



UNIVERSIDAD
AUTÓNOMA
DE ICA

FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD

TRABAJO ACADÉMICO

**“EFICACIA EN LA IMPLEMENTACIÓN DE UN SISTEMA
DE REGISTRO INFORMATIZADO Y LA SATISFACCIÓN
LABORAL DEL PERSONAL DE ENFERMERÍA DEL
SERVICIO DE TRAUMATOLOGIA Y ORTOPEDIA EN EL
PERIODO JULIO A DICIEMBRE 2017”**

**PARA OPTAR EL TÍTULO DE SEGUNDA ESPECIALIDAD EN:
CUIDADOS QUIRURGICOS**

PRESENTADO POR:

Lic. EDDY MARÍA RIVERA PAITÁN

ASESOR:

Dra. JUANA MARCOS ROMERO

CHINCHA - ICA - PERÚ

2018

INDICE

ÍNDICE

CAPÍTULO I: PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1 DESCRIPCIÓN DE LA REALIDAD PROBLEMÁTICA.....	01
1.2 DELIMITACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN.....	02
1.3 PROBLEMAS DE INVESTIGACIÓN.....	04
1.3.1 PROBLEMA PRINCIPAL.....	05
1.3.2 PROBLEMA SECUNDARIO.....	06
1.4 OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN.....	05
1.4.1 OBJETIVO GENERAL.....	06
1.4.2 OBJETIVO ESPECÍFICO.....	07
1.5 JUSTIFICACIÓN E IMPORTANCIA DE LA INVESTIGACIÓN.....	06
1.5.1 JUSTIFICACIÓN E IMPORTANCIA.....	07
1.5.2 LIMITACIONES.....	07

CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO

2.1 ANTECEDENTES DEL PROBLEMA.....	08
2.2 BASES TEÓRICAS.....	10

CAPÍTULO III: HIPÓTESIS Y VARIABLES

3.1 HIPÓTESIS GENERAL.....	16
3.2 HIPÓTESIS SECUNDARIA.....	16
3.3 VARIABLES (DEFINICIÓN CONCEPTUAL Y OPERACIONAL).....	17

CAPÍTULO IV: METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN

4.1 TIPO Y NIVEL DE INVESTIGACIÓN.....	22
4.2 MÉTODO Y DISEÑO DE LA INVESTIGACIÓN.....	22
4.3 POBLACIÓN Y MUESTRA DE LA INVESTIGACIÓN.....	23
4.3.1 POBLACIÓN.....	23
4.3.2 MUESTRA.....	23
4.4 TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE LA RECOLECCIÓN DE DATOS.....	25
4.4.1 TÉCNICAS E INSTRUMENTO.....	25
4.4.2 FUENTES.....	26

CAPÍTULO V: ADMINISTRACIÓN DEL PROYECTO DE INVESTIGACIÓN

5.1 RECURSOS (HUMANOS, MATERIALES)	28
5.2 PRESUPUESTO.....	28
5.3 CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES.....	29

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS30

ANEXOS:

1. MATRIZ DE CONSISTENCIA.....	34
2. ENCUESTAS - CUESTIONARIO.....	36
3. ANALISIS DE CUADROS Y GRAFICOS.....	37

INTRODUCCION

Los cambios en el registro del paciente desde el papel hasta el formato del registro electrónico de salud presentan desafíos y oportunidades para la enfermera investigadora.

El uso actual de datos del registro de salud electrónico está en un estado de cambio. Las nuevas técnicas analíticas de datos y los conjuntos de datos masivos brindan nuevas oportunidades para la ciencia de la enfermería. La realización de un fuerte futuro de salida de datos electrónicos se basa en los desafíos de uso y operatividad del sistema, presentación de datos y privacidad.

Los investigadores de enfermería deben reconsiderar aspectos del desarrollo de propuestas. Se alienta a unirse a los esfuerzos nacionales en curso destinados a crear una salida de datos utilizable como un medio para afectar el diseño del sistema.

