

64



UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE MEXICO

ESCUELA NACIONAL DE ENFERMERIA Y OBSTETRICIA

LAS ACTITUDES QUE TIENE EL PERSONAL DE ENFERMERIA ANTE LA ROTACION POR LOS SERVICIOS DEL HOSPITAL REGIONAL "LIC. ADOLFO LOPEZ MATEOS" DEL ISSSTE, EN MEXICO, D F

T E S I S

QUE PARA OBTENER EL TITULO DE: LICENCIADO EN ENFERMERIA Y OBSTETRICIA PRESENTAN: ALMA DELIA DELGADO VALENCIA JULIO CESAR ARAUJO ROJAS

Bertha Alicia Camacho Villicaña

DIRECTORA DE TESIS: LIC. BERTHA ALICIA CAMACHO VILLICAÑA



MEXICO, D. F..

MAYO DE 2001



Universidad Nacional
Autónoma de México

Dirección General de Bibliotecas de la UNAM

Biblioteca Central



UNAM – Dirección General de Bibliotecas
Tesis Digitales
Restricciones de uso

DERECHOS RESERVADOS ©
PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL

Todo el material contenido en esta tesis esta protegido por la Ley Federal del Derecho de Autor (LFDA) de los Estados Unidos Mexicanos (México).

El uso de imágenes, fragmentos de videos, y demás material que sea objeto de protección de los derechos de autor, será exclusivamente para fines educativos e informativos y deberá citar la fuente donde la obtuvo mencionando el autor o autores. Cualquier uso distinto como el lucro, reproducción, edición o modificación, será perseguido y sancionado por el respectivo titular de los Derechos de Autor.

DEDICATORIA

A mis padres con gratitud y cariño que con sus palabras de estímulo y sostén en los momentos difíciles, hicieron que en nosotros, germinará la semilla de la superación profesional.

DEDICATORIA

A nuestros padres con gratitud y cariño que con sus palabras de estímulo y sostén en los momentos difíciles, hicieron que en nosotros, germinará la semilla de la superación profesional.

CONTENIDO

	Pág.
INTRODUCCIÓN	7
<u>1. FUNDAMENTACIÓN DEL TEMA DE INVESTIGACIÓN</u>	9
1.1 DESCRIPCIÓN DE LA SITUACIÓN PROBLEMA	9
1.2 IDENTIFICACIÓN DEL PROBLEMA	11
1.3 JUSTIFICACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN	11
1.4 UBICACIÓN DEL TEMA DE ESTUDIO	12
1.5 OBJETIVOS	13
1.5.1 General	13
1.5.2 Específicos	13
<u>2. MARCO TEÓRICO</u>	14
2.1 LA ROTACIÓN POR LOS SERVICIOS	14
2.2 Estrés	17
2.3 El cambio	20
2.4 Actitudes del personal	23

3. <u>METODOLOGÍA</u>	26
3.1 VARIABLES DE INTERES	26
3.1.1 Indicadores	26
3.1.2 Modelo de relación de influencia de las variables e indicadores	27
3.1.3 Criterios de inclusión, exclusión y eliminación	28
3.2 TIPO DE INVESTIGACIÓN	29
3.2.3 Cronograma de actividades	31
3.3 INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS	32
3.3.1 Fichas de trabajo	32
3.3.2 Cuestionario	32
4. <u>INSTRUMENTACIÓN ESTADÍSTICA</u>	33
4.1 UNIVERSO, POBLACIÓN Y MUESTRA	33
4.2 RESULTADOS	35

5. <u>CONCLUSIONES</u>	42
5.1 RECOMENDACIONES	48
6. <u>ANEXOS</u>	50
6.1 Cuestionario	51
6.2 Cuadros y gráficas	53
7. <u>GLOSARIO DE TÉRMINOS.</u>	113
8. <u>REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.</u>	121

INTRODUCCIÓN

La presente investigación se ha estructurado con el objeto de analizar las actitudes que tiene el personal de Enfermería ante la rotación por los servicios, del hospital regional "Lic. Adolfo López Mateos" dependiente del ISSSTE, en México, D. F.

Para realizar dicho análisis se han elaborado ocho capítulos que a continuación se presentan:

En el primer capítulo se encuentra la fundamentación del tema de investigación, destacando de él la descripción de la situación problema, la identificación del problema, justificación de la investigación, la ubicación del tema de estudio, los objetivos general y específicos.

En el segundo capítulo se encuentra el marco teórico en donde se presentan las teorías que fundamentan el problema de la investigación.

En el capítulo tercero se maneja la metodología, el modelo de relación de influencia de las variables e indicadores, los criterios de inclusión, exclusión y eliminación, además el tipo de investigación y técnicas e instrumentos de investigación utilizados.

En el cuarto capítulo se presenta la instrumentación estadística que abarca el universo de trabajo, población y muestra, así como el procesamiento de datos y el análisis e interpretación de los resultados.

En el capítulo quinto se dan a conocer las conclusiones del trabajo y las recomendaciones pertinentes.

En el sexto capítulo se ubican los anexos, cuestionario, cuadros y gráficas.

En el séptimo capítulo, el glosario de términos y en el octavo capítulo las referencias bibliográficas.

1. FUNDAMENTACIÓN DEL TEMA DE INVESTIGACIÓN

1.1 DESCRIPCIÓN DE LA SITUACIÓN PROBLEMA

El hospital regional "Lic. Adolfo López Mateos" del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado (ISSSTE), es un organismo público descentralizado con personalidad jurídica y patrimonio propio que tiene como antecedentes la Dirección de pensiones civiles y de retiro, que otorga prestaciones a su población afiliada, proporcionando servicios que elevan el nivel de vida del servidor público y su familia, al proyectar permanentemente una política de bienestar social.

La atención que se brinda en el hospital regional "Lic. Adolfo López Mateos", es de tercer nivel y para ello, cuenta con especialidades como Gineco-obstetricia, Pediatría, Cirugía general y Medicina interna, por mencionar algunas.

De hecho, es el único hospital de este nivel y de esta institución que cuenta con cuatro clínicas: la de adolescentes donde se imparten talleres sobre la problemática que se desarrolla durante el período de esta etapa de la vida, clínica de la menopausia, diseñada principalmente para la población femenina que presentan signos y síntomas del climaterio, clínica de VIH y clínica del dolor.

El hospital cuenta con un equipo multidisciplinario de salud, del cual resalta el ejercicio de la profesión de enfermería que constituye todo acto que tiene por objeto reconocer las necesidades de salud de las personas, ayudar en los métodos de diagnóstico, proporcionar los cuidados de enfermería que requiere la promoción de la salud, la prevención de la enfermedad y el tratamiento. Así como el desempeño de actividades administrativas, docentes y de investigación.

Se ha observado en la práctica hospitalaria que el personal auxiliar y general de enfermería del hospital regional "Lic. Adolfo López Mateos" del ISSSTE en México, D.F, no es rotado de forma periódica, es por ello que llama la atención que al presentarse un cambio de servicio se manifiestan diversas actitudes.

1.2 IDENTIFICACION DEL PROBLEMA

¿Cuáles son las actitudes que tiene el personal de enfermería ante la rotación por los servicios, del hospital regional "Lic. Adolfo López Mateos" del ISSSTE en México, D.F?

1.3 JUSTIFICACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN

A partir de una visión objetiva acerca de las actitudes que presenta el personal auxiliar y general de enfermería del hospital regional " Lic. Adolfo López Mateos", ante el cambio es de interés reflexionar sobre las actitudes que se dan al enfrentar la rotación.

El conocimiento de las actitudes contribuye en gran medida a comprender las reacciones de las personas y en el personal auxiliar y general de enfermería, la actitud es un factor básico de las relaciones laborales debido a que influye sobre el rendimiento individual y el esfuerzo colectivo.

La rotación es una norma de la supervisión, cuyo objetivo es mejorar la atención de los pacientes mediante el progreso y bienestar del personal.

El estudio planteado ayudará, entre otros aspectos a conocer la relación actitud-rotación, sus implicaciones para el desarrollo del personal de enfermería y proporcionará información que será útil para el personal directivo (jefes de servicio y supervisoras), sobre los cambios que sufre el personal de enfermería ante la rotación.

1.4 UBICACIÓN DEL TEMA DE ESTUDIO

Esta investigación se ubica en el área de enfermería, el profesional de enfermería, presenta una serie de actitudes humanistas, que valoran los principios éticos que rigen la vida del ser humano cuyo propósito es fundamentar su accionar profesional con un conocimiento actualizado y lógico; es por ello que el grupo investigador realiza la presente investigación, que de apertura de conocimientos ante las actitudes que presenta el personal auxiliar y general de enfermería ante la rotación por los servicios.

Partiendo de la aplicación de principios científicos y técnicos propios del quehacer de la enfermería.

1.5 OBJETIVOS

1.5.1 General

Conocer las actitudes que tiene el personal de Enfermería ante la rotación por los servicios, del hospital regional "Lic. Adolfo López Mateos" del ISSSTE en México, D. F.

1.5.2 Específicos

- Identificar los tipos de actitudes del personal de Enfermería, ante la rotación por los servicios.
- Analizar las actitudes que predominan en el personal de enfermería ante la rotación.
- Describir si las actitudes, tienen influencia en el desarrollo de la rotación.
- Determinar si las actitudes del personal de enfermería benefician ó no el proceso de rotación.

2. MARCO TEÓRICO

2.1 LA ROTACIÓN POR LOS SERVICIOS

La rotación del personal general y auxiliar de enfermería por los diferentes servicios, del hospital regional "Lic. Adolfo López Mateos" del ISSSTE, es un procedimiento que por norma se ha llevado a cabo.

Desde el punto de vista administrativo, se establecen categorías en el personal operativo como son: Auxiliares de enfermería, enfermeras generales, enfermeras especialistas, enfermeras jefes de servicio y enfermeras supervisoras.

" La rotación del personal de enfermería por los diferentes servicios, consiste en cambiar a una persona por otra".¹

La rotación surge como necesidad de la institución, con el propósito de cubrir la demanda de atención y quien se encarga de realizar esta labor es el personal administrativo de la coordinación de enfermería, es decir, jefes de servicio ó supervisoras.

1. Nelida Chaparro. Administración de los Servicios de Enfermería.
Ed. Panamericana. México, 1980. p. 45

La rotación puede ser temporal o permanente; la temporal va de un solo día a quince días, para cubrir incidencias tales como días concedidos, apoyo a cursos, honomastico, día de la madre, accidentes de trabajo, incapacidades y cuidados maternos, por mencionar algunos y permanente que va de seis meses a veinte años y se da el cambio de servicio más no de turno u horario.

"La rotación por los diferentes servicios debe guardar el mejor equilibrio en cuanto a descansos y vacaciones con el propósito de que la fuerza real de trabajo se mantenga constante y se evite la disminución importante del personal pues eso pondría en riesgo la atención a los pacientes y el funcionamiento de los servicios". 2

Un personal enfrentado a múltiples roles sociales a los que se pueden añadir, a la vez, responsabilidades de esposa o esposo, madre o padre y profesionista; equipos de trabajo que a menudo están caracterizados por una gran inestabilidad principalmente en razón del trabajo, la rotación; equipos de trabajo muy heterogéneos con respecto a la formación del personal de enfermería, por ejemplo; enfermeras que tienen una formación universitaria avanzada, y personal con una formación básica o mínima.

Saber qué hacer y la manera más eficaz para hacerlo, capacidad que se adquiere con el aprendizaje, es decir, trabajar con gente que tiene diversos grados de experiencia y conocimientos.

2. Artemio Pérez. Administración de los Servicios de Salud en Enfermería. Ed. Trillas. México, 1985. p. 42.

El personal de enfermería auxiliar y general que cuenta con experiencia en la atención al paciente, posee el conocimiento sobre las funciones y rutinas de enfermería; es decir, tiene familiaridad con la estructura organizativa del hospital, influyendo dentro del grupo de trabajo y del personal novato.

* La experiencia y la destreza originan un cambio en la técnica, lo cual genera a su vez mejoras en la prestación de atención al individuo". 3

3. Patricia Benner. Práctica Progresiva en Enfermería.
Ed. Grijalvo. México, 1990. p. 65

2.2 ESTRÉS

Hans Selye, médico canadiense, fue el primero en proponer una teoría del estrés en 1936. La definición de Selye sigue teniendo vigencia y dice así: " Estrés es el estado que se manifiesta por cambios inespecíficos inducidos dentro del sistema biológico". 4

El estrés se manifiesta de manera diversa, para algunos es sinónimo de sobresalto, para otros es equivalente de malestar y para la mayoría, es un exponente de tensión.

El personal auxiliar y general de enfermería continuamente está enfrentándose a factores y a situaciones que producen estrés. Estos cambios crean trastornos a nivel biológico. Estas situaciones tienen que ver con la complejidad de la atención, el ambiente hospitalario y con el cambio que se genera al realizar la rotación del personal, lo que origina tensión en pacientes y enfermeras.

La lista de las causas del estrés podrían ser interminables y como ejemplo, se enumeran: La rotación por diferentes servicios, problemas organizativos, respaldo insuficiente de personal en enfermería, falta de recursos materiales, salario, conflicto de funciones, expectativas personales elevadas o irrealizables, trabajo excesivo, presiones de tiempo, falta de variedad de actividades (rutina), conflictos familiares y actitudes como: la inseguridad e incertidumbre, el temor, la ansiedad, el afán de supervivencia, los sentimientos de pérdida y los cambios en la forma de vida, son algunas de las causas del estrés en los hospitales.

La rotación del personal de enfermería se enfrenta con dos tipos de problemas: Los que se refieren a la situación actual de rotación y los de largo plazo.

Son problemas del primer tipo, por ejemplo, el cuidado que la rotación tiene de mantener la calidad de los procedimientos que se van dando día a día y de ver que no afecten al paciente.

Los problemas referentes al futuro de la rotación del personal de enfermería tienen que ver con las actitudes en el propósito de mejorar la posición competitiva del personal a fin de asegurar que los procedimientos y técnicas permanezcan activos por tiempo indefinido, proporcionando por consiguiente beneficios al paciente.

Hay que agregar causas generales en otros ambientes que se interrelacionan a su vez con el medio laboral. Por ejemplo, el estrés en el hogar causado por el cónyuge, los hijos, el arreglo doméstico, los problemas económicos y de relaciones interpersonales.

" Las relaciones en el trabajo no solo afectan la productividad sino que también pueden determinar la diferencia en tener la mente en un constante torbellino, sin poder centrarse en el presente, o tener la mente en paz". 5

Es decir, muchos de los problemas de relación que tenemos en nuestro hogar se desplazan a nuestra vida laboral y viceversa.

“Como podría ser que los horarios rotativos además de interferir en la vida familiar obligan a la constante readaptación de aquellas funciones fisiológicas regidas por el factor tiempo, como el descanso, el sueño, la alimentación y la eliminación”.⁶

4. King Imogene. Enfermería como Profesión.

Ed. Limusa. México, 1990. p. 190

5. Gerald Jamposky. Cambio de idea, cambiará tu vida

Ed. Paidós. México, 1994. p. 292

6. Artemio Pérez. Supervisión de los Servicios de Enfermería.

Ed. Trillas. México, 1985. p. 178

2.3.EL CAMBIO

Broten, Hayman y Naylor (1978), definen el cambio como (el proceso que conduce a la alteración en los patrones de conducta individuales o institucionales).

Cada vez que nos vemos frente a cambios importantes en nuestra vida, sentimos emociones intensas. Para algunos, esas emociones incluyen un gran temor, por la preocupación de que ya no habrá control sobre ciertas esferas de la vida que antes parecían familiares y seguras.

"Experiencia que suele ser acompañada por una depresión o por el contrario; a otros el cambio les infunde entusiasmo, creatividad y optimismo al contemplar los caminos inexplorados que se abren delante". 7

A la mayoría de las personas no les agradan los cambios, sin embargo, en la profesión de enfermería con frecuencia hay que modificar la plantilla de servicio, por eso es importante la planeación del cambio, para que el personal de enfermería pueda adaptarse a un nuevo servicio, ya que deben de explicarse las razones y beneficios que se esperan con el cambio, objetivos y metas; así se mantendrá un interés mayor en las diversas actividades.

Cuando al personal se les propone un cambio por instinto, oponen resistencia, no quieren renunciar o dejar lo que ya es conocido, ejemplo de ello son las rutinas de servicio, conocimientos, habilidades y aceptación de los compañeros.

Pensando en que pueden perder seguridad, adoptando actitudes como temor, enojo, apatía, desconfianza, agresión, indiferencia y rechazo; o por el contrario podrían ganar confianza, destreza, experiencia, habilidad, iniciativa, entusiasmo y satisfacción.

El cambio como proceso es también un aspecto integral de la profesión de enfermería. Para ser eficaces y tener influencia en el mundo de hoy, el personal enfermero tiene que entender el proceso del cambio y aplicar sus preceptos en el lugar de trabajo.

El cambio sigue una serie de pasos, como son: " Introducción de una nueva idea, tensión entre lo antiguo y lo moderno, un compromiso y una modificación probables, decisiones para la acción a lo que seguirá la ejecución en sí y retroalimentación". 8

7. Gerald Jampolsky. Cambio de idea, Cambiará tu Vida.

Ed. Paidós. México, 1994. p. 170

8. Marie Divincenti. Administración de los Servicios de Enfermería

Ed. Limusa. México, 1995. p. 340

Este proceso esta manifiesto en los roles que desempeña el personal de enfermería, cuando la jefe de un servicio solicita el apoyo de una enfermera para satisfacer las necesidades de los servicios, esta persona tendrá una tensión entre lo antiguo y lo moderno, es decir, su anterior servicio en el cual para él era ya conocido y el presente servicio en el cual no tiene capacitación previa; su compromiso será que con sus conocimientos actuales tratará de proporcionar una buena atención al paciente, en lo que la práctica de nuevas rutinas lo hacen un experto.

Según Frey, el cambio que se planea en enfermería es el que se realiza a través de un enfoque pensado, dirigido y analítico; conociendo perfectamente la situación y comprendiendo las complicaciones del cambio y sus resultados.

La aceptación del cambio con frecuencia lleva tiempo, especialmente cuando el cambio no encaja en el marco de referencia de las actitudes de un individuo; en tal caso, no puede producirse el cambio.

A veces el cambio no es aconsejable, cuando no hay los recursos suficientes para realizarlo.

Además la resistencia generalmente es grande, cuando el cambio propuesto alteraría una situación con las que las personas están cómodas.

2.4 ACTITUDES DEL PERSONAL

Antes de referirnos a las actitudes como las respuestas del personal de enfermería ante la rotación por los servicios, es necesario señalar la acepción de lo que es actitud.

"Una actitud, es un tono del sentimiento dirigido a una persona, objeto ó idea. Las actitudes tienen componentes conductuales, cognoscitivos y afectivos". 9

El componente conductual de una actitud se ejemplifica por la tendencia de la persona a emprender una acción, impulsada por algún estímulo de condicionamiento específico. Esto refleja la inclinación del individuo a tener como resultado una actitud.

El componente cognoscitivo de una actitud incluye las creencias y la información objetiva asociada a la actitud. Estos son procesos cognoscitivos que desempeñan una función determinada en varios elementos psicológicos, teniendo una relación muy importante con la inteligencia, para la resolución de problemas y las relaciones interpersonales.

El componente afectivo puede ser el componente central de una actitud. Por que es la consideración y aprecio que hace un individuo a sus sentimientos asociados a las creencias, conocimientos, objetos y personas.

9. Marie Divincenti. Op. Cit. P. 341

Las actitudes no son medibles por si mismas sino a través de su manifestación externa, constituida a nivel verbal, por las opiniones de las personas y a nivel no verbal, en las organizaciones por los índices como son la producción, puntualidad, asistencia, duración del empleo y atención de calidad.

Cabe señalar, que las actitudes, son disposiciones inferidas de la conducta manifiesta, ya sea de un modo verbal (bajo la forma de opiniones específicas), o de un modo no verbal (bajo la forma de conductas y comportamientos).

