



**UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL
FACULTAD DE CIENCIAS MÉDICAS
CARRERA DE ENFERMERIA
“SAN VICENTE DE PAUL”**

**TÍTULO:
EVALUACIÓN DE LA SINERGIA LABORAL EN
ENFERMERÍA EN EL HOSPITAL DR. ROBERTO GILBERT
ELIZALDE ÁREA DE PENSIONADO DESDE AGOSTO 2014
A ENERO 2015**

**Trabajo de Titulación previo a la Obtención del Título de
LICENCIADA EN ENFERMERÍA**

**AUTORAS:
ROCIO GLADYS CHAFLA TENEZACA
MARITZA CONCEPCIÓN PIN ALCIVAR**

**TUTOR:
Dr. Luis Oviedo Pilataxi Mgs.**

**Guayaquil, Ecuador
2015**



**UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL
FACULTAD DE MEDICINA
CARRERA DE ENFERMERIA
“SAN VICENTE DE PAUL”**

CERTIFICACIÓN

Certificamos que el presente trabajo fue realizado en su totalidad por **ROCIO GLADYS CHAFLA TENEZACA** y **MARITZA PIN ALCIVAR**, como requerimiento parcial para la obtención del Título de LICENCIADA EN ENFERMERIA.

TUTOR

Dr. Luis Oviedo Pilataxi, Mgs.

DIRECTORA DE LA CARRERA

Lcda. ANGELA MENDOZA VINCES Mgs
DIRECTORA DE LA CARRERA

Guayaquil, a los 15 días del mes de Febrero del año 2015



**UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL
FACULTAD DE MEDICINA
CARRERA DE ENFERMERIA
“SAN VICENTE DE PAUL”**

DECLARACIÓN DE RESPONSABILIDAD

Nosotras, **ROCIO GLADYS CHAFLA TENEZACA**
MARITZA CONCEPCIÓN PIN ALCIVAR

DECLARAMOS QUE:

El Trabajo de Titulación: Evaluación de la sinergia laboral en enfermería en el Hospital Dr. Roberto Gilbert Elizalde Área de pensionado. Desde agosto 2014 a enero 2015, previa a la obtención del Título **de Licenciada en Enfermería** ha sido desarrollado en base a una investigación exhaustiva, respetando derechos intelectuales de terceros conforme las citas que constan al pie de las páginas correspondientes, cuyas fuentes se incorporan en la bibliografía. Consecuentemente este trabajo es de mi total autoría.

En virtud de esta declaración, me responsabilizo del contenido, veracidad y alcance científico del Trabajo de Titulación referido.

Guayaquil, a los 15 días del mes de Febrero del año 2015

LAS AUTORAS

Rocío Gladys Chafla Tenezaca

Maritza Concepción Pin Alcívar



**UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL
FACULTAD DE MEDICINA
CARRERA ENFERMERÍA
“SAN VICENTE DE PAUL”**

AUTORIZACIÓN

Nosotras, **ROCIO GLADYS CHAFLA TENEZACA**
MARITZA CONCEPCIÓN PIN ALCIVAR

Autorizamos a la Universidad Católica de Santiago de Guayaquil, la publicación en la biblioteca de la institución del Trabajo de Titulación: Evaluación de la sinergia laboral en enfermería en el Hospital Dr. Roberto Gilbert Elizalde Área de Pensionado. Desde agosto 2014 a enero 2015, cuyo contenido, ideas y criterios son de mi exclusiva responsabilidad y total autoría.

Guayaquil, a los 15 días del mes de Febrero del 2015

LAS AUTORAS

Rocío Gladys Chafla Tenezaca

Maritza Pin Alcivar

AGRADECIMIENTO

Tributo mi agradecimiento a mi familia, por ser el soporte en mis momentos de angustia.

A mi Esposo y a mis hijos, por su amor

A mis Padres, incondicionales en mis requerimientos.

Rocío Gladys Chafra Tenezaca

AGRADECIMIENTO

A través de estas líneas hago público mi agradecimiento a mi familia, por el apoyo y la comprensión que me brindan, A mis hijos, por ser mi fortaleza en los más álgidos de mi vida y consolución en mis tristezas.

Solo puedo decir Gracias a Dios por la linda familia que me ha provisto.

Maritza Pin Alcívar

DEDICATORIA

Este trabajo investigativo en su totalidad se lo dedico a mi familia, cuyo amor me da la fuerza para que yo avance en el cumplimiento de mis objetivos propuestos.

Rocío Gladys Chafra Tenezaca

DEDICATORIA

Al llegar a la culminación de esta etapa de mi vida estudiantil, dedico el resultado de este trabajo a mis hijos, como ejemplo de mi esfuerzo realizado, lo que deseamos cuesta, y si nos esforzamos lo alcanzamos.

Maritza Pin Alcívar

INDICE

CERTIFICACIÓN	II
DECLARACIÓN DE RESPONSABILIDAD	III
AUTORIZACIÓN.....	IV
AGRADECIMIENTO	V
DEDICATORIA	VII
INDICE.....	IX
INDICE DE GRÁFICOS	XI
INDICE DE CUADROS.....	XII
RESUMEN	XIII
INTRODUCCIÓN	1
CAPÍTULO I.....	3
PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA.....	3
Ubicación del problema en un contexto.....	3
DESCRIPCIÓN DEL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN.....	4
Preguntas de investigación.....	5
JUSTIFICACIÓN.....	6
OBJETIVOS.....	8
OBJETIVO GENERAL.....	8
OBJETIVOS ESPECÍFICOS	8
CAPÍTULO II.....	9
FUNDAMENTACIÓN CONCEPTUAL	9
Breve Historia de la Sinergia	9
La sinergia	9
Otras definiciones de sinergia	9
Clases de Sinergia.....	10
Importancia de la Sinergia	10
Fundamentación de la sinergia.....	11
Factores de la sinergia	12
Productividad:.....	12
Ausentismo.....	12
Rotación	13

Satisfacción en el trabajo.....	13
A nivel individual.....	13
A nivel de grupo.....	14
A Nivel de Organización	14
La personalidad	14
Herencia:	14
Pertenencia al grupo:.....	15
Experiencias vitales:	15
Características de la Personalidad	16
Fomentando Sinergia	16
Información Transparente:.....	17
Percepciones de la Información	17
Dinámicas para Lograr Sinergia	17
Modelo de Enfermería	18
Marco Legal.....	21
VARIABLES.....	24
OPERACIONALIZACIÓN DE LAS VARIABLES.....	25
CAPÍTULO III.....	28
DISEÑO DE LA INVESTIGACIÓN.....	28
DISEÑO DE INVESTIGACIÓN.....	28
Lugar de Estudio	29
Universo	29
Criterios de Inclusión y Exclusión	29
Inclusión	29
Exclusión	29
Técnicas	29
Instrumentos.....	29
PRESENTACIÓN Y ANÁLISIS DE RESULTADOS	30
ANÁLISIS DE DATOS	30
CONCLUSIÓN	41
RECOMENDACIÓN.....	42
BIBLIOGRAFÍA.....	43

INDICE DE GRÁFICOS

	Pág.	
Gráfico N° 1	Edad	29
Gráfico N° 2	Situación laboral	30
Gráfico N° 3	Buena empatía	31
Gráfico N° 4	Colabora con los compañeros	32
Gráfico N° 5	Sinergia	33
Gráfico N° 6	Liderazgo en equipo de trabajo	34
Gráfico N° 7	Infraestructura	35
Gráfico N° 8	Equipamiento	36
Gráfico N° 9	Motivación	37
Gráfico N° 10	Influye en la sinergia la comunicación	38
Gráfico N° 11	Influye en la sinergia un equipamiento adecuado.	39
Gráfico N° 12	Asignación de responsabilidades.	40
Gráfico N° 13	Influye en la sinergia una excelente comunicación	41
Gráfico N° 14	Considera que en la sinergia hay asignación de responsabilidades.	42
Gráfico N° 15	Tiempo que lleva hospitalizado en esta área	
Gráfico N° 16	Como considera la atención recibida por parte del personal de enfermería.	43
Gráfico N° 17	Cuando pide ayuda a enfermería viene siempre la misma enfermera.	44
Gráfico N° 18	Considera que hay un buen equipo de enfermería laborando en área.	45
Gráfico N° 19	Ha escuchado problemas o diferenciad entre el personal de enfermería.	46

INDICE DE CUADROS

		Pág.
Cuadro N°	1 Variable Enfermera/o	24
Cuadro N°	2 Sinergia laboral.	25

RESUMEN

Las relaciones interpersonales adecuadas en el entorno laboral son las que permiten un buen trabajo en equipo y la aparición de la sinergia. El tema de esta investigación es Evaluación de la sinergia laboral en enfermería en el Hospital Dr. Roberto Gilbert Elizalde Área de Pensionado, para lo cual el objetivo propuesto es Determinar el nivel de la sinergia laboral en enfermería en el área de pensionado del Hospital Dr. Roberto Gilbert Elizalde. Será un estudio descriptivo analítico, por cuanto la finalidad del mismo es observar si hay sinergia en el equipo de enfermería que labora en el área de pensionado. El universo está constituido por 42 auxiliares y 20 licenciadas de enfermería que laboran en el área. Luego del análisis de los resultados obtenidos se ha podido concluir: Que en el Área de Pensionado hay el 85% de empatía entre el personal. Que el 73% tiende a apoyar a sus compañeros y el 90% reconoce que hay un liderazgo en el equipo. El 65% identifica que los factores de la sinergia laboral son: Un buen equipamiento, la infraestructura, el liderazgo, y la empatía, que estos factores sumados dan la oportunidad para el surgimiento del fenómeno de la Sinergia. Se determina por tanto que el nivel de sinergia laboral en Sala de Pensionado del Hospital Dr. Enrique Gilbert Elizalde es del 80%, lo cual se determina por las buenas relaciones que hay en el grupo de trabajo aunado a la infraestructura y equipamiento del personal para el cumplimiento de sus funciones. Se hacen la siguiente recomendación: Que se generen incentivos que incremente el interés de los integrantes del equipo de trabajo, lo cual contribuiría a mejorar los resultados esperados (Rocío Chafra y Maritza Pin, 2015)

Palabras claves:

Sinergia, factores, relaciones laborales

ABSTRACT

Appropriate in the workplace interpersonal relationships are those that allow a good teamwork and the development of synergy. The theme of this research is evaluation of labor synergy in nursing Hospital Dr. Roberto Gilbert Elizalde Pensioner area, for which the proposed goal is determine the level of employment in nursing synergy in the area of pensioner of Hospital Dr. Roberto Gilbert Elizalde. It will be a descriptive analytic study, because the purpose of it is to observe if there synergy in the nursing team working in the boarding area. He universe consists of 42 assistants and 20 licensed nursing staff in the area. After analyzing the results it has been concluded: That in the area there Pensioner 85% of empathy among staff. 73% tend to support their peers and 90% admit that there is a leadership team. 65% identified the factors of labor synergy are: A good equipment, infrastructure, leadership, and empathy that these factors add up to an opportunity for the emergence of the phenomenon of Synergy. It is determined by both the level of labor synergy in Room Pensioner's Hospital Dr. Enrique Gilbert Elizalde is 80%, which is determined by the good relations that exist in the working group together with the infrastructure and equipment of staff to the performance of its functions. The following recommendations are made: that incentives to increase the interest of the members of the team are generated, which would improve the expected results (Rocío Chafla y Maritza Pin, 2015)

Keywords:

Synergy factors, labor relations empathy phenomenon

INTRODUCCIÓN

El desarrollo de buenas relaciones interpersonales en un entorno laboral son las que permiten la existencia del trabajo en equipo, y por ende la existencia de la sinergia necesaria en toda institución para brindar un mejor servicio. Por tanto se convierte en requisito necesario lo siguiente: que las personas tengan equilibrio mental, libre de egoísmos y entregados a la labor social e institucional; reconociendo que todo lo que se hace dentro de la misma, es a nombre de la empresa y por tal motivo no pueden haber personalismos ni individualidades caso contrario no se cumplirían los objetivos empresariales o institucionales (Rocío Chafla y Maritza Pin, 2015) .