Trabajar para enfrentar los desafíos y aprovechar las oportunidades ayudará a hacer crecer la ciencia de una manera que responda las preguntas importantes sobre la atención del paciente

CAPÍTULO I

PLANTEAMIENTO METODOLÓGICO

1.1. DESCRIPCIÓN DE LA REALIDAD PROBLEMÁTICA

Uno de los puntos clave dentro de un sistema de salud es la gestión hospitalaria, la cual no debería existir ninguna suposición o conjetura en los diferentes centros de salud que impida el buen funcionamiento de la institución. El empleado como la institución se rige en determinados protocolos lo cual permite que la labor sea más productiva, eficiente, eficaz y efectiva en las diferentes prestaciones de salud. Una adecuada gerencia en salud se debe ajustar de una manera adecuada a las diferentes necesidades que permitan postular los diferentes indicadores de gestión.

El presente proyecto de investigación se realizará en la unidad de cuidados intensivos, en ese sentido podemos mencionar un estudio realizado en los últimos años en la clínica San Carlos de Madrid, el cual refiere la incorporación de la rutina profesional diaria de la enfermera a los diferentes sistemas de informática, y permitan emplear adecuadamente los registros de enfermería de una manera oportuna. En los últimos años se definió un adecuado parámetro para las aplicaciones de los diferentes registros de enfermería, de una manera informática.

Ya en estudios de esta índole, reflejaron que a la personal enfermería observa favorablemente el empleo del registro clínico informatizado, al entender que es un método de registro más completo y obtener mejor valoración que el registro «bolígrafo-papel».

Lógicamente, la gravedad del estado del paciente deberá determinar el tiempo que se dedica al registro, ya que, al encontrarnos en un área crítica, el paciente es prioridad. En la realidad la enfermera pasa una gran cantidad de tiempo repitiendo anotaciones en una serie de libros que se utilizan para las estadísticas mensuales requeridas para su análisis y mejora del servicio, algunos de los cuales quedan sin anotar frecuentemente por falta de tiempo.

1.2. DELIMITACION DE LA INVESTIGACIÓN

1.2.1. Delimitación Espacial

El desarrollo del presente proyecto de investigación se llevará a cabo con el personal de salud, en el SERVICIO DE TRAUMATOLOGÍA Y ORTOPEDIA EN EL PERIODO JULIO A DICIEMBRE 2017.

1.2.2. Delimitación Social

El desarrollo del presente proyecto de investigación considerará al personal de salud perteneciente al

SERVICIO DE TRAUMATOLOGÍA Y ORTOPEDIA EN EL PERIODO JULIO A DICIEMBRE 2017.

1.2.3. Delimitación Temporal

El desarrollo del presente proyecto de investigación durante el período noviembre 2015 a mayo 2016.

1.2.4. Delimitación Conceptual

El desarrollo del presente proyecto de investigación tiene una cobertura a nivel de los diferentes servicios, por tal motivo el plan del trabajo se ve involucrado en la eficacia y a su vez tener una buena satisfacción laboral dentro del personal de enfermería.

Académicamente, el proyecto se encuentra enmarcado dentro de la maestría en administración y gestión de los servicios de salud

1.3. PROBLEMAS DE LA INVESTIGACIÓN

1.3.1. Problema Principal

¿Cuál es la eficacia en la implementación de un sistema de registro informatizado y la satisfacción en el trabajo de las enfermeras del SERVICIO DE TRAUMATOLOGÍA Y ORTOPEDIA EN EL PERIODO JULIO A DICIEMBRE 2017?

1.3.2. Problemas Secundarios

1. ¿Cuáles deben ser los aspectos técnicos a considerar para la implementación de un sistema de registros informatizado eficacia en la implementación de un sistema de registro informatizado y la satisfacción en el trabajo de las enfermeras del SERVICIO DE TRAUMATOLOGÍA Y ORTOPEdia EN EL PERIODO JULIO A DICIEBRE 2017?

2. ¿Cuál será la estructura de los contenidos programáticos que se emplearán implementación del sistema de registro informatizado y la satisfacción en el trabajo de las enfermeras del SERVICIO DE TRAUMATOLOGÍA Y ORTOPEdia EN EL PERIODO JULIO A DICIEBRE 2017?

