



**UNIVERSIDAD CATOLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL**

FACULTAD DE CIENCIAS MÉDICAS

CARRERA DE ENFERMERÍA

Proyecto de investigación

PREVIO A LA OBTENCIÓN DEL TÍTULO DE:

LICENCIADO EN ENFERMERÍA

TEMA

**“Relación entre la satisfacción laboral y actividad laboral en el
profesional de enfermería del Hospital Dr. Abel Gilbert
Pontón”**

AUTOR:

Sr. Franklin Alex Avelino Villón

ASESORA:

Lic. Nora Carrera Rojas

GUAYAQUIL ECUADOR

JULIO 2011



**UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL**

FACULTAD DE CIENCIAS MÉDICAS

CARRERA DE ENFERMERÍA

Proyecto de investigación

PREVIO A LA OBTENCIÓN DEL TÍTULO DE:

LICENCIADO EN ENFERMERÍA

TEMA

**“Relación entre la satisfacción laboral y actividad laboral en el
profesional de enfermería del Hospital Dr. Abel Gilbert
Pontón”**

AUTOR:

Sr. Franklin Alex Avelino Villón

ASESORA:

Lic. Nora Carrera Rojas

GUAYAQUIL – ECUADOR

JULIO 2011

DEDICATORIA

A mis padres y hermana:

Sr. Alejandro Avelino P.

Sra. Esperanza Villón L.

Srta. Janneth Avelino V.

Y alguien muy especial en mi vida.....

Mi homenaje eterno de gratitud por su cariño, amor, comprensión y apoyo en los días más difíciles de mi vida.

Ya que con su sola presencia justifican la razón de mi lucha y constancia para no dejarme vencer, por los obstáculos que se encuentran a lo largo de mi vida y de mi carrera como estudiante.

Mi homenaje eterno y sincero a mi madre y padre, que lucharon a mi lado todo este tiempo para ayudarme a culminar una etapa tan maravillosa de mi vida, que como premio es incorporarme como Licenciado en Enfermería de la República del Ecuador.

Dedico este trabajo a mi Dios, mis amigos, mis docentes, que han permanecido a mi lado dándome su apoyo incondicional con su sola presencia y también a la vida por las cosas buenas y malas que nos da.

ABREVIATURAS

ASEDEFE: Asociación ecuatoriana de escuela y facultades de enfermería.

PAE: Proceso de atención de enfermería.

Dr.: Doctor

OMS: Organización mundial de la salud.

RESUMEN

Satisfacción laboral puede ser definida como la actitud del trabajador frente a su propio trabajo, dicha actitud está basada en las creencias y valores que el trabajador desarrolla de su propio trabajo. La presente investigación tiene por objeto conocer la satisfacción laboral del profesional de enfermería del Hospital Dr. Abel Gilbert Pontón. Esta investigación es un tipo de estudio descriptivo transversal, que permite demostrar el desarrollo profesional, la satisfacción laboral y la actividad laboral del licenciado en enfermería que labora en el hospital.

El presente estudio tiene por objetivo general establecer la relación entre la satisfacción laboral y la actividad laboral en el profesional de enfermería del Hospital Dr. Abel Gilbert Pontón. Dentro de los objetivos específicos tenemos el identificar los niveles de satisfacción laboral y determinar los factores que influyen en la satisfacción laboral y actividad laboral. El instrumento utilizado es una encuesta dirigida al profesional de enfermería sobre la información general, calidad laboral, condiciones y medio ambiente, organización e indicadores globales. Los resultados obtenidos son tabulados en Excel, están presentados en gráficos de círculos, para su análisis se utilizó una estadística descriptiva con una medida de tendencia central como lo es el porcentaje.

Palabras claves: Satisfacción Laboral, actividad laboral, desarrollo profesional.

ABSTRACT

Throughout the internship program nursing rotation I had the opportunity to work in health teams in the hospital Dr. Abel Gilbert P. able to observe in some health workers, especially Licensed / o Nursing, enthusiasm, joy and dedication to carry out their professional work providing quality care, warmth, efficiency, critical thinking and programming in clinical practice, while the contrary Licensed in other shows that do their work with a certain routine and lack of enthusiasm in the exercise of their profession.

That is why I felt the need to establish the relationship between job satisfaction and work activity in the nurse's Hospital Guayaquil in May 2011. Specific objectives being to identify levels of job satisfaction and work activity, as well as to analyze the factors that influence the satisfaction level of the Hospital nurse Guayaquil.

CONTENIDO

	Pág.
Dedicatoria.....	I
Agradecimiento.....	II
Abreviaturas.....	III
Resumen.....	IV
Abstract.....	V
Introducción.....	1
Planteamiento y delimitación del tema.....	2
Contextualización del tema.....	3
Objetivos	
Objetivo general.....	3
Objetivos específicos.....	3
Marco teórico.....	4

Capítulo I

1. Profesión de enfermería.....	4
1.2.- Antecedentes históricos de enfermería.....	5
1.2.1 Pirámide de construcción disciplinaria.....	6
1.3 Proceso de atención de enfermería (PAE).....	8
1.3.1 Objetivos del proceso de atención de enfermería.....	9
1.3.2 Etapas del proceso de atención de enfermería.....	9
1.3.3. Importancia y ventajas del proceso de atención de enfermería.	9
1.3.4 Características del proceso de atención de enfermería.....	10

Capítulo II

2. Satisfacción laboral.....	11
2.1 ¿Qué es la satisfacción laboral?.....	12
2.2. Modelo tentativo de factores determinantes de la satisfacción laboral.....	13
2.3 Satisfacción, insatisfacción y producción.....	16
2.4. Motivación.....	17
2.4.1 Motivación general.....	17
2.5. La teoría motivacional de Maslow.	
Formulación de la hipótesis.....	23
Método de investigación.....	24
Instrumentos.....	24
Análisis de la información.....	24
Presentación de grafico y análisis.....	25
Conclusiones.....	56
Valoración crítica de la investigación.....	60
Bibliografía.....	62
Anexos.....	65

INTRODUCCIÓN

El trabajo es una actividad de vastos alcances que se refleja e influye sobre casi todos los aspectos de la conducta humana, por lo que los individuos al desempeñar su trabajo no solo trasladan a él sus habilidades intelectuales y motrices, sino también sus individualidades.

El trabajo también le proporciona al individuo la sensación de pertenencia a un sector de la sociedad que se considera importante, valioso y necesario, por que para un individuo trabajar significa tener un propósito de vida, expresarse y sentirse satisfecho de contribuir a la sociedad.

Durante el desarrollo del programa de internado de enfermería sentí la necesidad de conocer que tan satisfecho se encuentra el profesional de enfermería que labora el Hospital Dr. Abel Gilbert Pontón, teniendo presente que existen factores que influyen de forma significativa en la satisfacción laboral de los individuos y sobre todo de este profesional.

Por lo cual este estudio será realizado en esta institución, que también conocido como Hospital Guayaquil que consta de 60 profesionales de enfermería encargados del cuidado directo y del proceso administrativo de cada área, en diferentes turnos de trabajo de 6 y 12 Horas, distribuidos en los 7 días de la semana en las distintas aéreas de los servicios de salud que presta el hospital.

Conocer el nivel de satisfacción y los factores que conllevan a una insatisfacción labora se hace necesario en el profesional de enfermería, debido a que este profesional tiene que cuidar de la salud individual de las personas que están a su cargo, y para hacerlo de la mejor manera tiene q estar bien consigo mismo y sobre todo satisfecho con el trabajo que realiza en la institución que desempeña su actividad laboral profesional.

PLANTEAMIENTO Y DELIMITACIÓN DEL PROBLEMA

El Hospital Dr. Abel Gilbert Pontón, conocido como el Hospital Guayaquil, pertenece al Ministerio de salud pública de Ecuador, esta ubicado al sur oeste de la ciudad, calle oriente y la 29. Donde acuden cientos de personas que requieren servicio de atención medica en las diferentes aéreas como; consulta externa, emergencia, hospitalización en el área de cirugía, medicina interna, cirugía, ginecología, obstetricia, pediatría que brinda el hospital, debido a que es un hospital de referencia nacional.

La institución cuenta con profesionales en enfermería que cumplen con el ejercicio de su profesión de manera oportuna, eficaz, de calidad en la atención y cuidado del paciente, situación que pude observar a lo largo del internado rotativo de enfermería, pero también observe muchos profesionales que realizan el ejercicio de su profesión no se encontraban motivadas con la actividad que realizaban, dando un cuidado simple y sencillo, sin la ilusión por el trabajo que entrega a cuidado del paciente.

La estructura de atención de enfermería de la institución, cuenta con un departamento de la coordinación de gestión de enfermería, seguido de un grupo de profesionales con gran experiencia encargados de la supervisión en la atención de enfermería y a su vez, en cada área de servicio de la institución existe una enfermera líder, encargada de la administración y manejo del servicio de enfermería en dicha especialidad.

Enfermería es una profesión que requiere ante todo de vocación para desempeñarla, no solo pensar en recibir una buena remuneración, dejando de lado el quehacer central de la profesión, como lo es el cuidado directo al paciente, de esta forma brindando un servicio de calidad y gran humanismo.

Es por lo anteriormente mencionado lo que conlleva y motiva a preguntarme: ¿Qué tan satisfecho está el profesional de enfermería para realiza su trabajo profesional? De este cuestionamiento se deriva la necesidad de investigar cual es el grado de satisfacción laboral que percibe el profesional de enfermería de esta institución.

Dicha calidad de atención y humanidad a realizar la profesión, en muchos profesionales no se ve reflejada la motivación al realizar el trabajo con alegría, ilusión para dar una atención de calidad y calidez, por lo que conlleva a investigar sobre la relación que existe entre la satisfacción laboral y la actividad laboral del profesional de enfermería del Hospital Dr. Abel Gilbert Pontón en el mes de mayo del 2011.

CONTEXTUALIZACIÓN DEL TEMA

El estudio se realizó en el Hospital Guayaquil, quien pertenece al ministerio de salud pública del Ecuador, quien presta atención a cientos de usuarios que requieren servicio en las diferentes especialidades con la cuenta y ofrece la institución, debido a que cuenta con los recursos humanos y tecnología de la medicina actual demanda.

El presente estudio será realizado en las diferentes áreas que cuenta el hospital, el profesional estudiado son 60 licenciados y licenciadas en enfermería encargados de cuidado directo y administrativo, en turnos de trabajo de 6 y 12 horas distribuidos en los 7 días de la semana durante todo el año.

OBJETIVO GENERAL:

Establecer la relación entre la satisfacción laboral y la actividad laboral del profesional de enfermería del hospital Dr. Abel Gilbert Pontón en el mes de mayo del 2011.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS:

- 1.- Identificar los niveles de satisfacción laboral del profesional de enfermería del Hospital Dr. Abel Gilbert Pontón.
- 2.- Determinar los factores que influyen en los niveles de satisfacción laboral del profesional de enfermería del Hospital Dr. Abel Gilbert Pontón.

MARCO TEÓRICO

CAPITULO I

1.- Profesión de enfermería

Enfermería es considerada como una profesión que intenta ayudar a las personas a recobrar el bienestar completo biopsicosocial, mejorando su calidad de vida y cuidando de esta.

Esta profesión es eminentemente humanista, es decir, que se preocupa del hombre del punto de vista holístico integral que cumple con algunas características que se aprecian claramente y otras no tanto, siendo eminentemente una profesión de servicio a la comunidad, de carácter colectivo que posee un conocimiento adecuado para la ejecución de esta.

El rol profesional de la enfermera es el conjunto de comportamientos, habilidades, actitudes y valores que la sociedad espera de estas profesionales, centrándose en el cuidado de la vida humana, a través de todas las etapas de vida del individuo, sin dejar de lado la atención a la comunidad y familia, este rol se lleva a cabo a través de las siguientes funciones: Asistencial, Administrativa, Educativa y de Investigación.

Enfermería cuenta con los siguientes criterios de profesión

- Elementos de servicio a la comunidad
- Elementos prácticos
- Autonomía
- Código de Ética
- Organización profesional
- Características intelectuales

1.2.- Antecedentes históricos de enfermería.

Las “prácticas cuidadora” van ligadas a la conservación de la especie humana. En todas las etapas de la historia, las madres, mujeres y esclavos... han utilizado algún tipo de conocimiento intuitivo y/o de transmisión oral, tanto en su saber teórico como en su práctica, ligados, inevitablemente a la sociabilidad humana.

Colliere afirma: Las enfermeras aseguran la continuidad de la vida, ayudando a través de sus prácticas de cuidados, a enfrentarse a la enfermedad y a la muerte, en contextos de escasa valoración social y cultural.

“EN EL CONCEPTO DE AYUDA” bajo el que se configuran las prácticas de cuidados está inmerso en un principio, ya que el hombre primitivo se cree incapaz de subsistir disociado del mismo.

En el CONCEPTO PREHISTORICO DE AYUDA podemos incluir cierta individualización y previsión de futuro.

El cristianismo: “La caridad” en la que se encuentra su sentido el concepto de “ayuda” y por tanto los cuidados enfermeros, es considerada como el instrumento de salvación para la vida eterna: El amor y socorro de los pobres en esencial y específicamente una virtud cristiana.

Así pues el concepto de “ayuda medieval” en que se inscribe la “práctica de los cuidados enfermeros” a diferencia del concepto de “ayuda primitivo y antiguo”, no tiene un ideal de proporcionar bienestar ni alivio en sí mismos, ya que el dolor supone otra forma de salvación.

La institucionalización de "Los cuidados de enfermería" en la zona occidental europea, se refugió en los monasterios rurales, casas de caridad y pequeñísimas hospederías. Sin embargo, en el imperio Bizantino se construyeron hospitales con el fin de institucionalizar esta labor.

Los primeros hospitales del imperio oriental, como son el hospital de Constantinopla, el de Alejandría, Antioquia, Jerusalén, Nicea, Tesalónica y Efeso entre otros. Donde por su arquitectura contaba con distintas salas, cada una destinada para diferentes actividades.

1.2.1. Pirámide de la construcción disciplinaria.

Esta pirámide se divide en cuatro etapas:

- Etapa Filosófica Epistemológica
- Etapa Teórica
- Etapa Metodológica
- Etapa Práctica

Etapa filosófica epistemológica.

Nos sirve para saber que cuerpos de conocimientos, son útiles para la aplicación en la práctica profesional de Enfermería en base a la historia, ya que nos aporta conocimiento para el propio desarrollo de la disciplina en respuesta a su práctica profesional, nos ofrece modelos conceptuales y perspectivas profesionales lo que nos da una Identidad profesional.

Esta etapa reúne los propósitos intelectuales de la disciplina los Metaparadigmas Entorno, Salud, Persona, Enfermedad, estos ayudan a mantener ubicada a la profesión. También reúne los modelos conceptuales que son la base para la construcción de una teoría, en esta etapa surgen las corrientes de

pensamiento que privaron en un momento histórico a la profesión, y fueron las siguientes: Categorización, en la cual había indefinición de enfermería. Integración en la cual ya hay mención de los paradigmas, entorno, salud, persona, enfermedad, Los que ayudaron a definir a la enfermería.

Trasformación en esta corriente hay identificación del objetivo y subjetivo de estudio, interacción de modelos, así como la investigación, lo que da lugar a las teorías, en la corriente de transformación e integración surgieron escuelas que manejaban los cuatro paradigmas como parte importante de ellas, escuela de necesidades, ser humano unitario, promoción a la salud, interacción etc.

Etapas Teóricas.

Se inician las aportaciones teóricas, donde describen, explican y controlan los fenómenos sobre el cuidado “Teoría es un conjunto de conceptos, definiciones y proposiciones que proyectan una visión sistematizada de los fenómenos, mediante el diseño de interrelaciones específicas entre los conceptos con el fin de describir, explicar y predecir”(Ann Marriner-Tomey). Estas teorías se clasifican en: Teorías Filosóficas en la cual manejan paradigmas muy grandes, amplios generalizados, confusos, poco concretos. no van diseccionados a algo, no son aterrizables en la practica (ejemplo la teoria de Virginia Henderson).

Grandes Teorías esta compuesta por muchos enunciados y pronunciaciones. Teoria de Nivel Medio tiene enlaces muy concretos, menos profundos, tienen inicio y fin, van direccionados hacia algo especifico y es aplicable en la practica (ejemplo la teoría de Orem), a raíz de estas teorías surgen los Modelos de Atención en la cual hay representación esquemática de la calidad a través de la manipulación de los conceptos antes verificados, estos modelos modifican la atención de Enfermería durante el Proceso de Enfermería.

Etapa Metodológica

En ella se encuentra el Proceso de Enfermero, (son una serie de pasos ordenados para dar cuidado y que consta de cinco etapas Valoración, Diagnóstico, Planificación, Ejecución, Evaluación) y por consiguiente el método del cuidado.

Etapa Práctica

En ella se aterriza la práctica del cuidado, logrando el reconocimiento del paciente y de otras profesiones.

Fase metodológica

Proceso de enfermería, que desarrollo un tipo de sistema que orienta al cuidado integral de los usuarios.

1.3. Proceso de Enfermería

Es un método sistemático y racional de planificar y dar cuidados de enfermería. El Proceso de Atención de Enfermería tiene sus orígenes cuando, por primera vez, fue considerado como un proceso, esto ocurrió con Hall (1955), Jhonson (1959), Orlando (1961) y Wiedenbach (1963), considerando un proceso de tres etapas (valoración, planeación y ejecución); Yura y Walsh (1967), establecieron cuatro etapas (valoración, planificación, realización y evaluación) y Bloch (1974), Roy (1975), Aspinall (1976) y algunos autores más, establecieron las cinco actuales al añadir la etapa diagnóstica.

Con la aparición del proceso de enfermería en los años sesenta, las enfermeras comenzaron a tener un lenguaje común que facilitó compartir aspectos de la práctica; cuando las enfermeras comenzaron a compartir las experiencias de dar cuidado, el enfoque procedimental cambió hacia el de práctica basada en el conocimiento científico.(1)

El Proceso de Atención de Enfermería es un método que ayuda a los profesionales a emplear sus conocimientos, solucionar problemas, desarrollar su creatividad y tener presente el aspecto humano de su profesión. Este método tiene como objetivo proporcionar cuidados de enfermería individualizados, y permitir la interacción con el sujeto de cuidado en forma holística, es decir, en sus dimensiones biológica, psicológica, socio cultural y espiritual.(2)

1.3.1. Objetivo

Es identificar las necesidades de salud actuales y potenciales del cliente, establecer planes para resolver las necesidades identificadas, y actuar en forma específica para resolverlas. Para el desarrollo del proceso se necesitan dos personas: El cliente y la Enfermera.

1.3.2. Etapas del proceso:

Consta de cinco etapas

Valoración

Diagnostico

Planificación

Ejecución

Evaluación

1.3.3 Importancia y ventajas del proceso de enfermería

- Como instrumento en la práctica del profesional, puede asegurar la calidad de los cuidados al individuo, familia o comunidad. Además, proporciona la base para el control operativo y el medio para sistematizar y hacer investigación en enfermería.

- Asegura la atención individualizada, ofrece ventajas para el profesional que presta la atención y para quien la recibe y permite evaluar el impacto de la intervención de enfermería.

- El proceso de enfermería proporciona un método lógico y racional para que el profesional de enfermería organice la información de tal manera que la atención sea adecuada, eficiente y eficaz.

- Por otra parte, al profesional de enfermería le facilita la comunicación; concede flexibilidad en el cuidado; le genera respuestas individuales y satisfacción en su trabajo; le permite conocer objetivos importantes para el sujeto de atención; mejora la calidad de la atención; propicia el crecimiento profesional y proporciona información para la investigación.

- Al sujeto de atención permite participar en su propio cuidado; garantiza la respuesta a sus problemas reales y potenciales, y ofrece atención individualizada continua y de calidad, de acuerdo con la priorización de sus problemas.

Características del proceso de enfermería

- *Tiene una finalidad:* se dirige a un objetivo

- *Es sistemático:* implica partir de un planteamiento organizado para alcanzar un objetivo.

- *Es dinámico:* responde a un cambio continuo de la respuesta del paciente.

- *Es interactivo:* basado en las relaciones recíprocas que se establecen entre el profesional de enfermería y el paciente, su familia y los demás profesionales de

la salud. Este componente garantiza la individualidad de los cuidados del paciente.

- *Es flexible:* se puede adaptar al ejercicio de la enfermería en cualquier lugar o área especializada que trate con individuos, grupos o comunidades. Sus fases pueden utilizar-se sucesiva o conjuntamente.