Para lograr la sinergia se debe conocer las diferencias y valorarlas y es cuando se logra el ambiente propicio para desarrollar las actividades en conjunto, los resultados no podrían ser considerados buenos o malos pero lo que si se podrá identificar el ambiente propicio y el animo de todos por alcanzar la misma meta y los mismos fines (Rocío Chafla y Maritza Pin, 2015) .

En todos los ambientes laborales, no ocurre lo mismo y muchas veces se ven problemas y distanciamientos en las personas que laboran en la empresa dando malos resultados y creando una mala imagen. El problema es mayúsculo si se trata de una institución de salud donde el individualismo puede afectar la salud del paciente por la falta de integración al equipo de atención al paciente y por la negación a compartir conocimientos (Almonacid, 2014).

La sinergia genera tal importancia que muchos han tratado de estudiar el tema, entre los que se puede anotar una investigación realizada por la Ing. Emma Zambrano e Ing. Cristina Orellana (2012) de la Universidad Salesiana de Guayaquil, que investigaba “Análisis de la sinergia

corporativa para la reducción de gastos. El objetivo propuesto en esta investigación era proponer una estrategia basada en la sinergia corporativa, mediante la misma se pretendía reducir los costos operativos., lo que en efecto se logró únicamente cuando se logró una integración entre el personal del área. (Emma Zambrano, CRistina Orellana, 2012)

Samuel Merlano (2011) escribió el tema “Sinergia en el ambiente laboral” en el cual define la importancia de la sinergia en una empresa con compromiso de servicio, y sobre todo dentro del documento expone algunas recomendaciones para crear y mantener la sinergia, e inclusive anota algunas dinámicas que sirven para conseguir la sinergia dentro el grupo. (Medrano, 2011)

En una institución hospitalaria la sinergia adquiere mayor importancia, por tal motivo es necesario conocer la sinergia que se da en el área de Pensionado del Hospital Dr. Roberto Gilbert, investigación realizada en los meses de Noviembre 2014 a Febrero del año 2015. El diseño de la investigación será un estudio descriptivo analítico, cuyo fin es observar si hay sinergia en el equipo de enfermería que labora en el área de pensionado del Hospital Dr. Roberto Gilbert e identificar los factores que contribuyen en la realización del fenómeno (Rocío Chafra y Maritza Pin, 2015) .

Para una mejor comprensión esta investigación esta investigación se la desarrolló en los siguientes capítulos:

Capítulo I: Planteamiento del problema, se expone la situación observada en el Hospital, y se propone los objetivos a cumplir en esta investigación.

Capítulo II: Fundamentación Conceptual, es el respaldo teórico del tema.

Capítulo III: Diseño Metodología: trata de los métodos utilizados, el universo y el análisis de los datos investigado, para emitir las conclusiones y las recomendaciones (Rocío Chafra y Maritza Pin, 2015) .

CAPÍTULO I

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

Ubicación del problema en un contexto

La sinergia se produce cuando hay compatibilidad entre los conjuntos que se encuentren en un lugar y que tienden a buscar un mismo objetivo. En un ambiente laboral confluyen diferentes actores los cuales pueden ubicarse en diferentes niveles pero confluyen al mismo nivel para lograr lo que deseen, en este caso es la salud del paciente o la imagen de la empresa, resultado que no podrían lograrlo si realizan labores individuales. Dentro de una Institución de servicio como son los hospitales o unidades de salud no puede existir el individualismo y en sinergia es la mejor forma de alcanzar el éxito en beneficio de la salud de los pacientes y del nombre de la institución (Rocío Chafla y Maritza Pin, 2015) .

En la actualidad mucho se habla de “trabajo en equipo”, porque es la mejor forma de trabajar y de asegurar buenos resultados, pero muchas veces es difícil lograrlo y eso se debe a egoísmos personales y a ambiciones personalistas (Rocío Chafla y Maritza Pin, 2015) .

El área de pensionado del Hospital Dr. Roberto Gilbert cuenta con un equipo de enfermería que brinda asistencia en las diferentes necesidades que presentan los pacientes y es prioritario que el personal trabaje en un solo cuerpo, que si uno está ocupado acuda otro al llamado del paciente y todos tienen la obligación de vigilar a los pacientes, porque al presentarse un problema no es la enfermera o enfermero en forma individual quien enfrentará el problema sino que es la Institución la única responsable (Rocío Chafla y Maritza Pin, 2015) .

Por tal motivo es conveniente controlar la sinergia que se da en el lugar, y los factores que confluyen para que el equipo esté funcionando siempre y todos estén en unidad de criterio y fijándose los mismos objetivos y metas laborales y poder cumplir así con las aspiraciones de la Institución que es brindar atención de calidad y calidez en cumplimiento de la misión del Hospital pero eso se logra con un equipo de trabajo multi-profesional y sobre todo interdisciplinario (Rocío Chafra y Maritza Pin, 2015) .

Por tal motivo surge el interés por evaluar la sinergia laboral en enfermería del personal que brinda servicios en el área de Pensionado del Hospital Dr. Roberto Gilbert (Rocío Chafra y Maritza Pin, 2015) .

DESCRIPCIÓN DEL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

El Hospital Dr. Roberto Gilbert Elizalde es un hospital de

Delimitación del problema.

El Área de Pensionado del Hospital Dr. Roberto Gilbert Elizalde se encuentra ubicado en la ciudadela La Atarazana, en la dirección Roberto Gilbert y Nicasio Safadi del cantón Guayaquil - Guayas. Brinda el servicio de pensionado en donde la calidad de atención es igual y la diferencia estriba en las libertades que se otorga al familiar para visitar a su familiar asilado sin control (Rocío Chafra y Maritza Pin, 2015) .

Campo: Hospital Dr. Roberto Gilbert Elizalde

Área: Pensionado

Aspecto: Sinergia del personal de enfermería

Tema: Evaluación de la sinergia laboral en enfermería en el Hospital Dr. Roberto Gilbert Elizalde Área de pensionado. Desde agosto 2014 a enero 2015 (Rocío Chafra y Maritza Pin, 2015) .

Evaluación del problema:

Se evalúa este problema de investigación bajo los siguientes criterios:

Delimitado: Porque la investigación se la desarrollará precisamente en el área señalada la cual es, el área de pensionado y dentro del tiempo indicado que es de noviembre 2014 a febrero del 2015 (Rocío Chafla y Maritza Pin, 2015) .

Claro: Será una investigación que se la desarrollará en forma clara y precisa para que sea comprendida por todas las personas que tengan la oportunidad de leerla (Rocío Chafla y Maritza Pin, 2015) .

Evidente: La sinergia es un factor de éxito cuando este fenómeno se presenta en la Institución, por tanto es necesario evaluarlo para conocer cómo se desarrolla en el ambiente laboral (Rocío Chafla y Maritza Pin, 2015) .

Original: Este trabajo investigativo no ha sido realizado por ningún estudiante de la universidad. La investigación parte de la observación realizada en el campo de estudio y del interés surgido durante las prácticas estudiantiles de enfermería. Se ha recopilado información durante el tiempo señalado durante todos los aspectos y factores contribuyen a la sinergia en la Institución (Rocío Chafla y Maritza Pin, 2015) .

Factible: Por contar con la aprobación de la Institución Hospitalaria y con el apoyo de la Universidad Católica, es factible su realización (Rocío Chafla y Maritza Pin, 2015) .

Preguntas de investigación.

1. Que es Sinergia
2. Puede darse la sinergia en el personal de enfermería de un área hospitalaria
3. ¿Cuáles son los factores que contribuyen a la sinergia laboral en

enfermería en el área de pensionado del Hospital Dr. Roberto Gilbert Elizalde?

4. ¿Cómo influye la sinergia en el desempeño del personal de enfermería?
5. ¿Cuál es la importancia de la sinergia en el Área de Enfermería?

JUSTIFICACIÓN

La sinergia es un trabajo en conjunto laboral con esfuerzo, cooperación donde los resultados son mejores para realizar una determinada tarea muy compleja, y conseguir alcanzar el éxito al final. Samuel Merlano Medrano (Rocío Chafla y Maritza Pin, 2015) .

Lo que nos llevó a elegir este tema es la falta del personal, la impuntualidad, individualidad, atrasos, citas médicas, rebeldía, rivalidad, el ser mejor que otra persona. Hay un bajo rendimiento de nivel de desempeño de la sinergia laboral en el personal de enfermería tanto en sus funciones como: actividades, Educación, cuidados directo hacia el paciente (Rocío Chafla y Maritza Pin, 2015) .

El problema está basado prácticamente en la falta de conocimiento de sinergia laboral en enfermería. En la dependencia hospitalaria del Hospital Dr. Roberto Gilbert Elizalde el personal de enfermería debemos tener conocimiento, comunicación, entrenamiento, con todo el equipo de salud, dentro del campo laboral y demostrar un mayor rendimiento en sinergia (Rocío Chafla y Maritza Pin, 2015) .

La idea central es buscar una mejor función que desarrollen en sinergia laboral en el personal de enfermería y con los demás equipo de salud, con confianza, apoyo, entusiasmo, creatividad, compromiso, valores y en

fin competencia necesaria para que el profesional de enfermería y junto con el equipo de salud desarrolle su labor brindando en sinergia con eficacia, y en calidad de atención con el paciente familia y comunidad. Licenciatura en enfermería desarrolle su labor brindando con el equipo de salud en sinergia eficacia y calidad de atención hacia la paciente familia y comunidad (Rocío Chafra y Maritza Pin, 2015) .

Los beneficiarios directo son los futuros profesionales licenciada (o) de la carrera de enfermería que se espera que sus roles de estudio científico e investigativo, ayudara a disminuir el trabajo individual, el ser mejor que otra persona, en la cual mediante sus conocimientos científico, técnicos, y docentes que nos ha orientado en el estudio se mejorara el alto nivel de rendimiento sinergia laboral en enfermería de la mejor atención que se brinda (Rocío Chafra y Maritza Pin, 2015) .

OBJETIVOS

OBJETIVO GENERAL

- Determinar el nivel de la sinergia laboral en enfermería en el área de pensionado del Hospital Dr. Roberto Gilbert Elizalde (Rocío Chafla y Maritza Pin, 2015) .

OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Conocer si hay sinergia laboral dentro del equipo de enfermería que asisten en el área de pensionado del Hospital Dr. Roberto Elizalde.
- Identificar los factores que contribuyen al fenómeno de la sinergia en el área de Pensionado del Hospital Dr. Roberto Gilbert Elizalde.

CAPÍTULO II

FUNDAMENTACIÓN CONCEPTUAL

Breve Historia de la Sinergia

En las Epístolas de San Pablo se habla del resultado del trabajo en conjunto, refiriéndose a los logros obtenidos entre el hombre y Dios. Fuera de lo religioso, el término sinergia se lo comienza a utilizar en la expresión de su significado desde el año 1925 por el alemán Ludwig Von Bertalanffy, experto en biología, para expresar la teoría de sistemas; expresa por consiguiente que este funciona por la relación que existe entre los componentes del conjunto interrelacionados para alcanzar un objetivo. Pone aquí en relieve el fenómeno de la sinergia, aclarando que la sinergia hay si los objetivos se los logra cumplir con creces (Rocío Chafra y Maritza Pin, 2015) .

..

La sinergia

El término proviene de las voces griegas "synergo", que significa "trabajando en conjunto". Pero hoy se le ha dado la significación de "Fenómeno en que el efecto de la influencia o trabajo de dos o más agentes actuando en conjunto es mayor al esperado considerando a la sumatoria de la acción de los agentes por separado" (Rocío Chafra y Maritza Pin, 2015) .