Las actitudes son estados perceptivos vinculados a procesos corporales, que nos inducen a actuar o comportarnos de manera determinada.

Es posible que las actitudes del personal de enfermería ante la rotación por los servicios sean agradables que nos hacen pensar en la felicidad, alegría, la confianza, el entusiasmo, la iniciativa, la disposición y la satisfacción ó bien hasta el extremo opuesto; tales como la pena, el temor, el enojo, la apatía, la desconfianza, la agresión, la indiferencia, el rechazo y la tristeza.

La actitud asumida por el personal ante la rotación dependerá por ejemplo, si el personal de enfermería abriga prejuicios hacia un servicio ó paciente determinado, tomando una actitud agradable o desagradable según sea el caso, por su condición de conocimiento, experiencia laboral, exceso de trabajo, falta de insumos, poca o nula cooperación por parte de los pacientes y del equipo de salud.

Resultando así resistencia o aceptación a la rotación por los diferentes servicios.

Muchas enfermeras esperan que con la rotación mejore la situación actual y otras estarán renuentes a aceptar.

Esto se debe a que el personal teme lo desconocido y el cambio trae consigo nuevas situaciones.

La resistencia al cambio puede ser, por que afecte su forma de trabajo (tradicionalismo arraigado), en "habito de la experiencia". 10

La renuncia a dejar lo que se ha conocido y experimentado, admitir la debilidad como puede ser una falta de conocimiento, habilidades o preparación " el miedo al fracaso o al adoptar un nuevo comportamiento; ser fatalista al esperar el fracaso, el temor de perder alguna satisfacción actual, como prestigio, poder e independencia".11

10. Suzanne Kérouac. El Pensamiento Enfermero.
Ed. Masson. México, 1995. p. 137

11. Marie Divincenti. Op. Cit. P. 342

3. METODOLOGIA

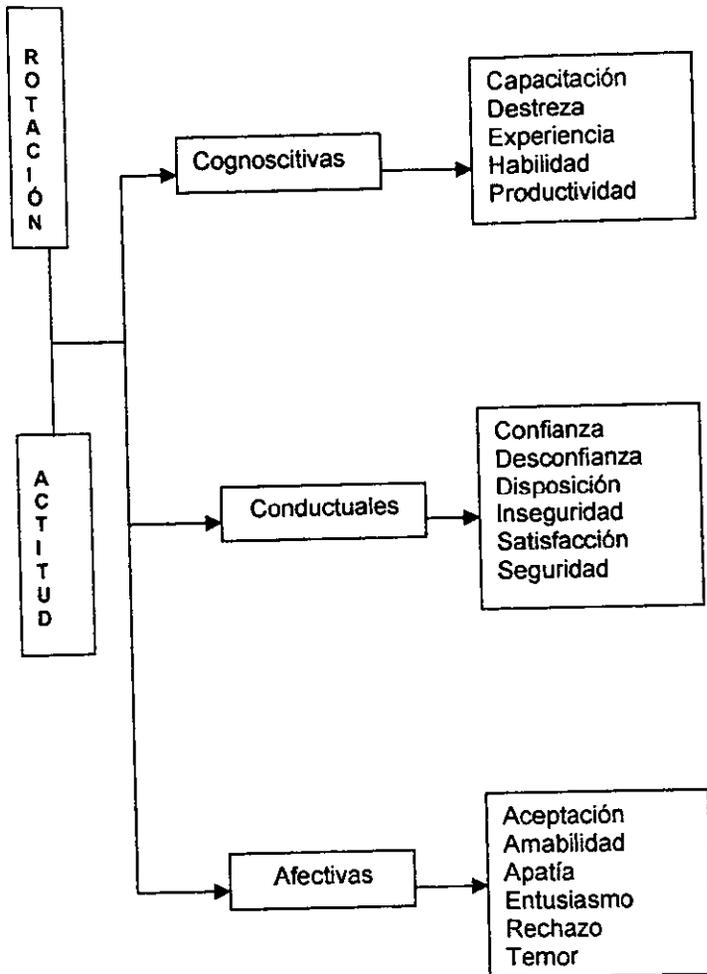
3.1 VARIABLES DE INTERES

- ROTACIÓN
- ACTITUD

3.1.1 INDICADORES

-Aceptación
-Amabilidad
-Apatía
-Capacitación
-Confianza
-Desconfianza
-Destreza
-Disposición
-Entusiasmo
-Experiencia
-Habilidad
-Inseguridad
-Productividad
-Rechazo
-Satisfacción
-Seguridad
-Temor

3.1.2 Modelo de relación de influencia de las variables e indicadores



3.1.3 Criterio de inclusión, exclusión y eliminación

En el criterio de inclusión se tomó en cuenta a las enfermeras generales y auxiliares del turno matutino, vespertino, nocturno velada A y velada B, del hospital regional "Lic. Adolfo López Mateos".

En el criterio de exclusión se consideraron enfermeras especialistas, jefes de servicio y supervisoras.

En el criterio de eliminación se considero al personal que aún estando incluidos, el día de la encuesta no se presentaron a trabajar por diversas causas; descanso, incapacidad, vacaciones y licencias.

3.2 TIPO DE INVESTIGACIÓN

El tipo de investigación que se pretende realizar es descriptiva.

Por comprender la descripción, registro e interpretación de una situación, como lo es el comportamiento o conducta manifiesta de las enfermeras auxiliares y generales del hospital regional "Lic. Adolfo López Mateos" del ISSSTE.

La presente investigación se ha estructurado de acuerdo a los siguientes pasos:

- Asistencia a un curso de Metodología de la Investigación en las aulas de la ENEO.
- Lluvia de ideas por parte del grupo de investigación para conformar el problema de investigación.
- Asistencia a la biblioteca en múltiples ocasiones para conformar el Marco teórico de referencia de las variables.
- Elaboración de los objetivos general y específicos de la investigación.
- Búsqueda de indicadores de las variables de estudio.

- Elaboración del cronograma de trabajo, distribuyendo el tiempo en cinco meses.
- Determinación del universo, población y muestra.
- Elaboración de un cuestionario con base a los indicadores que miden las variables.
- Aplicación del cuestionario a la muestra seleccionada.
- Procesamiento de datos utilizando para ello tarjetas simples, de concentración y matrices.
- Elaboración del informe final de la investigación con las recomendaciones que el grupo investigador propone en base a la problemática detectada.

3.2.1 Cronograma de actividades

ACTIVIDADES	TIEMPO 2001				
	ENE	FEB	MAR	ABR	MAY
Diseño	■ ■ ■				
Marco Teórico	■ ■ ■	■ ■ ■			
Metodología			■ ■ ■		
Instrumentación estadística				■ ■ ■	
Informe					■ ■ ■

3.3 INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS

3.3.1 Fichas de trabajo

Este es un instrumento valioso que permite recolectar la información relativa al Marco teórico y las variables. Es decir, el Marco teórico representará la evidencia empírica de las variables de estudio.

3.3.2 Cuestionario

Este es el principal instrumento de recolección de datos. Se elaboro en forma de preguntas con base a los indicadores y variables. Cada pregunta tendrá por lo menos cuatro opciones de respuesta y un tiempo estimado de contestación de veinte minutos.

4. INSTRUMENTACIÓN ESTADÍSTICA

4.1 UNIVERSO, POBLACIÓN Y MUESTRA

El universo lo constituye todo el personal de enfermería del hospital regional "Lic. Adolfo López Mateos".

La población: el personal objeto de estudio son 441 enfermeras y auxiliares y generales. *

Para el cálculo de la muestra se utilizó la siguiente fórmula.

FORMULA: Infinita de Calculo de la muestra

$$n_0 = \frac{Z^2 PQ}{e^2}$$

DONDE:

n_0 = Tamaño de la población

Z = Confianza 95 %

PQ = Variabilidad del fenómeno

e = Error 5 %

S U S T I T U Y E N D O

$$\frac{(1.93)^2 (0.5) (0.5)}{(0.05)^2} = 380.25$$

* Número total de enfermeras auxiliares y generales del hospital regional "Lic. Adolfo López Mateos" (Según datos del departamento de enfermería)

FORMULA FINITA O FACTOR DE CORRECCIÓN FINITA **

$$n = \frac{n_0}{\frac{1 + (n_0 - 1)}{N}}$$

DONDE:

n= Tamaño de la muestra

n₀= Tamaño de la población

N= Tamaño del universo

Que para obtener la muestra se hacen las siguientes conversiones:

$$n = \frac{380.25}{\frac{1 + (380.25 - 1)}{441}}$$

$$n = \frac{380.25}{1.8599773}$$

$$n = 204$$

** Daniel, W. Bioestadística
Ed. Limusa. México, 1993. p. 205

4.2 RESULTADOS

Respecto a la edad de las enfermeras entrevistadas se encontró que el 48 % corresponde a adulto joven, el 24 % a adulto maduro y el 28 % a adulto mayor.

En cuanto al género se encontró que el personal de enfermería femenino es de un 90 % y el masculino de un 10 %.

Respecto a la categoría de las enfermeras entrevistadas, se encontró que el 62 % son enfermeras generales y el 38 % son auxiliares de enfermería.

La distribución por turno de las enfermeras entrevistadas oscila en un rango proporcional, ya que para el turno matutino se cuenta con un 27 %, el vespertino un 25 %, en el nocturno velada "A" un 24 % y el nocturno velada "B" un 24 %.

La distribución por antigüedad en la institución es de un 9 % para el personal de 6 meses a 1 año, un 30 % de 2 a 9 años, el 33 % de 10 a 19 años, el 26 % de 20 a 29 años y el 2 % con 30 años de antigüedad en el instituto de seguridad y servicios sociales de los trabajadores del estado.

De acuerdo a la distribución por servicio de las enfermeras entrevistadas tenemos que en CEYE hay un 5 %, Cirugía General 8 %, Consulta Externa 3 %, Cunero 2 %, Geriatría 8 %, Ginecología 6 %, Medicina Interna 17 %, Pediatría 8 %, Quirófano 3 %, Recuperación 4 %, Terapia Pediátrica 2 %, Toco cirugía 10 %, Unidad de Cuidados Especiales Neonatales (UCEN) 3 %, Unidad de Cuidados Intensivos (UCI) 7 %, Urgencias Adultos 9 % y Urgencias Pediátricas 5 %.

Con respecto a la permanencia en el servicio actual del personal, de 3 semanas aún mes 3 %, 2 a 4 meses el 4 %, de 5 a 6 meses el 4 %, de 7 a 9 meses el 5 %, de 10 a 12 meses el 8 %, de 2 a 3 años el 13 %, de 4 a 6 años el 20 %, de 7 a 9 años el 13 %, de 10 a 12 años el 11 %, de 13 a 15 años el 10 % y de 16 a 18 años el 9 %.

Ante la forma de informar del jefe de servicio o supervisor a él personal sobre un cambio, tenemos que un 86 % del personal siente que lo hace con amabilidad y el 14 % considera que nunca es amable.

De acuerdo a las enfermeras entrevistadas las actitudes ante un cambio próximo de servicio son actitudes afectivas el 32 % tiende a tener una actitud de aceptación, el 11 % de apatía, el 24 % de rechazo, a diferencia de las actitudes conductuales, la confianza es de un 11 %, disposición con 11 % e inseguridad de 11 %.

La opinión acerca de las actitudes que tienen al saber que están capacitadas para la rotación el 22 % presenta complacencia, el 21 % satisfacción, el 20 % confianza, el 17 % indiferencia, el 16 % inseguridad y el 4 % entusiasmo.

Respecto a las actitudes que tiene el personal de enfermería cuando sabe que no tiene la habilidad para poder rotar a otro servicio el 50 % muestra temor, el 29 % iniciativa, el 11 % abatimiento, el 5 % desconfianza, el 4 % enojo y el 1 % agresión.

Acerca de la capacitación e inducción al nuevo servicio se tiene que el 99 % considera que debe recibir capacitación e inducción al realizar el cambio a otra área, mientras que un 1 % indican que no.

Al cuestionar al personal auxiliar y general de enfermería; que en los últimos 2 años cuantas veces lo han cambiado de servicio tenemos que el 34 % ha cambiado una vez, 2 veces o más un 17 % y el 49 % nunca han cambiado de servicio.

Las enfermeras entrevistadas opinan que cada cuando les gustaría ser rotadas por los diferentes servicios y se obtienen los siguientes resultados el 6 % opinó que cada 6 meses, el 25 % cada año, el 60 % de 2 años a más y el 9 %, considera que no deben ser rotadas.

El 91 % del personal de enfermería considera que sí se debe realizar la rotación mientras que el 9 % indica que no.

Ante un cambio de servicio, el 83 % del personal de enfermería es productivo y solo el 17 % manifiesta disminución.

Opinión de las enfermeras respecto a la influencia de la experiencia para el manejo de diversas cargas de trabajo, el 60 % contestó siempre, el 20 % frecuentemente, el 18 % algunas veces y el 2 % nunca.

El personal opina que los criterios sobresalientes para tomarse en cuenta en la rotación son antigüedad en el servicio 19 %, preparación profesional un 19 %, un 16 % en habilidades y destrezas, 13 % en categoría, 12 % para problemas interpersonales en el grupo de trabajo, con un 11 % incidencias y 5 % preferencias personales.

Es evidente que un 68 % del personal de enfermería opina que la rotación no dificulta la superación profesional, mientras que el 11 % considera que si presenta dificultad para crecer profesionalmente y el 21 % restantes no lo saben.

Un 65 % del personal de enfermería opina que la rotación no impide que se adquiriera una mayor habilidad y destreza clínica en un área específica, mientras que el 23 % opina que la rotación si impide que el personal adquiriera habilidad y el 12 % no sabe.

Un 73 % del personal opina que la calidad de la atención al paciente no se garantiza al estar permanente en un solo servicio, mientras que el 18 % indican que sí afecta la garantía en la calidad de la atención y el 9 % no lo saben.

El 87 % de las enfermeras entrevistadas consideran que el servicio actual les permite estar familiarizadas con los objetivos y procedimientos de atención a pacientes, el 9 % considera que no y el 4 % no sabe.

El 85 % de las enfermeras entrevistadas les gustaría permanecer en el servicio actual, mientras que el 15 % no les agrada.

Respecto a la opinión de las enfermeras entrevistadas del ¿Por qué? Les gustaría permanecer en el servicio actual, podemos decir que al 55 % le permite perfeccionar habilidades, el 19 % debido a que la carga de trabajo es menor, un 13 % toma en cuenta la afinidad de caracteres entre compañeros y al 13 % no le genera estrés.

Opinión de las enfermeras entrevistadas respecto al servicio al cual les gustaría estar asignadas, el 5 % indica la CEYE, 4 % Cirugía General, el 3 % Consulta Externa, 2 % Cunero, 6 % Geriátría, 3 % Ginecología, 6 % Medicina Interna, 13 % Pediatría, 13 % Quirófano, 4 % Recuperación, 2 % Terapia Pediátrica, 10 % Toco cirugía, 2 % UCEN, 6 % UCI, 13 % Urgencias Adultos, 8 % Urgencias Pediátricas.

Es importante destacar que el personal de enfermería entrevistado prefiere estar asignado a áreas cerradas, como: CEYE, Cuneros, Quirófano, Recuperación de Cirugías, Toco cirugía equivalente a un 34 %; servicios críticos de Terapia Pediátrica, UCEN, UCI, Urgencias Adultos y Urgencias Pediátricas con el 31 %; 5 servicios de hospitalización: Cirugía General, Geriátría, Ginecología, Medicina Interna y Pediatría corresponden al 32 % y el porcentaje mínimo es para la consulta externa con un 3 %.

Opinión de las enfermeras entrevistadas con respecto a las razones por las cuales les gustaría estar en un servicio el 27 % opinó por el tipo de paciente, el 19 % habilidad para el cuidado integral, el 21 % experiencias anteriores agradables, el 29 % oportunidades de desarrollo profesional y el 4% no presenta problemas para su salud.

Opinión de las enfermeras entrevistadas respecto a las incidencias que presentan al no estar a gusto en un servicio el 14 % indico que las faltas, el 7 % licencias, el .0 % para solicitud de becas, el 10 % impuntualidad, el 2 % incapacidades y ninguna el 67 %.

Llama la atención que el 67 % del personal de enfermería al no estar a gusto en un servicio no incurre en ninguna incidencia, mientras que el 14 % incurre en faltas, el 7 % pide licencias y el 2 % se incapacita.

5. CONCLUSIONES

Respecto a la edad de las enfermeras auxiliares y generales entrevistadas, se encontró que casi la mitad corresponde a la etapa de adulto joven, lo que nos lleva a observar la presencia de actitudes positivas como pueden ser de aceptación, disposición, productividad y entusiasmo ante la rotación.

Las actitudes que se observan ante el conocimiento y funcionamiento del servicio actual por parte del personal auxiliar y general de enfermería son de capacitación, destreza, experiencia, habilidad y seguridad ó el extremo opuesto la " rutinización ", riesgo que una persona corre al permanecer mucho tiempo en un servicio.

Las actitudes que se observan ante la rotación por parte del personal femenino y varonil se dan en condiciones iguales predominando las de carácter positivo.

En cuanto al género llama la atención que el personal de enfermería auxiliar y general masculino se ha ido incrementando en el hospital regional "Lic. Adolfo López Mateos" del ISSSTE.

Al hablar de categorías de enfermería se observa un equilibrio entre auxiliares de enfermería y enfermeras generales. Las actitudes cognoscitivas como la capacitación, destreza, experiencia y habilidad ante la rotación toman diversos matices que impactan de manera diferente en la experiencia personal y profesional por las funciones que se desempeñan según la categoría.

Durante el proceso de asignación para la rotación de servicio, las enfermeras entrevistadas auxiliares y generales consideran que el personal directivo (Jefes de servicio y supervisoras) lo hacen con una actitud de amabilidad, se puede observar buen trato por parte de un superior ante un subordinado.

De acuerdo a las enfermeras auxiliares y generales entrevistadas los tipos de actitudes que más se presentaron ante un próximo cambio de servicio son de tipo afectivo: aceptación, apatía y rechazo a diferencia de las actitudes conductuales que aparecieron con una frecuencia menor como la confianza, disposición e inseguridad.

Es importante considerar la actitud del personal directivo al realizar una proposición de rotación a enfermeras auxiliares y generales así mismo el hecho de informar de manera previa sobre la capacitación e inducción al nuevo servicio, para que el personal operativo este convencido de los beneficios del cambio y lo acepte.

Se observa resistencia ante la rotación, por parte del personal auxiliar y general de enfermería, debido a que la rotación no se hace con frecuencia, por lo anterior es necesario que se efectúe la rotación, ya que el personal que no es rotado por los diferentes servicios no contará con capacitación, destreza, experiencia y habilidad que se pueden adquirir al rotar.

No obstante se requiere sensibilizar al personal auxiliar y general de enfermería, ante la rotación ya que el cambio será un esfuerzo en conjunto para obtener un mayor aprendizaje, logrando así un incremento de la atención de enfermería en beneficio de los derechohabientes del hospital regional "Lic. Adolfo López Mateos" del ISSSTE, en México, D.F.

La permanencia en un solo servicio por parte del personal auxiliar y general de enfermería entrevistado corresponde a más de la mitad, es decir, no se realiza una rotación periódica.

Y quienes han sido rotados por lo menos una vez de servicio lo han hecho en un lapso de 2 años.

Patricia Benner en su obra "Práctica Progresiva de Enfermería", establece los siguientes niveles de competencia (principiante, principiante avanzada, competente avanzado y experta).

La principiante es quien no tiene experiencia en las circunstancias en que habrá de desenvolverse.

La principiante avanzada puede acreditar una ejecución marginalmente aceptable basándose en pautas y guías para su actuar necesitando instrucciones claras y precisas así como ayuda para establecer un orden de prioridades.

La enfermera competente necesita de dos a tres años de desempeño en las mismas labores, es una persona que conoce el oficio y está preparada para afrontar numerosas contingencias.