- *Tiene una base teórica:* el proceso ha sido concebido a partir de numerosos conocimientos que incluyen aportes de las ciencias biológicas, sociales y humanas, por lo cual es aplicable con cualquier modelo teórico de enfermería. Se recomienda la utilización de una perspectiva teórica al implementar el método enfermero, ya que la teoría guía y orienta la práctica profesional de enfermería.

CAPITULO II

2. Satisfacción laboral

La mayor parte de la investigación en Comportamiento Organizacional se ha interesado en tres actitudes: compromiso con el trabajo, satisfacción laboral y compromiso organizacional.

Compromiso con el trabajo, puede definirse como el grado en el cual una persona se identifica con su trabajo, participa activamente en él y considera su desempeño importante para la valoración propia.

Satisfacción laboral actitud general de un individuo hacia su empleo, sobre la cual ampliaremos más adelante.

Compromiso organizacional, el grado en el cual un empleado se identifica con una organización en particular, con sus metas y desea mantenerse en ella como uno de sus miembros.

Según Robbins, el compromiso organizacional es un mejor pronosticador de la rotación que la satisfacción en el trabajo, ya que un empleado podría estar insatisfecho con su trabajo en particular y creer que es una condición pasajera y no estar insatisfecho con la organización.

2.1. Qué Es La Satisfacción Laboral

Podría definirse como la actitud del trabajador frente a su propio trabajo, dicha actitud está basada en las creencias y valores que el trabajador desarrolla de su propio trabajo.

Las actitudes son determinadas conjuntamente por las características actuales del puesto como por las percepciones que tiene el trabajador de lo que "deberían ser".

Generalmente las tres clases de características del empleado que afectan las percepciones del "debería ser" (lo que desea un empleado de su puesto) son:

1. Las necesidades
2. Los valores
3. Rasgos personales.

Los tres aspectos de la situación de empleo que afectan las percepciones del "debería ser" son:

- Las comparaciones sociales con otros empleados.
- Las características de empleos anteriores.
- Los grupos de referencia.

Las características del puesto que influyen en la percepción de las condiciones actuales del puesto son:

- Retribución
- Condiciones de trabajo
- Supervisión
- Compañeros
- Contenido del puesto
- Seguridad en el empleo
- Oportunidades de progreso.

Además se puede establecer dos tipos o niveles de análisis en lo que a satisfacción se refiere: Satisfacción General indicador promedio que puede sentir el trabajador frente a las distintas facetas de su trabajo Satisfacción por facetas grado mayor o menor de satisfacción frente a aspectos específicos de su trabajo: reconocimiento, beneficios, condiciones del trabajo, supervisión recibida, compañeros del trabajo, políticas de la empresa. La satisfacción laboral está relacionada al clima organizacional de la empresa y al desempeño laboral.

2.2. Modelo tentativo de factores determinantes de satisfacción laboral

De acuerdo a los hallazgos, investigaciones y conocimientos acumulados consideramos que los principales factores que determinan la satisfacción laboral son:

- Reto del trabajo
- Sistema de recompensas justas
- Condiciones favorables de trabajo
- Colegas que brinden apoyo

Adicionalmente: Compatibilidad entre personalidad y puesto de trabajo
A continuación ampliaremos información sobre estos aspectos de la satisfacción laboral. Satisfacción con el trabajo en si – Reto del trabajo.

Dentro de estos factores, podemos resaltar, según estudios, dentro de las características del puesto, la importancia de la naturaleza del trabajo mismo como un determinante principal de la satisfacción del puesto. Hackman y Oldham (1975) aplicaron un cuestionario llamado Encuesta de Diagnóstico en el Puesto a varios cientos de empleados que trabajaban en 62 puestos diferentes. Se identificaron las siguientes cinco "dimensiones centrales".

Variedad de habilidades, el grado en el cual un puesto requiere de una variedad de diferentes actividades para ejecutar el trabajo, lo que representa el uso de diferentes habilidades y talentos por parte del empleado.

Identidad de la tarea, el grado en el cual el puesto requiere ejecutar una tarea o proceso desde el principio hasta el final con un resultado visible. Significación de la tarea, el grado en que el puesto tiene un impacto sobre las vidas o el trabajo de otras personas en la organización inmediata o en el ambiente externo.

Autonomía, el grado en el cual el puesto proporciona libertad, independencia y discreción sustanciales al empleado en la programación de su trabajo y la utilización de las herramientas necesarias para ello. Retroalimentación del puesto mismo, el grado en el cual el desempeño de las actividades de trabajo requeridas por el puesto produce que el empleado obtenga información clara y directa acerca de la efectividad de su actuación.

Cada una de estas dimensiones incluye contenidos del puesto que pueden afectar la satisfacción del empleado en el trabajo. Robbins junta estas dimensiones bajo el enunciado reto del trabajo. Los empleados tienden a preferir trabajos que les den oportunidad de usar sus habilidades, que ofrezcan una variedad de tareas, libertad y retroalimentación de cómo se están desempeñando, de tal manera que un reto moderado causa placer y satisfacción.

Es por eso que el enriquecimiento del puesto a través de la expansión vertical del mismo puede elevar la satisfacción laboral ya que se incrementa la libertad, independencia, variedad de tareas y retroalimentación de su propia actuación.

Se debe tomar en cuenta que el reto debe ser moderado, ya que un reto demasiado grande crearía frustración y sensaciones de fracaso en el empleado, disminuyendo la satisfacción.

Sistemas de recompensas justas en este punto nos referimos al sistema de salarios y políticas de ascensos que se tiene en la organización. Este sistema debe ser percibido como justo por parte de los empleados para que se sientan satisfechos con el mismo, no debe permitir ambigüedades y debe estar acorde con sus expectativas. En la percepción de justicia influyen la comparación social, las demandas del trabajo en sí y las habilidades del individuo y los estándares de salario de la comunidad.

Satisfacción con el salario los sueldos o salarios, incentivos y gratificaciones son la compensación que los empleados reciben a cambio de su labor. La administración del departamento de personal a través de esta actividad vital garantiza la satisfacción de los empleados, lo que a su vez ayuda a la organización a obtener, mantener y retener una fuerza de trabajo productiva.

Varios estudios han demostrado que la compensación es las características que probablemente sea la mayor causa de insatisfacción de los empleados. Es probable que tener un líder que sea considerado y tolerantes sea más importante para empleados con baja autoestima o que tengan puestos poco agradables para ellos o frustrantes (House y Mitchell, 1974).

En lo que se refiere a la conducta de orientación a la tarea por parte del líder formal, tampoco hay una única respuesta, por ejemplo cuando los papeles son ambiguos los trabajadores desean un supervisor o jefe que les calare los requerimientos de su papel, y cuando por el contrario las tareas están claramente

definidas y se puede actuar competentemente sin guía e instrucción frecuente, se preferirá un líder que no ejerza una supervisión estrecha.

También cabe resaltar que cuando los trabajadores no están muy motivados y encuentran su trabajo desagradable prefieren un líder que no los presiones para mantener estándares altos de ejecución y/o desempeño. De manera general un jefe comprensivo, que brinda retroalimentación positiva, escucha las opiniones de los empleados y demuestra interés permitirá una mayor satisfacción.

Compatibilidad entre la personalidad y el puesto Holland ha trabajado e investigado en este aspecto y sus resultados apuntan a la conclusión de que un alto acuerdo entre personalidad y ocupación da como resultado más satisfacción, ya que las personas poseerían talentos adecuados y habilidades para cumplir con las demandas de sus trabajos.

Esto es muy probable apoyándonos en que las personas que tengan talentos adecuados podrán lograr mejores desempeños en el puesto, ser más exitosos en su trabajo y esto les generará mayor satisfacción (influyen el reconocimiento formal, la retroalimentación y demás factores contingentes).

2.3. Satisfacción, Insatisfacción Y Producción

Es el rendimiento el que influye en la satisfacción y no viceversa como lo señala inicialmente el modelo de Lawler-Porter.

La insatisfacción produce una baja en la eficiencia organizacional, puede expresarse además a través de las conductas de expresión, lealtad, negligencia, agresión o retiro. La frustración que siente un empleado insatisfecho puede conducirle a una conducta agresiva, la cual puede manifestarse por sabotaje, maledicencia o agresión directa. Finalmente podemos señalar que las conductas generadas por la insatisfacción laboral pueden enmarcarse en dos ejes principales: activo – pasivo, destructivo – constructivo de acuerdo a su orientación, según se muestra en el cuadro adjunto.

2.4. MOTIVACION

La motivación como fuerza impulsora es un elemento de importancia en cualquier ámbito de la actividad humana, pero es en el trabajo en la cual logra la mayor preponderancia; al ser la actividad laboral que desempeñemos la labor que ocupa la mayor parte de nuestras vidas, es necesario que estemos motivados por ella de modo de tal que no se convierte en una actividad alienada y opresora; el estar motivado hacia el trabajo, además, trae varias consecuencias psicológicas positivas, tales como lo son la autorrealización, el sentirnos competentes y útiles y mantener nuestra autoestima.

La satisfacción de los trabajadores es un fin en sí mismo, tiene un valor intrínseco que compete tanto al trabajador como a la empresa; no es conveniente adoptar posturas utilitaristas que consideran la satisfacción laboral sólo como uno más de los factores necesarios para lograr una producción mayor, la cual sería un beneficio cuyos frutos se dirigirían principalmente a la empresa.

Motivación General

La motivación es el interés o fuerza intrínseca que se da en relación con algún objetivo que el individuo quiere alcanzar. Es un estado subjetivo que mueve la conducta en una dirección particular.

9 Se distinguen tres elementos de la motivación:

- Desde el interior de la persona, la existencia de un deseo o necesidad.
- Desde el exterior, la existencia de un fin, meta u objetivo, denominado también incentivo, en la medida en que se percibe o advierte como instrumento de satisfacción del deseo o necesidad.
- Elección de una estrategia de acción condicionada por la valoración de diversas opciones que actuará orientando y limitado la conducta tendiente a procurar el incentivo requerido para su satisfacción.

Entonces, se puede decir que un organismo está motivado cuando se caracteriza por un estado de tendencia; cuando una dirección de una conducta hacia una meta determinada ha sido seleccionada de preferencia entre todas las otras metas posibles. Esta motivación depende, en un momento dado, de los valores y motivaciones que el individuo desprende de su grupo de referencia, como también de lo que se le ofrece en la situación misma de trabajo.

2.4.1. La teoría motivacional de Maslow

Maslow, en su teoría motivacional, sugiere que las personas serían poseedoras de una tendencia intrínseca al crecimiento o autoperfección, una tendencia positiva al crecimiento, que incluye tanto los motivos de carencia o déficit como los motivos de crecimiento o desarrollo. Maslow introduce el concepto de jerarquía de las necesidades, en la cual las necesidades se encuentran organizadas estructuralmente con distintos grados de poder, de acuerdo a una determinación biológica dada por nuestra constitución genética como organismo de la especie humana.

La jerarquía está organizada de tal forma que las necesidades de déficit se encuentren en las partes más bajas, mientras que las necesidades de desarrollo se encuentran en las partes más altas de la jerarquía; de este modo, en el orden dado por la potencia y por su prioridad, encontramos las necesidades de déficit, las cuales serían las necesidades fisiológicas, las necesidades de seguridad, las necesidades de amor y pertenencia, las necesidades de estima; y las necesidades de desarrollo, las cuales serían las necesidades de autoactualización (self-actualization) y las necesidades de trascendencia.

Dentro de esta estructura, cuando las necesidades de un nivel son satisfechas, no se produce un estado de apatía, sino que el foco de atención pasa a ser ocupado por las necesidades del próximo nivel y que se encuentra en el lugar inmediatamente más alto de la jerarquía, y son estas necesidades las que se busca satisfacer.

La teoría de Maslow plantea que las necesidades inferiores son prioritarias, y por lo tanto, más potente que las necesidades superiores de la jerarquía; "un hombre hambriento no se preocupa por impresionar a sus amigos con su valor y habilidades, sino, más bien, con asegurarse lo suficiente para comer"

Solamente cuando la persona logra satisfacer las necesidades inferiores - aunque lo haga de modo relativo-, entran gradualmente en su conocimiento las necesidades superiores, y con eso la motivación para poder satisfacerlas; a medida que la tendencia positiva toma más importancia, se experimenta un grado mayor de salud psicológica y un movimiento hacia la plena humanización.

Necesidades de carencia o déficit.

- **Necesidades Fisiológicas.**

La primera prioridad, en cuanto a la satisfacción de las necesidades, está dada por las necesidades fisiológicas, como lo son la de alimentarse y de mantener la temperatura corporal apropiada. Cuando estas necesidades no son satisfechas por un tiempo largo, la satisfacción de las otras necesidades pierde su importancia, por lo que éstas dejan de existir.

- **Necesidades de Seguridad.**

Las necesidades de seguridad incluyen una amplia gama de necesidades relacionadas con el mantenimiento de un estado de orden y seguridad. Dentro de estas necesidades se encontrarían las necesidades de; sentirse seguros, la necesidad de tener estabilidad, la necesidad de tener orden, la necesidad de tener protección y la necesidad de dependencia. Muchas personas dejan suspendidas muchos deseos como el de libertad por mantener la estabilidad y la seguridad. Muchas veces las necesidades de seguridad pasan a tomar un papel muy importante cuando no son satisfechas de forma adecuada, lo que se ve en la necesidad que tienen muchas personas de prepararse para el futuro y sus circunstancias desconocidas

- **Necesidades de amor y de pertenencia**

Dentro de las necesidades de amor y de pertenencia se encuentran muchas necesidades orientadas de manera social; la necesidad de una relación íntima con otra persona, la necesidad de ser aceptado como miembro de un grupo organizado, la necesidad de un ambiente familiar, la necesidad de vivir en un vecindario familiar y la necesidad de participar en una acción de grupo trabajando para el bien común con otros.

- **Necesidades de estima.**

La necesidad de estima son aquellas que se encuentran asociadas a la constitución psicológica de las personas. Maslow agrupa estas necesidades en dos clases: las que se refieren al amor propio, al respeto a sí mismo, a la estimación propia y la autoevaluación; y las que se refieren a los otros, las necesidades de reputación, condición, éxito social, fama y gloria.

Las necesidades de autoestima son generalmente desarrolladas por las personas que poseen una situación económica cómoda, por lo que han podido satisfacer plenamente sus necesidades inferiores. En cuanto a las necesidades de estimación del otro, estas se alcanzan primero que las de estimación propia, pues generalmente la estimación propia depende de la influencia del medio.

Necesidades de desarrollo:

Necesidades de autoactualización.

Las necesidades de autoactualización son únicas y cambiantes, dependiendo del individuo. Las necesidades de autoactualización están ligadas con la necesidad de satisfacer la naturaleza individual y con el cumplimiento del potencial de crecimiento.

Uno de los medios para satisfacer la necesidad de autoactualización es el realizar la actividad laboral o vocacional que uno desea realizar y, además de realizarla, hacerlo del modo deseado. Para poder satisfacer la necesidad de autoactualización, es necesario tener la libertad de hacer lo que uno quiera hacer. No pueden haber restricciones puestas por uno mismo ni tampoco puestas por el medio; "desear ser libres para ser ellas mismas"

La motivación en el trabajo.

Los complejos factores que mueven a un individuo a trabajar no pueden ser reducidos a una motivación puramente económica. Una afirmación de este tipo es errónea ya que las personas trabajan a pesar de tener sus necesidades económicas completamente satisfechas. Las motivaciones que llevan al hombre a trabajar abarcan recompensas sociales como la interacción social, el respeto la aprobación, el estatus y el sentimiento de utilidad.

Si la motivación fuera simplemente económica bastaría con subir los sueldos para motivar a los empleados a subir su productividad, pero la experiencia no muestra que sea así. El trabajo proporciona una manera de satisfacer muchas necesidades y sentir un sentido de importancia frente a los ojos propios como frente a los demás.

Con respecto a los factores que determinan la motivación laboral, podemos distinguir los factores propios del trabajo y los que le son ajenos:

1. Factores del trabajo en sí:

Las actividades y sentimientos que los trabajadores desarrollan en y hacia su trabajo son parte en la determinación de la motivación. Así se ha demostrado en el famoso experimento de Elton Mayo en la Hawthorne que el trabajador no es una máquina aislada que produce resultados dependiente solamente de su estado de salud física y de las condiciones que lo circundan, ya que es un ser humano que participa dentro de un grupo y los cambios de las condiciones de trabajo no solucionan nada si las relaciones entre la empresa y los trabajadores son insatisfactorias.

2. Factores ajenos a la situación de trabajo:

Es indudable que factores del hogar y otras actividades del trabajador tienen efectos importantes en su motivación. Este tipo de factores como el estado de ánimo, conflictos, etc.; son muy importantes y se deben considerar al motivar al trabajador, ya que cualquier esfuerzo que haga la organización para aumentar la motivación del trabajador puede que no tenga mayor eficacia si tiene problemas externos a la situación de trabajo, ya sean de tipo familiares o con sus relaciones sociales.

CAPITULO III

Gestión del cuidado de enfermería

3. La gestión de cuidado en enfermería

Los servicios profesionales de la enfermera comprenden la gestión del cuidado en lo relativo a promoción, mantención, y restauración de la salud, la prevención de enfermedades o lesiones, y la ejecución de acciones derivadas del diagnóstico y tratamiento médico y el velar por la mejor administración de los recursos de asistencia para el paciente ”

La enfermera gestora cumple su rol profesional apoyándose en su propia disciplina, en su experiencia como cuidadora y con otras ciencias como la administración, la economía, psicología, etc. para desarrollar cuidados de enfermería a individuos y grupos, en forma efectiva y eficiente con el fin de lograr un cambio positivo en su estado de salud.

Puede ser una misma persona quién gestiona y brinda el cuidado Roles se presenten diferenciados: gestor y asistencial.

La gestión del cuidado y el cuidado conforman una díada, representativa del quehacer de la enfermera, donde la primera sólo será delegable a otra enfermera, en cambio la segunda se podrá delegar en el personal auxiliar o en otra enfermera.

Estructurar formalmente el funcionamiento y organización del quehacer de enfermería en una institución, con el fin de optimizar el trabajo del equipo de Enfermería y contribuir con ello al mejoramiento de la calidad de atención acorde a los desafíos planteados por la salud es lo que orienta la gestión de cuidado.

La administración de servicios de enfermería constituye un conjunto de competencias valóricas, técnicas e instrumentales, encaminados a dirigir, gestionar y desarrollar la práctica de la enfermería, dentro de la estructura de salud de la organización.

Asimismo, es habitual reconocer los cuidados de enfermería como una variable fundamental en el funcionamiento de los servicios de salud; se estima que aproximadamente un 70% de la respuesta de salud corresponde a actividades de enfermería. Por tanto, la mejor o peor calidad de dichos cuidados tiene un impacto decisivo en la atención que proporciona el sistema de salud en su conjunto.

La Gestión de Cuidados sustenta como premisa un trabajo realizado por el equipo de Enfermería integrado por Enfermeras, y Auxiliares de Servicio. el trabajo debe ser participativo y con responsabilidades compartidas, esta será la garantía de una gestión efectiva, segura, humanizada y eficiente de dichos cuidados.

Para ello, la Enfermera requiere contar con independencia en el ámbito de su ejercicio profesional, expresada en un respaldo de orden reglamentario-administrativo tal, que le permita asumir con propiedad las decisiones, funciones y acciones de enfermería y conducir su práctica en sintonía con las necesidades de salud de los pacientes.

Ejercicio Profesional, áreas de competencia

Ejercicio profesional con pro actividad, autonomía e innovación.

Demostrar a través de la investigación que la intervención de enfermería requiere utilizar más tiempo que una intervención médica. Porque la enfermera utiliza la interacción, la relación de ayuda y sus recursos personales, evalúa integralmente al paciente ya que no se restringe sólo al análisis de problemas inmediatos.

Fortalecer en el equipo de Enfermería los valores, los paradigmas, los conceptos y los objetivos de los cuidados.

Modificar los sistemas de prestación de cuidado: número y tipo de personal requerido mediante la utilización de los sistemas de clasificación de pacientes como base para la planificación de las necesidades de personal.

Esta claro que la diversidad en las necesidades asistenciales de los pacientes son más el resultado de los distintos niveles de dependencia que de los diferentes diagnósticos, que han permitido la comparación de recursos tecnológicos y humanos entre áreas de atención intensiva.

Está demostrado que un déficit de personal afecta la seguridad y calidad de los cuidados, al no disponer del tiempo suficiente para realizarlos de manera satisfactoria o las enfermeras deben delegar actividades de riesgo. Categorización de pacientes por enfermera/o mediante en Unidad de Emergencia según gravedad en selector de demanda.

Establecer criterios para evaluar los cuidados, sistemas de evaluación del desempeño y su impacto en los costos del sistema de salud, sistemas de registro del cuidado y auditoria de calidad.

