

**PROGRAMA DE EDUCACIÓN A DISTANCIA
CARRERA DE LICENCIATURA EN ENFERMERIA
CÁTEDRA DE TALLER DE TRABAJO FINAL
GRUPO – JUJUY**

INFORME DE INVESTIGACION

**“REPERCUSIONES EN EL EJERCICIO PROFESIONAL
QUE DERIVAN DEL TRASLADO A UNA NUEVA
INSTITUCIÓN DE SALUD”**

Estudio realizado por estudiantes de la Licenciatura en Enfermería del
Hospital Materno Infantil Héctor Quintana.

ASESORA METODOLÓGICA:

Prof. Lic. DIAZ, Estela.

AUTORAS:

GALLARDO, Gladis Susana.
MENDEZ, Lourdes del Carmen.

San Salvador de Jujuy, 27 de Julio del 2019.

DATOS DE LAS AUTORAS

- **GALLARDO, Gladis Susana.**

Enfermera Universitaria egresada de la Universidad Nacional de la Patagonia San Juan Bosco, año 2007, MP: 995. Se desempeña como Enfermera Asistencial en el Sistema de atención Médica de Emergencias (SAME 107 Jujuy).

- **MENDEZ, Lourdes del Carmen.**

Enfermera Universitaria egresada de ISALUD, Año 2015, MP: C7178. Se desempeña como Enfermera Asistencial en el Hospital Dr. Néstor Sequeiros.

AGRADECIMIENTOS

Hacemos llegar nuestro sincero agradecimiento a Dios por fortalecernos en esta etapa de la vida, permitir cumplir nuestro objetivo, a nuestros familiares por contribuir con el apoyo incondicional en esta etapa de nuestras vidas de estudiante.

A nuestras familias que sufrieron nuestra ausencia, alentándonos en esta etapa de nuestra profesión.

A todas aquellas personas que de alguna u otra manera contribuyeron en la elaboración de este proyecto y que han sido parte para que pueda cerrarse este gran capítulo. Esta etapa finalizada será el comienzo de grandes oportunidades que nos enseñarán a crecer y poder demostrar todos los conocimientos aprendidos en este largo proceso para cumplir con nuestro objetivo.

INDICE

PROLOGO	1
CAPÍTULO I: Introducción.	
<hr/>	
Planteamiento y Definición del Problema.....	3
Justificación.....	7
Objetivo General y Específicos.....	8
Marco Teórico.....	8
Definición conceptual de la Variable.....	16
CAPÍTULO II: Material y Método.	
<hr/>	
Tipo de Estudio.....	18
Operacionalización de la Variable.....	18
Universo y Muestra.....	19
Fuente, Técnica e Instrumento.....	19
Recolección de datos.....	19
Análisis y procesamiento de datos.....	20
CAPÍTULO III: Resultados.	
<hr/>	
Presentación de datos (Tablas).....	22
CAPÍTULO IV: Discusión.	
<hr/>	
Discusión.....	31
Conclusión.....	33
Recomendaciones.....	34
Bibliografía.....	35
ANEXOS.	
<hr/>	
I. Autorización de autoridades de la institución.....	39
II. Consentimiento informado.....	41
III. Cedula de Entrevista.....	42
IV. Tabla Matriz.....	47

PRÓLOGO

Los sistemas y las organizaciones de salud se están enfrentando a gran cantidad de cambios, con el fin de alcanzar las metas sanitarias. Es por esto que los enfermeros han evolucionado con el tiempo, debido a las necesidades de atención sanitaria y las políticas de salud, respondiendo y adaptándose a estos cambios (traslados), así como también afrontando cada nuevo reto a medida que va creciendo; pero esto exige importantes esfuerzos en el sistema organizativo. La gestión de personas se está implicando cada vez más en la comprensión de la situación laboral e incluso emocional de la población que dirige, produciendo crisis de adaptación que pueden influir, en el caso que nos ocupa, en el ejercicio profesional de los enfermeros.

Las autoras se cuestionan las repercusiones que surgen a raíz de estos cambios en el ejercicio de enfermería que derivaron del traslado a una nueva institución. Para ello, el siguiente proyecto de investigación se aplicará a los profesionales enfermeros del Hospital Materno Infantil de la ciudad de San Salvador de Jujuy, provincia de Jujuy; con el fin de conocer las “Repercusiones en el ejercicio de enfermería que derivaron del traslado a una nueva institución”.

Se realizó una descripción del fenómeno bajo estudio, sujeto al formato IMR y D, organizado de la siguiente manera:

- Primer capítulo; Introducción (planteamiento y definición del problema, justificación, objetivos, marco teórico, definición conceptual de la variable).
- Segundo Capítulo; Material y Método.
- Tercer Capítulo: Resultados.
- Cuarto Capítulo: Discusión. Bibliografía, Anexos.

CAPITULO I

Introducción.

Las personas organizadas pueden manejar su tiempo con eficacia, saben cómo programar las distintas tareas tanto de preparación, realización y seguimiento de los eventos y actividades que ocurrirán a lo largo de su jornada. En toda organización se contemplan tres elementos: el trabajo, el personal y el lugar de trabajo. El trabajo es la base de la organización en que se realiza las funciones que el personal debe ejecutar. El lugar donde el trabajo debe cumplirse incluye los medios físicos y el ambiente en general. El ambiente o clima laboral lo constituyen las actitudes, el espíritu general de afectividad y de respeto entre sus miembros.

En Argentina, la gestión de la salud es potestad de las provincias. Ellas definen la estructura de sus servicios, la planificación, gestión, regulación e integración de sus equipos. Dentro del equipo de salud, los recursos humanos de enfermería constituyen un importante capital humano como factor decisivo en la producción de transformaciones hacia mejores servicios que respondan a las necesidades de la población.

En la provincia de Jujuy, el Ministerio de Salud es el responsable del estado sanitario de los habitantes y la autoridad de aplicación de todos los programas Provinciales o Nacionales, a través de su estructura orgánico-funcional.

En el plano sanitario, la provincia establece 3 Niveles de Complejidad; donde el Nivel I corresponde a la puerta de entrada al sistema realizando acciones de baja complejidad, pero con amplia cobertura; los niveles subsiguientes integran la red de referencia con complejidad creciente.

El Hospital Materno Infantil, con base en el Hospital de Niños Dr. Héctor Quintana, e inaugurado a partir de la unificación de los servicios Perinatológicos del Hospital Pablo Soria y Hospital San Roque, constituyendo el Nivel III de complejidad de atención con la idea de promover la calidad del servicio sanitario para los recién nacidos y las madres en una infraestructura adecuada a la demanda, mejor confort, un parto humanizado, con toda la tecnología y capacidad de respuesta. (Moreno, A. 2010). Además, tiene la Fundación del Hospital de niños que fue creada en el año 1990 sin fines de lucro, con equipamientos de alta tecnología (TAC, RM) que contribuye a mejorar la calidad

de atención de salud. En la institución se brinda diversas residencias médicas y de enfermería.

Previo al traslado e inicio de actividades del Hospital Materno Infantil, en la provincia de Jujuy, se contaba con dos Centros Perinatológicos: uno de baja complejidad donde se atendían embarazos controlados de bajo riesgo y cuidados neonatales de baja complejidad, ubicado en el Hospital San Roque; y el otro de mayor complejidad, donde se atendían embarazos de alto riesgo, puerperios complicados, abortos, abortos sépticos; neonatos complicados, con base en el Hospital Pablo Soria.

A partir del año 2014 se efectuó el traslado paulatino de ambos Centros Perinatológicos, por disposición política, desafectando a los hospitales San Roque y Pablo Soria de la atención obstétrica y neonatológica, con el fin de ganar espacio y rediseñar dichos nosocomios. La unificación de los Centros Perinatológicos en el Hospital Materno Infantil, finaliza en julio del año 2015, conformando su totalidad funcional, dando así inicio a la atención complementaria de la mujer embarazada, recién nacido y familia.

Las expectativas de los sectores gubernamentales y entes involucrados en el proceso de la creación del Hospital Materno Infantil y traslado de los Centros Perinatológicos, fueron positivas en un inicio, cuando la promoción verbal del ente político que lo ejecutó, consideró un razonamiento lógico de los objetivos que se querían alcanzar al unificar los dos centros con base en el Hospital de Niños Dr. Héctor Quintana, para alcanzar una asistencia de calidad en pro de la comunidad asistida; pero sin tener en cuenta a los trabajadores afectados al traslado, que se impuso de manera inconsulta por una disposición ministerial.

Los objetivos esperados no estaban a la altura del planteo, debido a las características con las que dio inicio el proyecto; el cual empezó a funcionar con diversas falencias de organización, infraestructura desarticulada, falta de recursos materiales, mobiliarios y recursos humanos.

El personal afectado al traslado tuvo que adaptarse, de imprevisto, a los nuevos servicios desarticulados y con todo lo que eso implica; debió integrarse a los equipos de trabajo ya existentes, aceptar las directivas de la nueva gestión, nuevos horarios, desenvolverse en la nueva infraestructura y manejo del nuevo

equipamiento. Estos profesionales desarrollaron su trayectoria profesional en los hospitales de origen, teniendo un fuerte sentido de pertenencia a los mismos.

Este sentido de pertenencia no fue tomado en cuenta, no se consideró que los enfermeros ante el cambio, en cualquier contexto que se encuentren, requieren de un periodo de adaptación. Sin embargo, quedaron exceptuados de una planificación de integración previa, acorde a la situación. Se tiene conocimiento que un mes antes existió la participación de salud mental con poca repercusión (una sola intervención).

Esta situación, produjo diversos cambios en el esquema habitual de trabajo de los enfermeros. Se pudo observar que para la distribución no se tuvo en cuenta la trayectoria de los profesionales; se impusieron cambios de horario y rotaciones por distintos servicios sin apoyo de ningún tipo. Se tiene conocimiento de colegas que tramitó su traslado a otras instituciones o incluido el hospital de origen, perdiendo en este caso personal especializado e idóneo para la atención en prácticas avanzadas y cuidados prioritarios al paciente.

El clima laboral se desarrolla en un ambiente tenso por estas causas, afectando las relaciones entre pares. Tal situación puede tener un impacto importante en relación a lo individual, repercutiendo directa o indirectamente en la atención del paciente. Se puede considerar que todo problema en el plano individual, afecta el plano laboral.

El proyecto, el cual empezó a funcionar con diversas falencias de organización, infraestructura desarticulada, falta de recursos materiales, mobiliarios y recursos humanos. El personal afectado al traslado tuvo que adaptarse, de imprevisto, a los nuevos servicios desarticulados y debió integrarse a los equipos de trabajo ya existentes, aceptar las directivas de la nueva gestión, nuevos horarios, desenvolverse en la nueva infraestructura y manejo del nuevo equipamiento. Estos profesionales desarrollaron su trayectoria profesional en los hospitales de origen, teniendo un fuerte sentido de pertenencia a los mismos. El mismo no fue tomado en cuenta, no se consideró que los enfermeros ante el cambio, en cualquier contexto que se encuentren, requieren de un periodo de adaptación. Se tiene conocimiento que un mes antes existió la participación de salud mental con poca repercusión (una sola intervención). Se

pudo observar que para la distribución no se tuvo en cuenta la trayectoria de los profesionales; se impusieron cambios de horario y rotaciones por distintos servicios sin apoyo de ningún tipo. Se tiene conocimiento de colegas que tramitó su traslado a otras instituciones o incluido el hospital de origen, perdiendo en este caso personal especializado e idóneo para la atención en prácticas avanzadas y cuidados prioritarios al paciente.