Otras definiciones de sinergia

El DRAE: "Acción de dos o más causas cuyo efecto es superior a la suma de los efectos individuales" (Torrealba, 2002)

De acuerdo con la definición del diccionario de la real academia española indica que la sinergia es el resultado de la conversión de varios factores lo que sumados producen un efecto superior al que habitualmente se lo tendría si el trabajo fuera individual, o muy posiblemente no habría respuesta positiva porque muchas actividades necesitan de un conjunto para un efecto bueno (Rocío Chafra y Maritza Pin, 2015) .

Otra definición de sinergia: “Concurso activo y concentrado de varios órganos para realizar una función” (Torrealba, 2002) .

El autor de esta definición es Torrealba quien indica al igual que la definición de la real academia que es el conjunto de varias personas trabajando en unidad de criterio para lograr el objetivo propuesto (Rocío Chafla y Maritza Pin, 2015) .

Clases de Sinergia

Existe la sinergia; positiva y la sinergia negativa. La primera, cuando los miembros del equipo de la organización se integran, por lo cual los resultados del trabajo realizado son fructíferos. Pero si el equipo de la organización estuviera conformados por elementos que no logran una sinergia los resultados son negativos, y se habrá perdido el tiempo en ese caso la sinergia es llamada negativa (Rocío Chafla y Maritza Pin, 2015) .

Importancia de la Sinergia

Toda empresa e institución tiene si misión y visión bien definidos desde que surge esta; corresponde al equipo humano lograr que estos se lleve a la realidad para ello es necesario trabajar en conjunto en equipo lo cual podría ser logrado si hay una simpatía, es decir la sinergia entre ellos. Es allí cuando compete a la empresa organizar equipos de trabajo con esa mística de compartir los conocimientos y convertirse en un solo cuerpo para lograr los resultados (López, 2010).

Para alcanzar grupo afines es necesario comenzar a desarrollar una cultura tendiente a la organización y que fomente la participación dentro del equipo; que cada uno de ellos quiera aportar de si, porque se mueven en el mismo horizonte y hacia la misma dirección la cual es la visión que tiene constituida la empresa o institución (Rocío Chafla y Maritza Pin, 2015) .

Solo la sinergia lograra la formación maciza del grupo laboral cuyos resultados serán positivos no solo para la empresa sino para el equipo laboral que sienten la pertenencia al equipo laboral. En el libro “El poder de las relaciones humanas” (Wallace, 2005) indica que la persona normalmente posee una estructura de multirrelación en el escenario donde realiza sus actividades cotidianas (Rocío Chafla y Maritza Pin, 2015) .

.

Fundamentación de la sinergia de Torralba y Burns

Para Torralba¹ la persona humana como estructura plurirelacional, es un todo constante de relaciones en múltiples direcciones y de distinta naturaleza. El ser humano no está solo ni aislado en el conjunto del universo, sino que establece vínculos, de un modo explícito o implícito, con el entorno (López, 2010).

Toda persona se desenvuelve en un escenario en cual interactúa con todos los elementos de su entorno y aprenderá a relacionarse con ella, sea con otras personas, con el ambiente, con la naturaleza, con otros seres vivos que se encuentren en el mismo lugar, si las relaciones son positivas podrá crear un vínculo satisfactorio pero de no ser así es cuando se generarán los problemas por la falta de sinergia a los mismos, pero ese marco lo establecen los interesados en mantener las buenas relaciones, lo cual será si hay una buena razón para el sentido de las relaciones. (Arias, 2012).

En el ambiente de la enfermería, se desarrollan también las relaciones por los motivos de dar un servicio dentro del cumplimiento de sus funciones, para lo cual debe de haber una buena relación con el ambiente, una empatía con los compañeros de labores, una buena relación de medida entre los equipos y herramientas de uso en las funciones (Rocío Chafla y Maritza Pin, 2015) .

.

¹ Wallace, J. “El Poder de las Relaciones Humanas”. Ed. Exi. Universidad CETYS. 2005.

Dentro del compañerismo laboral, que comparten gustos, experiencias, conocimientos, se apoyan unos a otros, se brindan auxilio en el cumplimiento de las labores, pero estas relaciones no surgen por surgir, sino más bien es, el fenómeno que se da por simpatía y empatía que hay entre ellos.

Según Burns², indica que la conducta humana se encarga de modificar estas conductas con el ánimo de encontrar una interacción favorable en grupo y a los resultados que se quieren obtener del grupo. Se conoce a la sociedad que el individualismo puede funcionar pero no a nivel de empresa o de organización, las cuales son el resultado de la suma de actividades del personal que labora en la misma, desde cada uno de sus niveles (Rocío Chafla y Maritza Pin, 2015) .

Factores de la sinergia

Productividad:

Una organización es productiva solo y cuando se logra realizar, en el menor tiempo posible y con los costos más bajos. Para esto es necesario hacer una unión de la eficacia y de la eficiencia, los dos elementos juntos son los que nos permitirán alcanzar una sinergia con los resultados de productividad que toda empresa busca (Rocío Chafla y Maritza Pin, 2015)

La eficacia, que el personal pueda trabajar conforme a las expectativas, que sea responsable en sus actividades y tareas, que tenga motivación en lo que hace para que rinda mejor en tanto que a la eficiencia, tratamos que los resultados sean positivos a fin de que el tiempo no sea perdido, logrando así bajos gastos e incremento en las ganancias conforme a la hora invertida en trabajo (Rocío Chafla y Maritza Pin, 2015) .

Ausentismo:

² Burns, N; K. Grove S. Investigación en enfermería: Desarrollo de la práctica enfermera basada en la evidencia. 5° ed. Edit. Elsevier . Barcelona España. 2012

Se refiere a la inasistencia de empleados al trabajo. Es innegable afirmar que es de suma importancia para la organización mantener bajos niveles de ausentismo, ya que sería imposible para ella lograr sus objetivos si los empleados no asisten a laborar, esto sobre todo en el caso de las organizaciones que dependen de una línea de producción, aquí el ausentismo puede provocar el paro general de la instalación. Los niveles de ausentismo por encima de los aceptables, afectan en la eficacia y eficiencia de toda la organización (Rocío Chafla y Maritza Pin, 2015) .

Rotación:

Se refiere al retiro constante ya sea voluntario o involuntario de los trabajadores en la organización. Una alta tasa de rotación puede entorpecer el funcionamiento eficiente de la organización, esto en los casos en que el personal que se va, posee conocimientos y experiencias que se requieren en la organización, y además se debe encontrar un reemplazo al que debe prepararse para que asuma este puesto, es decir se está incurriendo en costos de reclutamiento, selección y entrenamiento (Rocío Chafla y Maritza Pin, 2015) .

Satisfacción en el trabajo

Es la actitud que demostramos ante nuestras obligaciones laborales. Consiste en la recompensa por los resultados que brindan. La idea que se posee que los empleados satisfechos son más productivos que los que no lo son ha sido creencia básica de los gerentes por largo tiempo (Rocío Chafla y Maritza Pin, 2015) .

A nivel individual

La gente que entra a las organizaciones lo hace con determinadas características que influirán en su comportamiento en el trabajo, tales como las características biográficas, las características de la personalidad, ciertos valores y actitudes y niveles de habilidad. Todas estas se encuentran por lo general intactas al momento del ingreso del individuo a la fuerza laboral, la gerencia casi no puede hacer nada para

cambiarlas, no obstante tienen un impacto grande en el comportamiento del empleado (Rocío Chafra y Maritza Pin, 2015) .

A nivel de grupo

Los resultados de un grupo de laboral es la producción de todos tomado como un solo valor, porque cuando un grupo desarrolla la actividad grupal es el valor de todos los individuos que actúen a su manera, el comportamiento de la gente cuando se encuentra formando grupo es diferente al que muestran individualmente (Rocío Chafra y Maritza Pin, 2015) .

A Nivel de Organización

Desde el ámbito organizacional es importante los resultados de grupo cuando en ellos hay sinergia, hay una buena comunicación resultando como ganadora únicamente la Institución. Las organizaciones son más que la suma de los grupos que la integran (Rocío Chafra y Maritza Pin, 2015) .

La personalidad:

Es el conjunto de características (ideas, sentimientos, aspiraciones, proyectos personales) que posee cada persona, haciéndolo individual y propio en su comportamiento de grupo o hacia los demás, de igual forma estas características lo hacen atractivo o podrían generarle conflicto dentro del grupo (Rocío Chafra y Maritza Pin, 2015) .

Herencia:

Esto hace referencia a la base genética de la persona, en la misma forma que una persona hereda rasgos físicos de sus padres puede heredar conductas y comportamientos, de tal manera que muchos tienen una conducta tan agradable con la que logran integrarse en forma rápida a un equipo o grupo social en tanto que otros tienen dificultad o generan desconfianza y antipatía características con las que no logra ser parte de un conjunto social. Se encuentra también una relación crianza – naturaleza (Rocío Chafra y Maritza Pin, 2015) .

.

Ambiente: El ambiente logra influir en las conductas de las personas, entre esos elementos se pueden citar:

Cultura: Es la forma en que las personas logran organizar su vida, en lo cual se destaca la personalidad, de acuerdo a esta las personas se imponen objetivos y se esfuerzan por alcanzarlos venciendo obstáculos, a diferencias de otras que pueden ser muy conformistas y no se esfuerzan por superarse (Rocío Chafra y Maritza Pin, 2015) .

.

Familia: Juega un papel importante en la formación del individuo, esta direcciona su participación dentro de la sociedad. Los padres y familiares en cada uno de sus grados desempeñan un papel preponderante en la formación de la personalidad (Rocío Chafra y Maritza Pin, 2015) .

Pertenencia al grupo:

Toda persona tiene su pertenencia a un grupo y a lo largo de su vida integrará muchos otros grupos desde sus primeras edades, es así que pasará por la pertenencia al grupo escolar, luego formará parte de diferentes grupos que se organicen dentro del colegio, en barrio o comunidad, integrará un grupo universitario y el grupo laboral e institucional (Rocío Chafra y Maritza Pin, 2015) .

Siempre será parte de grupos, porque así está estructurada la sociedad a la cual pertenecemos. En cada grupo se encontrarán diferentes personalidades, pero las relaciones fuertes las desarrollará con los que tenga empatía (Rocío Chafra y Maritza Pin, 2015) .

.

Experiencias vitales:

Todos vivimos situaciones positivas o negativas y cada una de ellas será un factor que contribuya a la formación de la personalidad. Es así que formaremos la autoestima, la cual es producto de las experiencias por las que pasa un individuo, lo que influirá en el señalamiento de metas y el cumplimiento de las expectativas (Rocío Chafra y Maritza Pin, 2015) .

Situación: La herencia y el ambiente generan efectos en la personalidad, lo cual es cambiante por las situaciones que viva.

Características de la Personalidad³

Estas, describen la conducta de la persona y son las que a continuación se enumeran (Amorós, 2007).

1. Reservado vs. Extrovertido
2. Inteligente - Menos inteligente
3. Humilde vs. Fuerte
4. Desestabilizado emocionalmente frente a emocionalmente estable
5. Serio vs. Alegre
6. Mezquino vs. Generoso
7. Objetivo vs. Subjetivo
8. Realista vs. Sensitivo
9. Incauto vs. Suspica
10. Lógico vs. Imaginativo
11. Franco vs. Astuto
12. Firme vs. Aprensivo
13. Cuidadoso vs. Desafiante
14. Dependiente vs. Autosuficiente
15. Descontrolado vs. Controlado
16. Disipado vs. Inflexible

Fomentando Sinergia

La sinergia puede ser fomentada atendiendo algunos aspectos:

- **Visión Compartida:** Plantearse los objetivos que se quieren alcanzar la cual debe de ser el ideal de todos, los que integran la organización, con libertades para opinar en beneficio de mejores resultados.

³ Eduardo Amorós (2007) Comportamiento Organizacional En Busca del Desarrollo de Ventajas Competitivas

- **Cultura de Participación:** Las empresas deben de fomentar en sus miembros una cultura de participativa en forma obligatoria, la cual debe ser conforme a la filosofía de la organización.