La enfermera aventajada que ha laborado por espacio de 3 a 5 años en servicios similares y percibe la situación como un todo.

Enfermera experta que cuenta con gran acopio de experiencias, capta todas las situaciones, se centra en el problema, da una solución eficiente; es capaz de originar cambios en la técnica generando mejoras en la atención del individuo.

Las actitudes que se observan por parte del personal de enfermería auxiliar y general, son de aceptación y disposición ante la rotación.

Se cuestiono al personal auxiliar y general, sobre cada cuando se debe dar la rotación del servicio, a lo que respondieron al grupo investigador; después de 2 años de permanecer en un solo servicio, esto es en base a la teoría de Patricia Benner, ya que consideran que una enfermera competente en 2 o 3 años de práctica hospitalaria diaria va acumulando conocimiento a diferencia de un proceso de rotación constante de días, semanas o meses.

Así la capacitación como actitud cognoscitiva, se adquiere con el paso del tiempo pero no significa que a mayor tiempo en un solo servicio, más experiencia y conocimiento.

También se deben tomar en cuenta otras actitudes cognoscitivas como la destreza, experiencia y habilidad para poder realizar cambios que permitan la evolución del personal auxiliar y general de enfermería, es decir, de principiante a experto.

Las enfermeras auxiliares y generales van acumulando conocimientos a través de la práctica diaria, por lo anterior es necesario que se tome en cuenta al personal que tiene más de 2 años en un solo servicio, ya que lo podemos considerar experto.

Al entrevistar a enfermeras auxiliares y generales del hospital regional "Lic. Adolfo López Mateos", se observa que prefieren permanecer en su servicio actual como Pediatría, quirófano y urgencias adultos; lo que hace pensar que hay identificación con un sistema de trabajo, preferencia ante determinado tipo de paciente, habilidad para el desarrollo profesional, no presenta problemas para su salud y experiencias anteriores agradables.

El tener una actitud de apatía o rechazo ante un servicio no propicia que el personal de enfermería incurra en algún tipo de incidencias, el personal auxiliar y general de enfermería cumple con su horario y sus múltiples actividades.

Con este estudio, el grupo investigador logro identificar y describir las actitudes del personal auxiliar y general de enfermería ante la rotación por los diferentes servicios del hospital regional "Lic. Adolfo López Mateos".

5.1 RECOMENDACIONES

Hay que valorar y tomar en cuenta a todo el personal operativo, en sus necesidades físicas, psicológicas, sociales y espirituales para que se sienta realizado y parte importante en los servicios de enfermería.

En nuestra profesión y en el trabajo que realizamos, se dan cambios constantes de área, servicio, etc. Sin embargo es importante que para que estos se den de la mejor manera, se planeen de manera que no afecten al personal operativo ni a los pacientes, por lo que se sugiere lo siguiente:

- Tomar en cuenta la preparación o en que es experto el personal operativo por determinado servicio, para garantizar la atención de enfermería.
- Realizar la rotación del personal cada 2 años esperando así un cambio total en el personal por los diferentes servicios.
- Considerar al personal con más de 3 años en un servicio, para incluirlo en un próximo rol, previo a una inducción al nuevo servicio.

- Valorar periódicamente la educación continua en todos los servicios, fomentando la superación profesional en todo el personal, realizando programas de capacitación para el personal.
- Realizar un estudio sobre la productividad del personal ante un cambio de servicio.
- Fomentar una educación de cambio dentro del personal de enfermería para que se presenten actitudes agradables.
- Tener personal experimentado en todos los servicios, para que apoye al personal principiante

6. ANEXOS

UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE MÉXICO
ESCUELA NACIONAL DE ENFERMERIA Y OBSTÉTRICA

CUESTIONARIO

Nombre del estudio: Las actitudes del personal de enfermería ante la rotación por los servicios.

Objetivo: Obtener información para elaboración de trabajo para titulación.

INSTRUCCIONES DE LLENADO:

A continuación se presentan 19 preguntas y afirmaciones en relación con el servicio de enfermería, que usted contestará de acuerdo con la posible respuesta.

Solicitamos a usted, marcar con una (x) la respuesta que más se identifique con su opinión personal.

DATOS GENERALES:

Cuestionario No. _____

Fecha: _____

Edad. _____ Sexo _____ Categoría. _____ Turno: _____

Antigüedad en la institución _____ Servicio: _____

Antigüedad en el servicio _____

1.- ¿Cuándo le informan sobre un cambio de servicio, el jefe de servicio o supervisora de enfermería lo hace con amabilidad?

A) Siempre B) Frecuentemente C) Algunas veces D) Nunca

2.- ¿Al informarle de un cambio próximo de servicio usted demuestra?

A) Aceptación B) Apatía C) Rechazo D) Confianza E) Inseguridad F) Disposición

3.- ¿Cuándo lo cambian de servicio, usted considera que debe recibir capacitación e inducción al nuevo servicio?

A) Siempre B) Frecuentemente C) Algunas veces D) Nunca

4.- En los últimos 2 años cuantas veces la han cambiado de servicio

A) 1 vez B) 2 veces o más C) Nunca

5.- Considera usted que debe ser rotada por los servicios.

A) Cada 6 meses B) Cada año C) Cada 2 años o más D) Nunca

6.- El saber que usted está capacitado para rotar por varios servicios le provoca.

A) Seguridad B) Confianza C) Entusiasmo D) Satisfacción

7.- Cuando usted considera que no cuenta con la habilidad necesaria para rotar por otro servicio, presenta una actitud de:

A) Rechazo B) Temor C) Inseguridad D) Apatía E) Desconfianza

8.- ¿Influye su experiencia para manejar diversas cargas de trabajo?

A) Siempre B) Frecuentemente C) Algunas veces D) Nunca

CUADRO 1

LAS ACTITUDES QUE TIENE EL PERSONAL DE ENFERMERIA ANTE LA ROTACIÓN POR LOS SERVICIOS DEL HOSPITAL REGIONAL "LIC. ADOLFO LOPEZ MATEOS" DEL ISSSTE, EN MÉXICO D.F.

DISTRIBUCIÓN POR EDAD DE LAS ENFERMERAS ENTREVISTADAS
2001

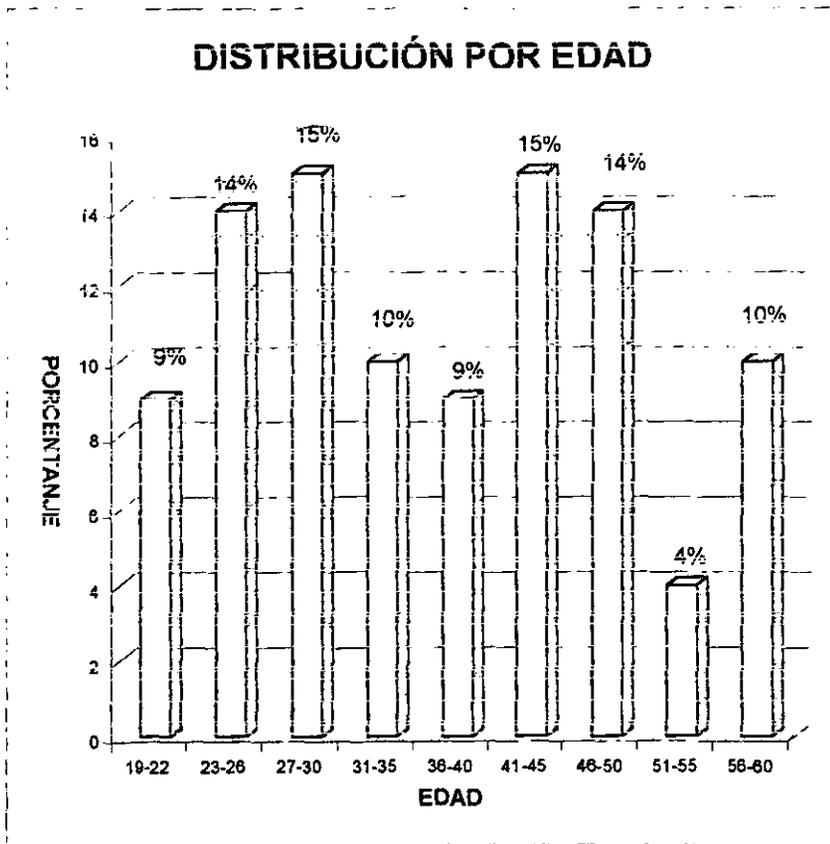
EDADES	FRECUENCIA	%
19-22	19	9
23-26	28	14
27-30	30	15
31-35	20	10
36-40	18	9
41-45	32	15
46-50	29	14
51-55	8	4
56-60	20	10
TOTAL	204	100%

FUENTE: Instrumento "Las actitudes del personal de enfermería ante la rotación por los servicios", aplicado a auxiliares de enfermería y a enfermeras generales del hospital regional "Lic. Adolfo López Mateos" del ISSSTE. Abril del 2001

GRAFICA 1

LAS ACTITUDES QUE TIENE EL PERSONAL DE ENFERMERIA ANTE LA ROTACIÓN POR LOS SERVICIOS DEL HOSPITAL REGIONAL "LIC. ADOLFO LOPEZ MATEOS" DEL ISSSTE, EN MÉXICO D.F.

2001



Fuente: Cuadro 1.

CUADRO 2

LAS ACTITUDES QUE TIENE EL PERSONAL DE ENFERMERIA ANTE LA
ROTACIÓN POR LOS SERVICIOS DEL HOSPITAL REGIONAL
"LIC. ADOLFO LOPEZ MATEOS" DEL ISSSTE, EN MÉXICO D.F.

DISTRIBUCIÓN POR SEXO DEL PERSONAL DE ENFERMERIA
ENTREVISTADO

2001

SEXO	FRECUENCIA	%
Femenino	184	90
Masculino	20	10
TOTAL	204	100 %

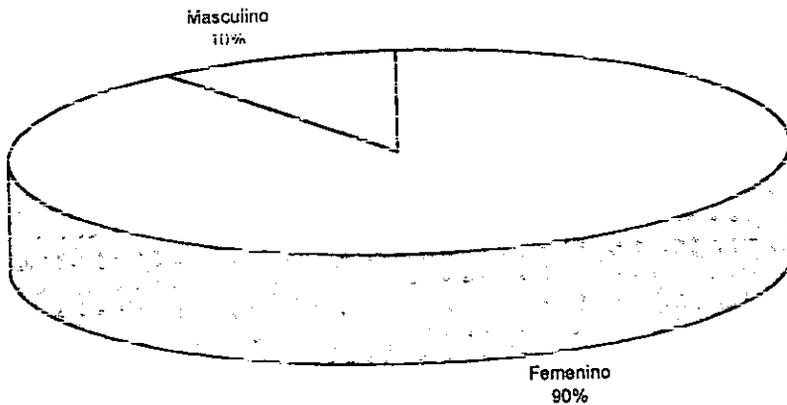
Fuente: Cuadro 1.

GRAFICA 2

LAS ACTITUDES QUE TIENE EL PERSONAL DE ENFERMERIA ANTE LA ROTACIÓN POR LOS SERVICIOS DEL HOSPITAL REGIONAL "LIC. ADOLFO LOPEZ MATEOS" DEL ISSSTE, EN MÉXICO D.F.

2001

DISTRIBUCIÓN POR SEXO DEL PERSONAL DE ENFERMERIA ENTREVISTADO



Fuente: Cuadro 2.

CUADRO 3

LAS ACTITUDES QUE TIENE EL PERSONAL DE ENFERMERIA ANTE LA
ROTACIÓN POR LOS SERVICIOS DEL HOSPITAL REGIONAL
"LIC. ADOLFO LOPEZ MATEOS" DEL ISSSTE, EN MÉXICO D.F.

DISTRIBUCIÓN POR CATEGORÍA DE LAS ENFERMERAS
ENTREVISTADAS

2001

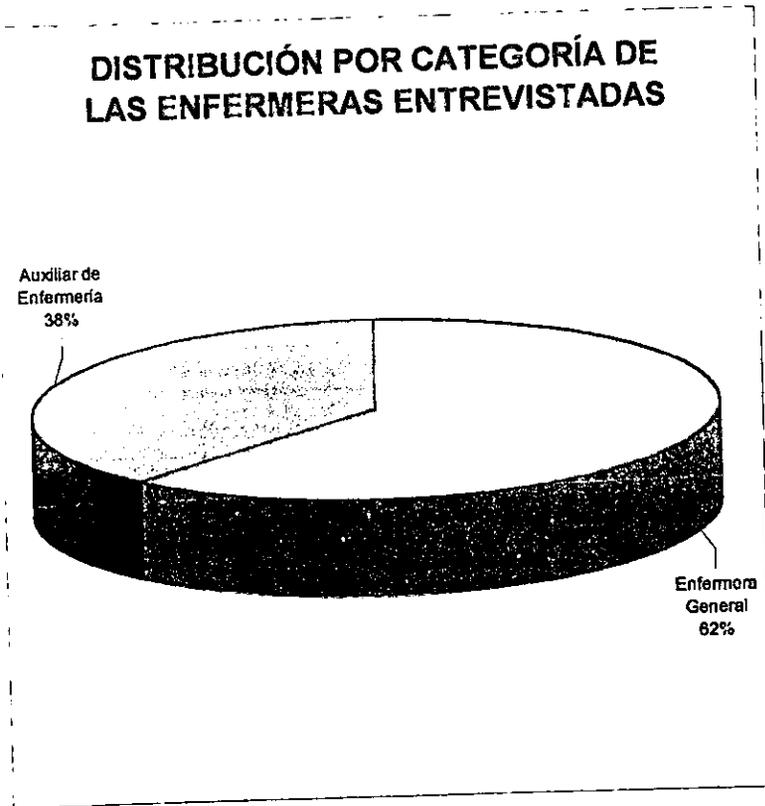
CATEGORÍA	FRECUENCIA	%
Enfermera General	126	62
Auxiliar de Enfermería	78	38
TOTAL	204	100%

Fuente. Cuadro 1.

GRAFICA 3

LAS ACTITUDES QUE TIENE EL PERSONAL DE ENFERMERIA ANTE LA ROTACIÓN POR LOS SERVICIOS DEL HOSPITAL REGIONAL "LIC. ADOLFO LOPEZ MATEOS" DEL ISSSTE, EN MÉXICO D.F.

2001



Fuente: Cuadro 3.

CUADRO 4

LAS ACTITUDES QUE TIENE EL PERSONAL DE ENFERMERIA ANTE LA ROTACIÓN POR LOS SERVICIOS DEL HOSPITAL REGIONAL "LIC. ADOLFO LOPEZ MATEOS" DEL ISSSTE, EN MÉXICO D.F.

DISTRIBUCIÓN POR TURNO DE LAS ENFERMERAS ENTREVISTADAS

2001

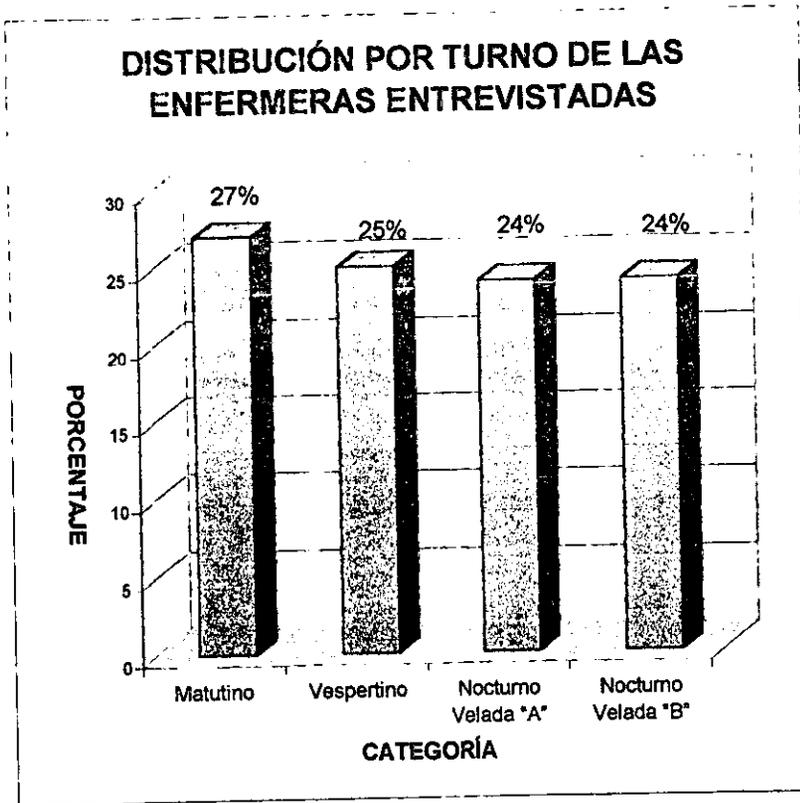
TURNO	FRECUENCIA	%
Matutino	57	27
Vespertino	50	25
Nocturno Velada "A"	49	24
Nocturno Velada "B"	48	24
TOTAL	204	100 %

Fuente: Cuadro 1.

GRAFICA 4

LAS ACTITUDES QUE TIENE EL PERSONAL DE ENFERMERIA ANTE LA ROTACIÓN POR LOS SERVICIOS DEL HOSPITAL REGIONAL "LIC. ADOLFO LOPEZ MATEOS" DEL ISSSTE, EN MÉXICO D.F.

2001



Fuente: Cuadro 4

CUADRO 5

LAS ACTITUDES QUE TIENE EL PERSONAL DE ENFERMERIA ANTE LA ROTACIÓN POR LOS SERVICIOS DEL HOSPITAL REGIONAL "LIC. ADOLFO LOPEZ MATEOS" DEL ISSSTE, EN MÉXICO D.F.

DISTRIBUCIÓN POR ANTIGÜEDAD EN EL ISSSTE DE LAS ENFERMERAS ENTREVISTADAS

2001

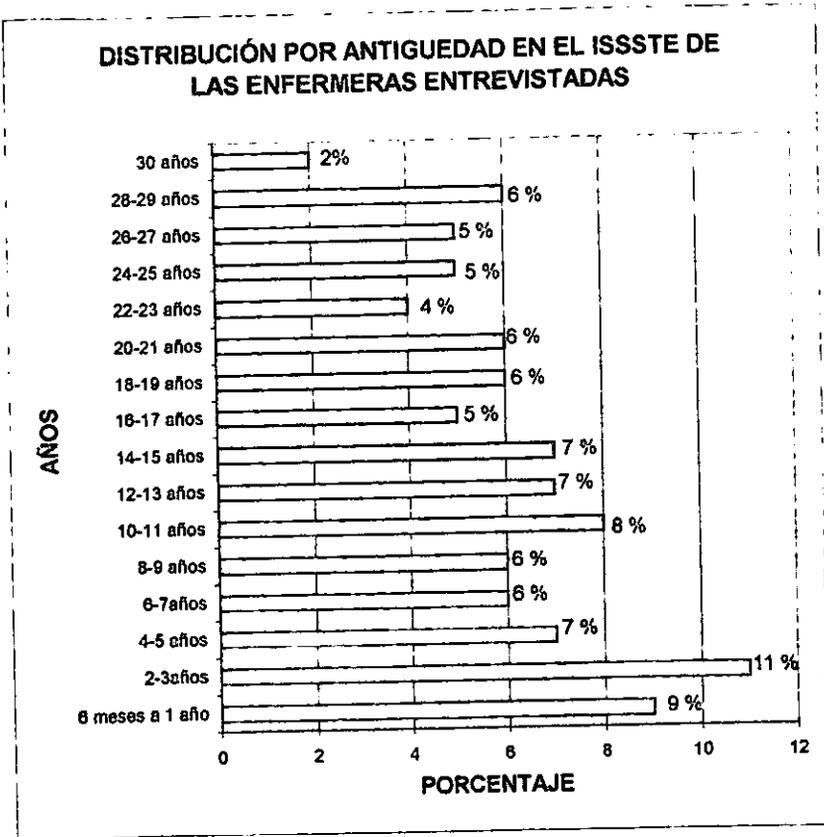
AÑOS	FRECUENCIA	%
6 meses a 1 año	16	9
2-3años	20	11
4-5 años	14	7
6-7años	12	6
8-9 años	13	6
10-11 años	17	8
12-13 años	14	7
14-15 años	15	7
16-17 años	11	5
18-19 años	12	6
20-21 años	13	6
22-23 años	9	4
24-25 años	10	5
26-27 años	11	5
28-29 años	13	6
30 años	4	2
TOTAL	204	100 %

Fuente: Cuadro 1.