3. ¿Cuáles son las características que influyen en la eficacia en la implementación de un sistema de registro informatizado y la satisfacción en el trabajo de las enfermeras del SERVICIO DE TRAUMATOLOGÍA Y ORTOPEdia EN EL PERIODO JULIO A DICIEBRE 2017?

1.4. OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN

1.4.1. Objetivo General

Determinar la eficacia en la implementación de un sistema de registro informatizado y la satisfacción en el trabajo de

las enfermeras del SERVICIO DE TRAUMATOLOGÍA Y ORTOPEdia EN EL PERIODO JULIO A DICIEMBRE 2017.

1.4.2. Objetivos Específicos

1. Estudiar los aspectos técnicos a considerar para la implementación de un sistema de registros informatizado y la satisfacción en el trabajo de las enfermeras del SERVICIO DE TRAUMATOLOGÍA Y ORTOPEdia EN EL PERIODO JULIO A DICIEMBRE 2017.
2. Determinar la estructura de los contenidos programáticos que se emplearán una implementación de un sistema de registros informatizado la satisfacción en el trabajo de las enfermeras del SERVICIO DE TRAUMATOLOGÍA Y ORTOPEdia EN EL PERIODO JULIO A DICIEMBRE 2017.
3. Determinar las características del clima organizacional que influyen en la satisfacción en el trabajo de las enfermeras del SERVICIO DE TRAUMATOLOGÍA Y ORTOPEdia EN EL PERIODO JULIO A DICIEMBRE 2017.

1.5 Justificación, Importancia y Limitaciones de la Investigación

a) Justificación

Teórica: Se presentará una información sistematizada sobre indicadores de eficiencia, calidad y productividad.

Práctica y Social: Mejorará la práctica del profesional de enfermería del SERVICIO DE TRAUMATOLOGÍA Y ORTOPEDIA del HOSPITAL NACIONAL GUILLERMO ALMENARA IRIGOYEN EN EL PERIODO JULIO A DICIEMBRE 2017, asimismo fortalecerá la capacidad de quienes dirigen cada una de las áreas de la clínica y que al mismo tiempo servirá de un modelo para su réplica. Al mismo tiempo reducirá el tiempo empleado por parte de la enfermera en el registro de todos los indicadores manualmente.

Metodología: Se elaborará un software del sistema de registros de indicadores. Con el propósito de poner a disposición a futuras investigaciones con gestión de servicios de salud y medir su efectividad en otras unidades o áreas, así contribuir al proceso de evaluación y datos estadísticos que sirvan de base para una interpretación y análisis integral del que hacer hospitalario de forma inmediata y paulatina según se vayan ingresando los datos de los pacientes desde el momento de ingreso al servicio.

b) Importancia

La importancia del presente proyecto de investigación radica en establecer cuál es eficacia en la implementación de un sistema de registro informatizado y la satisfacción en el trabajo de las enfermeras del SERVICIO DE TRAUMATOLOGÍA Y ORTOPEDIA EN EL PERIODO JULIO A DICIEMBRE 2017.

El conocimiento generado en este proyecto de investigación deberá de reflejarse en la eficacia a su vez en la satisfacción del mismo, por consiguiente, responder a las expectativas sociales permitiendo un desarrollo acorde con la necesidad de atención.

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1. ANTECEDENTES DE LA INVESTIGACIÓN

La tecnología de información de salud, y específicamente registros electrónicos de salud (EHR), tiene el potencial de mejorar la atención médica haciendo que la información de salud del paciente sea más accesible en el punto de atención, reduciendo errores médicos, asegurando que las pautas y estándares se apliquen y condiciones crónicas, y en la medición y reducción de las disparidades de salud.

Sin embargo, algunos han argumentado que los EHR tienen el potencial de aumentar los errores.

Los proveedores pueden cometer errores a medida que aprenden a usar la tecnología, los procesos automatizados pueden llevar a la falta de atención del proveedor, y los procesos de implementación deficientes pueden generar confusión y menos cuidadores en las cabeceras de los pacientes. Además, la implementación de esta tecnología puede aumentar la cantidad de tiempo que los proveedores gastan en la documentación.