3.1 Conceptos fundamentales de la gestión en enfermería:

La gestión del cuidado de enfermería incluye lo disciplinario y lo profesional.

3.2. Concepto de cuidado de enfermería a través de la historia

- Definición de Enfermería como ciencia y el arte del cuidado
- El acto de cuidar es propio de la naturaleza humana
- El cuidado de enfermería nace como intuición femenina en el seno familiar
- F. Nightingale la transforma en una ciencia humanizada y científica
- Enfermería Moderna (hasta siglo XX) muy técnica y biomédica
- Década de los 50 surgen las teorías de enfermería, que con base filosófica intentan explicar los diversos fenómenos que implica el cuidado profesional

3.3 Cuidado como el foco principal de la profesión

Teoría General de Autocuidado Dorothea Orem

Define el cuidado como “una actividad orientada hacia el objetivo de satisfacer necesidades determinadas”

Desde la perspectiva del autocuidado lo explica como “una conducta que existe en situaciones concretas de la vida, dirigidas por las personas hacia sí mismas o hacia el entorno, para regular los factores que afectan a su propio desarrollo y funcionamiento en beneficio de su vida, salud o bienestar”

Brindar cuidados significa ser responsable de proveer o Encargarse de individuos que dependen de otros por sus condiciones o estado de salud Define los sistemas de enfermeros como series y secuencias de acciones prácticas de las enfermeras que actúan para proteger y regular el desarrollo de la actividad de autocuidado de los pacientes.

El cuidado cultural de Madeleine Leininger

Define enfermería como profesión humanista y científica, que se centra en los fenómenos y las actividades de los cuidados para ayudar, apoyar y facilitar a las personas o grupos a que conserven o recuperen su bienestar o salud de un modo culturalmente significativo o beneficioso

Su visión de los cuidados de enfermería esta dirigida a que las acciones o actividades profesionales de asistencia sean diseñadas de forma específica para que encajen con los valores, creencias y modos de vida culturales de las personas grupos o instituciones para ofrecer o dar apoyo a una atención sanitaria para el bienestar beneficioso y satisfactorio.

Filosofía y Ciencia del Cuidado Jean Watson

El cuidado es el elemento central unificador de la práctica de enfermería: la esencia de enfermería. Un problema importante para la enfermería actual es la conservación y el avance del cuidado humano

Al describir más claramente el papel de la enfermera en nuestra época plantea que se debe conceder más énfasis al cuidado transpersonal, la intencionalidad, la conciencia del cuidado y el campo del cuidado.

3.4 Concepto de cuidado de enfermería

Generalidades

- Esta presente en la historia del ser humano
- Es multidimensional en el sentido de que tiene múltiples significados que van desde los valores que la sustentan (lo ético), las características o elementos que lo definen como un fenómeno esencial de la profesión (lo ontológico) que presenta variaciones según el contexto en que se da, la forma en que se conoce a través de las diferentes teorías, modelos, procesos de atención, evidencia científica, experiencias y vivencias profesionales (lo epistemológico)
- Es complejo en el sentido de que ha evolucionado desde lo intuitivo a lo científico.

3.5. Concepto de cuidado de enfermería

Algunos Atributos

- Constituye la esencia de la profesión, pero con una mirada global se debe considerar como un medio para lograr un fin que es propender a la salud de las personas
- Se basa en el respeto a las personas
- Es intencional, es planificado, es dirigido
- Es un proceso, tiene etapas
- Relacional, es un proceso interpersonal
- Su carácter es personal ya que implica una interacción profesional.
- Competente, requiere preparación profesional
- Se da en un contexto, no es aislado
- Se mueve en un continuo salud – enfermedad

3.6 Indicadores gestión de cuidados

- Los **Indicadores de Gestión** deben reflejar la calidad de la organización, su efectividad, eficiencia y eficacia. Para ello es imprescindible que los equipos de salud conozcan la estructura, el desarrollo y proyecciones de la organización. Junto a ello se definió la Visión, Misión, Objetivos y Metas de su Plan de Trabajo, desarrollado.

- **indicadores de Gestión de Estructura Organizacional**

- Normas Técnicas o Técnico – Administrativas específicas
- Normas de Coordinación
- Normas de Bio seguridad
- Normas de prevención de Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales
- Instrumentos para la Supervisión
- Instrumentos para Auditorias
- Libro de reclamos, sugerencias y felicitaciones
- Programa o plan de trabajo explícito
- Programa de formación de personal
- Compromiso de gestión con la instancia que corresponda
- Informe Técnico
- Memoria anual

- **Indicadores de Gestión de Estructura: Recursos**

Recursos Físicos:

- Número de salas de espera
 - Número de salas de estar del personal, por estamento

Recursos Humanos:

- Ejemplo: Relación Enfermeras / camas

Insumos:

- Ejemplo: Número y tipo de insumos por procedimiento

Recurso Financiero:

- Ejemplo: Presupuesto total asignado

- **Indicadores de Gestión Proceso:**

- Ejemplo: Calendario de supervisión y auditoría establecido y evaluado
- Procedimientos ajustados o protocolos

- **Indicadores de Gestión Resultado:**

- Ejemplo: Consultas totales, por establecimiento, por programa, por tipo de Consulta, por profesional.

FORMULACIÓN DE LA HIPÓTESIS

La estructura organizacional de la gestión del cuidado enfermero con los que trabajan los profesionales de enfermería, estará permitiendo sentir satisfacción laboral en el licenciado/a en enfermería del Hospital Dr. Abel Gilbert Pontón.

METODO

Es un estudio descriptivo transversal, que permite demostrar el desarrollo profesional, la satisfacción laboral y la actividad laboral, en el profesional de enfermería que laboran en el Hospital Dr. Abel Gilbert Pontón.

El universo son los/as licenciadas/os de Enfermería que laboran en el Hospital Dr. Abel Gilbert Pontón en el mes de mayo del 2011. Son 60 profesionales de enfermería a ser estudiados.

TÉCNICAS:

- Encuesta.

INSTRUMENTOS

- Cuestionarios sobre información general, calidad de vida laboral, dimensiones, condiciones y medio ambiente de trabajo, organización e indicadores globales.

ANÁLISIS DE LA INFORMACION

- El presente trabajo se realizó en el Hospital Dr. Abel Gilbert Pontón, donde se encuestó al profesional de enfermería de todas la áreas del hospital, los datos obtenidos fueron tabulados y procesados en Excel, los resultados están presentados en gráficos de círculos, para este análisis se utilizó una estadística descriptiva con una medida de tendencia central, como lo es el porcentaje (%)

PRESENTACIÓN

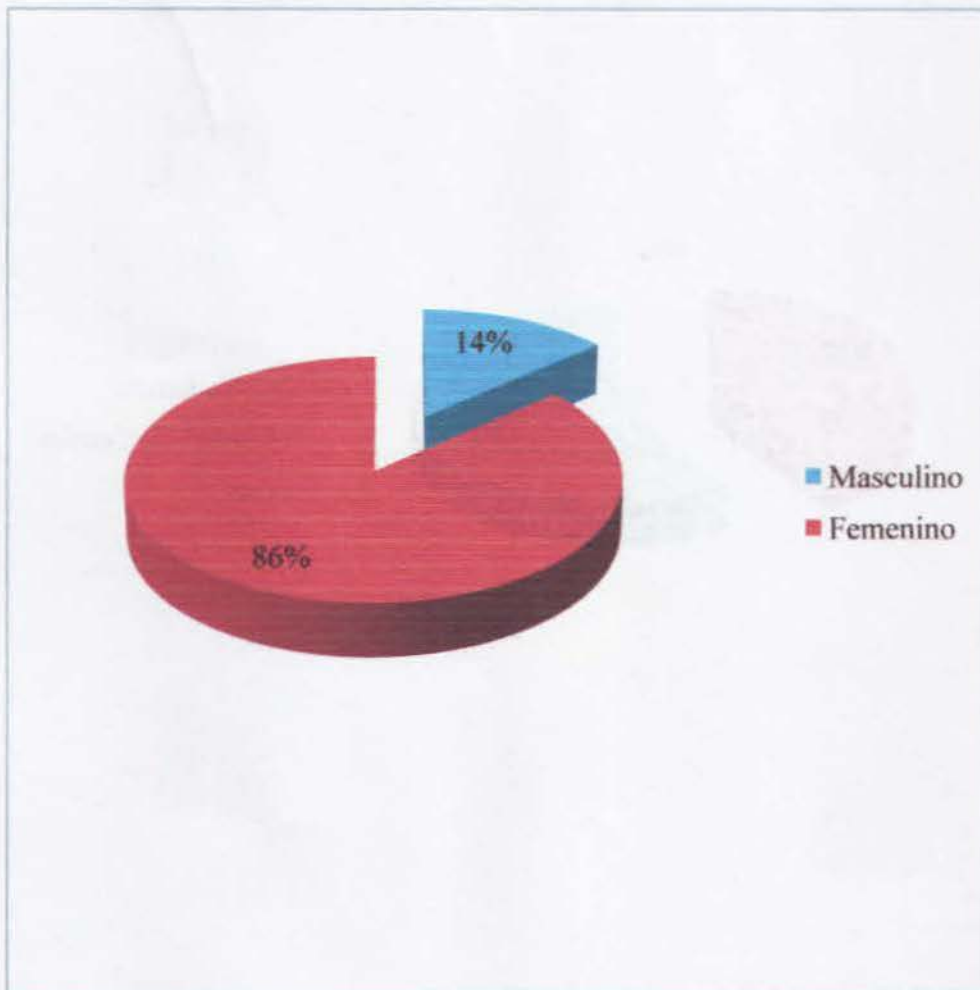
DE LOS

RESULTADOS

INFORMACIÓN GENERAL

GRÁFICO # 1

¿Género del profesional de enfermería?



Fuente: Encuesta al profesional de enfermería.

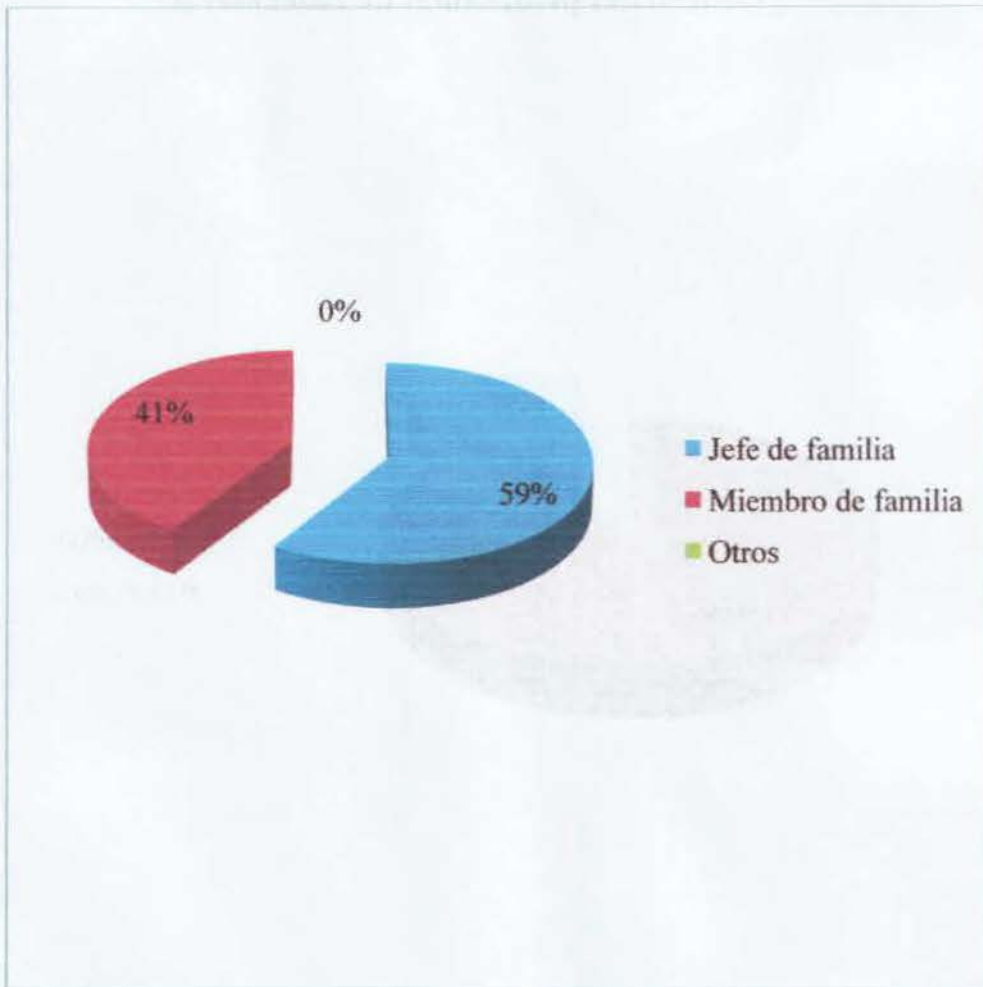
Elaborado por: Alex Avelino V.

Análisis.

El gráfico muestra que la mayoría de profesionales de enfermería que laboran en la institución son mujeres, pese a que la carrera de enfermería está abierta a personas de ambos sexo.

GRÁFICO # 2

¿Rol familiar que desempeña?



Fuente: Encuesta al profesional de enfermería.

Elaborado por: Alex Avelino V.

Análisis:

El 59% coincide en que son jefe o cabeza de familia aumentando así la responsabilidad por mantener sus hogares, mientras una pequeña parte de la muestra encuestada tienen otro rol familiar; esposas e hijas teniendo menos presión de responsabilidad por mantener un hogar.

GRÁFICO # 3

¿Años de graduados?



Fuente: Encuesta al profesional de enfermería

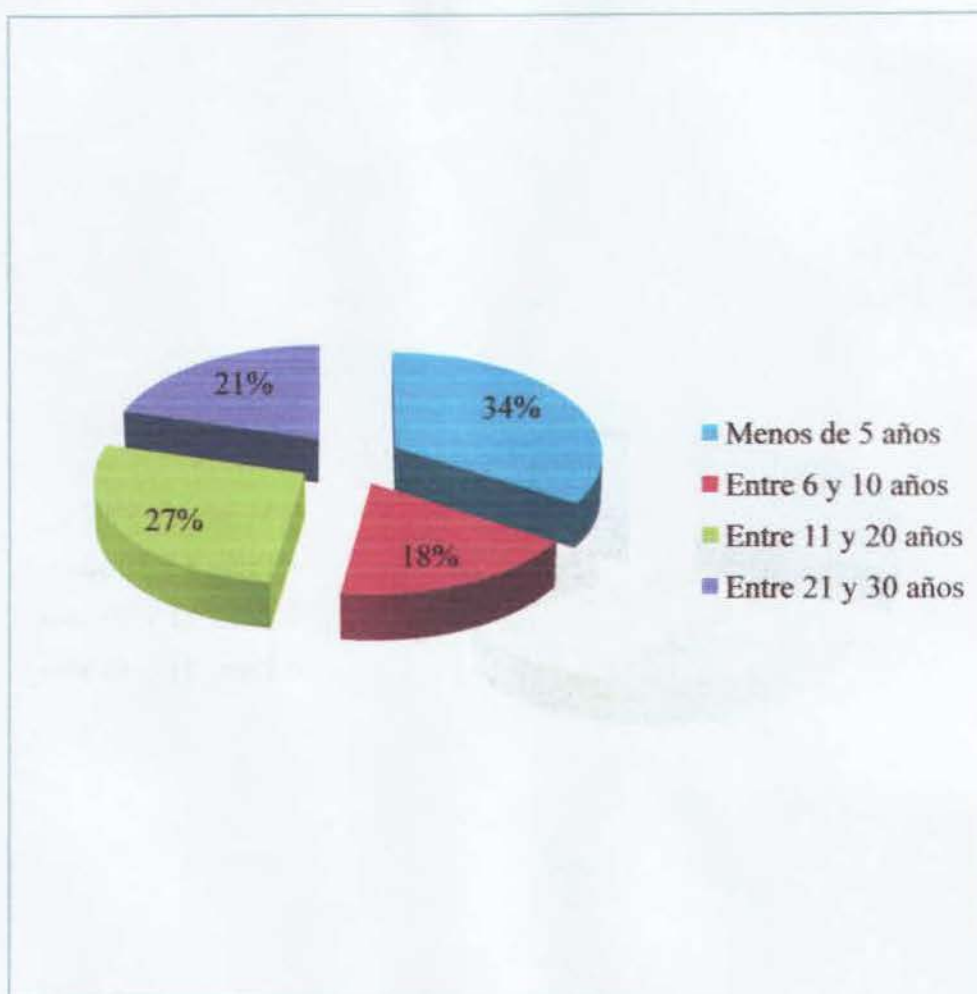
Elaborador por: Alex Avelino V.

Análisis:

Del total del profesional entrevistado, el 32% tienen entre 21 y 30 años de graduados y 16% menos de 5 años de graduados, mostrando de esta manera un 34% de profesionales con una larga trayectoria en la profesión y del cuidado del paciente.

GRÁFICO # 4

¿Años de servicios?



Fuente: Encuesta al profesional de enfermería

Elaborador por: Alex Avelino V.

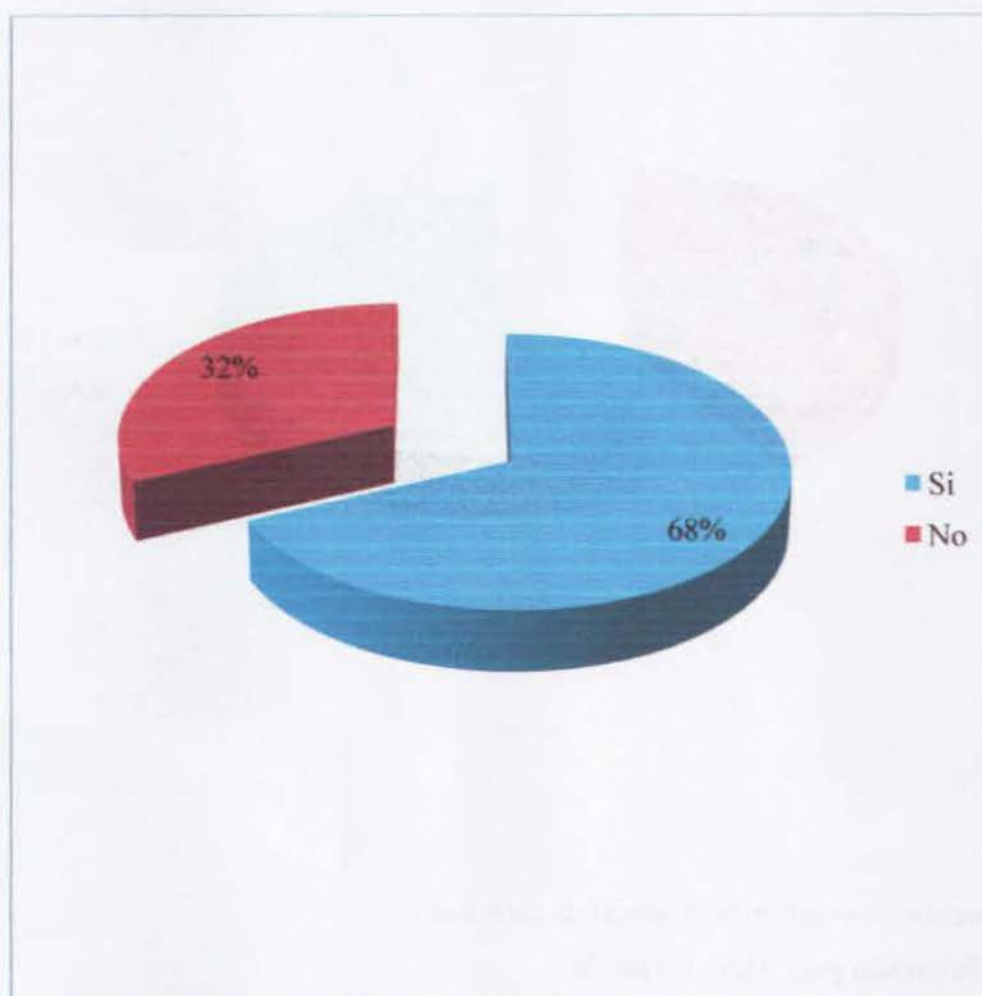
Análisis:

El 34% lleva laborando en la institución menos de 5 años, lo que no hace suponer que el hospital esta renovando su personal, mientras que el 21% lleva en sus funciones como profesional entre 21 y 30 años; es decir, que muchos de los profesionales han cumplido con sus años de trabajo en esta institución, acogiéndose al retiro y dando oportunidad a nuevos contratos.