GRAFICA 5

LAS ACTITUDES QUE TIENE EL PERSONAL DE ENFERMERIA ANTE LA ROTACIÓN POR LOS SERVICIOS DEL HOSPITAL REGIONAL "LIC. ADOLFO LOPEZ MATEOS" DEL ISSSTE, EN MÉXICO D.F.

2001



Fuente: Cuadro 5.

CUADRO 6

LAS ACTITUDES QUE TIENE EL PERSONAL DE ENFERMERIA ANTE LA ROTACIÓN POR LOS SERVICIOS DEL HOSPITAL REGIONAL "LIC. ADOLFO LOPEZ MATEOS" DEL ISSSTE, EN MÉXICO D.F.

DISTRIBUCIÓN POR SERVICIO DE LAS ENFERMERAS ENTREVISTADAS

2001

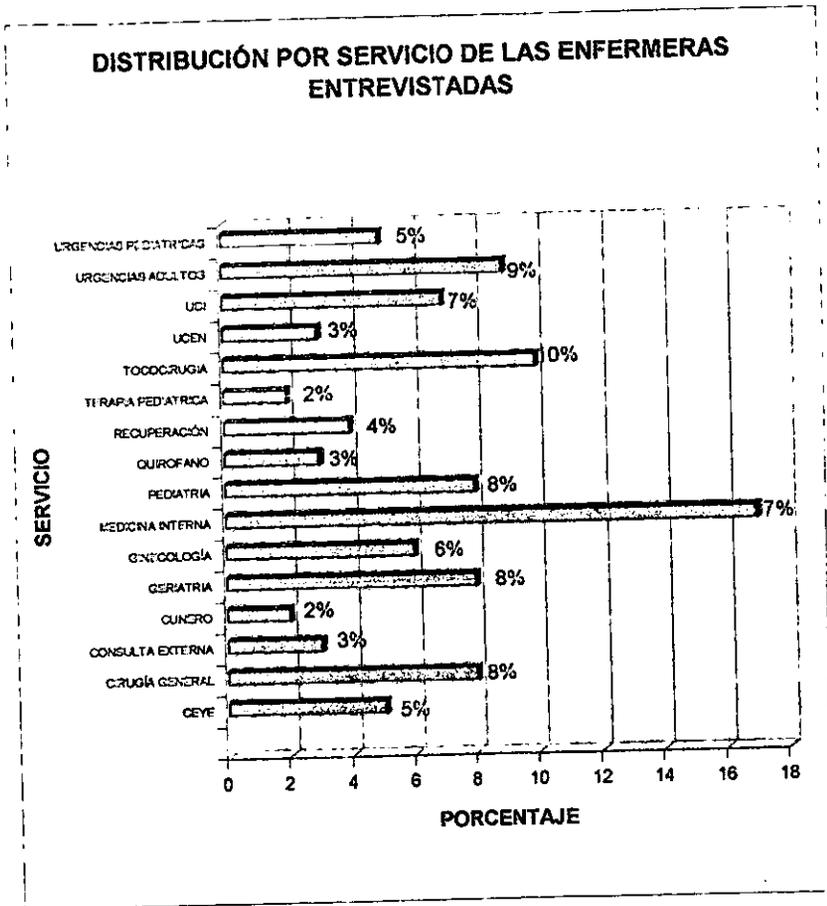
SERVICIO	FRECUENCIA	%
CEYE	10	5
CIRUGÍA GENERAL	17	8
CONSULTA EXTERNA	6	3
CUNERO	4	2
GERIATRIA	17	8
GINECOLOGÍA	12	6
MEDICINA INTERNA	32	17
PEDIATRIA	16	8
QUIROFANO	7	3
RECUPERACIÓN	9	4
TERAPIA PEDIATRICA	5	2
TOCOCIRUGIA	18	10
UCEN	7	3
UCI	15	7
URGENCIAS ADULTOS	19	9
URGENCIAS PEDIATRICAS	10	5
TOTAL	204	100 %

Fuente: Cuadro 1.

GRAFICA 6

LAS ACTITUDES QUE TIENE EL PERSONAL DE ENFERMERIA ANTE LA ROTACIÓN POR LOS SERVICIOS DEL HOSPITAL REGIONAL "LIC. ADOLFO LOPEZ MATEOS" DEL ISSSTE, EN MÉXICO D.F.

2001



Fuente: Cuadro 6.

CUADRO 7

LAS ACTITUDES QUE TIENE EL PERSONAL DE ENFERMERIA ANTE LA ROTACIÓN POR LOS SERVICIOS DEL HOSPITAL REGIONAL "LIC. ADOLFO LOPEZ MATEOS" DEL ISSSTE, EN MÉXICO D.F.

DISTRIBUCIÓN POR ANTIGÜEDAD EN EL SERVICIO ASIGNADO ACTUALMENTE DE LAS ENFERMERAS ENTREVISTADAS

2001

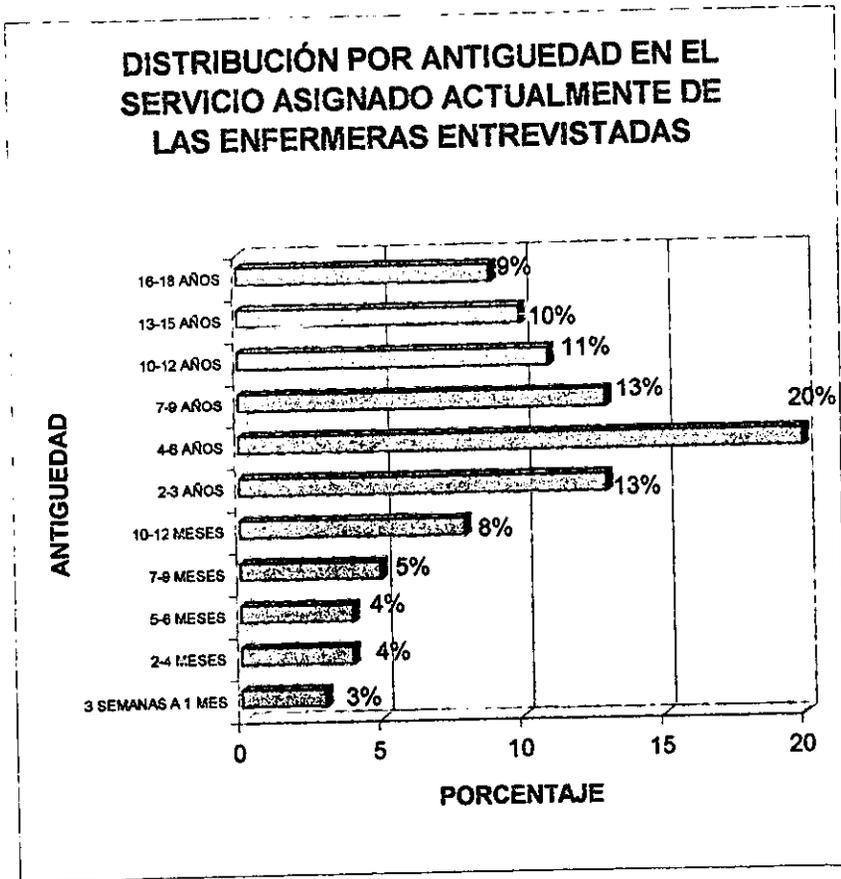
ANTIGÜEDAD	FRECUENCIA	%
3 SEMANAS A 1 MES	7	3
2-4 MESES	8	4
5-6 MESES	9	4
7-9 MESES	10	5
10-12 MESES	17	8
2-3 AÑOS	26	13
4-6 AÑOS	39	20
7-9 AÑOS	27	13
10-12 AÑOS	23	11
13-15 AÑOS	20	10
16-18 AÑOS	18	9
TOTAL	204	100 %

Fuente: Cuadro 1.

GRAFICA 7

LAS ACTITUDES QUE TIENE EL PERSONAL DE ENFERMERIA ANTE LA ROTACIÓN POR LOS SERVICIOS DEL HOSPITAL REGIONAL "LIC. ADOLFO LOPEZ MATEOS" DEL ISSSTE, EN MÉXICO D.F.

2001



Fuente: Cuadro 7.

CUADRO 8

LAS ACTITUDES QUE TIENE EL PERSONAL DE ENFERMERIA ANTE LA ROTACIÓN POR LOS SERVICIOS DEL HOSPITAL REGIONAL "LIC. ADOLFO LOPEZ MATEOS" DEL ISSSTE, EN MÉXICO D.F.

OPINIÓN DE LAS ENFERMERAS ENTREVISTADAS RESPECTO A LA AMABILIDAD DEL JEFE DE SERVICIO O SUPERVISOR, CUANDO LES INFORMAN SOBRE UN CAMBIO.

2001

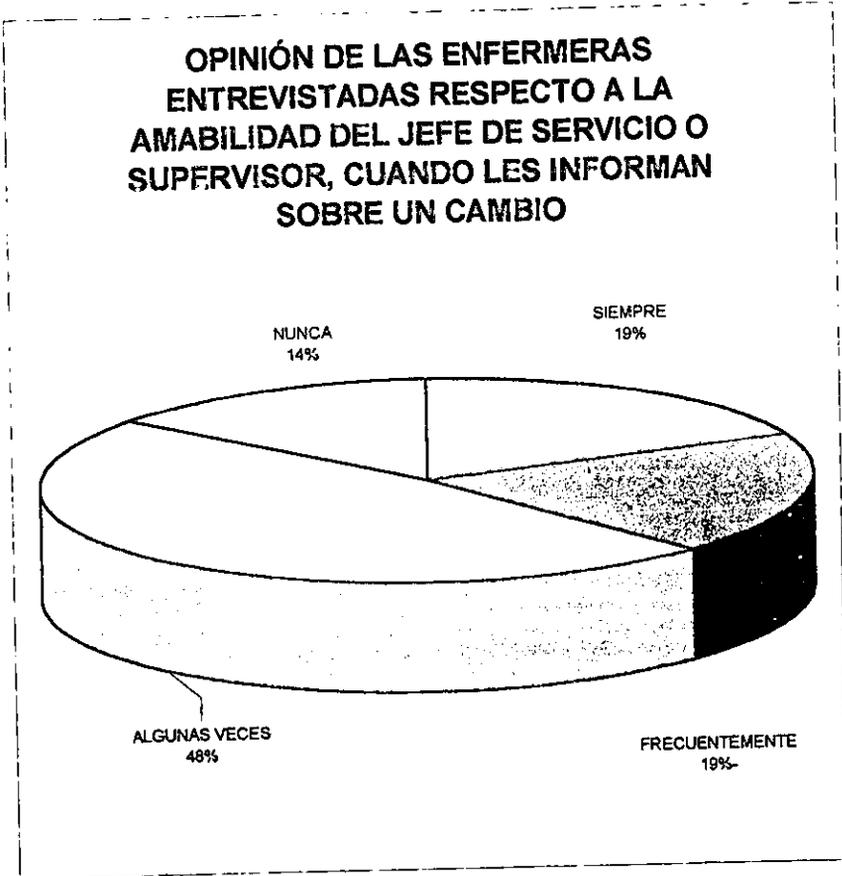
AMABILIDAD	FRECUENCIA	%
SIEMPRE	39	19
FRECUENTEMENTE	39	19
ALGUNAS VECES	97	48
NUNCA	29	14
TOTAL	204	100 %

Fuente: Cuadro 1.

GRAFICA 8

LAS ACTITUDES QUE TIENE EL PERSONAL DE ENFERMERIA ANTE LA ROTACIÓN POR LOS SERVICIOS DEL HOSPITAL REGIONAL "LIC. ADOLFO LOPEZ MATEOS" DEL ISSSTE, EN MÉXICO D.F.

2001



Fuente: Cuadro 8.

CUADRO 9

LAS ACTITUDES QUE TIENE EL PERSONAL DE ENFERMERIA ANTE LA
ROTACIÓN POR LOS SERVICIOS DEL HOSPITAL REGIONAL
"LIC. ADOLFO LOPEZ MATEOS" DEL ISSSTE, EN MÉXICO D.F.

ACTITUD DE LAS ENFERMERAS ENTREVISTADAS RESPECTO A
UN CAMBIO PROXIMO DE SERVICIO

2001

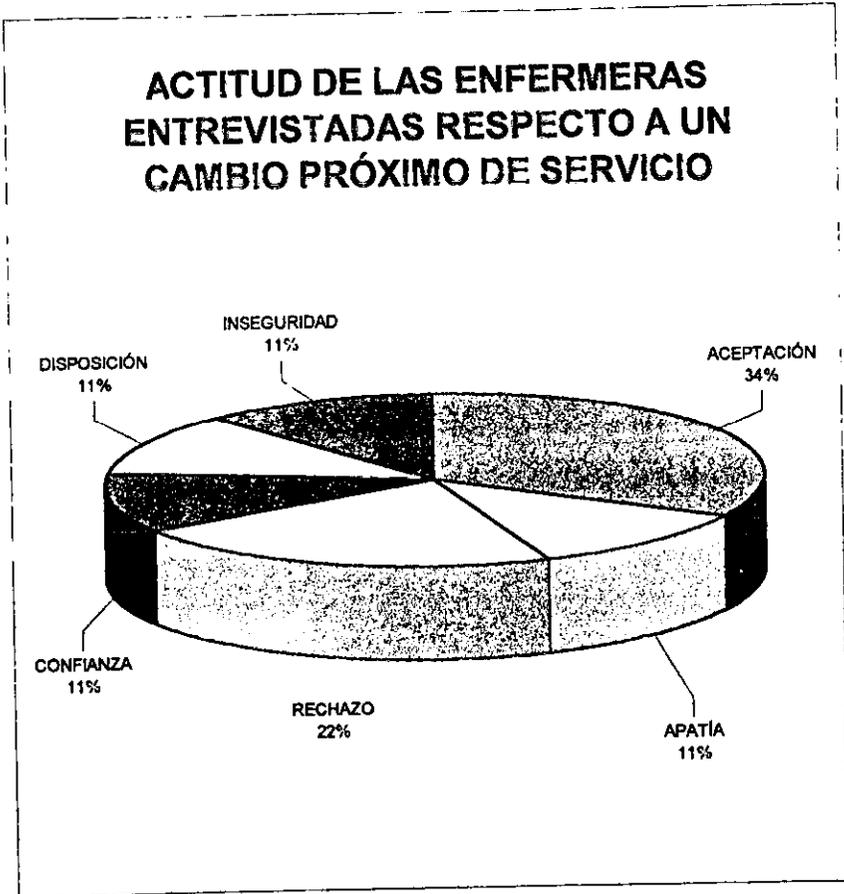
ACTITUD	FRECUENCIA	%
ACEPTACIÓN	63	32
APATÍA	23	11
RECHAZO	49	24
CONFIANZA	23	11
DISPOSICIÓN	23	11
INSEGURIDAD	23	11
TOTAL	204	100 %

Fuente: Cuadro 1.

GRAFICA 9

LAS ACTITUDES QUE TIENE EL PERSONAL DE ENFERMERIA ANTE LA ROTACIÓN POR LOS SERVICIOS DEL HOSPITAL REGIONAL "LIC. ADOLFO LOPEZ MATEOS" DEL ISSSTE, EN MÉXICO D.F.

2001



Fuente: Cuadro 9.

CUADRO 10

LAS ACTITUDES QUE TIENE EL PERSONAL DE ENFERMERIA ANTE LA ROTACIÓN POR LOS SERVICIOS DEL HOSPITAL REGIONAL "LIC. ADOLFO LOPEZ MATEOS" DEL ISSSTE, EN MÉXICO D.F.

OPINIÓN DE LAS ENFERMERAS ENTREVISTADAS RESPECTO A LA CAPACITACIÓN E INDUCCIÓN AL NUEVO SERVICIO.

2001

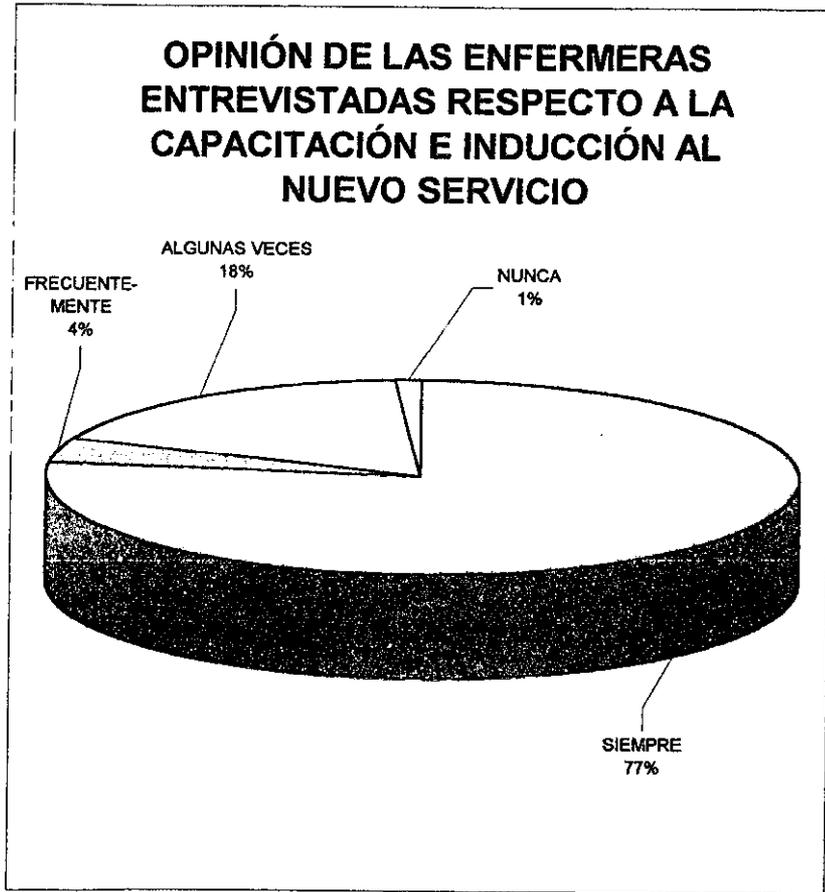
CAPACITACIÓN E INDUCCIÓN	FRECUENCIA	%
SIEMPRE	158	77
FRECUENTEMENTE	8	4
ALGUNAS VECES	36	18
NUNCA	2	1
TOTAL	204	100 %

Fuente: Cuadro 1.

GRAFICA 10

LAS ACTITUDES QUE TIENE EL PERSONAL DE ENFERMERIA ANTE LA ROTACIÓN POR LOS SERVICIOS DEL HOSPITAL REGIONAL "LIC. ADOLFO LOPEZ MATEOS" DEL ISSSTE, EN MÉXICO D.F.

2001



Fuente: Misma del cuadro 1.

CUADRO 11

LAS ACTITUDES QUE TIENE EL PERSONAL DE ENFERMERIA ANTE LA
ROTACIÓN POR LOS SERVICIOS DEL HOSPITAL REGIONAL
"LIC. ADOLFO LOPEZ MATEOS" DEL ISSSTE, EN MÉXICO D.F.

OPINIÓN DE LAS ENFERMERAS ENTREVISTADAS RESPECTO AL
CAMBIO DE SERVICIO EN LOS ULTIMOS 2 AÑOS.

