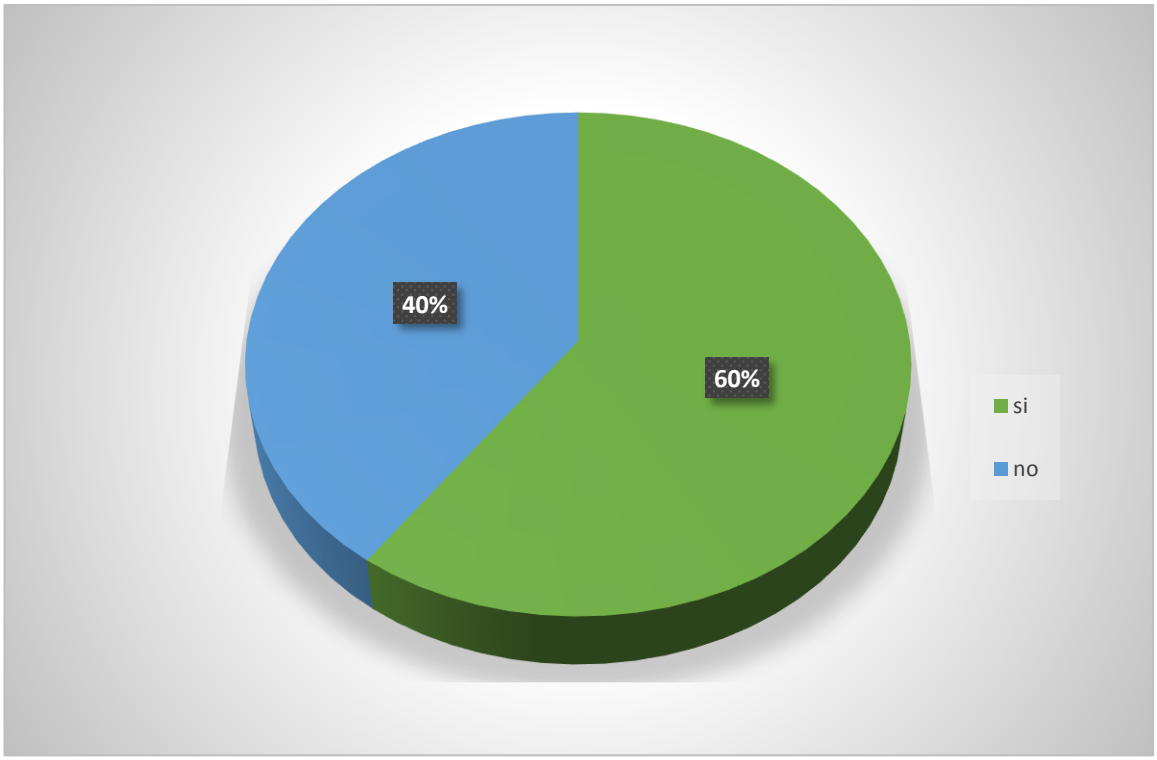


Figura 3: Distribución porcentual sobre la calidad de la entrega de los servicios.

Fuente: Encuesta aplicada a los profesionales de enfermería del Distrito de salud 08D01.

Los horarios asignados por parte de las autoridades, según el personal de salud de las diferentes entidades del distrito 08D01 indican que el 46% del personal considera que estos horarios son buenos, mientras que en el rango inferior 17% los considera mal, este resultado condiciona el comportamiento de los trabajadores al momento de brindar los servicios, debido a que al sentir insatisfacción en los horarios su desempeño no es óptimo.

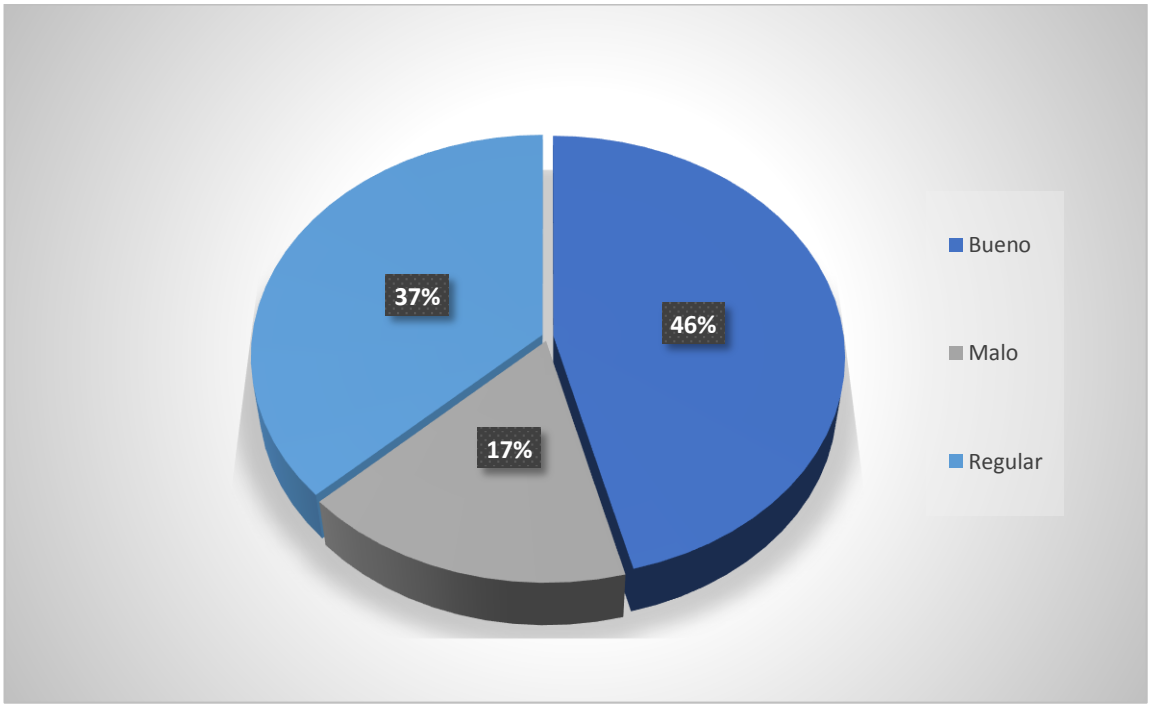


Figura 4: Distribución porcentual sobre conformidad con los horarios laborales.

Fuente: Encuesta aplicada a los profesionales de enfermería del Distrito de salud 08D01.