Toda empresa debe de preocuparse porque sus colaboradores estén completamente integrados bajo la misma filosofía empresarial, si alguno no se integrara resultaría una situación incómoda para la empresa al no ver una sinceridad de parte de ese trabajador, ya que debe de ser un equipo en unión con los compañeros (Rocío Chafla y Maritza Pin, 2015) .

Información Transparente:

Para generar sinergia tiene haber políticas transparentes sobre la información que se lleve dentro de la Institución. Definir a los que tengan acceso y proporcionarla dentro del ámbito necesario para evitar rumores o que el personal sin saber lo que ocurre dentro de la empresa comience a formarse secretismo, que afectaran a la empresa si la información es incorrecta y por el aislamiento o marginación en la que sienten sometidos (Rocío Chafla y Maritza Pin, 2015) .

Percepciones de la Información

Una vez dadas a conocer las políticas institucionales los líderes, personal y cada uno de los que ostenten la pertenencia a la Institución deben de cumplir con las mismas, la información se debe transmitir para que la percepción de los trabajadores puedan disfrutar de los éxitos y en el caso de los fracasos puedan de la misma forma sentir los fracasos (Rocío Chafla y Maritza Pin, 2015) .

Dinámicas para Lograr Sinergia

1. El problema análisis: Los responsables del equipo deben de conocer los objetivos institucionales para encaminarse hacia ese fin.
2. Escucha agradable: Se debe de escuchar las opiniones de todos

los que integran el equipo sin importar el nivel, solo así se los podrá conocer.

3. Comunicación Asertiva: Si escuchamos podremos comprender y crear un ambiente amable en el grupo, logrando a la vez acercamiento.
4. Lluvia de Ideas: Esta es una actividad recomendable si queremos la participación y conocer las ideas del grupo sobre determinada actividad.

Solución del Problema: Una vez que se han logrado ideas cabe seleccionarlas para decidir cuáles son las apropiadas a la solución del problema que enfrentemos. A la vez se requiere justificar las ideas tomadas para evitar dañar susceptibilidades (Rocío Chafra y Maritza Pin, 2015) .

Modelo de Enfermería

Virginia Henderson y el Modelo de las 14 necesidades básicas.

Virginia Henderson una de las profesionales de enfermería reconocida a nivel mundial, como producto de sus investigaciones nos legó su modelo que contempla las 14 necesidades básicas correspondientes a todos los seres humanos, las cuales son ineludibles tanto en las personas sanas como en las que tienen alteraciones en su salud (Rocío Chafra y Maritza Pin, 2015) .

Virginia Henderson
Modelo: 14 Necesidades Básicas
<ol style="list-style-type: none"> 1. Respirar con normalidad. 2. Comer y beber adecuadamente. 3. Eliminar los desechos del organismo. 4. Movimiento y mantenimiento de una postura adecuada 5. Descansar y dormir. 6. Seleccionar vestimenta adecuada. 7. Mantener la temperatura corporal 8. Mantener la higiene corporal. 9. Evitar los peligros del entorno. 10. Comunicarse con otros, expresar emociones, necesidades, miedos u opiniones. 11. Ejercer culto a Dios, acorde con la religión. 12. Trabajar de forma que permita sentirse realizado. 13. Participar en todas las formas de recreación y ocio. 14. Estudiar, descubrir, o satisfacer la curiosidad que conduce a un desarrollo normal de la salud.

Las necesidades básicas que deben de cumplir las personas según la indicación de Henderson, son para personas sanas y las que tienen problemas patológicos. Para poder ser parte de un equipo debemos de estar sanos y con energía, lo cual redundará en el cumplimiento de los objetivos. Cuando una persona no cumple con sus necesidades básicas el organismo sentirá esa molestia, por no hacer sus eliminaciones dentro del tiempo reglamentario, lo cual se reflejará en el estado de ánimo (Rocío Chafla y Maritza Pin, 2015) .

El organismo requiere de aire puro, de ejercicios al igual que el descanso son importantes para el organismo de un ser humano lo cual le permitirá agilidad a su organismo de la misma forma que le ayudará a eliminar las toxinas. Una persona cuando no ha descansado se siente estresada y su carácter será deprimido y a la vez todo le molestará, conducta que afectaría a la sinergia del grupo lo cual sería impropio al desarrollo de las buenas relaciones (Rocío Chafla y Maritza Pin, 2015)

Es necesario tener presente como trabajadores de salud las 14 necesidades básicas para cumplirlas y para hacerlas cumplir a nuestros pacientes (Rocío Chafla y Maritza Pin, 2015) .

Marco Legal

El marco legal está basado en la Ley del Ejercicio del Profesional de enfermería del Ecuador, profesión reconocida por el estado mediante la Ley N° 57 en donde se determinan las competencias del profesional y no profesional de enfermería (Enfermería, 2009).

Art. 3º: La competencia específica queda determinada por la incumbencia de títulos o certificados habilitantes: Licenciado en Enfermería; Enfermero/a (Nivel Profesional) y Auxiliares (Nivel no Profesional)

a) Licenciado en Enfermería: En el ejercicio libre o dependiente en instituciones públicas o privadas, le corresponde, además de las propias del enfermero:

- 1- Planear, implementar, ejecutar, dirigir, supervisar, auditar y evaluar la atención de enfermería en la prevención, recuperación y rehabilitación de la salud.
- 2- Dirigir Instituciones, Departamentos y Servicios de Enfermería.
- 3- Desarrollar tecnología apropiada para la asistencia de salud en los diferentes niveles.
- 4- Integrar Tribunales de Concursos para la provisión de cargos de Licenciados, Enfermeros y Auxiliares de Enfermería.

b) Enfermero: En el ejercicio libre o dependiente de corresponde realizar :

- 1- Determinación de las necesidades particulares de cada paciente desde el punto de vista de la enfermería, estableciendo el plan de cuidados pertinente.
- 2- Cuidados de enfermería cuando la situación exija conocimientos científicos adecuados a las circunstancias de gravedad del paciente o dificultad del tratamiento.
- 3- Administración de medicamentos bajo prescripción médica escrita. En casos de urgencia que no admiten dilación, también quedará registrada por escrito, al superarse el episodio.
- 4- Prevención y control sistemático personalizado o como miembros de Comités de Infecciones Hospitalarias, informando situaciones de riesgo

y asumiendo decisiones de su competencia (Enfermería, 2009).

5- Participación en:

- Planeamiento, ejecución y evaluación de los Programas de Salud.
- Proyectos de construcción o reforma de la planta física de los establecimientos sanitarios.
- Elaboración de medidas de prevención y control sistemático de la práctica por eventuales iatrogenias en el ejercicio de la enfermería.
- Prevención y control de enfermedades transmisibles y vigilancia epidemiológica.
- Programas de asistencia integral de salud a nivel individual o de grupos de riesgo específico.
- Educación sanitaria para la persona, la familia y la población.
- Adiestramiento y capacitación del personal de enfermería en programas de desarrollo continuo.
- Higiene y seguridad en el trabajo, como así también todo lo atinente a la prevención de accidentes y enfermedades profesionales.
- Elaboración de normas para la derivación de los pacientes entre los distintos niveles de atención y ejecución de las mismas (Enfermería, 2009).

Organización de Servicios de Enfermería en sus distintos niveles.

Jefatura de Servicios o Unidades de Enfermería en Instituciones públicas o privadas, en el caso de no contar fehacientemente con Licenciados en Enfermería para la cobertura de los mismos (Enfermería, 2009)..

c) Auxiliar de Enfermería: En el ejercicio dependiente de compete:

Realizar los procedimientos básicos de enfermería referidos a higiene, confort, seguridad y apoyo a las actividades de nutrición de la población sana y enferma (Rocío Chafla y Maritza Pin, 2015) .

1. Preparar a los pacientes ambulatorios para consulta, exámenes complementarios y tratamientos médicos y de enfermería.
2. Ejecutar procedimientos específicamente delegados, además de otras actividades como :
 - Administrar medicamentos por vía oral.
 - Controlar la hidratación del paciente.
 - Curar heridas sin complicaciones.
 - Colaborar con la oxigenoterapia, nebulizaciones, enemas, calor o frío.
 - Conservar y administrar vacunas por vía oral, subcutánea e intramuscular, previa capacitación, según prescripción médica y bajo control del enfermero.
 - Controlar y denunciar enfermedades transmisibles, de parte obligatorio.
 - Colaborar en el diagnóstico de enfermería y en la planificación de los cuidados.
 - Recolectar muestras para exámenes de laboratorio, exceptuando punción arterial o venosa, en todos los casos por prescripción y bajo vigilancia médica.
 - Prestar cuidados de enfermería pre y post operatorios.
 - Asistir como circulante interna o externa de los quirófanos.
 - Desinfectar y esterilizar materiales y equipos, observando las normas legales y las reglamentarias vigentes, en todos los casos bajo control, supervisión y responsabilidad de un profesional competente en la materia.
 - Integrar el equipo de salud, participando en la educación sanitaria y orientando a los pacientes en las post-consultas, según indicación del médico, Licenciado en enfermería o Enfermero.
 - Participar en los cuidados post-mortem, dentro de la unidad o sala.
 - Registrar signos y síntomas e informar desviaciones de lo normal (Enfermería, 2009)..

VARIABLES

- Sinergia laboral
- Personal de enfermería

OPERACIONALIZACIÓN DE LAS VARIABLES

Cuadro Nº 1

Variable: Enfermera/o

Definición	Dimensión	Indicadores	Escala
Personas con conocimientos sobre salud que desempeñan funciones en una unidad de salud	Laboran en el área de Pensionado	Sexo	Masculino Femenino
		Rango de edad	20 a 30 años 31 a 40 años +41 años
		Situación laboral	Nombramiento Contrato eventual Servicios prestados Otros
		Antigüedad en la Institución	Menos de 1 año De uno a 5 años Más de 5 años
	Disponibilidad a trabajar en equipo	Respeto a los compañeros	Muy de acuerdo De acuerdo Indeciso En desacuerdo Muy en desacuerdo
		La Responsabilidad es individual	Muy de acuerdo De acuerdo Indeciso En desacuerdo Muy en desacuerdo
		Los resultados son individuales	Muy de acuerdo De acuerdo Indeciso En desacuerdo Muy en desacuerdo
		Participa en reuniones	Muy de acuerdo De acuerdo Indeciso En desacuerdo Muy en desacuerdo
		Se debe de discutir, decidir y delegar	Muy de acuerdo De acuerdo Indeciso En desacuerdo Muy en desacuerdo
	Relaciones laborales	Se relaciona bien con todos sus compañeros	Muy de acuerdo De acuerdo Indeciso En desacuerdo Muy en desacuerdo
		Comparte sus intereses	Muy de acuerdo De acuerdo Indeciso En desacuerdo Muy en desacuerdo
		Ayuda a sus compañeros si tiene tiempo libre	Muy de acuerdo De acuerdo Indeciso En desacuerdo Muy en desacuerdo

		Hace únicamente sus tareas	Muy de acuerdo De acuerdo Indeciso En desacuerdo Muy en desacuerdo
		Se interesa por problemas de compañeros	Muy de acuerdo De acuerdo Indeciso En desacuerdo Muy en desacuerdo

Elaborado por: Rocío Chafra Tenezaca y Maritza Pin Alcívar

Cuadro N° 2

Sinergia laboral

Definición	Dimensión	Indicadores	Escala
Es el fenómeno que permite que un grupo de personas trabajen en unidad de criterio y con el mismo fin, sin personalismo considerando que el resultado es obra del equipo.	Trabajo en equipo	Influye en la sinergia una infraestructura adecuada	Muy de acuerdo De acuerdo Indeciso En desacuerdo Muy en desacuerdo
		Objetivos comunes y metas comunes	
		Roles consensuados	Muy de acuerdo De acuerdo Indeciso En desacuerdo Muy en desacuerdo
		Existencia de comunicación -	Muy de acuerdo De acuerdo Indeciso En desacuerdo Muy en desacuerdo
		Buenas relaciones interpersonales	Muy de acuerdo De acuerdo Indeciso En desacuerdo Muy en desacuerdo
	Liderazgo fundamental	Muy de acuerdo De acuerdo Indeciso En desacuerdo Muy en desacuerdo	
	Factores	Compromiso y cohesión	Muy de acuerdo De acuerdo Indeciso En desacuerdo Muy en desacuerdo
		Colaboración e intercambio de destrezas	Muy de acuerdo De acuerdo Indeciso En desacuerdo