Comprender la difusión de EHR requiere una medición precisa y precisa de cómo y dónde se utilizan. Estudios recientes han intentado estimar la tasa de adopción de EHR en el entorno ambulatorio. La estimación más reciente sugiere que

aproximadamente el 24% de los médicos utilizan registros médicos, ya sea parcial o completamente electrónicos.

Las estimaciones más precisas basadas en el uso de componentes específicos de un HME estiman un número mucho menor (aproximadamente el 9%).

En el hospital, las tasas de adopción son menos conocidas. Los datos más recientes informados por la Asociación Americana de Hospitales indican que el 11% de los hospitales han implementado completamente un HER, y un 57% adicional informan una implementación parcial.

Hasta la fecha, se sabe muy poco sobre el uso de EHR en enfermeras registradas (RN) en cualquiera de los entornos. Las enfermeras tituladas son responsables de una parte importante de la atención médica brindada en este país y están bien calificadas para informar sobre la atención brindada en las instituciones en las que trabajan. Constituyen el grupo más grande de proveedores de atención médica, con responsabilidades que van desde brindar atención directa al paciente hasta administrar y coordinar los procesos de atención y las comunicaciones. Dado el tamaño de la fuerza de trabajo de RN - hubo 2,3 millones de RN en los EE. UU. En 2006 - su inclusión en los esfuerzos de adopción de EHR afectará la probabilidad de que estos esfuerzos sean exitosos.

2.2. BASES TEÓRICAS

Estándares de transmisión de información

Requisitos básicos:

1) El Sistema de Información Clínica (SIC) debe de contar con la capacidad de relacionarse con diversos sistemas de información dentro del hospital, a través de mensajes usando un protocolo, como el JHK8.

Requisitos opcionales:

2) El Connectathon es una junta de especialistas donde se coordina periódicamente, y se aprueba los procesos de certificación e integración de diversos protocolos para diversos dispositivos.

3) Seria productivo que el SIC se pueda adaptar con mayor facilidad al estándar Clinical Document, para la creación de documentos adicionales.

4) Posibilidad de poder parametrizar todo tipo de mensajería para un determinado protocolo.

Motor de integración

Requisitos básicos:

1) Motor de integración propio, que sea flexible en la conexión con otros sistemas, así como el establecer una buena comunicación entre ellos.

Requisitos opcionales:

- 1) Que se permita la conexión de entrada y salida mediante el protocolo.

Requisitos básicos:

- 1) La arquitectura, debe ser flexible, esto quiere decir que sea utilizable en todo lugar de trabajo.
- 2) debe ser de fácil uso, además de poder maximizar el uso de las estadísticas, sin la pérdida de información. El fabricante deberá permitir el acceso a toda la base de datos.

Requisitos opcionales:

El sistema debe permitir con facilidad la integración arquitectónica orientada a los usuarios. También se debería de permitir el acceso a diversas aplicaciones departamentales o generales mediante el uso de una clave.

Módulos funcionales

Requisitos básicos:

- 1) El fabricante debe facilitar todos los detalles técnicos de los módulos, y así como las instrucciones del programa, así como las fechas para su revisión y actualización.

Mantenimiento

Requisitos básicos:

- 1) El mantenimiento debe estar especificado claramente por el proveedor. Todo esto se mostrará en el contrato y se debe garantizar el buen uso del sistema.
- 2) El fabricante deberá estar en coordinación con la oficina de informática del centro, para poder facilitar solución ante algún evento que se pueda presentar durante el uso del sistema.
- 3) El fabricante proporcionará asesoría de manera continua al administrador o administradores clínicos del SIC.

Formación

Requisitos básicos

- 1) El periodo de la capacitación debe estar establecido en el contrato.

Requisitos opcionales:

El fabricante deberá de realizar cursos de actualización del sistema ofrecido.

Tolerancia a fallas.

Requisitos opcionales:

1) durante periodos de falla, debe ser posible a través de un mecanismo el poder recibir y enviar mensajes con ayuda del fabricante, para que así no se pueda perder la información.

