

UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE MÉXICO
FACULTAD DE ENFERMERÍA Y OBSTETRICIA
LICENCIATURA EN ENFERMERÍA Y OBSTETRICIA

CONDICIONES DE TRABAJO DE LOS PROFESIONALES DE ENFERMERÍA
EN TRES INSTITUCIONES DE SALUD, EN EL ESTADO DE MICHOACÁN.

TESIS

QUE PARA OBTENER EL TÍTULO DE
LICENCIADOS EN ENFERMERÍA Y OBSTETRICIA

PRESENTAN

AMÉRICA HERNÁNDEZ OROZCO
PAOLA HERNÁNDEZ VELOZ
AARÓN BENJAMIN VÁZQUEZ HERNÁNDEZ


CON LA ASESORÍA DE LA DRA:


CARMEN L. BALSEIRO ALMARIO

Ciudad de México

A 30 de Nov del 2023



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.

AGRADECIMIENTOS

A nuestra asesora la Dra. Carmen L. Balseiro por su dedicación y paciencia así como sus palabras de apoyo y correcciones ya que sin su ayuda no habríamos alcanzado este logro tan anhelado.

A la Facultad de Enfermería y Obstetricia, nuestra alma mater; por habernos aceptado y formado académicamente ya que a pesar de las adversidades que se presentaron durante nuestra formación siempre nos dieron las herramientas fundamentales para culminar esta etapa y nunca dejar de aprender.

A las profesoras Dennel Juárez Ortiz, Tania A. Téllez Ayala y Jacqueline Berenice Martínez Ortega, por transmitirnos todos sus conocimientos, pues con su dedicación nos enseñaron a amar nuestra profesión y con cariño y respeto siempre nos ayudaron a crecer.

DEDICATORIAS

A nuestros padres que nos dieron la oportunidad de realizarnos académicamente, que durante nuestras vidas nos dieron los valores que nos formaron. A ellos por ser esa fuente de apoyo, cariño, consejos, y consuelo que nos transmitían cada vez que se necesitaba. Gracias por los consejos, cariño y esperanza que siempre nos ofrecieron.

A nuestros familiares en general porque todas y cada una de las personas de nuestras familias, fueron piezas claves para que pudiéramos alcanzar hoy esta meta profesional.

A nuestros compañeros de tesis América, Paola y Aarón por su esfuerzo y tenacidad durante la realización de ésta, porque no solo fue un trabajo, también fue un sueño compartido y el inicio de un sinfín de metas por cumplir.

CONTENIDO

	Pág
INTRODUCCIÓN	22
1. <u>FUNDAMENTACIÓN DEL TEMA DE INVESTIGACIÓN</u>	25
1.1 DESCRIPCIÓN DE LA SITUACIÓN DEL PROBLEMA.....	25
1.2 IDENTIFICACIÓN DEL PROBLEMA.	26
1.3 JUSTIFICACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN	26
1.4 UBICACIÓN DEL TEMA DE ESTUDIO	27
1.5 OBJETIVOS	28
1.5.1 General	28
1.5.2 Específicos	28
2. <u>MARCO TEÓRICO</u>	29
2.1 CONDICIONES DE TRABAJO.	29
2.1.1 Conceptos básicos.	29
2.1.2 Investigaciones realizadas en torno a las Condiciones de Trabajo.	29
- Estrés.....	29
- Sobrecarga laboral.....	30
- Salarios bajos	32
- Ambiente laboral negativo.....	33

- Insatisfacción laboral	34
- Pluriempleo.....	37
- Capacitación.....	39
- Conflictos.....	40
- Riesgos de trabajo.....	42
- Insumos.....	43
- Precariedad del trabajo.....	45
3. <u>METODOLOGÍA</u>	47
3.1 VARIABLE: CONDICIONES DE TRABAJO	47
3.1.1 Dimensiones e Indicadores.....	47
3.1.2 Tipo de estudio.....	48
3.1.3 Organización de la investigación	49
- Instituciones involucradas.	50
- Personal involucrado.....	50
3.1.4 Instrumento	51
3.1.5 Aplicación del instrumento al personal de enfermería.....	51
- Criterios de inclusión, exclusión y eliminación.....	52
-Consideraciones éticas.....	52
3.1.6 La Tesis sobre Condiciones de Trabajo de los profesionales de Enfermería en tres Instituciones de Salud en el estado de Michoacán, como	

producto de titulación.	53
4 <u>INSTRUMENTACIÓN ESTADÍSTICA.</u>	55
4.1 UNIVERSO, POBLACIÓN Y MUESTRA	55
4.2 PROCESAMIENTO DE LOS DATOS.....	56
4.3 ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS.....	111
5. <u>CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES</u>	122
5.1 CONCLUSIONES.....	122
5.2 RECOMENDACIONES.....	125
6. <u>ANEXOS Y APÉNDICES</u>	130
7. <u>GLOSARIO DE TÉRMINOS</u>	141
8. <u>REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS</u>	153

ÍNDICE DE CUADROS

	Pág
CUADRO N°1: DISTRIBUCIÓN DE LA EDAD DEL PERSONAL DE ENFERMERÍA EN TRES INSTITUCIONES DE SALUD, DEL ESTADO DE MICHOACÁN.....	57
CUADRO N°2: DISTRIBUCIÓN DEL TURNO DE TRABAJO DEL PERSONAL DE ENFERMERÍA EN TRES INSTITUCIONES DE SALUD, DEL ESTADO DE MICHOACÁN.....	59
CUADRO N°3: DISTRIBUCIÓN DEL SEXO DEL PERSONAL DE ENFERMERÍA EN TRES INSTITUCIONES DE SALUD, DEL ESTADO DE MICHOACÁN.....	61
CUADRO N°4: DISTRIBUCIÓN DE LA CATEGORÍA LABORAL DEL PERSONAL DE ENFERMERÍA EN TRES INSTITUCIONES DE SALUD, DEL ESTADO DE MICHOACÁN.....	63

CUADRO N°5:	DISTRIBUCIÓN DEL SERVICIO EN EL QUE TRABAJA EL PERSONAL DE ENFERMERÍA EN TRES INSTITUCIONES DE SALUD, DEL ESTADO DE MICHOACÁN.....	65
CUADRO N°6:	DISTRIBUCIÓN DE AÑOS DE SERVICIO DEL PERSONAL DE ENFERMERÍA EN TRES INSTITUCIONES DE SALUD, DEL ESTADO DE MICHOACÁN.....	67
CUADRO N°7:	DISTRIBUCIÓN DE LA DEPENDENCIA INSTITUCIONAL DEL PERSONAL DE ENFERMERÍA EN TRES INSTITUCIONES DE SALUD, DEL ESTADO DE MICHOACÁN.....	69
CUADRO N°8:	DISTRIBUCIÓN DEL ESTADO DE LA REPÚBLICA DONDE TRABAJA EL PERSONAL DE ENFERMERÍA EN TRES INSTITUCIONES DE SALUD, DEL ESTADO DE MICHOACÁN.....	71
CUADRO N°9:	DISTRIBUCIÓN DE LA OPINIÓN EN TORNO AL CÓMO SE SIENTEN DE	

	SALUD EL PERSONAL DE ENFERMERÍA EN TRES INSTITUCIONES DE SALUD, DEL ESTADO DE MICHOACÁN.....	73
CUADRO N°10:	DISTRIBUCIÓN DE LA OPINIÓN EN TORNO A CUÁL ES EL NIVEL DE FORMACIÓN PROFESIONAL DEL PERSONAL DE ENFERMERÍA EN TRES INSTITUCIONES DE SALUD, DEL ESTADO DE MICHOACÁN.....	75
CUADRO N°11:	DISTRIBUCIÓN DE LA OPINIÓN EN TORNO AL CÓMO SE SIENTEN DE MOTIVACIÓN POR EL TRABAJO QUE TIENE EL PERSONAL DE ENFERMERÍA EN TRES INSTITUCIONES DE SALUD, DEL ESTADO DE MICHOACÁN.....	77
CUADRO N°12:	DISTRIBUCIÓN DE LA OPINIÓN EN TORNO A CUÁL ES EL AUTOCONCEPTO QUE TIENE DE SÍ MISMA (O) EL PERSONAL DE ENFERMERÍA EN TRES INSTITUCIONES DE SALUD, DEL ESTADO DE	

MICHOACÁN.....	79
CUADRO N°13: DISTRIBUCIÓN DE LA OPINIÓN EN TORNO A CÓMO CONSIDERA SU AMBIENTE DE TRABAJO EL PERSONAL DE ENFERMERÍA EN TRES INSTITUCIONES DE SALUD, DEL ESTADO DE MICHOACÁN.....	81
CUADRO N°14: DISTRIBUCIÓN DE LA OPINIÓN EN TORNO A SI EXISTE SOBRECARGA DE TRABAJO EN EL HOSPITAL DONDE LABORA EL PERSONAL DE ENFERMERÍA EN TRES INSTITUCIONES DE SALUD, DEL ESTADO DE MICHOACÁN.....	83
CUADRO N°15: DISTRIBUCIÓN DE LA OPINIÓN EN TORNO A SI EN SU TRABAJO EL PERSONAL DE ENFERMERÍA CUENTA CON TODOS LOS RECURSOS E INSUMOS NECESARIOS EN TRES INSTITUCIONES DE SALUD, DEL ESTADO DE MICHOACÁN.....	85

- CUADRO N°16: DISTRIBUCIÓN DE LA OPINIÓN EN TORNO A SI CONSIDERA EL PERSONAL DE ENFERMERÍA QUE ESTÁ ORGANIZADO EN SU TRABAJO EN TRES INSTITUCIONES DE SALUD, DEL ESTADO DE MICHOACÁN..... 87
- CUADRO N°17: DISTRIBUCIÓN DE LA OPINIÓN EN TORNO A SI EXISTE CARGA FÍSICA Y MENTAL EN EL TRABAJO DEL PERSONAL DE ENFERMERÍA EN TRES INSTITUCIONES DE SALUD, DEL ESTADO DE MICHOACÁN..... 89
- CUADRO N°18: DISTRIBUCIÓN DE LA OPINIÓN EN TORNO A SI EL PERSONAL DE ENFERMERÍA TIENE VARIOS TRABAJOS, EN TRES INSTITUCIONES DE SALUD, DEL ESTADO DE MICHOACÁN..... 91
- CUADRO N°19: DISTRIBUCIÓN DE LA OPINIÓN EN TORNO A SI EXISTE SEGURIDAD Y/O RIESGO EN EL TRABAJO DEL PERSONAL DE ENFERMERÍA EN TRES

	INSTITUCIONES DE SALUD, DEL ESTADO DE MICHOACÁN.....	93
CUADRO N°20:	DISTRIBUCIÓN DE LA OPINIÓN EN TORNO A LA LIMPIEZA DEL ÁREA DE TRABAJO DEL PERSONAL DE ENFERMERÍA EN TRES INSTITUCIONES DE SALUD, DEL ESTADO DE MICHOACÁN.....	95
CUADRO N°21:	DISTRIBUCIÓN DE LA OPINIÓN EN TORNO AL AGOTAMIENTO Y CANSANCIO QUE EL TRABAJO LE PRODUCE AL PERSONAL DE ENFERMERÍA EN TRES INSTITUCIONES DE SALUD, DEL ESTADO DE MICHOACÁN.....	97
CUADRO N°22:	DISTRIBUCIÓN DE LA OPINIÓN EN TORNO A LOS CONFLICTOS DERIVADOS DEL TRABAJO DEL PERSONAL DE ENFERMERÍA EN TRES INSTITUCIONES DE SALUD, DEL ESTADO DE MICHOACÁN.....	99

CUADRO N°23: DISTRIBUCIÓN DE LA OPINIÓN EN TORNO A CÓMO CONSIDERAN SU SUELDO EL PERSONAL DE ENFERMERÍA EN TRES INSTITUCIONES DE SALUD, DEL ESTADO DE MICHOACÁN.....	101
CUADRO N°24: DISTRIBUCIÓN DE LA OPINIÓN EN TORNO A LA CALIDAD DE VIDA DEL PERSONAL DE ENFERMERÍA EN TRES INSTITUCIONES DE SALUD, DEL ESTADO DE MICHOACÁN.....	103
CUADRO N°25: DISTRIBUCIÓN DE LA OPINIÓN EN TORNO A SI POSEEN UNA CASA O UN DEPARTAMENTO PROPIO EL PERSONAL DE ENFERMERÍA EN TRES INSTITUCIONES DE SALUD, DEL ESTADO DE MICHOACÁN.....	105
CUADRO N°26: DISTRIBUCIÓN DE LA OPINIÓN EN TORNO A CUÁNTO TIEMPO LE TOMA TRASLADARSE DE SU CASA AL TRABAJO AL PERSONAL DE ENFERMERÍA EN TRES INSTITUCIONES	

DE SALUD, DEL ESTADO DE
MICHOACÁN..... 107

CUADRO N°27: DISTRIBUCIÓN DE LA OPINIÓN EN
TORNO A SI EL PERSONAL DE
ENFERMERÍA TIENE FAMILIARES
DISCAPACITADOS Y/O
DESEMPLEADOS EN TRES
INSTITUCIONES DE SALUD, DEL
ESTADO DE
MICHOACÁN..... 109

ÍNDICE DE GRÁFICAS

	Pág
GRÁFICA N°1: DISTRIBUCIÓN DE LA EDAD DEL PERSONAL DE ENFERMERÍA EN TRES INSTITUCIONES DE SALUD, DEL ESTADO DE MICHOACÁN.....	58
GRÁFICA N°2: DISTRIBUCIÓN DEL TURNO DE TRABAJO DEL PERSONAL DE ENFERMERÍA EN TRES INSTITUCIONES DE SALUD, DEL ESTADO DE MICHOACÁN.....	60
GRÁFICA N°3: DISTRIBUCIÓN DEL SEXO DEL PERSONAL DE ENFERMERÍA EN TRES INSTITUCIONES DE SALUD, DEL ESTADO DE MICHOACÁN.....	62
GRÁFICA N°4: DISTRIBUCIÓN DE LA CATEGORÍA LABORAL DEL PERSONAL DE ENFERMERÍA EN TRES INSTITUCIONES DE SALUD, DEL	

	ESTADO DE MICHOACÁN.....	64
GRÁFICA N°5:	DISTRIBUCIÓN DEL SERVICIO EN EL QUE TRABAJA EL PERSONAL DE ENFERMERÍA EN TRES INSTITUCIONES DE SALUD, DEL ESTADO DE MICHOACÁN.....	66
GRÁFICA N°6:	DISTRIBUCIÓN DE AÑOS DE SERVICIO DEL PERSONAL DE ENFERMERÍA EN TRES INSTITUCIONES DE SALUD, DEL ESTADO DE MICHOACÁN.....	68
GRÁFICA N°7:	DISTRIBUCIÓN DE LA DEPENDENCIA INSTITUCIONAL DEL PERSONAL DE ENFERMERÍA EN TRES INSTITUCIONES DE SALUD, DEL ESTADO DE MICHOACÁN.....	70
GRÁFICA N°8:	DISTRIBUCIÓN DEL ESTADO DE LA REPÚBLICA DONDE TRABAJA EL PERSONAL DE ENFERMERÍA EN TRES INSTITUCIONES DE SALUD, DEL	

	ESTADO DE MICHOACÁN.....	72
GRÁFICA N°9:	DISTRIBUCIÓN DE LA OPINIÓN EN TORNO AL CÓMO SE SIENTEN DE SALUD EL PERSONAL DE ENFERMERÍA EN TRES INSTITUCIONES DE SALUD, DEL ESTADO DE MICHOACÁN.....	74
GRÁFICA N°10:	DISTRIBUCIÓN DE LA OPINIÓN EN TORNO A CUÁL ES EL NIVEL DE FORMACIÓN PROFESIONAL DEL PERSONAL DE ENFERMERÍA EN TRES INSTITUCIONES DE SALUD, DEL ESTADO DE MICHOACÁN.....	76
GRÁFICA N°11:	DISTRIBUCIÓN DE LA OPINIÓN EN TORNO AL CÓMO SE SIENTEN DE MOTIVACIÓN POR EL TRABAJO QUE TIENE EL PERSONAL DE ENFERMERÍA EN TRES INSTITUCIONES DE SALUD, DEL ESTADO DE MICHOACÁN.....	78

- GRÁFICA N°12: DISTRIBUCIÓN DE LA OPINIÓN EN TORNO A CUÁL ES EL AUTOCONCEPTO QUE TIENE DE SÍ MISMA (O) EL PERSONAL DE ENFERMERÍA EN TRES INSTITUCIONES DE SALUD, DEL ESTADO DE MICHOACÁN..... 80
- GRÁFICA N°13: DISTRIBUCIÓN DE LA OPINIÓN EN TORNO A CÓMO CONSIDERA SU AMBIENTE DE TRABAJO EL PERSONAL DE ENFERMERÍA EN TRES INSTITUCIONES DE SALUD, DEL ESTADO DE MICHOACÁN..... 82
- GRÁFICA N°14: DISTRIBUCIÓN DE LA OPINIÓN EN TORNO A SI EXISTE SOBRECARGA DE TRABAJO EN EL HOSPITAL DONDE LABORA EL PERSONAL DE ENFERMERÍA EN TRES INSTITUCIONES DE SALUD, DEL ESTADO DE MICHOACÁN..... 84

- GRÁFICA N°15: DISTRIBUCIÓN DE LA OPINIÓN EN TORNO A SI EN SU TRABAJO CUENTA EL PERSONAL DE ENFERMERÍA CON TODOS LOS RECURSOS E INSUMOS NECESARIOS EN TRES INSTITUCIONES DE SALUD, DEL ESTADO DE MICHOACÁN..... 86
- GRÁFICA N°16: DISTRIBUCIÓN DE LA OPINIÓN EN TORNO A SI CONSIDERA EL PERSONAL DE ENFERMERÍA QUE ESTÁ ORGANIZADO EN SU TRABAJO EN TRES INSTITUCIONES DE SALUD, DEL ESTADO DE MICHOACÁN..... 88
- GRÁFICA N°17: DISTRIBUCIÓN DE LA OPINIÓN EN TORNO A SI EXISTE CARGA FÍSICA Y MENTAL EN EL TRABAJO DEL PERSONAL DE ENFERMERÍA EN TRES INSTITUCIONES DE SALUD, DEL ESTADO DE MICHOACÁN..... 90

- GRÁFICA N°18: DISTRIBUCIÓN DE LA OPINIÓN EN TORNO A SI EL PERSONAL DE ENFERMERÍA TIENE VARIOS TRABAJOS, EN TRES INSTITUCIONES DE SALUD, DEL ESTADO DE MICHOACÁN..... 92
- GRÁFICA N°19: DISTRIBUCIÓN DE LA OPINIÓN EN TORNO A SI EXISTE SEGURIDAD Y/O RIESGO EN EL TRABAJO DEL PERSONAL DE ENFERMERÍA EN TRES INSTITUCIONES DE SALUD, DEL ESTADO DE MICHOACÁN..... 94
- GRÁFICA N°20: DISTRIBUCIÓN DE LA OPINIÓN EN TORNO A LA LIMPIEZA DEL ÁREA DE TRABAJO DEL PERSONAL DE ENFERMERÍA EN TRES INSTITUCIONES DE SALUD, DEL ESTADO DE MICHOACÁN..... 96
- GRÁFICA N°21: DISTRIBUCIÓN DE LA OPINIÓN EN TORNO AL AGOTAMIENTO Y CANSANCIO QUE EL TRABAJO LE PRODUCE AL PERSONAL DE

	ENFERMERÍA EN TRES INSTITUCIONES DE SALUD, DEL ESTADO DE MICHOACÁN.....	98
GRÁFICA N°22:	DISTRIBUCIÓN DE LA OPINIÓN EN TORNO A LOS CONFLICTOS DERIVADOS DEL TRABAJO DEL PERSONAL DE ENFERMERÍA EN TRES INSTITUCIONES DE SALUD, DEL ESTADO DE MICHOACÁN.....	100
GRÁFICA N°23:	DISTRIBUCIÓN DE LA OPINIÓN EN TORNO A CÓMO CONSIDERAN SU SUELDO EL PERSONAL DE ENFERMERÍA EN TRES INSTITUCIONES DE SALUD, DEL ESTADO DE MICHOACÁN.....	102
GRÁFICA N°24:	DISTRIBUCIÓN DE LA OPINIÓN EN TORNO A LA CALIDAD DE VIDA DEL PERSONAL DE ENFERMERÍA EN TRES INSTITUCIONES DE SALUD, DEL ESTADO DE MICHOACÁN.....	104

- GRÁFICA N°25: DISTRIBUCIÓN DE LA OPINIÓN EN TORNO A SI POSEEN UNA CASA O UN DEPARTAMENTO PROPIO EL PERSONAL DE ENFERMERÍA EN TRES INSTITUCIONES DE SALUD, DEL ESTADO DE MICHOACÁN..... 106
- GRÁFICA N°26: DISTRIBUCIÓN DE LA OPINIÓN EN TORNO A CUÁNTO TIEMPO LE TOMA TRASLADARSE DE SU CASA AL TRABAJO AL PERSONAL DE ENFERMERÍA EN TRES INSTITUCIONES DE SALUD, DEL ESTADO DE MICHOACÁN..... 108
- GRÁFICA N°27: DISTRIBUCIÓN DE LA OPINIÓN EN TORNO A SI EL PERSONAL DE ENFERMERÍA TIENE FAMILIARES DISCAPACITADOS Y/O DESEMPLEADOS EN TRES INSTITUCIONES DE SALUD, DEL ESTADO DE MICHOACÁN..... 110

INTRODUCCIÓN

El presente estudio tiene por objetivo analizar las Condiciones de Trabajo del personal de Enfermería en tres Instituciones en el Estado de Michoacán tomando en cuenta cuatro dimensiones: los datos sociodemográficos propios de la población estudiada, las Condiciones Individuales, las Intralaborales y las Condiciones Extralaborales, poniendo especial énfasis en las Condiciones Intralaborales.

Durante los últimos años, incluso décadas, diversas investigaciones han encontrado un deterioro de las condiciones de vida y trabajo de las y los enfermeros, ya que los autores coinciden en que el rol de la Enfermería es uno de los más estresantes pues se considera de gran responsabilidad y desgaste, debido a los horarios extremos que deben cumplirse, la gran cantidad de tensión a la que se enfrenta el personal, además de los factores de riesgo que se relacionan con el entorno de trabajo que van desde la iluminación hasta los riesgos químicos y biológicos e incluso la carga mental y física que la sobrecarga de trabajo trae como consecuencia; lo que deja de manifiesto que las Condiciones de Trabajo no solo afectan el desempeño laboral sino también la calidad de vida de las y los Enfermeros.

De hecho, en investigaciones realizadas en América Latina mencionan que la profesión de Enfermería ha coincidido en tener Condiciones de Trabajo deficientes tanto en lo económico, lo

personal, la infraestructura, el material y la carga laboral. Además, las Condiciones de Trabajo influyen también la calidad de los cuidados por lo que es el punto de partida para entender por qué las Enfermeras y Enfermeros deben mantener Condiciones de Trabajo favorables, es precisamente el poder obtener cuidados de Enfermería de calidad.

Es bien sabido que el personal de Enfermería cumple diversas funciones que significan incluso una responsabilidad social pues la “vocación” se ha convertido en la “pasión por el cuidado” y “las ganas de ayudar”; lo que se convierten en la justificación de Condiciones de Trabajo que llegan a ser a veces, deshumanizadas. También existe la falta de oportunidades en donde las y los Enfermeros se ven obligados en algunos casos, a tener más de un empleo para poder solventar sus gastos, y en otros casos, optan por la migración a otros países en busca de mejores oportunidades laborales. Además, llegan a combinar incluso su labor de Enfermería, con otras profesiones menos relacionadas con el área para conseguir mayores ingresos y tener una estabilidad económica.

Por lo anterior, conviene analizar las Condiciones laborales del personal de Enfermería en una región del país, como Michoacán, a fin de conocer cómo se están dando estas Condiciones laborales en una sección del país.

Así, para la realización de este estudio se presenta la Fundamentación del tema de investigación en el primer capítulo, que incluye la descripción del problema, la identificación del mismo, la

justificación de la investigación, la ubicación del tema y los objetivos, general y específicos. En el segundo capítulo se presenta el Marco Teórico donde se presentan diversos autores así como las investigaciones realizadas en torno a las Condiciones de Trabajo en diversos países. En el tercer capítulo se muestra la Metodología empleada con la Variable Condiciones de Trabajo, el tipo de estudio, la organización de la investigación, el instrumento, la aplicación del mismo y las consideraciones éticas.

En los capítulos cuarto, quinto, sexto y séptimo se presentan la Instrumentación estadística, las Conclusiones y recomendaciones, los Anexos y apéndices, el Glosario de Términos y las Referencias Bibliográficas.

Es de esperarse que esta investigación aporte las herramientas y la evidencia necesaria para visibilizar aún más las Condiciones de Trabajo del personal de Enfermería, específicamente en el Estado de Michoacán, pues es urgente conocer estas Condiciones de Trabajo para proponer estrategias de mejora que signifiquen proporcionar mejor atención a los pacientes y mejor trabajo también para las Enfermeras y Enfermeros de la región.

1. FUNDAMENTACIÓN DEL TEMA DE INVESTIGACIÓN.

1.1 DESCRIPCIÓN DE LA SITUACIÓN DEL PROBLEMA.

Enfermería es una profesión de servicio que despliega sus conocimientos teóricos y su experiencia práctica en diversos campos de la salud. En donde despliegan sus conocimientos y experiencias en los servicios, en la docencia, en la administración y en la investigación.

La función principal de los profesionales de Enfermería es el cuidado a las personas que es donde la gran mayoría del personal trabaja brindando este cuidado en los servicios hospitalarios de diversa índole donde realiza un desempeño destacado de su labor profesional en los tres niveles de la atención de la salud. Para buscar eficientar estos cuidados los profesionales de Enfermería realizan diversas de actividades de servicios clínicos en beneficio de los pacientes. De hecho, el personal de Enfermería de los Hospitales y organizaciones de salud es responsable del cuidado de los pacientes en donde Enfermería representa en estas organizaciones hospitalarias hasta más del 60% de la fuerza laboral.

Lo anterior significa que los servicios clínicos hospitalarios son los principales sitios de acción de desempeño del personal en donde la Enfermería en su conjunto, son los gestores y gestoras de cuidado a los pacientes. En este desempeño se ha observado que existen Condiciones a veces positivas y a veces negativas del Trabajo que

inciden directa o indirectamente en el desempeño del personal hacia las personas que atienden, y que favorecen o limitan esta atención. Ejemplo de esto son diversos aspectos del Trabajo mismo como lo son los turnos extremos, el salario, los riesgos a los que se ven sometidos, el segundo trabajo por falta de ingresos suficientes, el cansancio, el estrés etc. que vienen a ser factores negativos a los que Enfermería se enfrenta y que disminuye con mucho, las Condiciones laborales del personal, volviéndolas negativas y que repercuten directamente en la calidad del Trabajo que se brinda a los pacientes.

1.2 IDENTIFICACIÓN DEL PROBLEMA.

La pregunta de esta investigación es: ¿Cuáles son las Condiciones Laborales del personal de Enfermería en tres Instituciones de salud (SSA, IMSS, ISSSTE) del Estado de Michoacán?

1.3 JUSTIFICACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN

Esta Investigación se justifica ampliamente en dos razones: En primer lugar se justifica porque Enfermería es el recurso humano más importante y numeroso que tiene el Sector Salud en los Hospitales y conviene identificar claramente los aspectos relativos de sus Condiciones de Trabajo para poder realizar diversas propuestas de mejora a fin de lograr una mejor presencia del personal en los

Hospitales, con entornos favorables para lograr un ejercicio profesional eficaz y seguro.

En segundo lugar esta investigación se justifica porque en la medida en que se logren mejores Condiciones de Trabajo, en esa medida también se logrará contar con los recursos e insumos necesarios para el ejercicio profesional a fin de poder brindar calidad de atención a los pacientes.

Por lo anterior conviene analizar cuáles son las Condiciones Laborales del personal de Enfermería en tres Instituciones de salud del Estado de Michoacán, considerando estas Instituciones como el Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS), la Secretaría de Salud (SSA) y el Instituto de Servicios de Salud y Seguridad para los Trabajadores del Estado (ISSSTE) para poder proponer diversas estrategias de mejora para este personal.

1.4 UBICACIÓN DEL TEMA DE ESTUDIO

El tema de esta investigación relativo a las Condiciones de Trabajo del personal de Enfermería, se encuentra ubicado en Administración y Enfermería. Se ubica en la Administración, específicamente, en la Administración de los servicios de Enfermería porque en la etapa de Integración del proceso administrativo se estudian las Condiciones de Trabajo del personal y cuál sería la mejor manera de integrarlo a su puesto. Esto desde luego, tiene que ver con las Condiciones

laborales. También en esta etapa de Integración del Proceso Administrativo también se visualizan los riesgos de trabajo, los sueldos, la capacitación del personal, el adiestramiento, las cargas de trabajo, el ausentismo y los ambientes de trabajo, entre otros.

1.5 OBJETIVOS

1.5.1 General

Analizar las condiciones de trabajo del personal de enfermería en tres Instituciones de Salud, en el Estado de Michoacán.

1.5.2 Específicos

- Conocer las principales dificultades laborales que tiene el personal de enfermería en 3 instituciones de salud, del Estado de Michoacán.

- Proponer diversas estrategias tendientes a mejorar las Condiciones de Trabajo del personal de Enfermería en tres Instituciones de Salud, en el Estado de Michoacán.

2. MARCO TEÓRICO

2.1 CONDICIONES DE TRABAJO.

2.1.1 Conceptos básicos.

Según el Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo de España¹ las Condiciones de Trabajo son el conjunto de variables que definen la realización de una tarea concreta y el entorno en que se realiza. De igual forma para Leiton ZE y Arteaga NE la Organización Mundial de la Salud (OMS)² define las Condiciones de Trabajo como un área interdisciplinaria relacionada con la seguridad, la salud y la calidad de vida en el empleo.