CALIDAD DE VIDA LABORAL

GRÁFICO # 5

¿Facilidad de trabajo en equipo?



Fuente: Encuesta al profesional de enfermería

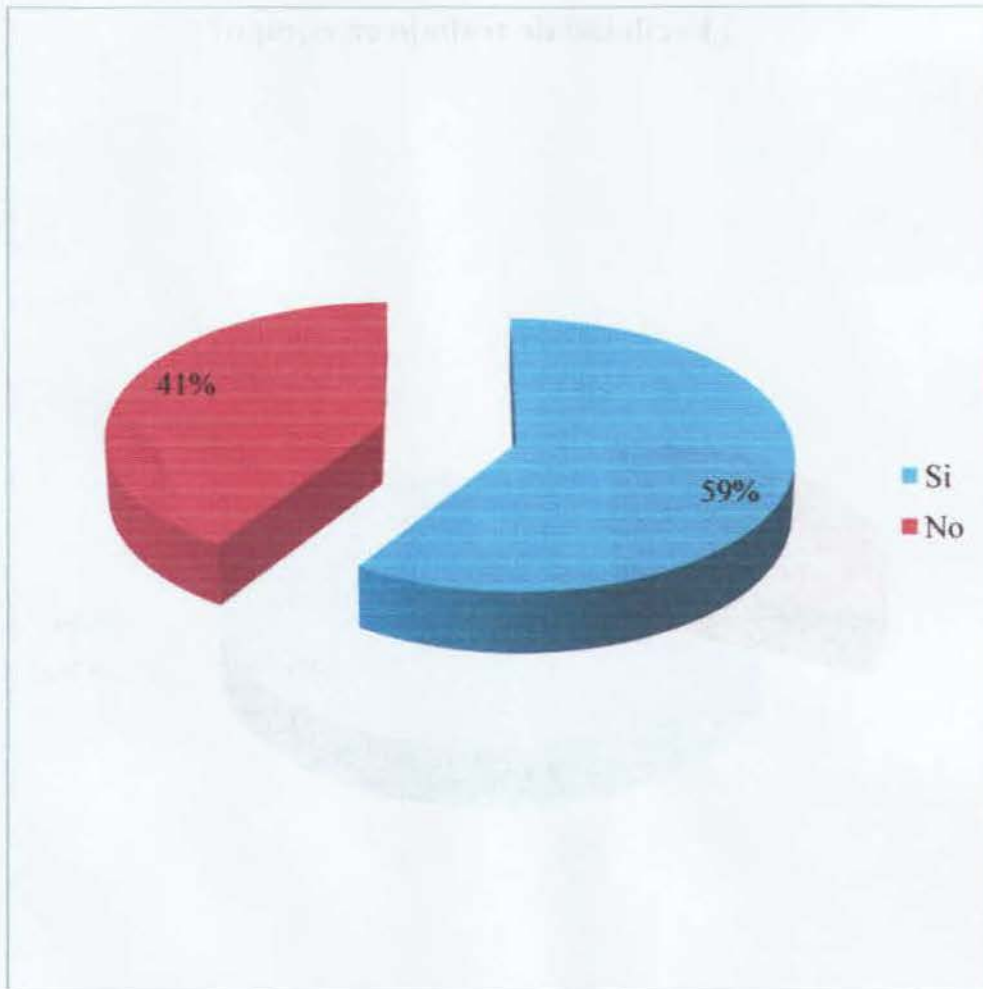
Elaborador por: Alex Avelino V.

Análisis:

Al profesional de enfermería del hospital, se le facilita trabajar en equipo el 68% del personal profesional, usa esta herramienta como clave para una buena atención a los pacientes, mientras que el 32% realiza sus actividades por si solos.

GRÁFICO # 6

¿Satisfacción entre colegas y amigos?



Fuente: Encuesta al profesional de enfermería.

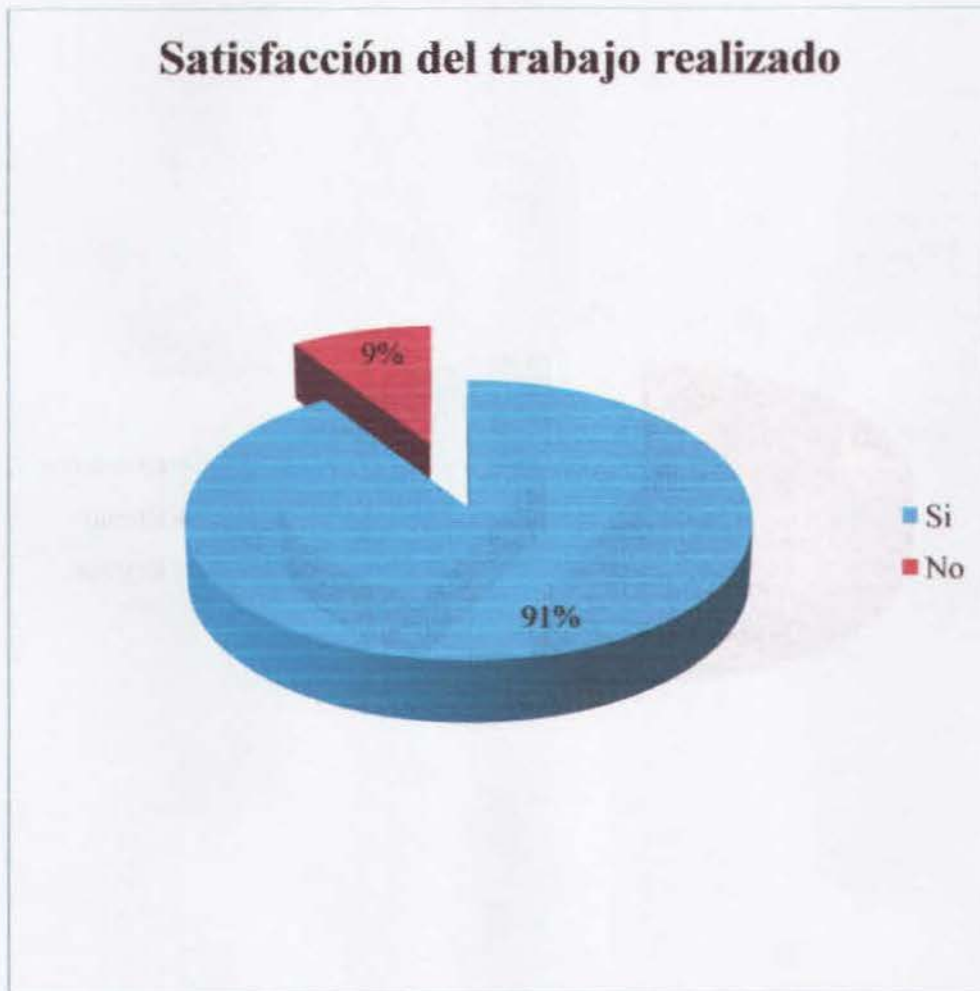
Elaborado por: Alex Avelino V.

Análisis:

El compañerismo y la amistad en cualquier lugar es necesaria para llevar el trabajo en armonía, en este caso el 59% del profesional de enfermería está satisfecho con los compañeros y colegas mostrando de esa manera que existe un compañerismo en el personal que labora en el hospital.

GRÁFICO # 7

¿Satisfacción del trabajo realizado?



Fuente: Encuesta al profesional de enfermería.

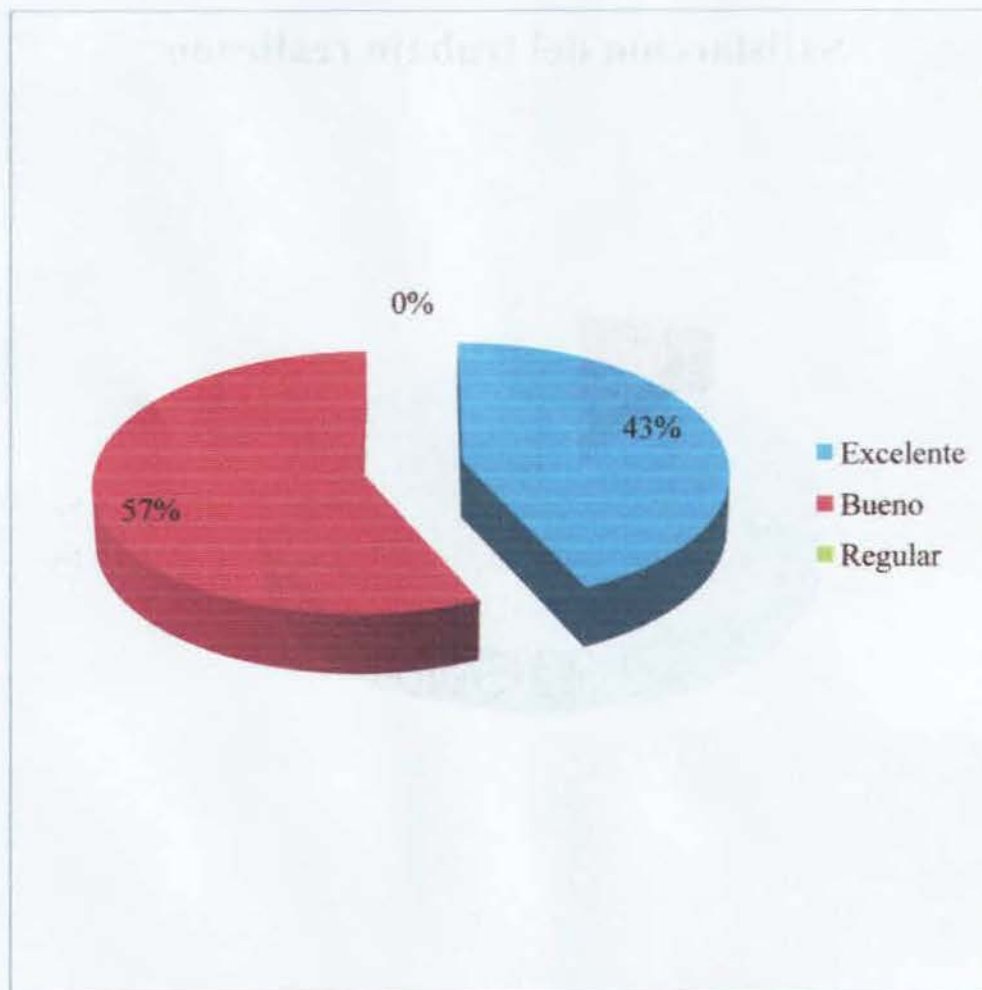
Elaborado por: Alex Avelino V.

Análisis:

El 91% responde que se encuentra satisfecho con el tipo de trabajo que realiza, la muestra aducen que se realiza el trabajo de la mejor forma posible siempre pensando el bienestar del paciente, tan solo el 9% no esta de acuerdo por el simple hecho de opinar que debería existir el material necesario para poder dar una atención de calidad.

GRÁFICO # 8

¿Trabajo profesional que realidad?



Fuente: Encuesta al profesional de enfermería.

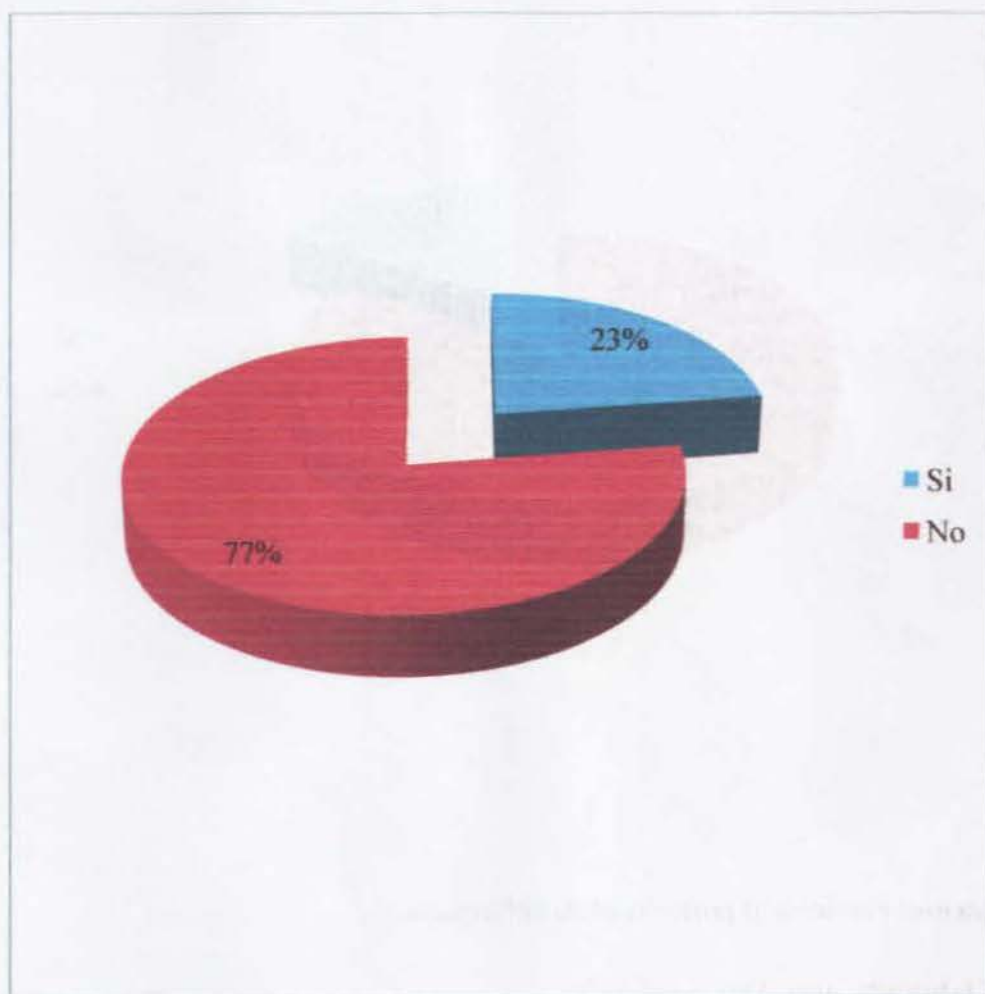
Elaborado por: Alex Avelino V.

Análisis:

El profesional de enfermería considera que el trabajo que realiza es bueno en un 57%, mientras que el 43% considera que el trabajo que realiza es excelente. El profesional coincide que el trabajo en la institución solo puede ser bueno debido a que el hospital no cuenta con toda la infraestructura y materiales para realizar un trabajo excelente.

GRÁFICO # 9

¿Asistencia a eventos científicos?



Fuente: Encuesta al profesional de enfermería.

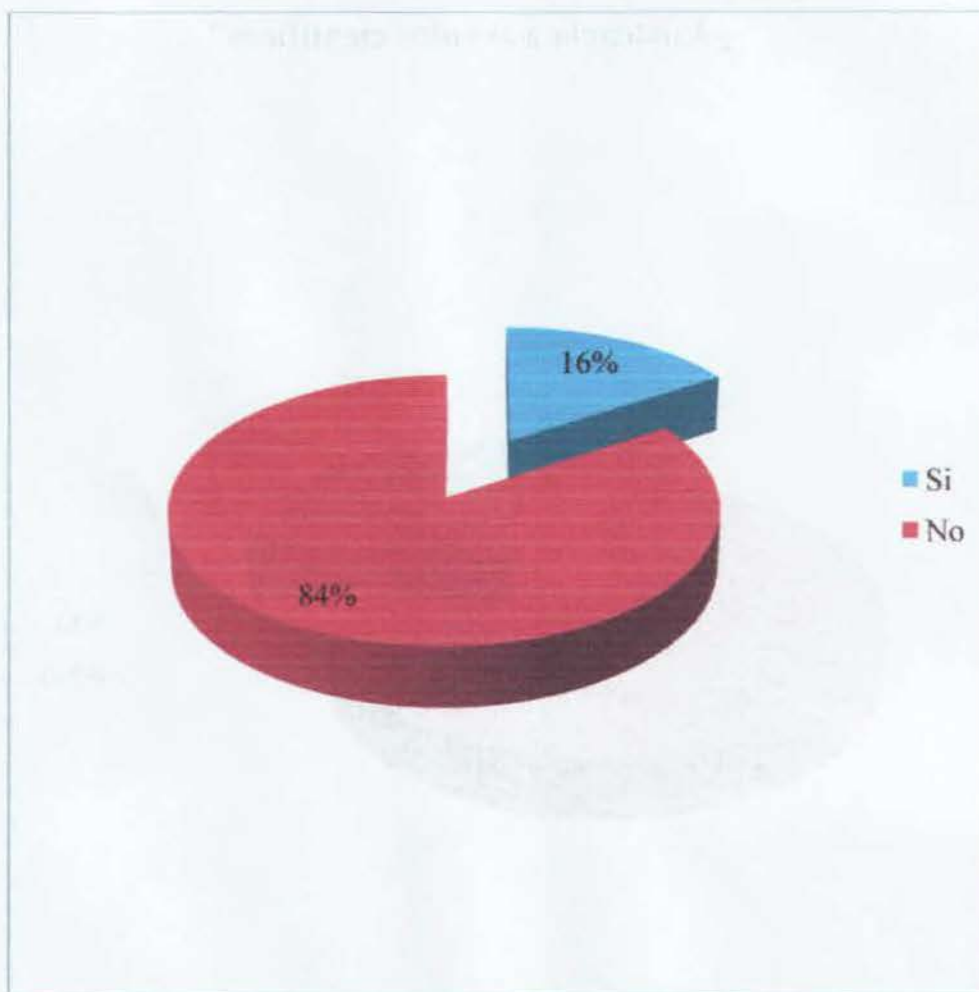
Elaborado por: Alex Avelino V.

Análisis:

El 77% del profesional encuestado no ha asistido a eventos científicos este año, debido a falta de tiempo, dinero e información oportuna, solo el 33% ha participado durante este último año.

GRÁFICO # 10

¿Participacion en eventos científicos?



Fuente: Encuesta al profesional de enfermería.

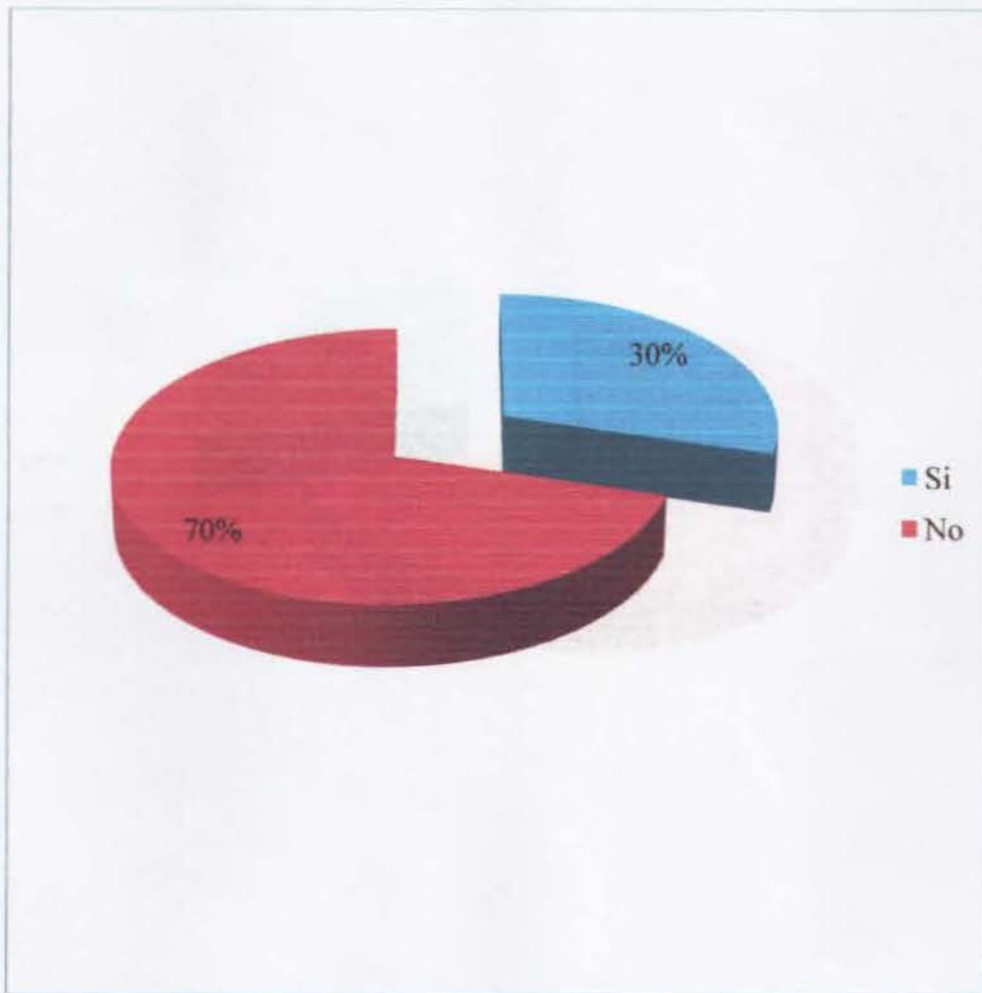
Elaborado por: Alex Avelino V.