2001

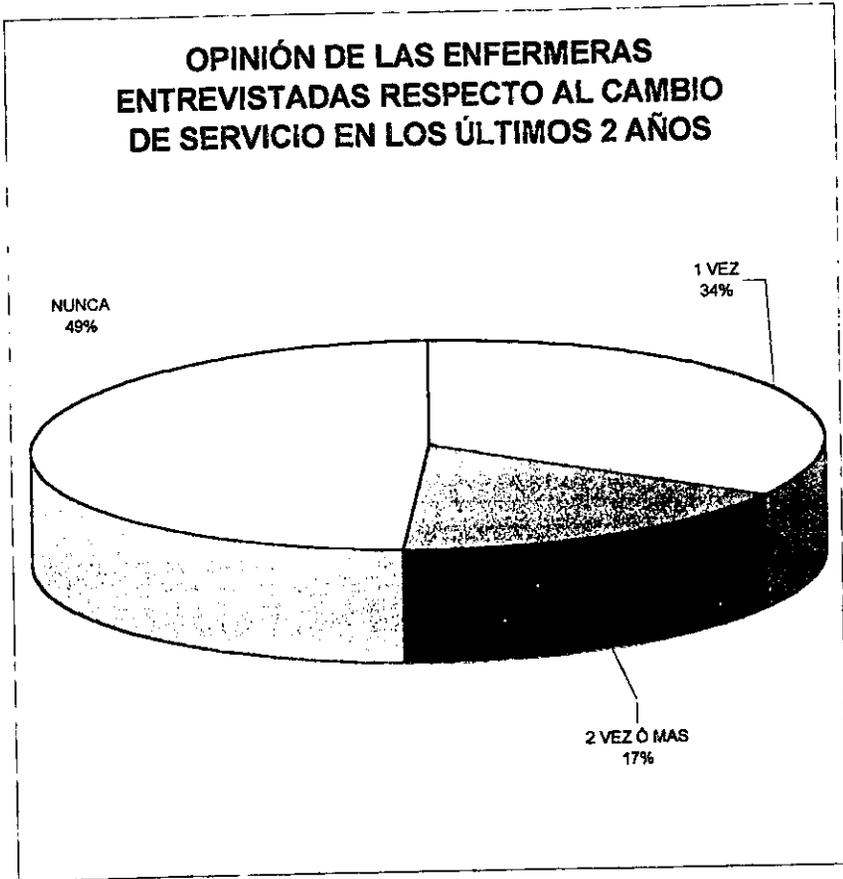
CAMBIO DE SERVICIO	FRECUENCIA	%
1 VEZ	70	34
2 VEZ Ó MAS	34	17
NUNCA	100	49
TOTAL	204	100 %

Fuente: Cuadro 1.

GRAFICA 11

LAS ACTITUDES QUE TIENE EL PERSONAL DE ENFERMERIA ANTE LA ROTACIÓN POR LOS SERVICIOS DEL HOSPITAL REGIONAL "LIC. ADOLFO LOPEZ MATEOS" DEL ISSSTE, EN MÉXICO D.F.

2001



Fuente: Cuadro 11.

CUADRO 12

LAS ACTITUDES QUE TIENE EL PERSONAL DE ENFERMERIA ANTE LA ROTACIÓN POR LOS SERVICIOS DEL HOSPITAL REGIONAL "LIC. ADOLFO LOPEZ MATEOS" DEL ISSSTE, EN MÉXICO D.F.

OPINIÓN DE LAS ENFERMERAS ENTREVISTADAS RESPECTO A CADA CUANDO DEBE SER LA ROTACIÓN POR LOS SERVICIOS.

2001

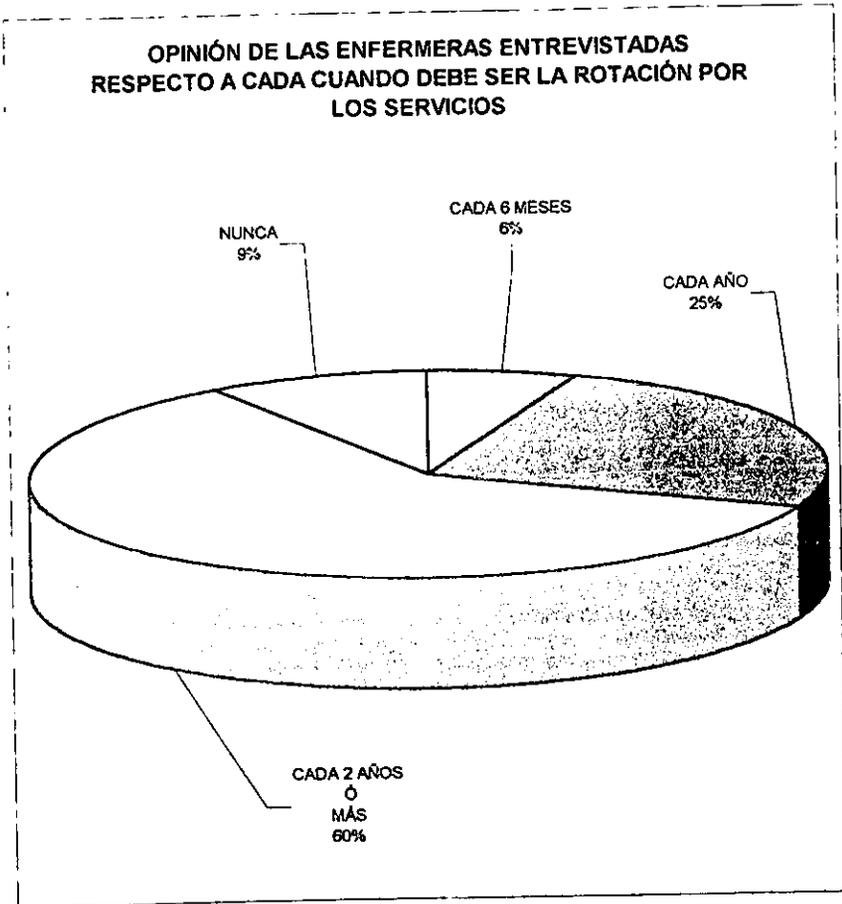
ROTACIÓN POR LOS SERVICIOS	FRECUENCIA	%
CADA 6 MESES	12	6
CADA AÑO	51	25
CADA 2 AÑOS Ó MAS	123	60
NUNCA	18	9
TOTAL	204	100 %

Fuente: Cuadro 1.

GRAFICA 12

LAS ACTITUDES QUE TIENE EL PERSONAL DE ENFERMERIA ANTE LA ROTACIÓN POR LOS SERVICIOS DEL HOSPITAL REGIONAL "LIC. ADOLFO LOPEZ MATEOS" DEL ISSSTE, EN MÉXICO D.F.

2001



Fuente: Cuadro 12.

CUADRO 13

LAS ACTITUDES QUE TIENE EL PERSONAL DE ENFERMERIA ANTE LA ROTACIÓN POR LOS SERVICIOS DEL HOSPITAL REGIONAL "LIC. ADOLFO LOPEZ MATEOS" DEL ISSSTE, EN MÉXICO D.F.

OPINIÓN DE LAS ENFERMERAS ENTREVISTADAS RESPECTO A LA ACTITUD QUE PRESENTAN AL SABER QUE ESTAN CAPACITADAS PARA LA ROTACIÓN.

2001

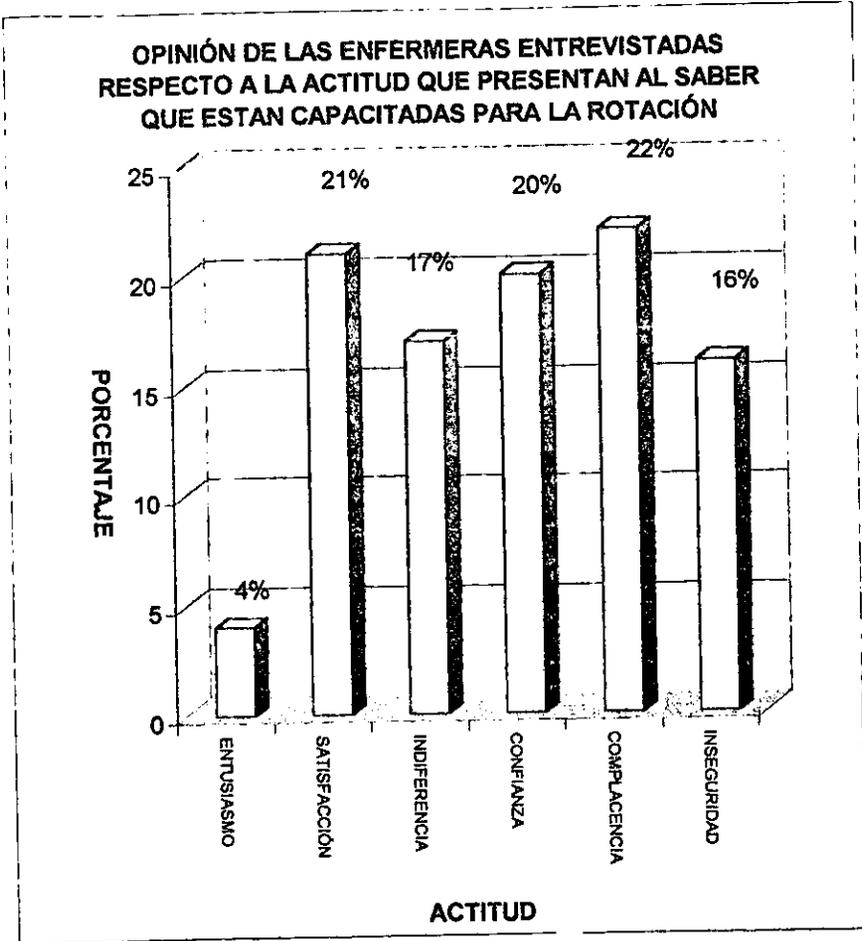
ACTITUD	FRECUENCIA	%
ENTUSIASMO	8	4
SATISFACCIÓN	43	21
INDIFERENCIA	34	17
CONFIANZA	42	20
COMPLACENCIA	44	22
INSEGURIDAD	33	16
TOTAL	204	100 %

Fuente: Cuadro 1.

GRAFICA 13

LAS ACTITUDES QUE TIENE EL PERSONAL DE ENFERMERIA ANTE LA ROTACIÓN POR LOS SERVICIOS DEL HOSPITAL REGIONAL "LIC. ADOLFO LOPEZ MATEOS" DEL ISSSTE, EN MÉXICO D.F.

2001



Fuente: Misma del cuadro 1.

CUADRO 14

LAS ACTITUDES QUE TIENE EL PERSONAL DE ENFERMERIA ANTE LA ROTACIÓN POR LOS SERVICIOS DEL HOSPITAL REGIONAL "LIC. ADOLFO LOPEZ MATEOS" DEL ISSSTE, EN MÉXICO D.F.

OPINIÓN DE LAS ENFERMERAS ENTREVISTADAS RESPECTO A QUE CUANDO NO TIENEN LA HABILIDAD PARA ROTAR, TOMAN UNA ACTITUD

2001

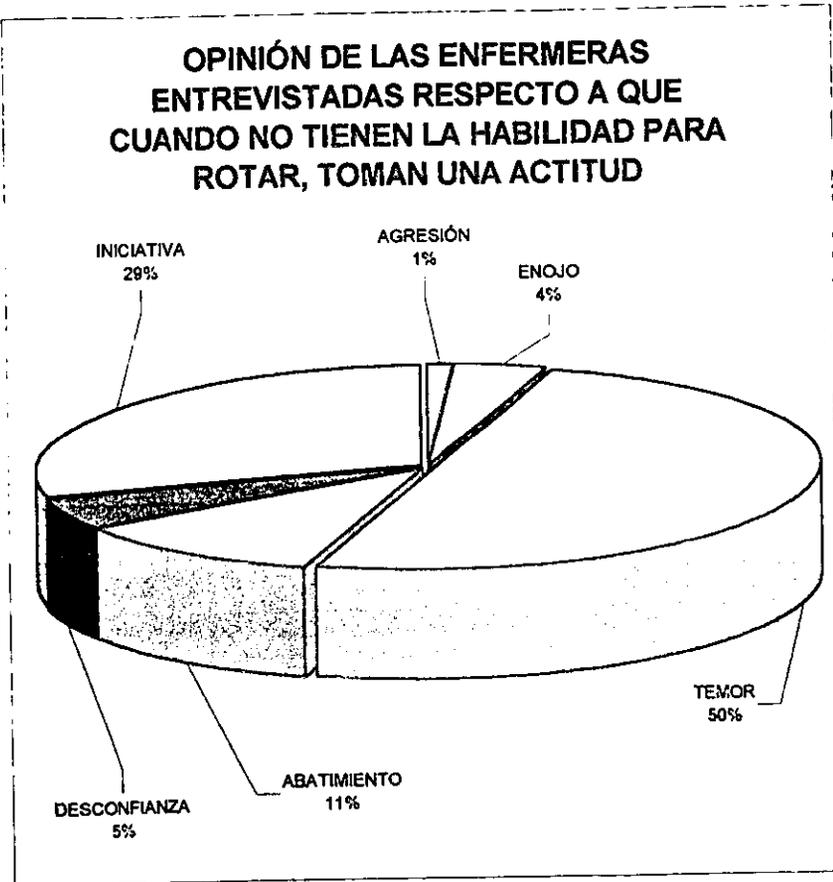
ACTITUD	FRECUENCIA	%
AGRESIÓN	3	1
ENOJO	9	4
TEMOR	100	50
ABATIMIENTO	22	11
DESCONFIANZA	11	5
INICIATIVA	59	29
TOTAL	204	100 %

Fuente: Cuadro 1.

GRAFICA 14

LAS ACTITUDES QUE TIENE EL PERSONAL DE ENFERMERIA ANTE LA ROTACIÓN POR LOS SERVICIOS DEL HOSPITAL REGIONAL "LIC. ADOLFO LOPEZ MATEOS" DEL ISSSTE, EN MÉXICO D.F.

2001



Fuente: Cuadro 14.

CUADRO 15

LAS ACTITUDES QUE TIENE EL PERSONAL DE ENFERMERIA ANTE LA ROTACIÓN POR LOS SERVICIOS DEL HOSPITAL REGIONAL "LIC. ADOLFO LOPEZ MATEOS" DEL ISSSTE, EN MÉXICO D.F.

OPINIÓN DE LAS ENFERMERAS ENTREVISTADAS RESPECTO A LA INFLUENCIA DE LA EXPERIENCIA PARA EL MANEJO DE DIVERSAS CARGAS DE TRABAJO.

2001

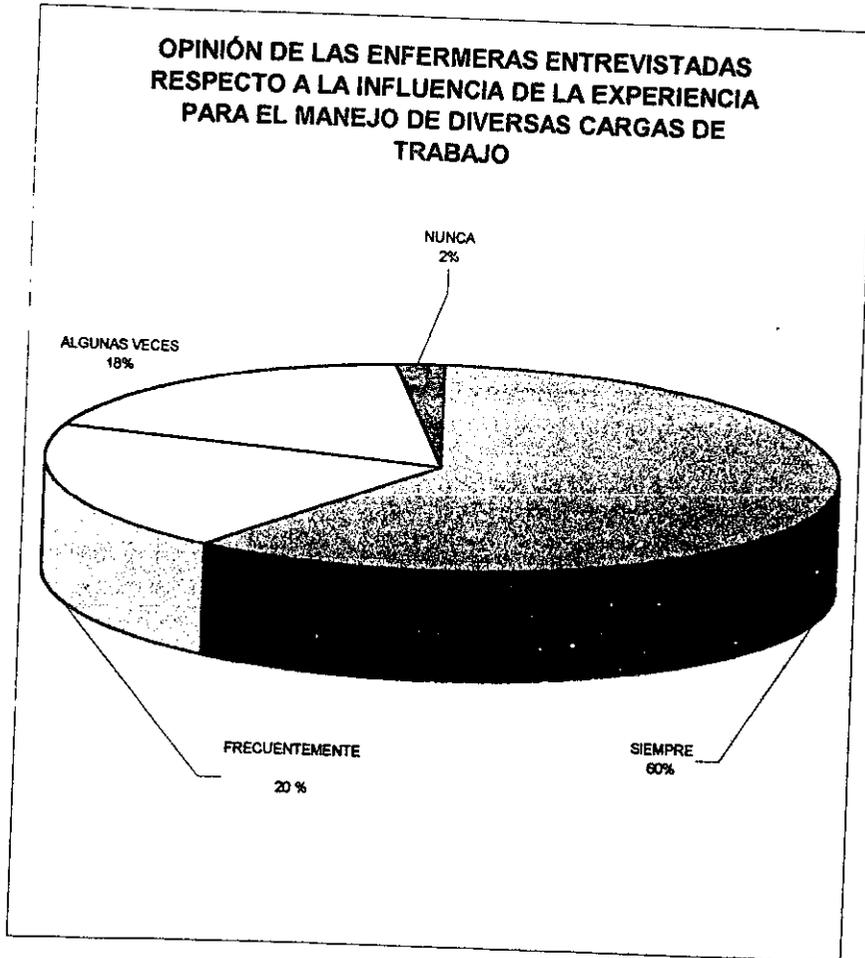
INFLUENCIA DE LA EXPERIENCIA	FRECUENCIA	%
SIEMPRE	123	60
FRECUENTEMENTE	40	20
ALGUNAS VECES	37	18
NUNCA	4	2
TOTAL	204	100 %

Fuente: Cuadro 14.

GRAFICA 15

LAS ACTITUDES QUE TIENE EL PERSONAL DE ENFERMERIA ANTE LA ROTACIÓN POR LOS SERVICIOS DEL HOSPITAL REGIONAL "LIC. ADOLFO LOPEZ MATEOS" DEL ISSSTE, EN MÉXICO D.F.

2001



Fuente: Cuadro 15.

CUADRO 16

LAS ACTITUDES QUE TIENE EL PERSONAL DE ENFERMERIA ANTE LA ROTACIÓN POR LOS SERVICIOS DEL HOSPITAL REGIONAL "LIC. ADOLFO LOPEZ MATEOS" DEL ISSSTE, EN MÉXICO D.F.

OPINIÓN DE LAS ENFERMERAS ENTREVISTADAS RESPECTO A LOS CRITERIOS QUE PUEDEN CONSIDERARSE PARA ROTAR AL PERSONAL

2001

CRITERIOS PARA LA ROTACIÓN	FRECUENCIA	% *
CATEGORÍA	92	13
ANTIGÜEDAD EN EL SERVICIO	128	19
PREPARACIÓN PROFESIONAL	128	19
HABILIDADES Y DESTREZAS	112	16
PROBLEMAS INTERPERSONALES EN EL GRUPO DE TRABAJO	80	12
DESCANSOS	10	1
VACACIONES	22	3
DISFRUTE DE LICENCIAS	6	1
INCIDENCIAS (faltas o retardos)	72	11
PREFERENCIAS PERSONALES	32	5

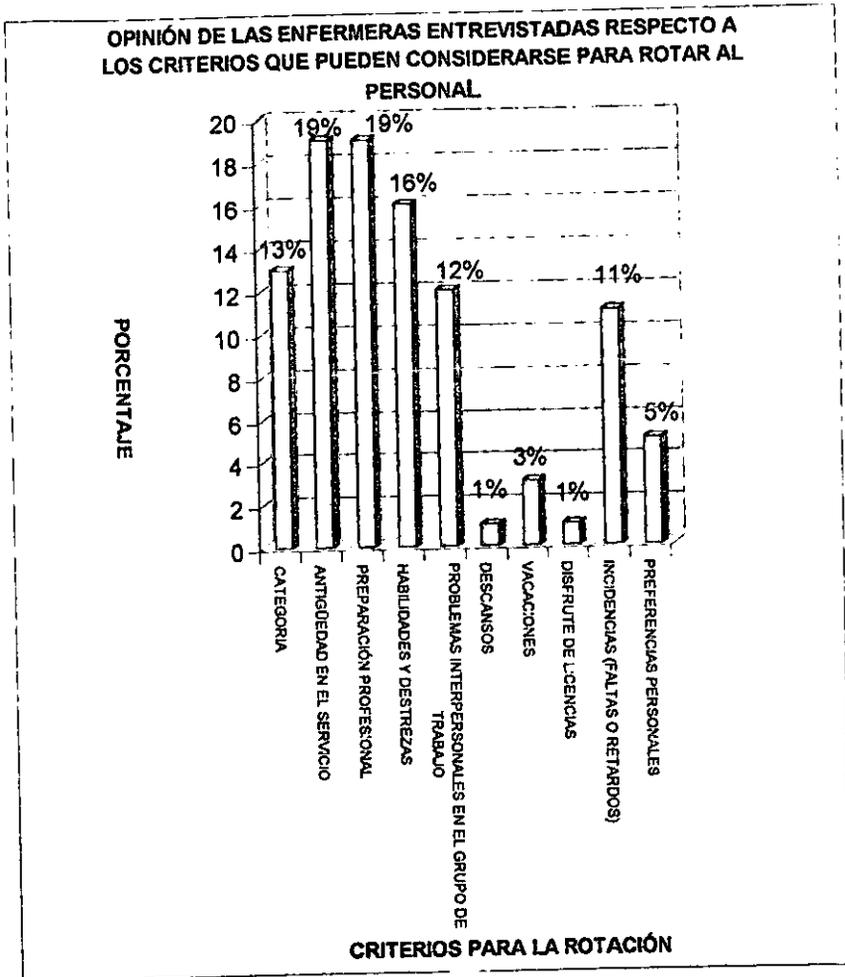
* *NOTA: Valor porcentual sobre n = 204 (100 %)*

Fuente: Cuadro 1.