2.1.2 Investigaciones realizadas en torno a las Condiciones de trabajo.

- Estrés

De acuerdo con Mendes Diz y Kornbilt³, el rol de Enfermería es una de las categorías ocupacionales más estresantes, en razón a que es un trabajo de alta responsabilidad, que demanda

¹ Pico M.E. y Escobar A. *Nuevas Condiciones Laborales para el profesional de Enfermería. Hacia la promoción de la Salud.* Octubre 2022. Bogotá, (7): 8. Disponible en: <https://pesquisa.bvsalud.org/porta1/resource/pt/lil-479458> Consultado el día 3 de noviembre del 2023

² Leiton Z.E. y Arteaga N.E. *Condiciones de trabajo física, psicológica y social, en Enfermeras del servicio de emergencia.* Sciéndo. Marzo 2022. Lima, 25(1):30. Disponible en: <https://revistas.unitru.edu.pe/index.php/SCIENDO/article/view/4281> Consultado el día 3 de noviembre del 2023

³ Mendes Diz y Kornbilt en Pico ME y Escobar A. Opcit p.2.

realizar tareas penosas, que exponen a una extrema tensión, como consecuencia del permanente contacto con la enfermedad, el sufrimiento y la muerte. Además, se deben resolver problemas que emergen de forma imprevista, a que su trabajo obliga al Profesional a cumplir horarios extremos, turnos nocturnos y en días no laborables para la mayor parte de la población.

Para Calderón HL y Cols, según Saune O. y Cols⁴ en el 2012 en un estudio realizado en un Hospital Público de Perú se evidenció que el 70% del personal de Enfermería entrevistado consideró desfavorable las Condiciones de Trabajo para esta profesión, con una considerable carga horaria de trabajo y el consecuente estrés.

- Sobrecarga laboral

Para Luengo C.⁵ la calidad de cuidado enfermero podría verse afectada por las Condiciones de Trabajo en las cuales se otorga, identificándose Condiciones Laborales adversas y precarización de trabajo para este profesional. Estas están caracterizadas por una alta carga laboral, bajas remuneraciones y contrataciones precarias, que pueden derivar un agotamiento físico-

⁴ Calderón M.L. y Cols. *Condiciones Laborales del profesional de Enfermería Ecuatoriano*. Sinapsis. Octubre 2019 2 (15):6 Disponible en: <https://revistas.itsup.edu.ec/index.php/sinapsis/article/view/215> Consultado el día 3 de noviembre del 2023

⁵ Luengo C. y Cols. *Influencia de las Condiciones de Trabajo en la percepción de la calidad del cuidado de los profesionales de enfermería*. Index de Enfermería. Enero-junio. Granada, 2021: 30 (1-2): 2. Disponible en: http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1132-12962021000100008&lng=es Consultado el día 3 de noviembre del 2023

mental, Burnout e intención de dejar el trabajo, molestias músculo-esqueléticas, entre otras, e incidir además en la organización del trabajo y en la calidad del cuidado entregada a los usuarios.

De igual forma, según Flores M.S. y Cols⁶ el contexto laboral de los profesionales de Enfermería se evidencia principalmente con problemáticas relacionadas a las Condiciones Laborales marcadas por la presencia de riesgos de tipo psicosocial, sobrecarga de trabajo, jornadas extensas, turnos rotatorios, trabajo nocturno, frecuentes cambios de servicios y carga psicológica por manejo de situaciones críticas.

También Granero A. y Cols⁷ dicen que la literatura científica ha analizado el impacto de las Condiciones Laborales sobre el bienestar y el rendimiento profesional, así como sus múltiples efectos colaterales sobre la salud ocupacional y la calidad del servicio prestado. Estas aparecen como una espiral negativa de presión asistencial con: escasez de personal, sobrecarga de tareas, déficit de tiempo para ejecutarla completamente y bien; estrés y Burnout; absentismo y presentismo, rotación y abandono del centro de trabajo; y abandono de la profesión.

⁶ Flores M.S. y Cols . *Enfermedad crónica y Condiciones Laborales del personal de Enfermería del Hospital Municipal Los Andes*. Investigaciones Feministas. Mayo. La Paz, 2022 13 (1): 236. Disponible en: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8560108> Consultado el día 3 de Noviembre del 2023

⁷ Granero A. y Cols. *Condiciones Laborales y significados del trabajo en Enfermería en Barcelona*. Latino-Americana de Enfermagem. Madrid, 2018 26 e2947:2 Disponible en: <https://www.scielo.br/j/rlae/a/PcYykCWJPjrfPyzmYMwm56d/abstract/?lang=es#> Consultado el día 3 Noviembre del 2023.

- Salarios bajos

Para Orcacita A.P. y Orelle L.⁸ la Enfermería como ocupación del cuidado dentro del grupo de trabajadores del área de la salud presenta como particularidad, ser una actividad con un alto nivel de feminización y mayor carga de cuidado directo de los usuarios en sus tareas. Las problemáticas que afectan a las Enfermeras (os) son diversas e impactan negativamente tanto en sus Condiciones Laborales como en la calidad de la atención en salud. La sobrecarga laboral, el pluriempleo, las deficiencias en infraestructura e insumos y los bajos salarios de las Enfermeras (os) son correlatos de la situación general del sector de la salud. Aun así, las Enfermeras (os) también presentan particularidades que los colocan en una posición de mayor vulnerabilidad.

Por otro lado, para García Y. y Cols⁹ otro factor que puede afectar son los turnos, debido a que se generan cambios en el organismo que se ponen de manifiesto como cansancio o fatiga excesiva, además de que los horarios dificultan la compatibilidad con la vida familiar. De igual manera, los bajos salarios obligan a que el personal de Enfermería se desempeñe en más de un empleo, asumiendo largas jornadas laborales. Estos y algunos factores más,

⁸ Orcacita A.P. y Orelle L. *Condiciones Laborales del personal de Enfermería en una Clínica de alta complejidad en Valledupar*. Enero-junio. Biociencias. Barranquilla, 2019 14(1): 84 Disponible en: <https://revistas.unilibre.edu.co/index.php/biociencias/article/view/5334> Consultado el día 3 Noviembre del 2023.

⁹ García Y. y Cols. *Satisfacción laboral del personal de Enfermería en dos Instituciones de Salud Pública: Caso Hidalgo, México*. Ciencias Administrativas N°1. México, 2016 p.27 Disponible en: <https://cienciaadministrativa.uv.mx/index.php/cadmiva/article/view/2325> Consultado el día 8 de noviembre del 2023

traen consecuencias negativas para el personal de Enfermería que repercuten en el cuidado de los pacientes.

- Ambiente laboral negativo

Respecto a las Condiciones ambientales como: temperatura, iluminación y espacio, se cree que existe una correlación directa con el puntaje total de la calidad del cuidado, a excepción del ruido. Es decir, contar con espacios iluminados es esencial para aquellas actividades que implican un esfuerzo visual alto, como es el cuidado de Enfermería. Asimismo, una temperatura inadecuada puede afectar el desempeño laboral, lo mismo que la no disponibilidad de luz natural. De igual forma, una temperatura ambiental agradable ha sido identificada como protectora de estrés en el ambiente físico de trabajo. Sumando a esto, las Condiciones de Trabajo pueden verse seriamente perturbadas si los espacios de los lugares de trabajo no permiten que los trabajadores se desempeñen sin riesgos para su seguridad y salud.¹⁰

En relación a la iluminación, la ausencia de iluminación natural y la de tipo artificial es inadecuada en los sitios de trabajo para el personal, porque éstas pueden producir deslumbramientos y brillos sobre los puestos de trabajo, provocando discomfort visual. En relación con las temperaturas anormales, la elevación de la temperatura que afecta principalmente al personal de

¹⁰ Luengo C. Opcit p.5.

Enfermería de las zonas de esterilización y Cirugía, donde los sistemas de ventilación de por sí son inadecuados, provocan fatiga física y psíquica.¹¹

El Consejo Internacional de Enfermeras (*CIE*), al abordar la salud y la seguridad laboral de las Enfermeras, considera que el entorno laboral de los trabajadores sanitarios es uno de los más peligrosos y en él las Enfermeras a menudo se ven expuestas a peligros para su salud. Las lesiones y enfermedades laborales incrementan la angustia psicológica y la insatisfacción laboral provocan a menudo una mayor renovación del personal, lo cual agrava aún más la escasez de enfermeros y exacerba los problemas del personal de Enfermería.¹²

- Insatisfacción laboral

García Y. y Cols citando a Bockerman Ilmakunas (2012) mencionan que la satisfacción laboral afecta positivamente la productividad, al disminuir aspectos como el Ausentismo y Rotación del personal, que por ende suceden cuando existe insatisfacción. Por su parte Abrajan, Contreras y Montoya (2009) sugieren que es de suma importancia para las organizaciones conocer la perspectiva del trabajador respecto a la satisfacción laboral, para obtener información valiosa sobre la percepción que tienen de los factores

¹¹ Pico M.E y Escobar A. Opcit p.7.

¹² Leiton Z.E y Arteaga N.E. Opcit p.33.

que influyen en el desempeño de su trabajo y de esta manera, poder enfocar en la mejora continua de los procesos y la productividad.¹³

Entonces, para Brunelli M.V. y Cols¹⁴ la satisfacción laboral es alta entre los trabajadores al igual que la participación en los procesos de mejora y el trabajo en equipo. Por otro lado, esta sería mayor, cuando se perciba menor conflicto personal, de rol, menor carga de trabajo y mayor claridad de rol. Por su parte, la satisfacción aumenta también cuando se recibe mayor soporte social y organizativo. De igual modo, otros autores determinan que a mayor presencia de factores de demanda, menos satisfacción laboral.

Asimismo, para Seguel F. y Cols¹⁵ en contraposición, la insatisfacción en el trabajo surge cuando los Enfermeros dedican mayor parte del tiempo en realizar actividades administrativas que no les permiten atender directamente a los pacientes a cabalidad o cuando no existe el debido reconocimiento de parte de los superiores o la comunidad. Es decir los derechos de los trabajadores se minimizan o no son tomados en cuenta, las remuneraciones no son justas y las relaciones jerárquicas e interpersonales son conflictivas.

¹³ García Y. y Cols. Opcit. p. 27.

¹⁴ Brunelli M.V. y Cols. *Condiciones laborales y sus consecuencias en la Satisfacción laboral en un hospital de Emergencias*. Horizonte de Enfermería. Abril. Buenos Aires, 2022; 33 (1): 42 Disponible en: <https://pensamientoeducativo.uc.cl/index.php/RHE/article/view/44363/39743> Consultado el día 8 de noviembre del 2023

¹⁵ Seguel F. y Cols. *El trabajo del personal de enfermería: una revisión de la literatura*. Ciencia y Enfermería. Agosto. Concepción, 2015; 21 (2):4 Disponible en: https://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0717-95532015000200002 Consultado el día 8 de noviembre del 2023

Por su parte, García Y. y Cols citando a Ruzafa, Madrigal, Velandrino y López (2008) evaluaron la Satisfacción laboral en doscientas ochenta y tres profesionales de Enfermería españolas que trabajan en veinticuatro hospitales ingleses. Para ello, se aplicó el cuestionario de Font Roja que evalúa nueve dimensiones. Se demostró que las Enfermeras que trabajan en los hospitales ingleses tienen un nivel medio de satisfacción laboral. Así mismo, las puntuaciones más altas se obtuvieron en las dimensiones de relaciones con los compañeros, así como las relaciones con los jefes; por el contrario, las que produjera mayor satisfacción laboral fueron las satisfacciones por el trabajo y la competencia profesional.¹⁶

Por otro lado, García Y. y Cols citando a Bobbio y Ramos (2010) realizaron una investigación con la finalidad de determinar la satisfacción laboral y los factores asociados en empleos de un Hospital de Lima, Perú; incluyendo personal de Enfermería y Obstetricia, técnicos de Enfermería y Médicos. Se concluyó que existe un bajo porcentaje de satisfacción laboral en los empleados y los factores asociados a la satisfacción son diferentes entre la percepción del personal médico y el no médico. Asimismo, en dicha investigación no se demostró asociación entre el género del trabajador y satisfacción laboral, a pesar de la alta frecuencia de mujeres en el grupo del personal no médico.¹⁷

¹⁶ García Y. y Cols. Opcit. p.31

¹⁷ Id.

- Pluriempleo

Para Aspiazu E.¹⁸ otra situación muy generalizada en la salud en Argentina es el pluriempleo, que alcanza al 26.40% de los ocupados del sector, mientras que en el resto de las actividades esa proporción del 9.60%. Entre los profesionales es considerablemente superior, siendo el 43.00% quienes tienen más de un empleo. En relación con la extensión de la jornada laboral, quienes solo tienen una ocupación trabajan en promedio 39.1 horas semanales en el sector, mientras que los pluriempleados se encuentran ocupados durante 52.2 horas a la semana. En muchos casos el pluriempleo responde al doble vínculo laboral que establecen las y los trabajadores, quienes además de desempeñarse en establecimientos públicos realizan actividades en el sector privado en forma independiente o en docencia e investigación. Es decir, el incremento del pluriempleo en el sector puede explicarse a partir de distintos factores, como la ampliación de la proporción de puestos de tiempo parcial y la caída de remuneraciones, que inducirá a la búsqueda de fuentes adicionales de ingreso; tal es el caso de los Enfermeros.

En la Enfermería de Argentina, el pluriempleo adquiere diversas variantes. Una forma es la doble jornada laboral en distintos establecimientos y otra muy frecuente, es la extensión de las jornadas laborales en un mismo establecimiento a través de las

¹⁸ Aspiazu E. *Las Condiciones Laborales de las y los Enfermeros: entre la profesionalización y la precariedad del cuidado en la salud*. Trabajo y sociedad. Santiago del Estero, 2017; 28: 16. Disponible en: <https://www.unse.edu.ar/trabajosociedad/28%20DOSSIER%2002%20ASPIAZU%20ELIANA%20Enfermeras.pdf> Consultado el día 8 de noviembre del 2023

horas extras. Ambas funcionan como mecanismos “compensadores” de los bajos salarios. De las entrevistas surge que entre las y los trabajadores de menor calificación en los que la carga horaria no es muy alta y donde suelen predominar las mujeres que son jefas del hogar, tener más de un empleo aparece como una salida frecuente para aumentar los ingresos.¹⁹

Además, la precariedad laboral de la Enfermería reproduce la situación descripta para el conjunto del sector y se agudiza en los establecimientos más pequeños, principalmente en la rama de los Geriátricos, donde la falta de registro (con su consecuente precariedad contractual, laboral y desprotección en relación con la seguridad social) es una de las problemáticas más difíciles de enfrentar, tanto de las políticas de fiscalización estatal como de las inspecciones sindicales.²⁰

Así, para Mellado V,²¹ entre las causas atribuidas a la afección del personal se señalaba el “pluriempleo”, ya que como advierte la prensa, “los trabajadores que se desempeñan en varios centros de atención de la salud constituyen un riesgo en tanto podrían trasladar el virus”. Tal situación se asocia a los bajos salarios y la precarización laboral en que se encuentra un segmento de estos trabajadores, tal cual viene reclamando el sector gremial. Otro factor

¹⁹ Ibid p. 18

²⁰ Ibid p. 17

²¹ Mellado V. *Regularización laboral y Condiciones de Trabajo del sector de Enfermería de Mendoza durante la Pandemia de Covid-19*. Ejes de Economía y Sociedad. Agosto-Diciembre. Buenos Aires, 2022; Año 6 N°11: 453. Disponible en: <https://pcient.uner.edu.ar/index.php/ejes/article/view/1507> Consultado el 8 de noviembre del 2023

que señalaban los trabajadores y los gremios de la salud era la “falta de limpieza” por lo que solicitaron ante las autoridades mayores dotaciones para asegurar la higiene constantemente. También se reclamó por turnos y horarios rotativos para evitar contagios masivos y asegurar los servicios.

Por otro lado, la Pandemia visualizo la precariedad del sector salud en Argentina, especialmente porque muchos Enfermeros tienen pluriempleo y además son monotributistas o prestadores, lo que hace que no cuenten con Contratos de trabajo estables que garanticen la protección social que tradicionalmente ha sido asociada al empleo, especialmente en las sociedades salariales.²²

- Capacitación

Para Quintana D. y Tarqui C.²³ llama la atención que más de la mitad de los profesionales de Enfermería manifestaron que no reciben Capacitación por parte de la Institución de salud; al respecto, diversos autores señalan que la capacitación afecta directamente en la calidad de atención dada a los pacientes debido a que fortalece los conocimientos mejorando los procedimientos de atención y el uso de nuevas tecnologías que contribuyen a mejorar el desempeño del profesional.

²² Ibid p. 455

²³ Quintana A. y Tarqui C. *Desempeño profesional del personal de Enfermería en un Hospital de la Seguridad Social del Callao, Perú*. Enero. Lima, 202; 20 (1):11 Disponible en: <https://pesquisa.bvsalud.org/portal/resource/pt/biblio-1053249> Consultado el día 8 de noviembre del 2023

De igual forma, la Satisfacción laboral se correlacionó de forma negativa con las demandas laborales y positivas con los recursos. Se encontró que existe relación entre la satisfacción laboral y la percepción de haber recibido la capacitación necesaria. La oportunidad de participar en procesos de mejora y el acuerdo en que el Hospital Solidario Covid Austrial (HSCA) promovió el crecimiento profesional. También se encontró que la satisfacción laboral está relacionada con el deseo de continuidad laboral en el HSCA y continuidad profesional en el próximo año. La satisfacción es mayor entre quienes desean permanecer trabajando en el Hospital que en los que desean abandonar o los indecisos, lo mismo ocurre con aquellos que desean dejar la profesión en los próximos años.²⁴

- Conflictos

Para Parnov B y Cols²⁵ las causas más comunes de conflictos institucionales son fallas de comunicación, deficiencia en la estructura institucional y problemas en el comportamiento individual en las Instituciones. Además, los recursos limitados son también considerados causa de conflicto, cuando involucran la inadecuada estructura física, la falta de recursos financieros, la disponibilidad de aparatos estropeados y obsoletos, generando conflictos operacionales que afectan el desarrollo de los profesionales.

²⁴ Brunelli M.V y Cols Opcit p.14

²⁵ Parnov B. y Cols. *Conflictos en las Instituciones de salud: desafío necesario al trabajo del Enfermero*. Enero-Junio. Index de Enfermería. Granada, 2012; 21 (1-2): 2 Disponible en: https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1132-12962012000100013 Consultado el día 8 de noviembre del 2023

Cotidianamente el Enfermero prueba situaciones en las que es necesario elegir, y para ello, se inicia un proceso evaluativo que involucra desde considerar sus pretensiones personales y aspiraciones de las instituciones en las que actúa, así como ponderar las consecuencias de lo que decide rechazar o invertir. Ese proceso de elección puede ser asociado a la vivienda de conflictos, entendido como todo lo que puede interferir en la conquista de los deseos, de las voluntades, de las metas o de los objetivos.²⁶ Al reflexionar de esa forma, podemos identificar en el cotidiano laboral del Enfermero, muchas situaciones que generan conflictos, sean los de carácter interpersonal, o grupal. Así, es posible ver la complejidad del tema, considerando su relación con situaciones vividas tanto en la vida personal como en el trabajo de los sujetos.²⁷

El campo de Enfermería se ha configurado a partir de tres categorías de personal: Licenciados en Enfermería, Técnicos y Auxiliar de Enfermería. Esta diversidad responde al atribulado proceso de profesionalización, vinculado con las distintas políticas sanitarias, los enfoques de los programas de formación y las prácticas resultantes en particular el trabajo. Por ello, es necesario examinar los instrumentos que han regulado el campo de la Enfermería en Mendoza en las últimas décadas, los conflictos que ha traído aparejado la mayor especialización de Enfermeros y las

²⁶ Id.

²⁷ Id.

desigualdades que han generado en torno a las Condiciones de Trabajo y al salario en el espacio provincial.²⁸

- Riesgos de trabajo

Para Quinceno O.²⁹ la naturaleza misma del trabajo que se realiza expone al personal de Enfermería a muchos riesgos para su salud, los cuales se agudizan por las Condiciones laborales; la carga de trabajo excesivo y en consecuencia la fatiga crónica, el medio ambiente hospitalario y la exposición permanente a riesgo biológico, primordialmente, la escasez de elementos indispensables para realizar su trabajo.

A lo anterior se añaden los señalados en diversos estudios y encuestas realizadas en varios países del mundo. Entre los accidentes de trabajo se destacan los provocados por la electricidad estática, causando grandes heridas e incluso la muerte; en los quirófanos se registra cada año explosiones causadas por gases utilizados para la narcosis, las caídas o resbalones. Las enfermedades infecciosas constituyen otro riesgo muy frecuente debido a la manipulación de sangre, orina, líquido cefalorraquídeo, heces, vómito, etc. Entre las infecciones se destacan la Hepatitis viral TBC, considerada en algunos países como enfermedad profesional para el personal de Enfermería.³⁰

²⁸ Mellado V. Opcit p. 44.

²⁹ Quiceno O. *Condiciones laborales de las Enfermeras*. Avances de Enfermería. Bogotá, 2019, 6(1) p.113 Disponible en: <https://revistas.unal.edu.co/index.php/avenferm/article/download/83385/72885/444941>
Consultado el día 8 de noviembre del 2023

³⁰ Ibid p.114

Así, para determinar los factores de riesgo ocupacionales de las Enfermeras se tienen en cuenta las siguientes variables a saber: el medio ambiente físico de trabajo, los contaminantes químicos y biológicos, las condiciones de seguridad, la carga física y mental de trabajo y la organización de trabajo.³¹

- Insumos

Las demandas son Condiciones de Trabajo psicológicamente estresantes, mientras que los recursos aluden a la oportunidad que tienen las personas de ejercer influencia y control sobre la situación laboral. Cuando las demandas son altas y los recursos escasos pueden generar respuestas psicológicas negativas (como la fatiga, ansiedad, depresión y enfermedad física). Durante la pandemia, la carga de trabajo y el compromiso emocional constituyeron factores de demanda estresantes en el ámbito laboral en salud. Además, el uso y escasez de recursos laborales provocó ansiedad y menor satisfacción laboral.³²

A fin de contrarrestar las altas demandas de los trabajadores en situación de Pandemia se recomendó fortalecer los recursos. Estos pueden darse con el apoyo social y organizacional desde los cargos de gestión hacia los trabajadores, la disponibilidad de recursos y la autonomía del trabajador. También a través de la

³¹ Pico M.E y Escobar A. Opcit p. 8

³² Brunelli M.V y Cols. Opcit p. 35

educación, el trabajo en equipo, la comunicación y colaboración entre colegas, así como acciones de bienestar al trabajador, entre otras.³³

De igual forma, al analizar el contexto del ámbito laboral, es posible que la baja disponibilidad de material y equipamiento necesario para la atención del paciente, incremente la percepción del riesgo y seguridad tanto para el paciente como para el profesional de Enfermería que podría incrementar las dificultades en el desempeño del profesional de Enfermería sobretodo en áreas críticas.³⁴

También en el ámbito de la Salud Pública, en todas las jurisdicciones del país, se adiciona la cuestión del déficit de infraestructura y de insumos, que afectan tanto la calidad de atención como las Condiciones de Trabajo del sector. Techos rotos, pisos inundados, roturas, goteras, falta de higiene, insuficiencia de recursos, falta de insumos, equipos obsoletos, son imágenes recurrentes en los discursos de las y los entrevistados que describen las condiciones de infraestructura y abastecimiento de los hospitales públicos de la Provincia de Buenos Aires.³⁵

En la Pandemia, los diarios se hicieron eco de los testimonios de los profesionales de Enfermería, que ponían de relieve las condiciones precarias del trabajo: una enfermera del hospital Notti manifestaba, por ejemplo, que al inicio de la Pandemia, muchos Enfermeros y personal de salud revestían la categoría de

³³ Id.

³⁴ Quintana A. y Tarqui C. Opcit p. 11.

³⁵ Azpiazu E. Opcit. p. 16.

“prestadores”, es decir, eran personas que facturan a través de un monotributo, por lo que no gozan de vacaciones ni aguinaldo, y ganaban alrededor de 25.000 pesos por mes. También, los Enfermeros denunciaban la falta de insumos, que ponían en peligro sus vidas y las de sus próximos.³⁶

- Precariedad del trabajo

La precarización de las formas de contratación es una de las deficiencias más apremiantes que afectan a todo el sector salud, tanto en el subsector público como en el privado. Dentro de la gran heterogeneidad en las modalidades de contratación, las tres formas principales son: la planta permanente del Estado, que otorga garantía de estabilidad en los cargos, a los que se accede por concurso; los regímenes de contratación periódicos, con protección social y garantías, tanto amparados en normas de empleo público como en la Ley de Contrato de Trabajo y los regímenes de contratación sin relación de dependencia, efectivizados por medio de locaciones de servicio o bien como locaciones de obra.³⁷

Así, la precariedad laboral se encuentra como una tendencia global en el mercado laboral en relación al campo de Enfermería, basada en la contratación por tiempo determinado y la inestabilidad laboral, perjudicando a los profesionales en cuanto a

³⁶ Mellado V. Opcit p.451.

³⁷ Azpiazu E. Opcit p.15.

sus derechos y reduciendo la remuneración, este hecho puede ser justificado por el aumento de la mano de obra disponible.³⁸

La Pandemia de COVID 19 condujo por ejemplo, a un empeoramiento de las Condiciones Laborales, ya que se ampliaron las horas de trabajo, se redujeron descansos y había un importante temor al contagio, entre otras variables. De acuerdo a una encuesta realizada por el equipo de investigación, 94.00% de las Enfermeras y Enfermeros de Mendoza indicó que la Pandemia hizo aumentar su ritmo de trabajo y el ochenta y nueve por ciento consignó que se redujeron sus tiempos de descanso. En especial, el 65.00% apuntó que se redujeron los francos semanales mientras que el 44.00% pudo tomarse vacaciones recién enero del 2021, momento en que los casos de COVID 19 redujeron en la provincia. También el 83.00% señaló que con la Pandemia se incorporaron actividades que antes no realizaban, como la limpieza y atención en otras zonas en las que habían sido designadas. Por otro lado, el 72.00% indicó que sintió “ocasionalmente” frustración o depresión en su trabajo y el 22.20% lo sintió “frecuentemente”.³⁹

³⁸ Bezerra K. y Cols. *Precarización en el Trabajo de Enfermería: Un Estudio reflexivo*. Núcleo de Conocimiento. Mayo. Sao Paulo, 2023; 2 Año 8: 107 Disponible en: <https://www.nucleodoconhecimento.com.br/salud/trabajo-de-enfermeria> Consultado el día 9 de noviembre del 2023

³⁹ Mellado V. Opcit p. 454.

3. METODOLOGÍA

3.1 VARIABLE: CONDICIONES DE TRABAJO

3.1.1 Dimensiones e Indicadores

DATOS SOCIODEMOGRÁFICOS

- Edad
- Sexo
- Turno de trabajo
- Categoría laboral
- Servicios en el que trabaja
- Años de servicio
- Dependencia Institucional
- Estado de la República donde trabaja

CONDICIONES INDIVIDUALES

- Estado de salud
- Formación profesional
- Motivación para el empleo
- Autoconcepto

CONDICIONES INTRALABORALES

- Ambiente de trabajo
- Sobrecarga de trabajo

- Recursos e insumos
- Organización del trabajo
- Carga física y mental
- Varios trabajos (Pluriempleo)

CONDICIONES EXTRALABORALES

- Calidad de vida
- Existencia de casa
- Traslado al trabajo
- Familiares discapacitados

3.1.2 Tipo de estudio

Se trata de un estudio de corte cuantitativo, no experimental, transversal, descriptivo y diagnóstico, cuyo propósito fue analizar las Condiciones de Trabajo del personal de Enfermería en tres Instituciones de salud entre las que están: SSA, IMSS e ISSSTE de Michoacán, para proponer mediante la Federación Mexicana de Colegios de Enfermería, ofrecer mejores Condiciones de Trabajo para el personal de Enfermería.

3.1.3 Organización de la investigación

El estudio se ha realizado en 4 fases. En la primera, se hizo un análisis del estado del arte de las Condiciones de Trabajo para poder construir el Marco teórico de la investigación, lo que permitió realizar un diagnóstico situacional en materia de las Condiciones de Trabajo de América Latina, que sirvió de referencia para la situación de México, en el Estado de Michoacán.

En la segunda fase se midieron los indicadores de cada una de las dimensiones estudiadas. Por ejemplo, en materia de Datos Sociodemográficos se midieron los datos: edad, sexo, turno de trabajo, categoría laboral, servicio en que trabaja, años de servicio, dependencia institucional y Estado de la República donde trabajan.

En la Dimensión Condiciones Individuales, se midieron los siguientes indicadores: Estado de salud, Formación profesional, Motivación para el trabajo y Autoconcepto.

En la Dimensión Condiciones de Trabajo Intralaborales, se midieron los siguientes indicadores: Ambiente de trabajo, Sobrecarga de trabajo, Insumos necesarios, Organización en el trabajo, Carga física y mental, existencia de varios trabajos (Pluriempleo), Limpieza del área de trabajo, Agotamiento y cansancio, Conflictos del trabajo y Sueldo.

En la Dimensión Condiciones Extralaborales se midieron los siguientes indicadores: Calidad de vida, existencia de Casa o departamento, traslados a la casa, familiares discapacitados. En la tercera y cuarta fases se aplicó, el instrumento al personal de Enfermería de las tres Instituciones y en la cuarta fase se analizaron los cuadros, las gráficas y se dieron los resultados.

- Instituciones involucradas.

Las Instituciones involucradas en esta investigación fueron la Facultad de Enfermería y Obstetricia de la UNAM, la Federación Mexicana de Colegios de Enfermería y el Hospital General Dr. Manuel Gea González. Entonces, la líder de esta investigación es la FENO con la Dra. Carmen L. Balseiro Almario.