Análisis:

El 16% del profesional de enfermería ha participado como presentador de temas científicos en diversas jornadas científicas que se han realizados en la institución. El 84% nunca ha participado como ponente de algún tema científico, aduciendo esta no participación a la falta de información, al poco reconocimiento del profesional y la falta de tiempo.

GRÁFICO # 11

¿Satisfacción con jefes y superiores?



Fuente: Encuesta al profesional de enfermería.

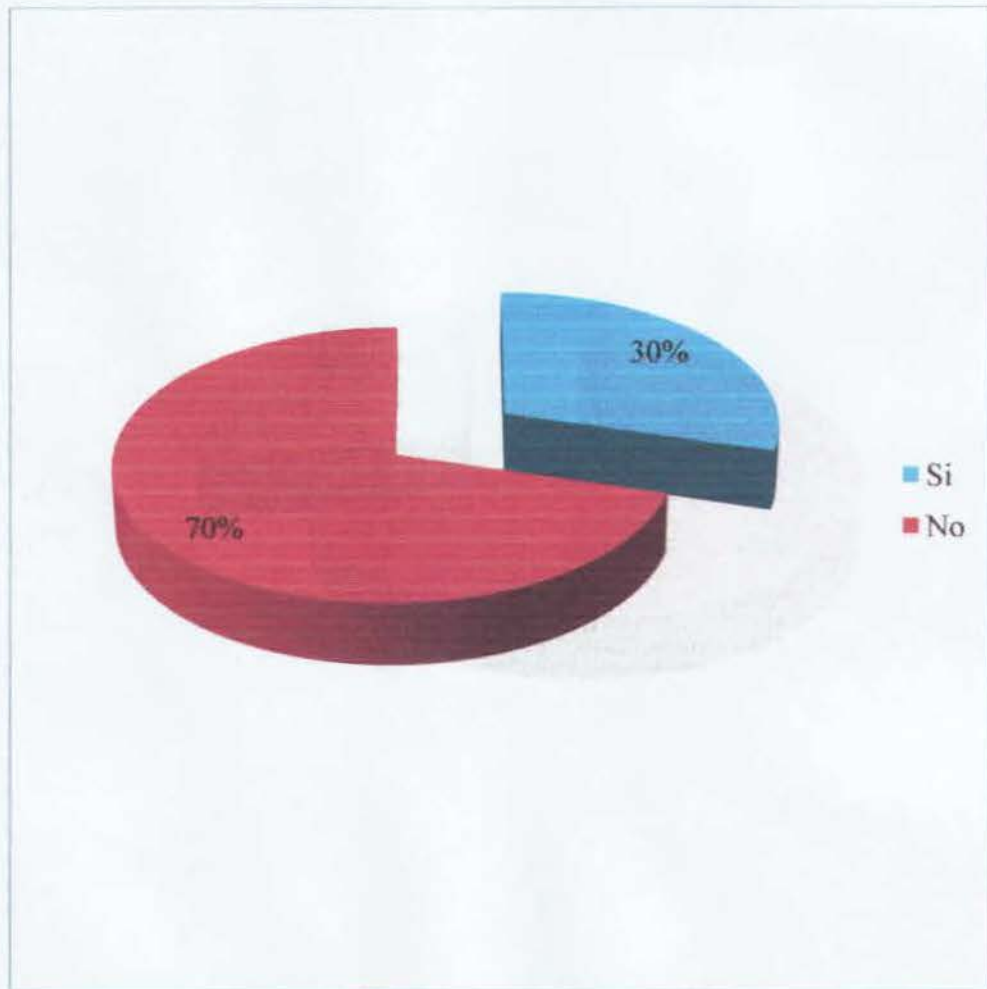
Elaborado por: Alex Avelino V.

Análisis:

El profesional entrevistado muestra su insatisfacción frente a los jefes y superior, el 70% siendo un número significativo los que están en desacuerdo. Y solo una pequeña parte de la muestra están satisfechos.

GRÁFICO # 12

¿Satisfacción salarial?



Fuente: Encuesta al profesional de enfermería.

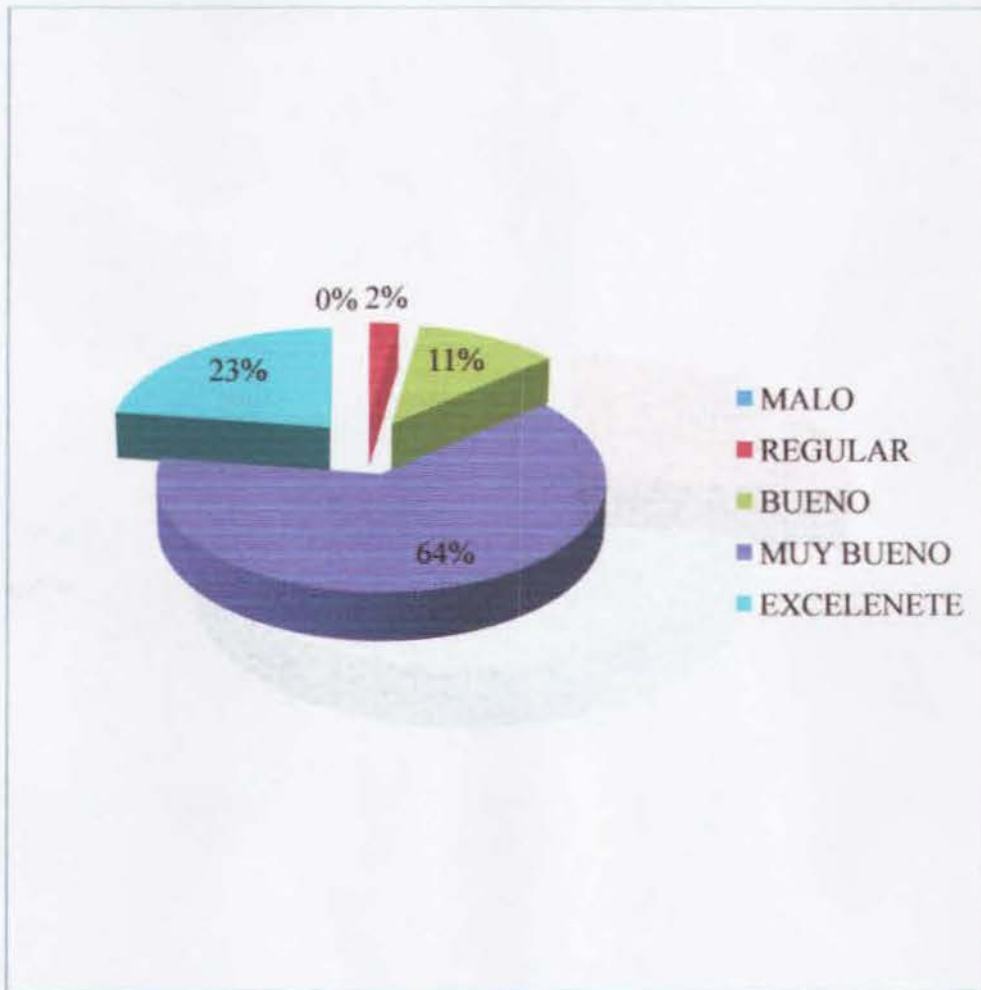
Elaborado por: Alex Avelino V.

Análisis:

El 70% de la muestra no está satisfecho con la remuneración que percibe, ya que aducen que tienen que laborar en dos entidades para poder solventar sus gastos mensuales, mientras el 30% afirma estar satisfecho con su salario.

GRÁFICO # 13

¿Satisfacción laboral en general?



Fuente: Encuesta al profesional de enfermería.

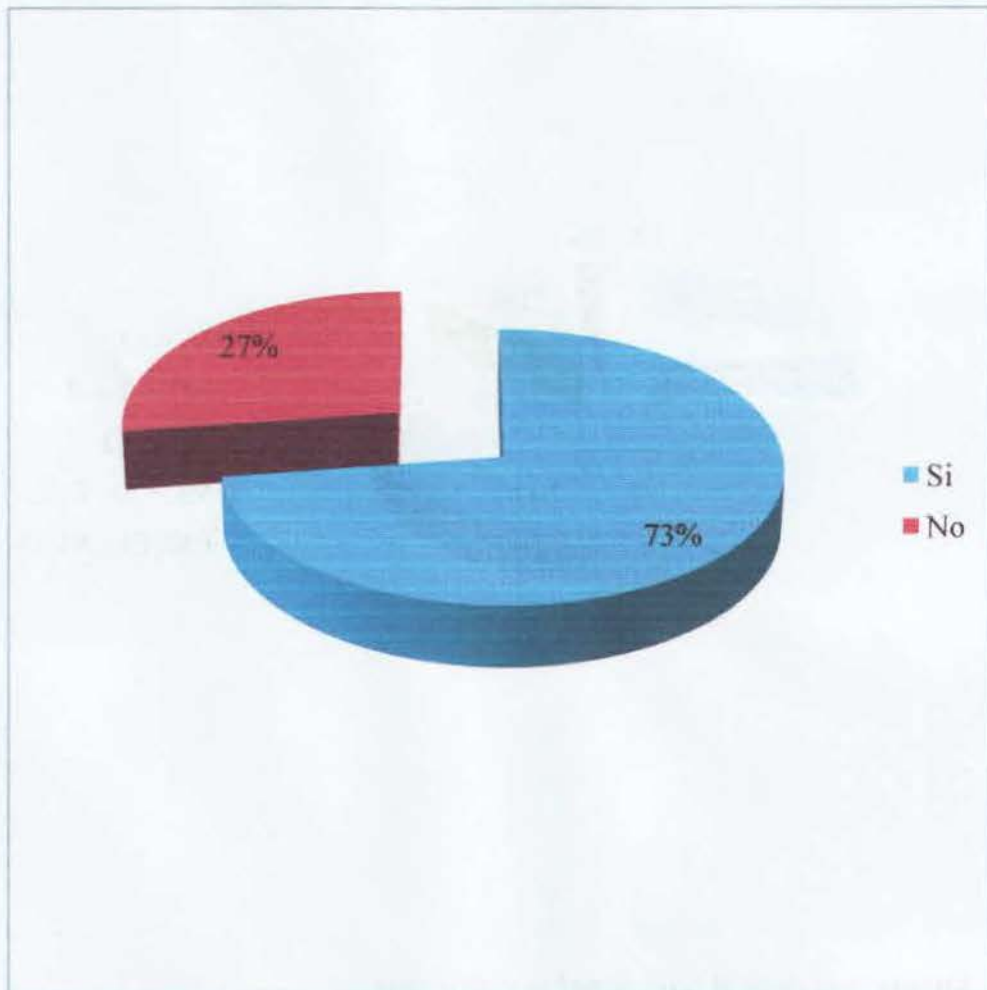
Elaborado por: Alex Avelino V.

Análisis:

El 64% del profesional consultado responde que su grado de satisfacción laboral es muy bueno, frente al 23% que considera que su grado de satisfacción en la institución es excelente, y 11% y 2% respectivamente para bueno y regular en el grado de satisfacción laboral.

GRÁFICO # 14

¿Capacidad para tomar decisiones?



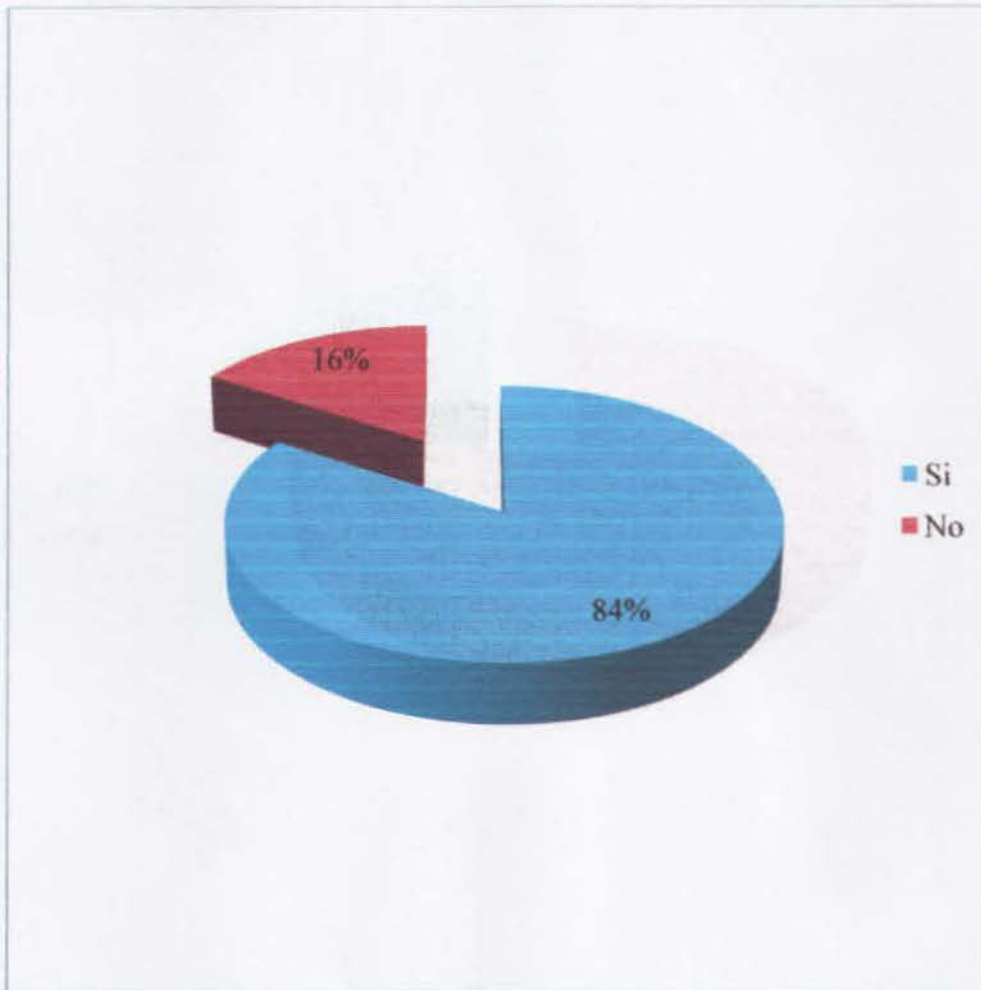
Fuente: Encuesta al profesional de enfermería.

Elaborado por: Alex Avelino V.

Análisis:

Como se muestra en el gráfico el 73% del total de profesionales están dispuestos y en capacidad para emprender nuevos retos que se les presente tanto en lo profesional como en lo personal, mientras que el menor porcentaje no se atreven a realizar nuevas actividades laborales.

GRÁFICO # 15
¿Solución de conflictos?



Fuente: Encuesta al profesional de enfermería

Elaborador por: Alex Avelino V.

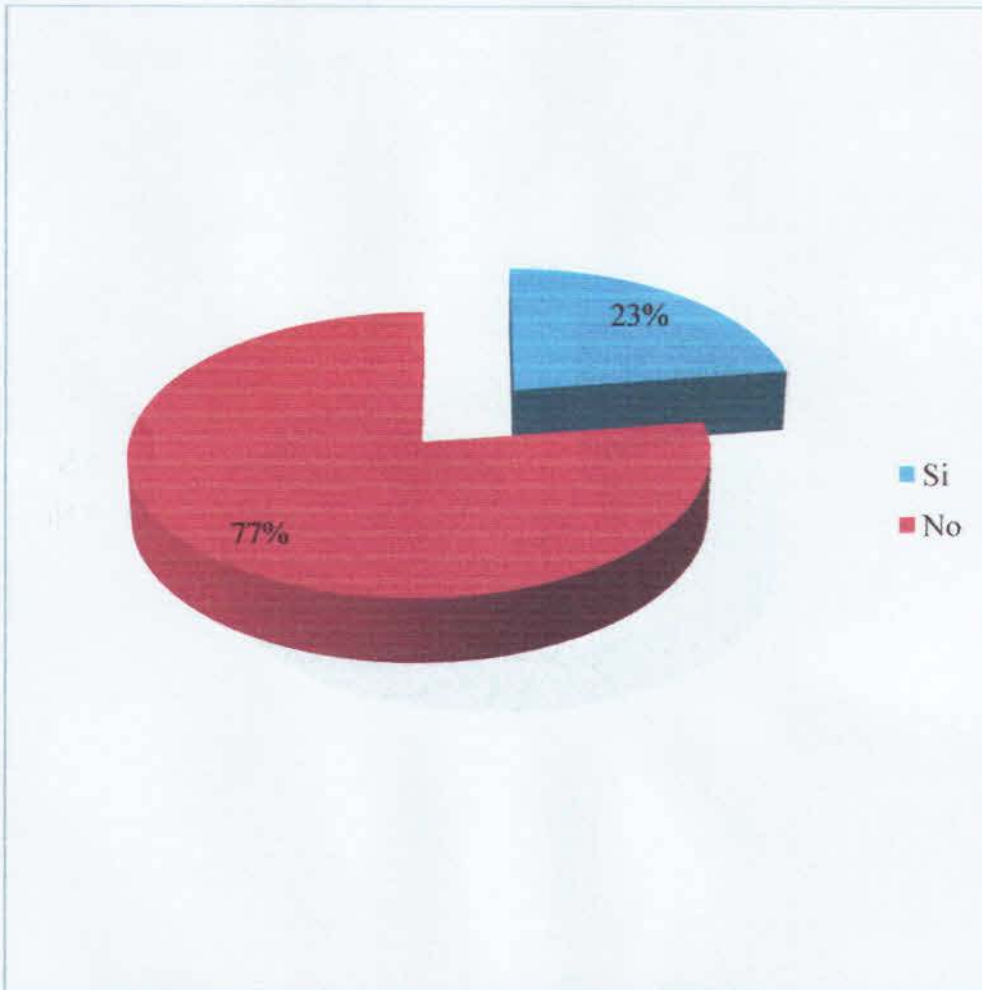
Análisis:

Para el profesional que labora en esta institución se le facilita solucionar los conflictos que se le presentar, el 84% se muestra positivo ante este cuestionamiento, mientras que el 16% dice que no se de dificulta resolver conflictos laborales.

GRÁFICO # 16

¿Reconocido laboral?

¿Reconocido laboral?



Fuente: Encuesta al profesional de enfermería

Elaborador por: Alex Avelino V.

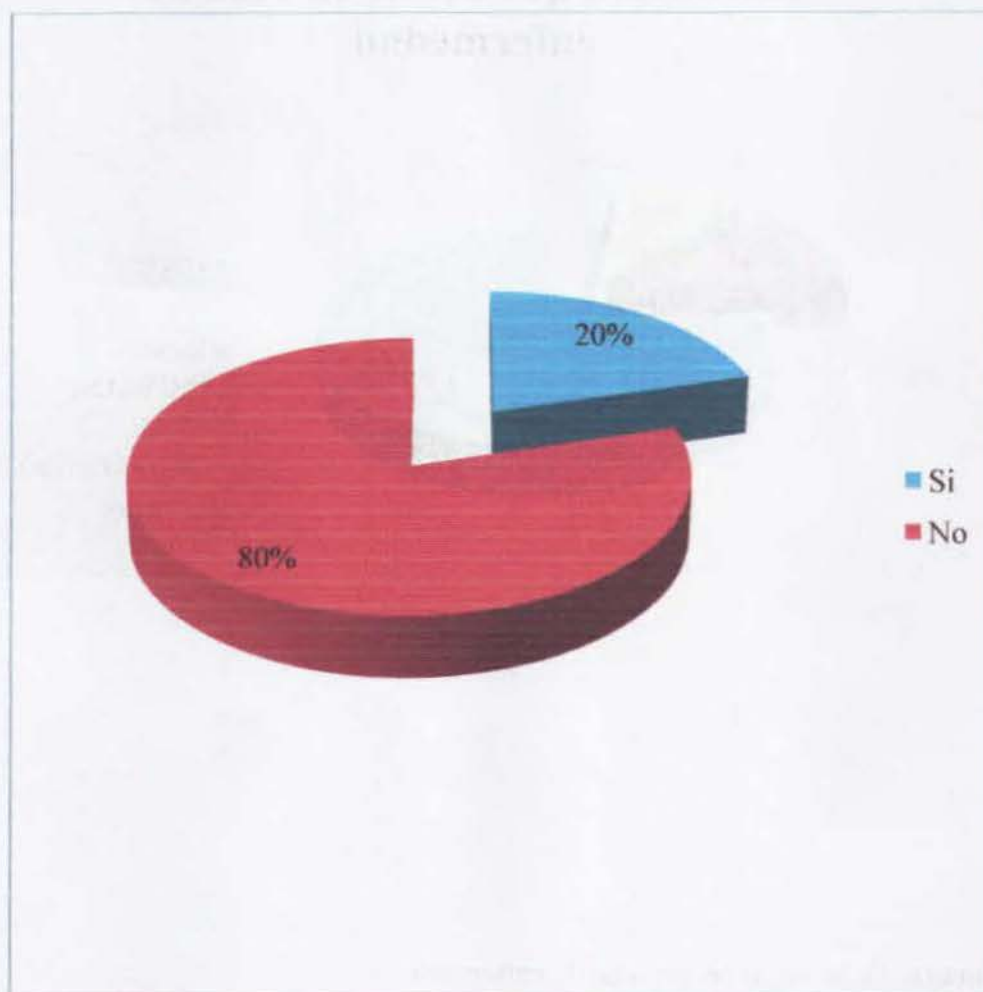
Análisis:

De los profesionales encuestados al 77%, los jefes o superiores no han reconocido su actividad laboral, mientras que 23% ha recibido alguna vez un reconocimiento por su trabajo profesional.