Al realizar la siguiente pregunta respecto a la sobrecarga laboral se encontró que el 43% del personal considera que existe sobrecarga laboral, el 20% de los profesionales considera que no existe y el 37% afirma que existe a veces. Este resultado demuestra que las horas laborables influyen mucho en la forma de atención por parte de los profesionales de enfermería, pues su gran mayoría considera que tienen muchas actividades asignadas para ser cumplidas en el tiempo de trabajo estipulado.

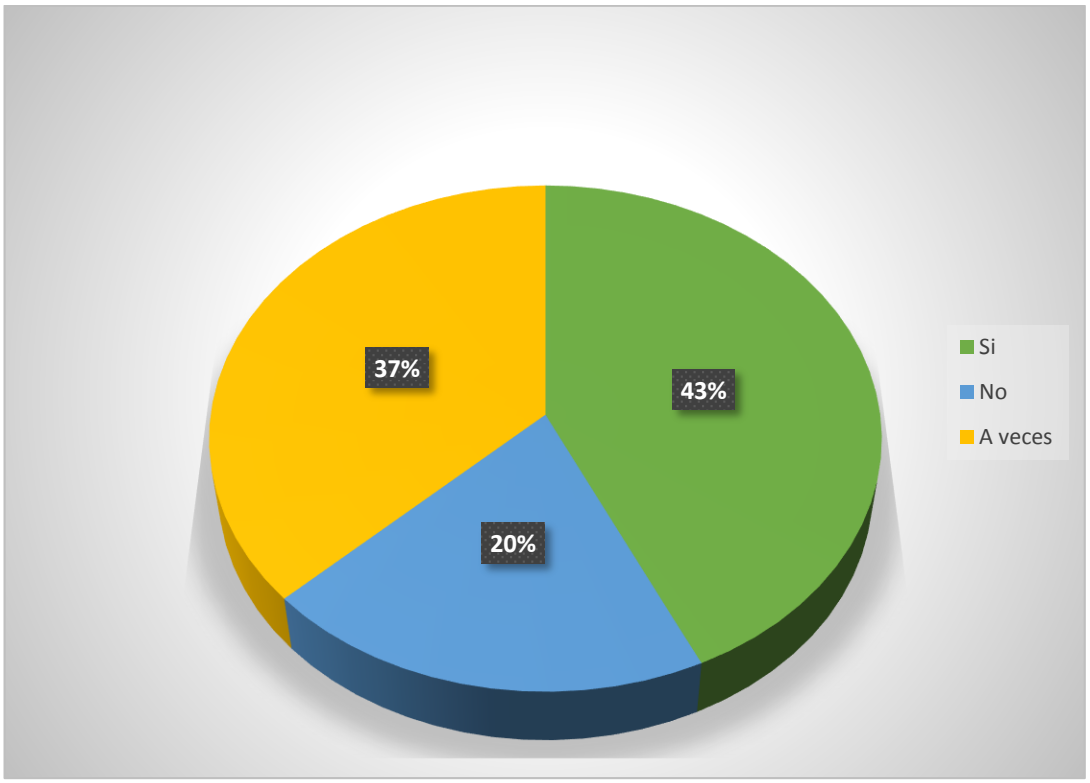


Figura 5: Distribución porcentual del nivel de sobrecarga laboral diario

Fuente: Encuesta aplicada a los profesionales de enfermería del Distrito de salud 08D01.

El 57% del personal de enfermería que labora en las unidades pertenecientes al distrito 08D01 respondió que las infraestructuras y las condiciones laborales contribuyen a que tengan un mal desenvolvimiento al momento de realizar sus actividades, mientras el 43% restante respondió que no afecta, considerando que estos se adaptan a la forma en que brindan la atención.

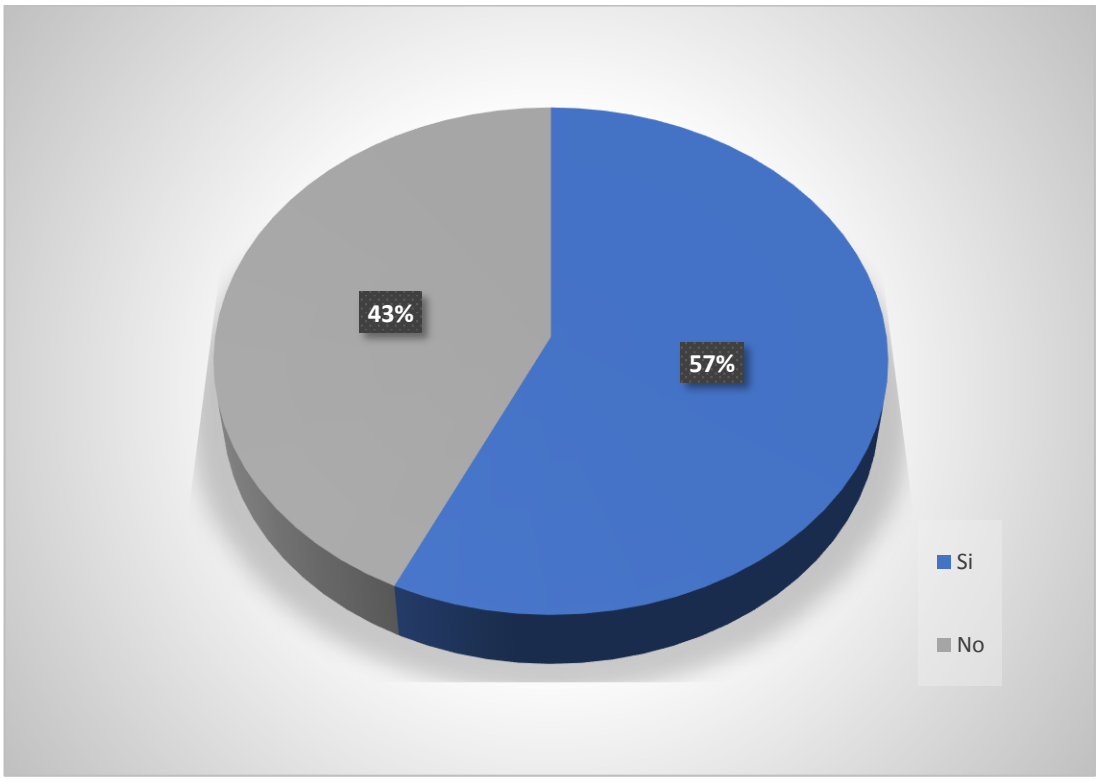


Figura 6: Distribución porcentual de influencias en las actividades laborales.