- Personal involucrado.

Los recursos humanos del proyecto son: Dra. Carmen L. Balseiro, Mtra. María del Rosario Monterrosas Regalado, Mtra. Mayra Alarcón Cerón, Dra. Ma. Teresa Maldonado Guiza y la Dra. Amalia Ávila Silva, en donde las 3 primeras pertenecen a la FENO y las 2 últimas a las últimas a la Federación Mexicana de Colegios de Enfermería (FEMCE). También participan del Hospital Dr. Manuel Gea González las maestras: Mtra. María Adriana Chaparro Sánchez, Mtro. Yohyotzin Edgar Tapia Juárez, Dra. María Teresa Maldonado Guiza, Mtra. María del Rosario Monte Rosas

Regalado, Mtra. Wendy M. Suasto Gómez y Mtra. Nayeli Aguilera Padilla.

3.1.4 Instrumento

El Instrumento utilizado fue elaborado con preguntas cerradas- estructuradas y con 5 respuestas tipo Likert donde la respuesta 1 es la mejor respuesta y donde la respuesta 4 es la peor. De manera adicional, la respuesta 5 llamada Sin Respuesta, donde cabrían las opciones de las personas que no quisieran contestar. La escala del instrumento fue de carácter ordinal con opciones múltiples de 5 respuestas, desde la mejor hasta la peor respuesta, dando la oportunidad de escoger entre los encuestados, la opción que más se ajuste a sus intereses en materia de Condiciones de Trabajo.

Se considera que este instrumento tiene una autoría de García J.C. y Cols desarrollado en Bogotá, Col. y representa un alpha de Crombach de .80 lo cual da Validez y Confiabilidad del mismo.

3.1.5 Aplicación del instrumento al personal de Enfermería.

El instrumento fue aplicado al personal de Enfermería del Estado de Michoacán, mediante una organización gremial que se llama Federación Mexicana de Colegios de Enfermería (FEMCE) que tiene en el estado de Michoacán varios

Colegios de Enfermería y a nivel nacional ostenta 48 Colegios. Entonces, esta organización envió el instrumento por la plataforma Google Forms a los dispositivos móviles de sus afiliados contando con la participación de 356 personas de la Secretaría de Salud, del IMSS y del ISSSTE. Las respuestas de las personas encuestadas fueron enviadas a la Coordinación de investigación del Hospital General Dr. Manuel Gea González, para poder realizar el procesamiento de los datos y obtener los resultados en cuadros y gráficas de diversos tipos.

- Criterios de inclusión, exclusión y eliminación.

En el criterio de Inclusión se toma en cuenta al personal profesional de enfermería que atiende pacientes y que pertenece a la FEMCE. En el criterio de Exclusión se tomó en cuenta al personal profesional de enfermería que no pertenece a la FEMCE y que está trabajando en cualquiera de los Sectores de Salud de Michoacán. En el criterio de eliminación se tomó en cuenta al personal no profesional de Enfermería como son Auxiliares de enfermería, Camilleros, Asistentes o aquellas personas que no desearon colaborar en la investigación.

-Consideraciones éticas.

La presente investigación se fundamenta en el reglamento de la Ley Federal de Salud en materia de Investigación y Salud, publicado en 1987 específicamente en el título II Cap.1,

artículo 14 fracción I, en la que se hace referencia a los principios científicos y éticos de una investigación.

De igual forma, el principio de privacidad consignado en el artículo 16 que consignado señala lo concerniente del anonimato de los individuos sujetos a investigación y la credibilidad de los datos, los cuales serán éticamente de orden académico y científico. Por lo anterior y de conformidad con lo establecido en los artículos 17 fracción 1 y 23 del citado Reglamento, esta investigación se considera SIN RIESGO ya que no afecta en ningún sentido a las personas. Sin embargo, una vez que se hayan dado a conocer los objetivos de la misma, se respetará la decisión de las personas de participar o no en ella.

De igual forma, se consideró necesario la elaboración que las hojas de Consentimiento Informado y fueron tomados en cuenta los principios éticos para la investigación de la FENO.

3.1.6 La Tesis sobre Condiciones de trabajo de los profesionales de Enfermería en tres Instituciones de Salud en el Estado de Michoacán, como producto de titulación.

La Tesis sobre Condiciones de Trabajo de los profesionales de enfermería en tres Instituciones de Salud, en el

estado de Michoacán es producto de la investigación titulada “Condiciones de Trabajo y Satisfacción laboral de los profesionales de enfermería en dos Estados, de la República Mexicana, 2022”, cuya líder es la Dra. Carmen L. Balseiro Almario y cuya investigación tiene el Folio 141 con autorización del Comité de Investigación, iniciando el Proyecto en Mayo del año 2022, y cuya terminación será en el año 2024. El grupo de investigación al que pertenece este Proyecto es el de Gestión de cuidado y sistemas de salud y la línea de investigación a la que se suscribe es la de Gestión de Recursos Humanos de Enfermería.

4. INSTRUMENTACIÓN ESTADÍSTICA.

4.1 UNIVERSO, POBLACIÓN Y MUESTRA

El Universo representa el 100% del fenómeno de estudio. Las (os) profesionales de Enfermería del Estado de Michoacán, son alrededor de 8004 personas. Ahora, dado que la investigación se hizo solo en profesionales que trabajan en la SSA, el IMSS y el ISSSTE, es decir en las áreas hospitalarias, esto representa el 63.15% del total, lo que da idea que solo se toma en cuenta como universo las personas que están trabajando en estas Instituciones, por lo que resulta 5054 profesionales.

Así, la Población son solo los profesionales de Enfermería que brindan atención directa a los pacientes en estas tres Instituciones con un total de 5054 profesionales de los cuales, muchos de ellos, son miembros de la FEMCE.

La Muestra fueron 356 profesionales de Enfermería registrados en la FEMCE quienes contestaron de manera aleatoria el instrumento.

En cálculos con base en estudios similares sugieren que un tamaño de muestra que permita cuantificar la magnitud de los indicadores de interés en condiciones semejantes sugirieron que podía ser entre el 10 y 15%, sin embargo, al considerar una tasa de respuesta del 5% esto equivaldría a una muestra de análisis entre

3520 y 3280 sujetos de estudio. Esto implica que se tomó como muestra al 7.00 % del personal profesional, que coincide totalmente con el requerimiento de estudios diagnósticos semejantes.

4.2 PROCESAMIENTO DE LOS DATOS.

Los datos fueron procesados en Excel, tomando en cuenta la base de Google Forms para reunir toda la información y convertirla en cuadro y gráficas significativos de la investigación. Así, de cada indicador del instrumento se realizó un cuadro y una gráfica con todas las opciones de respuesta como a continuación se presenta.

CUADRO N°1

DISTRIBUCIÓN DE LA EDAD DEL PERSONAL DE ENFERMERÍA EN TRES INSTITUCIONES DE SALUD, DEL ESTADO DE MICHOACÁN.

2022

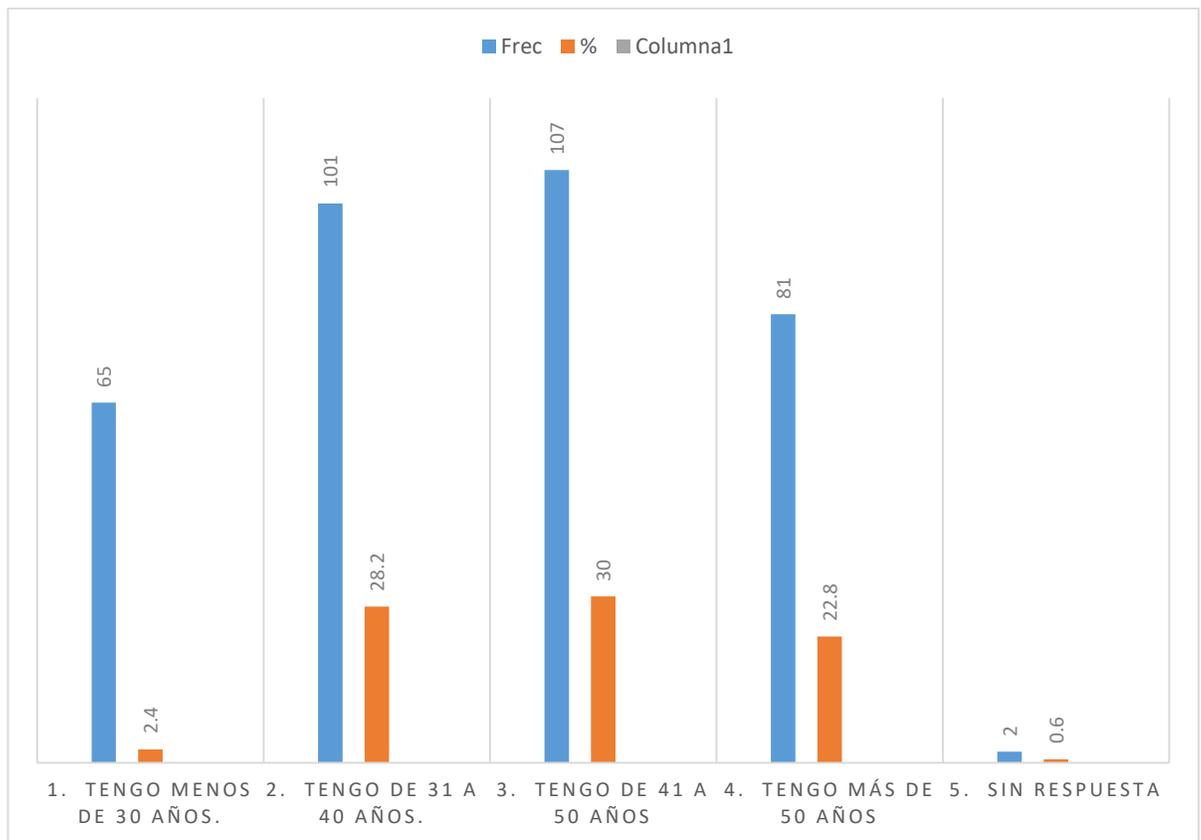
OPCIONES	Frec.	%
1. Tengo menos de 30 años.	65	18.30
2. Tengo de 31 a 40 años.	101	28.20
3. Tengo de 41 a 50 años.	107	30.00
4. Tengo más de 50 años.	81	22.80
5. Sin respuesta.	2	0.60
TOTALES	356	100

FUENTE: Balseiro L. *Condiciones de Trabajo y Satisfacción laboral de los profesionales de Enfermería en dos Estados de la República Mexicana*. Facultad de Enfermería y Obstetricia. México, 2022.

GRÁFICA N°1

DISTRIBUCIÓN DE LA EDAD DEL PERSONAL DE ENFERMERÍA EN TRES INSTITUCIONES DE SALUD, DEL ESTADO DE MICHOACÁN.

2022



Observaciones: El 30.00% del personal de Enfermería tiene entre 41 y 50 años y el 18.30%, tiene menos de 30 años de edad.

FUENTE: Misma del Cuadro N°1.

CUADRO N°2

DISTRIBUCIÓN DEL TURNO DE TRABAJO DEL PERSONAL DE ENFERMERÍA EN TRES INSTITUCIONES DE SALUD, DEL ESTADO DE MICHOACÁN.

2022

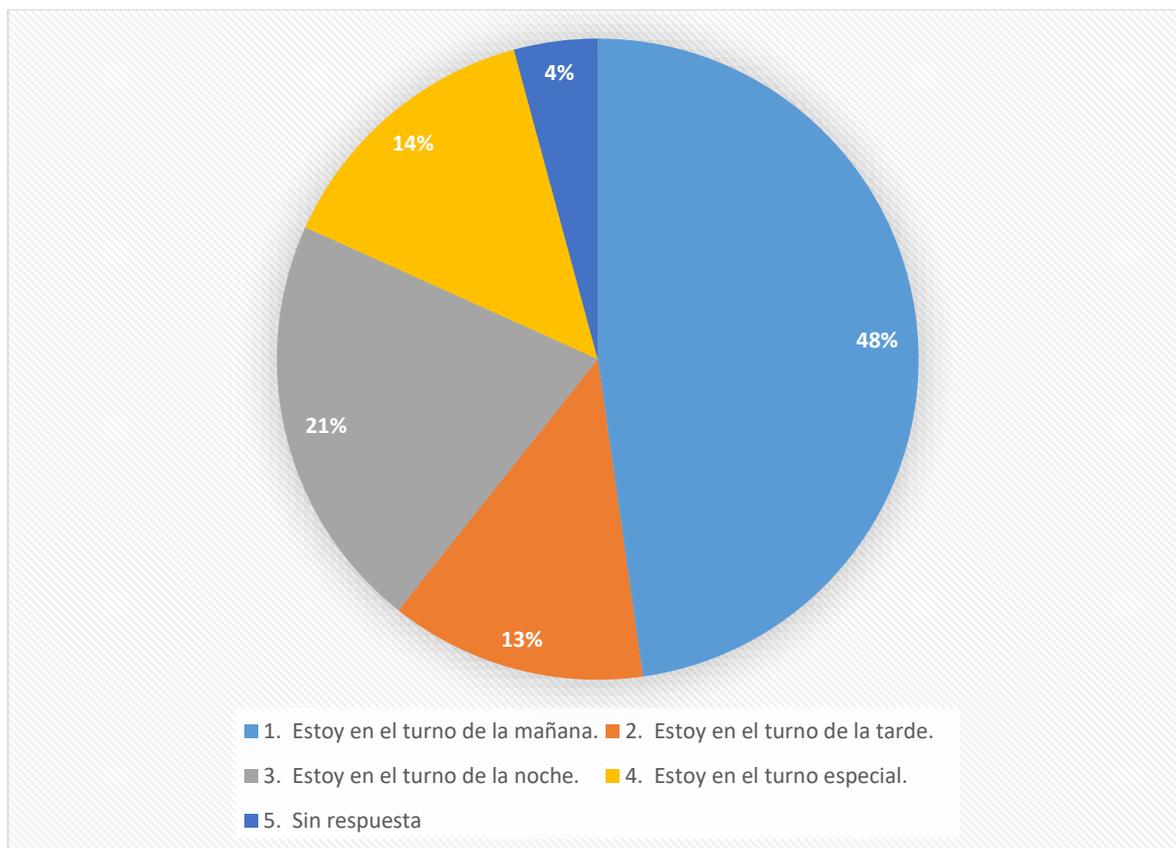
OPCIONES	Frec.	%
1. Estoy en el turno de la mañana.	170	38.20
2. Estoy en el turno de la tarde.	46	12.80
3. Estoy en el turno de la noche.	75	20.00
4. Estoy en el turno especial.	50	14.00
5. Sin respuesta.	15	15.00
TOTALES	356	100

FUENTE: Misma del Cuadro N°1.

GRÁFICA N°2

DISTRIBUCIÓN DEL TURNO DE TRABAJO DEL PERSONAL DE ENFERMERÍA EN TRES INSTITUCIONES DE SALUD, DEL ESTADO DE MICHOACÁN.

2022



Observaciones: El 38.20 % del personal de Enfermería está en el turno de la mañana y el 12.80% está en el turno de la tarde.

FUENTE: Misma del Cuadro N°1.

CUADRO N°3

DISTRIBUCIÓN DEL SEXO DEL PERSONAL DE ENFERMERÍA EN
TRES INSTITUCIONES DE SALUD, DEL ESTADO DE MICHOACÁN.

2022

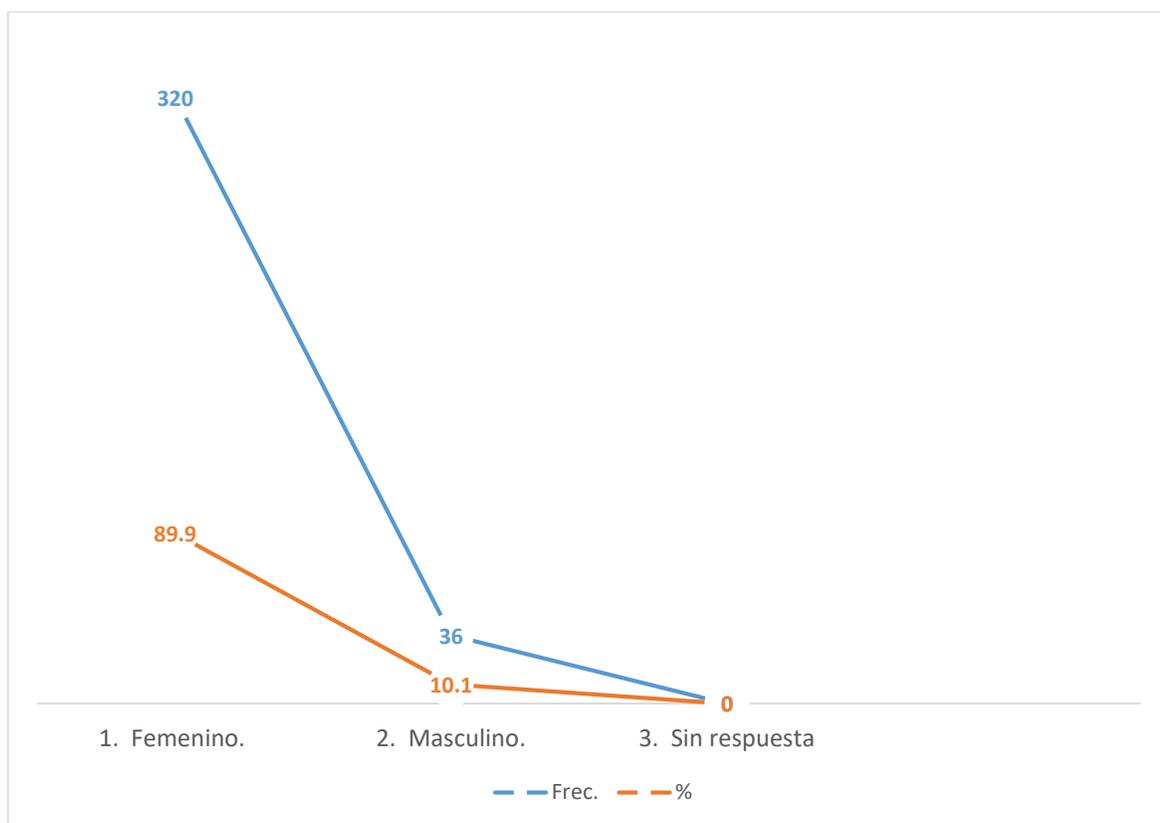
OPCIONES	Frec.	%
1. Femenino.	320	89.90
2. Masculino.	36	10.10
3. Sin respuesta.	0	0.00
TOTALES	356	100

FUENTE: Misma del Cuadro N°1.

GRÁFICA N°3

DISTRIBUCIÓN DEL SEXO DEL PERSONAL DE ENFERMERÍA EN TRES INSTITUCIONES DE SALUD, DEL ESTADO DE MICHOACÁN.

2022



Observaciones: El 89.90% del personal de Enfermería es del sexo femenino y el 10.10% es del sexo masculino.

FUENTE: Misma del Cuadro N°1.

CUADRO N°4

DISTRIBUCIÓN DE LA CATEGORÍA LABORAL DEL PERSONAL DE ENFERMERÍA EN TRES INSTITUCIONES DE SALUD, DEL ESTADO DE MICHOACÁN.

2022

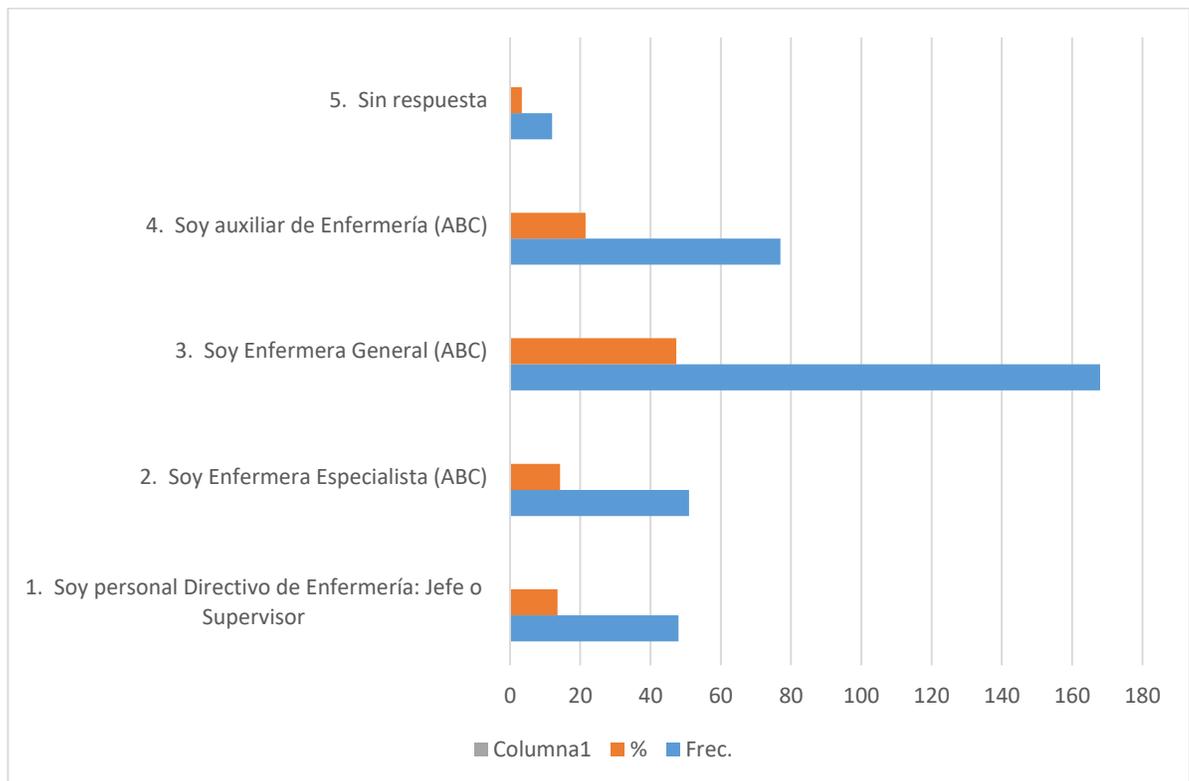
OPCIONES	Frec.	%
1. Soy personal Directivo de Enfermería: Jefe o Supervisor .	48	13.50
2. Soy Enfermera Especialista (ABC).	51	14.30
3. Soy Enfermera General (ABC).	168	47.30
4. Soy Auxiliar de Enfermería (ABC).	77	21.50
5. Sin respuesta.	12	3.40
TOTALES	356	100

FUENTE: Misma del Cuadro N°1.

GRÁFICA N°4

DISTRIBUCIÓN DE LA CATEGORÍA LABORAL DEL PERSONAL DE ENFERMERÍA EN TRES INSTITUCIONES DE SALUD, DEL ESTADO DE MICHOACÁN.

2022



Observaciones: El 47.30% del personal de Enfermería son Enfermeras Generales y el 13.50% es personal Directivo de Enfermería, como Jefes o Supervisoras.

FUENTE: Misma del Cuadro N°1.

CUADRO N°5

DISTRIBUCIÓN DEL SERVICIO EN EL QUE TRABAJA EL PERSONAL DE ENFERMERÍA EN TRES INSTITUCIONES DE SALUD, DEL ESTADO DE MICHOACÁN.

2022

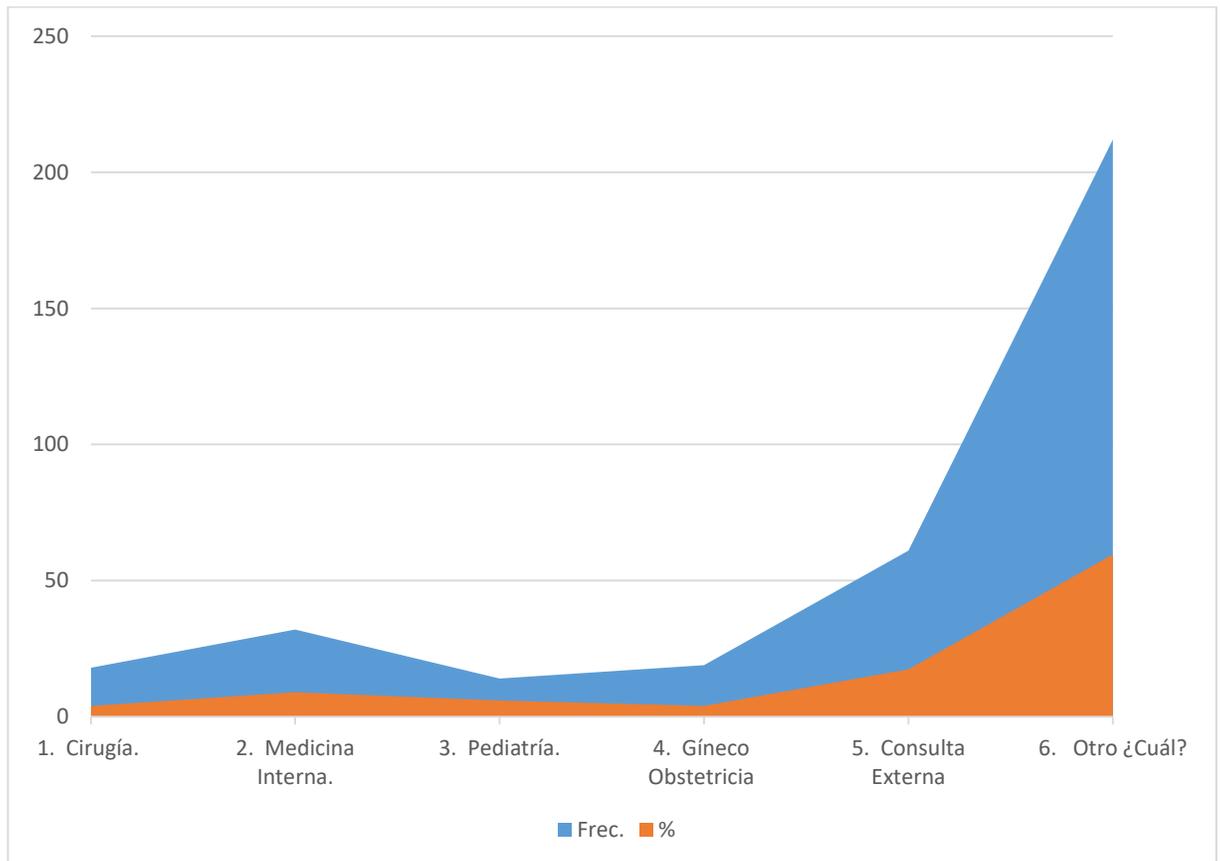
OPCIONES	Frec.	%
1. Cirugía.	18	4.00
2. Medicina Interna.	32	9.00
3. Pediatría.	14	6.00
4. Gineco Obstetricia	19	4.00
5. Consulta Externa	61	17.40
6. Otro ¿Cuál?.	212	59.60
TOTALES	356	100

FUENTE: Misma del Cuadro N°1.

GRÁFICA N°5

DISTRIBUCIÓN DEL SERVICIO EN EL QUE TRABAJA EL PERSONAL DE ENFERMERÍA EN TRES INSTITUCIONES DE SALUD, DEL ESTADO DE MICHOACÁN.

2022



Observaciones: El 59.60% del personal de Enfermería trabaja en Otros servicios y el 4.00% trabaja en Cirugía y en Gineco Obstetricia.

FUENTE: Misma del Cuadro N°1.

CUADRO N°6

DISTRIBUCIÓN DE AÑOS DE SERVICIO DEL PERSONAL DE ENFERMERÍA EN TRES INSTITUCIONES DE SALUD, DEL ESTADO DE MICHOACÁN.

2022

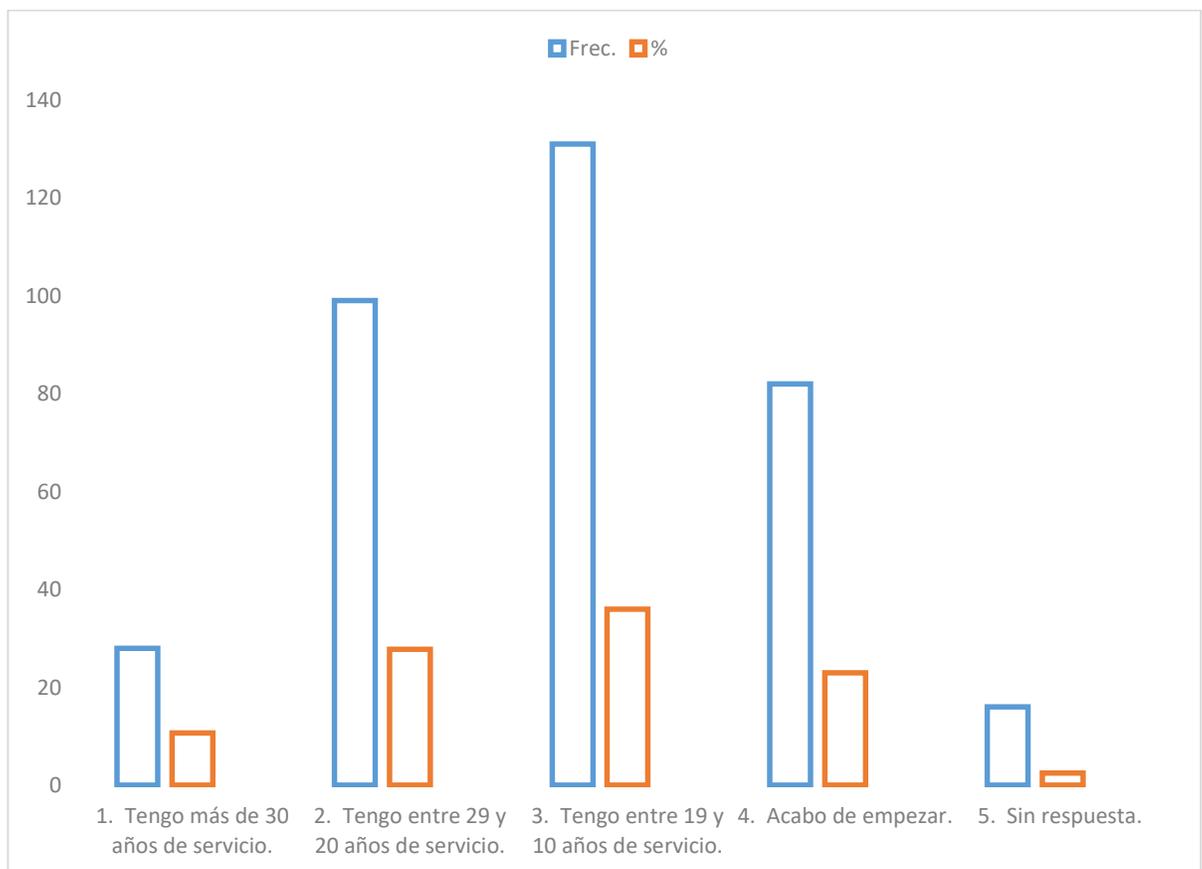
OPCIONES	Frec.	%
1. Tengo más de 30 años de servicio.	28	10.70
2. Tengo entre 29 y 20 años de servicio.	99	27.80
3. Tengo entre 19 y 10 años de servicio.	131	36.00
4. Acabo de empezar.	82	23.00
5. Sin respuesta.	16	2.50
TOTALES	356	100

FUENTE: Misma del Cuadro N°1.