El clima laboral se desarrolló en un ambiente tenso por estas causas, afectando las relaciones entre pares, que repercutió directa o indirectamente en la atención del paciente. Se puede considerar que todo problema en el plano individual, afecta el plano laboral.

Lo expuesto se podría ver reflejado en tres aspectos:

- Profesional.
- Organizacional.
- Asistencial.

En el estudio de investigación de Orihuela Pérez, I. (2007), titulado “La gestión del cambio al nuevo hospital”, El trabajo se realizó con el análisis DAFO del entorno y con grupos focales constituidos por personal de enfermería y otros profesionales. Los resultados refieren el desconocimiento, incertidumbre, falta de información de cómo será el nuevo hospital. La percepción generalizada de los profesionales de enfermería entrevistados fue que no se está contando con ellos. En el estudio de Bautista-Rodríguez, L.; Diosa-Rodríguez, M. & Gil-Marlés, J. (2014), titulado “La Percepción del personal de enfermería ante la rotación en los servicios de hospitalización”, tiene como objetivo determinar la percepción del personal de enfermería ante la rotación en los servicios de hospitalización en una institución de salud de cuarto nivel. La investigación fue de carácter cuantitativo de tipo descriptivo de corte transversal, se trabajó con una muestra de 142 profesionales y auxiliares de enfermería; para la recolección de datos se utilizó una encuesta. Los resultados que surgieron de la encuesta fueron los sentimientos negativos con prevalencia en la ansiedad con un 26%.

Los autores Juncos, M. & Rojas, L. (2013), titulado “Consecuencias provocadas por los cambios imprevistos de servicios”, como objetivo general se planteó conocer cuáles son las consecuencias, provocadas por los cambios

imprevistos de servicio, de los enfermeros profesionales del Hospital Militar Regional Córdoba y Hospital Aeronáutico en la ciudad de Córdoba del año 2012. La población estudiada estuvo conformada por Profesionales Enfermeros Militares, se implementó el método cuantitativo de tipo observacional-descriptivo-transversal. La fuente de información fue primaria mediante la entrevista de los mismos.

Con los antecedentes presentados la Pregunta Problema quedaría definida de la siguiente manera:

¿Cuáles son las repercusiones en el ejercicio profesional de enfermería en el hospital Materno Infantil Dr. Héctor Quintana, de San Salvador de Jujuy, que derivan del traslado a una nueva institución de salud?

El proyecto de investigación intento establecer los efectos a los que se enfrentan los enfermeros ante el traslado improvisado, a la nueva institución del Hospital Materno Infantil, determinando las repercusiones en el ejercicio profesional.

Esta investigación tuvo como finalidad:

- Mostrar con bases científicas a los gestores del proceso que, a la hora de gestionar los recursos humanos, el comportamiento organizacional tiene un gran peso y puede contribuir a mejorar la adaptación e integración de los trabajadores, enfatizando también, en el bienestar del personal, para estar preparados ante los cambios.
- Conocer la realidad laboral, formulando así un diagnóstico que permita proponer estrategias de intervención para resolver los problemas actuales, y a futuro de profesionales que se vean afectados de la misma forma.
- Estimular a los profesionales en la necesidad de comunicar los problemas organizativos, mediante un uso correcto de las habilidades relacionales, controlando o modificando situaciones de la realidad estudiada.
- Servir de base para otros estudios de investigación en la misma institución y otras como identificar si las repercusiones impactan en la atención del paciente.

- Aportar al conocimiento enfermero para mejorar la calidad de vida del personal de salud, de la que depende la calidad de atención a las personas; como un papel fundamental del cuidado asistencial.

Como objetivo general se propuso: Conocer cuáles son las repercusiones en el ejercicio profesional de enfermería en el hospital Materno Infantil Dr. Héctor Quintana, de San Salvador de Jujuy, que derivan del traslado a una nueva institución de salud, en el segundo semestre del año 2019.

Y como Objetivos Específicos: Determinar cuáles son las repercusiones en las áreas personales del ejercicio profesional. Identificar las repercusiones en las áreas ambientales (clima laboral) del ejercicio profesional. Definir cuáles son las repercusiones en las áreas contenidos de trabajo del ejercicio profesional. Mencionar cuáles son las repercusiones en las áreas condiciones de trabajo del ejercicio profesional. Determinar cuáles de las áreas estudiadas tiene mayor repercusión en el ejercicio profesional de los enfermeros bajo estudio.

MARCO TEÓRICO

La organización es considerada como la coordinación de distintos recursos que interactúan en sistemas dinámicos y la acción establecida para que funcione; viéndolo así: En opinión de Etkin, (citado por Bruzco, M. 2012, p. 46) la organización debe ser vista como “diseño y construcción social, en donde se manifiestan esquemas, relaciones estables y previsibles que son tomadas como referencia válida por sus miembros a efecto de realizar una actividad conjunta”.

Repercusiones en el ejercicio profesional derivadas de los movimientos de personal (traslado, rotaciones).

Se puede establecer a las repercusiones como las consecuencias o efectos que surgen de una acción, evento o cambio que pueden impactar en cualquier ámbito de la vida de una persona. Este ámbito puede ser el laboral, entonces las repercusiones impactarán directamente en el ejercicio profesional.

Según Juncos, M. & Rojas, L. (2013), “durante los procesos de cambio el profesional enfermero experimenta distintas emociones que en muchos casos las mismas no le permiten adaptarse de manera positiva”. Es un proceso natural y dinámico, que es continuo e inevitable, mediante el cual sucede la transición

de un estado o situación, a otro. El impacto puede ser positivo o negativo, y en este último caso, recaer sobre los objetivos de la organización, afectando su dinamismo. (Juncos M. & Rojas L. 2013)

Juncos, M. & Rojas, L. (2013), reconocen dos tipos de cambio:

- **Evolutivos:** Se refieren a las experiencias de cambios que se dan en relación directa con determinados periodos del ciclo vital.
- **Situacionales:** Son externos y normalmente producidos por causas accidentales que pueden concluir en experiencias traumáticas importantes en la vida de las personas.

Sobre los cambios situacionales (traslados); Juncos M. & Rojas L. (2013), refieren que estos cambios influyen en distintos aspectos del ejercicio profesional afectando las áreas:

- **Personal:** Son aquellas condiciones inherentes propias del personal de salud que le impiden ejercer su función con tranquilidad y efectividad. En general se encuentra en personas propensas al estrés (ansiosas), con poca tolerancia a la abstracción, al liderazgo y a la toma de decisiones; relacionadas a la motivación y satisfacción laboral. El sentido de pertenencia a su función enfermera, al grupo de trabajo y a la misma institución.
- **Ambiental:** Condiciones que alteran el curso normal de la labor del profesional en salud debido a que distorsionan la concentración y tranquilidad que requieren para ejecutar su labor de una manera óptima en su labor como integrante del equipo de trabajo referentes a la integración y adaptación al equipo de trabajo.
- **Contenidos de trabajo:** Se refiere a las características propias del ejercicio profesional y que son independientes del lugar en donde se está trabajando, como realización de procedimientos dolorosos para los pacientes; escuchar y hablar frecuentemente con los pacientes y su familia sobre su muerte cercana; la muerte de un paciente cuando se ha establecido una relación estrecha; convivir diariamente con el sufrimiento; y el contacto continuo y permanente con personas deprimidas.
- **Condiciones de trabajo:** Aquellas que dependen y son inherentes a la institución donde se realiza la actividad profesional. Dentro de estos factores

tenemos la responsabilidad del trabajo; interrupción frecuente en la realización de la tarea; recibir de manera constante crítica de otras personas como médicos, superiores, familiares de los pacientes y el paciente mismo; falta de comunicación con los compañeros de trabajo sobre los problemas del servicio y compartir experiencia y sentimientos positivos o negativos hacia los pacientes; ausencia del personal médico en situaciones de emergencia; estar en desacuerdo con el tratamiento del paciente o información insuficiente e inadecuada con respecto a la evolución del paciente; rotación permanente por los diferentes servicios; ambigüedad en la asignación de las funciones de enfermería; tiempo insuficiente para dar apoyo emocional al paciente; falta de personal para atender adecuadamente el servicio; sobrecarga de trabajo y bajo salario.

El cambio (traslado) puede implementarse, pero lo que puede ser dudoso es si va directo al mejoramiento o al fracaso desarrollando diversas reacciones individuales con sus consecuentes repercusiones en el área laboral. (Juncos M. & Rojas L. 2013).

Desde lo personal, se entiende el cambio como un proceso psicológico por el que el enfermero debe pasar para encontrarse en sintonía con la nueva situación, es una de las etapas más difíciles, en ocasiones, aunque el cambio sea ventajoso. Experimentan pérdida de poder, de status, duplicidad o sobrecarga de tareas, nuevos compañeros, nuevos jefes, auto cuestionamientos acerca de su capacidad, e interrogantes acerca de su futuro inmediato, disponibilidad, reubicación, ruptura de una cultura organizacional, cambio de espacio, de transporte o modificación de la distancia. (Juncos, M. & Rojas, L. 2013).

Desde lo laboral, es lógico que lo que caracteriza a este momento es la incertidumbre, la misma tiene repercusiones directas en el quehacer, relaciones interpersonales, la satisfacción y motivación de las personas afectadas, generando como consecuencia primaria, reacciones de la más variada magnitud, que, si no son escuchadas y acompañadas, comienza el contagio y transmisión de ideas negativas al grupo y pueden dificultar de manera extrema el camino hacia el objetivo deseado. (Vázquez Rosado, A. 2007).

La realidad indica que todo cambio incomoda y que la mayoría de las personas tiene tendencia a mantener estados de confort. Pero los desafíos en las empresas mueven las barreras de confort y obligan a tensionar las estructuras. Eso corre a las personas de aquel estado, por lo que todos se ven impulsados a buscar y encontrar un nuevo equilibrio. Una forma de equilibrar ese estado es la resistencia al cambio, como una primera estrategia.

"La resistencia al cambio se origina principalmente por la amenaza al status y prestigio de los subordinados, así como por la distancia social entre el superior y sus subordinados". Murillo, S. (citado por Díaz Montalvo J. 2002 p. 31).