GRAFICA 16

LAS ACTITUDES QUE TIENE EL PERSONAL DE ENFERMERIA ANTE LA ROTACIÓN POR LOS SERVICIOS DEL HOSPITAL REGIONAL "LIC. ADOLFO LOPEZ MATEOS" DEL ISSSTE, EN MÉXICO D.F.

2001



Fuente: Cuadro16.

CUADRO 17

LAS ACTITUDES QUE TIENE EL PERSONAL DE ENFERMERIA ANTE LA ROTACIÓN POR LOS SERVICIOS DEL HOSPITAL REGIONAL "LIC. ADOLFO LOPEZ MATEOS" DEL ISSSTE, EN MÉXICO D.F.

OPINIÓN DE LAS ENFERMERAS ENTREVISTADAS RESPECTO A QUE LA ROTACIÓN DIFICULTA LA SUPERACIÓN PROFESIONAL

2001

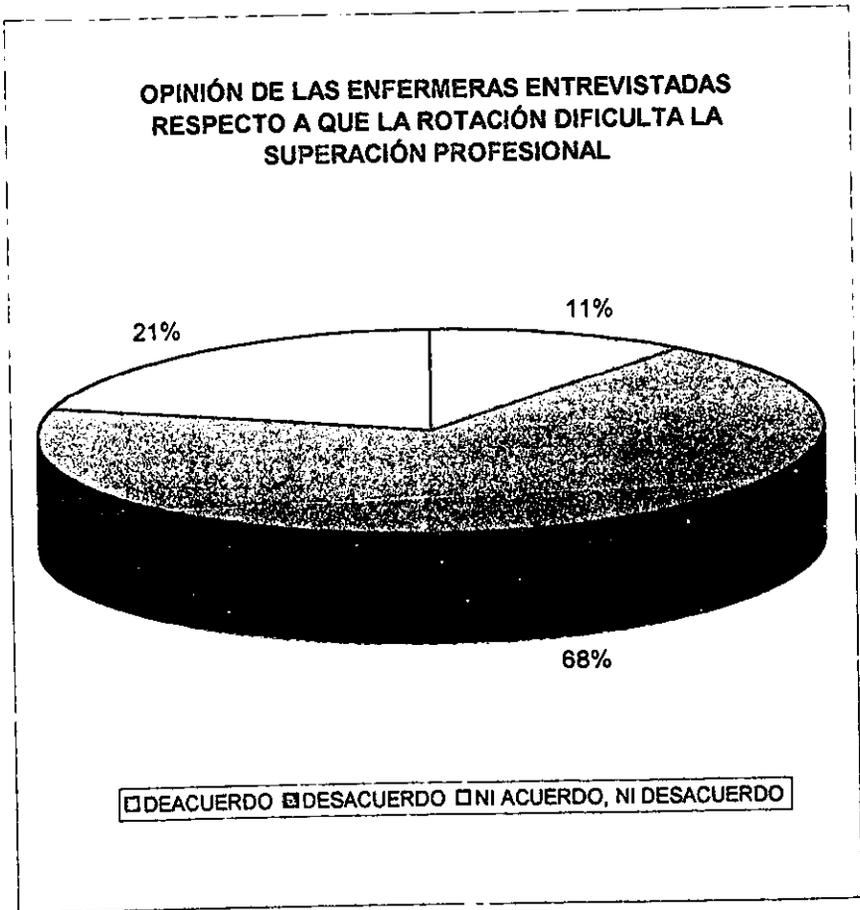
LA ROTACIÓN DIFICULTA LA SUPERACIÓN PROFESIONAL	FRECUENCIA	%
DEACUERDO	22	11
DESACUERDO	140	68
NI ACUERDO, NI DESACUERDO	42	21
TOTAL	204	100 %

Fuente: Cuadro 1.

GRAFICA 17

LAS ACTITUDES QUE TIENE EL PERSONAL DE ENFERMERIA ANTE LA ROTACIÓN POR LOS SERVICIOS DEL HOSPITAL REGIONAL "LIC. ADOLFO LOPEZ MATEOS" DEL ISSSTE, EN MÉXICO D.F.

2001



Fuente: Cuadro 17.

CUADRO 18

LAS ACTITUDES QUE TIENE EL PERSONAL DE ENFERMERIA ANTE LA ROTACIÓN POR LOS SERVICIOS DEL HOSPITAL REGIONAL "LIC. ADOLFO LOPEZ MATEOS" DEL ISSSTE, EN MÉXICO D.F.

OPINIÓN DE LAS ENFERMERAS ENTREVISTADAS RESPECTO A QUE LA ROTACIÓN IMPIDE QUE LA ENFERMERA ADQUIERA MAYOR HABILIDAD CLINICA EN UNA ÁREA ESPECIFICA

2001

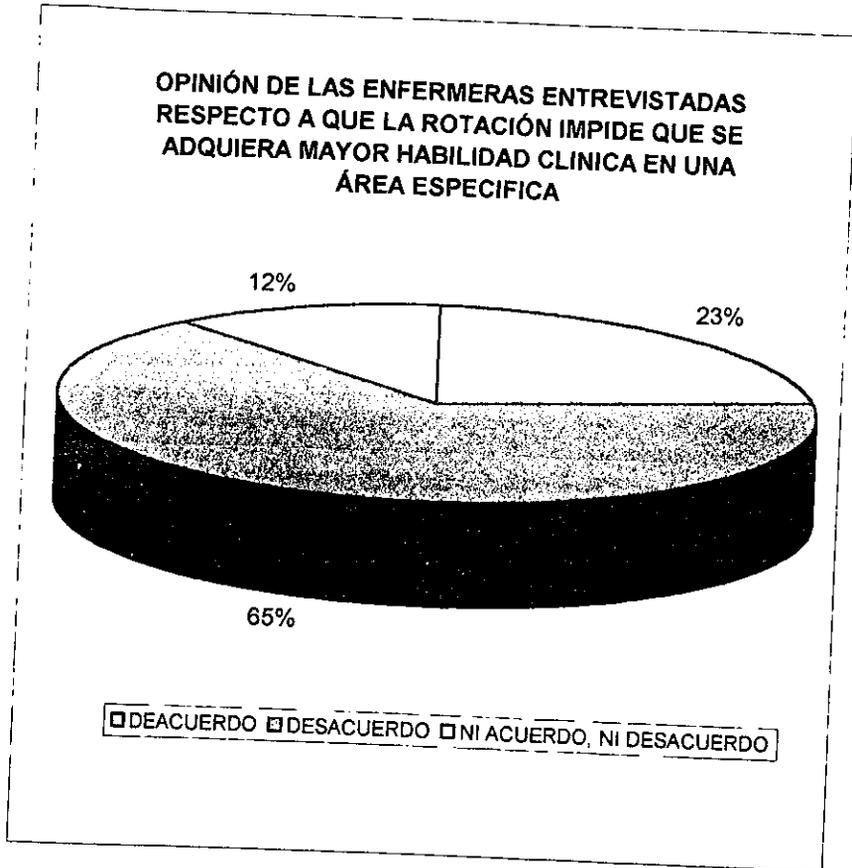
LA ROTACIÓN IMPIDE QUE LA ENFERMERA ADQUIERA MAYOR HABILIDAD CLINICA EN UNA AREA ESPECIFICA	FRECUENCIA	%
DEACUERDO	46	23
DESACUERDO	134	65
NI ACUERDO, NI DESACUERDO	24	12
TOTAL	204	100 %

Fuente: Cuadro 1.

GRAFICA 18

LAS ACTITUDES QUE TIENE EL PERSONAL DE ENFERMERIA ANTE LA ROTACIÓN POR LOS SERVICIOS DEL HOSPITAL REGIONAL "LIC. ADOLFO LOPEZ MATEOS" DEL ISSSTE, EN MÉXICO D.F.

2001



Fuente: Cuadro 18.

CUADRO 19

LAS ACTITUDES QUE TIENE EL PERSONAL DE ENFERMERIA ANTE LA ROTACIÓN POR LOS SERVICIOS DEL HOSPITAL REGIONAL "LIC. ADOLFO LOPEZ MATEOS" DEL ISSSTE, EN MÉXICO D.F.

OPINIÓN DE LAS ENFERMERAS ENTREVISTADAS RESPECTO A LA PERMANENCIA EN UN SERVICIO PARA GARANTIZAR LA CALIDAD DE LA ATENCIÓN.

2001

PERMANENCIA EN UN SERVICIO PARA GARANTIZAR LA CALIDAD DE ATENCIÓN	FRECUENCIA	%
DEACUERDO	37	18
DESACUERDO	148	73
NI ACUERDO, NI DESACUERDO	19	9
TOTAL	204	100%

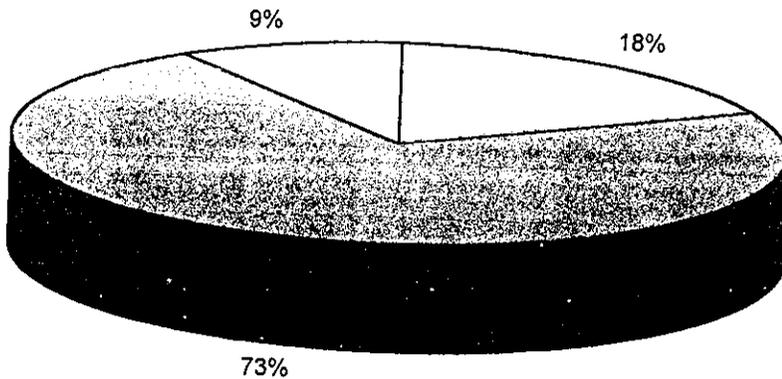
Fuente: Cuadro 1.

GRAFICA 19

LAS ACTITUDES QUE TIENE EL PERSONAL DE ENFERMERIA ANTE LA ROTACIÓN POR LOS SERVICIOS DEL HOSPITAL REGIONAL "LIC. ADOLFO LOPEZ MATEOS" DEL ISSSTE, EN MÉXICO D.F.

2001

OPINIÓN DE LAS ENFERMERAS ENTREVISTADAS RESPECTO A LA PERMANENCIA EN UN SERVICIO PARA GARANTIZAR LA CALIDAD DE LA ATENCIÓN



□ DEACUERDO □ DESACUERDO □ NI ACUERDO, NI DESACUERDO

Fuente: Cuadro 19.

CUADRO 20

LAS ACTITUDES QUE TIENE EL PERSONAL DE ENFERMERIA ANTE LA ROTACIÓN POR LOS SERVICIOS DEL HOSPITAL REGIONAL "LIC. ADOLFO LOPEZ MATEOS" DEL ISSSTE, EN MÉXICO D.F.

OPINIÓN DE LAS ENFERMERAS ENTREVISTADAS RESPECTO A QUE EL SERVICIO ACTUAL LE PERMITE ESTAR FAMILIARIZADO CON LOS OBJETIVOS Y LOS PROCEDIMIENTOS DE ATENCIÓN A LOS PACIENTES

2001

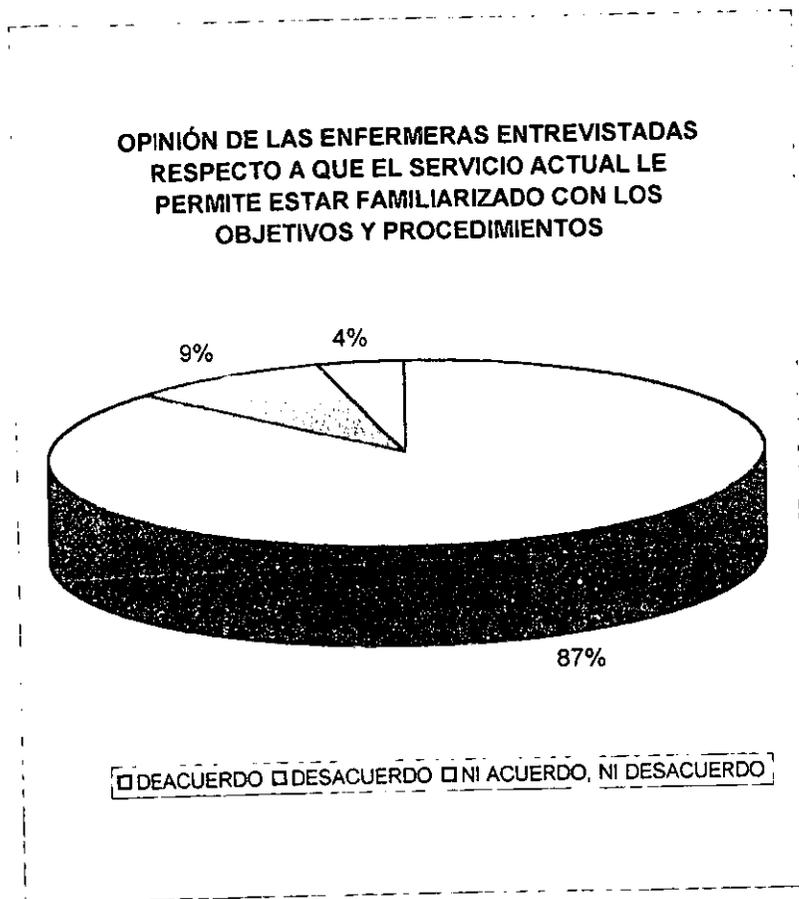
OBJETIVOS Y PROCEDIMIENTO	FRECUENCIA	%
DEACUERDO	178	87
DESACUERDO	18	9
NI ACUERDO, NI DESACUERDO	8	4
TOTAL	204	100 %

Fuente: Cuadro 1.

GRAFICA 20

LAS ACTITUDES QUE TIENE EL PERSONAL DE ENFERMERIA ANTE LA ROTACIÓN POR LOS SERVICIOS DEL HOSPITAL REGIONAL "LIC. ADOLFO LOPEZ MATEOS" DEL ISSSTE, EN MÉXICO D.F.

2001



Fuente: Cuadro 20.

CUADRO 21

LAS ACTITUDES QUE TIENE EL PERSONAL DE ENFERMERIA ANTE LA ROTACIÓN POR LOS SERVICIOS DEL HOSPITAL REGIONAL "LIC. ADOLFO LOPEZ MATEOS" DEL ISSSTE, EN MÉXICO D.F.

OPINIÓN DE LAS ENFERMERAS ENTREVISTADAS, RESPECTO A SI LES GUSTARÍA PERMANECER EN EL SERVICIO ACTUAL.

2001

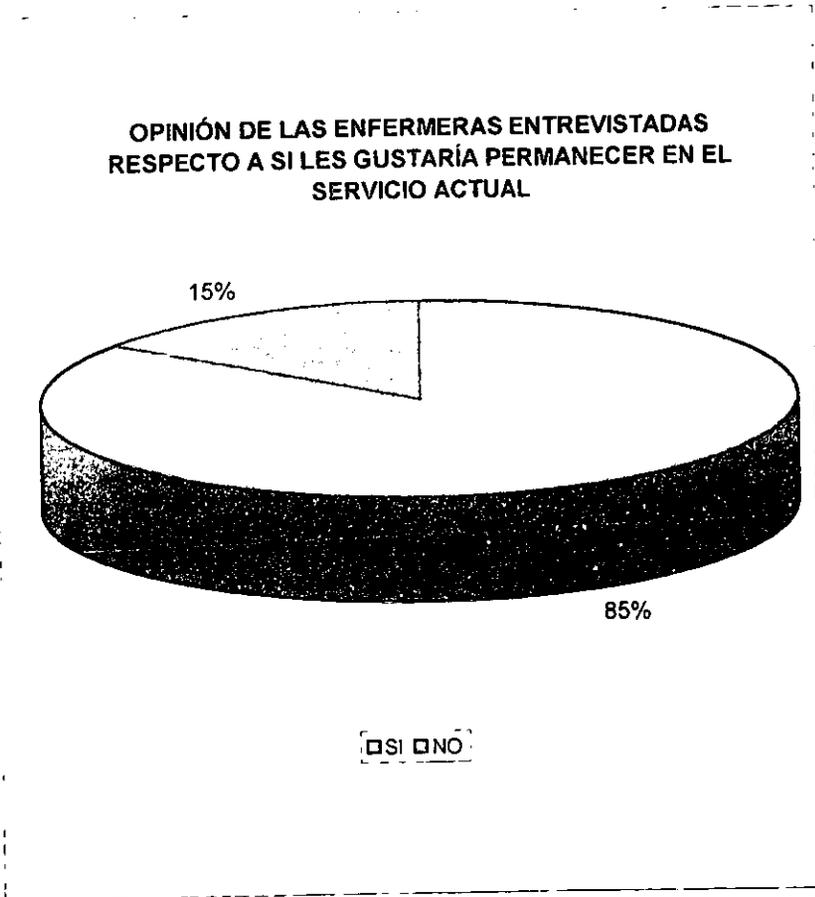
PERMANENCIA	FRECUENCIA	%
SI	174	85
NO	30	15
TOTAL	204	100 %

Fuente: Cuadro 1.

GRAFICA 21

LAS ACTITUDES QUE TIENE EL PERSONAL DE ENFERMERIA ANTE LA ROTACIÓN POR LOS SERVICIOS DEL HOSPITAL REGIONAL "LIC. ADOLFO LOPEZ MATEOS" DEL ISSSTE, EN MÉXICO D.F.

2001



Fuente: Cuadro 21.

CUADRO 22

LAS ACTITUDES QUE TIENE EL PERSONAL DE ENFERMERIA ANTE LA ROTACIÓN POR LOS SERVICIOS DEL HOSPITAL REGIONAL "LIC. ADOLFO LOPEZ MATEOS" DEL ISSSTE, EN MÉXICO D.F.

OPINIÓN DE LAS ENFERMERAS ENTREVISTADAS DEL ¿POR QUÉ LES GUSTARÍA PERMANECER EN EL SERVICIO ACTUAL?