GRÁFICA N°6

DISTRIBUCIÓN DE AÑOS DE SERVICIO DEL PERSONAL DE ENFERMERÍA EN TRES INSTITUCIONES DE SALUD, DEL ESTADO DE MICHOACÁN.

2022



Observaciones: El 36.00% del personal de Enfermería tiene entre 19 y 10 años de servicio y el 10.70% tiene más de 30 años de servicio.

FUENTE: Misma del Cuadro N°1.

CUADRO N°7

DISTRIBUCIÓN DE LA DEPENDENCIA INSTITUCIONAL DEL PERSONAL DE ENFERMERÍA EN TRES INSTITUCIONES DE SALUD, DEL ESTADO DE MICHOACÁN

2022

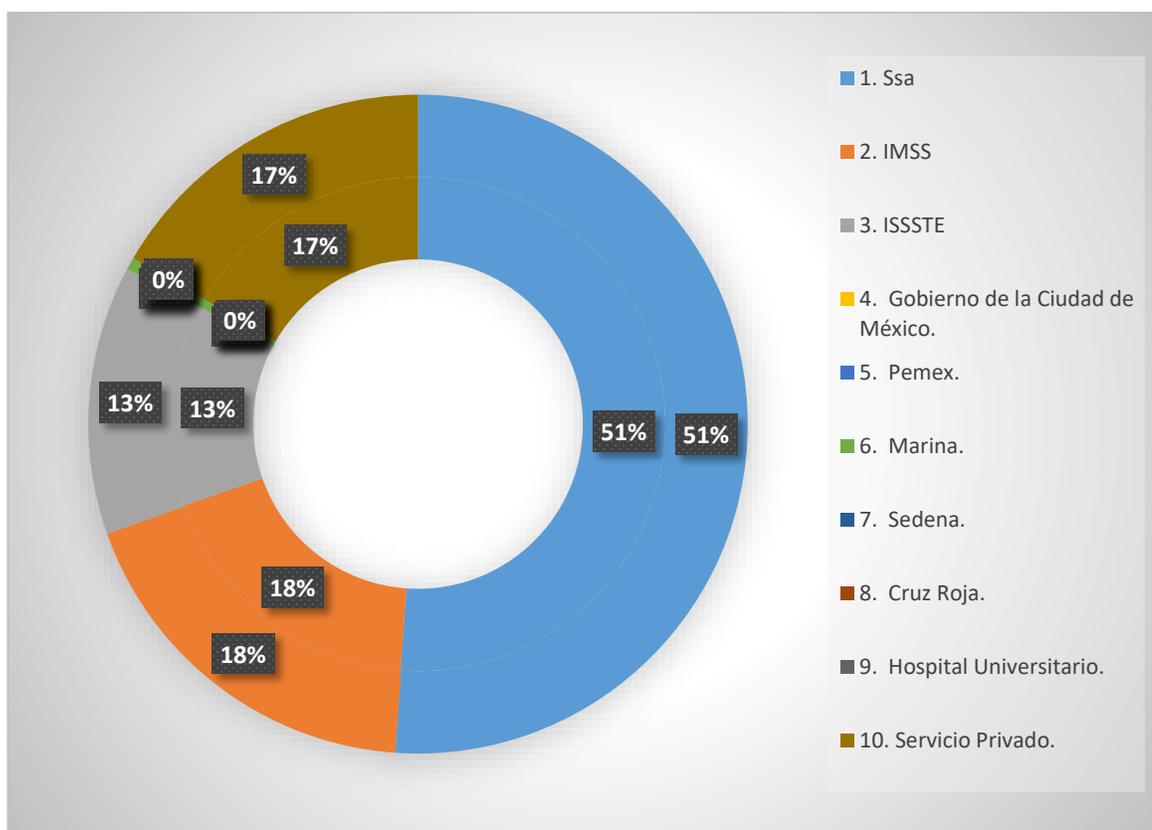
OPCIONES	Frec.	%
1. SSa.	182	51.10
2. IMSS.	66	18.50
3. ISSSTE.	47	13.20
4. Gobierno de la Ciudad de México.	0	0.00
5. Pemex.	0	0.00
6. Marina.	2	0.60
7. Sedena.	0	0.00
8. Cruz Roja.	0	0.00
9. Hospital Universitario.	0	0.00
10. Servicio Privado.	59	16.60
TOTALES	356	100

FUENTE: Misma del Cuadro N°1.

GRÁFICA N°7

DISTRIBUCIÓN DE LA DEPENDENCIA INSTITUCIONAL DEL PERSONAL DE ENFERMERÍA EN TRES INSTITUCIONES DE SALUD, DEL ESTADO DE MICHOACÁN

2022



Observaciones: El 51.10% del personal de Enfermería trabaja en la Secretaría de Salud y el 0.60 % trabaja en la Marina.

FUENTE: Misma del Cuadro N°1.

CUADRO N°8

DISTRIBUCIÓN DEL ESTADO DE LA REPÚBLICA DONDE TRABAJA EL PERSONAL DE ENFERMERÍA EN TRES INSTITUCIONES DE SALUD, DEL ESTADO DE MICHOACÁN.

2022

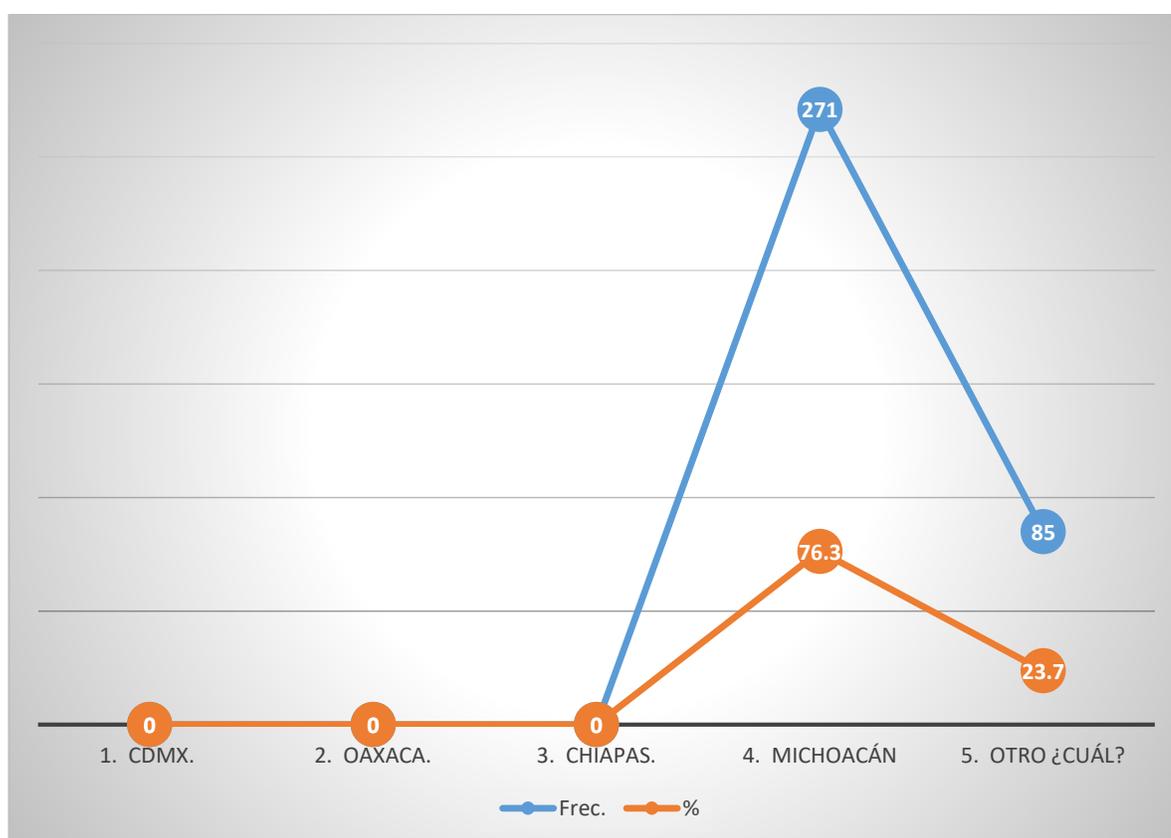
OPCIONES	Frec.	%
1. CDMX.	0	0.00
2. Oaxaca.	0	0.00
3. Chiapas.	0	0.00
4. Michoacán	271	76.30
5. Otro ¿Cuál?.	85	23.70
TOTALES	356	100

FUENTE: Misma del Cuadro N°1.

GRÁFICA N°8

DISTRIBUCIÓN DEL ESTADO DE LA REPÚBLICA DONDE TRABAJA EL PERSONAL DE ENFERMERÍA EN TRES INSTITUCIONES DE SALUD, DEL ESTADO DE MICHOACÁN.

2022



Observaciones: El 76.30% del personal de Enfermería trabaja en el Estado de Michoacán y el 23.70% trabaja en otro Estado de la República.

FUENTE: Misma del Cuadro N°1.

CUADRO N°9

DISTRIBUCIÓN DE LA OPINIÓN EN TORNO AL CÓMO SE SIENTEN DE SALUD EL PERSONAL DE ENFERMERÍA EN TRES INSTITUCIONES DE SALUD, DEL ESTADO DE MICHOACÁN.

2022

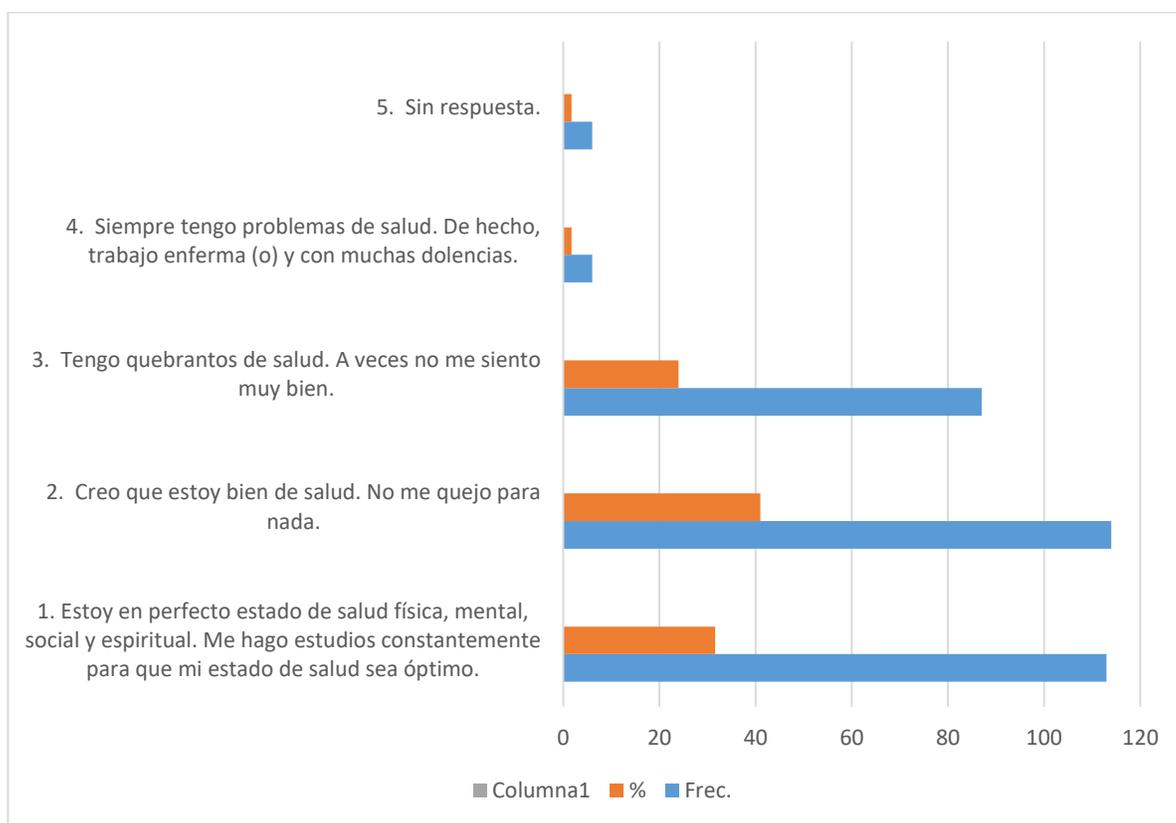
OPCIONES	Frec.	%
1. Estoy en perfecto estado de salud física, mental, social y espiritual. Me hago estudios constantemente para que mi estado de salud sea óptimo.	113	31.60
2. Creo que estoy bien de salud. No me quejo para nada.	114	41.00
3. Tengo quebrantos de salud. A veces no me siento muy bien.	87	24.00
4. Siempre tengo problemas de salud. De hecho, trabajo enferma (o) y con muchas dolencias.	6	1.70
5. Sin respuesta.	6	1.70
TOTALES	356	100

FUENTE: Misma del Cuadro N°1.

GRÁFICA N°9

DISTRIBUCIÓN DE LA OPINIÓN EN TORNO AL CÓMO SE SIENTEN DE SALUD EL PERSONAL DE ENFERMERÍA EN TRES INSTITUCIONES DE SALUD, DEL ESTADO DE MICHOACÁN.

2022



Observaciones: El 41.00% del personal de Enfermería creen estar bien de salud. No se queja para nada y el 1.70% dicen que siempre tienen problemas de salud. De hecho, siempre trabajan enfermas (os) y con muchas dolencias.

FUENTE: Misma del Cuadro N°1.

CUADRO N°10

DISTRIBUCIÓN DE LA OPINIÓN EN TORNO A CUÁL ES EL NIVEL DE FORMACIÓN PROFESIONAL DEL PERSONAL DE ENFERMERÍA EN TRES INSTITUCIONES DE SALUD, DEL ESTADO DE MICHOACÁN.

2022

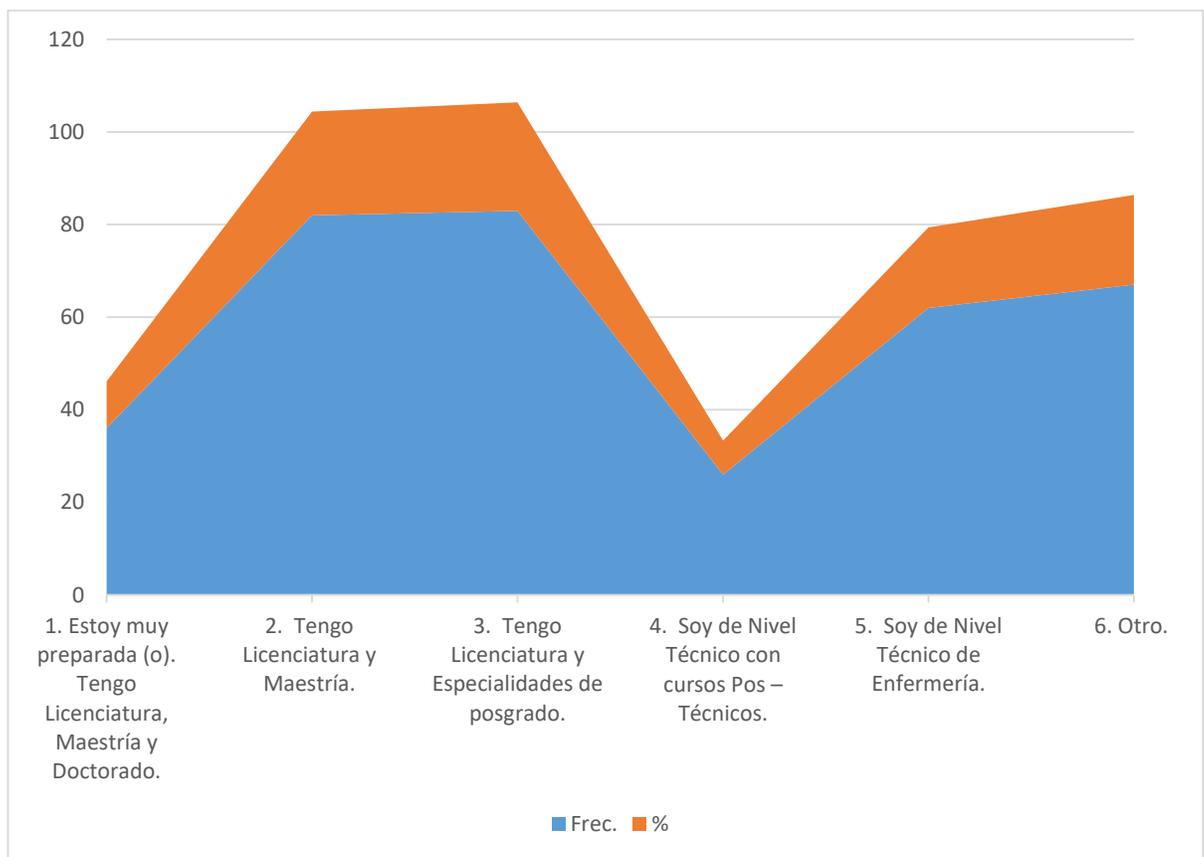
OPCIONES	Frec.	%
1. Estoy muy preparada (o). Tengo Licenciatura, Maestría y Doctorado.	36	10.10
2. Tengo Licenciatura y Maestría.	82	22.40
3. Tengo Licenciatura y Especialidades de posgrado.	83	23.40
4. Soy de Nivel Técnico con cursos Pos – Técnicos.	26	7.30
5. Soy de Nivel Técnico de Enfermería.	62	17.40
6. Otro.	67	19.40
TOTALES	356	100

FUENTE: Misma del Cuadro N°1.

GRÁFICA N°10

DISTRIBUCIÓN DE LA OPINIÓN EN TORNO A CUÁL ES EL NIVEL DE FORMACIÓN PROFESIONAL DEL PERSONAL DE ENFERMERÍA EN TRES INSTITUCIONES DE SALUD, DEL ESTADO DE MICHOACÁN.

2022



Observación: El 23.40% del personal de Enfermería tienen Licenciatura y Especialidades de Posgrado y el 7.30% son del nivel Técnico con cursos Pos- técnicos.

FUENTE: Misma del Cuadro N°1.

CUADRO N°11

DISTRIBUCIÓN DE LA OPINIÓN EN TORNO AL CÓMO SE SIENTEN DE MOTIVACIÓN POR EL TRABAJO QUE TIENE EL PERSONAL DE ENFERMERÍA EN TRES INSTITUCIONES DE SALUD, DEL ESTADO DE MICHOACÁN.

2022

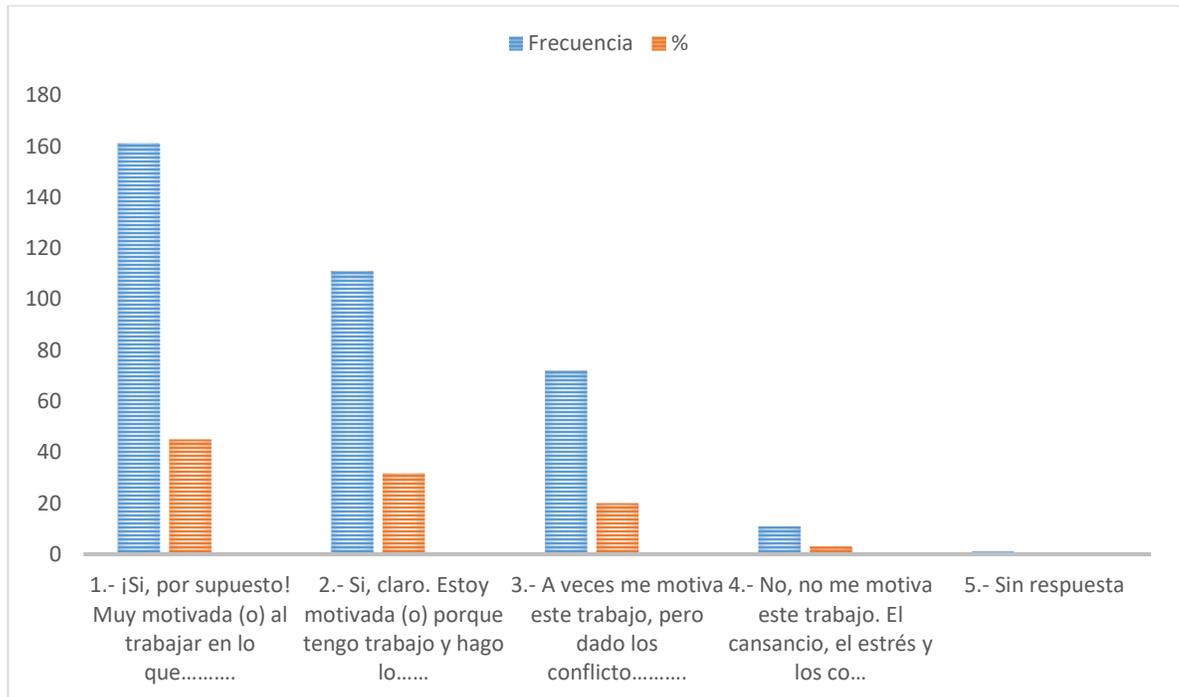
OPCIONES	Frec.	%
1. ¡Si, por supuesto! Muy motivada (o) al trabajar en lo que me gusta. Aquí me realizo como persona y profesional.	161	45.00
2. Si, claro. Estoy motivada (o) porque tengo trabajo y hago lo que me gusta: atender y cuidar a los pacientes	111	31.70
3. A veces me motiva este trabajo, pero dado los conflictos y problemas que existen me desmotiva.	72	20.00
4. No, no me motiva este trabajo. El cansancio, el estrés y los conflictos existentes hacen que yo quiera cambiarme de empleo	11	3.00
5. Sin respuesta	1	0.30
TOTALES	356	100

FUENTE: Misma del Cuadro N°1.

GRÁFICA N°11

DISTRIBUCIÓN DE LA OPINIÓN EN TORNO AL CÓMO SE SIENTEN DE MOTIVACIÓN POR EL TRABAJO QUE TIENE EL PERSONAL DE ENFERMERÍA EN TRES INSTITUCIONES DE SALUD, DEL ESTADO DE MICHOACÁN.

2022



Observaciones: El 45.00 % del personal de Enfermería se siente muy motivada al trabajar en lo que hace, mientras que el 0.30 % no se siente motivada al trabajar.

FUENTE: Misma del Cuadro N°1.

CUADRO N°12

DISTRIBUCIÓN DE LA OPINIÓN EN TORNADO A CUÁL ES EL AUTOCONCEPTO QUE TIENE DE SÍ MISMA (O) EL PERSONAL DE ENFERMERÍA EN TRES INSTITUCIONES DE SALUD, DEL ESTADO DE MICHOACÁN.

2022

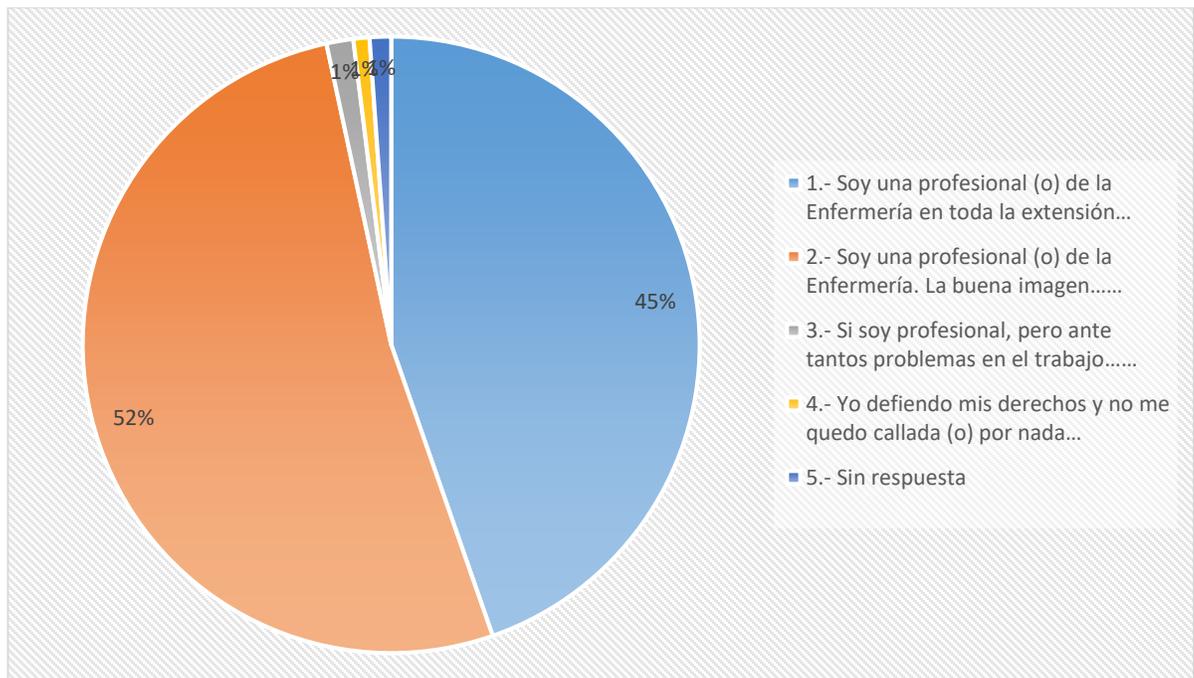
OPCIONES	Frec.	%
1. Soy una profesional (o) de la Enfermería en toda la extensión de la palabra. Por ello, tengo un excelente concepto de mi misma, dado que mi imagen proyecta profesionalismo siempre	159	44.30
2. Soy una profesional (o) de la Enfermería. La buena imagen que proyecto es de seguridad, responsabilidad, compromiso individual y respeto, la mayoría de las veces.	185	52.40
3. Si soy profesional, pero ante tantos problemas en el trabajo, pierdo la compostura, la mayoría de las veces.	5	1.40
4. Yo defiendiendo mis derechos y no me quedo callada (o) por nada. El concepto que tengo de mí mismo es el mejor. Me defiendiendo de todo.	3	0.80
5.- Sin respuesta	4	1.10
TOTALES	356	100

FUENTE: Misma del Cuadro N°1.

GRÁFICA N°12

DISTRIBUCIÓN DE LA OPINIÓN EN TORNO A CUÁL ES EL AUTOCONCEPTO QUE TIENE DE SÍ MISMA (O) EL PERSONAL DE ENFERMERÍA EN TRES INSTITUCIONES DE SALUD, DEL ESTADO DE MICHOACÁN.

2022



Observaciones: El 52.40 % de los profesionales de Enfermería consideran que son profesionales y la imagen que dan son de seguridad, responsabilidad y de compromiso individual, por otra parte el 0.80 % dicen que se defiende así mismo y no se queda callado.

FUENTE: Misma del Cuadro N°1.

CUADRO N°13

DISTRIBUCIÓN DE LA OPINIÓN EN TORNO A CÓMO CONSIDERA SU AMBIENTE DE TRABAJO EL PERSONAL DE ENFERMERÍA EN TRES INSTITUCIONES DE SALUD, DEL ESTADO DE MICHOACÁN.

2022

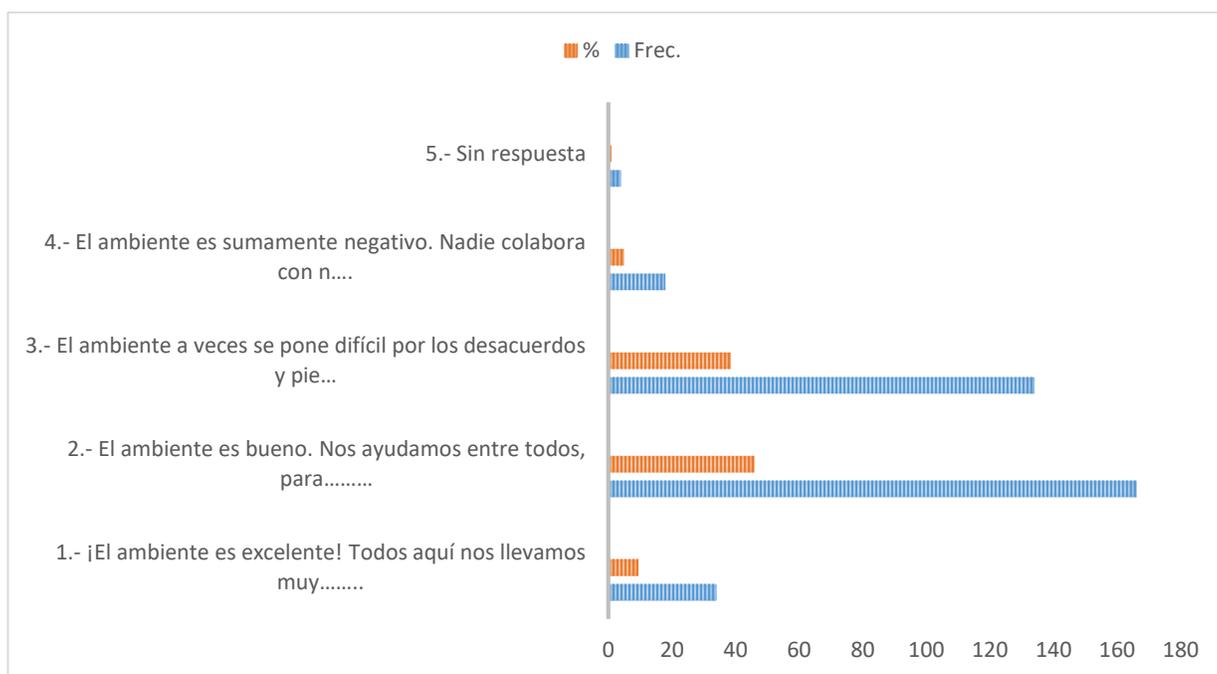
OPCIONES	Frec.	%
1. ¡El ambiente es excelente! Todos aquí nos llevamos muy bien y nos ayudamos. Hay un sentido de colaboración estupendo.	34	9.60
2. El ambiente es bueno. Nos ayudamos entre todos, para realizar las tareas.	166	45.80
3. El ambiente a veces se pone difícil por los desacuerdos y pleitos derivados del trabajo.	134	38.40
4. El ambiente es sumamente negativo. Nadie colabora con nadie, la hostilidad impera. No hay sentido de colaboración a ninguna hora.	18	5.10
5. Sin respuesta	4	1.10
TOTALES	356	100

FUENTE: Misma del Cuadro N°1.