Juncos, M. & Rojas, L. (2013), refieren que "la resistencia al cambio resulta de una manifestación habitual de enfrentarnos a toda situación nueva y a todo cambio caracterizado por el antagonismo que obstruye y bloquea el proceso de cambio y pretende que éste no se produzca". Si el cambio representa una amenaza importante al status o estabilidad del sujeto, la resistencia se producirá de manera más activa. Las situaciones que propician la resistencia al cambio son:

1. La insuficiente autoconfianza.
2. La imprevisión de los problemas asociados.
3. El temor a las pérdidas posibles.
4. La inestabilidad que acompaña a todo proceso.
5. El momento en que se produce el cambio no es el más oportuno.
6. Dificultades en planificar y organizar los recursos.

Según Juncos, M. & Rojas, L. (2013), la resistencia también puede tener aspectos positivos ya que puede indicar donde ocurren las interferencias de la comunicación; y si los objetivos o las razones para el cambio son pocos claros, en los casos en que se pretende planificar o programar el cambio.

En el estudio de Gracia Martínez, R. et al. (2003), presentan las implicaciones o consecuencias de los cambios desde la rotación de personal, percibidos desde: el rompimiento del clima laboral, insatisfacción del usuario y del personal, inseguridad del profesional en el desarrollo de sus funciones, desconocimiento del ser, hacer y deber ser de la enfermería, así como la aparición de incidentes adversos relacionados con la atención de enfermería.

Estas consecuencias pueden ser positivas o negativas de acuerdo a su contexto; como alegría y ánimo, o por el contrario estrés o ansiedad, estos sentimientos negativos se generan a partir del miedo a la crítica y el no ser aceptado por los compañeros de trabajo. Es decir, la mayor dificultad presentada por el personal de enfermería para adaptarse a un nuevo servicio, son las relaciones interpersonales.

Según Espinoza Marquina S. (2010 p. 45), las relaciones interpersonales pueden ser:

- Positivas: Cuando existe un clima de confianza entre las personas, se logran armonizar los conflictos entre la organización formal (estructura y organización que el grupo recibe del exterior) con la informal (grupos pequeños unidos por intereses comunes) y producto de ello se obtiene: Elevado espíritu de cuerpo en la organización (los integrantes se sienten parte de un equipo). Autodisciplina del personal (se esmeran por cumplir con sus funciones de la mejor manera y sin recibir presión de sus superiores). Moral alta del grupo (las relaciones entre los integrantes del equipo están basadas en valores). Lealtad en la organización (los miembros del equipo son fieles a la institución y entre ellos). Participación de los componentes (todos participan activamente). Iniciativa del personal. Adaptación y estabilidad en el trabajo (Los integrantes se adaptan con facilidad y existen menos conflictos entre ellos). Equidad en el comportamiento de los integrantes.
- Negativas: Cuando en un grupo de trabajo, predominan los celos, los resentimientos y las suspicacias, generan descontento, incomodidad, relajamiento de la moral, de la disciplina y del espíritu de cuerpo; fatiga e inseguridad; irritabilidad; enojo e incremento de enemistades; aumento de errores y accidentes; ausentismo y rotación alta del personal; reducción de la producción, de la eficiencia, eficacia y efectividad.

En el mismo orden, la falta de desarrollo de habilidades comunicativas, supone una insatisfacción laboral como consecuencia negativa sobre la ejecución profesional y laboral sumada al estrés laboral como consecuencia relevante sobre la salud individual del enfermero. Ambos efectos son

indeseables porque repercuten negativamente en la profesión enfermera y en la calidad de los cuidados que se ofrecen al paciente y la familia. (Lapeña Moñux, Y.; Cibanal, J. L.; Pedraz M. A. & Macía Soler, M. 2014).

En el ámbito hospitalario las malas relaciones con el equipo de salud u otros pueden desencadenar insatisfacción y tensar el ambiente laboral.

Según Berón, D. & Palma, F. (2011), “el ambiente laboral es de suma importancia para la salud mental de los trabajadores en cualquier disciplina, incluyendo a los profesionales en salud”. Si la calidad de vida en el trabajo es deficiente se origina comportamientos desajustados como el ausentismo, pesimismo, malas relaciones interpersonales, dificultad para realizar las tareas, cumplimiento estricto del mínimo de tareas, cansancio y aumento de las conductas de riesgo. Otro aspecto importante es la dinámica de las tareas. El equipo de salud suele incluir entre sus labores actividades que no le corresponden, incrementando la carga física y mental, del profesional de enfermería. Situación que impacta en lo referente a la responsabilidad profesional. (Berón, D. & Palma, F. 2011)

Las consecuencias de la rotación de personal en lo organizacional:

- Ausentismo: Falta o ausencia de los trabajadores, es decir, la suma de tiempo en el cual, los trabajadores se ausentan en sus cargos, pudiendo ser clasificados como faltas, atrasos u otros factores que lo provocan.
- Tardanzas: Cuando el individuo llega al trabajo fuera del horario de entrada.
- Menor producción: Disminución de la calidad de atención al paciente.
- Abandono de trabajo: Pedido de traslado a otra institución, retorno a su lugar de origen.

El ausentismo laboral es la ausencia del empleado en su puesto de trabajo. Este es uno de los principales problemas a los que se enfrenta una organización. Entre muchas consecuencias reduce la productividad de una empresa y puede producir dificultades en el trabajo en equipo. Existen diversas causas, entre las causas no justificadas se destaca el estrés laboral. Las justificadas son las referentes a accidentes, enfermedades.

Entre las causas de ausentismo laboral generadas por la empresa debido a políticas o formas de organización no compatibles con los empleados que invitan

a no asistir a sus puestos de trabajo. Hay una serie de causas comunes por parte de las empresas que afectan a los trabajadores:

- Falta de supervisión por parte de la dirección. Muchas empresas no adoptan sanciones directas ni indirectas.
- Exceso de especialización de las tareas.
- Ausencia de estímulo y falta de motivación laboral.
- Falta de satisfacción.
- Malas condiciones de trabajo.
- Insuficiente integración y adaptación del empleado a la empresa.
- Clima organizacional y social deteriorado.
- Adoptar políticas inadecuadas.
- Accidentes de trabajo y riesgos laborales.
- Problemas de transporte.
- Rotación de personal.
- Ausentismo presencial: Potenciado sobre todo por las nuevas tecnologías y el teletrabajo. Son los hábitos de lectura del periódico, llamadas a familiares, escapadas a fumar y la utilización de las redes sociales durante las jornadas de trabajo.

Los empleados manifiestan su insatisfacción de diferentes maneras, podrían quejarse, insubordinarse, robar bienes o evadir parte de sus responsabilidades laborales. A continuación, se presenta cuatro respuestas que difieren entre sí en cuanto a dos dimensiones: Afán constructivo/ destructivo y actividad / pasividad. Estos son:

- Abandono: La conducta dirigida a salir de la organización que incluye la búsqueda de otro empleo y la renuncia.
- Expresión: El intento activo y constructivo por mejorar la situación. Incluye sugerir mejoras, analizar problemas con los supervisores y algunas formas de actividad sindical.
- Lealtad: La espera pasiva pero optimista para que la situación mejore. Incluye defender a la organización ante las críticas externas y confiar en que la organización y su administración “harán lo conveniente”.

- Negligencia: La actitud pasiva que permite que la situación empeore. Incluye ausentismo y retrasos crónicos, disminución de esfuerzos y aumento del porcentaje de errores.

La conducta en cuanto al abandono y la negligencia abarca las variables del rendimiento: Productividad, ausentismo y rotación.

ASPECTOS RELACIONADOS AL CUIDADO DE ENFERMERÍA

Gracia Martínez R. et al (2013), refieren que “uno de los factores que afecta la rotación es el impacto en el servicio al cliente en el cual se debe tener en cuenta que si la institución presta un servicio la intención y su objetivo siempre va a ser guiado a mantener la satisfacción del usuario...”.

Cuidar significa acompañamiento permanente a una persona durante todo el ciclo vital, estimulando el desarrollo pleno de sus potencialidades para fortalecer las capacidades adquiridas promoviendo conductas saludables. (Gracia Martínez R. et al 2013).

Para Gracia Martínez R. et al (2013), desde los aspectos relacionados al cuidado, se debe valorar:

- Cuidados Físicos: La participación del paciente en su cuidado hace mucho más humana la práctica de enfermería pues permite reconocer al otro como persona, con el derecho y la obligación de ser actor de su salud y no simplemente el receptor de actividades planeadas por el profesional que lo atiende. Enfermería ayuda al paciente para que este tome parte en el cuidado apropiándose del mismo.
- Cuidados Emocionales: Las enfermeras debemos encontrar la manera de hacer saludables y agradables las relaciones con las personas que vamos a cuidar, actitud que siempre resulta rentable tanto para el usuario como para el propio profesional, ya que este puede encontrar mayor satisfacción en el trabajo cotidiano.
- A la Familia: La preparación de la familia para la atención del paciente en sus necesidades básicas y prevención de complicaciones, brindándole las herramientas necesarias, que faciliten su manejo en casa.

DEFINICIÓN CONCEPTUAL DE LA VARIABLE DE ESTUDIO

Se determinó como variable de estudio: *“las repercusiones en el ejercicio profesional de los enfermeros, que derivan del traslado hacia una nueva institución”*.

Se tomará como referentes teóricos a Juncos, M. & Rojas, L. (2013), en su estudio de investigación *Consecuencias provocadas por los cambios imprevistos de servicios*, refieren a las repercusiones como “diversas reacciones individuales... derivadas del trabajo que se convierten en los principales factores que generan estrés en el ámbito hospitalario...”

Estas reacciones que surgen de una acción, evento o traslado pueden impactar en cualquier ámbito de la vida de una persona. Este ámbito puede ser el laboral, entonces las repercusiones impactarán directamente en el ejercicio profesional.

Desde lo laboral, es lógico que lo que caracteriza a este momento es la incertidumbre, la misma tiene repercusiones directas en el quehacer, relaciones interpersonales, la satisfacción y motivación de las personas afectadas, generando como consecuencia primaria, reacciones de la más variada magnitud que pueden impactar de manera positiva o negativa.

Según Juncos & Rojas, (2013), las repercusiones influyen en el ejercicio profesional en distintos aspectos, afectando las áreas:

- **PERSONALES:** Son aquellas condiciones inherentes propias del personal de salud que le impiden ejercer su función con tranquilidad y efectividad. En general se encuentra en personas propensas al estrés.
- **AMBIENTALES:** Condiciones que alteran el curso normal de la labor del profesional en salud debido a que distorsionan la concentración y tranquilidad que requieren para ejecutar su labor como integrante del equipo de trabajo.
- **CONTENIDOS DE TRABAJO:** Se refiere a las características propias del ejercicio profesional y que son independientes del lugar en donde se está trabajando.
- **CONDICIONES DE TRABAJO:** Aquellas que dependen y son inherentes a la institución donde se realiza la actividad profesional.

CAPÍTULO II

Material y Método.

El trabajo de investigación fue de tipo cuantitativo, presentado mediante un estudio descriptivo, según el aporte del análisis y alcance de los resultados que permitió conocer las Repercusiones en el ejercicio profesional de enfermería que derivan del traslado a una nueva Institución, con un enfoque transversal, donde los datos sobre las variables fueron recogidos de acuerdo a un periodo determinado en el tiempo, comprendido entre julio a diciembre de 2019.