			Muy en desacuerdo
		Infraestructura adecuada	Muy de acuerdo De acuerdo Indeciso En desacuerdo Muy en desacuerdo
		Equipamiento adecuado	Muy de acuerdo De acuerdo Indeciso En desacuerdo Muy en desacuerdo
		Nivel adecuado de seguridad laboral	Muy de acuerdo De acuerdo Indeciso En desacuerdo Muy en desacuerdo
		Buena motivación	Muy de acuerdo De acuerdo Indeciso En desacuerdo Muy en desacuerdo
		Excelente comunicación	Muy de acuerdo De acuerdo Indeciso En desacuerdo Muy en desacuerdo
		Asignación de responsabilidades	Muy de acuerdo De acuerdo Indeciso En desacuerdo Muy en desacuerdo

Elaborado por: Rocío Chafla Tenezaca y Maritza Pin Alcívar

CAPÍTULO III

DISEÑO DE LA INVESTIGACIÓN

Este trabajo investigativo será un estudio descriptivo analítico, por cuanto la finalidad del mismo es observar si hay sinergia en el equipo de enfermería que labora en el área de pensionado del Hospital Dr. Roberto Gilbert, identificar los factores que contribuyen a que este fenómeno se produzca. Se atenderá la situación tal cual ocurre, sin alterar nada de lo observado para que los resultados de la investigación no se alteren (Rocío Chafra y Maritza Pin, 2015).

DISEÑO DE INVESTIGACIÓN

En este diseño investigativo no se manipularán las variables, por tanto se trata de un diseño no experimental. La situación será observada dentro de su entorno natural para luego sacar las conclusiones que se deriven del fenómeno observado en el campo señalado el cual es el área de pensionado del Hospital Dr. Roberto Gilbert (Rocío Chafra y Maritza Pin, 2015).

DESCRIPCIÓN DE LOS PROCEDIMIENTOS PARA LA OBTENCIÓN DE DATOS

El estudio se realiza la fecha señalada de noviembre 2014 a febrero del 2015 en el Área de Pensionado del Hospital Dr. Roberto Gilbert en la ciudad de Guayaquil. En el inicio de la investigación se observará el ambiente laboral de enfermería, la forma en que se integran a las actividades cotidianas, la relación que muestran entre ellas, el ambiente favorable que generan a las necesidades del Hospital. Luego se les consultará e informará sobre la investigación que se realiza y conocer el deseo o interés de participar en el trabajo investigativo. Por tanto se les expondrá los criterios de inclusión y exclusión. En la medida que el trabajo investigativo avance se les proporcionará el instrumento (encuesta) diseñado para recopilar la información que interesa a la investigación. Obtenidos los datos serán procesados y tabulados

mediante un programa de Excel y se obtendrán los resultados que buscamos en nuestros objetivos (Rocío Chafla y Maritza Pin, 2015)..

Lugar de Estudio

La investigación se la realiza en el Hospital de Dr. Roberto Gilbert Elizalde, Área de Pensionado en la ciudad de Guayaquil (Rocío Chafla y Maritza Pin, 2015).

Universo

El universo está constituido por 42, auxiliares y 20 licenciadas de enfermería que laboran en el Área de Pensionado del Hospital mencionado (Rocío Chafla y Maritza Pin, 2015).

Criterios de Inclusión y Exclusión

Inclusión

- Que labore en el área de Pensionado del Hospital Roberto Gilbert Elizalde de la ciudad de Guayaquil.
- Debe ser auxiliar o Licenciada en enfermería.
- Sexo masculino o femenino (Rocío Chafla y Maritza Pin, 2015).

Exclusión

- Que se niegue a participar
- Que no Labore en el área de Pensionado.

Técnicas

Se aplicará una encuesta dirigida al personal de enfermería, que labora en el área de pensionado, y a los pacientes que quisieron participar respondiendo unas preguntas (Rocío Chafla y Maritza Pin, 2015).

Instrumentos

El instrumento utilizado es una encuesta aplicada al personal de enfermería entre profesionales y no profesionales del Área de pensionado del Hospital Dr. Roberto Gilbert Elizalde. Y otra para los pacientes.

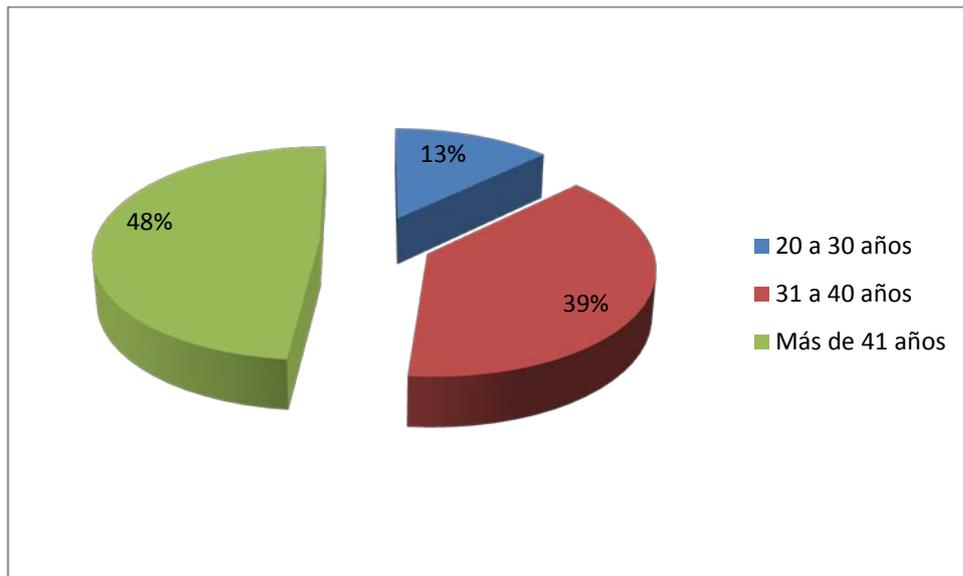
PRESENTACIÓN Y ANÁLISIS DE RESULTADOS

ANÁLISIS DE DATOS

RESULTADOS DE LAS ENCUESTAS DIRIGIDAS AL PERSONAL DE ENFERMERÍA QUE LABORA EN EL HOSPITAL Dr. ROBERTO GILBERT ELIZALDE

1. Edad

Gráfico #1



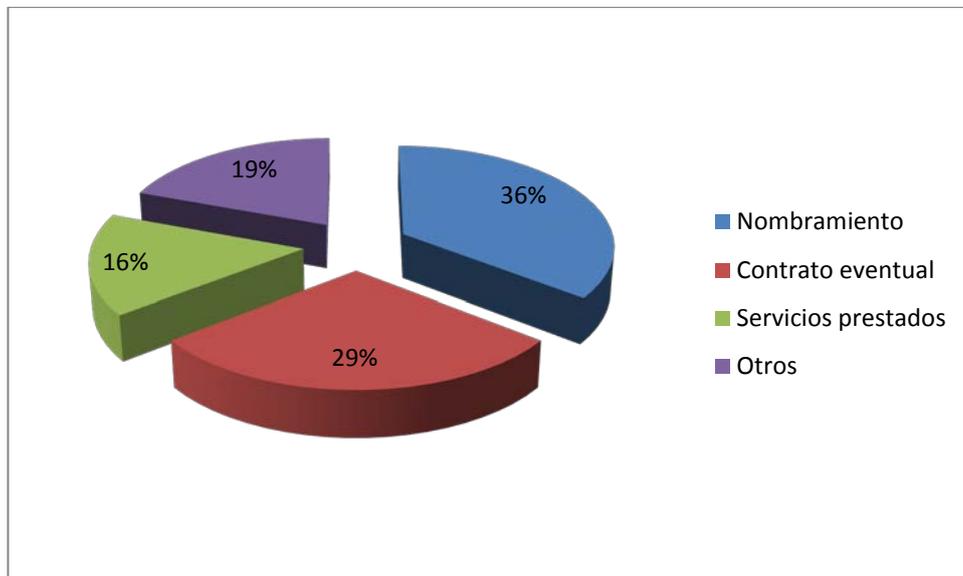
Fuente: Encuesta al personal de enfermería Hospital Dr. Roberto Gilbert Elizalde.
Elaborado por: Rocio Gladys Chafila Tenezaca y
Maritza Pin Alcívar

Análisis:

Luego del análisis de las encuestas realizadas al personal de enfermería se ha podido determinar que el 48% tiene más de 41 años, el 39% de 31 a 40 años y el 13% de 20 a 30 años, lo que pone en relieve que hay personas con gran experiencia por los años de servicios. Es importante la edad porque de acuerdo a ella las personas son más serias en sus labores y se integran con mayor responsabilidad lo que beneficia al trabajo en grupo obteniendo así mejores resultados (Rocío Chafila y Maritza Pin, 2015)..

2. Situación laboral

Gráfico #2



Fuente: Encuesta al personal de enfermería Hospital Dr. Roberto Gilbert Elizalde.
Elaborado por: Rocio Gladys Chafra Tenezaca y
Maritza Pin Alcívar

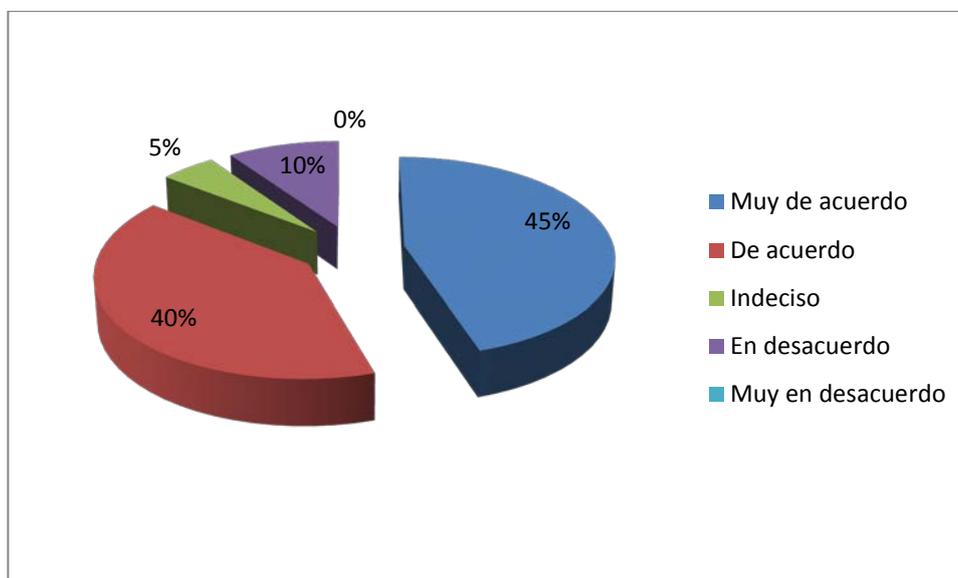
Análisis:

Se les consultó a las encuestadas la situación laboral en la empresa, determinándose que el 35% está con nombramiento, 29% contrato eventual, otros el 16% y el 16% con servicios prestados. Una persona de acuerdo a su situación laboral desempeñará sus actividades haciendo los mejores esfuerzos, demostrará gusto en el cargo y labores que desempeña lo cual se reflejará en sus disposición a laborar dentro del grupo (Rocío Chafra y Maritza Pin, 2015)..