CONDICIONES Y MEDIO AMBIENTE DEL TRABAJO

GRÁFICO # 17

¿Ambiente físico laboral?



Fuente: Encuesta al profesional de enfermería.

Elaborado por: Alex Avelino V.

Análisis:

El profesional encuestado refiere en su gran mayoría que no cuenta con el ambiente físico adecuado que se requiere para realizar la tareas laborales en la institución y sobre todo en esta profesión.

GRÁFICO # 18

¿Institución que acude en caso de enfermedad?



Fuente: Encuesta al profesional de enfermería.

Elaborado por: Alex Avelino V.

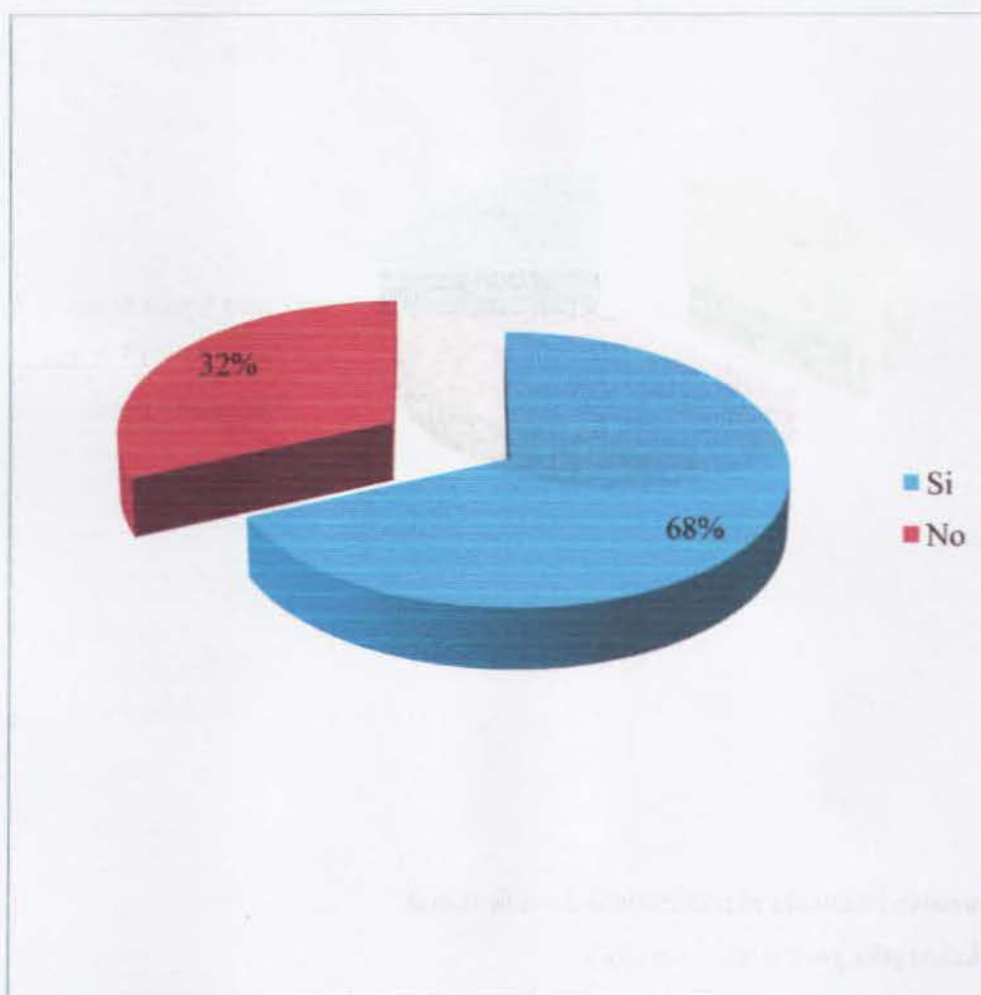
Análisis:

El 77% del profesional de enfermería acude al IESS para realizar sus chequeos médicos en caso de presentar enfermedad alguna, el 12% prefiere asistir a instituciones de salud privada debido al corto tiempo de espera en ser atendidos, el 9% usa seguro prepagado para el profesional y su familia y el 2% se automédica.

ORGANIZACIÓN

GRÁFICO # 19

¿Vida social según sus de turnos de trabajo?



Fuente: Encuesta al profesional de enfermería.

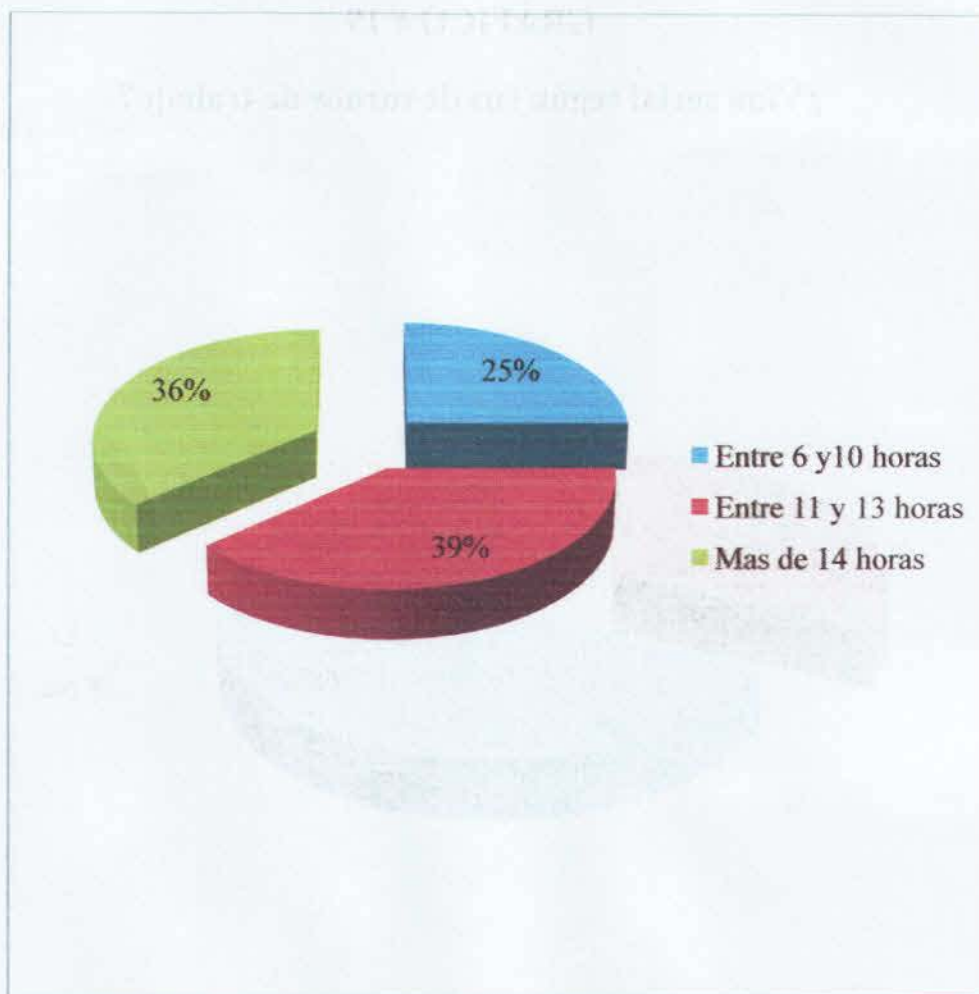
Elaborado por: Alex Avelino V.

Análisis:

De la muestra el 68% del profesional que labora en el hospital se ve afectado su vida familiar y social debido a los turnos de trabajo, no cumpliendo así principalmente con compromisos familiares. El 32% no se ve afectados por los turnos debido a que son trabajadores de planta estable y mantienen horarios de 8 horas diarias.

GRÁFICO # 20

¿Horas que trabaja diariamente?



Fuente: Encuesta al profesional de enfermería.

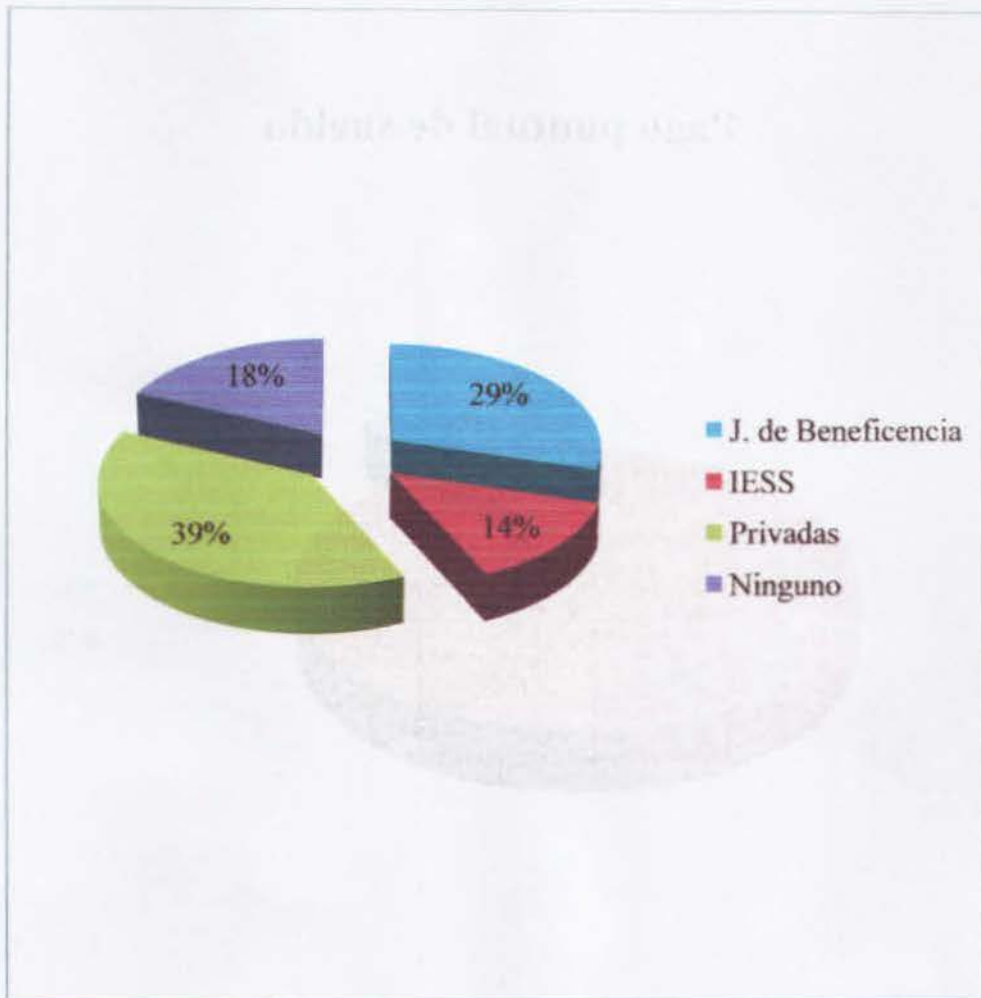
Elaborado por: Alex Avelino V.

Análisis:

La investigación dio como resultado que el profesional diariamente trabaja entre 12 y 16 horas diariamente, el agotamiento físico impide realizar su trabajo al 100% que este lo requiere. Solo el 25% trabaja entre 6 y 8 horas diarias.

GRÁFICO # 21

¿Otras instituciones en las que labora?



Fuente: Encuesta al profesional de enfermería

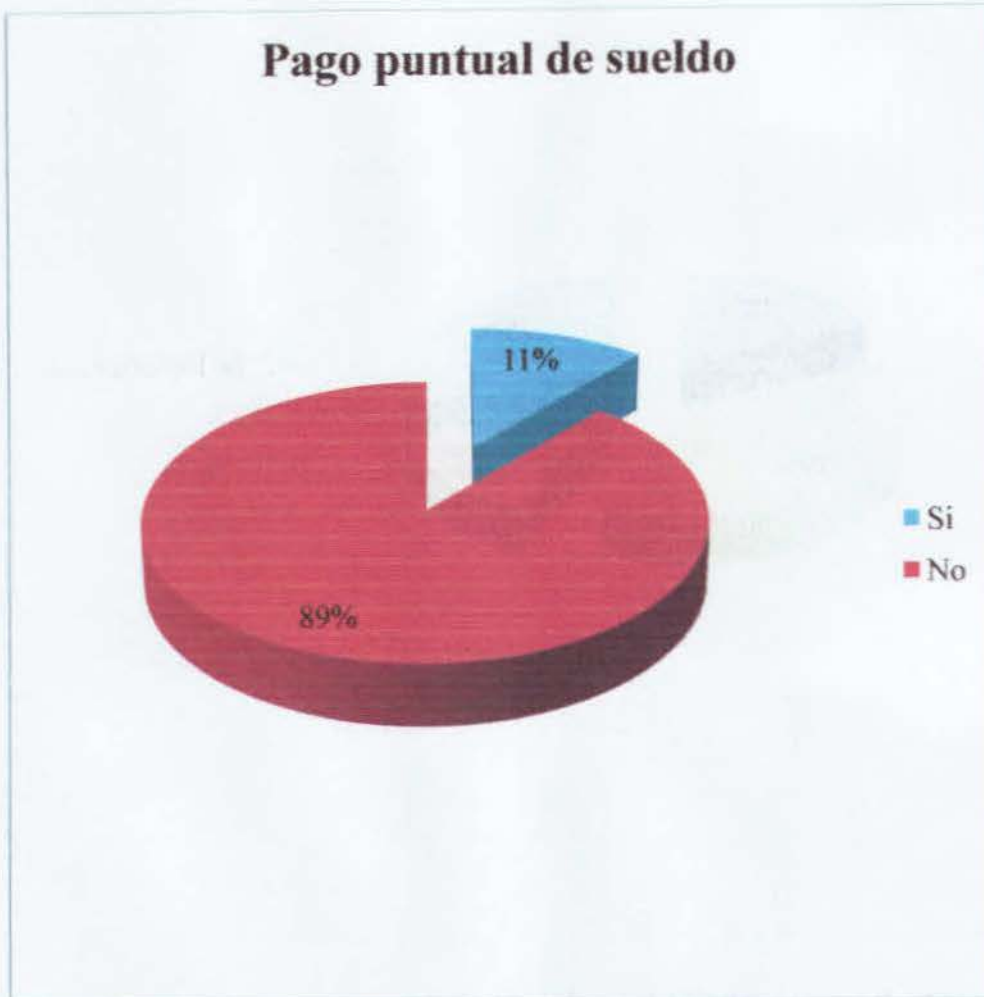
Elaborador por: Alex Avelino V.

Análisis:

El 39% del profesional comparte sus labores entre el Hospital Guayaquil y otras instituciones privada en mayor porcentaje, seguido está la Junta de beneficencia que también acoge a muchos trabajadores de la institución en una 29%, y solo un 14% trabaja en el IESS.

GRÁFICO # 22

¿Pago puntual de sueldos?



Fuente: Encuesta al profesional de enfermería.

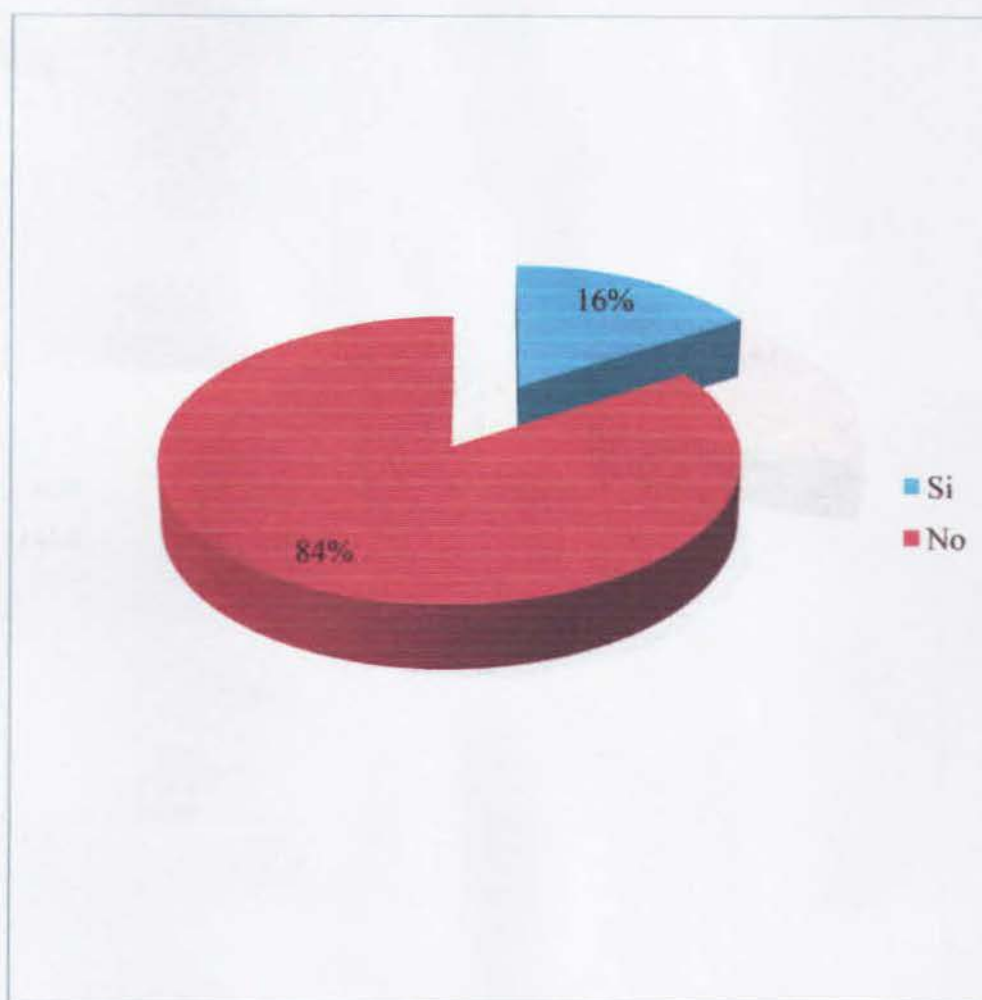
Elaborado por: Alex Avelino V.

Análisis:

Una inconformidad es el pago imputual de los sueldos, se muestra un alto porcentaje de malestar entre los profesionales de enfermería que laboran en la institución.

GRÁFICO # 23

¿Presión laboral de jefes y colegas?



Fuente: Encuesta al profesional de enfermería.