Fuente: Encuesta aplicada a los profesionales de enfermería del Distrito de salud 08D01.

Al analizar la conformidad con las disposiciones laborales que reciben, en una escala de 1 a 10, donde 1 es el rango inferior y 10 el rango superior de acuerdo a la conformidad que siente el personal de salud tenemos que, el 46 % se encuentra dentro de la escala 2-3 demostrando inconformidad ante el trabajo que realiza, en la escala 7 encontramos el 20% de los profesionales, en la escala 8-9 el 6% y solo el 10 % del personal se manifestó en la escala 10, es decir, que siente conformidad completa ente el trabajo realizado. Esto refleja que el mayor porcentaje de profesionales no siente conformidad con el trabajo que realiza.

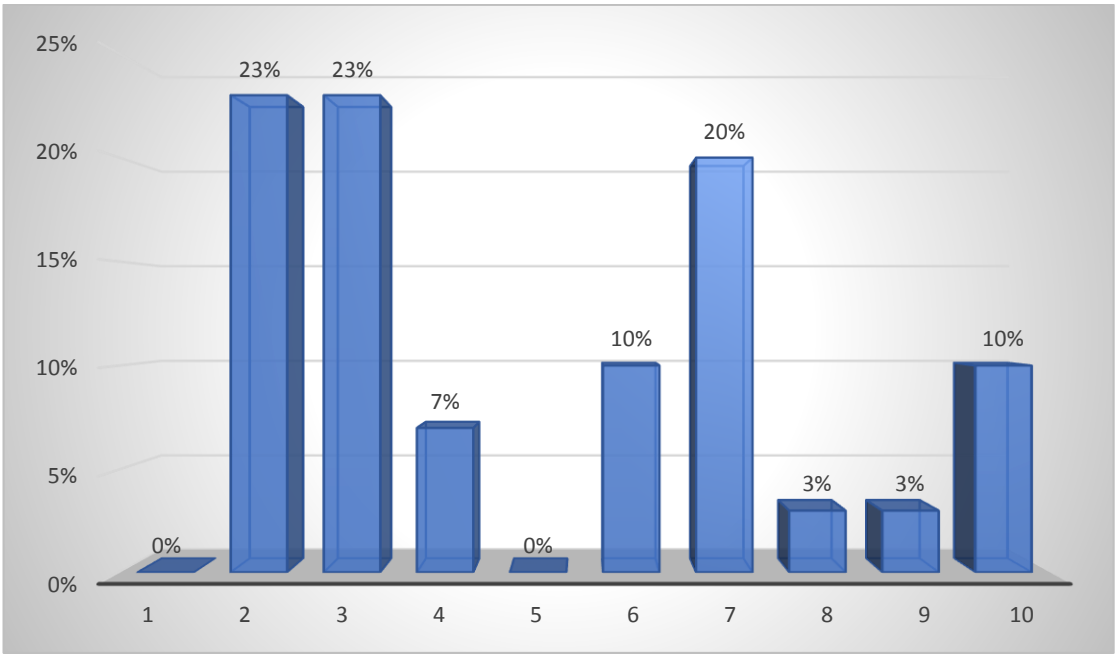


Figura 7: Distribución porcentual sobre el nivel de conformidad con el trabajo

Fuente: Encuesta aplicada a los profesionales de enfermería del Distrito de salud 08D01.

Para la realización de las actividades dentro de las entidades de salud el personal de enfermería debe contar con materiales necesarios, por ello ante la pregunta se obtuvo que el 60% a veces cuentan con los materiales, siendo este el índice mayor y el 10% concluyó que casi nunca, siendo este el índice menor y solo el 30% afirma que siempre cuentan con los materiales necesarios para el desempeño de las actividades. Esto condiciona mi investigación debido a que esta condición limita la eficacia de los profesionales en el desarrollo de las actividades, lo cual causa inconformidad en los pacientes.

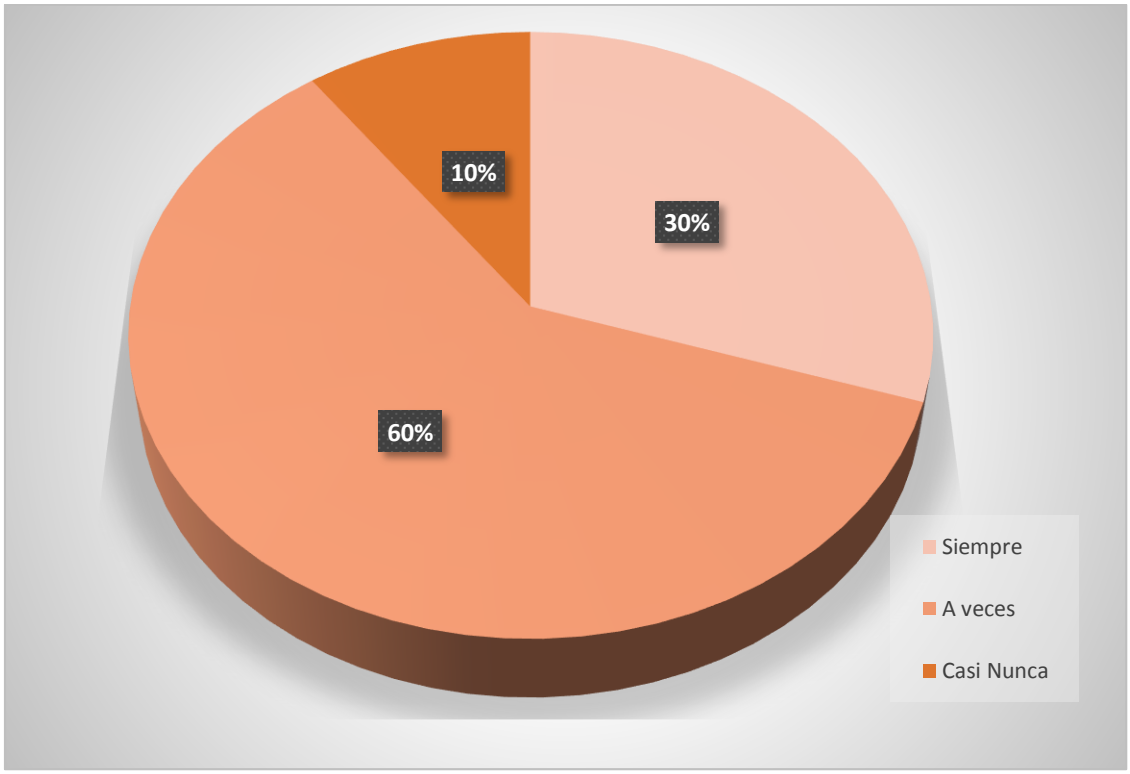


Figura 8: Distribución porcentual sobre el nivel de proviciones para trabajar

Fuente: Encuesta aplicada a los profesionales de enfermería del Distrito de salud 08D01.