2) ante una falla del sistema, este deberá seguir mostrando el informe de los pacientes esto implica que el sistema deberá ser robusto y responder satisfactoriamente ante cualquier falla que se dé. Rendimiento

Requisitos básicos:

1) la respuesta del sistema ante una determinada avería, deber ser el más corto, ya que la información manejada es de vital importancia.

2) el centro, Hospital garantiza que el hardware se encontrara en buenas condiciones de uso, de tal manera que por parte del hospital no debería de existir ningún problema.

3) El hospital deberá asegurar que el ancho de banda es el adecuado para el buen funcionamiento del sistema.

Almacenamiento

Requisitos básicos:

1) el almacenamiento de la información deber ser tal, que deba tener una buena capacidad, para así evitar que exista perdida de información, además, esta deber ser almacenada durante al menos 5 años desde la última isita del paciente.

2) Debe ser posible recuperar los datos de pacientes dados de alta previamente para incorporar, o al menos visualizar, la información durante el nuevo ingreso.

Requisitos opcionales:

Facilidad para poder importar datos a otras aplicaciones, que exista un intercambio de información.

2.3. DEFINICION DE TÉRMINOS BÁSICOS

SATISFACCIÓN LABORAL

La satisfacción en el trabajo “es una suma afectiva del trabajador a la vista de las diversas funciones que realiza, resultante final de la interacción dinámica de dos conjuntos de coordenadas llamadas necesidades humanas e incitaciones del empleado”

a.- Reto del trabajo

Se puede resaltar la importancia del trabajo que se realiza, esto es según su naturaleza, ya que esto será un importante factor para la satisfacción del puesto. Charles y Newman (1971) realizaron un cuestionario titulado: Encuesta de Diagnóstico en el Puesto de trabajo a varios cientos de empleados que trabajaban en 33 puestos diferentes.

Se identificaron las siguientes cuatro "dimensiones centrales": Variedad de habilidades, Identidad de la tarea, Autonomía y

Retroalimentación del puesto mismo, Murillo (2000) junta estas dimensiones bajo el enunciado reto del trabajo.

Los trabajadores tienden a elegir trabajos donde se les brinde mayores oportunidades de crecimiento laboral, de acuerdo a una libertad, variedad de tareas y retroalimentación.

b.- Sistemas de recompensas justas

Este punto hace referencia a como se valora el trabajo del empleado, esto es a través de incentivos, promoverlos de puesto, y mejora en el ambiente, según estas medidas a tomar, que deben valorizar el trabajo del empleado, esto se verá reflejado en sus actividades diarias.

CAPITULO III

HIPÓTESIS Y VARIABLES DE LA INVESTIGACIÓN

3.1 Hipótesis General

La eficacia de la implementación de un sistema de registro informatizado tiene una relación significativa en la satisfacción laboral del personal de salud del personal de enfermería del SERVICIO DE TRAUMATOLOGÍA Y ORTOPEDIA EN EL PERIODO JULIO A DICIEMBRE 2017.

Hipótesis Secundarias

1. Existen aspectos técnicos para la implementación de un sistema de registros informatizado y la satisfacción en el trabajo de las enfermeras del SERVICIO DE TRAUMATOLOGÍA Y ORTOPEDIA EN EL PERIODO JULIO A DICIEMBRE 2017.
2. Existe una estructura de los contenidos programáticos determinados que se emplearán implementación de un sistema de registros informatizado y la satisfacción en el trabajo de las enfermeras del SERVICIO DE TRAUMATOLOGÍA Y ORTOPEDIA EN EL PERIODO JULIO A DICIEMBRE 2017.

3. El clima organizacional influye significativamente en la satisfacción en el trabajo de las enfermeras del SERVICIO DE TRAUMATOLOGÍA Y ORTOPEDIA EN EL PERIODO JULIO A DICIEMBRE 2017.

3.2 Variables (Definición conceptual y operacional)

VARIABLE SISTEMA DE REGISTRO DE INDICADORES DE GESTIÓN.