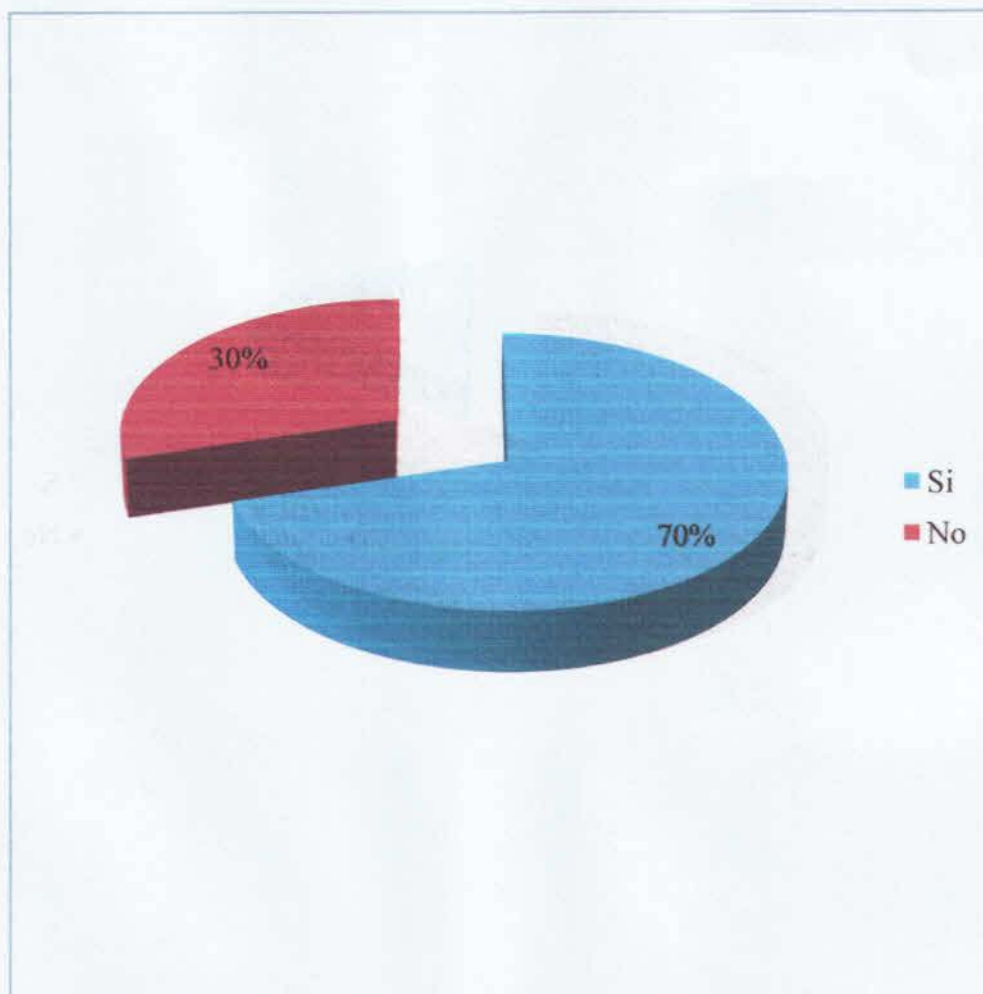
Elaborado por: Alex Avelino V.

Análisis :

El profesional de enfermería que labora en el hospital en algún momento se ha sentido presionado por parte de sus jefes o superiores, así como por los colegas que junto a él laboran. A pesar de esto el mayor porcentaje responde que no han tenido ningún tipo de presión laboral.

GRÁFICO # 24

¿Miembros de la asociación de trabajadores?



Fuente: Encuesta al profesional de enfermería

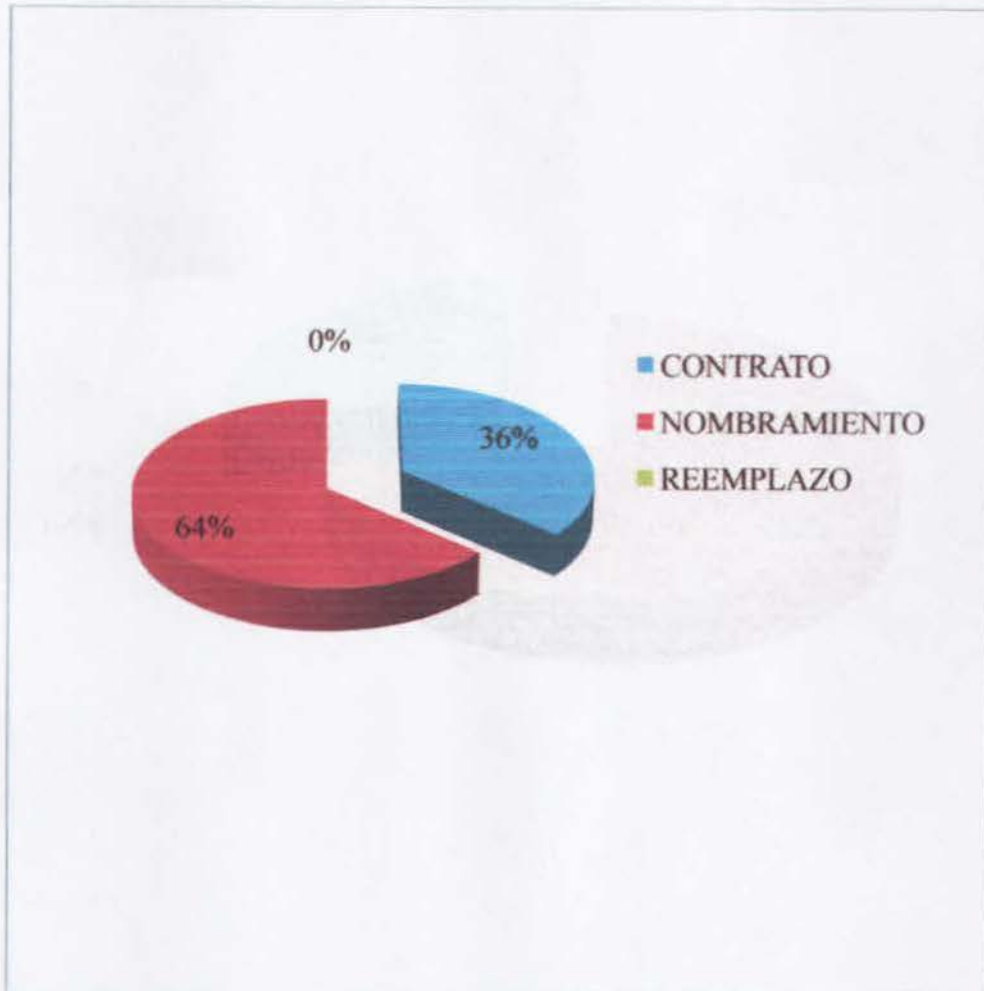
Elaborador por: Alex Avelino V.

Análisis:

Un alto porcentaje del profesional de enfermería están afiliados a la asociación de trabajadores de la institución, mientras que el 30% no forma parte de esta fuerza laboral.

GRÁFICO # 25

¿Estabilidad laboral en la institución?



Fuente: Encuesta al profesional de enfermería.

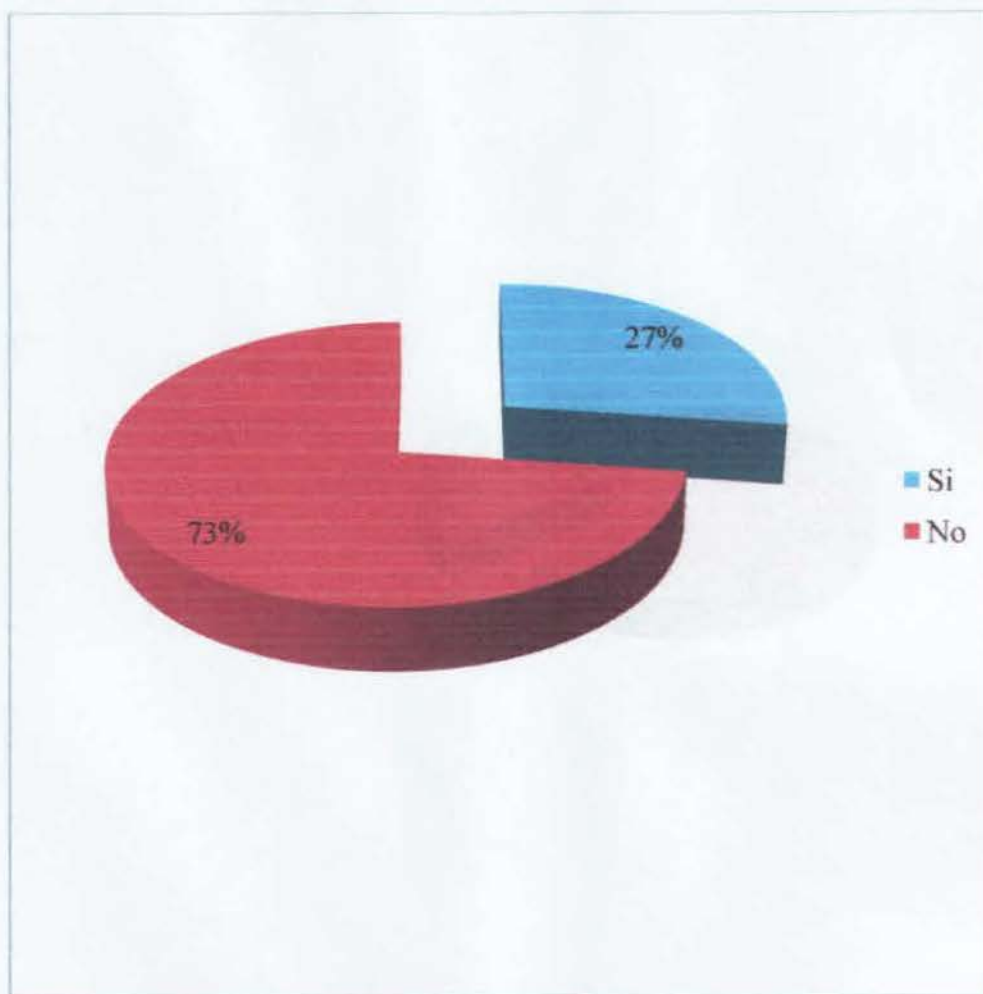
Elaborado por: Alex Avelino V.

Análisis:

Las dos formas de relación laboral legales más representativas del profesional de enfermería son por nombramiento y contrato, alcanzando el 64% y 36% respectivamente.

GRÁFICO # 26

¿Posibilidades de ascenso?



Fuente: Encuesta al profesional de enfermería.

Elaborado por: Alex Avelino V.

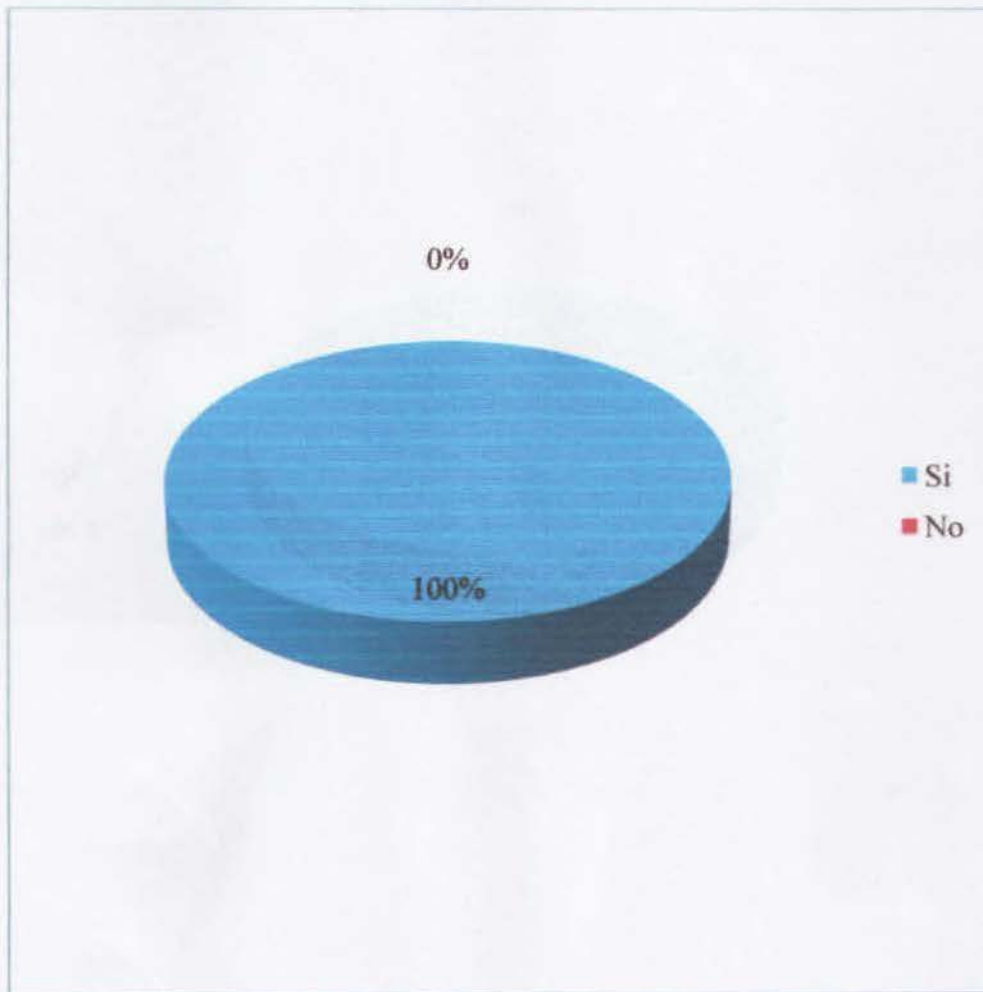
Análisis:

El profesional que labora en esta institución coinciden en que no existe posibilidades de ascenso, ya que la gran mayoría no cuenta con estudios de 4 nivel, que se requiere para ejercer una cargo administrativo en la institución. Por el contrario 27% se siente optimista y guarda la posibilidad de un ascenso.

INDICADORES GLOBALES

GRÁFICO # 27

¿Respeto a los horarios de trabajos asignados?



Fuente: Encuesta al profesional de enfermería

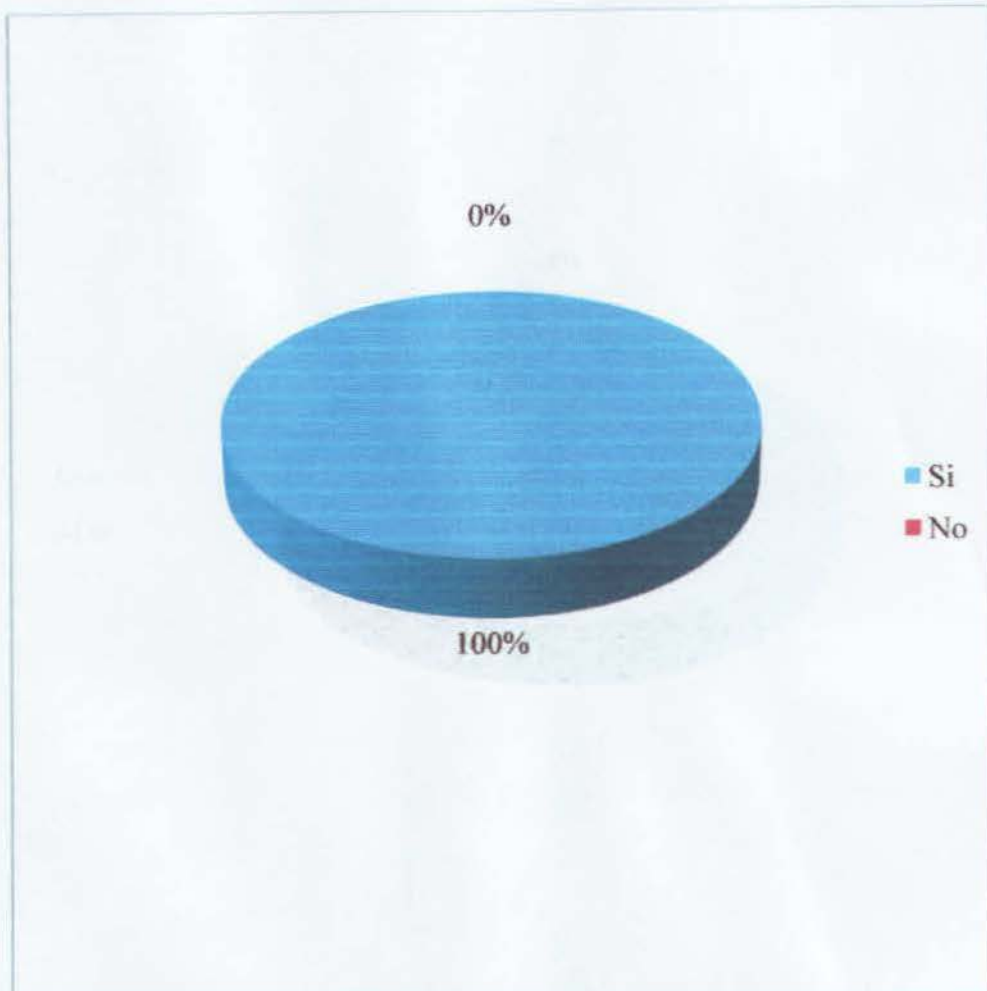
Elaborador por: Alex Avelino V.

Análisis:

El total de la muestra coincide en que si se les respantan sus horario y turnos de trabajo asignado a cada profesional de enfermería.

ANEXOS GRÁFICO # 28

¿Vacaciones asignadas?



Fuente: Encuesta al profesional de enfermería

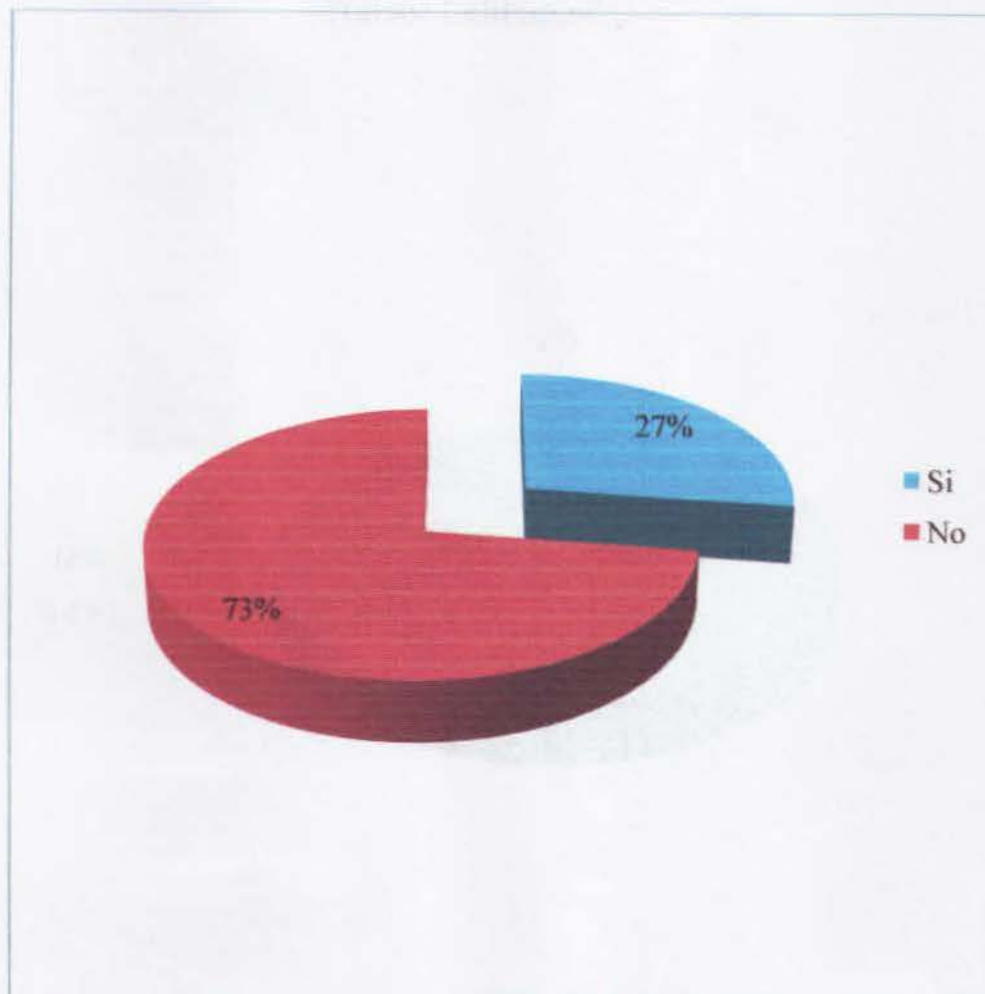
Elaborador por: Alex Avelino V.

Análisis:

El personal profesional si goza de sus vacaciones anuales, sin ningun inconveniente.

GRÁFICO # 29

¿Discriminación entre profesionales?