El personal de enfermería es parte del equipo de salud y por ende la relación interpersonal que esta mantenga en su área laboral es de vital importancia, por lo que tenemos como índice mayor el 57% con muy buena relación en el trabajo, y en el índice inferior con una relación regular el 43%, condición que no limita mi investigación ya que no existen manifestaciones sobre malas relaciones interpersonales.

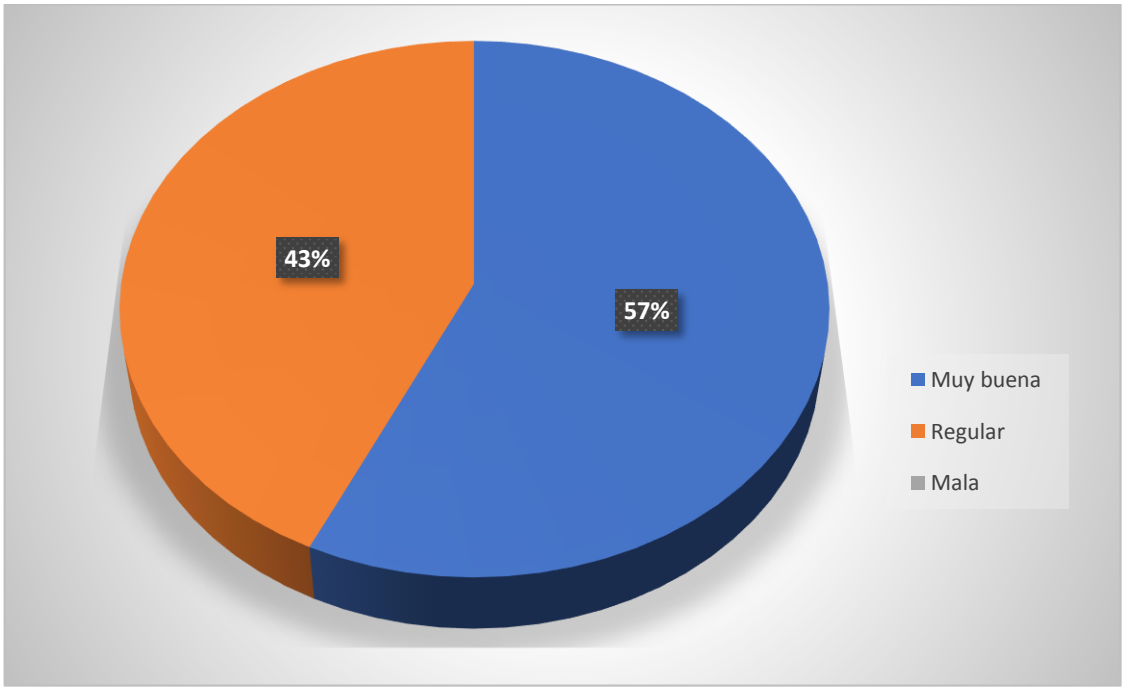


Figura 9: Distribución porcentual sobre las relaciones interpersonales del equipo

Fuente: Encuesta aplicada a los profesionales de enfermería del Distrito de salud 08D01.

En relación a los resultados obtenidos por el personal de enfermería sobre el trabajo en equipo durante la jornada laboral, dio como resultado que el 60% considera que a veces lo realiza; el 7% considera que casi nunca hay trabajo en equipo y el 33% lo realiza siempre. Estos porcentajes demuestran que al existir poco trabajo en equipo genera un ambiente laboral tenso y esto a su vez dificulta la ejecución de ciertos procedimientos donde es importante la cooperación entre los profesionales.

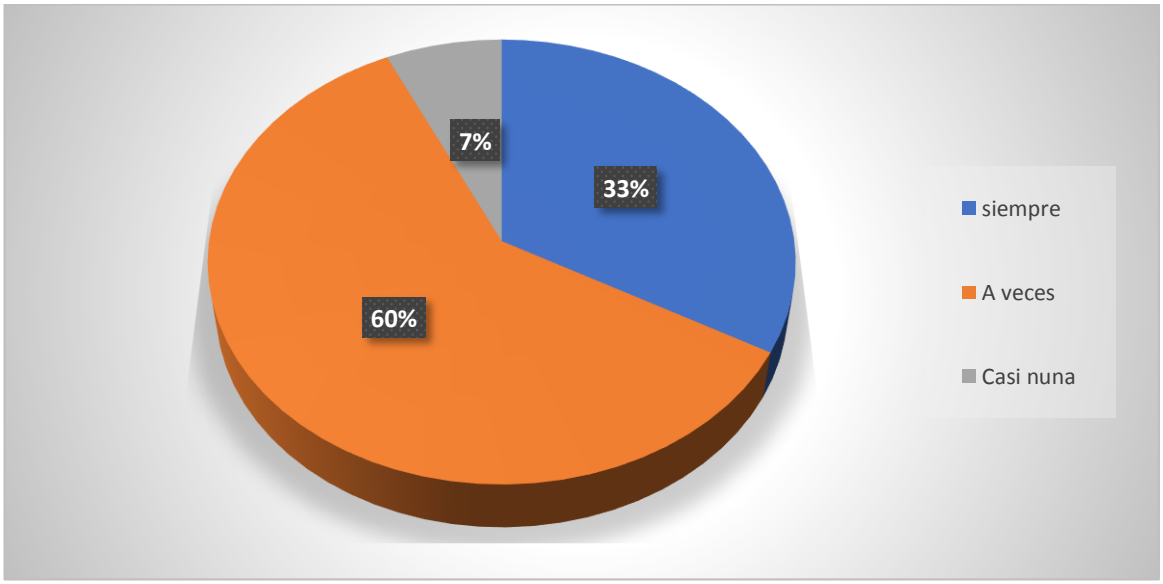


Figura 10: Distribución porcentual sobre la realización de trabajo en equipo
Fuente: encuesta aplicada a los profesionales de enfermería del Distrito de salud 08D01.