DISPONIBILIDAD A TRABAJAR EN EQUIPO

3. Considera que tiene buena empatía con los compañeros, lo cual beneficia las actividades de grupo

Gráfico #3



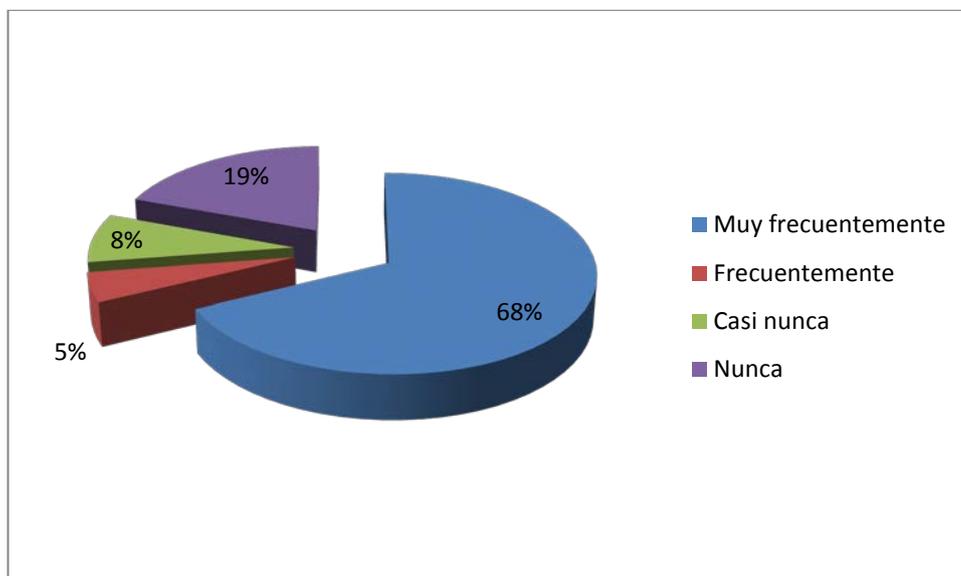
Fuente: Encuesta al personal de enfermería Hospital Dr. Roberto Gilbert Elizalde.
Elaborado por: Rocío Gladys Chafía Tenezaca y
Maritza Pin Alcívar

Análisis:

El análisis de los resultados de las encuestas sobre la empatía entre los compañeros reflejó que 45% señaló muy de acuerdo, el 40% de acuerdo, el 10% en desacuerdo y el 5% indeciso, lo que pone en relieve que entre los encuestados hay empatía lo cual es beneficioso a los resultados que se espera del equipo en una Institución. Las personas con capacidad de empatía son las que conocen mejor a los demás. Y pueden captar una gran cantidad de información sobre la otra persona a partir de su lenguaje no verbal, sus palabras, el tono de su voz, su postura, su expresión facial, lo que es una comunicación efectiva dentro del grupo (Rocío Chafía y Maritza Pin, 2015).

4. Colabora con los compañeros

Gráfico # 4



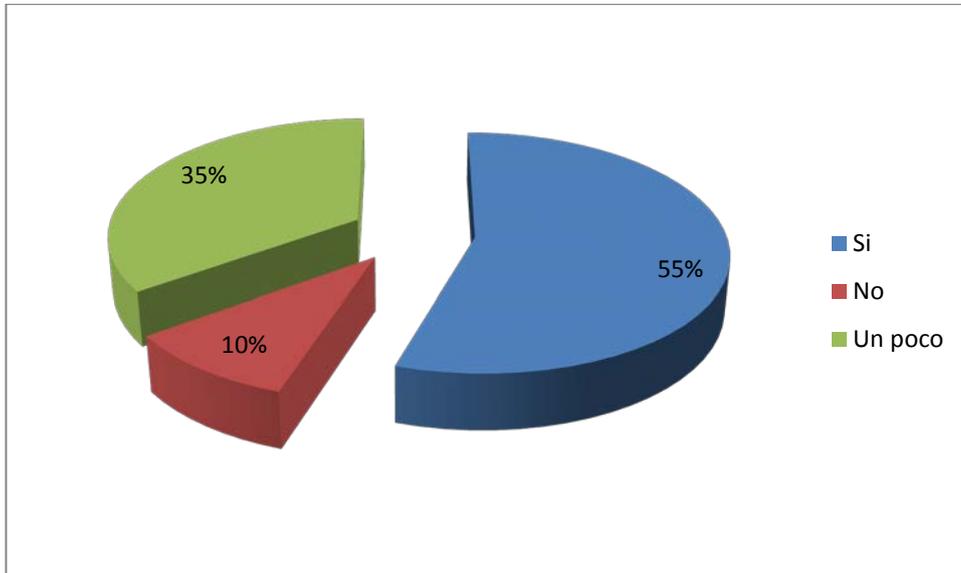
Fuente: Encuesta al personal de enfermería Hospital Dr. Roberto Gilbert Elizalde.
Elaborado por: Rocío Gladys Chafía Tenezaca y
Maritza Pin Alcívar

Análisis:

Al consultarle a los encuestados si colaboran con los compañeros, el 68% señaló muy de acuerdo, el 19% nunca, el 8% casi nunca y el 5% indicó frecuentemente. De donde se refleja que hay colaboración en entre los compañeros, lo que contribuye al cumplimiento del trabajo dentro del tiempo determinado por la ayuda que se brindan unos a otros, siendo un beneficio para la Institución (Rocío Chafía y Maritza Pin, 2015)..

Sinergia
TRABAJO EN EQUIPO
5. Conoce el significado de sinergia.

Gráfico # 5



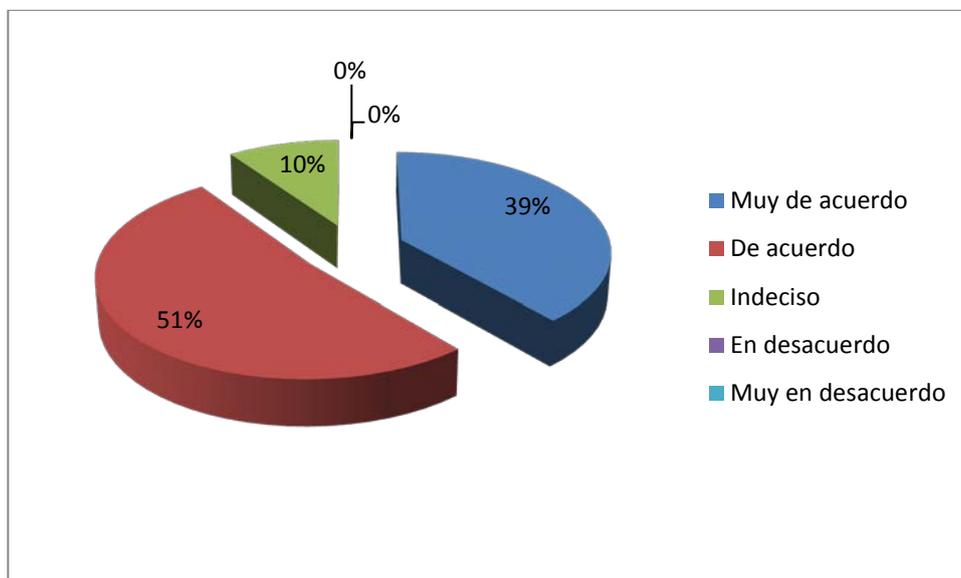
Fuente: Encuesta al personal de enfermería Hospital Dr. Roberto Gilbert Elizalde.
Elaborado por: Rocio Gladys Chafra Tenezaca y
Maritza Pin Alcívar

Análisis:

Ante la consulta sobre si conocían lo que significaba sinergia, el 55% de los encuestados señaló Si, el 35% un poco y el 10% no. Muchas no son importante las definiciones o conceptualizaciones, lo que en realidad importa son las conductas, en el caso de la sinergia la solidaridad, la inclinación a brindar ayuda al compañero y la responsabilidad ante un servicio a cumplir (Rocío Chafra y Maritza Pin, 2015)..

6. Existe liderazgo en el equipo de trabajo.

Gráfico #6



Fuente: Encuesta al personal de enfermería Hospital Dr. Roberto Gilbert Elizalde.
Elaborado por: Rocío Gladys Chafía Tenezaca y
Maritza Pin Alcívar

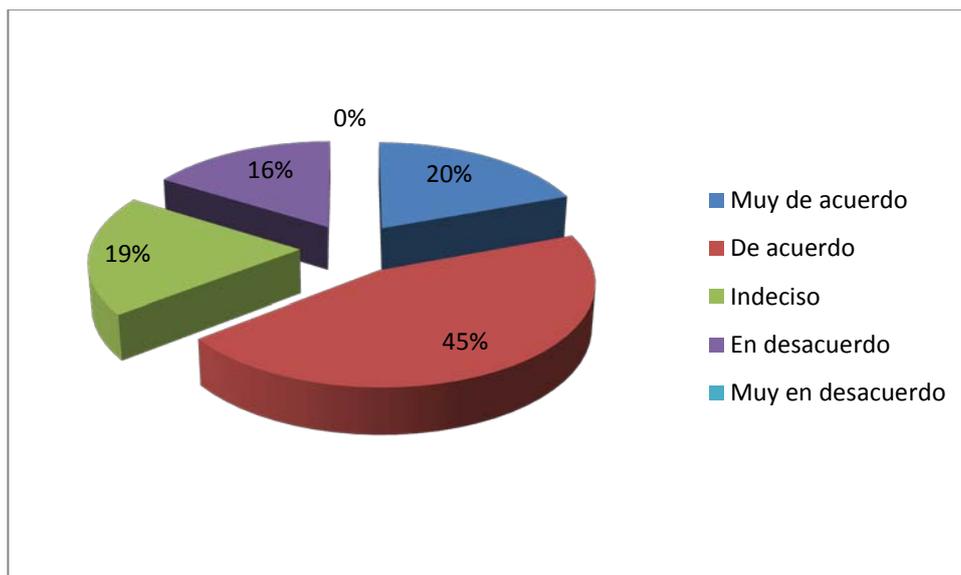
Análisis:

Ante la consulta si existe liderazgo en el equipo el 51% indicó de acuerdo, el 39% de acuerdo y el 10% indeciso. Con lo cual se verifica que los consultados reconocen que hay un liderazgo en el equipo, que es la persona que los guía en toda actividad grupal que se presente hacia la obtención de los resultados esperados (Rocío Chafía y Maritza Pin, 2015)..

Factores

7. Considera Ud. que tienen una buena infraestructura lo cual influye en la sinergia laboral

Gráfico # 7



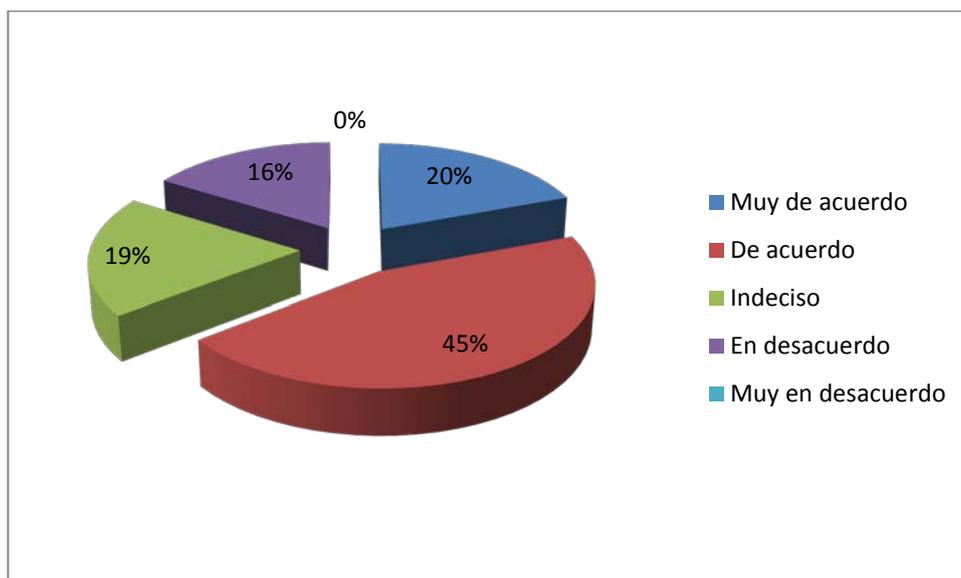
Fuente: Encuesta al personal de enfermería Hospital Dr. Roberto Gilbert Elizalde.
Elaborado por: Rocio Gladys Chafla Tenezaca y Maritza Pin Alcívar

Análisis:

Se consultó al personal encuestado si la infraestructura adecuada influía en la sinergia. El 45% señaló de acuerdo, el 20% muy de acuerdo, el 19% indeciso y el 16% en desacuerdo. Las personas en un ambiente adecuado a las actividades que desempeñan se sentirán mejor, lo que reflejarán en las actividades que desarrollan, al realizarlas con mayor interés y satisfacción (Rocío Chafla y Maritza Pin, 2015)..