2001

¿ POR QUE ?	FRECUENCIA	%
LE PERMITE PERFECCIONAR HABILIDADES	96	55
LA CARGA DE TRABAJO ES MENOR	32	19
EXISTE AFINIDAD DE CARACTERES ENTRE COMPAÑEROS	22	13
NO LE GENERA ESTRÉS	23	13

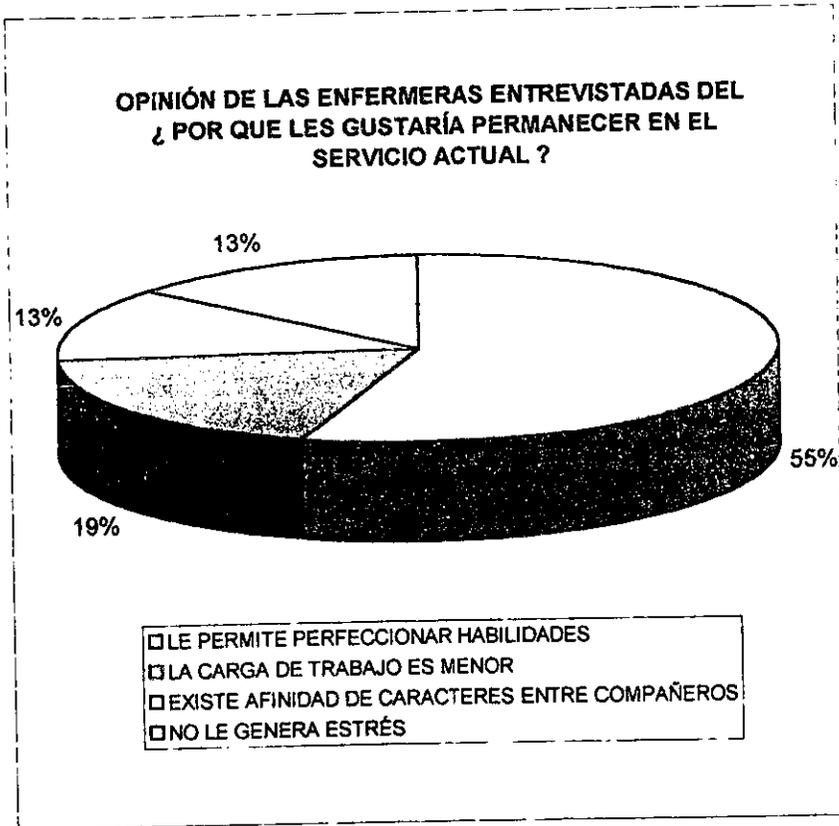
* *NOTA: Valor porcentual sobre n = 204 (100 %)*

Fuente: Cuadro 1.

GRAFICA 22

LAS ACTITUDES QUE TIENE EL PERSONAL DE ENFERMERIA ANTE LA ROTACIÓN POR LOS SERVICIOS DEL HOSPITAL REGIONAL "LIC. ADOLFO LOPEZ MATEOS" DEL ISSSTE, EN MÉXICO D.F.

2001



Fuente: Cuadro 22.

CUADRO 23

LAS ACTITUDES QUE TIENE EL PERSONAL DE ENFERMERIA ANTE LA ROTACIÓN POR LOS SERVICIOS DEL HOSPITAL REGIONAL "LIC. ADOLFO LOPEZ MATEOS" DEL ISSSTE, EN MÉXICO D.F.

OPINIÓN DE LAS ENFERMERAS ENTREVISTADAS RESPECTO AL SERVICIO AL CUAL LES GUSTARIA ESTAR ASIGNADAS

2001

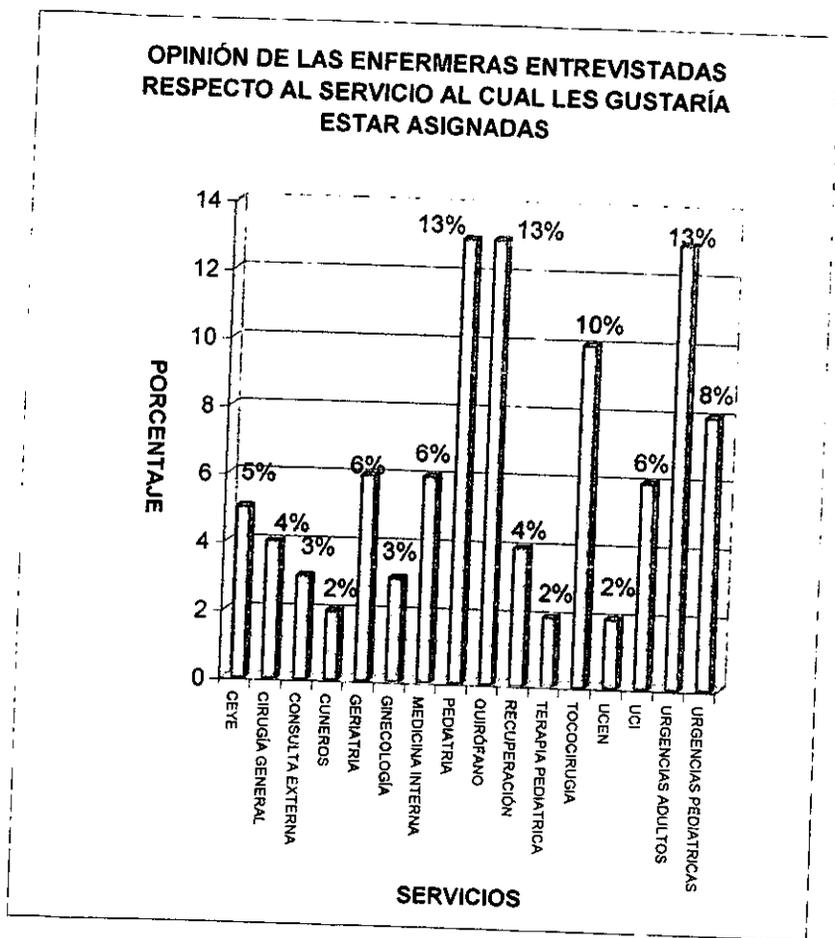
SERVICIO AL CUAL LES GUSTARIA ESTAR ASIGNADAS	FRECUENCIA	%
CEYE	10	5
CIRUGÍA GENERAL	9	4
CONSULTA EXTERNA	6	3
CUNEROS	4	2
GERIATRIA	12	6
GINECOLOGÍA	6	3
MEDICINA INTERNA	12	6
PEDIATRIA	26	13
QUIRÓFANO	26	13
RECUPERACIÓN	8	4
TERAPIA PEDIATRICA	4	2
TOCOCIRUGIA	20	10
UCEN	4	2
UCI	13	6
URGENCIAS ADULTOS	28	13
URGENCIAS PEDIATRICAS	16	8
T O T A L	204	100 %

Fuente: Cuadro 1.

GRAFICA 23

LAS ACTITUDES QUE TIENE EL PERSONAL DE ENFERMERIA ANTE LA ROTACIÓN POR LOS SERVICIOS DEL HOSPITAL REGIONAL "LIC. ADOLFO LOPEZ MATEOS" DEL ISSSTE, EN MÉXICO D.F.

2001



Fuente: Cuadro 23.

CUADRO 24

LAS ACTITUDES QUE TIENE EL PERSONAL DE ENFERMERIA ANTE LA ROTACIÓN POR LOS SERVICIOS DEL HOSPITAL REGIONAL "LIC. ADOLFO LOPEZ MATEOS" DEL ISSSTE, EN MÉXICO D.F.

OPINIÓN DE LAS ENFERMERAS ENTREVISTADAS CON RESPECTO A LAS RAZONES POR LAS CUALES LES GUSTARIA ESTAR EN UN SERVICIO

2001

RAZONES POR LAS CUALES LES GUSTARIA ESTAR EN UN SERVICIO	FRECUENCIA	%
TIPO DE PACIENTES	94	27
HABILIDAD PARA EL CUIDADO INTEGRAL	66	19
EXPERIENCIAS ANTERIORES AGRADABLES	72	21
OPORTUNIDAD DE DESARROLLO PROFESIONAL	100	29
NO PRESENTA PROBLEMAS PARA SU SALUD	14	4

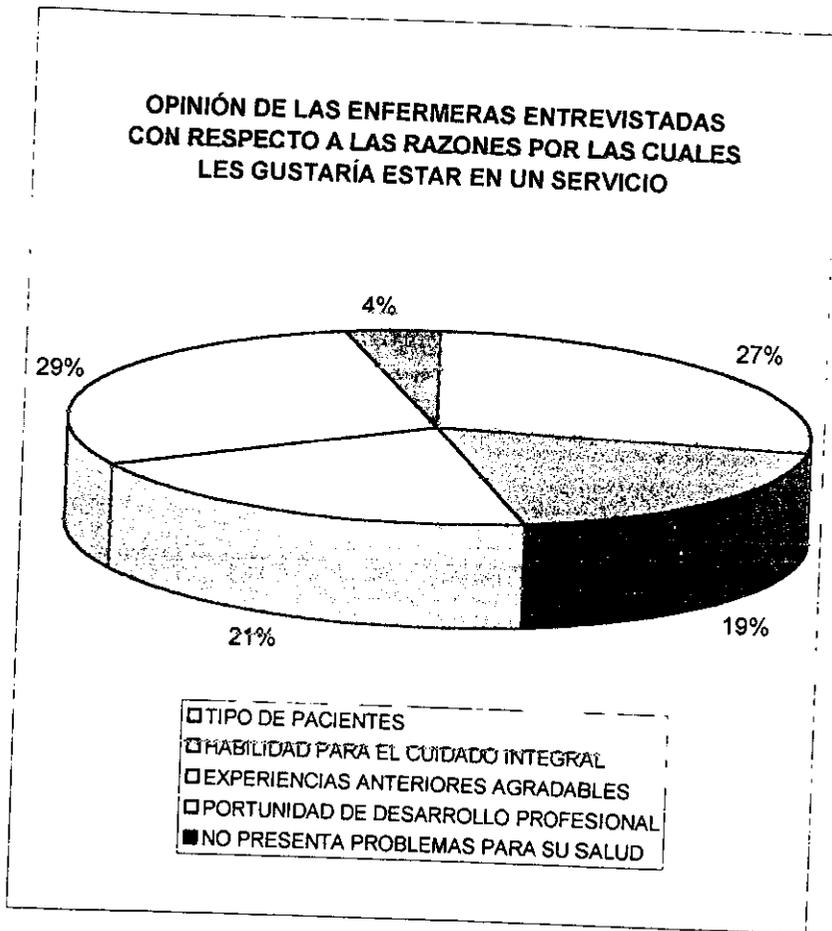
* **NOTA:** Valor porcentual sobre $n = 204$ (100 %)

Fuente: Cuadro 1.

GRAFICA 24

LAS ACTITUDES QUE TIENE EL PERSONAL DE ENFERMERIA ANTE LA ROTACIÓN POR LOS SERVICIOS DEL HOSPITAL REGIONAL "LIC. ADOLFO LOPEZ MATEOS" DEL ISSSTE, EN MÉXICO D.F.

2001



Fuente: Cuadro 24.

CUADRO 25

LAS ACTITUDES QUE TIENE EL PERSONAL DE ENFERMERIA ANTE LA ROTACIÓN POR LOS SERVICIOS DEL HOSPITAL REGIONAL "LIC. ADOLFO LOPEZ MATEOS" DEL ISSSTE, EN MÉXICO D.F.

OPINIÓN DE LAS ENFERMERAS ENTREVISTADAS RESPECTO A LAS INCIDENCIAS QUE PRESENTAN AL NO ESTAR A GUSTO EN UN SERVICIO

2001

INCIDENCIAS	FRECUENCIA	%
FALTAS	30	14
LICENCIAS	16	7
SOLICITUD DE BECAS	0	0
IMPUNTUALIDAD	22	10
INCAPACIDADES	5	2
NINGUNA	142	67

* **NOTA:** Valor porcentual sobre $n = 204$ (100 %)

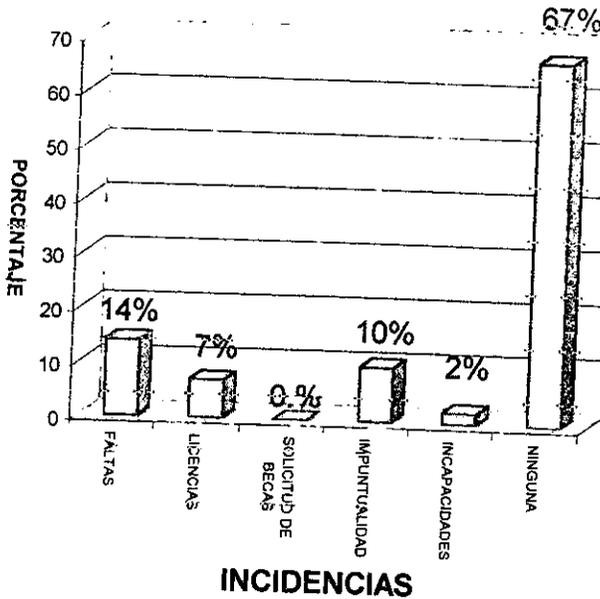
Fuente: Cuadro 1.

GRAFICA 25

LAS ACTITUDES QUE TIENE EL PERSONAL DE ENFERMERIA ANTE LA ROTACIÓN POR LOS SERVICIOS DEL HOSPITAL REGIONAL "LIC. ADOLFO LOPEZ MATEOS" DEL ISSSTE, EN MÉXICO D.F.

2001

OPINIÓN DE LAS ENFERMERAS ENTREVISTADAS RESPECTO A LAS INCIDENCIAS QUE PRESENTAN AL NO ESTAR A GUSTO EN UN SERVICIO



Fuente: Cuadro 25.

CUADRO 26

LAS ACTITUDES QUE TIENE EL PERSONAL DE ENFERMERIA ANTE LA ROTACIÓN POR LOS SERVICIOS DEL HOSPITAL REGIONAL "LIC. ADOLFO LOPEZ MATEOS" DEL ISSSTE, EN MÉXICO D.F.

OPINIÓN DE LAS ENFERMERAS ENTREVISTADAS RESPECTO A LA PRODUCTIVIDAD QUE PRESENTAN ANTE EL CAMBIO DE SERVICIO

2001

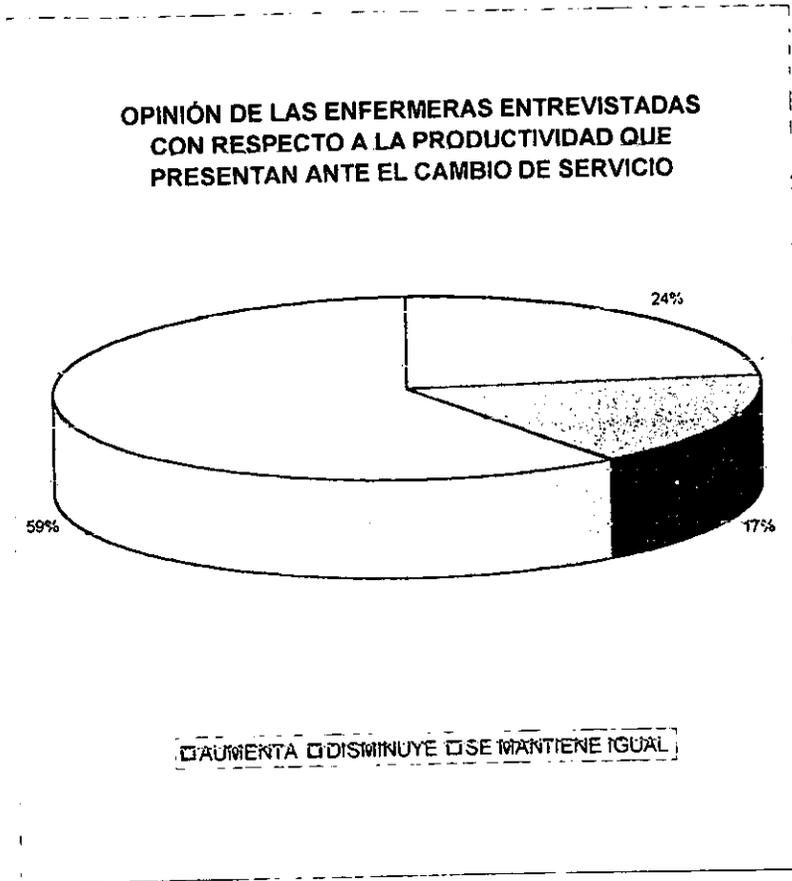
PRODUCTIVIDAD	FRECUENCIA	%
AUMENTA	48	24
DISMINUYE	34	17
SE MANTIENE IGUAL	122	59
TOTAL	204	100 %

Fuente: Cuadro 26.

GRAFICA 26

LAS ACTITUDES QUE TIENE EL PERSONAL DE ENFERMERIA ANTE LA ROTACIÓN POR LOS SERVICIOS DEL HOSPITAL REGIONAL "LIC. ADOLFO LOPEZ MATEOS" DEL ISSSTE, EN MÉXICO D.F.

2001



Fuente: Cuadro 26.

CUADRO 27

LAS ACTITUDES QUE TIENE EL PERSONAL DE ENFERMERIA ANTE LA ROTACIÓN POR LOS SERVICIOS DEL HOSPITAL REGIONAL "LIC. ADOLFO LOPEZ MATEOS" DEL ISSSTE, EN MÉXICO D.F.

ACTITUDES DEL PERSONAL DE ENFERMERÍA

2001

ACTITUD	FRECUENCIA	% *
CAPACITACIÓN	202	13
AMABILIDAD	175	11
PRODUCTIVIDAD	170	11
EXPERIENCIA	200	12
DESTREZA	112	7
HABILIDADES	112	7
TEMOR	100	6
INDIFERENCIA	67	4
CONFIANZA	65	4
ACEPTACIÓN	63	4
INICIATIVA	59	4
INSEGURIDAD	56	3
RECHAZO	49	3
COMPLACENCIA	44	3
SATISFACCIÓN	43	3
APATÍA	23	1
DISPOSICIÓN	23	1
ABATIMIENTO	22	1
DESCONFIANZA	11	1
ENOJO	9	1
ENTUSIASMO	8	1
AGRESIÓN	3	1

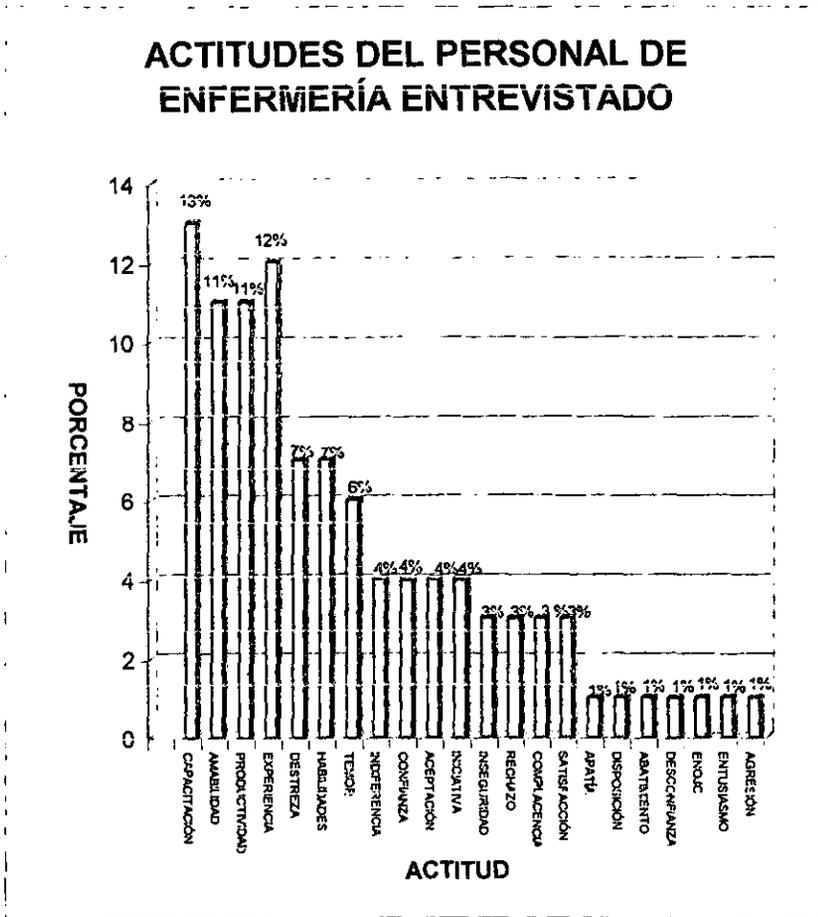
* *NOTA: Valor porcentual sobre n = 204 (100 %)*

Fuente: Cuadro 1.