Del total de personas entrevistadas en los diferentes centros de salud pertenecientes al distrito 08D01 de la provincia de Esmeraldas, todas expresaron que las condiciones y el ambiente físico en las que laboran sí afectan de manera emocional al trabajador, porque estas producen limitación a las actividades que deben realizar y tienden a disminuir la eficacia con la que brinda los servicios. También consideran que no siempre en todas las áreas el personal de enfermería realiza trabajo en equipo, ya que en ocasiones se suelen presentar diferencias o discordias que generan un ambiente de trabajo sea tenso.

En la entrevista realizada a los jefes de enfermería de los centros de salud tipo C, se obtuvieron opiniones divididas, donde la mitad expresaron que los horarios de trabajo dispuestos a sus trabajadores si son adecuados para realizar todas las actividades propuestas en el área, mientras que la otra mitad manifestó que dependiendo el área de

trabajo, el número de las horas deberían ser reducidas para mayor desenvolvimiento de las actividades.

Mientras que la totalidad de los jefes de enfermería de los centros de salud "Tipo A" entrevistados expresaron que los horarios asignados a su personal, si son adecuados para el desempeño de sus funciones.

Por otra parte, los jefes de áreas refirieron que cuando se suscita algún inconveniente ante la falta de materiales e insumos, incitan al personal que distribuyan bien los pocos recursos que suelen quedar, ya que el abastecimiento de recursos depende de otros departamentos y autoridades para poder cubrir las necesidades de sus trabajadores.
La mayor parte del personal de enfermería de las entidades de salud pertenecientes al distrito 08D01 si aplican los procesos de forma correcta en los procedimientos que realizan en su lugar de trabajo.

De la misma forma se observó que las entidades de salud incluidas en esta investigación en su gran mayoría no cuentan con la correcta iluminación, lo que limita la realización de muchas actividades y de la misma forma crea inconformidad en el personal que brinda los servicios; no cuenta con la ventilación necesaria para la comodidad del personal que se encuentra en ella, estas irregularidades se las encontraron más en los centros de salud "Tipo A" y en pocas áreas de los centros de salud "Tipo C".

La observación permitió constatar que dentro de las entidades de salud si existe la correcta eliminación de desechos puesto que si cuentan con contenedores para clasificarlos desechos según su composición; en los centros de salud "Tipo A" tanto urbanos como rurales existe déficit de materiales e insumos y gran parte de los equipos correspondientes para realizar sus procedimientos, situación que condiciona al personal de enfermería a realizar sus procedimientos de manera óptima, mientras que en los centros de salud "Tipo C" la falta de insumos y materiales no es tan notoria y si realizan procedimientos rudimentarios porque si cuentan con equipos necesarios.

Esta investigación, a través de la observación, también permitió conocer que la mayoría de las entidades de salud no brinda una infraestructura óptima para el desenvolvimiento de la labor que a diario el personal de enfermería debe realizar para brindar una atención de calidad.

CAPITULO IV: DISCUSIÓN

En los centros de salud pertenecientes al distrito 08D01 de la provincia de Esmeraldas se analizaron las condiciones laborales en los profesionales que desempeñan su función dentro de las mismas, esto se lo realizó mediante un estudio transversal, descriptivo, mixto (cualicuantitativo), tomando una muestra no probabilística de 30 profesional de enfermería; en la cual a través de entrevistas y encuestas se pudieron obtener los resultados para la investigación. Logrando dar respuesta a la problemática de analizar cuáles son las condiciones laborales que afectan el desempeño del rol del personal de enfermería del distrito 08D01 de la provincia de Esmeraldas, obteniendo como resultado que la infraestructura, sobrecarga laboral y la dotación de insumos y materiales son aquellas condiciones que se encontraron predominantes en esta investigación luego de analizar las respuestas a través de los métodos de recolección de información empleados.

Se han realizado varios estudios e investigaciones a nivel nacional e internacional sobre las condiciones laborales que alteran y afectan el desenvolvimiento del personal de enfermería. Un estudio realizado en Argentina por Samudio Vera respecto a las condiciones físicas del puesto de trabajo y la dotación de materiales, mostró que: el 83% de su personal estudiado considera que a veces cuentan con todos los insumos y materiales necesarios para la realización de sus actividades y el 16% indicó que siempre contaban con los insumos. Por su parte el estudio actual reveló que el 60% del personal estudiado a veces cuenta con estos materiales, el 30% que siempre cuentan con estos y el 10 % concluyó que nunca se cuentan con los materiales e insumos necesarios para realizar correctamente su labor.

En otra investigación realizada en la ciudad de Bogotá por la investigadora Mary Luz Contreras sobre las condiciones laborales en el personal de enfermería y la satisfacción laboral que estas siente, reveló que: el 31% de la población presentó un nivel alto de satisfacción laboral, el 58 % un nivel medio y el 11% de la población consideró tener un nivel bajo de satisfacción laboral. Por su parte el estudio actual reveló que el 57% del personal de enfermería siente un nivel alto de satisfacción laboral con el trabajo que realiza, el10% presenta un nivel medio de satisfacción y el 33% no siente satisfacción con la misma, mostrando diferencias entre esta variable en ambos estudios.

Respecto al sexo predominante en un estudio anterior realizado por Cogollo y Gómez sobre las condiciones laborales arrojó que: el 91% eran mujeres, dato que se asemeja al de la investigación actual puesto que el sexo predominante de la muestra en esta, fue femenino y del 100%. Lo que refleja que la enfermería es una profesión esencialmente desarrollada más por mujeres como viene ocurriendo a lo largo de la historia.

De la misma forma Un estudio realizado en Córdoba referente a la satisfacción laboral de las enfermeras/os realizado por Romina Aguilera arrojó que, referente a las relaciones interpersonales con los compañeros, el 80% se considera satisfecho debido a que existe buen dialogo, las personas son amables, hay colaboración entre ellos en el trabajo, son comprensivos y comparten tantas horas que forman amistad; el 20% no se considera insatisfecho.

En comparación con la investigación actual donde los resultados obtenidos de esta fueron, que el 57% manifestó tener buena relación en el trabajo y el 43% indicó que no, refiere que existe deficiente comunicación, competencia entre compañeros y diferencias de criterios que intervienen en la formación de conflictos.