GRÁFICA N°13

DISTRIBUCIÓN DE LA OPINIÓN EN TORNO A CÓMO CONSIDERA SU AMBIENTE DE TRABAJO EL PERSONAL DE ENFERMERÍA EN TRES INSTITUCIONES DE SALUD, DEL ESTADO DE MICHOACÁN.

2022



Observaciones: El 45.80 % del personal considera su ambiente de trabajo bueno ya que se ayudan entre sí para realizar sus tareas mientras que el 5.10 % lo considera sumamente negativo.

FUENTE: Misma del Cuadro N°1.

CUADRO N°14

DISTRIBUCIÓN DE LA OPINIÓN EN TORNO A SI EXISTE SOBRECARGA DE TRABAJO EN EL HOSPITAL DONDE LABORA EL PERSONAL DE ENFERMERÍA EN TRES INSTITUCIONES DE SALUD, DEL ESTADO DE MICHOACÁN.

2022

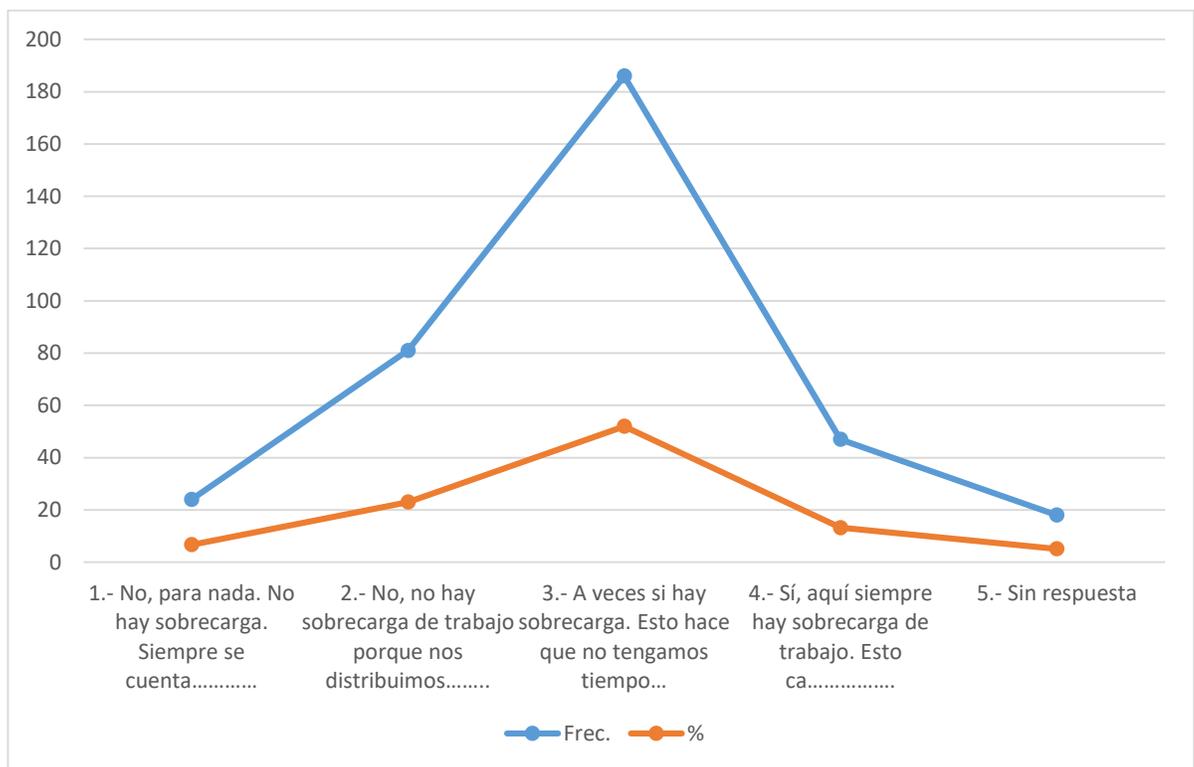
OPCIONES	Frec.	%
1. No, para nada. No hay sobrecarga. Siempre se cuenta con suficiente personal para atender a los pacientes con la mejor calidad.	24	6.70
2. No, no hay sobrecarga de trabajo porque nos distribuimos las actividades entre otros.	81	23.00
3. A veces si hay sobrecarga. Esto hace que no tengamos tiempo para nada.	186	52.00
4. Sí, aquí siempre hay sobrecarga de trabajo. Esto causa mucha tensión y angustia porque nunca terminamos los pendientes del turno.	47	13.20
5. Sin respuesta	18	5.10
TOTALES	356	100

FUENTE: Misma del Cuadro N°1.

GRÁFICA N°14

DISTRIBUCIÓN DE LA OPINIÓN EN TORNO A SI EXISTE SOBRECARGA DE TRABAJO EN EL HOSPITAL DONDE LABORA EL PERSONAL DE ENFERMERÍA EN TRES INSTITUCIONES DE SALUD DEL ESTADO DE MICHOACÁN.

2022



Observaciones: El 52.00 % del personal de Enfermería considera que a veces si hay sobrecarga de trabajo y el 6.70 % responde que no hay sobrecarga de trabajo, ya que hay suficiente personal para atender a los pacientes.

FUENTE: Misma del Cuadro N°1.

CUADRO N°15

DISTRIBUCIÓN DE LA OPINIÓN EN TORNO A SI EN SU TRABAJO EL PERSONAL DE ENFERMERÍA CUENTAN CON TODOS LOS RECURSOS E INSUMOS NECESARIOS EN TRES INSTITUCIONES DE SALUD, DEL ESTADO DE MICHOACÁN.

2022

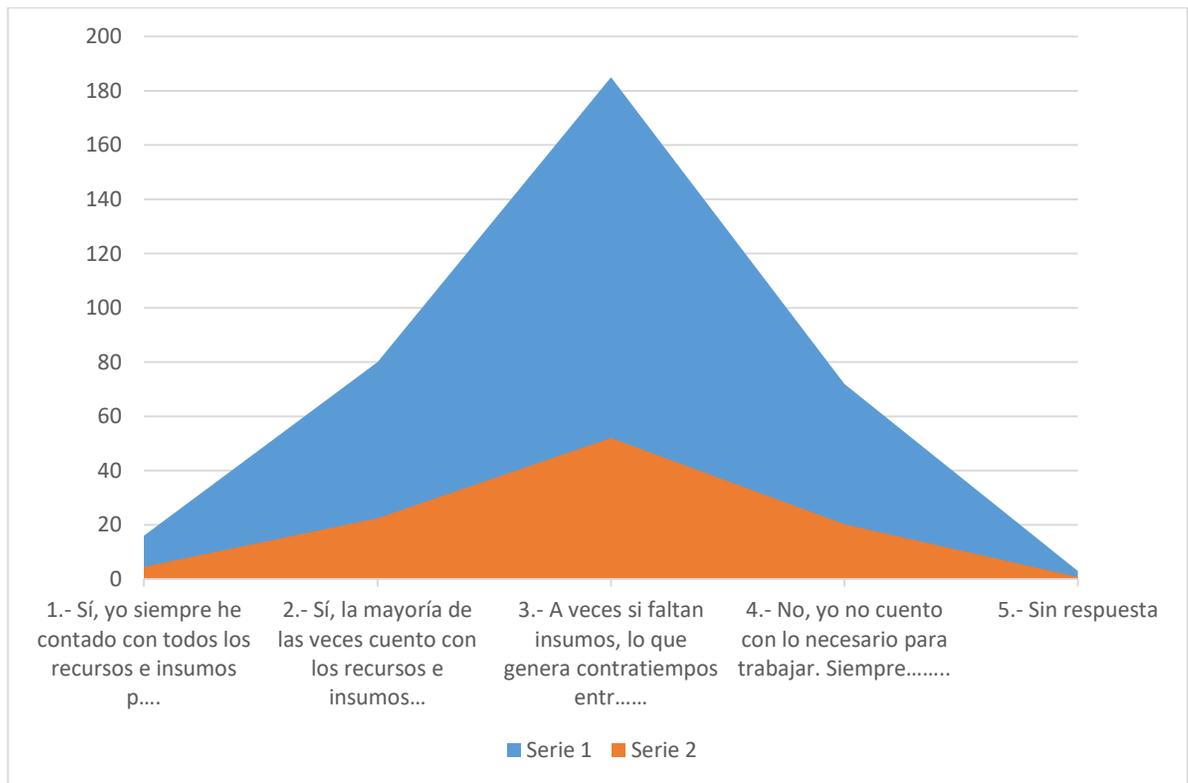
OPCIONES	Frec.	%
1. Sí, yo siempre he contado con todos los recursos e insumos para mi trabajo con los pacientes. Esto garantiza la prontitud en la atención porque no nos falta nada.	16	4.50
2. Sí, la mayoría de las veces cuento con los recursos e insumos necesarios para trabajar.	80	22.50
3. A veces si faltan insumos, lo que genera contratiempos entre el personal para atención de los pacientes	185	52.00
4. No, yo no cuento con lo necesario para trabajar. Siempre falta algo, lo que dificulta la atención	72	20.20
5. Sin respuesta	3	0.80
TOTALES	356	100

FUENTE: Misma del Cuadro N°1.

GRÁFICA N° 15

DISTRIBUCIÓN DE LA OPINIÓN EN TORNO A SI EN SU TRABAJO EL PERSONAL DE ENFERMERÍA CUENTAN CON TODOS LOS RECURSOS E INSUMOS NECESARIOS EN TRES INSTITUCIONES DE SALUD, DEL ESTADO DE MICHOACÁN.

2022



Observaciones: El 52.00 % del personal consideran que a veces si faltan insumos generando contratiempos en la atención del paciente y el 4.50 % siempre ha contado con todos los recursos e insumos necesarios.

FUENTE: Misma del Cuadro N°1.

CUADRO N°16

DISTRIBUCIÓN DE LA OPINIÓN EN TORNO A SI CONSIDERA EL PERSONAL DE ENFERMERÍA QUE ESTÁ ORGANIZADO EN SU TRABAJO, EN TRES INSTITUCIONES DE SALUD, DEL ESTADO DE MICHOACÁN.

2022

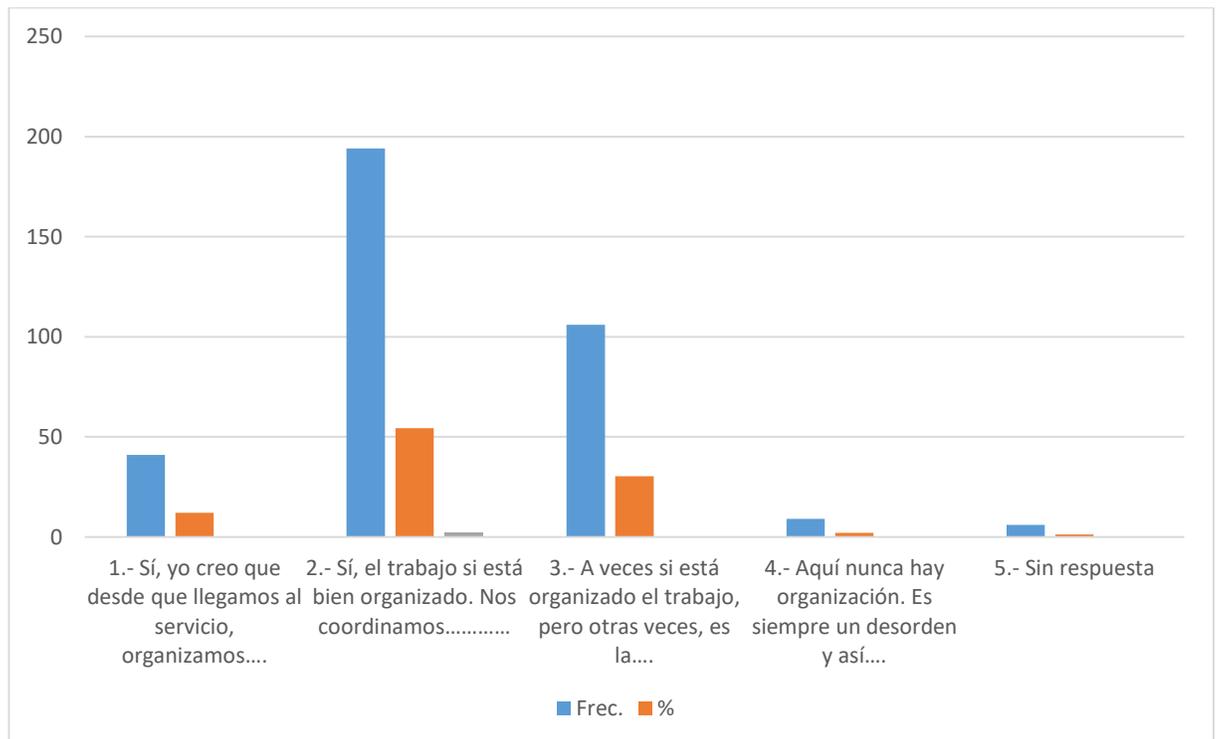
OPCIONES	Frec.	%
1. Sí, yo creo que desde que llegamos al servicio, organizamos muy bien el trabajo. De hecho, personal y recursos se organizan para lograr el éxito en el turno	41	12.10
2. Sí, el trabajo si está bien organizado. Nos coordinamos cada día para efectuar nuestro trabajo a favor de los pacientes.	194	54.30
3. A veces si está organizado el trabajo, pero otras veces, es tanto lo que hay que hacer que me es imposible. La idea que nos anima es terminar pronto.	106	30.30
4. Aquí nunca hay organización. Es siempre un desorden y así no se puede trabajar.	9	2.10
5. Sin respuesta.	6	1.20
TOTALES	356	100

FUENTE: Misma del Cuadro N°1.

GRÁFICA N°16

DISTRIBUCIÓN DE LA OPINIÓN EN TORNO A SI CONSIDERA EL PERSONAL DE ENFERMERÍA QUE ESTÁ ORGANIZADO EN SU TRABAJO, EN TRES INSTITUCIONES DE SALUD, DEL ESTADO DE MICHOACÁN.

2022



Observaciones: El 54.30 % del personal respondió que el trabajo si está bien organizado y coordinado mientras que el 2.10% refiere que no hay organización del trabajo causando tensión y angustia.

FUENTE: Misma del Cuadro N°1.

CUADRO N°17

DISTRIBUCIÓN DE LA OPINIÓN EN TORNO A SI EXISTE CARGA FÍSICA Y MENTAL EN EL TRABAJO DEL PERSONAL DE ENFERMERÍA EN TRES INSTITUCIONES DE SALUD, DEL ESTADO DE MICHOACÁN.

2022

OPCIONES	Frec.	%
1. No, no lo creo. Estamos tan bien organizadas que nos dividimos la tarea y esto permite avanzar en el cuidado a los pacientes sin problema. No siento la carga física ni mental.	23	6.10
2. No, no hay sobrecarga ni física ni mental. Trabajamos bien siempre.	54	15.40
3. Creo que a veces si hay sobrecarga física y mental.	240	67.20
4. Sí, siempre hay sobrecarga física y mental. Esto nos perjudica y mucho ya que se siente el cansancio, el estrés y la angustia de que no podemos terminar.	33	9.60
5. Sin respuesta.	6	1.70
TOTALES	356	100

FUENTE: Misma del Cuadro N°1.

GRÁFICA N°17

DISTRIBUCIÓN DE LA OPINIÓN EN TORNO A SI EXISTE CARGA FÍSICA Y MENTAL EN EL TRABAJO DEL PERSONAL DE ENFERMERÍA EN TRES INSTITUCIONES DE SALUD, DEL ESTADO DE MICHOACÁN.

2022



Observaciones: El 67.20 % del personal de Enfermería dicen que a veces si hay una sobrecarga física y mental, pero el 6.10 % considera que no hay una sobrecarga por su buena organización.

FUENTE: Misma del Cuadro N°1.

CUADRO N°18

DISTRIBUCIÓN DE LA OPINIÓN EN TORNO A SI EL PERSONAL DE ENFERMERÍA TIENE VARIOS TRABAJOS EN TRES INSTITUCIONES DE SALUD, DEL ESTADO DE MICHOACÁN.

2022

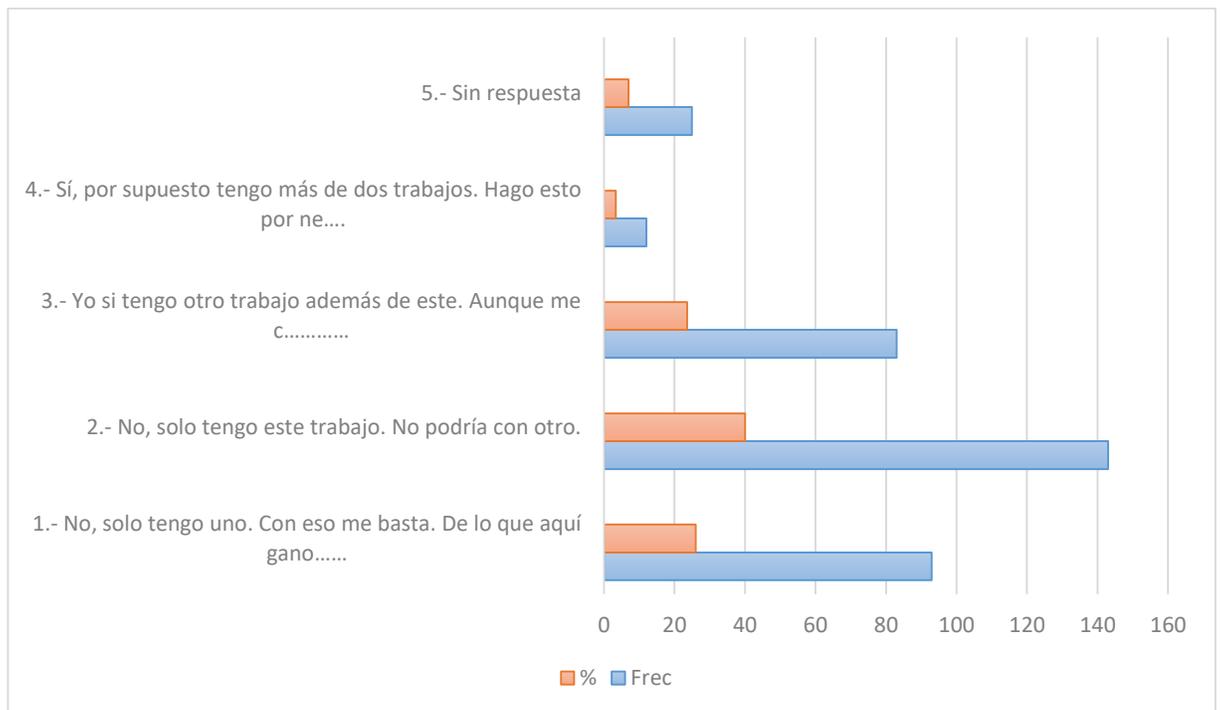
OPCIONES	Frec.	%
1. No, solo tengo uno. Con eso me basta. De lo que aquí gano sostengo muy bien mis necesidades y las de mi familia.	93	26.00
2. No, solo tengo este trabajo. No podría con otro.	143	40.00
3. Yo si tengo otro trabajo además de este. Aunque me canso, debo estar con otro trabajo, lo que gano no me alcanza.	83	23.60
4. Sí, por supuesto tengo más de dos trabajos. Hago esto por necesidad, no por gusto. Solo así puedo con todos los gastos.	12	3.40
5. Sin respuesta.	25	7.00
TOTALES	356	100

FUENTE: Misma del Cuadro N°1.

GRÁFICA N°18

DISTRIBUCIÓN DE LA OPINIÓN EN TORNO A SI EL PERSONAL DE ENFERMERÍA TIENE VARIOS TRABAJOS EN TRES INSTITUCIONES DE SALUD, DEL ESTADO DE MICHOACÁN.

2022



Observaciones: El 40.00 % del personal de Enfermería mencionan que solo tienen un trabajo y no podrían con otro, mientras que el 3.40 % responde que tiene más de dos trabajos por necesidad.

FUENTE: Misma del Cuadro N°1.

CUADRO N°19

DISTRIBUCIÓN DE LA OPINIÓN EN TORNO A SI EXISTE SEGURIDAD Y/O RIESGO EN EL TRABAJO DEL PERSONAL DE ENFERMERÍA EN TRES INSTITUCIONES DE SALUD, DEL ESTADO DE MICHOACÁN.

2022

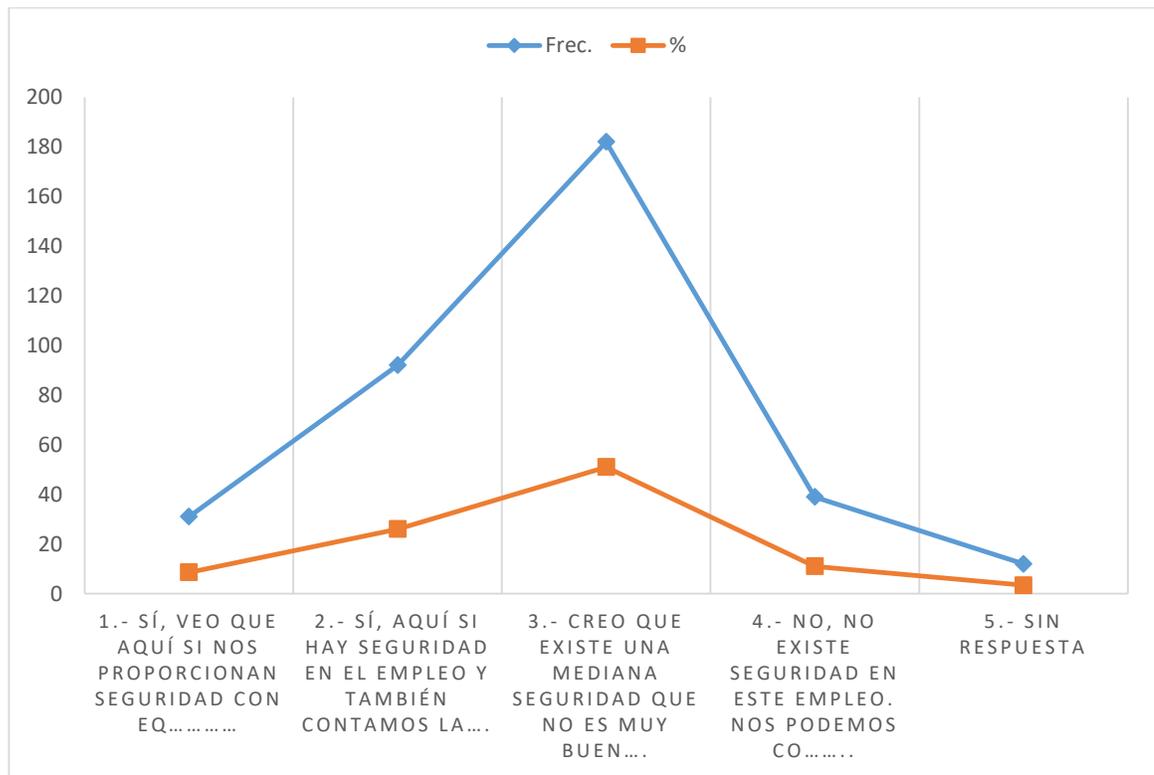
OPCIONES	Frec.	%
1. Sí, veo que aquí si nos proporcionan seguridad con equipos de protección personal en todo momento. Esto evita los riesgos de trabajo.	31	8.60
2. Sí, aquí si hay seguridad en el empleo y también contamos la mayoría de las veces, con equipos de protección personal.	92	26.00
3. Creo que existe una mediana seguridad que no es muy buena, porque los equipos de protección no son de buena calidad.	182	51.00
4. No, no existe seguridad en este empleo. Nos podemos contaminar y los riesgos están a la orden del día. Esto está muy mal.	39	11.00
5. Sin respuesta.	12	3.40
TOTALES	356	100

FUENTE: Misma del Cuadro N°1.

GRÁFICA N°19

DISTRIBUCIÓN DE LA OPINIÓN EN TORNO A SI EXISTE SEGURIDAD Y/O RIESGO EN EL TRABAJO DEL PERSONAL DE ENFERMERÍA EN TRES INSTITUCIONES DE SALUD, DEL ESTADO DE MICHOACÁN.

2022



Observaciones: El 51.00% del personal de Enfermería concuerda que existe una mediana seguridad ya que los equipos de protección no son de buena calidad y el 8.60 % creen que si les proporcionan equipos de protección en todo momento.

FUENTE: Misma del Cuadro N°1.

CUADRO N°20

DISTRIBUCIÓN DE LA OPINIÓN EN TORNO A LA LIMPIEZA DEL ÁREA DE TRABAJO DEL PERSONAL DE ENFERMERÍA EN TRES INSTITUCIONES DE SALUD, DEL ESTADO DE MICHOACÁN.

2022

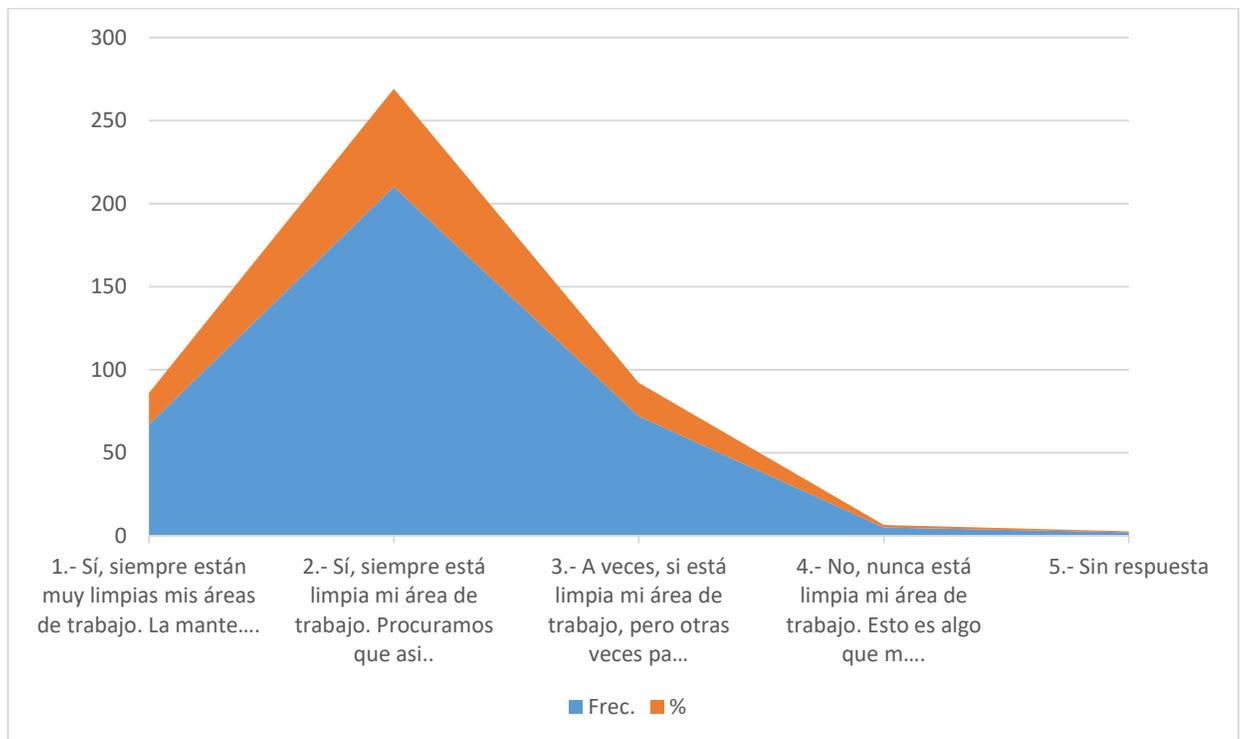
OPCIONES	Frec.	%
1. Sí, siempre están muy limpias mis áreas de trabajo. La mantenemos ordenada y reluciente para poder trabajar.	67	19.00
2. Sí, siempre está limpia mi área de trabajo. Procuramos que así se mantenga.	210	59.00
3. A veces, si está limpia mi área de trabajo, pero otras veces para nada.	72	20.00
4. No, nunca está limpia mi área de trabajo. Esto es algo que me disgusta, porque nadie reconoce mi esfuerzo de limpiar.	5	1.40
5. Sin respuesta.	2	0.60
TOTALES	356	100

FUENTE: Misma del Cuadro N°1.