El Tipo de estudio de estudio fue: cuantitativo, descriptivo y transversal

- **Cuantitativo:** es una forma estructurada de recopilar y analizar datos obtenidos de distintas fuentes.
- **Descriptivo:** porque nos basamos en la observación de los hechos, registrados a través de las entrevistas estructuradas y semiestructuradas.
- **Transversal:** porque se estudian las variables de manera simultánea en un determinado momento, haciendo un corte en el tiempo.

La Variable es: Repercusiones en el ejercicio profesional que derivan del traslado a una nueva Institución.

Sus Dimensiones son:

1. Área personal, y sus Indicadores fueron:
 - Actitud ante el trabajo.
 - Motivación para el trabajo.
 - Satisfacción que proporciona la tarea.
 - Sentido de pertenencia a la Nueva Institución.
2. Área Ambiental, y sus Indicadores fueron:
 - Adaptación a la situación de traslado.
 - Integración al grupo de trabajo.
3. Área contenido de trabajo, y sus Indicadores fueron:
 - Comunicación con el paciente.
 - Comunicación con la Familia del Paciente.
 - Tipos de cuidado.: Físicos al paciente, emocionales al paciente, a la familia del paciente.
4. Área Condiciones de trabajo, y sus indicadores fueron:
 - Relaciones Interpersonales (con los pares, con los directivos, con los profesionales).

- Rotación de Servicio.
- Disponibilidad laboral (recursos humanos y recursos materiales).
- Carga de trabajo.
- Tareas Inherentes a sus funciones.
- Salarios.

Para la recolección de datos, se trabajó mediante entrevista estructurada y semiestructurada, en el Hospital Materno Infantil, perteneciente a la ciudad de San Salvador de Jujuy. Representa un conjunto grande de individuos y cosas que deseamos estudiar con una característica común entre ellas. Por lo tanto, en este estudio, la población seleccionada estuvo conformada por un total de 44 enfermeros y licenciados; de los cuales solamente respondieron 40 profesionales quedando excluidas 04 encuestas por no aportar datos confiables para el desarrollo de la investigación.

Para la recolección de datos se recurrió a una fuente primaria, ya que la información se obtuvo directamente de la población en estudio, mediante el contacto directo de los propios sujetos investigados. Para garantizar los aspectos ético-legales, se diseñó como instrumento el cuestionario, para que el personal pueda expresar sus respuestas abiertamente; no obstante, las preguntas fueron diseñadas para que todos las interpreten de igual manera y así poder asegurar la espontaneidad, por lo que la misma será anónima. Se realizó primeramente el pedido de autorización (*Ver anexo I*), y se presentó el consentimiento informado a los sujetos estudiados. (*Ver anexo II*).

La técnica de recolección de los datos que se aplicó fue la encuesta en modalidad de cuestionario auto administrado con preguntas estructuradas y no estructuradas (*Ver anexo III*), para su elaboración se tuvo en cuenta los indicadores y variables en estudio. La misma permitió obtener datos válidos y confiables que tuvieron por objetivo conocer aspectos individuales de cada enfermero, los cuales movilizaron emociones sintiéndose afectados, o no, a la excelencia de su labor.

Para determinar la confiabilidad del instrumento, se aplicó una prueba piloto a seis enfermeras del servicio.

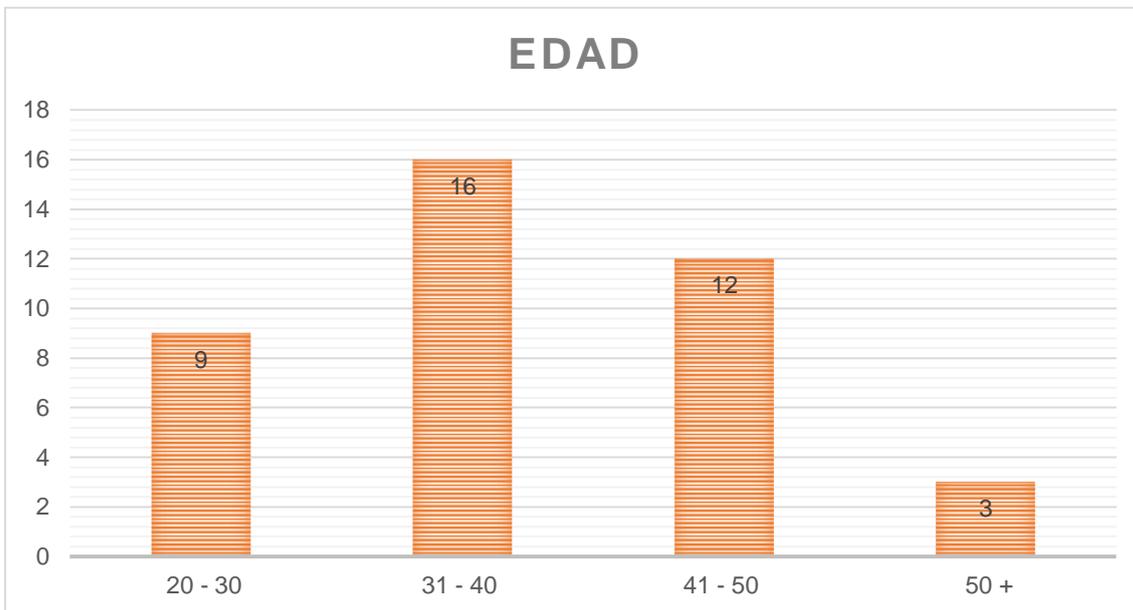
Para el procesamiento de datos se realizó durante los meses de agosto y septiembre del 2019, una vez finalizado el proceso de recolección de datos. Se ordenaron los instrumentos del N° 1 al N° 44, se transcribió la información en una tabla maestra o general (*Ver anexo IV*) para el agrupamiento, clasificación y posterior categorización, se utilizó el programa Excel 2013 para la obtención de las frecuencias porcentuales absolutas de cada dimensión y categoría correspondiente a la variable en estudio.

CAPÍTULO III

Resultados.

PRESENTACIÓN DE DATOS

GRAFICO A: Distribución de frecuencia según Edad, de los Enfermeros del Hospital Materno Infantil Dr. Héctor Quintana. Julio – diciembre de 2019.



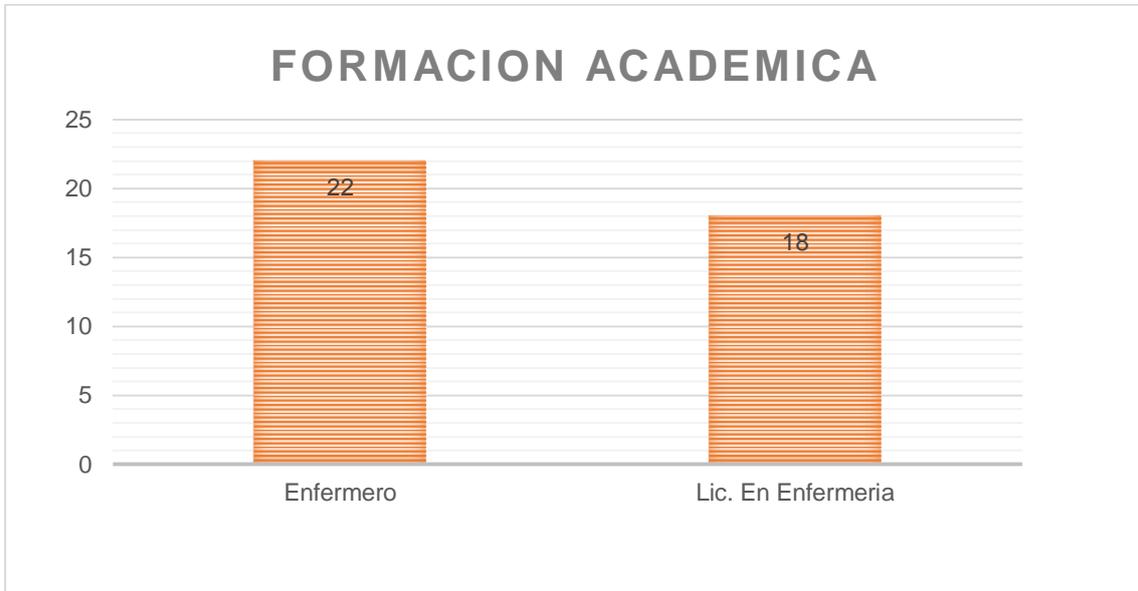
Fuente: Encuesta en modalidad cuestionario.

GRAFICO B: Distribución de frecuencia según Genero, de los Enfermeros del Hospital Materno Infantil Dr. Héctor Quintana. Julio – diciembre de 2019.



Fuente: Encuesta modalidad cuestionario.

GRAFICO C: Distribución de frecuencia según Formación Académica de los Enfermeros del Hospital Materno Infantil Dr. Héctor Quintana, Julio – Diciembre de 2019.



Fuente: Encuesta en modalidad cuestionario.

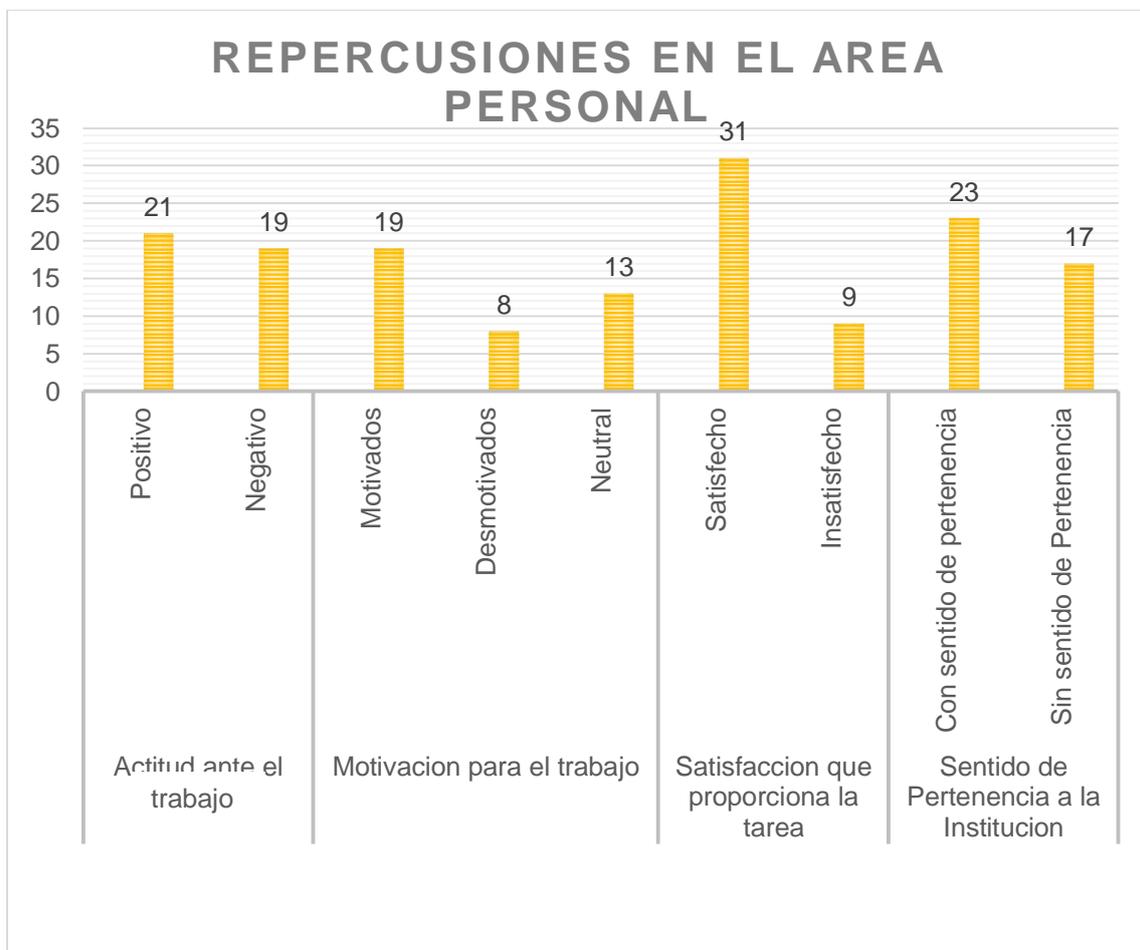
GRAFICO D: Distribución de frecuencia según Situación Laboral de los Enfermeros del Hospital Materno Infantil Dr. Héctor Quintana. Julio – diciembre de 2019.