GRAFICA 27

LAS ACTITUDES QUE TIENE EL PERSONAL DE ENFERMERIA ANTE LA ROTACIÓN POR LOS SERVICIOS DEL HOSPITAL REGIONAL "LIC. ADOLFO LOPEZ MATEOS" DEL ISSSTE, EN MÉXICO D.F.

2001



Fuente: Cuadro 27.

CUADRO 28

LAS ACTITUDES QUE TIENE EL PERSONAL DE ENFERMERIA ANTE LA
ROTACIÓN POR LOS SERVICIOS DEL HOSPITAL REGIONAL
"LIC. ADOLFO LOPEZ MATEOS" DEL ISSSTE, EN MÉXICO D.F.

ACTITUDES COGNOSCITIVAS DEL PERSONAL DE ENFERMERÍA
ENTREVISTADO

2001

ACTITUD	FRECUENCIA	%
CAPACITACIÓN	202	32
EXPERIENCIA	200	32
DESTREZA	112	18
HABILIDADES	112	18

* **NOTA:** Valor porcentual sobre $n = 204$ (100 %)

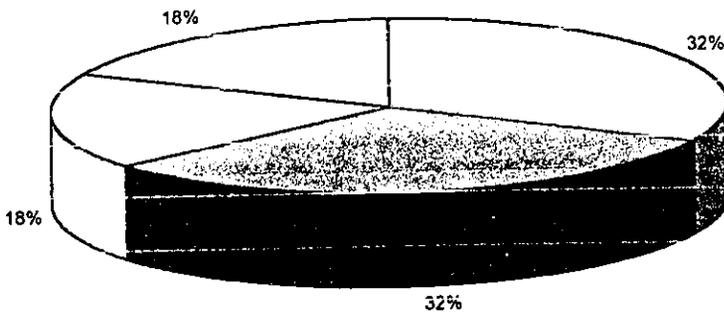
Fuente: Cuadro 1.

GRAFICA 28

LAS ACTITUDES QUE TIENE EL PERSONAL DE ENFERMERIA ANTE LA ROTACIÓN POR LOS SERVICIOS DEL HOSPITAL REGIONAL "LIC. ADOLFO LOPEZ MATEOS" DEL ISSSTE, EN MÉXICO D.F.

2001

ACTITUDES COGNOSCITIVAS DEL PERSONAL DE ENFERMERÍA ENTREVISTADO



□CAPACITACIÓN □EXPERIENCIA □DESTREZA □HABILIDADES

Fuente: Cuadro 28.

CUADRO 29

LAS ACTITUDES QUE TIENE EL PERSONAL DE ENFERMERIA ANTE LA ROTACIÓN POR LOS SERVICIOS DEL HOSPITAL REGIONAL "LIC. ADOLFO LOPEZ MATEOS" DEL ISSSTE, EN MÉXICO D.F.

ACTITUDES AFECTIVAS DEL PERSONAL DE ENFERMERÍA ENTREVISTADO

2001

ACTITUD	FRECUENCIA	% *
AMABILIDAD	175	32
TEMOR	100	19
INDIFERENCIA	67	12
ACEPTACIÓN	63	12
RECHAZO	49	9
SATISFACCIÓN	43	8
APATÍA	23	4
ENOJO	9	2
ENTUSIASMO	8	1
AGRESIÓN	3	1

* **NOTA:** Valor porcentual sobre n = 204 (100 %)

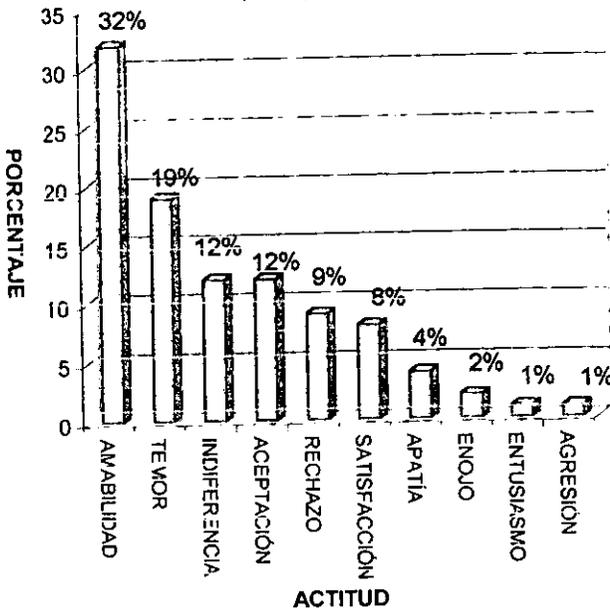
Fuente: Cuadro 1.

GRAFICA 29

LAS ACTITUDES QUE TIENE EL PERSONAL DE ENFERMERIA ANTE LA ROTACIÓN POR LOS SERVICIOS DEL HOSPITAL REGIONAL "LIC. ADOLFO LOPEZ MATEOS" DEL ISSSTE, EN MÉXICO D.F.

2001

ACTITUDES AFECTIVAS DEL PERSONAL DE ENFERMERÍA ENTREVISTADO



Fuente: Cuadro 29.

CUADRO 30

LAS ACTITUDES QUE TIENE EL PERSONAL DE ENFERMERIA ANTE LA
ROTACIÓN POR LOS SERVICIOS DEL HOSPITAL REGIONAL
"LIC. ADOLFO LOPEZ MATEOS" DEL ISSSTE, EN MÉXICO D.F.

ACTITUDES CONDUCTUALES DEL PERSONAL DE ENFERMERÍA
ENTREVISTADO

2001

ACTITUD	FRECUENCIA	% *
PRODUCTIVIDAD	170	39
CONFIANZA	65	14
INICIATIVA	59	13
INSEGURIDAD	56	12
COMPLACENCIA	44	10
DISPOSICIÓN	23	5
ABATIMIENTO	22	5
DESCONFIANZA	11	2

* **NOTA:** Valor porcentual sobre $n = 204$ (100 %)

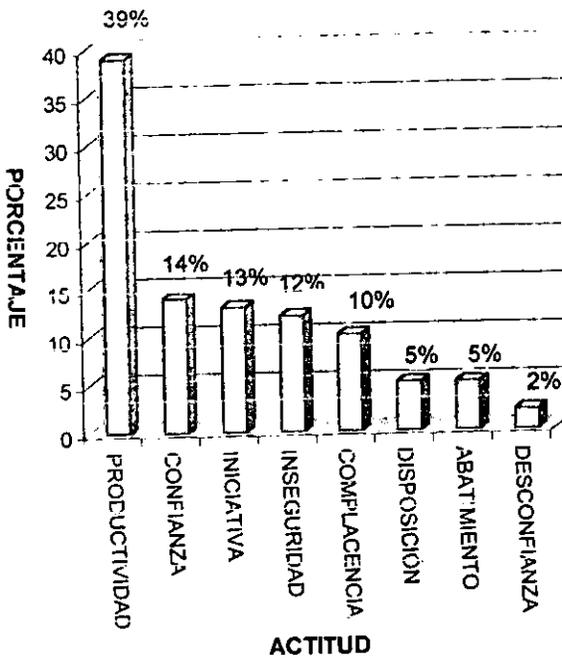
Fuente: Cuadro 1.

GRAFICA 30

LAS ACTITUDES QUE TIENE EL PERSONAL DE ENFERMERIA ANTE LA ROTACIÓN POR LOS SERVICIOS DEL HOSPITAL REGIONAL "LIC. ADOLFO LOPEZ MATEOS" DEL ISSSTE, EN MÉXICO D.F.

2001

ACTITUDES CONDUCTUALES DEL PERSONAL DE ENFERMERÍA ENTREVISTADO



Fuente: Cuadro 30.

7. GLOSARIO DE TÉRMINOS

ACTITUD

Las actitudes tienen varias características definitorias. Se refieren a objetos, grupos, sucesos y símbolos de significado social.

Las actitudes son aprendidas, las personas no llegan al mundo con ellas, y al mismo tiempo son bastante persistentes, se quedan con uno durante largos períodos.

AMABILIDAD

La estimación o trato que se le brinda a otra persona. Afecto, ser tratado con aprecio.

APATÍA

Indiferencia anormal y falta de actividad, incapacidad de sentir y comprender las ajenas con las propias. Vivirlas uno mismo sin importar relación familiar, sentimental, etc. Con la persona en directo.

CALIDAD

Conjunto de cualidades que constituye la manera de ser una persona o cosa, carácter, índole. Superioridad en sí línea, categoría: se conoce que son personas de calidad. Importancia o gravedad de una cosa, consideración social, civil o política, circunstancias personales de un individuo en relación con algún empleo o dignidad. Condición o requisito que se pone en un contrato.

CAMBIO

Se le llama a la negociación por medio de la cual una persona cede a otra los fondos u objetos que tienen un sitio diferente de aquel donde reside. Tomar a poner una cosa por otra.

CAPACITACIÓN

Es hacer a otro capaz, apto, habilitario; facultándolo para realizar alguna cosa, con capacidad y disposición para que lo aprendido sea ejecutado con destreza. Es el talento o disposición para comprender bien las cosas y así poder enseñar e instruir acerca de una cosa.

CONDICIONA-
MIENTO

Mecanismo fisiológico entre un estímulo y un proceso de excitación que procede a una o varias iniciativas según, PAVLOV es el que constituye el mecanismo básico de los procesos psicológicos. Modo de ser las personas, cosas, circunstancias.

CONFIANZA

Esperanza firme que se tiene en una persona o cosa, tener confianza es un porvenir, aliento, ánimo, obrar con confianza. Familiaridad en el trato no se debe tener demasiada confianza en los inferiores.

Capacidad y disposición para realizar una cosa. Es la aptitud, inteligencia; estar dispuesto para el manejo de cualquier ejercicio u oficio. La oportunidad y habilidad con que se ejecuta algo.

DESTREZA

Es tener aptitud para algún fin. Desembarazo en preparar las cosas. Es cualquiera de los medios que se emplea para ejecutar un propósito. Colocar las cosas convenientemente, deliberar lo que ha de hacerse, valerse de una persona o cosa.

DISPOSICIÓN

Es el conjunto de conocimientos y acciones necesarias para proporcionar atención de enfermería en la promoción, tratamiento y rehabilitación de la salud del individuo, la familia y la comunidad. Presupone la investigación, la administración y la docencia.

ENFERMERÍA

Factor que amenaza la salud del cuerpo o que tiene un efecto adverso sobre su funcionamiento (por ejemplo: un accidente, una enfermedad y hasta una preocupación). El estrés constante provoca cambios en el equilibrio hormonal del cuerpo.

ESTRÉS

ENTUSIASMO Es la exaltación, inspiración foyosa y arrebatada del escritor o del artista; del ánimo, excitado por una cosa que le admire o cautiva, adhesión fervorosa que mueve o favorece una causa o empeño.

HABILIDAD Es de conjunto de propiedades o cualidades personales, para el manejo de cualquier acción, desarrollando un aptitud hábil y diestra.

INSEGURIDAD Es la falta de seguridad

INSTITUCIÓN Es el establecimiento o fundación de una cosa, establecida o fundad, es concepto de instrucción, educación; centro pedagógico que adopta un sistema integral, dentro de un clima laico y racionalista.

**JEFATURA
DE
ENFERMERÍA** Parte integrante, de una institución médica, sanitaria o asistencial, que presta un servicio de enfermería, eficaz y oportuna al paciente, la familia y la comunidad. Es fuente de información y formación.

MORAL

Parte de la filosofía que enseña las reglas que deben gobernar la actividad libre del hombre y que deben seguirse para hacer el bien y evitar el mal. Conjunto de facultades del espíritu y de normas aceptadas libre y conscientemente, que regulan la conducta individual y social de los hombres.

MOTIVACIÓN

Es el estímulo que impulsa o motiva a la realización de una acción o actividad en razón a que se determina o exista algo, o sea haga algo, causando una relación estímulo respuesta. Aquello que induce a que una persona actúe.

PERSONAL

Es relativo a la persona. Que se refiere a una sola persona. Individuo hombre o mujer cuyo nombre se ignora o se omite. Hombre de prendas, capacidad, disposición y prudencia en una labor encomendada.

PERSONALIDAD

Conjunto de características, que constituyen y diferencian a una persona de un grupo, estas características son individuales y pertenecen a la persona o propios de ella. Persona destacando en el campo social. En la inclinación de un individuo a seguir sus intereses, ideas o preferencias personales.

PRODUCTIVIDAD

Se dice que la producción es la cantidad de unidades o de servicios que en un período dado, la organización puede poner a disposición de los consumidores en el mercado al que concurre con sus productos y, por otra parte al hablar de recursos, se hace referencia a la materia prima, mano de obra y a los gastos directos e indirectos, fijos o variables que se realizan para alcanzar la producción.

PROFESIÓN

Es la actividad permanente que sirve de medio de vida y que determina el ingreso a un grupo social específicamente a la profesión determinada por el individuo, que vive de una determinada actividad.

RECHAZO

Es la actitud de rehusar, denegar o no querer ni aceptar una petición, persona u objeto que se solicite. No admitir lo que otro propone.

PERSONALIDAD

Conjunto de características, que constituyen y diferencian a una persona de un grupo, estas características son individuales y pertenecen a la persona o propios de ella. Persona destacando en el campo social. En la inclinación de un individuo a seguir sus intereses, ideas o preferencias personales.

PRODUCTIVIDAD

Se dice que la producción es la cantidad de unidades o de servicios que en un periodo dado, la organización puede poner a disposición de los consumidores en el mercado al que concurre con sus productos y, por otra parte al hablar de recursos, se hace referencia a la materia prima, mano de obra y a los gastos directos e indirectos, fijos o variables que se realizan para alcanzar la producción.

PROFESIÓN

Es la actividad permanente que sirve de medio de vida y que determina el ingreso a un grupo social específicamente a la profesión determinada por el individuo, que vive de una determinada actividad.

RECHAZO

Es la actitud de rehusar, denegar o no querer ni aceptar una petición, persona u objeto que se solicite. No admitir lo que otro propone.

**SATISFACCIÓN
EN EL
TRABAJO**

El sentido de realización, reconocimiento, desafío en el trabajo, responsabilidad, potencial progreso, autonomía, autoridad, entorno laboral agradable, horario conveniente y una planificación de plantilla adecuada

SEGURIDAD

Es la calidad de sentirse libre y exento de todo daño o riesgo, de faltar a una obligación. Garantía que da una persona a otra de que cumplirá con algo. No se admite duda o error.

TEMOR

Razón del ánimo que hace huir de las cosas que se creen perjudiciales o peligrosas repelo d un daño futuro. Inquietud del alma, miedo, espanto, pavor, pánico, etc.

VALOR

Es la cualidad de una persona o cosa por la que merece ser apreciable, con un significado de importancia y calidad entre otras.

8. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- ALLPORT, Gordon Willard. Psicología de la Personalidad. Ed. Paidós, Buenos Aires, 1971, 576 pp.
- ALTSCHUL, Annie. Manual de la Enfermería Psicológica. Ed. Continental, México, 1982, 397 pp.
- AMARO G; Raymundo. Administración de personal. Ed. Limusa México, 1988, 351 pp.
- ATKINSSON, Clifford. Administración de hospitales. Ed. Trillas, México, 1993, 650 pp.
- ARNDT, Clara. Administración de Enfermería. Ed. Carvajal, 2ª ed., Colombia, 1980, 375 pp.
- BAENA P; Guillermina. Instrumentos de Investigación. Ed. Mexicanos Unidos, 13ª ed., México, 1986, 134 pp.
- BALDERAS P; María de la Luz. Administración de los Servicios de Enfermería. Ed. Interamericana Mc Graw-Hill, 2a ed., México, 1995, 109 pp.
- BALSEIRO A; Lasty. Principios de Administración. Ed. Acuario, México, 1989, 191 pp.

- BALSEIRO A; Lasty. Investigación en Enfermería. Ed. Acuario, México, 1991, 223 pp.
- BENNER, Patricia. Práctica Progresiva en Enfermería. Ed. Grijalvo, México, 1990, 329 pp.
- BLEGER, José. Psicología de la Conducta. Ed. Paidós, 2ª ed., Buenos Aires, 1983, 351 pp.
- BOURNE L; Eugene. Psicología del Pensamiento. Ed. Trillas, México, 1985, 460 pp.
- BROW R; William. Psicología Social. Ed. Siglo XXI, 3ª ed., México, 1975, 801 pp.
- BRUNNER L; Sholtis. Enfermería Práctica. Ed. Interamericana, México, 1991, 983 pp.
- CANALES, Francisca, et. Al. Metodología de la Investigación. Ed. Limusa, México, 1986, 327 pp.
- CHAPARRO, Estela. Administración de los Servicios de Enfermería. Ed. Panamericana, México, 1980, 93 pp.
- COFER, Charles. Psicología de la Motivación. Ed. Trillas, México, 1992, 907 pp.

CHRUDEEN, Herbert, J., et. Al. Administración de Personal. Ed. Continental, México, 1995, 828 pp.

DALLI, Peter. Psicología y Psiquiatría. Ed. El Ateneo, 5ª ed., México, 1984, 283 pp.

DIVINCENTI, Marie. Administración de los Servicios de Enfermería. Ed. Limusa, 2ª ed., México, 1995, 499 pp.

GILLIES D; Ann. Gestión de Enfermería. Ed. Salvat, México, 1994, 611 pp.

HARRISON, James. Enfermería Clínica. Ed. El Ateneo, 3e ed., Buenos Aires, 1987, 491 pp.

HOLLOWAY, Nancy. Enfermería Aplicada. Ed. Doyma, Barcelona, 1990, 505 pp.

HOUGHTON, Marjorie. Manual de Enfermería Práctica. Ed. Continental, México, 1995, 444 pp.

IRVING, Susan. Enfermería Psiquiátrica. Ed. Interamericana, México, 1975, 301 pp.

JENSEN, Deborah. Manual de Enfermería Psicológica. Ed. CECOSA, México, 1970, 630 pp.

- KELLY, Doroty, et. Al. El auxiliar de la Enfermería Médica. Ed. La Prensa Médica, México, 1992, 340 pp.
- KERSHAM, Betty, et. Al. Modelos de Enfermería. Ed. Doyma, México, 1988, 129 pp.
- KERLINGER, Frederick. Investigación del Comportamiento. Ed. Mc Graw-Hill, 2ª ed. México, 1982, 525 pp.
- KORN, Francis. Conceptos y Variables en la Investigación Social. Ed. Nueva Visión, Buenos Aires, 1998, 103 pp.
- KOZIER, Barbara. Enfermería Fundamental. Ed. Interamericana Mc Graw-Hill, México, 1989, 1182 pp.
- LATAPI S; Pablo. Sociología de una profesión en el caso de Enfermería. Ed. Nuevo Mar, 1995, 302 pp.
- LEIFER, Gloria. Enfermería Pediátrica y procedimientos. Ed. Interamericana, 4ª ed., México, 1994, 400 pp.
- LÓPEZ, Frank. Aspectos Sociológicos de la Enfermería. Ed. Interamericana, México, 1991, 118 pp.
- MARRINER, Ann. Manual para Administración de Enfermería. Ed. Interamericana, 2ª ed., México, 1996, 344 pp.

MORAN P; Laura. Método Científico y procesos de Atención en Enfermería. Ed. UNAM, ENEO, División del Sistema Universidad Abierta, México, 1992, 362 PP.

MORGAN, William J. Administración de Personal de Instituciones Hospitalarias. Ed. Limusa, México, 1983, 212 pp.

PARDINAS, Felipe . Metodología y Técnicas en Ciencias Sociales. Ed. Siglo XXI, 11ª ed., México, 1998, 236 pp.

PEREZ, Artemio. Supervisión de los Servicios de Enfermería. Ed. Trillas, México, 1985, 158 pp.

PLUTCHIK, Robert. Fundamentos de Investigación Experimental. Ed. Harla, 2ª ed., México, 1995, 296 pp.

POLIT O; Denise F. Investigación Científica de Ciencias de la Salud. Ed. Nueva Interamericana, México, 1989, 595 pp.

REYES P; Agustín. Administración de Personal. Ed. Limusa, México, 1995, 188 pp.