GRÁFICA N°20

DISTRIBUCIÓN DE LA OPINIÓN EN TORNO A LA LIMPIEZA DEL ÁREA DE TRABAJO DEL PERSONAL DE ENFERMERÍA EN TRES INSTITUCIONES DE SALUD, DEL ESTADO DE MICHOACÁN,

2022



Observaciones: El 59.00 % del personal de Enfermería consideran que siempre tienen limpia el área de trabajo y el 1.40 % creen que nunca está limpia su área de trabajo porque no reconocen el que se encuentre limpio.

FUENTE: Misma del Cuadro N°1.

CUADRO N°21

DISTRIBUCIÓN DE LA OPINIÓN EN TORNO AL AGOTAMIENTO Y CANSANCIO QUE EL TRABAJO LE PRODUCE AL PERSONAL DE ENFERMERÍA EN TRES INSTITUCIONES DE SALUD, DEL ESTADO DE MICHOACÁN.

2022

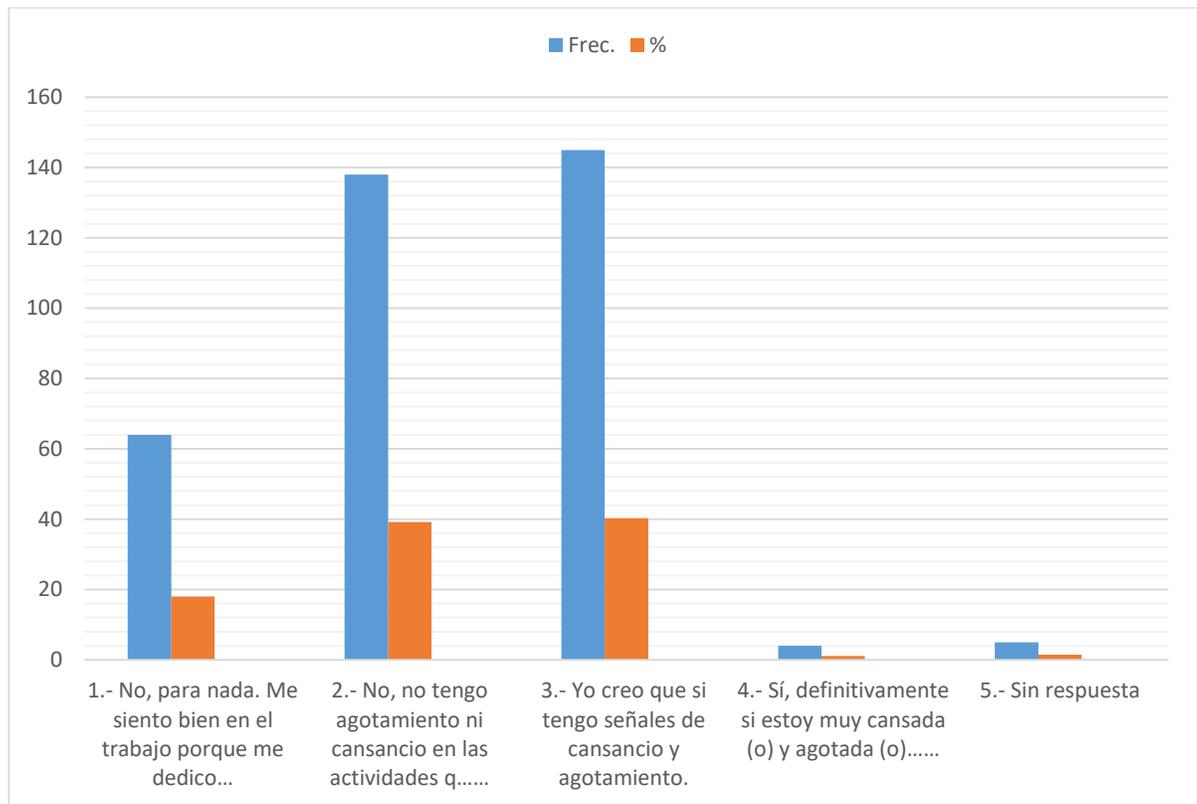
OPCIONES	Frec.	%
1. No, para nada. Me siento bien en el trabajo porque me dedico a las actividades y todas las cumplo.	64	18.00
2. No, no tengo agotamiento ni cansancio en las actividades que realizo en el Hospital.	138	39.20
3. Yo creo que si tengo señales de cansancio y agotamiento.	145	40.30
4. Sí, definitivamente si estoy muy cansada (o) y agotada (o). Por eso, a veces, faltó. Esto me causa mucho malestar emocional y físico.	4	1.10
5. Sin respuesta.	5	1.40
TOTALES	356	100

FUENTE: Misma del Cuadro N°1.

GRÁFICA N°21

DISTRIBUCIÓN DE LA OPINIÓN EN TORNO AL AGOTAMIENTO Y CANSANCIO QUE EL TRABAJO LE PRODUCE AL PERSONAL DE ENFERMERÍA EN TRES INSTITUCIONES DE SALUD, DEL ESTADO DE MICHOACÁN.

2022



Observaciones: El 40.30% del personal dicen que tienen señales de agotamiento y cansancio y el 1.10 % se consideran cansadas y agotadas.

FUENTE: Misma del Cuadro N°1.

CUADRO N°22

DISTRIBUCIÓN DE LA OPINIÓN EN TORNO A LOS CONFLICTOS DERIVADOS DEL TRABAJO DEL PERSONAL DE ENFERMERÍA EN TRES INSTITUCIONES DE SALUD, DEL ESTADO DE MICHOACÁN.

2022

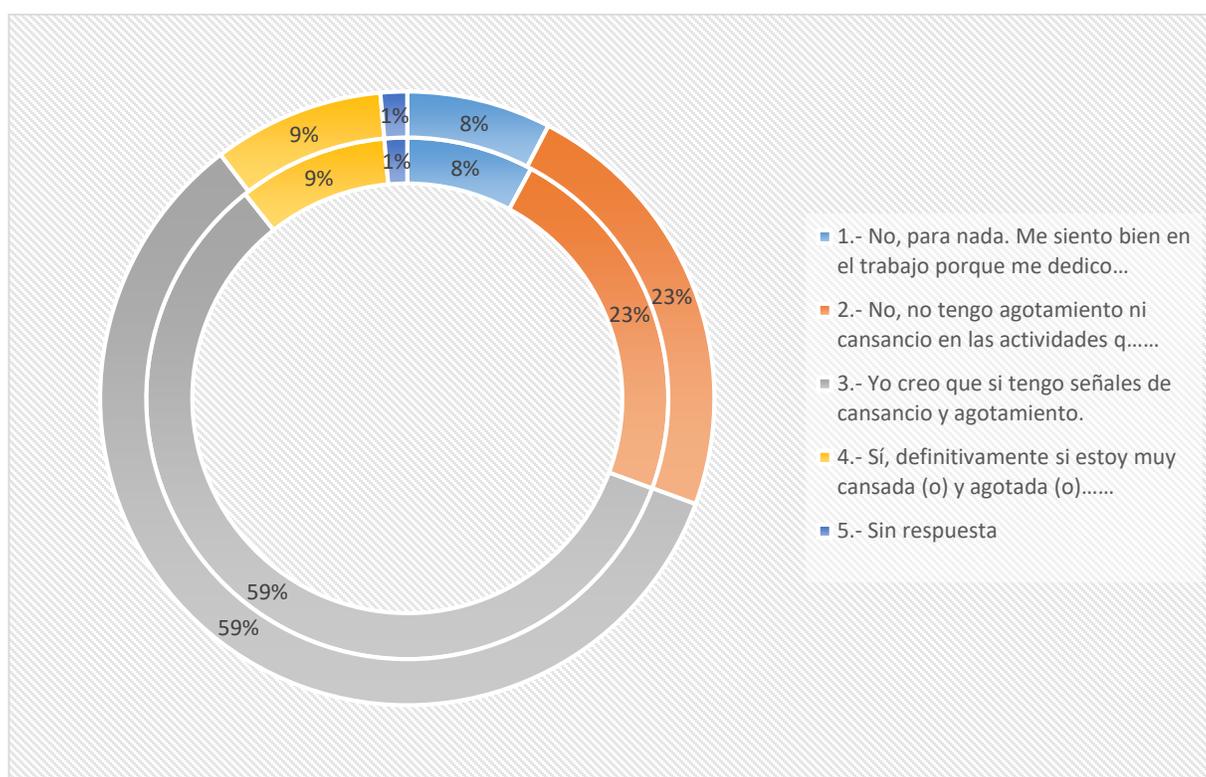
OPCIONES	Frec.	%
1. No, no hay conflictos porque nos coordinamos y repartimos equitativamente las actividades del día de manera justa.	28	7.60
2. No, no hay conflictos. Simplemente nos ponemos de acuerdo en lo que vamos hacer en el día.	81	23.00
3. A veces, si resultan conflictos que tratamos de solucionar para el bienestar de todos.	209	59.00
4. Sí, aquí siempre hay conflictos y desacuerdos que impiden la funcionalidad en el trabajo. ¡Están todos contra todos!	33	9.00
5. Sin respuesta	5	1.40
TOTALES	356	100

FUENTE: Misma del Cuadro N°1.

GRÁFICA N°22

DISTRIBUCIÓN DE LA OPINIÓN EN TORNO A LOS CONFLICTOS DERIVADOS DEL TRABAJO DEL PERSONAL DE ENFERMERÍA EN TRES INSTITUCIONES DE SALUD, DEL ESTADO DE MICHOACÁN.

2022



Observaciones: El 59.00 % del personal de Enfermería considera que a veces si resultan conflictos que se resuelven por su bienestar y el 7.60 % creen que no hay conflictos por su buena coordinación y realización de tareas

FUENTE: Misma del Cuadro N°1.

CUADRO N°23

DISTRIBUCIÓN DE LA OPINIÓN EN TORNO A CÓMO CONSIDERAN SU SUELDO EL PERSONAL DE ENFERMERÍA EN TRES INSTITUCIONES DE SALUD, DEL ESTADO DE MICHOACÁN.

2022

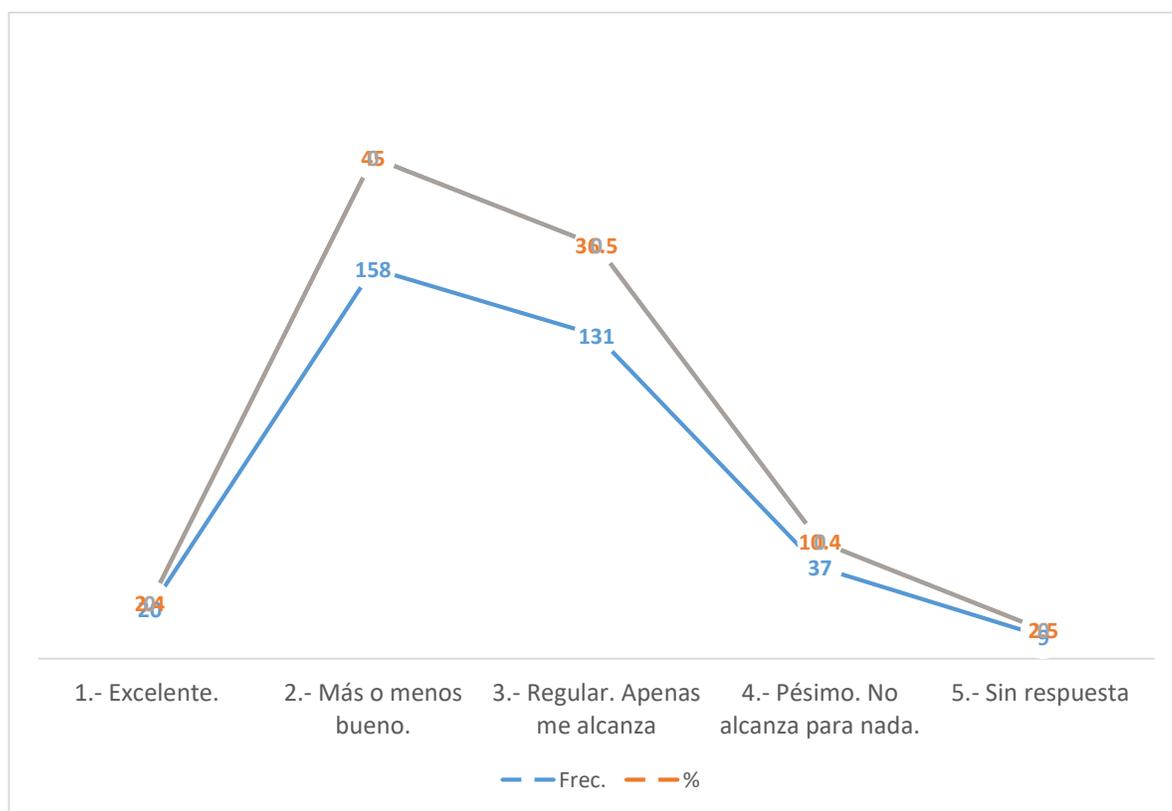
OPCIONES	Frec.	%
1. Excelente.	20	5.60
2. Más o menos bueno.	158	45.00
3. Regular. Apenas me alcanza	131	36.50
4. Pésimo. No alcanza para nada.	37	10.40
5. Sin respuesta	9	2.50
TOTALES	356	100

FUENTE: Misma del Cuadro N°1.

GRÁFICA N°23

DISTRIBUCIÓN DE LA OPINIÓN EN TORNO A CÓMO CONSIDERAN SU SUELDO EL PERSONAL DE ENFERMERÍA EN TRES INSTITUCIONES DE SALUD, DEL ESTADO DE MICHOACÁN.

2022



Observaciones: El 36.50% responde que es regular y apenas le alcanza y el 5.60% considera el sueldo excelente.

FUENTE: Misma del Cuadro N°1.

CUADRO N°24

DISTRIBUCIÓN DE LA OPINIÓN EN TORNO A LA CALIDAD DE VIDA DEL PERSONAL DE ENFERMERÍA EN TRES INSTITUCIONES DE SALUD, DEL ESTADO DE MICHOACÁN.

2022

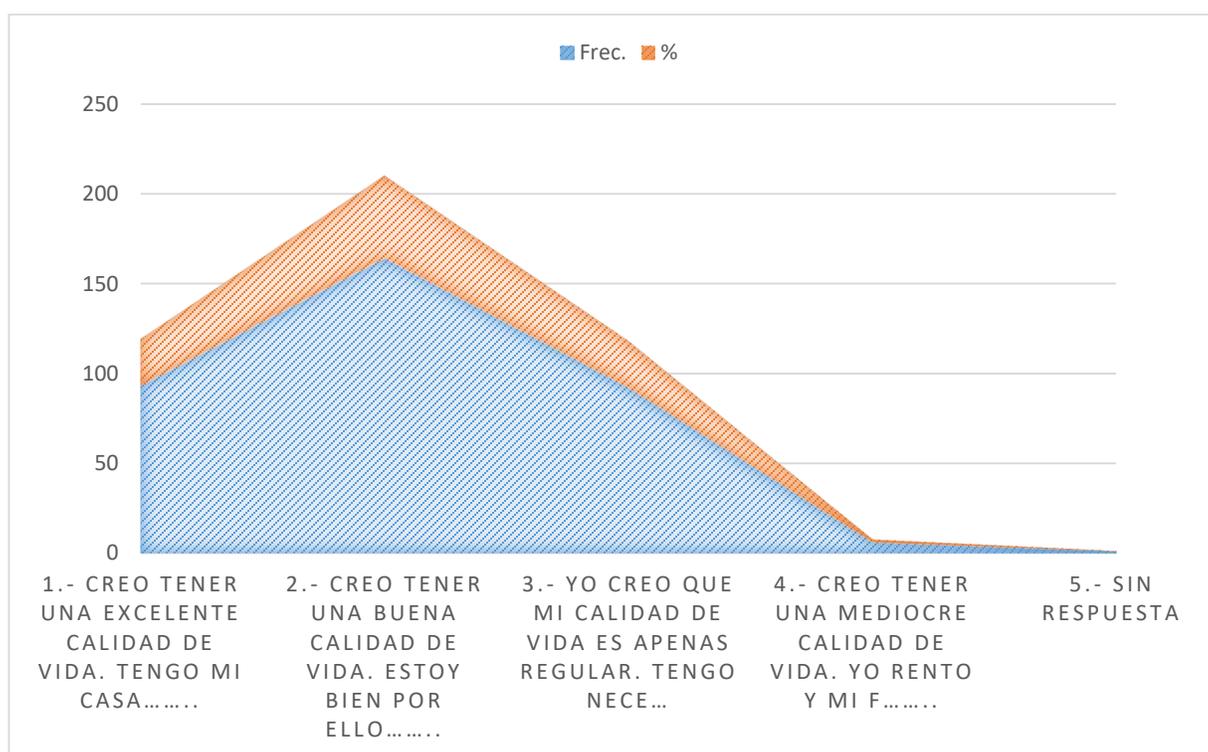
OPCIONES	Frec.	%
1. Creo tener una excelente calidad de vida. Tengo mi casa, mi trabajo y mi familia está muy bien. Eso es lo verdaderamente importante.	93	26.10
2. Creo tener una buena calidad de vida. Estoy bien por ello.	164	46.00
3. Yo creo que mi calidad de vida es apenas regular. Tengo necesidades no cubiertas.	92	26.00
4. Creo tener una mediocre calidad de vida. Yo rento y mi familia tiene necesidades que no puedo cubrir con mi pobre sueldo.	6	1.60
5. Sin respuesta	1	0.30
TOTALES	356	100

FUENTE: Misma del Cuadro N°1.

GRÁFICA N°24

DISTRIBUCIÓN DE LA OPINIÓN EN TORNO A LA CALIDAD DE VIDA DEL PERSONAL DE ENFERMERÍA EN TRES INSTITUCIONES DE SALUD, DEL ESTADO DE MICHOACÁN.

2022



Observaciones: La calidad de vida para el 46.00 % del personal de Enfermería es buena y el 1.60% considera mediocre ya que tienen necesidades sin cubrir.

FUENTE: Misma del Cuadro N°1.

CUADRO N°25

DISTRIBUCIÓN DE LA OPINIÓN EN TORNO A SI POSEEN UNA CASA O UN DEPARTAMENTO PROPIO EL PERSONAL DE ENFERMERÍA EN TRES INSTITUCIONES DE SALUD, DEL ESTADO DE MICHOACÁN.

2022

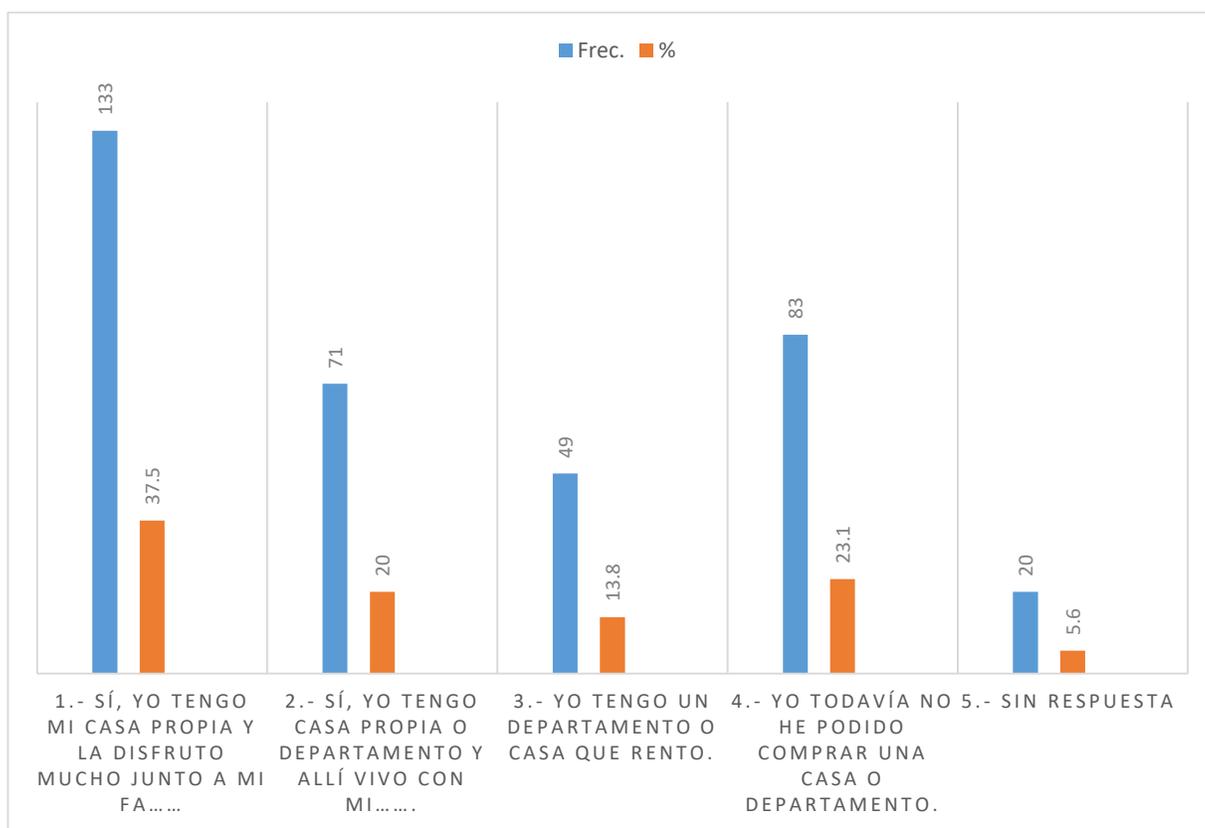
OPCIONES	Frec.	%
1. Sí, yo tengo mi casa propia y la disfruto mucho junto a mi familia.	133	37.50
2. Sí, yo tengo casa propia o departamento y allí vivo con mi familia.	71	20.00
3. Yo tengo un departamento o casa que rento.	49	13.80
4. Yo todavía no he podido comprar una casa o departamento propio. El salario no me alcanza y menos, puedo pagar una casa.	83	23.10
5. Sin respuesta.	20	5.60
TOTALES	356	100

FUENTE: Misma del Cuadro N°1.

GRÁFICA N°25

DISTRIBUCIÓN DE LA OPINIÓN EN TORNO A SI POSEEN UNA CASA O UN DEPARTAMENTO PROPIO EL PERSONAL DE ENFERMERÍA EN TRES INSTITUCIONES DE SALUD, DEL ESTADO DE MICHOACÁN.

2022



Observaciones: El 37.50% del personal de Enfermería tienen casa propia mientras que el 13.80 % renta un Departamento o casa.

FUENTE: Misma del Cuadro N°1.

CUADRO N°26

DISTRIBUCIÓN DE LA OPINIÓN EN TORNO A CUÁNTO TIEMPO LE TOMA TRASLADARSE DE SU CASA AL TRABAJO AL PERSONAL DE ENFERMERÍA EN TRES INSTITUCIONES DE SALUD, DEL ESTADO DE MICHOACÁN.

2022

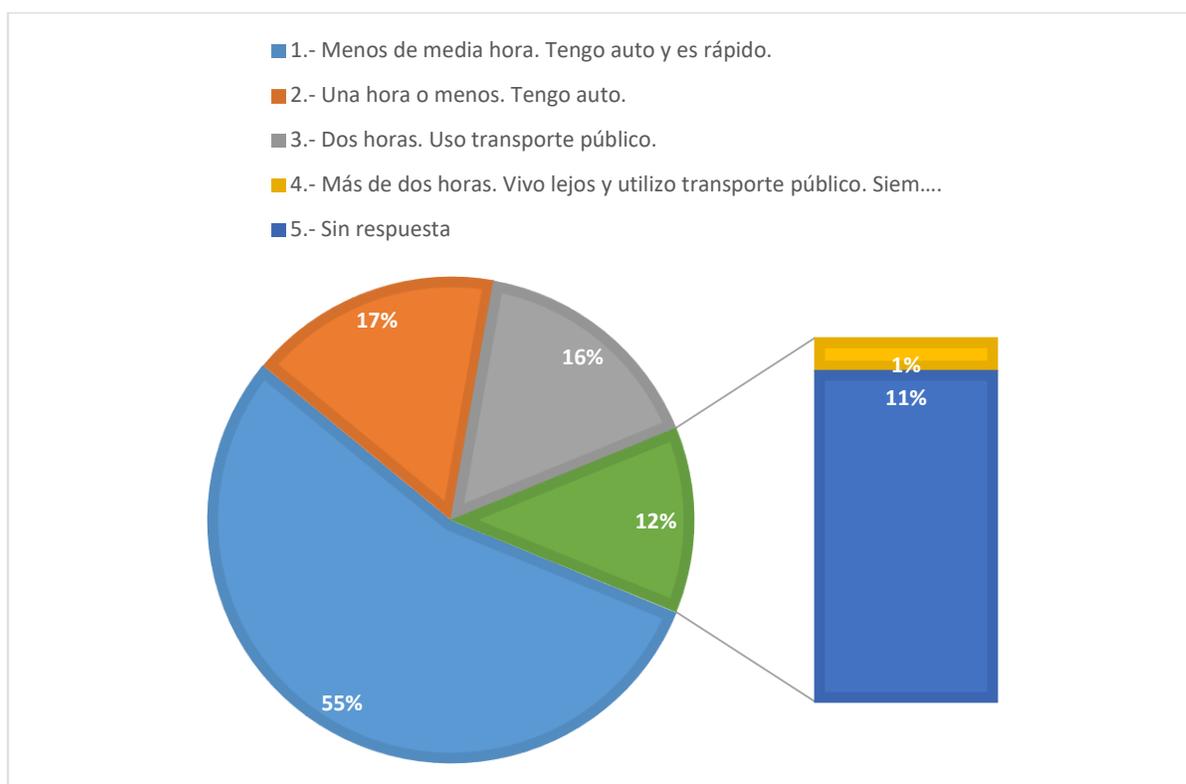
OPCIONES	Frec.	%
1. Menos de media hora. Tengo auto y es rápido.	195	55.00
2. Una hora o menos. Tengo auto.	60	17.00
3. Dos horas. Uso transporte público.	57	16.00
4. Más de dos horas. Vivo lejos y utilizo transporte público. Siempre llego tarde al trabajo.	4	1.00
5. Sin respuesta	40	11.00
TOTALES	356	100

FUENTE: Misma del Cuadro N°1.

GRÁFICA N°26

DISTRIBUCIÓN DE LA OPINIÓN EN TORNO A CUÁNTO TIEMPO LE TOMA TRASLADARSE DE SU CASA AL TRABAJO AL PERSONAL DE ENFERMERÍA EN TRES INSTITUCIONES DE SALUD, DEL ESTADO DE MICHOACÁN.

2022



Observaciones: El 55.00% hace menos de media hora y tienen auto para el traslado y el 1.00 % hace más de dos horas en traspcurso en trasporte público.

FUENTE: Misma del Cuadro N°1.

CUADRO N°27

DISTRIBUCIÓN DE LA OPINIÓN EN TORNO A SI EL PERSONAL DE ENFERMERÍA TIENE FAMILIARES DISCAPACITADOS Y/O DESEMPLEADOS EN TRES INSTITUCIONES DE SALUD, DEL ESTADO DE MICHOACÁN.

2022

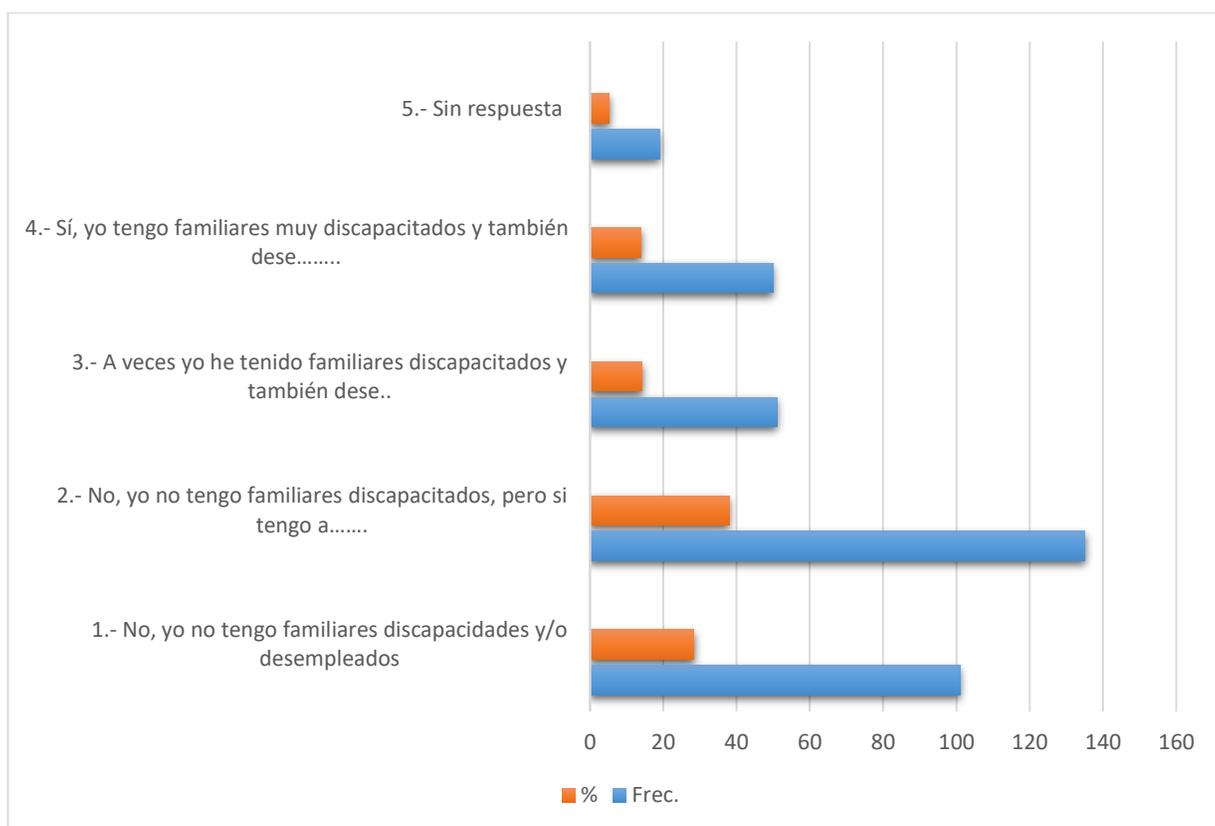
OPCIONES	Frec.	%
1. No, yo no tengo familiares discapacidades y/o desempleados. Estamos muy bien.	101	28.40
2. No, yo no tengo familiares discapacitados, pero si tengo algún familiar desempleados.	135	38.00
3. A veces yo he tenido familiares discapacitados y también desempleados.	51	14.30
4. Sí, yo tengo familiares muy discapacitados y también desempleados que dependen de mí.	50	14.00
5. Sin respuesta	19	5.30
TOTALES	356	100

FUENTE: Misma del Cuadro N°1.