Fuente: Encuesta en modalidad cuestionario.

REPERCUSIONES EN EL AREA PERSONAL

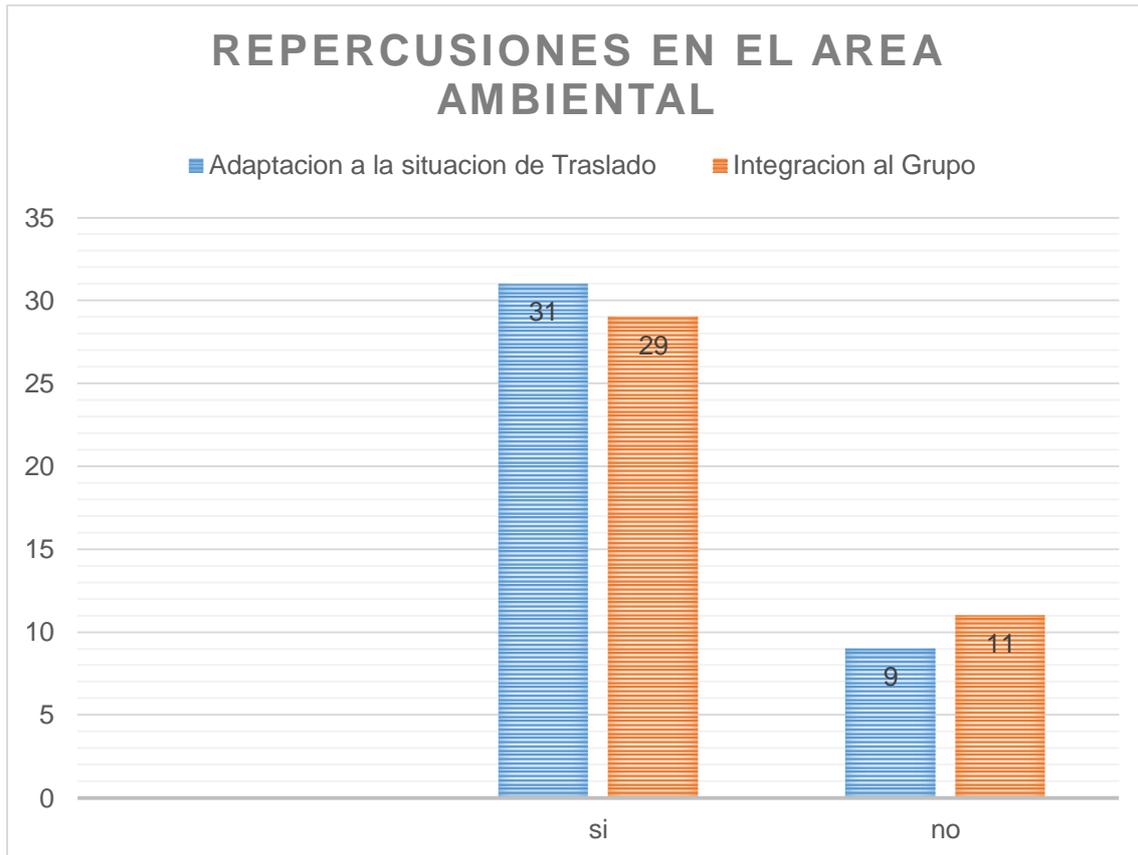
GRÁFICO 1: Distribución de frecuencia según repercusiones en el Área Personal del ejercicio profesional, de los enfermeros del Hospital Materno Infantil, derivadas del traslado a la nueva institución. Julio – diciembre 2019.



Fuente: Encuesta en modalidad cuestionario.

REPERCUSIONES EN EL ÁREA AMBIENTAL

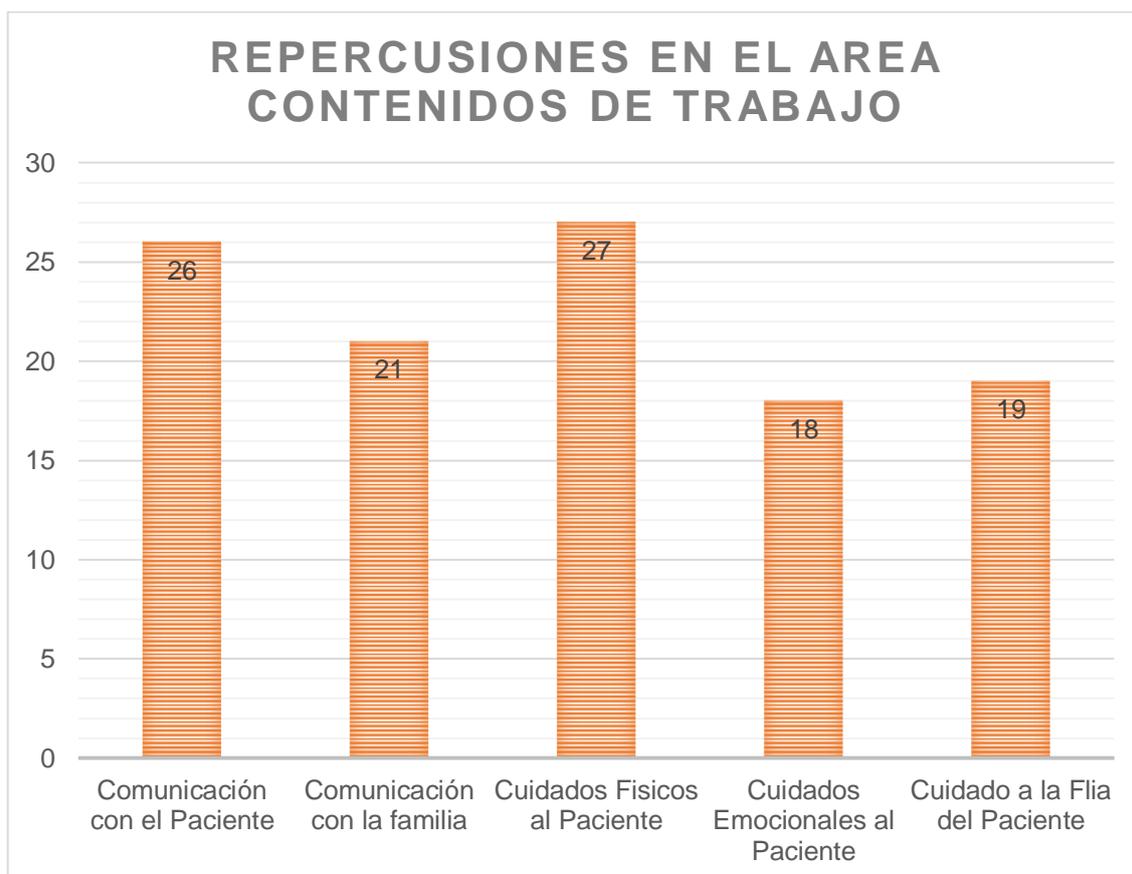
GRÁFICO 2: Distribución de frecuencia según repercusiones en la Área Ambiental del ejercicio profesional, de los enfermeros del Hospital Materno Infantil, derivadas del traslado a la nueva institución. Julio – diciembre 2019.



Fuente: Encuesta en modalidad cuestionario.

REPERCUSIONES EN EL AREA CONTENIDO DE TRABAJO

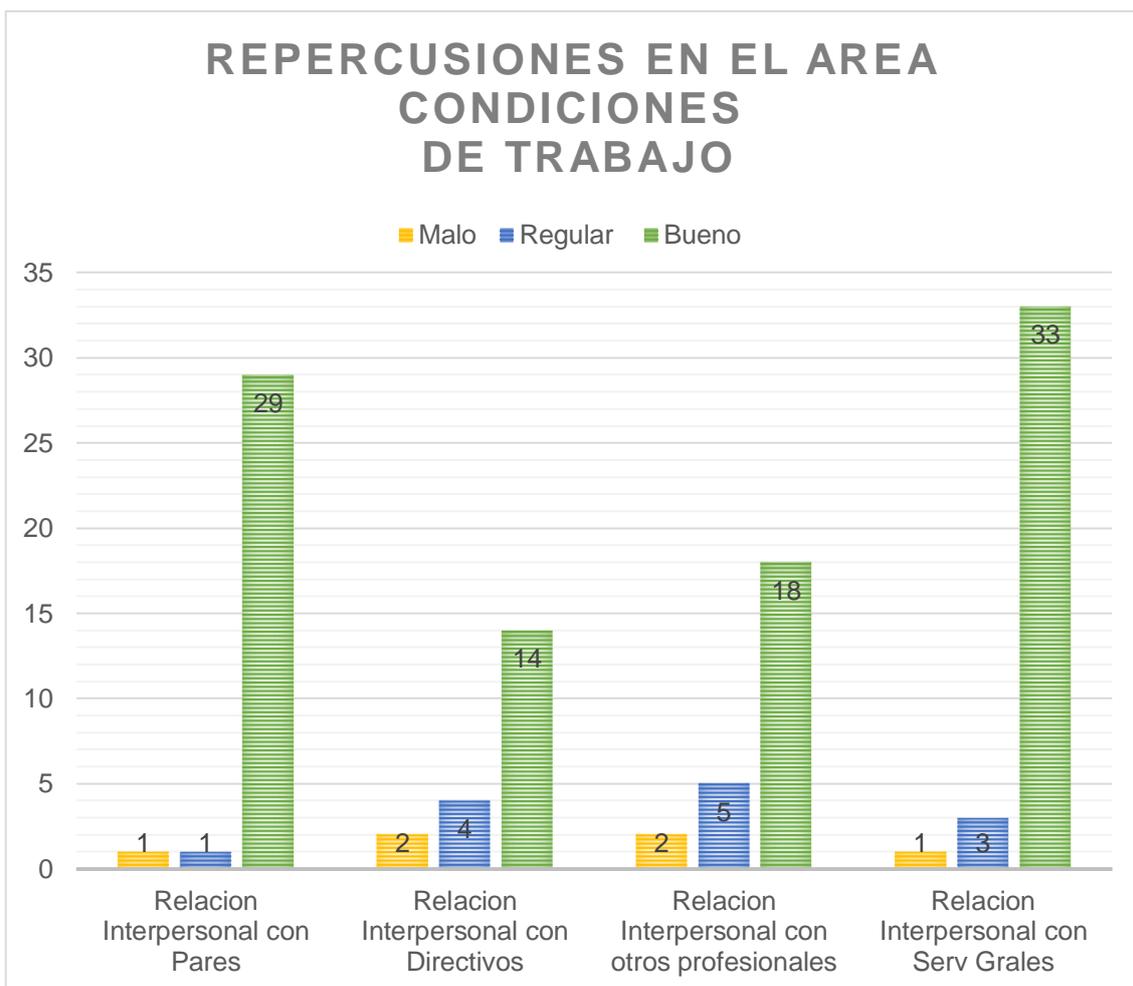
GRÁFICO 3: Distribución de frecuencia según repercusiones en el Área Contenidos de trabajo del ejercicio profesional, de los enfermeros Hospital Materno Infantil, derivadas del traslado a la nueva institución. Julio – diciembre 2019.