Con respecto a la satisfacción con las condiciones de trabajo que implican el horario, la distribución del trabajo el 53.3% se encuentra satisfecho, los consideran buenos; el 46.6% está insatisfecho, diferencia que existe con la investigación actual donde los porcentajes fueron que el 46% del personal considera que estos horarios son buenos indicando satisfacción total, mientras que el 17% no lo considera así, indicando insatisfacción, el otro 37% se mantiene en que los horarios asignados son regulares, puesto que indican que depende de la carga laboral que mantengan durante su jornada en el área.

CAPITULO V: CONCLUSIONES

1. Existe una relación directa de las condiciones laborales con el desempeño del personal de enfermería, entre estos factores se pueden identificar: infraestructura, sobrecarga laboral, inconformidad laboral, horarios de trabajos muy agotadores, espacios físicos y medio ambiente circundante, así como la falta de recursos materiales, tecnológicos y humanos, condicionando el desempeño óptimo de sus funciones.

2. Se identificó que las condiciones que más afectan en los centros de salud Tipo "A" son: infraestructura, medio ambiente físico y dotación de insumos y materiales. A diferencia de los centros de salud Tipo "C" donde las condiciones que afectan son: sobrecarga laboral y la infraestructura limitada para la cantidad de usuario.

3. Se pudo constatar que en cuanto a la disponibilidad y distribución de los recursos materiales, tecnológicos y humanos existen diferencias sustanciales entre los Tipos "C" y los Tipos "A", pues estos últimos tienen carencias de recursos materiales, tecnológico y humanos, no siendo así en los centros de salud Tipo "C" donde estas situaciones no se observan con mucha frecuencia, por lo que no representan mayor dificultad para el desarrollo de sus actividades.

4. Los factores más influyentes para el cumplimiento de las funciones del personal de salud son la infraestructura, las condiciones físicas de los lugares de trabajo, la escasez de insumos y materiales, los horarios de trabajo mal distribuidos y la sobrecarga laboral.

CAPITULO VI: RECOMENDACIONES

Al personal de enfermería que mantenga una comunicación fluida con sus superiores para que les comunique cuales son los factores existentes que limitan el desempeño de su labor diaria, debido a que todas las inconformidades de los usuarios son descargadas sobre el personal de enfermería y esto hace que el personal adopte una mala actitud en el ambiente laboral.

Al Distrito de salud que satisfaga las necesidades de los centros de salud ubicados en las zonas rurales, como a los centros de salud ubicados en la zona urbana, para optimizar su funcionamiento, mejorando el control de recursos, infraestructuras y condiciones físicas tomando en cuenta que cada uno de estos problemas presentados condiciona al profesional en la forma en la que deben prestar los servicios de atención a los usuarios.

Al gobierno central y al ministerio de salud que debe prestar mucha atención a la infraestructura y condiciones físicas de los centros de salud, así como a la provisión de insumos y materiales, realizando una planificación y proyección de gastos para que la escases y malas condiciones de trabajo no afecte la calidad de la atención.

A los líderes del distrito de salud y a los líderes de los diferentes subcentros de salud se les recomienda que realicen reuniones periódicas para evaluar y detectar a tiempo todos los problemas que afectan el trabajo en equipo, como pueden ser las malas relaciones interpersonales, la influencia de los horarios de trabajo inadecuados y la sobrecarga laboral ya que estos son los factores que se identificaron y tiene incidencia sobre el buen desenvolvimiento del personal de enfermería.

REFERENCIA

Abrajan, M., Contreras, J., & Montoya, S. (junio de 2009). GRADO DE SATISFACCIÓN LABORAL Y CONDICIONES DE TRABAJO: UNA EXPLORACIÓN CUALITATIVA. Obtenido de redalyc: http://www.redalyc.org/html/292/29214108/

Aguilera, R. (12 de 2011). Obtenido de http://www.enfermeria.fcm.unc.edu.ar/biblioteca/tesis/aguilera_angeles.pdf

Albines, S. (2013). Percepción de calidad de vida profesional en trabajadores de la salud. Obtenido de http://pepsic.bvsalud.org/pdf/alpsi/v17n28/n28a01.pdf

Arias, M. D. (2015). Grado de satisfacción laboral en el personal de enfermería y factores asociados en los servicios de clínica, cirugía y pediatría del Hospital José Carrasco Arteaga, Cuenca 2014. Obtenido de http://dspace.ucuenca.edu.ec/bitstream/123456789/21720/1/TESIS.pdf

Arias, M., Duran, J., & Galarza, E. (2015). GRADO DE SATISFACCIÓN LABORAL . Obtenido de http://dspace.ucuenca.edu.ec/bitstream/123456789/21720/1/TESIS.pdf

Aucasi, E., & Jacqueline Ayala, M. R. (2011). calidad de vida en el trabajo . Obtenido de http://www.academia.edu/6991472/CALIDAD_DE_VIDA_EN_EL_TRABAJO_INTEGRANTES

Cardenas, I. E. (s.f.). rol del profesional de enfermeria en salud . Obtenido de http://www.bdigital.unal.edu.co/20575/1/16731-52397-1-PB.pdf

Carreño, M. (2016). calidad de vida laboral. Obtenido de http://calidaddevidalaboralbloguni.blogspot.com/

Carrillo, C. (2015). enfermeria global . Obtenido de http://revistas.um.es/eglobal/article/viewFile/198061/181591

Castillo, M., & Ciares, P. (febrero de 2010). Obtenido de http://www.enfermeria.fcm.unc.edu.ar/biblioteca/tesis/castillo_miriam.pdf

Chiang, M., & Krausse, K. (s.f.). ESTUDIO EMPIRICO DE CALIDAD DE VIDA LABORAL. Obtenido de http://www.ubiobio.cl/miweb/webfile/media/42/version%20-8-1/margarita.pdf

Cogollo, Z., & Gòmez, E. (2010). Condiciones laborales en enfermeras cartegena colombia. 33. Obtenido de scielo: http://www.scielo.org.co/pdf/aven/v28n1/v28n1a04

Collogo, Z., & Gomez , E. (2010). condiciones laborales en enfermeras de Cartagena, Colombia. Obtenido de bdigital: https://revistas.unal.edu.co/index.php/avenferm/article/view/15625

como funciona que. (22 de Octubre de 2015). Qué es la enfermería y cuáles son sus funciones. Obtenido de comofuncionaque: https://comofuncionaque.com/que-es-la-enfermeria-y-cuales-son-sus-funciones/#Que_es_la_enfermeria