8. Considera Ud. que tienen un buen equipamiento lo cual influye en la sinergia laboral

Gráfico # 8



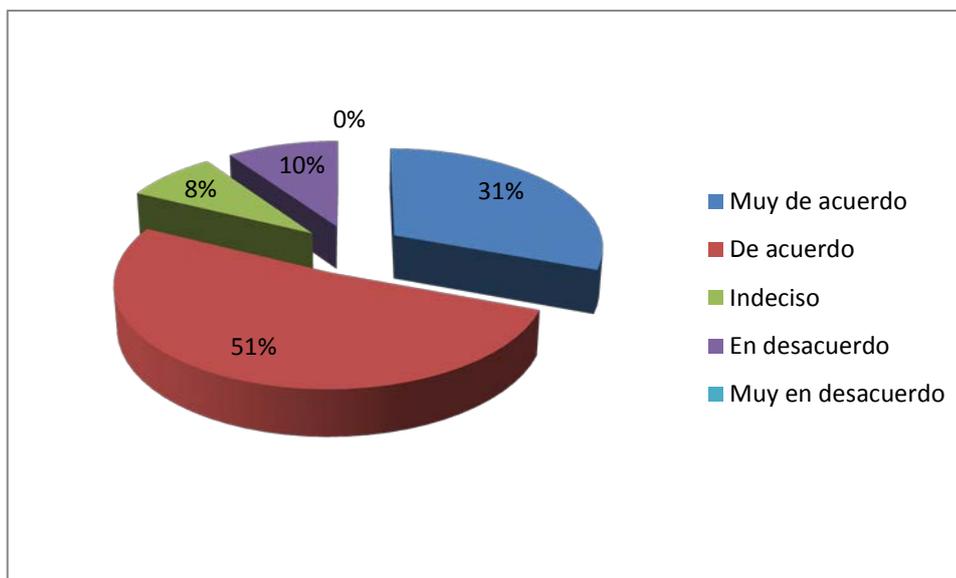
Fuente: Encuesta al personal de enfermería Hospital Dr. Roberto Gilbert Elizalde.
Elaborado por: Rocio Gladys Chafra Tenezaca y
Maritza Pin Alcívar

Análisis:

Ante la consulta si influía en la sinergia el equipamiento adecuado, el 45% señaló de acuerdo, el 20% muy de acuerdo, el 19% indeciso y el 16% en desacuerdo. El contar con el equipo apropiado y completo influye en la sinergia, porque no hay la interrupción por la herramienta o equipo que les falte, lo cual afectaría en los resultados del grupo (Rocío Chafra y Maritza Pin, 2015).

9. Se sienten motivados en las actividades que realiza lo que influye en la sinergia que debe de haber en

Gráfico # 9



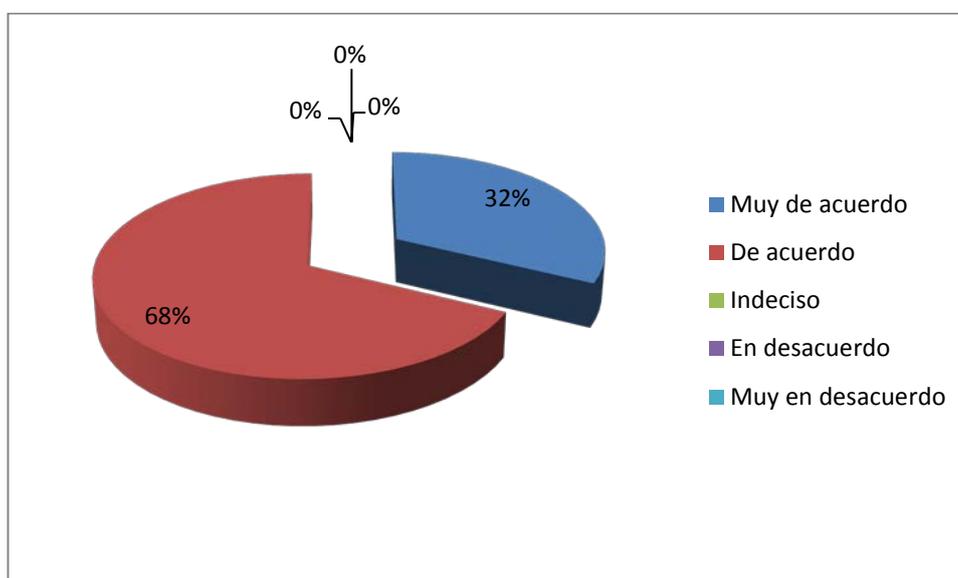
Fuente: Encuesta al personal de enfermería Hospital Dr. Roberto Gilbert Elizalde.
Elaborado por: Rocio Gladys Chafra Tenezaca y Maritza Pin Alcívar

Análisis:

Se les consultó a los encuestados si influía una buena motivación, el 51% de los encuestados señaló de acuerdo, el 31% muy de acuerdo, el 10% en desacuerdo y el 8% indeciso. La buena motivación es parte de la sinergia, las personas responden a los intereses e incentivos (Rocío Chafra y Maritza Pin, 2015).,

10. Influye en la sinergia una excelente comunicación.

Gráfico #10



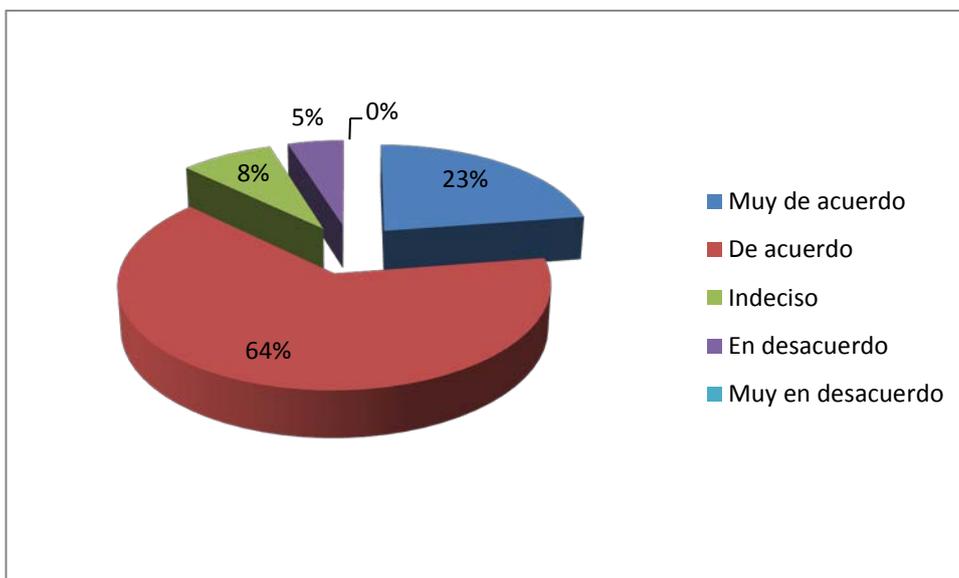
Fuente: Encuesta al personal de enfermería Hospital Dr. Roberto Gilbert Elizalde.
Elaborado por: Rocío Gladys Chafía Tenezaca y
Maritza Pin Alcívar

Análisis:

El 68% de los consultados está de acuerdo que en la sinergia influye una excelente comunicación, en tanto que el 32% indica muy de acuerdo. La comunicación se torna en uno de los factores primordiales de la sinergia, la comunicación clara y precisa, aunada al buen trato que debe de existir en toda relación grupal, hacen que se produzca el fenómeno de la sinergia lo cual se reflejará en la consecución de los objetivos propuestos (Rocío Chafía y Maritza Pin, 2015)..

11. Considera que en la sinergia hay asignación de responsabilidades.

Gráfico # 11



Fuente: Encuesta al personal de enfermería Hospital Dr. Roberto Gilbert Elizalde.
Elaborado por: Rocio Gladys Chafra Tenezaca y
Maritza Pin Alcívar

Análisis:

Ante la pregunta formulada en la encuesta sobre si en la sinergia hay asignación de responsabilidades el 64% señaló de acuerdo, el 23% muy de acuerdo, en tanto que el 8% señaló indeciso y el 5% en desacuerdo. En la sinergia hay asignación de responsabilidades las cual (Rocío Chafra y Maritza Pin, 2015).

CONCLUSIÓN

Luego del análisis de los resultados obtenidos se ha podido concluir:

- Que en el Área de Pensionado hay el 85% de empatía entre el personal. Que el 73% tiende a apoyar a sus compañeros y que el 90% reconoce que hay un liderazgo en el equipo (Rocío Chafla y Maritza Pin, 2015)..
- El 65% identifica que los factores de la sinergia laboral dentro del Área de Pensionado son: Un buen equipamiento, la infraestructura, el liderazgo, y la empatía, que estos factores sumados dan la oportunidad al fenómeno de la Sinergia (Rocío Chafla y Maritza Pin, 2015)..
- Se determina por tanto que el nivel de sinergia laboral en Sala de Pensionado del Hospital Dr. Enrique Gilbert Elizalde es del 80%, en base a las buenas relaciones que hay en el grupo de trabajo aunado a la infraestructura y equipamiento del personal para el cumplimiento de sus funciones (Rocío Chafla y Maritza Pin, 2015)..

RECOMENDACIÓN

En base a las conclusiones se recomienda:

- Que se generen incentivos que incremente el interés de los integrantes del equipo de trabajo, lo cual contribuiría a mejorar los resultados esperados (Rocío Chafla y Maritza Pin, 2015)..
- Fortalecer los canales de comunicación, tanto formales como informales, y fomentando la existencia de un ambiente de trabajo armónico, permitiendo y promoviendo la participación de los integrantes de los miembros de los equipos de trabajo (Rocío Chafla y Maritza Pin, 2015)..