Fuente: Encuesta en modalidad cuestionario.

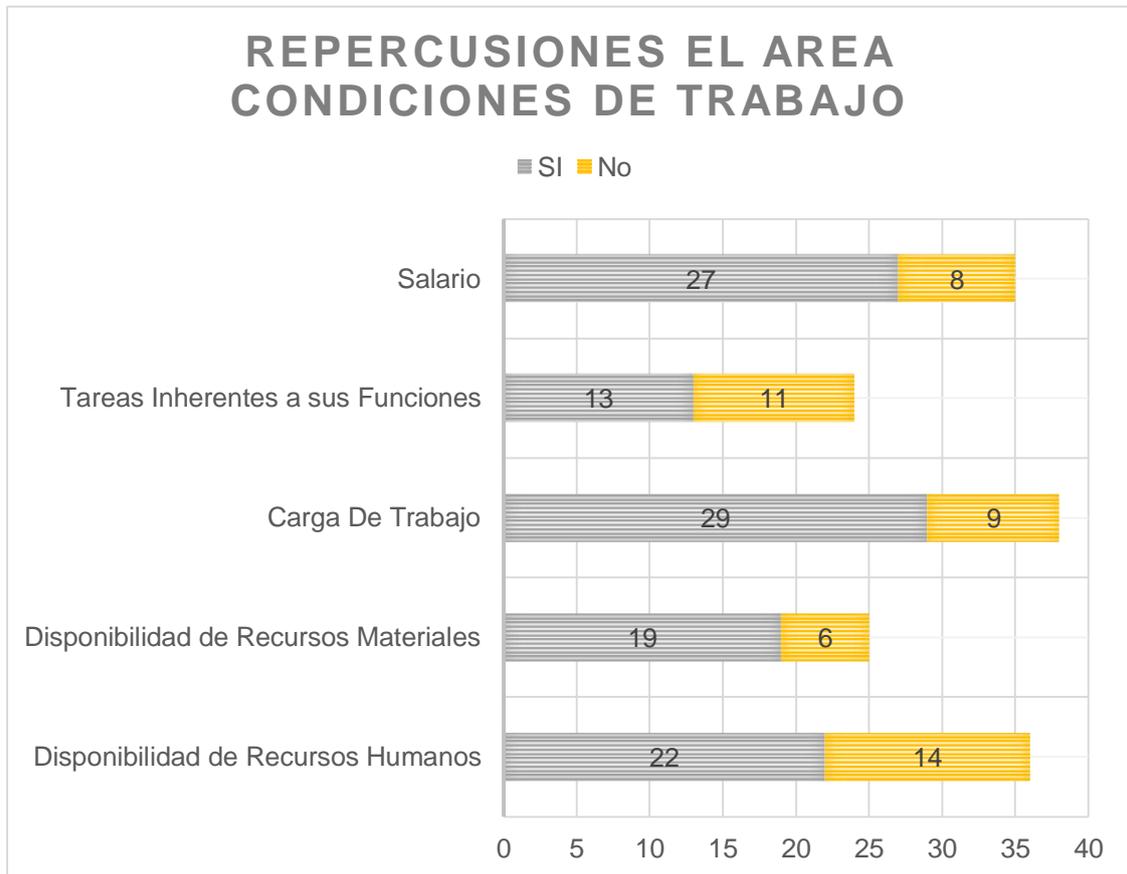
REPERCUSIONES EN EL ÁREA CONDICIONES DE TRABAJO

GRAFICO 3: Distribución de frecuencia según repercusiones en el Área Condiciones de trabajo del ejercicio profesional, de los enfermeros del Hospital Materno Infantil, derivadas del traslado a la nueva institución. Julio – diciembre 2019.



Fuente: Encuesta en modalidad cuestionario.

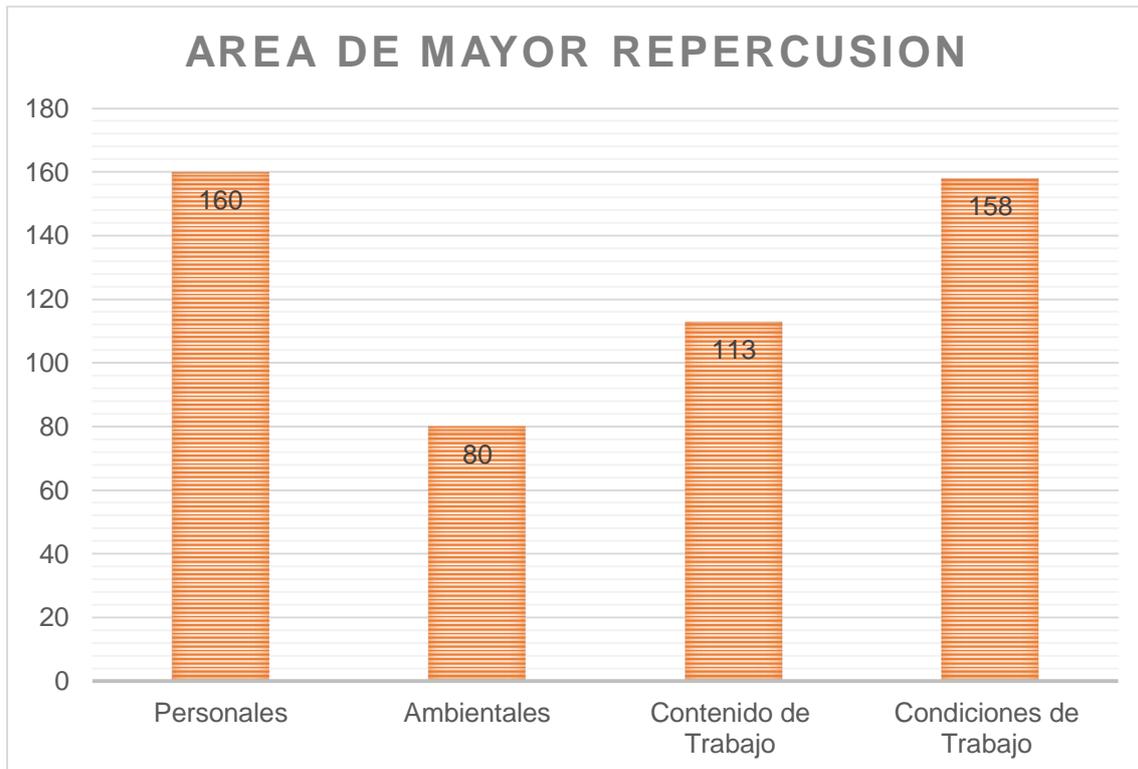
GRÁFICO 4: Distribución de frecuencia según repercusiones en el Área Condiciones de Trabajo del ejercicio profesional, de los enfermeros del Hospital Materno Infantil, derivadas del traslado a la nueva institución. Julio – diciembre 2019.



Fuente: Encuesta en modalidad cuestionario.

AREA DE MAYOR REPERCUSION

GRÁFICO 5: Distribución de frecuencia según mayor repercusión de las Áreas estudiadas del ejercicio profesional, de los enfermeros Hospital Materno Infantil, derivadas del traslado a la nueva institución. Julio – diciembre 2019.



Fuente: Encuesta en modalidad cuestionario.

CAPÍTULO IV

Discusión.

DISCUSIÓN

Teniendo en cuenta los resultados y su contrastación con los aportes teóricos se arriba a lo siguiente:

- En cuanto a la Repercusión en el ejercicio profesional con posterioridad al traslado a otra Institución, los indicadores de las repercusiones en el área personal en la actitud ante el trabajo el 21% fue positivo y el 19% negativo, los resultados en esta dimensión son muy aproximados casi una equidad entre los negativos y los positivos. El estudio concuerda con Juncos, M & Rojas, L. (2013) “El impacto puede ser positivo o negativo, y en este último caso, recaer sobre los objetivos de la organización, afectando su dinamismo”.
- En cuanto a la motivación para el trabajo el 19% motivado, 8% desmotivado, se encontró una brecha muy amplia entre los profesionales que se encuentran motivados para el ejercicio del ejercicio profesional, Juncos, M. & Rojas, L. 2013 “desde lo personal, se entiende el cambio como un proceso psicológico por el que el enfermero debe pasar para encontrarse en sintonía con la nueva situación, es una de las etapas más difíciles, en ocasiones, aunque el cambio sea ventajoso. Experimentan pérdida de poder, de status, duplicidad o sobrecarga de tareas, nuevos compañeros, nuevos jefes, auto cuestionamientos acerca de su capacidad, e interrogantes acerca de su futuro inmediato, disponibilidad, reubicación, ruptura de una cultura organizacional, cambio de espacio, de transporte o modificación de la distancia”. El 13% neutral, en la satisfacción que proporciona la tarea 31% satisfecho y 9% insatisfecho, el 23% con sentido de pertenencia y el 17% sin sentido de pertenencia. En el momento del trabajo hacia la nueva Institución se observa un elevado número de profesionales con actitud positiva al cambio que impacta en el accionar de la profesión hacia el sujeto de atención, sintiéndose motivado para fomentar comportamientos productivos y desalentar las actitudes negativas de algunos otros profesionales manteniendo una conducta saludable y la satisfacción laboral.
- El estudio mostro que, en el caso de las repercusiones en el área de trabajo el 1% malo, 1% regular y un 29 % bueno. En el estudio de Gracia Martínez, R. et al. (2003), “presentan las implicaciones o consecuencias de los cambios

desde la rotación de personal, percibidos desde: el rompimiento del clima laboral, insatisfacción del usuario y del personal, inseguridad del profesional en el desarrollo de sus funciones, desconocimiento del ser, hacer y deber ser de la enfermería, así como la aparición de incidentes adversos relacionados con la atención de enfermería”.