Contreras, M. (2013). Satisfacción laboral de los profesionales de enfermeria vinculados a una I.P.S de III nivel de atención Bogotá 2013. Obtenido de universidad nacionla colombia : http://www.bdigital.unal.edu.co/43104/1/33104241.2013.pdf

Coronado, L. K. (2006). Factores laborales y niveles de estres laboral. Obtenido de http://200.62.146.130/handle/cybertesis/1011

Garcia, C. C. (octubre de 2015). enfermeria global . Obtenido de http://revistas.um.es/eglobal/article/viewFile/198061/181591

Gironès , A., Tarafa, G., & Benach, J. (Marzo-Abril de 2015). Personal de enfermería, condiciones de trabajo y su impacto en la salud. Obtenido de Gaceta Sanitaria: http://www.gacetasanitaria.org/es-personal-enfermeria-condiciones-trabajo-su-articulo-S0213911114002507

Gomez, M. (2010). calidad de vida laboral. Obtenido de https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/3437740.pd

Gonzalez, E., & Imbago, J. (2015). Riesgos laborales en el personal de enfermería que trabaja en Centro Quirúgico del Hospital San Luis de Otavalo, 2015. Obtenido de

http://repositorio.utn.edu.ec/bitstream/123456789/4591/2/06%20ENF%20691%20ARTICULO%20periodistico.pdf

Granados, I. (2 de Diciembre de 2011). CALIDAD DE VIDA LABORAL: historia, dimencios, beneficios. Obtenido de http://pepsic.bvsalud.org/pdf/ripsi/v14n2/a14.pdf

Graña, R. (2015). como funciona que. Obtenido de http://comofuncionaque.com/que-es-la-enfermeria-y-cuales-son-sus-funciones/

Guzman, N. (2012). tesis doctoral . Obtenido de https://rua.ua.es/dspace/bitstream/10045/24043/1/tesis%20norvelis%20guzman.pdf

Leguizamon, C., & Gòmez, V. (6 de Julio de 2001). Obtenido de http://www.redalyc.org/html/337/33720109/

Ley organica de salud. (2006). Obtenido de http://www.desarrollosocial.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2015/04/SALUD-LEY_ORGANICA_DE_SALUD.pdf

Mendes, M., & Lopes, D. (diciembre de 2009). La Teoría de los Roles en el Contexto de la Enfermería. Obtenido de scielo: http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1132-12962009000400010

MSP. (2010). Obtenido de http://instituciones.msp.gob.ec/dps/zamora_chinchipe/images/stories/decimo_contrato.pdf

OMS. (2010). organizacion mundial de la salud. Obtenido de Entornos Laborales Saludables:Fundamentos y modelo de la oms: http://www.who.int/occupational_health/evelyn_hwp_spanish.pdf

Pisco, M. E., & Tobon, O. (2005). sentido del rol de profesional de enfermeria. Obtenido de http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1132-12962005000300004

Quintana , M., & Paravic, T. (Marzo- Abril de 2014). enfermagem. Obtenido de Calidad de vida en el trabajo del equipo de enfermería:

http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0034-71672014000200302

Santamaria, J. (12 de Noviembre de 2016). SÍNDROME DE BURNOUT EN EL PERSONAL DE ENFERMERÍA QUE. Obtenido de uniandes: http://dspace.uniandes.edu.ec/bitstream/123456789/4185/1/PIUAMEQ002-2016.pdf

Torres, j. (2004). revistas MIE. Obtenido de http://bvs.sld.cu/revistas/mie/vol3_4_04/mie04404.pdf

Vasquez, G. (2015). LA GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y SU RELACIÓN CON LOS RIESGOS. Obtenido de uniandes: http://dspace.uniandes.edu.ec/bitstream/123456789/4185/1/PIUAMEQ002-2016.pdf

Vásquez, G. (2015). La gestión del Talento Humano y su relación con los riesgos laborales del personal de enfermería en el área de cuidados intermedios del Hospital IESS de la Ciudad de MIlagro, provincia del Guayas. Obtenido de http://dspace.uniandes.edu.ec/bitstream/123456789/4185/1/PIUAMEQ002-2016.pdf

Vera, S. (diciembre de 2013). *Memorias del Instituto de Investigaciones en Ciencias de la Salud*. Obtenido de http://www.ins.gov.py/revistas/index.php/iics/article/view/110/74

Zabalegui, A. (Junio - Diciembre de 2003). *El rol del profesional en enfermería*. Obtenido de Scielo: http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1657-59972003000100004

Zabaleidi, A. (2005). *rol de enfermeria*. Obtenido de http://www.redalyc.org/pdf/741/74130304.pdf

ANEXOS

CUADRO 1: Operacionalización de variables

Objetivos	Variables	Concepto	Dimensiones	Indicadores	Ítems
Identificar las condiciones laborales que afectan el desempeño del rol de los profesionales en enfermería	**Dependiente** Rol del personal de enfermería	Un rol es un papel que un individuo o cosa determinada juega en un determinado contexto**.** El rol tiene que ver con la función que se ejerce, con el sentido de las actividades que se desarrollan. Asumir un rol es asumir unos determinados objetivos y unas determinadas funciones con respecto a otras cosas o personas.	Proceso de trabajo personal de Enfermería	¿Se siente satisfecha/o con las condiciones laborales que tiene a diario? Tiempo de trabajo en la institución En una escala de 1 a 10 indique la conformidad que tiene ante el trabajo que realiza.	Si No A veces De 0 a 6 meses De 6 años a 9 años De 6 meses a 3 años De 9 a 12 años De 3 años a 6 años De 12 años en adelante 1 6 2 7 3 8 4 9 5 10

Comparar las condiciones laborales presentes en las entidades de salud pertenecientes al distrito 08D01	**Independiente** Condiciones laborales	Se entiende como condiciones de trabajo cualquier aspecto del trabajo con posibles consecuencias negativas para la salud de los trabajadores, incluyendo, además de los aspectos ambientales y los tecnológicos, las cuestiones de organización y ordenación del trabajo .	Ambiente laboral	¿Cree que la infraestructura y las condiciones físicas laborales contribuyen al mal desenvolvimiento de sus actividades?	Si No
				¿Qué tipo de relación interpersonal mantiene con sus compañeros y supervisores de la institución donde labora?	Buena Regular Mala
				¿Considera usted que se realiza trabajo en equipo durante su jornada laboral?	Siempre A veces Nunca
			Recursos materiales	¿Cuenta con todos los materiales y equipos necesarios para realizar correctamente sus actividades?	Siempre A veces Casi nunca
			Calidad de la atención	¿Cree usted que las actividades realizadas en su trabajo afectan en la calidad de la entrega de los servicios	Si No
				¿Considera que existe una sobrecarga laborar en el trabajo que realiza a diario?	Si no a veces

ANEXO A: Cuestionario

Tema: Condiciones laborales que afectan el desempeño del rol del personal de enfermería del distrito número 08d01 de la ciudad de Esmeraldas.