BIBLIOGRAFÍA⁴

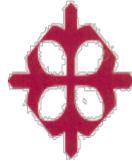
- Aguirre, M. D. (s.f.). *Ergonomía*. Obtenido de https://docs.google.com/presentation/d/1f9yZDTbnE5ZAUPPBbTuNb0tvcVYsk6a3kWASQqbUVM4/edit?pli=1#slide=id.g10ae9e393_2_
- Almonacid, H. (2014). *Los siete hábitos*. Obtenido de <http://efectividaddevida.blogspot.com/2014/03/sinergia-introduccion.html>
- Amorós, E. (2007). *Biblioteca Virtual de derecho, Economía y Ciencias Sociales*. Obtenido de <http://www.eumed.net/libros-gratis/2007a/231/68.htm>
- Arias, C. (2012). *Universidad Católica Santo Domingo de Toribio*. Obtenido de http://tesis.usat.edu.pe/jspui/bitstream/123456789/215/1/TM_Arias_Flores_CeciliaTeresa.pdf
- Blogspot-Roy. (2012). Obtenido de <http://teoriasdeenfermeriauns.blogspot.com/2012/06/callista-roy.html>
- Emma Zambrano, CRistina Orellana. (2012). *Universidad Salesiana de Guayaquil*. Obtenido de <http://dspace.ups.edu.ec/bitstream/123456789/2299/13/UPS-GT000270.pdf>
- es.scribd. (2013). Obtenido de es.scribd.com/doc/184968112/Los-Mcs-en-Ecuador
- Fonseca, M. M. (2006). *Rev. Cubana Enfermería*. Obtenido de Scielo: http://scielo.sld.cu/scielo.php?pid=S0864-03192006000400008&script=sci_arttext
- Ipanaque, K. (2013). *Modelo de adaptación: Callisto Roy*. Obtenido de <http://es.slideshare.net/fundamentos2012uns/callista-roy-13333700>
- López, A. T. (2010). Obtenido de <https://books.google.com.ec/books?id=nH9BaHfOLJYC&pg=PA61&lpg=PA61&dq=Participaci%C3%B3n+activa+y+concertada+de+varios+%C3%B3rganos+para+realizar+una+funci%C3%B3n&source=b>

⁴ Autoría: Rocía Chafla tenezaca y Maritza Pin

- I&ots=9ILvTVbbEb&sig=OMloAwdiAQq-
YwwBG7SeJ7j5dc4&hl=es&sa=X&ei=n1OzVL6SFombNsTWg6AK
- Martínez, A. (2010). *Estudio ergonómico en la estación de trabajo*.
Obtenido de
<http://porexperiencia.com/articulo.asp?num=0&pag=09&titulo=Lesiones-musculo-esqueleticas>
- Martinez, A. C. (2010). "ESTUDIO ERGONÓMICO EN LA ESTACIÓN DE TRABAJO .
- Medrano, S. M. (2011). *Contribuciones a las Ciencias Sociales*. Obtenido de www.eumed.net/rev/cccscs/13/
- Medrano, S. M. (2011). *Editec*. Obtenido de <http://www.eumed.net/rev/cccscs/13/smm.htm>
- Mijares, Pérez, Valderrama. (2014). *Universidad Central de Venezuela*.
Obtenido de <http://saber.ucv.ve/jspui/handle/123456789/6422>
- O'Donnell y Eggemeier. (1986). Obtenido de <http://www.tdx.cat/bitstream/handle/10803/6777/01ldp01de01.pdf?sequence=1>
- OMS, O. M. (1948). Constitución OMS. *Glosario de Promoción de la Salud*
porexperiencia.com. (s.f.). Obtenido de <http://porexperiencia.com/articulo.asp?num=0&pag=09&titulo=Lesiones-musculo-esqueleticas>
- Saldaña, S. (2014). *Universidad Cesar Vallejo*. Obtenido de <http://es.slideshare.net/soniasaldana/sinergia-1-36567756>
- Santillan, C. (2010). *Pontificia Universidad Católica del Ecuador*. Obtenido de <http://repositorio.puce.edu.ec/bitstream/22000/3975/1/T-PUCE-3234.pdf>
- Torrealba, A. (2002). *books.google.com*. Obtenido de <https://books.google.com.ec/books?id=nH9BaHfOLJYC&pg=PA61&lpg=PA61&dq=Participaci%C3%B3n+activa+y+concertada+de+varios+%C3%B3rganos+para+realizar+una+funci%C3%B3n&source=bl&ots=9ILvTVbbEb&sig=OMloAwdiAQq-YwwBG7SeJ7j5dc4&hl=es&sa=X&ei=n1OzVL6SFombNsTWg6AK>

ANEXOS

ANEXOS



**UNIVERSIDAD CATÓLICA “SANTIAGO DE GUAYAQUIL”
FACULTAD DE CIENCIAS MÉDICA
CARRERA DE ENFERMERÍA
“SAN VICENTE DE PAUL”**

**PERSONAL DE ENFERMERÍA QUE LABORA EN EL ÁREA DE
PENSIONADO DEL HOSPITAL Dr. ROBERTO GILBERT**

1.- Señale su edad

- 20 a 30 años
- 31 a 40 años
- Más de 41 años

2.- Identifique el sexo al que corresponde

- Masculino
- Femenino

3.- Señale su situación laboral

- Nombramiento
- Contrato eventual
- Servicios prestados
- Otros

4.- Cuál es su antigüedad en la Institución

- Menos de un año
- De uno a cinco años
- Más de cinco años

DISPONIBILIDAD A TRABAJAR EN EQUIPO

5.- Hay respeto entre los compañeros

- Muy de acuerdo
- De acuerdo
- Indeciso
- En desacuerdo
- Muy en desacuerdo

6.- Se relaciona bien con todos sus compañeros

- Muy frecuentemente
- Frecuentemente
- Casi nunca
- Nunca

7.- Ayuda a sus compañeros si tiene tiempo libre

- Muy frecuentemente
- Frecuentemente
- Casi nunca
- Nunca

SINERGIA

TRABAJO EN EQUIPO

8.- Conoce el significado de sinergia

- Si
- Posiblemente
- No

9.- Considera que en equipo el liderazgo es fundamental.

- Muy de acuerdo
- De acuerdo
- Indeciso
- En desacuerdo
- Muy en desacuerdo

FACTORES

10.- Influye en la sinergia una infraestructura adecuada

- Muy de acuerdo
- De acuerdo
- Indeciso
- En desacuerdo
- Muy en desacuerdo

11.- Influye en la sinergia un equipamiento adecuado

- Muy de acuerdo
- De acuerdo

- Indeciso
- En desacuerdo
- Muy en desacuerdo

12.- Influye en la sinergia una buena motivación

- Muy de acuerdo
- De acuerdo
- Indeciso
- En desacuerdo
- Muy en desacuerdo

13.- Influye en la sinergia una excelente comunicación

- Muy de acuerdo
- De acuerdo
- Indeciso
- En desacuerdo
- Muy en desacuerdo

14.- Considera que en la sinergia hay asignación de responsabilidades.

- Muy de acuerdo
- De acuerdo
- Indeciso
- En desacuerdo
- Muy en desacuerdo



UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL



Certificado No CCR-1497



**CARRERA
DE
ENFERMERIA**

www.ucsg.edu.ec
Apartado 09-01-4671

Teléfonos:
2206952 – 2200286
Ext. 1818 – 11817

Guayaquil-Ecuador

CE-899-2014

28 de Noviembre del 2014

**DR. ENRIQUE VALENZUELA
DIRECTOR TECNICO
HOSPITAL DR. ROBERTO GILBERT ELIZALDE**

En su despacho.-

De mis consideraciones:

La suscrita Directora de la Carrera de Enfermería "San Vicente de Paul" de la Universidad Católica Santiago de Guayaquil, condecoradora de su espíritu de colaboración en lo que a Docencia se refiere, se permite solicitar a Usted, la autorización para que las estudiantes **CHAFLA TENESACA ROCIO** y **PIN ALCIVAR MARITZA**, quienes se encuentran realizando el trabajo de titulación con el tema **"EVALUACION DE LA SINERGIA LABORAL EN ENFERMERIA EN EL HOSPITAL DR. ROBERTO GILBERT ELIZALDE DEL AREA DE PENSIONADO DESDE AGOSTO 2014 A ENERO 2015"** realice la encuesta en la de la institución que Usted dirige.

Agradeciendo a la presente, aprovecho la oportunidad para reiterarle mis agradecimientos.

Atentamente

Lcda. Angela Mendoza Vincos
DIRECTORA (E)
CARRERA DE ENFERMERIA

Cc: Archivo

AM/Fátima

HOSPITAL DE NIÑOS
DR. ROBERTO GILBERT ELIZALDE
SECRETARIA DIRECCIÓN TÉCNICA
RECIBIDO

08 DIC 2014

FIRMA:
HORA:

← C <https://secure.urkund.com/submit/34603-7482155-956467e71b7c1741906304e->

URKUND Cristina González (cristina_gonzalez)

Document: [TESIS RUCIO CHARLA TENEDACA MARITZA CONCEPCION PIN ALICIA 201406040](#)

Submitted: 2015-01-05 14:40:46:00

Submitted by: rocio.gladys.charla.tenedaca <rociogladys@hotmail.com>

Receiver: cristina.gonzalez@ucsg.edu.ec

Message: [Open this message](#)

if this report is pages long document consists of text present in 0 sources

Rank	Path/Filename
1	TESIS DE TITULACION INASIA.docx
2	http://www.comunicacion.com/urkund.aspx
3	http://www.med.unsa.edu.ec/urkund.aspx
4	TESIS DE TITULACION ALEXANDRA PIN.docx
5	T.TITULACION de Inasias.docx
6	http://www.comunicacion.com/urkund.aspx

53% Active

Unkund's archive: Universidad Católica de Santiago de Guayaquil TESIS CRUTHY ALEXANDRA RINA... **53%**

UNIVERSIDAD CATOLICA DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL FACULTAD DE CIENCIAS MEDICAS CARRERA DE ENFERMERIA "SAN VICENTE DE PAUL" TITULO:

EVALUACION DE LA SINERGI LABORAL EN ENFERMERIA EN EL HOSPITAL DR. ROBERTO GILBERT BUELA DE AREA DE PENICIONADO DESDE AGOSTO 2014 A ENERO 2015

PRIMARIO SOBRE EL MANEJO DE LAS COLOSTOMIAS EN PACIENTES PEDIATRICOS HOSPITAL DR. ROBERTO GILBERT BUELA DE NOVIEMBRE 2014 -

Trabajo de Titulación previo a la Obtención del Título de LICENCIADA EN ENFERMERIA

Trabajo de Titulación previo a la Obtención del Título de LICENCIADA EN ENFERMERIA

AUTORAS:

ROCIO GLADYS CHARLA TENEDACA MARITZA CONCEPCION PIN ALICIA TUTOR: Dr. Luis Oviedo Pílatek

Fig.:

Guayaquil, Ecuador 2015 UNIVERSIDAD CATOLICA DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL FACULTAD DE MEDICINA CARRERA DE ENFERMERIA "SAN VICENTE DE PAUL"

CERTIFICACION Certificamos

que el presente trabajo fue realizado en su totalidad por

ROCIO GLADYS CHARLA TENEDACA y MARITZA PIN ALICIA como requisito previo para la obtención

Mgs. Cristina González
C.I.: 1201511027
DOCENTE UCSG



Urkund Analysis Result

Analysed Document: TESIS ROCIO CHAFLA TENEZACA 23 febrero.docx (D13456646)
Submitted: 2015-03-05 20:48:00
Submitted By: rocio2014chafila@hotmail.com

Sources included in the report:

Instances where selected sources appear:

0

Mgs. Cristina González
C.I.: 1201511027
DOCENTE UCSG

- UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL FACULTAD DE CIENCIAS
MÉDICAS CARRERA DE ENFERMERIA "SAN VICENTE DE PAUL" TÍTULO:

EVALUACIÓN DE LA SINERGIA LABORAL EN ENFERMERÍA EN EL HOSPITAL DR. ROBERTO
GILBERT ELIZALDE ÁREA DE PENSIONADO DESDE AGOSTO 2014 A ENERO 2015

Trabajo de Titulación previo a la Obtención del Título de LICENCIADA EN ENFERMERÍA

AUTORAS:

ROCIO GLADYS CHAFLA TENEZACA MARITZA CONCEPCIÓN PIN ALCIVAR TUTOR: Dr. Luis
Oviedo Pilataxi

Mgs.

Guayaquil, Ecuador 2015 UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL FACULTAD
DE MEDICINA CARRERA DE ENFERMERIA "SAN VICENTE DE PAUL"

CERTIFICACIÓN Certificamos

que el presente trabajo fue realizado en su totalidad por

ROCIO GLADYS CHAFLA TENEZACA y MARITZA PIN ALCIVAR, como requerimiento parcial para
la obtención del

Título

de LICENCIADA

FN ENFERMERIA TUTOR

Dr. Luis Oviedo Pilataxi Mgs

Mgs. Cristina González
1001544027

HOSPITAL DR. ROBERTO GILBERT ELIZALDE



ENCUESTAS

TRABAJO EN EQUIPO