- En cuanto a las relaciones interpersonales, en la relación interpersonal con los directivos el 2% malo, 4% regular y 14% bueno, en cuanto a la relación interpersonal con otros profesionales 2% es malo , 5% regular y 18% bueno, y en las relaciones interpersonales con servicio generales 1% malo, 3% regular y el 33% bueno, los resultados se asemejan al estudio de Juncos, M. & Rojas, L. (2013), “la resistencia también puede tener aspectos positivos ya que puede indicar donde ocurren las interferencias de la comunicación; y si los objetivos o las razones para el cambio son pocos claros, en los casos en que se pretende planificar o programar el cambio”.
- En cuanto a las variables comunicación, se sabe que es una de sus principales herramientas para lograr la empatía y la escucha activa, así también el respeto a la dignidad del individuo por ello se observa que el profesional no debe dejar de comunicarse con el cliente, sabe diferenciar la responsabilidad profesional. Según los resultados estadísticos el enfermero debe reevaluar y fortalecer sus debilidades en este ítem, se destaca el cuidado físico sin tener en cuenta el cuidado emocional y el cuidado a la familia del paciente.

El buen rendimiento laboral, en toda organización, se desarrolla en un clima laboral estable, donde se contempla tres elementos: el trabajo, el personal y el lugar de trabajo. Al observar las características de la población en estudio se determina resultados encontrados en investigación que predomina lo positivo en las diferentes áreas la actitud ante el traslado 21%, motivación para el trabajo 19% satisfacción que proporciona la tarea 31% y el sentido de trabajo 23% mientras que lo más sobresaliente en lo negativo fue la motivación para el trabajo con un 8% como así también la insatisfacción que le proporciona la tarea fue 9%.

CONCLUSIÓN

De acuerdo a los resultados obtenidos, se logró cumplir con el objetivo que nos propusimos; conocer las repercusiones en el área personal, ambiental y laboral en el traslado de una institución a otra.

Llegando a la conclusión que el 77.5% del personal de enfermería encontró satisfacción laboral en la nueva Institución. En cuanto al Área Ambiental se determinó que el recurso humano se adaptó al plan estratégico de salud y a la situación de traslado en un 71%. En relación a la comunicación interpersonal con servicios generales y colegas es de un 33%.

Teniendo en cuenta los resultados de la encuesta en modalidad de cuestionario se desglosa que las repercusiones en el ejercicio profesional que derivan del traslado de una Institución a una nueva Institución de Salud, afectan desde lo organizacional por una mínima diferencia con lo individual a cada profesional. Según los enfermeros implicados cada institución tiene características particulares, que lo diferencia una de otra. Con esto queremos decir, que la atención de enfermería al principio se vio afectada, porque fueron trasladados de manera vertiginosa. Luego fueron adaptándose a sus puestos de trabajo y demostraron que son prestadores de salud altamente calificados con gran experiencia y trayectoria, que supieron diferenciar la afectación de las políticas institucionales.

RECOMENDACIÓN

Se recomienda a los gerentes de enfermería dar a conocer los resultados de este estudio, para que la supervisión y las autoridades institucionales puedan atender los resultados negativos y potenciar los positivos, a través de la integración y en forma conjunta en el mes aniversario del hospital en forma coordinada con los supervisores y colegas en forma conjunta, a través de una presentación en power point y charlas en forma grupal con el fin de elevar los resultados positivos en función de lograr el éxito personal y profesional para mejorar la calidad de atención y cuidado a los usuarios y usuarias que lo requieran en el centro de salud Hospital materno infantil Héctor Quintana de la ciudad de San Salvador de Jujuy.

Este estudio permitirá para la disciplina, elaborar estrategias donde el personal de enfermería perciba que su labor es valorada, motivada, donde se fomente el respeto, la flexibilidad, la participación y la autonomía, esto repercutirá en el cuidado que recibirá el paciente, en un ambiente más armonioso para trabajar, donde existirá unión y el trabajo de enfermería será percibido por los pacientes como eficiente, eficaz y de calidad. Cuanto más motivados se sienta el profesional de enfermería como miembro del grupo mayor será la posibilidad de sentirse identificado con la organización, es por ello que dentro de las áreas hospitalarias debe fomentarse el respeto para que se puedan sentir arraigados a la organización y considere que lo que hace tiene sentido.

En este mismo orden de ideas, el Administrador de Enfermería debe identificar los factores de motivación que se encuentran a su alcance para mejorar la productividad dentro del área de su responsabilidad. Es importante para el personal de enfermería, saber y estar consciente del esfuerzo y calidad con que se aprecia su trabajo.

BIBLIOGRAFÍA

- Aguilera, A. R. (2011). *Satisfacción Laboral de las Enfermeras/os*. (Tesis) UNC. Córdoba.
Disponible en: <http://www.enfermeria.fcm.unc.edu.ar/tesis>
- Balderas Gutiérrez, K. (2013). *Elementos que constituyen la identidad profesional de la enfermera*. Cuaderno de educación y desarrollo issue 37. Disponible en: <https://econpapers.repec.org/article/ervcedced/y3a20133.htm>
- Bautista Rodríguez, L. M.; Diosa Rodríguez, M. P.; Gil Marlés, J.; Méndez Hernández, R.E.; Cruz Suárez, E. L. & Blanco Grimaldo, S. J. (2014). *Percepción del personal de enfermería ante la rotación en los servicios de hospitalización*. Revista Ciencia y Cuidado 11(2): 74-83. Colombia. Disponible en: www.vistas.ufps.edu.co/ojs/index.php/cienciaycuidado/article/view/199/706
- Brusco, M. L. (2012). *El efecto mariposa y sus implicaciones estratégicas en el contexto organizacional*. Art de Rev. Ciencias Estratégicas Vol. 20 N°27. Colombia. Disponible en: <http://www.redalyc.org/html/1513/151325816003/>
- Cabana, A.; Ibáñez, M. & Yebara, G. (2010). *Consecuencias provocadas por los cambios imprevistos de servicios*. (Tesis) UNC. Córdoba. Disponible en: http://www.enfermeria.fcm.unc.edu.ar/biblioteca/tesis/cabana_adriana.pdf
- Conceptos (2012). *Desarrollo Organizacional*. Disponible en: <http://www.gerenciasignificativa.blogia.com/2012/011502-desarrollo-organizacional-conceptos.php>
- Gracia Martínez, R.; Mendoza López, J. & Acosta Rivas, M. O. (2003). *Actitud del personal de enfermería ante el proceso administrativo de rotación por los servicios hospitalarios*. Rev. Enf. IMSS; 11(1): 35-42. México. Disponible en: <http://www.medigraphic.com/pdfs/enfermeriaimss/eim-2003/eim031g.pdf>
- Juncos, M. & Rojas, L. (2013). *Consecuencias provocadas por los cambios imprevistos de servicios*. (Tesis) UNC. Hospital Aeronáutico. Córdoba. Disponible en: <http://www.enfermeria.fcm.unc.edu.ar/bibliotecaproyecto/juncos/marta.e.pdf>
- Lapeña Moñux, Y. R.; Cibanal, J. L.; Pedraz Marcos, A. & Macía Soler, M. L. (2010-2012). *Las relaciones interpersonales de los enfermeros en asistencia hospitalaria y el uso de habilidades comunicativas*. Texto Contexto Enfermería. Florianópolis, 2014 Jul -Set; 23(3): 555-62. España. Art. Disponible en: <http://www.logisticasud.enfasis.com/articulos/21452-la-importancia-poder-adaptarse-al-cambio>

Lapeña Moñux, Y. R.; Cibanal, J. L.; Pedraz Marcos, A. & Macía Soler, M. L. (2012). *Estudio fenomenológico de las relaciones interpersonales laborales: La mirada del personal de enfermería de las diferentes unidades del hospital General Santa Bárbara de Soria*. (Tesis doctoral). Universidad de Alicante. España. Disponible en: www.eltallerdigital.com

Montalvo, J. D. (2002). *Resistencia al cambio en la estructura de las organizaciones*. (Tesis). Universidad de San Nicolás, Nueva León.

Vázquez Rosado, A. (2007/05/05). *Conceptualizaciones del cambio como concepto y categoría*. Cat. Art. San Juan, Puerto Rico. Disponible en: <http://psicopediahoy.com/conceptualizaciones-del-cambio/>

Vásquez Sosa, S. M. (2006). *Nivel de motivación y su relación con la satisfacción laboral del profesional de enfermería en el Hospital Nacional Arzobispo Loayza*. (Tesis para optar el título de Licenciada en Enfermería). Lima-Perú.

Vera de Corbalán M. & Samudio M. (2013). *Clima organizacional de enfermería en los hospitales regionales del Instituto de Previsión Social*. Mem. Inst. Investig. Cienc. Salud, Vol. 11(2): 41-54. Paraguay. Disponible en: <http://revistascientificas.una.py/index.php/RIIC/article/view/98>

REFERENCIAS

Aguirre, N.; Balmaceda, G. & Lara, F. (2008). *Actitud del personal de enfermería ante la rotación por los servicios hospitalarios*. UNC. Neuquén. Disponible en: http://www.enfermeria.fcm.unc.edu.ar/biblioteca/tesis/aguirre_norma.pdf.

Balderas Gutiérrez & Karime E. (2013). *Elementos que constituyen la identidad profesional de la enfermera*. Cuadernos de educación y desarrollo issue 37. México. Disponible en: https://econpapers.repec.org/article/ervcedced/y_3a2013_3ai_3a37_3a1.htm

Biblioteca Las casas. (2007). *La gestión del cambio al nuevo hospital*. Disponible en: <http://www.index-f.com/lascasas/documentos/lc0209.php>

Biblioteca Virtual Luis Ángel Arango (2007). *Libro el desarrollo económico y la organización del trabajo*. Cartilla n° 6 Sena. Colombia. Disponible en: <http://www.banrepcultural.org/blaavirtual/ciencias/sena/economia/el-desarrollo-economico-y-la-organizacion-del-trabajo/development3.htm>

Chiavenato I. (2009). *Comportamiento Organizacional. La dinámica del éxito en las organizaciones*. Segunda Edición. México. Disponible en: <https://es.scribd.com/doc/Chiavenato.com>.

Espinoza Marquina S. (2010). *Relaciones interpersonales entre profesionales de enfermería del Servicio de Medicina del Hospital Arzobispo Loayza, 2009*. (Tesis). Lima-Perú.