GRÁFICA N°27

DISTRIBUCIÓN DE LA OPINIÓN EN TORNO A SI EL PERSONAL DE ENFERMERÍA TIENE FAMILIARES DISCAPACITADOS Y/O DESEMPLEADOS EN TRES INSTITUCIONES DE SALUD, DEL ESTADO DE MICHOACÁN.

2022



Observaciones: El 28.40% de personal de Enfermería mencionan que no tienen familiares discapacitados ni desempleados y el 14.00% si tienen familiares discapacitados y/o desempleados.

FUENTE: Misma del Cuadro N°1.

4.3 ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS

En el cuadro N°1 relativo a la Edad del personal de Enfermería de las tres Instituciones de Salud encuestadas, se puede observar que el 18.30 % tiene más de 30 años, el 28.20% tiene entre 31 y 40 años, el 30.00% tiene entre 41 y 40 años, el 22.80% tiene más de 50 años de edad. Esto significa que el 52.80% del personal de Enfermería encuestado tiene entre 40 y 50 años lo que da idea de que el personal presenta madurez para el trabajo y capacidad productiva.

En el cuadro N°2 relativo al Turno de trabajo del personal de Enfermería de las tres Instituciones de Salud encuestadas, se puede observar que el 38.20% del personal trabaja en el turno de la mañana, 12.80% está en el turno de la tarde, el 20.00% está en el turno de la noche y el 14.00% tiene turno especial. Esto significa que el 51.00% de las Enfermeras encuestadas trabajan en el turno matutino y vespertino, considerando éstos como los turnos con mayor carga de trabajo.

En el cuadro N°3 relativo al Sexo del personal de Enfermería de las tres Instituciones de Salud encuestadas, se puede observar que el 89.90% del personal de Enfermería, son del sexo femenino, y el 10.10% son del sexo masculino, dejando notar una clara mayoría de personal femenino.

En el cuadro N°4 relativo a la Categoría laboral del personal de Enfermería de las tres Instituciones de Salud encuestadas, se puede observar que el 13.50% son personal Directivo de Enfermería ya sean Jefes o Supervisoras, el 14.30% son Enfermeras Especialistas, el 47.30% son Enfermeras generales A B o C mientras que el 21.50% son Auxiliares de Enfermería A B o C. Esto significa que el 68.80% del personal de Enfermería encuestado tienen las Categorías de Enfermeras Generales ABC o Auxiliares de Enfermería ABC que se traduce en un grado básico de formación.

En el cuadro N°5 relativo al Servicio en el que trabaja el personal de Enfermería de las tres Instituciones de Salud encuestadas, se puede observar que el 4.00% está en el servicio de Cirugía, el 9.00% está en Medicina Interna, el 6.00% está en Pediatría, el 4.00% en Gineco Obstetricia, el 17.40% en Consulta externa, y el 59.60% se encuentra en otro servicio diferente a los antes mencionados.

En el cuadro N°6 relativo a los Años de Servicio del personal de Enfermería de las tres Instituciones de Salud encuestadas, se puede observar que el 10.70% tiene más de 30 años de servicio, el 27.80% tiene entre 29 y 20 años de servicio, el 36.00% tiene entre 19 y 10 años de servicio y el 23.00% acaban de empezar. Esto significa que 59.00% del personal encuestado tiene una trayectoria de menos de 19 años de servicio.

En el cuadro N°7 relativo a la Dependencia institucional donde trabaja el personal de Enfermería de las tres Instituciones de Salud encuestadas, se puede observar que el 51.10% del personal trabajan

en la SSA, el 18.50% trabajan en el IMSS, el 13.20% trabajan en el ISSSTE, el 0.60% trabajan en la Marina y el 16.60% trabajan en el Sector Privado. Entonces, la gran mayoría del personal trabajan en la SSA, el IMSS y el ISSSTE.

En el cuadro N°8 relativo al Estado de la República donde trabaja el personal de Enfermería de las tres Instituciones de Salud encuestadas, se puede observar que el 76.30% trabaja en el Estado de Michoacán mientras que el 23.70% del personal de Enfermería de Michoacán trabaja en otro Estado de la República. Esto significa que seguramente aunque el personal de Enfermería si Trabaja en el Estado de Michoacán es originario de otro Estado.

En el cuadro N°9 relativo a cómo se sienten de Salud el personal de Enfermería de las tres Instituciones de Salud encuestadas, se puede observar que el 31.60% se encuentran en perfecto estado de salud, física, mental, social y espiritual porque se hacen estudios de salud constantemente para que su estado de salud sea óptimo, el 41.00% creen estar bien de salud ya que no se quejan por nada, el 24.00% consideran que tienen quebrantos de salud pues a veces no se sienten muy bien y el 1.70% consideran que siempre tienen problemas de salud y además de ello trabajan enfermeras (os) y con muchas dolencias. Así, el 71.60% del personal encuestado tiene buena salud en general.

En el cuadro N°10 relativo al nivel de Formación del personal de Enfermería de las tres Instituciones de Salud encuestadas, se puede observar que el 10.10% consideran estar muy preparadas ya que

tienen Licenciatura, Maestría y Doctorado; el 22.40% tienen Licenciatura y Maestría, el 7.30% es de nivel Técnico con cursos Postécnicos, el 23.40% tienen Licenciatura y Especialidades de Posgrado; el 17.40% es de nivel Técnico de Enfermería y el 19.40% tiene otro nivel de formación. Esto significa que el 55.80% del personal encuestado tiene destacada preparación profesional para el desempeño de la profesión.

En el cuadro N°11 relativo a la opinión en torno a cómo se sienten de Motivación por el trabajo el personal de Enfermería de las tres Instituciones de Salud encuestadas, se puede observar que el 45.00% se sienten muy motivados (as), el 31.70% se sienten motivados porque tienen trabajo, el 20.00% a veces se sienten motivados, pero por los problemas o conflictos que existen a veces se desmotivan y el 3.00% no se sienten motivados porque el cansancio, el estrés y los conflictos existentes hacen que se quieran cambiar de trabajo. Por lo tanto, el 76.70% del personal encuestado si está motivado para realizar su trabajo.

En el cuadro N°12 relativo a cuál es el Autoconcepto que tienen de sí mismas el personal de Enfermería de las tres Instituciones de Salud encuestadas, se puede observar que el 44.30% se consideran profesionales en toda la extensión de la palabra, el 52.40% se consideran profesionales de Enfermería, el 1.40% se consideran profesionales pero ante tantos problemas en el trabajo, pierden la compostura la mayoría de las veces y el 0.80% defienden sus derechos y no se quedan callados por nada. Esto significa que el

96.70% del personal encuestado se sienten muy bien consigo mismas, con profesionalismo, responsabilidad y seguridad.

En el cuadro N°13 relativo a cómo consideran su Ambiente de trabajo el personal de Enfermería de las tres Instituciones de Salud encuestadas, se puede observar que el 9.60% consideran que el ambiente es excelente porque todos se llevan muy bien y se ayudan, el 45.80% consideran que el ambiente es bueno, pues se ayudan entre todos para realizar las tareas, el 38.40% consideran que el ambiente a veces se pone difícil por los desacuerdos y pleitos derivados del trabajo, el 5.10% consideran que el ambiente es sumamente negativo, que nadie colabora con nadie. Esto significa que el 55.40% del personal se desenvuelve en un ambiente de trabajo con sentido de colaboración, donde se pueden realizar tareas con ayuda de todos.

En el cuadro N°14 relativo a si existe Sobrecarga de trabajo en los Hospitales donde labora el personal de Enfermería de las tres Instituciones de Salud encuestadas, se puede observar que el 6.70% consideran que no sobrecarga de trabajo debido a que siempre se cuenta con el suficiente personal para atender a los pacientes con la mejor calidad, el 23.00% consideran que no hay sobrecarga de trabajo porque entre todos se distribuyen las actividades, el 52.00% consideran que a veces si hay sobrecarga de trabajo y esto ocasiona que no tengan tiempo de nada y el 13.20% restante considera que si hay sobrecarga de trabajo, lo que les causa mucha tensión y angustia porque nunca termina los pendientes del turno. Esto significa que el 65.20% del personal encuestado tienen mucha sobrecarga de trabajo

y no tienen suficiente tiempo para terminar sus actividades dentro del turno asignado.

En el cuadro N°15 relativo a si en su trabajo cuenta con todos los Recursos e Insumos necesarios el personal de Enfermería de las tres Instituciones de Salud encuestadas, se puede observar que 4.50% consideran que siempre cuentan con todos los recursos e insumos para su trabajo con los pacientes, el 22.50% consideran que la mayoría de las veces cuentan con todos los recursos e insumos para trabajar, 52.00% consideran que a veces faltan insumos, lo que genera contratiempos en el personal para la atención a los pacientes, el 20.20% consideran que no cuentan con lo necesario para trabajar siempre les falta algo, lo que dificulta la atención que brindan a los pacientes. Esto significa que para el 72.20% del personal consideran que no cuentan con los recursos necesarios para trabajar, lo que provoca deficiencias en la atención que le brindan a los pacientes.

En el cuadro N°16 relativo a si considera que está Organizado en su trabajo el personal de Enfermería de las tres Instituciones de Salud encuestadas, se puede observar que el 12.10% consideran que desde que llegan al servicio organizan muy bien el trabajo para lograr el éxito del turno, el 54.30% consideran que el trabajo está bien organizado pues se coordinan cada día para efectuar su trabajo a favor de los pacientes, el 30.30% piensan que a veces si está organizado el trabajo, pero otra veces es tanto lo que tienen que hacer que les es imposible organizarse, el 2.10% creen que nunca hay organización, siempre es un desorden y así no se puede trabajar. Esto se traduce en que el 66.40% del personal encuestado

consideran que tanto el personal como los recursos se organizan de buena manera, incluso previo al inicio del turno haciendo más sencilla la realización de tareas concretas.

En el cuadro N°17 relativo a si existe Carga física y mental en el trabajo del personal de Enfermería de las tres Instituciones de Salud encuestadas, se puede observar que el 6.10% no consideran que haya carga física y mental, ya que se dividen las tareas y esto les permite avanzar en el cuidado de los pacientes, el 15.40% consideran que no hay carga física ni mental que trabajan bien siempre, el 67.20% consideran que a veces si hay sobrecarga física y mental, el 9.60% consideran que siempre hay sobrecarga física y mental y que esto les perjudica mucho porque se sienten cansados. Esto significa que para el 76.80% del personal encuestado si existe sobrecarga de trabajo tanto física como mental, que repercute en sus actividades.

En el cuadro N°18 relativo a si tiene varios trabajos el personal de Enfermería de las tres Instituciones de Salud encuestadas, se puede observar que el 26.00% solo tienen un trabajo pues con ese trabajo ganan suficiente para cubrir sus necesidades y sostener a su familia; el 40.00% solo tiene un trabajo pues considera que no podría con otro, el 23.60% tienen otro trabajo y aunque se cansan, deben tener otro porque con lo que ganan no les alcanza; el 3.40% tienen más de dos trabajos debido a la necesidad. Esto significa que el 66.00% del personal encuestado solamente tiene un solo empleo con el que sostiene la economía familiar y cuyo sueldo es suficiente para cubrir sus necesidades.

En el cuadro N°19 relativo a si existe seguridad y/o riesgo en el trabajo del personal de Enfermería de las tres Instituciones de Salud encuestadas, se puede observar que el 8.60% consideran que si hay seguridad en el empleo ya que les proporcionan equipos de protección personal, el 26.00% consideran que si hay seguridad y que la mayoría de las veces cuentan con el equipo de protección personal, el 51.00% consideran que existe una mediana seguridad porque los equipos de protección personal no son de muy buena calidad, el 11.00% consideran que no existe seguridad en el empleo ya que se pueden contaminar y que los riesgos están a la orden del día. Esto significa que el 62.00% del personal encuestado considera que no existe suficiente seguridad en su trabajo debido a la insuficiencia de los equipos de protección y su baja calidad.

En el cuadro N°20 relativo a la Limpieza del área de trabajo del personal de Enfermería de las tres Instituciones de Salud encuestadas, se puede observar que el 19.00% consideran que su área de trabajo siempre está muy limpia ya que la mantienen ordenada, el 59.00% consideran que su área de trabajo siempre está limpia y que procuran que así se mantenga, el 20.00% consideran que a veces si está limpia su área de trabajo y que procuran mantenerla así, el 1.40% consideran que su área de trabajo nunca está limpia, lo que es algo que les disgusta porque nadie reconoce su esfuerzo por limpiar. Esto significa que para el 78.00% del personal consideran que su área de trabajo si está limpia.

En el cuadro N°21 relativo al Agotamiento y cansancio que el trabajo le produce al personal de Enfermería de las tres Instituciones de Salud encuestadas, se puede observar que el 18.00% no tienen agotamiento porque se sienten bien con su trabajo porque cumplen con todas sus actividades, el 39.20% no tienen agotamiento ni cansancio en las actividades que realizan en el Hospital, el 40.30% si tienen señales de cansancio y agotamiento, el 1.10% si tienen agotamiento, se sienten muy cansadas (os) y agotadas (os), por eso a veces faltan. Esto significa que el 57.20% del personal encuestado no se siente agotado ni cansado y puede cumplir con sus actividades.

En el cuadro N°22 relativo a los Conflictos derivados del trabajo del personal de Enfermería de las tres Instituciones de Salud encuestadas, se puede observar que el 7.60% consideran que no existen conflictos porque se coordinan y reparten las actividades de manera justa, el 23.00% consideran que no hay conflictos, ya que simplemente se ponen de acuerdo en lo que van hacer durante el día, el 59.00% consideran que a veces si hay conflictos pero tratan de solucionarlos por el bienestar de todos, el 9.00% consideran que siempre tienen conflictos y desacuerdos que impiden la funcionalidad del trabajo. Esto significa que el 68.00% del personal encuestado consideran que si existen conflictos que impiden el correcto desempeño de labores dentro del trabajo.

En el cuadro N°23 relativo a cómo consideran el sueldo el personal de Enfermería de las tres Instituciones de Salud encuestadas, se puede observar que el 5.60% consideran que su sueldo es excelente, el 45.00% consideran que su sueldo es más o menos bueno, el

36.50% consideran que su sueldo es regular y apenas les alcanza, el 10.40% consideran que su sueldo es pésimo pues no les alcanza para nada. Lo que significa que el 50.60% del personal encuestado considera que su sueldo es mas o menos bueno, para cubrir con sus necesidades.

En el cuadro N°24 relativo a la calidad de vida del personal de Enfermería de las tres Instituciones de Salud encuestadas, se puede observar que el 26.10% considera que tiene una excelente calidad de vida, el 46.00% consideran que tienen una buena calidad de vida, el 26.00% consideran que su calidad de vida apenas es regular, el 1.60% consideran que tiene una calidad de vida mediocre. Lo que significa que el 72.10% del personal encuestado considera que tiene una buena calidad de vida, en general.

En el cuadro N°25 relativo a si poseen una Casa o un Departamento propio el personal de Enfermería de las tres Instituciones de Salud encuestadas, se puede observar que el 37.50% tienen casa propia y la disfrutan junto con su familia, el 20.00% tienen Casa o Departamento propio y viven allí con su familia, el 13.80% tienen una Casa o Departamento que rentan, 23.10% no tienen ni Casa ni Departamento propio. Esto significa que el 57.50% del personal encuestado ha tenido la posibilidad de adquirir una Casa o Departamento con los ingresos obtenidos en su trabajo.

En el cuadro N°26 relativo a cuánto Tiempo les toma trasladarse de su casa a su trabajo al personal de Enfermería de las tres Instituciones de Salud encuestadas, se puede observar que el

55.00% hacen menos de media hora porque tienen auto, 17.00% hacen una hora o menos porque tienen auto, el 16.00% hacen dos horas porque usan el transporte público y el 1.00%, hacen más de dos horas porque viven lejos y usan el transporte público además de que siempre llegan tarde al trabajo. Lo anterior quiere decir que al 72.00% del personal encuestado se les facilita el traslado al trabajo ya que posee un automóvil y su trayecto toma menos de una hora.

En el cuadro N°27 relativo a si tiene Familiares Discapacitados y/o desempleados el personal de Enfermería de las tres Instituciones de Salud encuestadas, se puede observar que el 28.40% no tienen familiares discapacitados ni desempleados, el 38.00% no tienen familiares discapacitados pero si tienen algún familiar desempleado, el 14.30% a veces han tenido familiares discapacitados y también desempleados, el 14.00% si tienen familiares muy discapacitados y también desempleados. Por tanto, el 66.40% del personal encuestado no tiene familiares discapacitados, ni desempleados.

5. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

5.1 CONCLUSIONES

Se lograron los objetivos de la investigación al poder analizar las condiciones de trabajo del personal de Enfermería en tres Instituciones de salud: IMSS, ISSSTE y SSA, en el Estado de Michoacán.

En el análisis realizado se pudo reconocer que en materia de **Datos sociodemográficos** que el 52.80% del personal de Enfermería tienen entre 41 y 50 años de edad, lo que significa que son personas adultas, con madurez y productivas para el trabajo. De igual forma, el 51.00% está en los turnos de mañana y tarde, predominando el turno de la mañana, asimismo, el 89.90% son personas del sexo femenino y el 68.80% son Enfermeras Generales (ABC) y trabajan en diversos servicios de los cuales destacan Consulta externa, Cirugía, Medicina interna, Pediatría y otros, así como también el 59.00% tiene entre 10 y 19 años de antigüedad. Del personal de Enfermería encuestado, el 51.00% pertenece a la Secretaría de Salud, el 18.50% pertenece al IMSS y el 13.20% pertenece al ISSSTE.

En cuanto a las **Condiciones Individuales** del personal de Enfermería analizados se pudo destacar que el 71.60% están en un excelente estado de salud porque se cuidan y no tienen ningún quebranto de salud, el 55.80% del personal tienen Licenciatura,

Maestría y Doctorado, el 76.70% están muy motivadas por el trabajo que realizan que es atender y cuidar a los pacientes, el 96.70% tienen un autoconcepto elevado de sí mismas porque proyectan profesionalismo siempre, responsabilidad y compromiso individual. En este sentido de Condiciones individuales se puede considerar que el personal de Enfermería de las tres Instituciones de salud analizadas tienen buena salud, tienen muy buena preparación académica, están muy bien preparadas y tienen un autoconcepto de sí mismas, elevado.

En cuanto a las **Condiciones intralaborales** consideran que su ambiente de trabajo es bueno, porque se ayudan entre todos a realizar sus tareas, el 65.20% dicen que existe sobrecarga de trabajo y que esto causa mucha tensión y angustia porque nunca terminan los pendientes del turno, el 72.20% creen que faltan insumos para el trabajo con los pacientes lo que dificulta la atención, el 66.40% piensan que son muy organizados lo que les permite tener éxito cada día en la atención de los pacientes, el 76.80% piensan que hay sobrecarga física y mental ya que sienten el cansancio, el estrés y la angustia. Además, el 66.00% consideran que solo tienen un trabajo ya que no podrían con otro, el 62.00% piensan que hay inseguridad en su trabajo y que hay riesgos porque los equipos de protección personal no son de calidad, el 78.00% creen que están muy limpias sus áreas de trabajo, el 57.20% tienen señales de agotamiento y cansancio, lo que les causa malestar emocional y físico, otro 68.00% consideran que hay conflictos que tratan de solucionar por el bien de todos y el 50.60% consideran que el sueldo va de regular a pésimo, porque no les alcanza para nada.

En cuanto a las **Condiciones Extralaborales** del personal de Enfermería analizadas se pudo destacar que el 26.10% consideran que tiene una excelente calidad de vida porque tiene casa, trabajo y vive con su familia, el 37.50% cuentan con casa propia y vive en ella junto con su familia, el 55.00% hacen menos de media hora de traslado de su casa al trabajo porque tienen auto y es rápido, el 28.40% no tienen familiares ni discapacitados ni desempleados, pero el 38.00% no tienen familiares discapacitados pero si desempleados. En este sentido de Condiciones Extralaborales se puede considerar que el personal de Enfermería de las tres Instituciones de Salud analizadas tienen buena calidad de vida, cuentan con casa propia y un auto que les ayuda a trasladarse al trabajo con mayor facilidad y no cuentan con familiares discapacitados o desempleados

En relación con el objetivo específico en donde se solicitaba conocer las principales dificultades ,se mencionó en los párrafos anteriores que resultaron 7 indicadores negativos entre los que están: sobrecarga de trabajo, falta de insumos, lo que genera contratiempos en el personal de enfermería para la atención de los pacientes, sobrecarga física y mental lo que les perjudica mucho ya que sienten cansancio, estrés y angustia de que no pueden terminar el turno, inseguridad en el empleo ya que se pueden contaminar y tienen riesgos de trabajo, cansancio y agotamiento, conflictos intergrupales y desacuerdos que impiden la funcionalidad en el trabajo y el sueldo que apenas les alcanza y que va de regular a pésimo.

En relación a las estrategias para mejorar las Condiciones de trabajo se proponen en las recomendaciones que a continuación se presentan:

5.2 RECOMENDACIONES

- Contratar personal de enfermería joven, recién egresado de Facultades y Escuelas de Enfermería para que vayan fortaleciendo la fuerza laboral de todas aquellas personas que por su edad, se van jubilando.
- Distribuir el personal de Enfermería de forma más equitativa en los turnos de mañana, tarde y noche, a fin de fortalecer la presencia de enfermería en todos los turnos. Entonces, se propone distribuir al personal de mañana en un 35.00%, para la tarde en un 25.00%, para las veladas A y B de la noche en un 20.00% y 20.00% de esta forma, quedara más equitativa la distribución del personal.
- Contratar personal de Enfermería del género masculino especialmente para los turnos de noche y de fines de semana, a fin de fortalecer y equilibrar la presencia de Enfermeros en la noche.
- Contratar personal de Enfermería como Especialistas en diversas áreas de medicina, a fin de fortalecer el cuidado especializado en las diferentes patologías de los pacientes.

- Fortalecer la capacitación en servicios mediante Cursos, Diplomados, Talleres y Seminarios al personal de Enfermería con mayor antigüedad para actualizar sus conocimientos y experiencias.
- Favorecer la promoción de la salud dentro de las Instituciones a fin de que el personal de Enfermería pueda realizarse estudios y valoraciones constantemente y con ellos, puedan mantener un óptimo estado de salud.
- Facilitar el acceso a becas de Posgrado a fin de que todo el personal de Enfermería tenga la oportunidad de elevar su nivel de formación profesional.
- Implementar los Programas de integración para el personal que labora en las Instituciones, cuyo objetivo sea fortalecer el trabajo colaborativo y reducir los conflictos laborales.
- Reforzar el concepto de profesionalismo dentro del personal de Enfermería con el objetivo de mejorar su quehacer profesional y por tanto, la calidad de sus cuidados.
- Distribuir de manera equitativa las actividades para el cuidado de los pacientes entre todo el personal de Enfermería, de acuerdo a sus capacidades, tomando en cuenta las recomendaciones anteriores respecto a la contratación del personal.

- Promover el uso racional y equitativo de insumos en todas las Instituciones de salud, tomando en cuenta la demanda de pacientes de cada Hospital así como las patologías específicas atendidas.
- Implementar roles de actividades específicas que involucren a todo el personal de Enfermería de la Institución a fin de optimizar los tiempos y la organización dentro de cada servicio hospitalario.
- Desarrollar Programas de acompañamiento y contención emocional para el personal de Enfermería a fin de reducir la carga mental, que existe día a día en su quehacer profesional.
- Reconocer la importancia del personal de Enfermería dentro de las Instituciones de salud y con ello considerar una remuneración justa la cual se justifica con la carga de trabajo a la que se enfrentan.
- Mejorar las prestaciones de Ley aplicadas para el personal de enfermería, pues esto significa una mejor calidad de vida y mayores oportunidades de crecimiento personal.
- Enfatizar la prevención a los riesgos biológicos, químicos, físicos y de salud al que el personal de Enfermería está expuesto para contribuir a la protección de su integridad en el ámbito laboral.

- Asegurar la limpieza y desinfección de todos los equipos y de las áreas en las que se desenvuelve el personal de Enfermería a fin de que al inicio del turno su atención se centre en el cuidado del paciente.
- Reducir las jornadas laborales del personal de Enfermería, favoreciendo los tiempos de descanso entre guardias, por medio de roles equitativos.
- Proponer Programas de ayuda para el personal de Enfermería que cuente con familiares discapacitados que abarquen las necesidades específicas de cada situación.
- Colaborar en las rutinas establecidas de Enfermería para disminuir el trabajo de aquellas Enfermeras que terminan de forma tardía sus actividades.
- Crear una fuente extraordinaria de estímulos para aquellos profesionales que tienen una sobrecarga de trabajo continua.
- Solicitar prestado de otros servicios algunos insumos para la atención del paciente en caso de ser requerido.
- Solicitar tres periodos de vacaciones para las profesionales que tengan síndrome de Burnout diagnosticado.
- Reasignar al personal de Enfermería que está agotado a un servicio con menor carga de trabajo por periodos.

- Contribuir a la creación de estrategias para la disminución de conflictos como son las actividades recreativas fuera del trabajo y las dinámicas de integración.

6. ANEXOS Y APÉNDICES

ANEXO N°1: CUESTIONARIO DE CONDICIONES DE TRABAJO
Y SATISFACCIÓN LABORAL DE LOS
PROFESIONALES DE ENFERMERÍA EN DOS
ESTADOS, DE LA REPÚBLICA MEXICANA, 2022.



HOSPITAL GENERAL DR. MANUEL GEA
GONZÁLEZ



SUBDIRECCIÓN DE ENFERMERÍA

COLEGIO MEXICANO DE LICENCIADOS EN ENFERMERÍA

Investigación: CONDICIONES DE TRABAJO Y SATISFACCIÓN LABORAL DE LOS PROFESIONALES DE ENFERMERÍA EN DOS ESTADOS, DE LA REPÚBLICA MEXICANA, 2022.

OBJETIVO: El presente instrumento tiene por objeto recabar datos relacionados con las Condiciones de Trabajo y Satisfacción Laboral, del personal de enfermería en dos Estados de la República Mexicana: Ciudad de México y Michoacán en el año 2022. Se inicia la aplicación de este instrumento en la Ciudad de México específicamente en el Hospital General Dr. Manuel Gea González. Conteste por favor colocando una “cruz” en una sola opción de cada respuesta. Se les agradece enormemente su colaboración por el llenado de este instrumento y si tiene interés de conocer los resultados de esta encuesta, con gusto se les dará a conocer al término de la investigación. ¡Muchas gracias!

DATOS SOCIODEMOGRÁFICOS.

1 ¿CUÁL ES SU EDAD?

- 1. Tengo menos de 30 años
- 2. Tengo de 31 a 40 años
- 3. Tengo de 41 a 50 años.
- 4. Tengo más de 51 años.
- 5. Sin respuesta.

2 ¿CUÁL ES SU TURNO DE TRABAJO?

- 1. Estoy en el turno de la mañana.
- 2. Estoy en el turno de la tarde
- 3. Estoy en el turno de la noche
- 4. Estoy en el turno especial
- 5. Sin respuesta

3 ¿CUÁL ES SU SEXO?

- 1. Femenino
- 2. Masculino
- 3. Sin respuesta

4 ¿CUÁL ES SU CATEGORÍA LABORAL?

- 1. Soy personal Directivo de Enfermería: Jefe o supervisora.
- 2. Soy Enfermera Especialista (ABC)
- 3. Soy Enfermera General (ABC)
- 4. Soy Auxiliar de Enfermería (ABC)
- 5. Sin respuesta

5 ¿CUÁL ES EL SERVICIO EN EL QUE TRABAJA?

- 1. Cirugía
- 2. Medicina Interna
- 3. Pediatría
- 4. Gineco obstetricia
- 5. Consulta Externa
- 6. Otro ¿Cuál? _____

6 ¿CUÁNTOS AÑOS DE SERVICIO ¿TIENE USTED?

- 1. Tengo más de 30 años de servicio.
- 2. Tengo entre 29 y 20 años de servicio.
- 3. Tengo entre 19 y 10 años de servicio.
- 4. Acabo de empezar
- 5 Sin respuesta

7 ¿CUÁL ES TU DEPENDENCIA INSTITUCIONAL?

- 1. SSA
- 2. IMSS
- 3. ISSSTE
- 4. Gobierno de la Ciudad de México.
- 5. Pemex
- 6 Marina
- 7. Sedena
- 8. Cruz Roja
- 9. Hospital Universitario
- 10 Servicio Privado

8 ¿CUÁL ES EL ESTADO DE LA REPÚBLICA DONDE TRABAJA?

- 1. CDMX
- 2. Oaxaca
- 3 Chiapas
- 5 Michoacán
- 4. Otro ¿Cuál? _____

VARIABLE: CONDICIONES DE TRABAJO.

DIMENSIÓN: CONDICIONES INDIVIDUALES

9. ¿CÓMO SE SIENTE USTED DE SALUD?