Fuente: Encuesta al profesional de enfermería

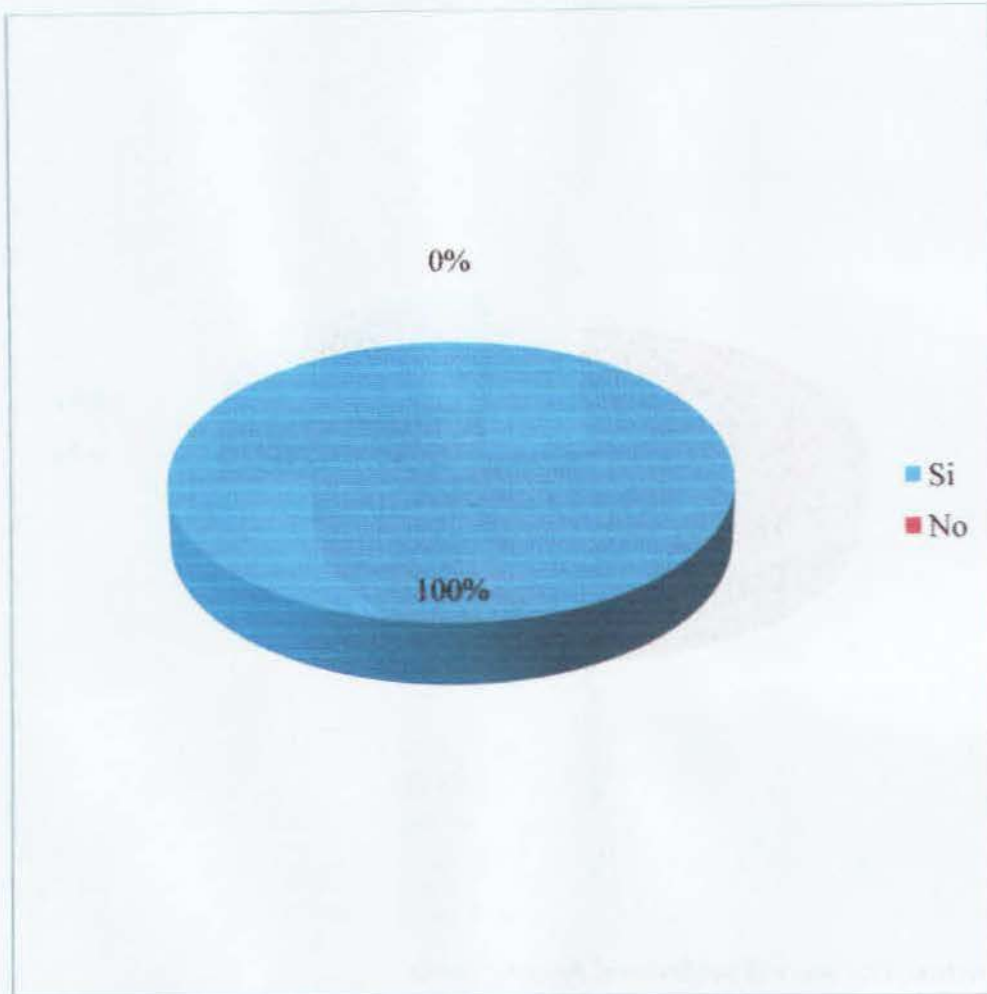
Elaborador por: Alex Avelino V.

Análisis:

En la muestra de profesionales de enfermería encuestados se aprecia que si han sido víctimas de discriminación por parte de jefes, superiores o colegas en cuanto a su etnia, religión o discapacidad física.

GRÁFICO # 30

¿Seguridad social?



Fuente: Encuesta al profesional de enfermería.

Elaborado por: Alex Avelino V.

Análisis:

La muestra completa del profesional de enfermería cuenta con un seguro social al cual asiste cuando presenta alguna enfermedad.

CONCLUSIONES

La investigación ha permitido el conocimiento, análisis y orden de los indicadores que integran la calidad de vida laboral y la posterior aplicación del instrumento de medición que como totalidad consta de 4 indicadores que son: información general, calidad de vida laboral, condiciones y medio ambiente del trabajo, organización e indicadores globales, aplicado este instrumento de recolección de datos, procesados los mismos y obtenido la información se generó los respectivos análisis, los cuales se dan a conocer a continuación:

CALIDAD DE VIDA LABORAL

- En la calidad de vida laboral, específicamente en el indicador individual: trabajo en equipo, satisfacción entre colegas y amigos, satisfacción por el trabajo realizado, satisfacción con la remuneración, satisfacción general, capacidad para tomar decisiones, solución de conflictos laborales, se encuentran en un nivel medio alto de porcentaje, lo que indica un alto grado de satisfacción por parte de profesional de enfermería que labora en la institución con las variables indicadas.
- En los índices de asistencia y participación a eventos, talleres o cursos científicos, satisfacción con jefes y superiores, satisfacción salarial, reconocimiento laboral se ubican en un nivel medio bajo lo que indica que la coordinación de la gestión de enfermería de la institución deberá poner mayor atención.

CONDICIONES Y MEDIO AMBIENTE

- En lo que respecta al medio ambiente físico, las condiciones de ambiente en que realizan su trabajo los profesionales investigados no son las adecuadas con la actividad laboral que desempeñan, en cuanto a las condiciones de trabajo en lo que a salud se refiere, el licenciado y licenciada cuenta con la institución prestadora del servicio de salud para el profesional; como lo es el IEES.

ORGANIZACIÓN

- En cuanto a la organización, en los indicadores sobre: laborar en otras instituciones, presión laboral, participación sindical, forma de legal de contratación, información de talleres, seminarios o eventos científicos se muestra un nivel medio alto; lo que muestra que se respeta la privacidad del profesional al poder laborar en otras instituciones de salud. Además permite la participación en asociación de enfermería, así como asistencia a eventos científicos y lo más importante cuentan con una forma de relación laboral por nombramiento, un alto porcentaje de profesionales cuentan con este tipo de relación laboral, además el profesional de enfermería no siente ningún tipo de presión laboral, lo cual favorece a la actividad laboral del profesional de enfermería.
- Se ve afectada la vida familiar debido a los turnos de trabajo y las largas jornadas diarias de trabajo del profesional, ya que deben desempeñarse en otras instituciones de salud. El pago impuntual en las remuneraciones mensuales y las pocas posibilidades de ascenso son factores que indican en el bajo nivel de satisfacción.

INDICADORES GLOBALES

- En los indicadores globales se muestra que existe un nivel alto en cuanto en relación a los horarios de trabajo asignados por la institución; que se cumple con el periodo de vacaciones y con la seguridad social que impone y exige la ley, no se observa un alto porcentaje de discriminación y presión laboral por parte de jefes, colegas y compañeros de trabajo, todo esto incide que el profesional de enfermería se sienta satisfecho en relación a estos indicadores

**VALORACIÓN
CRÍTICA
DE LA
INVESTIGACIÓN**

Elaborar una investigación sobre el desarrollo y satisfacción laboral, sobre aspectos más concretos por ejemplo porqué el personal no se muestra optimista ante lograr ascenso laborales.

A las Autoridades del hospital para que programen eventos científicos y cursos de actualización en horarios que no coincidan con las del trabajo para que haya accesibilidad y que puedan participar.

Realizar actividades de bienestar, de género y como profesional de enfermería, para que se continúe fortaleciendo el compañerismo y de esta forma la armonía laboral entre el equipo de profesionales de salud.

Mejorar las condiciones físicas de trabajo, para que el profesional pueda realizar la actividad laboral cumpliendo con las bases científicas aprendidas en su formación profesional.

Que se gestionen el pago puntual de sus remuneraciones mensuales, lo que le permitirá al profesional contar con su salario de forma oportuna y cumplir con sus requerimientos y necesidades personales.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS:

1. Guía descriptiva para elaboración de proyecto de grado profesional, carrera de Enfermería, Universidad católica de Santiago de Guayaquil 2010
2. PINEDA, Elia et al. (1994) Metodología de la Investigación. II Edición. Organización Panamericana de la Salud. Washington – EE.UU.
3. Calidad de vida laboral en servicios de salud. Desgaste emocional en la prestación de servicios de salud Autores: Dra. Marta guibourdenche de cabezas Lic. Julia fernández Peláez
4. Factores laborales y niveles estrés laboral en enfermeros de los servicios de areas críticas y medicina del Hospital Nacional Daniel A. Carrión” AUTOR Liz Karina Coronado Luna, LIMA – PERU 2006
5. HERNÁNDEZ, R. FERNÁNDEZ, C. y BATISTA, P. (1998). Metodología de la Investigación. Mc Graw Hill, México.
6. http://perso.wanadoo.es/aniorte_nic/ex_historia_enfermer2.htm.
7. Tesis de grado. Desarrollo profesional versus satisfacción laboral de los/as licenciadas/os en enfermería que laboran en el hospital Gineco-obstétrico Enrique C Sotomayor. Mayo del 2008. Por Hna Elena Ordoñez Perdomo. Guayaquil – Ecuador.
8. <http://remi.uninet.edu/2005/05/REMIA030.htm>.
9. <http://www.gestiopolis.com/>.
10. <http://www.terra.es/personal/duenas/pae.htm3>
11. Relaciones entre formación, motivación y satisfacción laboral, por Marta Gil
12. La cruz. área de psicología social, universidad de Zaragoza. Revista Cubana de Enfermería, versión impresa ISSN 0864-0319. Ciudad de la Habana Mayo-ago. 2004. Lic. Abdul Hernández CortinaI y Lic. Caridad Guardado de la Paz.

13. Estudio empírico de la calidad de vida laboral, cuatro indicadores: satisfacción laboral, condiciones de vida laboral, organización e indicador global, sector privado y público. desarrollo, aplicación y validación del instrumento. Por. Dra. María Margarita Chang Vega y Karina Ayres Krausse Martínez.
14. Ciencia y enfermería, *versión On-line* ISSN 0717-9553. Ciencia y enfermería. v.8 n.2 Concepción dic. 2002. Doc: 10.4067/S0717-95532002000200005.
15. Enfermería – Marco teórico. Apoyo a biblioteca hospitalaria civil. Zona militar # 23. Por Poptún, Peten - febrero 1994. Cadete : Rough Cibernus.
16. El CIE (Consejo Internacional de Enfermeras) y la reglamentación: modelos para el siglo XXI, Madden-Styles, M., Affara, F. A., CIE, Ginebra, 1996. Adoptada en 1998 (Sustituye a las anteriores posiciones del CIE: “Autoridad de enfermería”, adoptada en 1975, y “La responsabilidad de la enfermería en la definición de la función de la enfermería”, adoptada en 1985.) Revisada en 2004.
17. Apuntes Diplomado en Gestión y Liderazgo en Servicios de Salud, pontificia Universidad Católica de Chile 2004.
18. Benner P, Wrubel J(1989). The Primacy of Caring : Stress and Doping in Health and Illness. Don Mills,Ont, Adisson- Wesley.
19. Título: Estudio psicológico y de las variables de clima laboral, Calidad de trato, satisfacción subjetiva, niveles de estrés y depresión, en el personal de enfermería de la unidad de Tratamiento intensivo quirúrgico del hospital clínico de La pontificia universidad católica de chile. Autor: Paula bravo Urbina* * licenciada en psicología. Santiago de chile
20. Leddy, s. y col. “bases conceptuales de la enfermería profesional” cap. ix. paginas 47-60, 181-200.

21. Valencia MC. Propuesta para medir la relación supervisión-satisfacción laboral en enfermería. Rev Enferm IMSS 2001; 9(2):81-4.
22. Revista Enfermería, colegio de enfermeras de Chile. diciembre 2004. "xv congreso: balance positivo".
23. Documento Precongreso. "Autonomía en la gestión del cuidado de el cuidado de enfermería.
24. Satisfacción laboral de los profesionales de enfermería en las unidades de cuidado crítico en tres Instituciones Prestadoras de Servicios de Salud privados de la ciudad de Bogotá 2007.* Anghella Brigeth Rosero Rodríguez** Yinna Marcela Ramírez Celis*** Fecha de elaboración: 5 de marzo de 2008.
25. Nightingale, f. (1969). Notes on nursing. What it is and what it is not. New York: Dover publications.
26. Oms/Ops. (1995). conceptualización del género para la planificación de la salud. Washington.
27. Revista de administración sanitaria Siglo XXI. Por Rafael Bustos López y María Villegas. Satisfacción labora el enfermería del hospital medico quirúrgico del complejo Hospitalario Universitario de Albacete.

ANEXOS

5.- ¿Se le facilita trabajar en equipo?

Si No

6.- ¿Está satisfecho con los compañeros y colegas?

Si No

7.- ¿Está ud satisfecho con el tipo de trabajo que realiza?

Si NO

8.- ¿El trabajo profesional de enfermería que ud realiza es?

Excelente Bueno Regular

9.- ¿Es responsable en su trabajo?

Si No

10.- ¿Ha participado de eventos científicos en el último año?

Si NO

11.- ¿Ha hecho presentación de trabajos en eventos científicos?

Si No

12.- ¿Está satisfecho con los jefes y superiores?

Si NO

13.- ¿Está satisfecho su salario?

Si NO

14.- ¿Cuál es su grado de satisfacción laboral en general?

Malo Regular Bueno Muy Bueno Excelente

15.- ¿Se siente con capacidad para tomar decisiones de manera autónoma?

Si NO

16.- ¿Por lo general soluciona los conflictos que se le presentan en la actividad laboral de forma autónoma?

Si NO

17.- ¿Ha sido reconocido su trabajo por sus superiores?

Si NO

18.- ¿Las condiciones del ambiente físico de trabajo son adecuadas para la actividad laboral que realiza?

Si NO

19.- ¿Cuándo ud se enferma acude a?

IEES Inst. Privadas Seguro Prepagados Otras

20.- ¿Le afecta su vida familiar y social los turnos de trabajo?

Si NO

21.- ¿Cuántas horas trabaja diariamente?

Entre 6 y 10 horas

Entre 11 y 13 horas

Más de 14 horas

22.- Otras instituciones en las que labora?

Junta de beneficencia IEES Instituciones privadas Ninguna

23.- ¿Le depositan su sueldo de manera puntual?

Si NO

24.- ¿Ha recibido algún tipo de presión por parte de sus jefes y colegas?

Si NO

25.- ¿Forma parte ud. del sindicato de trabajadores en la institución?

Si No

26.- ¿En su trabajo ud está?

Contratado Nombramiento Reemplazo

27.- ¿Tienes posibilidades de ascenso?

SI NO

28.- ¿Le proporcionan y orientan sobre cursos, seminarios y/o eventos científicos?

Si No

29.- ¿Se respeta sus horarios de trabajo asignados?

Si NO

30.- ¿Goza de sus vacaciones según le corresponde?

Si NO

31.- ¿Se ha sentido discriminado por su etnia, discapacidad física, religión.
Tendencia políticas, edad, sexo por parte de sus jefes, superiores o colegas?

Si No

32.- ¿Cuenta Ud con seguro social?

Si No

Encuestador: Alex Avelino V. Egresado de Enfermería - UCSG



1	Guayaquil, 10 de abril / 2011
2	
3	Lic Nora Barrera Rojas
4	Directora de la Carrera de Enfermería,
5	En su despacho.-
6	
7	Yo Franklin Alex Covelino Villón con es
8	0920190923 solicito a usted me apuebe el tema
9	para la obtención del título de Licenciado en
10	Enfermería el mismo que lleva por tema:
11	"Relación entre la satisfacción laboral y
12	actividad laboral en el personal de Enfermería
13	del Hospital Dr Abel Gilbert Abtón"
14	
15	
16	En espera de su favorable acogida agradezco
17	antecipadamente.
18	
19	Atentamente
20	<i>Franklin Alex Covelino Villón</i>
21	0920190923
22	
23	
24	

Serie

0491554

Autorizado

\$ 1.25
U. C. S. C.

UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL
Carrera de Enfermería - San Vicente de Paul
APROBADO
Nora Barrera Rojas
Directora



UNIVERSIDAD
CATÓLICA
De Santiago de Guayaquil

CARRERA DE
ENFERMERÍA



CE-212-2011

Guayaquil, mayo 05 del 2011

Licenciada

Daysi Delgado López

COORDINADORA DE LA ATENCIÓN DE LA GESTIÓN DE ENFERMERÍA
HOSPITAL GUAYAQUIL DR. ABEL GILBERT PONTON

En su despacho

De mis consideraciones:

La suscrita Directora de la Carrera de Enfermería "San Vicente de Paúl", de la Universidad Católica de Santiago de Guayaquil, conectora de su alto espíritu de colaboración en lo que a Docencia se refiere, se permite solicitar a usted la autorización para que los/as estudiantes que se encuentran previo a la obtención del Título de Licenciadas/os de nuestra Carrera, realicen estudios por motivo de tema de tesis, para todo el personal profesional de enfermería de los distintos turnos.

El estudiante a que realizara los estudios será el Sr. **AVELINO VILLON FRANKLIN ALEX** con C.I. 0920190923 con el tema de tesis "Relación entre la satisfacción laboral y actividad laboral en el profesional de enfermería del Hospital Dr. Abel Gilbert Ponton"

Agradeciendo a la presente, aprovecho la oportunidad para reiterarle mi consideración y estima.

Atentamente.

ENFERMERIA	
Recibido	<i>J. Delgado</i>
Fecha	05 MAY 2011

Guayaquil, mayo 18 del 2011

Lcda.

DIRECTORA
CARRERA DE ENFERMERIA
En su despacho.-

De mis consideraciones:

La Directora de la Carrera de Enfermería "San Vicente de Paul", comunica a usted, que ha sido designada **Directora** del Trabajo De Titulación del siguiente estudiante:

ESTUDIANTES	TEMAS
Avelino Villon Alex Franklin	RELACION ENTRE LA SATISFACCION LABORAL Y LA ACTIVIDAD LABORAL EN EL PROFESIONAL DE ENFERMERIA DEL HOSPITAL DR. ABEL GILBERT PONTON

Agradeciendo por la atención, me suscribo a usted.

Atentamente,

ENFERMERIA
CARRERA



Directora

Guayaquil, mayo del 2011

Lcda.
DIRECTORA
CARRERA DE ENFERMERIA
En su despacho.-

De mis consideraciones:

Por medio de la presente como directora del Proyecto de Titulación del estudiante Avelino Villon Alex Franklin con el tema "**RELACION ENTRE LA SATISFACCION LABORAL Y LA ACTIVIDAD LABORAL EN EL PROFESIONAL DE ENFERMERIA DEL HOSPITAL DR. ABEL GILBERT PONTON**" vale indicar que dicho estudiante ha realizado las correcciones en dicho proyecto por lo que está listo para pasar al lector.

Agradeciendo por la atención, me suscribo a usted.

Atentamente,


UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTO DOMINGO DE GUAYAQUIL
Carrera de Enfermería


Lcda. Nora Carrera Rojas
Directora



UNIVERSIDAD
CATÓLICA
De Santiago de Guayaquil

CARRERA DE
ENFERMERÍA

CE-2011

Guayaquil, mayo 24 del 2011

Lcda.

Lorena Gaona

DOCENTE

CARRERA DE ENFERMERIA

En su despacho.-

De mis consideraciones:

La Directora de la Carrera de Enfermería "San Vicente de Paul", comunica a usted, que ha sido designada **Lectora** del Trabajo De Titulación de los siguientes estudiantes:

ESTUDIANTES	TEMAS
AVELINO VILLON FRANKLIN ALEX	RELACION ENTRE LA SATISFACCION Y ACTIVIDAD LABORAL EN EL PROFESIONAL DEL HOSPITAL DR. ABEL GILBERT PONTON

Agradeciendo por la atención, me suscribo a usted.

Atentamente,

Teléfonos:
2200906 2200286
Ext. 1816 - 1818

Guayaquil-Ecuador

Lvg/NCR

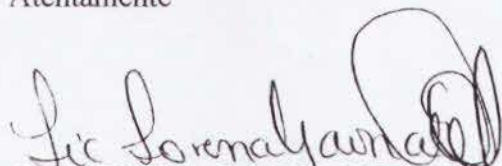
Guayaquil, 27 de Junio del 2011

**SEÑORA LICENCIADA
NORA CARRERA ROJAS
DIRECTORA DE CARRERA DE ENFERMERÍA
FACULTAD DE CIENCIAS MÉDICAS UCSG
PRESENTE.-**

Reciba usted un cordial saludo de la suscrita, el presente tiene por objeto informar a usted que una vez que se han procedido a realizar las correcciones necesarias en el Proyecto de Investigación previa a la obtención del Título de Licenciado en enfermería, cuyo Tema es **“RELACIÓN ENTRE LA SATISFACCIÓN LABORAL Y LA ACTIVIDAD LABORAL EN EL PROFESIONAL DE ENFERMERÍA DEL HOSPITAL DR. ABEL GILBERT PONTÓN”**, esta cumple con los lineamientos metodológicos para que continúe a la siguiente fase que es el empastado y la sustentación.

Por la atención que se brinde al presente, me suscribo de usted.

Atentamente


LIC. LORENA GAONA QUEZADA
DOCENTE DE LA CARRERA

 UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL
Carrera de Enfermería "San Valentín de Paúl"
27 JUN 2011
HORA 16:45
RECIBIDO

c.c Archivo