- González García, M. J. & Ferro Montiu, M., (2014). *Modelo de gestión integral de acogida al personal de enfermería de nueva incorporación en el complejo hospitalario de Navarra*. Trabajo fin de Máster. Disponible en: <https://academia-e.unavarra.es/handle/2454/14356>
- Hernández M. A. & Leal Chirino, E. *El cambio en las organizaciones*. Monografía. Venezuela. Disponible en: <http://www.monografias.com/trabajos87/cambio-en-organizaciones/.shtml>
- Moreno, A. (2010). *Crear un Hospital Materno Infantil*. Perfiles Digitales. Art. on line Disponible en: www.perfilesdigital.com.ar/crearan-un-hospital-materno-infantil/
- Pérez Porto, J. & Merino, M. (2014). *Definición de repercusión*. Actualizado: 2016. Disponible en: <https://definicion.de/repercusion>
- Ucha F. (2014/05/03). *Repercusión*. Definición ABC. Disponible en: <https://www.definicionabc.com/general/repercusion>
- Pérez, M. de los A. *Rotación de personal*. Recursos humanos. Disponible en: <http://www.monografias.com/trabajos78/rotacion-personal-recursos-humanos/rotacion-personal-recursos-humanos>.
- Gutiérrez Barriga, H. B. (2008). *Satisfacción del personal profesional de enfermería durante Septiembre de 2008*. Monografía. Escuela de enfermería de Zamora A. C. Disponible en: <http://www.monografias.com/trabajos64/satisfaccion-profesional-enfermeria-asistencial-hospitales/satisfaccion-profesional-enfermeria->
- Pueyo Borobia, C. (2012). *Propuesta de Implantación de un Manual de Acogida para nuevas/os Enfermeras/os Volantes en el Complejo Hospitalario de Navarra*. Pamplona. Disponible en: <http://academicae.unavarra.es/bitstream/handle/2454/6123/PROYECTO%20CARLA.pdf?sequence=1>

Anexos.

ANEXO I. NOTA DE PEDIDO DE AUTORIZACIÓN A LA JEFA DE DEPARTAMENTO DE ENFERMERÍA DEL HOSPITAL MATERNO INFANTIL.



"2019 - AÑO DE LA EXPORTACIÓN"

San Salvador de Jujuy, Febrero del 2019.

A LA SR/A.

JEFA DEL DEPARTAMENTO DE ENFERMERIA

HOSPITAL MATERNO INFANTIL

LICENCIADA/O

S _____ / _____ D:

Quienes suscriben; Gallardo, Gladis Susana y Méndez Lourdes del Carmen, estudiantes de la Licenciatura en Enfermería modalidad distancia con la Universidad Nacional de Córdoba, tienen el agrado de dirigirse a Ud. y por su intermedio a quien corresponda, con el fin de solicitar autorización para la realización de un trabajo de informe de investigación, correspondiente a la cátedra de Taller de Trabajo final cuyo tema es *“Repercusiones en el ejercicio profesional de Enfermería que derivaron del traslado a una nueva institución.”*

Por esta razón se solicita de su autorización y colaboración para poder recabar la información y documentación requerida.

Sin otro particular, y a la espera de una respuesta favorable saludamos a Ud. muy atentamente.

.....

Firma y sello de las investigadoras

NOTA DE PEDIDO DE COLABORACIÓN A LOS JEFES DE LOS SERVICIOS DEL HOSPITAL MATERNO INFANTIL.



"2019 - AÑO DE LA EXPORTACIÓN"

San Salvador de Jujuy, Febrero del 2019.

AL SR/A.

JEFE DE SERVICIO DE ENFERMERIA

HOSPITAL MATERNO INFANTIL

LICENCIADO/A

S_____ / _____ D:

Quienes suscriben; Gallardo, Gladis Susana y Méndez Lourdes del Carmen, estudiantes de la Licenciatura en Enfermería modalidad distancia con la Universidad de Córdoba, tienen el agrado de dirigirse a Ud., con el fin de solicitar su colaboración en la distribución y recolección de los cuestionarios a cada enfermero que fue afectado al traslado al Hospital Materno Infantil y que se desempeña en su servicio, para la realización de un trabajo de investigación correspondiente a la cátedra de Taller de Trabajo final cuyo tema es "*Repercusiones en el ejercicio profesional de Enfermería que derivaron del traslado a una nueva institución.*"

Por esta razón se solicita de su colaboración para poder recabar la información y documentación requerida.

Sin otro particular, y a la espera de una respuesta favorable saludamos a Ud. muy atentamente.

.....

Firma y sello de las investigadoras

ANEXO II. CONSENTIMIENTO INFORMADO.



"2019 - AÑO DE LA EXPORTACIÓN"

CONSENTIMIENTO INFORMADO

El siguiente estudio de investigación será realizado por alumnos de la Cátedra de Taller de Trabajo Final de la Licenciatura de Enfermería con la Universidad Nacional de Córdoba, modalidad distancia, a fines de concretar el requisito para obtener el título de grado. Por esta razón se desea indagar sobre las repercusiones en el ejercicio profesional de enfermería que derivaron del traslado a una nueva institución, Julio-Diciembre 2019.

Si Usted accede a participar de este estudio de manera voluntaria, se le solicitará responder un cuestionario auto administrado, de carácter anónimo. La información que se obtenga será confidencial. Si se le presenta algún interrogante en el transcurso de su participación, las mismas serán resueltas.

Agradecemos su participación y el contenido valioso que pueda brindarnos. Si ha comprendido lo anterior y está de acuerdo en participar le rogamos nos lo indique.

Declaratoria de voluntad:

He leído y se me ha explicado toda la información descripta en este formulario antes de firmarlo, se me ha brindado la oportunidad de hacer preguntas y estas han sido contestadas en forma adecuada a mis requerimientos. Por lo tanto, accedo a participar como uno de los sujetos del grupo de la población de estudio.

.....
Firma y sello del participante.

.....
Firma y sello de las investigadoras.

ANEXO N° III. INSTRUMENTO DE RECOLECCION DE DATOS.



"2019 - AÑO DE LA EXPORTACIÓN"

INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS

El presente cuestionario, es un instrumento que tiene como propósito desarrollar información sobre las “repercusiones en el ejercicio profesional de enfermería del hospital Materno Infantil de San Salvador de Jujuy, que derivan del traslado a una nueva institución de salud”.

La información que Ud. brinde será valiosa para la realización de este trabajo; la misma reviste carácter de confidencialidad y es anónima. Consta de preguntas cerradas, abiertas y opciones múltiples.

INSTRUCTIVO: Responda y marque con una “X” las respuestas que considere según su criterio. Puede marcar más de una opción.

CUESTIONARIO

Nº de encuesta:..... (No llenar)

Lugar y Fecha: San Salvador de Jujuy,Julio del 2019.

DATOS DE IDENTIFICACIÓN

a- Edad:

- Entre 20 a 30.
- Entre 31 a 40.
- Entre 41 a 50.
- Más de 50 años.

b- Sexo:

- Masculino.
- Femenino.

DATOS LABORALES

c- Formación académica:

- Enfermero.
- Licenciado en Enfermería.

d- Situación laboral:

- Planta Permanente.
- Contratado.

e- Antigüedad Laboral (años):

- 0 a 5 años.
- 6 a 10 años.
- 11 a 15 años.
- Más de 16 años.

f. Servicio donde se desempeña habitualmente:

- Maternidad.
- Neonatología.
- Rotativo.

g. Turno en el que se desempeña:

- Fijo.
- Rotativo.

1. La nueva Institución Materno Infantil es la unificación de los centros Perinatológicos del Hospital San Roque y Hospital Pablo Soria, con su respectivo personal ¿Ud. de cual nosocomio era proveniente?

- HSR.
- HPS.

2. Personalmente, ¿Cuál fue su actitud en el momento del traslado hacia la nueva institución?

- Positiva.
- Negativa.
- Neutral.

¿Porqué?.....
.....
.....
.....
.....

3. ¿El traslado fue voluntario o impuesto?

.....
.....

4. ¿Cómo se siente ahora en la institución?

.....
.....

5. Actualmente ¿Cómo se siente para trabajar?

- Motivado.
- Desmotivado.
- Neutral.

¿Porqué?.....
.....

6. La tarea que realiza en su lugar de trabajo le proporciona:

- Satisfacción.
- Insatisfacción.
- Neutral.

¿Porqué?.....
.....

7. En esta etapa laboral en la nueva Institución, Ud.:

- Logro tener sentido de pertenencia a la institución.
- No tiene sentido de pertenencia a la institución.
- Continúa con su sentido de pertenencia al hospital de origen.

¿Porqué?.....
.....

8. Con respecto al clima o ambiente laboral en el que se desempeña Ud. logró:

- Adaptarse a la situación del traslado.
- No se adapta a la situación.

¿Porqué?.....
.....

- Integrarse al grupo de trabajo.

No pudo integrarse al grupo de trabajo.

¿Porqué?.....

.....

9. La comunicación es un aspecto relevante para un clima de confianza y mejorar el desarrollo de la función asistencial. En su desempeño Ud.:

Saluda al paciente (incluye hablar al neonato).

Explica procedimientos, estudios, dudas al paciente.

Imparte educación para la salud al paciente.

Comunica a la familia todas las novedades del paciente.

Solo algunas de las anteriores.

¿Porqué?.....

.....

10. En su criterio como profesional de la salud y del cuidado al paciente, ¿Cuáles de los siguientes cuidados logra realizar efectivamente?

Cuidados físicos al paciente (csv, higiene, valoración céfalo – caudal, cuidados de prevención).

Cuidados emocionales al paciente (contención).

Cuidados a la familia del paciente (contención, educación para cuidados posteriores del paciente).

¿Cree que alguno de estos cuidados se ve afectado por el traslado a la nueva institución?

¿Porqué?.....

.....

11. Cómo son las relaciones interpersonales con:

Colegas.....

.....

Directivos (jefes, supervisores, director)

.....

Otros profesionales.....

.....

Personal de servicios generales.....

.....

12. ¿Cuáles de los siguientes aspectos repercuten en su ejercicio profesional con posterioridad al traslado? *(haga un círculo en sí o no y responda).*

Rotación de servicios. SI - NO ¿Por qué?

.....
.....

Recursos humanos. SI - NO ¿Por qué?

.....
.....

Recursos materiales. SI - NO ¿Por qué?

.....
.....

Carga de trabajo. SI - NO ¿Por qué?

.....
.....

Tareas inherentes a sus funciones. SI - NO ¿Por qué?

.....
.....

Salario. SI - NO ¿Por qué?

.....
.....

MUCHAS GRACIAS

ANEXO V: TABLA MATRIZ.

TABLA MATRIZ Nº 1																				
SUJETO	DATOS DE IDENTIFICACION				DATOS LABORALES															
	EDAD				SEXO		FORMACION		SITUACION		ANTIGÜEDAD			TURNO		SERVICIO				
	20 a 30 años	31 a 40 años	41 a 50 años	Más de 50 años	FEMENINO	MASCULINO	ENFERMERO	LICENCIADO	CARGO	CONTRATO	0 a 5 años	6 a 10 años	11 a15 años	Más de 16 años	FIJO	ROTATIVO	MATERNIDAD	NEONATOLOGIA	ROTATIVO	
1																				
2																				
3																				
4																				
5																				
6																				
7																				
8																				
9																				
10																				
[...]																				
44																				