- 1. Estoy en perfecto estado de salud física, mental, social y espiritual. Me hago estudios de salud constantemente para que mi estado de salud sea óptimo.
- 2. Creo que estoy bien de salud. No me quejo para nada.
- 3. Tengo quebrantos de salud. A veces no me siento muy bien
- 4. Siempre tengo problemas de salud. De hecho, trabajo enferma (o) y con muchas dolencias
- 5. Sin respuesta.

10 ¿CUÁL ES SU NIVEL DE FORMACIÓN PROFESIONAL?

- 1. Estoy muy preparada (o). Tengo licenciatura, Maestría y Doctorado
- 2. Tengo Licenciatura y Maestría
- 3. Tengo Licenciatura y Especialidades de Posgrado
- 4. Soy de nivel Técnico con cursos Pos-técnicos

5. Soy nivel tecnico de Enfermeria
6. Otro ¿Cuál? _____

11 ¿SE SIENTE USTED MOTIVADA (O) POR EL TRABAJO QUE TIENE?

1. ¡Si, por supuesto! Muy motivada (o) al trabajar en lo que me gusta. Aquí me realizo como persona y profesional.
2. Si, claro. Estoy motivada (O) porque tengo trabajo y hago lo que me gusta atender y cuidar a los pacientes
3. A veces me motiva este trabajo, pero dado los conflictos y problemas que existen me desmotiva
4. No, no me motiva este trabajo. El cansancio, el estrés y los conflictos existentes hacen que yo quiera cambiarme de empleo.
5. Sin respuesta

12 ¿CUÁL ES EL AUTOCONCEPTO QUE USTED TIENE DE SÍ MISMA (O)?

1. Soy una profesional (o) de la Enfermería en toda la extensión de la palabra. Por ello, tengo un excelente concepto de mi misma, dado que mi imagen proyecta profesionalismo siempre.
2. Soy una profesional de la Enfermería. La buena imagen que proyecto es de seguridad, responsabilidad, compromiso individual y respeto, la mayoría de las veces.
3. Si soy una profesional, pero ante tantos problemas en el trabajo, pierdo la compostura, la mayoría de las veces.
4. Yo defiendo mis derechos y no me quedo callada (o) por nada. El concepto que tengo de mí mismo es el mejor. Me defiendo de todo.
5. Sin respuesta

13. ¿CÓMO CONSIDERA USTED EL AMBIENTE DE TRABAJO?

1. ¡El ambiente es excelente! Todos aquí nos llevamos muy bien y nos ayudamos. Hay un sentido de colaboración estupendo.
2. El ambiente es bueno. Nos ayudamos entre todos, para realizar las tareas.
3. El ambiente a veces se pone difícil por los desacuerdos y pleitos derivados del trabajo
4. El ambiente es sumamente negativo. Nadie colabora con nadie, la hostilidad impera. No hay sentido de colaboración a ninguna hora
5. Sin respuesta

14. ¿EXISTE SOBRECARGA DE TRABAJO EN EL HOSPITAL?

1. No, para nada. No hay sobrecarga. Siempre se cuenta con suficiente personal para atender a los pacientes con la mejor calidad.
2. No, no hay sobrecarga de trabajo porque nos distribuimos las actividades entre todos.
3. A veces si hay sobrecarga. Esto hace que no tengamos tiempo para nada.
4. Si, aquí siempre hay sobrecarga de trabajo. Esto causa mucha tensión y angustia porque nunca terminamos los pendientes del turno.
5. Sin respuesta

15.- ¿CUENTA USTED EN SU TRABAJO CON TODOS LOS RECURSOS E INSUMOS NECESARIOS?

1. Si, yo siempre he contado con todos los recursos e insumos para mi trabajo con los pacientes. Esto garantiza la prontitud en la atención porque no nos falta nada

2. Si, la mayoría de las veces cuento con todos los recursos e insumos necesarios para trabajar
3. A veces si faltan insumos, lo que produce genera contratiempos entre el personal para la atención de los pacientes.
4. No, yo no cuento con lo necesario para trabajar. Siempre falta algo, lo que dificulta la atención
5. Sin respuesta

16.- ¿CONSIDERA USTED QUE ESTÁ ORGANIZADO SU TRABAJO?

1. Si, yo creo que desde que llegamos al servicio, organizamos muy bien el trabajo. De hecho personal y recursos se organizan para lograr el éxito en el turno.
2. Si, el trabajo si está bien organizado. Nos coordinamos cada día para efectuar nuestro trabajo a favor de los pacientes.
3. A veces si está organizado el trabajo, pero otras veces, es tanto lo que hay que hacer que me es imposible. La idea que nos anima es terminar pronto
4. Aquí nunca hay organización. Es siempre un desorden y así no se puede trabajar
5. Sin respuesta

17.- ¿EXISTE CARGA FÍSICA Y MENTAL EN EL TRABAJO?

1. No, no lo creo. Estamos bien organizadas que nos dividimos la tarea y esto permite avanzar en el cuidado de los pacientes sin problema. No siento carga física ni mental.
2. No, no hay sobrecarga física ni mental . Trabajamos bien siempre
3. Creo que a veces si hay sobrecarga física y mental

4. Si, siempre hay sobrecarga física y mental. Esto nos perjudica y mucho ya que se siente el cansancio, el estrés y la angustia de que no podemos terminar.
5. Sin respuesta.

18.- ¿TIENE USTED VARIOS TRABAJOS?

1. No, solo tengo uno. Con eso me basta. De lo que aquí ganó sostengo muy bien mis necesidades y las de mi familia.
2. No, solo tengo este trabajo. No podría con otro
3. Yo si tengo otro trabajo además de este. Aunque me canso, debo estar con otro trabajo, lo que gano no me alcanza.
4. Si, por supuesto tengo más de dos trabajos. Hago esto por necesidad, no por gusto. Solo así puedo con todos los gastos
5. Sin respuesta

19.- ¿ CREE USTED QUE EXISTE LA SEGURIDAD Y/O RIESGO EN SU TRABAJO?

1. Si, veo que aquí sí nos proporcionan seguridad con equipos de protección personal en todo momento. Eso evita los riesgos en el trabajo.
2. Si, aquí sí hay seguridad en el empleo y también contamos la mayoría de las veces con equipos de protección personal.
3. Creo que existe una mediana seguridad que no es muy buena, porque los equipos de protección personal no son de buena calidad
4. No, no existe seguridad en este empleo. Nos podemos contaminar y los riesgos están a la orden del día. Eso está muy mal.
5. Sin respuesta.

20.- ¿ESTÁ LIMPIA SU ÁREA DE TRABAJO?

1. Si, siempre están muy limpias las áreas de trabajo. Lo mantenemos ordenado y reluciente para poder trabajar.
2. Si, siempre está limpia mi área de trabajo. Procuramos que así se mantenga
3. A veces, si esta limpia mi área de trabajo, pero otra veces para nada
4. No, nunca está limpia mi área de trabajo. Esto es algo que me disgusta, porque nadie reconoce mi esfuerzo por limpiar
5. Sin respuesta

21.- ¿LE PRODUCE AGOTAMIENTO Y CANSANCIO EL TRABAJO QUE REALIZA?

1. No, para nada. Me siento bien en el trabajo porque me dedico a las actividades y todas las cumpla.
2. No, no tengo agotamiento ni cansancio en las actividades que realizó en el Hospital
3. Yo creo que si tengo señales de cansancio y agotamiento
4. Si, definitivamente si estoy muy cansada (o) y agotada (o), Por eso a veces falto. Esto me causa mucho malestar emocional y físico
5. Sin respuesta

22.- ¿EXISTEN CONFLICTOS DERIVADOS DE SU TRABAJO?

1. No, no hay conflictos porque nos coordinamos y repartimos las actividades del día de manera justa
2. No, no hay conflictos. Simplemente nos ponemos de acuerdo en lo que vamos a hacer en el día

3. A veces, si resultan conflictos que tratamos de solucionar por el bienestar de todos
4. Si, aquí siempre hay conflictos y desacuerdos que impiden la funcionalidad en el trabajo. ¡Están todos contra todos!
5. Sin respuesta

23.- ¿CÓMO CONSIDERA SU SUELDO ?

1. Excelente
2. Más o menos bueno
3. Regular. A penas me alcanza
4. Pesimo. No me alcanza para nada
5. Sin respuesta

DIMENSIÓN: CONDICIONES EXTRALABORALES

24.- ¿CÓMO CONSIDERA USTED SU CALIDAD DE VIDA?

1. Creo tener una excelente calidad de vida. Tengo mi casa, mi trabajo y mi familia está muy bien. Eso es lo verdaderamente importante
2. Creo tener una buena calidad de vida. Estoy bien por ello
3. Yo creo que mi calidad de vida es apenas regular. Tengo necesidades no cubiertas
4. Creo tener una mediocre calidad de vida. Yo rento y mi familia tiene necesidades que no puedo cubrir con mi pobre sueldo
5. Sin respuesta

25.- ¿POSEE USTED UNA CASA O DEPARTAMENTO PROPIO?

1. Si, yo tengo mi casa propia y la disfruto mucho junto a mi familia
2. Si, yo tengo casa o departamento y allí vivo con mi familia
3. Yo tengo un departamento o casa que rento
4. Yo todavía no he podido comprar una casa o departamento propio. El salario no me alcanza y menos, puedo pagar una casa.
5. Sin respuesta

26.- ¿CUÁNTO TIEMPO LE TOMA A USTED TRASLADARSE DE SU CASA AL TRABAJO?

1. Menos de media hora. Tengo un auto y es rápido.
2. Una hora o menos. Tengo auto
3. Dos horas. Uso transporte público
4. Más de dos horas. Vivo lejos y utilizo transporte público. Siempre llego tarde al trabajo
5. Sin respuesta

27.- ¿TIENE USTED FAMILIARES DISCAPACITADOS Y/O DESEMPLEADOS?

1. No, yo no tengo familiares discapacitados y/o desempleados. Estamos muy bien
2. No, yo no tengo familiares discapacitados, pero si tengo algún familiar desempleado.
3. A veces yo e tenido familiares discapacitados y también desempleados
4. Si, yo tengo familiares muy discapacitados y también desempleados que dependen de mi
5. Sin respuesta

7. GLOSARIO DE TÉRMINOS

AGOTAMIENTO: Es el estado de fatiga mental, emocional y con frecuencia física, provocado por estrés prolongado y repetido. Aunque usualmente es causado por problemas en el trabajo, también puede aparecer en otras áreas de la vida, como la crianza, cuidar de alguien más o las relaciones románticas.

AMBIENTE DE TRABAJO: Es un conjunto de factores que influyen sobre el bienestar físico y mental de los trabajadores. Son todos los elementos materiales y humanos que pueden influir en las tareas diarias de un trabajo, como el horario, las condiciones de seguridad e higiene del espacio laboral, la disposición de los mismos y también el clima laboral, etc.

ANTIGÜEDAD LABORAL: Se refiere al período que un empleado ha pasado en una Empresa desde el inicio de su empleo. Este período se suele contar desde la firma del primer contrato laboral, sin importar su tipo o duración. Por lo general, se emplea para establecer derechos y beneficios específicos para los trabajadores, algunos establecidos por la ley y otros por la propia Empresa.

AUTOCONCEPTOS: Es la opinión, el concepto o la impresión que la gente tiene de sí misma, opinión que se desarrolla a lo largo de los años. Por tanto se trata del conjunto de percepciones cognoscitivas y actitudes que la gente tiene acerca de sí misma.

CALIDAD DE ATENCIÓN: Es el grado en que los servicios de salud para las personas y las poblaciones aumentan la probabilidad de resultados de salud deseados. Se basa en conocimientos profesionales basados en la evidencia y es fundamental para lograr la cobertura sanitaria universal.

CALIDAD DE VIDA: Es la percepción que tiene una persona sobre su posición en la vida dentro del contexto cultural y el sistema de valores en el que vive y con respecto a sus metas, expectativas, estándares y preocupaciones.

CANSANCIO: Es la dificultad para iniciar y sostener la actividad debido a la falta de energía y está acompañada por ganas de descansar. La fatiga es normal después de un esfuerzo físico, el estrés prolongado y la falta de sueño.

CARGA MENTAL Y FÍSICA: Es el conjunto de requerimientos mentales, cognitivos o intelectuales a los que se ve sometida una persona trabajadora a lo largo de su jornada laboral. La Carga Física es el conjunto de requerimientos físicos que obliga a una persona al descanso.

COMPAÑERISMO: Es la actitud de quienes se acompañan y se apoyan entre sí para lograr algún fin. El compañerismo se denomina también como un vínculo entre compañeros, así como la situación de armonía y buena correspondencia entre ellos.

CONDICIONES DE TRABAJO: Son las características propias del trabajo que pueda tener una influencia significativa en la generación de riesgos para la seguridad, la salud del trabajador y el bienestar físico y mental.

CONFLICTOS: Es la forma más intensa de resolver las contradicciones de intereses, objetivos, puntos de vista, que se producen en el proceso de la interacción social. Este consiste en la oposición de los participantes de esta interacción y suele ir acompañada de emociones negativas, pasando por encima de las reglas.

CONOCIMIENTOS: Es el acto consciente e intencional para aprehender las cualidades del objeto y primariamente es referido al sujeto, el Quién conoce, pero lo es también a la cosa que es su objeto, el Qué se conoce.

CONTRATO DE TRABAJO: Es aquel por virtud del cual una persona se obliga a prestar a otra, un servicio personal subordinado mediante una retribución convenida (Artículo 20 de la Ley Federal del Trabajo).

DESEMPLEO: Es una situación que se da cuando la cantidad de personas que buscan trabajo (demanda de empleo) excede el número de empleos disponibles (oferta de empleo). Las personas desempleadas son todas aquellas que tienen la edad exigida para la medición de la población económicamente activa y que, durante el período de referencia, se hallen: sin trabajo, actualmente disponibles para trabajar y buscando trabajo.

DESCRIPCIÓN: Es una herramienta discursiva que permite explicar las características de los sujetos, de los acontecimientos que tienen lugar, de los espacios físicos donde se desarrollan, incluso de las sensaciones que se tienen, tanto en situaciones reales o en textos de ficción.

DETERIORO: Es el déficit cognitivo y/o afectivo como consecuencia de una enfermedad mental orgánica o no. Implica la pérdida de una parte o de toda la capacidad física o mental; por ejemplo, la capacidad de ver, caminar o aprender.

ENFERMERÍA: Es una profesión de servicio que abarca el cuidado autónomo y colaborativo de personas de todas las edades, familias, grupos y comunidades, enfermos o sanos y en todos los entornos. Implica ofrecer cuidados integrales que realiza el personal calificado sobre un individuo en diferentes condiciones de salud.

ENTORNO SOCIAL: Es el espacio constituido por todos los elementos creados por el ser humano, que rodean a los individuos e interactúan con ellos, tales como la infraestructura, las relaciones sociales y el universo cultural que los rodea.

EQUIPO DE SALUD: Es una asociación no jerarquizada de personas, con diferentes disciplinas profesionales, pero con un objetivo común, que es el proveer en cualquier ámbito a los pacientes y familias, la atención más integral de salud posible. Su actividad es central para contribuir a que las personas desarrollen autonomía para

la toma de decisiones sobre su salud de manera libre, consciente e informada.

ERGONOMÍA: Es el conjunto de conocimientos científicos aplicados para que el trabajo, los sistemas, productos y ambientes se adapten a las capacidades y limitaciones físicas y mentales de la persona de forma que el conjunto de conocimientos de carácter multidisciplinar aplicados para la adecuación de los productos, sistemas y entornos artificiales a las necesidades, limitaciones y características de sus usuarios, optimizando la eficacia, seguridad y bienestar.

FORMACIÓN PROFESIONAL: Es el conjunto de acciones que tienen como propósito la formación socio-laboral para y en el trabajo, orientada tanto a la adquisición y mejora de las cualificaciones como a la recualificación de los trabajadores.

HABILIDADES: Es la capacidad (habitualmente innata) que un individuo tiene para hacer correctamente algo, cumplir una función y similares. La distinción clave es la capacidad de realizar. Supone una aptitud por parte del individuo para ejecutar una tarea, actividad o acción específica.

HOSPITAL: Es todo establecimiento público, social o privado, cualquiera que sea su denominación y que tenga como finalidad la atención de usuarios que se internen para su diagnóstico, tratamiento o rehabilitación.

ILUMINACIÓN: Es la cantidad de luz, en lúmenes, por el área de la superficie a la que llega dicha luz. Se refiere al efecto de iluminar algo: un objeto, una habitación o un ambiente en general, a través de la presencia de la luz, misma que puede ser natural o artificial, implementada por los humanos o por la misma naturaleza, por algún motivo u objetivo

INFRAESTRUCTURA FÍSICA: Son las instalaciones públicas que unen partes de la ciudad y proporcionan los servicios básicos que la ciudad necesita para el funcionamiento, como la red de caminos y servicios públicos.

INSERCIÓN LABORAL: Son las acciones llevadas a cabo para integrar, acompañar e incorporar al mercado laboral a aquellos colectivos de personas con dificultades en el acceso normativo al empleo. Por tanto, el objetivo de las medidas de inserción laboral es que las personas que por su situación socioeconómica estén en riesgo de exclusión social consigan un puesto de trabajo según sus conocimientos, necesidades y habilidades.

INSUMOS: Es toda aquella cosa susceptible de dar servicio y proveer necesidades del ser humano, nos referimos por se refiere a todas las materias primas que son utilizadas para producir nuevos elementos. Se trataría por lo tanto, de todos aquellos bienes que podemos encontrar tanto en la naturaleza como en la sociedad.

LESIONES OSTEOMUSCULARES: Son un conjunto de lesiones inflamatorias o degenerativas de los músculos, tendones,

articulaciones, ligamentos y nervios. Generalmente se localizan en la zona del cuello, espalda, hombros, codos, muñecas y manos. Las causas de la aparición de las Lesiones Osteomusculares son: Manipulación manual de cargas, movimientos repetitivos y posturas de trabajo forzadas.

LUMBALGIA: Es la presencia de dolor en la región lumbar. Es decir, en la espalda y cintura, que con frecuencia se recorre a los glúteos y muslos; generalmente se presenta después de realizar un gran esfuerzo con una postura inadecuada, como por ejemplo, después de cargar cosas muy pesadas sin protección de la columna o después de una caída o golpe muy fuerte. Hay dos tipos de lumbalgia: específica e inespecífica.

ORGANIZACIÓN DE SALUD: Es un conjunto de elementos humanos, materiales, y tecnológicos organizados en forma adecuada para proporcionar asistencia médica: Preventiva, curativa y rehabilitación, a una población definida, en las condiciones de máxima eficiencia y de óptima rentabilidad económica.

ORGANIZACIÓN DE TRABAJO: Se refiere al proceso de planificar, estructurar y coordinar las actividades laborales dentro de una Empresa con el objetivo de alcanzar eficiencia, productividad y lograr los objetivos establecidos.

ORGANIZACIÓN MUNDIAL DE LA SALUD: Es el organismo de la Organización de las Naciones Unidas (ONU) especializado en gestiones políticas de prevención, promoción e intervención a nivel

mundial de la Salud, definida en su constitución como un estado de completo bienestar físico, mental y social, y no solamente como la ausencia de afecciones o enfermedades.

PRECARIZACIÓN DEL TRABAJO: Es el deterioro de las condiciones laborales, a una condición de inestabilidad laboral, y/o inseguridad laboral, en donde el trabajador se encuentra desprotegido ante la expansión de las relaciones no formales y donde las leyes no lo protegen.

PROFESIONAL DE ENFERMERÍA: Son personas que se han estudiado la Enfermería como carrera profesional y están en la línea de acción en la prestación de los servicios desempeñando una función importante en la atención centrada en las personas y comunidades. Estos profesionales proporcionan una amplia gama de servicios a todos los niveles del sistema de salud.

PUESTO DE TRABAJO: Se define como un lugar en donde existe un contrato explícito o implícito entre una persona y una unidad institucional residente, para realizar un trabajo a cambio de una remuneración durante un período definido o indefinido de tiempo.

POSGRADO: Son los estudios universitarios que se realizan una vez que el estudiante obtuvo su título de Licenciatura. Por lo general, estos fomentan actividades de investigación y actualización de contenidos y se especializan en ciertas áreas del conocimiento

RECURSOS LABORALES: Hacen referencia a todos los tipos de relaciones entre empleadores y trabajadores, ya sean a nivel nacional, regional o de empresa. Asimismo, engloba todas las actividades relacionadas con cuestiones sociales y económicas, tales como la fijación de salarios, el tiempo y las condiciones de trabajo.

RECOMENDACIÓN: Se trata de un documento (o reseña digital) en el que un jefe, mánager o mando superior de tu anterior Empresa certifica tus aptitudes positivas como empleado o empleada de forma voluntaria. En consecuencia, quien lo solicita no tiene injerencia alguna en su contenido y quien lo escribe es libre de expresar lo que desee.

RIESGOS FÍSICOS DEL TRABAJO: Se refieren a todos aquellos factores ambientales que dependen de las propiedades físicas de los cuerpos, tales como carga física, ruido, iluminación, radiación ionizante, radiación no ionizante, temperatura elevada y vibración, que actúan sobre los tejidos y órganos del cuerpo del trabajador y que pueden producir efectos nocivos de acuerdo con la intensidad y tiempo de exposición de los mismos.

SALUD: Es un estado de completo bienestar físico, mental y social, y no solamente la ausencia de afecciones o enfermedades. En términos físicos, la salud implica una funcionalidad adecuada del organismo. Esto comprende la capacidad de realizar actividades cotidianas sin limitaciones físicas, la resistencia a las enfermedades

y la capacidad de recuperación frente a los traumas físicos, entre otros factores.

SATISFACCIÓN LABORAL: Es la sensación que una persona experimenta al lograr el equilibrio ante una o varias necesidades en el trabajo y se da como producto de diversas interacciones entre el usuario, los trabajadores prestadores del servicio y el medio. Es decir, es lo que la persona desea del trabajo y lo que logra de él.

SECTOR SALUD: Son un conjunto de valores, normas, instituciones y actores que desarrollan actividades de producción, distribución y consumo de bienes y servicios cuyos objetivos principales o exclusivos, son promover la salud de individuos o grupos de población.

SEGURIDAD SOCIAL: Es una institución nacida de la solidaridad humana, que se manifiesta en la reacción de ayudar a personas o grupos en estado de necesidad. término que se refiere al bienestar de las y los ciudadanos, integrantes de una comunidad. La Organización Internacional de Trabajo la define como la protección que la sociedad proporciona a sus miembros, mediante una serie de medidas públicas, contra las privaciones económicas y sociales.

SITUACIÓN LABORAL: En la que presenta Empleador una persona económicamente activa en relación a su empleo actual (o anterior si está desempleada) sea ésta empleador, trabajador independiente, empleado, trabajador familiar no remunerado o miembro de una cooperativa de producción.

SUELDO: Es un pago fijo que recibe un trabajador por parte del empleador durante un tiempo por desempeñar un cargo o brindar un servicio. El sueldo no está sujeto a descuentos por motivo de días festivos o si hay meses con menos días laborales que otros.

SOBRECARGA: Se refiere a una carga excesiva, algo que supera la capacidad normal o esperada de un sistema, organismo o estructura. En el contexto de la Medicina, este término adquiere una connotación particular y su interpretación puede variar dependiendo del área médica en la que se utilice.

TALENTO HUMANO: Es la sumatoria de competencias y habilidades de una persona o de igual forma, se refiere a la capacidad especial o facilidad de una persona para aprender o ejecutar una determinada tarea.

TEMPERATURA: Es una magnitud física relacionada con la energía cinética promedio de las partículas que forman un cuerpo o un sistema. A mayor energía cinética, mayor temperatura. Llamamos temperatura a la experiencia sensorial que tenemos con respecto a nuestro propio cuerpo y con respecto a nuestro medio externo.

TIEMPO DE TRASLADO: Tiempo promedio en minutos, requerido por un viaje hacia o desde el lugar de trabajo. resume cuando menos dos aspectos del desarrollo urbano, a saber, la estructura urbana y los modos de transporte disponibles. El tiempo que consume un viaje

con alguno de los destinos necesariamente indica la relación que guardan las zonas de residencia, con el resto de la ciudad.

TRABAJO: Toda actividad humana intelectual o material que se desarrolla con el fin de crear o transformar para un beneficio generalmente económico o de otro tipo. Es tan importante que es la condición básica y fundamental de la vida humana, es la fuente de los bienes y servicios que satisfacen las necesidades propias de los seres humanos.

TRABAJO MOTIVACIONAL: El proceso mediante el cual las personas, al ejecutar una actividad específica, desarrollan unas capacidades que conducen a la materialización de ciertos objetivos para satisfacer necesidades y/o expectativas.

8. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Azpiazu E. *Las condiciones laborales de las y los enfermeros: entre la profesionalización y la precariedad del cuidado en la salud*. Trabajo y sociedad. Santiago del Estero, 2017; 28: 16. Disponible en: <https://www.unse.edu.ar/trabajosociedad/28%20DOSSIER%202%20ASPIAZU%20ELIANA%20Enfermeras.pdf> Consultado el día 8 de noviembre del 20

Bezerra K. y Cols. *Precarización en el Trabajo de Enfermería: Un Estudio reflexivo. Núcleo de Conocimiento*. Mayo. Sao Paulo, 2023; 2 Año 8: 107 Disponible en: <https://www.nucleodoconhecimento.com.br/salud/trabajo-de-enfermeria> Consultado el día 9 de noviembre del 2023

Brunelli M.V. y Cols. *Condiciones laborales y sus consecuencias en la satisfacción laboral en un hospital de Emergencias*. Horizonte de Enfermería. Abril. Buenos Aires, 2022; 33 (1): 42 Disponible en: <https://pensamientoeducativo.uc.cl/index.php/RHE/article/view/44363/39743> Consultado el día 8 de noviembre del 2023

Calderon M.L y Cols. *Condiciones laborales del profesional de enfermería ecuatoriano*. Sinapsis. Oct,2019 2 (15):6 Disponible en: <https://revistas.itsup.edu.ec/index.php/sinapsis/article/view/215> Consultado el día 3 de noviembre del 2023

Flores M.S. y Cols . *Enfermedad crónica y condiciones laborales del personal de Enfermería del Hospital Municipal Los Andes*. Investigaciones feministas. Mayo. La Paz, 2022 13 (1): 236. Disponible en: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8560108>
Consultado el día 3 de Noviembre del 2023

García Y. y Cols. *Satisfacción laboral del personal de Enfermería en dos Instituciones de salud pública: caso Hidalgo, México*. Ciencias Administrativas N°1. México, 2016 p.27 Disponible en: <https://cienciaadministrativa.uv.mx/index.php/cadmiva/article/view/2325> Consultado el día 8 de noviembre del 2023

Granero A. y Cols. *Condiciones laborales y significados del trabajo en enfermería en Barcelona*. Latino-Americana de Enfermagem. Madrid, 2018 26 e2947:2 Disponible en: <https://www.scielo.br/j/rlae/a/PcYykcWJPjrfPyzmYMwm56d/abstract/?lang=es#> Consultado el día 3 Noviembre del 2023.

Leitón Z.E, Arteaga N.E. *Condiciones de trabajo física, psicológica y social, en enfermeras del servicio de emergencia*. Sciéndo. Mar 2022. Lima, 25(1):30. Disponible en: <https://revistas.unitru.edu.pe/index.php/SCIENDO/article/view/4281>
Consultado el día 3 de noviembre del 2023

Luengo C. y Cols. *Influencia de las condiciones de trabajo en la percepción de la calidad del cuidado de los profesionales de enfermería*. Index de Enfermería. Enero-junio. Granada, 2021: 30 (

1-2): 2. Disponible en:
http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1132-12962021000100008&lng=es Consultado el día 3 de noviembre del 2023

Mellado V. *Regularización laboral y Condiciones de trabajo del sector de Enfermería de Mendoza durante la Pandemia de covid-19*. Ejes de Economía y Sociedad. Agosto-Diciembre. Buenos Aires, 2022; Año 6 N°11: 453. Disponible en:
<https://pcient.uner.edu.ar/index.php/ejes/article/view/1507>
Consultado el 8 de noviembre del 2023

Orcacita A.P. y Orelle L. *Condiciones laborales del personal de Enfermería en una clínica de alta complejidad en Valledupar*. Enero-junio. Biociencias. Barranquilla, 2019 14(1): 84 Disponible en:
<https://revistas.unilibre.edu.co/index.php/biociencias/article/view/5334> Consultado el día 3 Noviembre del 2023.

Parnov B. y Cols. *Conflictos en las instituciones de salud: desafío necesario al trabajo del enfermero*. Enero-Junio. Index de Enfermería. Granada, 2012; 21 (1-2): 2 Disponible en:
https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1132-12962012000100013 Consultado el día 8 de noviembre del 2023

Pico M.E y Escobar A. *Nuevas condiciones laborales para el profesional de enfermería*. Hacia la promoción de la salud. Octubre 2022. Bogotá, (7): 8. Disponible en:

<https://pesquisa.bvsalud.org/portal/resource/pt/lil-479458>

Consultado el día 3 de noviembre del 2023

Quiceno O. *Condiciones laborales de las Enfermeras. Avances de Enfermería*. Bogotá, 2019 p.113 Disponible en:

[https://revistas.unal.edu.co/index.php/avenferm/article/download/83](https://revistas.unal.edu.co/index.php/avenferm/article/download/83385/72885/444941)

385/72885/444941 Consultado el día 8 de noviembre del 2023

Quintana A. y Tarqui C. *Desempeño profesional del personal de Enfermería en un hospital de la Seguridad Social del Callao, Perú*.

Enero. Lima, 202; 20 (1):11 Disponible en:

<https://pesquisa.bvsalud.org/portal/resource/pt/biblio-1053249>

Consultado el día 8 de noviembre del 2023

Seguel F. y Cols. *El trabajo del personal de enfermería: una revisión de la literatura*. Ciencia y Enfermería. Agosto. Concepción, 2015; 21

(2):4 Disponible en:

[https://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0717-](https://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0717-95532015000200002)

95532015000200002 Consultado el día 8 de noviembre del 2023