Objetivo: Analizar las condiciones laborales que afectan el desempeño del rol de los profesionales en enfermería del distrito 08D01 de la Ciudad de Esmeraldas.

Instructivo:

El presente cuestionario es para la recolección de información para la realización de la tesis previo al título de licenciatura en enfermería, por consiguiente, solicito a usted conteste de manera sincera, ya que su respuesta será muy valiosa para la investigación.

Marque con una X, encierre la respuesta correcta, o conteste lo siguiente.

1. Datos:

Género: Masculino ☐ Femenino ☐ Edad: _____

Área de servicio: _____

2. Tiempo de trabajo en la institución

De 0 a 6 meses	☐	De 6 años a 9 años	☐
De 6 meses a 3 años	☐	De 9 a 12 años	☐
De 3 años a 6 años	☐	De 12 años en adelante	☐

3. ¿Se siente satisfecha con el trabajo que realiza a diario?

Si ☐ a veces ☐ no ☐

4. ¿Cree usted que la cantidad de actividades realizadas en su trabajo afectan en la calidad de la entrega de los servicios?

Sí ☐ No ☐

5. ¿Cómo considera usted los horarios asignados por los supervisores para la realización de las actividades?

Buenos ☐ malos ☐ regulares ☐

6. ¿Considera que existe una sobrecarga laborar en el trabajo que realiza a diario?

Si ☐ no ☐ a veces ☐

7. ¿Cree usted que la infraestructura y las condiciones laborales contribuye a que usted tenga un mal desenvolvimiento de sus actividades?

Si ☐ no ☐

8. En una escala de 1 a 10 indique la conformidad que tiene ante el trabajo que realiza.

1 ☐	6 ☐
2 ☐	7 ☐
3 ☐	8 ☐
4 ☐	9 ☐
5 ☐	10 ☐

9. ¿Cuenta con todos los materiales y equipos necesarios para realizar correctamente sus actividades?

Siempre ☐ a veces ☐ asi nunca ☐

10. ¿Qué tipo de relación interpersonal mantiene con sus compañeros y supervisores de la institución donde labora?

Muy buena ☐ regular ☐ mala ☐

11. ¿Considera usted que se realiza trabajo en equipo durante su jornada laboral?

Siempre ☐ a veces ☐ ca ☐

ANEXO B: Entrevista

Tema: Condiciones laborales que afectan el desempeño del personal de enfermería del distrito número 08d01 de la ciudad de Esmeraldas.

Objetivo: Analizar las condiciones laborales que afectan el desempeño de los profesionales en enfermería del distrito 08D01 de la Ciudad de Esmeraldas.

Instructivo:

El presente cuestionario es para la recopilación de información para la realización de la tesis previo al título de licenciatura de enfermería, por consiguiente, solicito a usted conteste de manera sincera, ya que su respuesta será muy valiosa para la investigación.
Marque con una X, encierre la respuesta correcta, o conteste lo siguiente:

1. ¿Considera usted que las condiciones laborales y ambiente físico de la institución pueden afectar de manera emocional el desempeño de las actividades del personal de enfermería reduciendo su eficiencia y causando retraso a su trabajo?

2. ¿Considera usted que los horarios de trabajo dispuestos al personal de enfermería son lo suficientemente adecuados para que estos cumpla con las actividades diarias?

3. ¿Dentro de la institución considera que el personal de enfermería realiza trabajo en equipo durante su jornada laboral?

4. ¿Qué acciones aplica usted cuando el personal de enfermería presenta inconvenientes ante la falta de recursos para realizar su labor?

ANEXO C: Ficha de Observación

Tema: condiciones laborales que afectan el desempeño del personal de enfermería del distrito número 08d01 de la ciudad de Esmeraldas.

Objetivo: analizar las condiciones laborales que afectan el desempeño del rol de los profesionales en enfermería del distrito 08d01 de la ciudad de Esmeraldas.

Fecha:	**Lugar:**	
Aspectos a observar	**Escalas de medición**	
	Si	**No**
Aplica procesos de enfermería de forma correcta		
Existe buena iluminación en el área laboral		
El área donde se encuentra el profesional en enfermería cuenta con buena ventilación.		
Cuenta con contenedores para realizar la correcta eliminación de los desechos.		
Respeta las normas de bioseguridad		
Tienen provisión de insumos y materiales adecuados para realizar los procedimientos.		
Cuenta con el equipamiento necesario en el área de salud donde labora.		
El espacio en la infraestructura es óptimo para el desenvolvimiento de la labor.		

ANEXO D: Consentimiento informado

Pontificia Universidad Católica del Ecuador

Investigación de proyecto de grado
De La Pontificia Universidad Católica Esmeraldas

Fecha: _____

Yo_____, con documento de identidad _____

Certifico que he sido informado(a) con la claridad y veracidad debida respecto a la ejecución de encuestas y entrevistas para la elaboración del proyecto de grado en el cual el tema a investigar está basando en LAS CONDICIONES LABORALES QUE AFECTAN EL DESEMPEÑO DEL ROL DEL PERSONAL DE ENFERMERIA DEL DISTRITO 08D01 DE ESMERALDAS dicho tema expuesto por el estudiante _____, indico mediante este medio que actuó consecuente, libre y voluntariamente como colaborador, contribuyendo a este procedimiento de investigación de manera activa, consiente que esta investigación no conllevará ningún riesgo y el participante no recibirá ningún beneficio. Soy conocedor(a) de la autonomía suficiente que poseo para retirarme u oponerme a la ejecución de la investigación cuando estime conveniente y sin necesidad de autorización alguna.

La información brindada será un proceso estrictamente confidencial, el nombre no será utilizado en ningún informe cuando los resultados de esta investigación sean publicados.

_____

FIRMA DEL PARTICIPANTE

_____

FIRMA DEL ESTUDINTE