- a) Definición Conceptual: Es definido cuando se plasma de una manera informática los registros actuales en los servicios en el servicio.

- b) Definición Operacional

En función a la definición operacional elabora un concepto propio Indicando en el sistema mide la eficiencia, productividad y calidad. El sistema Informático reproduce de forma electrónica los registros vigentes en la unidad. Los indicadores son relaciones entre dos cantidades, y sus resultados insumos para el análisis e interpretación en el quehacer de los servicios de salud.

- c) Dimensiones:

Registro electrónico de datos generales del paciente

Indicadores de Eficacia.

d) Indicadores

Datos Generales:

- Número de Paciente Año
- Numero de paciente mensual.
- Nombre y Apellido de paciente.
- Edad y Sexo
- Diagnóstico Médico al ingreso.
- Procedimientos realizados (Intubación, CVC, L.A, etc.) TISS de ingreso.
- Reingreso dentro de las 48 horas.
- Diagnóstico de Egreso.
- APACHE
- Día y hora de alta.
- Alta paciente vivo o fallecido.
- Número de camas.
- Número de egresos en UCI.
- Promedio de Permanencia

VARIABLE

SATISFACCIÓN LABORAL DEL PERSONAL DE SALUD

a) Definición Conceptual

Son las diferentes actitudes de los trabajadores respecto a la satisfacción en su centro laboral

b) Definición Operacional

Es el resultado de las diferentes actitudes que tiene los trabajadores respecto al ámbito económico, la diferente supervisión, oportunidades de ascensos dentro de la institución

c) Dimensiones:

c.1. Clima Organizacional

c.2. Incentivos Laborales

OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES

Variables	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Unidad de Medida	Valor Final
<p>VARIABLE</p> <p>Independiente</p> <p>Sistema De Registro De Indicadores De Gestión</p>	<p>Es definido cuando se plasma de una manera informática los registros actuales en los servicios en la servicio.</p>	<p>En función a la definición operacional elabora un concepto propio Indicando en el sistema mide la eficiencia, productividad y calidad. El sistema Informático reproduce de forma electrónica los registros vigentes en la unidad. Los indicadores son relaciones entre dos cantidades, y sus resultados insumos para el análisis e interpretación en el quehacer de los servicios de salud.</p>	<p>Registro electrónico de datos generales del paciente</p> <p>Indicadores de Eficacia</p>	<p>Datos Generales:</p> <ul style="list-style-type: none"> -Número de Paciente Año -Número de paciente mensual. - Nombre y Apellido de paciente. - Edad y Sexo - Diagnóstico Médico al ingreso. -Procedimientos realizados (Intubación, CVC,L.A, etc.) -TISS de ingreso. -Reingreso dentro de las 48 horas. -Diagnostico de Egreso. -APACHE -Día y hora de alta. -Alta paciente vivo o fallecido. -Número de camas. 	<p>Entrevista</p> <p>Puntaje</p>	<p>Nivel Alto: de 80 puntos a más.</p> <p>Nivel Medio: De 50 a 79 puntos.</p> <p>Nivel Bajo: menos de 49 puntos.</p>

<p>VARIABLE DEPENDIENTE</p> <p>Satisfacción Laboral del Personal de Salud</p>	<p>Son las diferentes actitudes de los trabajadores respecto a la satisfacción en su centro laboral</p>	<p>Es el resultado de las diferentes actitudes que tiene los trabajadores respecto al ámbito económico, la diferente supervisión, oportunidades de ascensos dentro de la institución</p>	<p>Clima organizacional. Cultura organizacional. Incentivos Laborales</p>		<p>Entrevista</p> <p>Puntaje:</p> <p>Muy Satisfecho.</p> <p>Satisfecho.</p> <p>Muy Insatisfecho.</p>	<p>Nivel Alto: de 80 puntos a más.</p> <p>Nivel Medio: De 50 a 79 puntos.</p> <p>Nivel Bajo: menos de 49 puntos.</p>
---	---	--	---	--	--	--

CAPITULO IV:
METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN

4.1 Tipo y Nivel de Investigación

a) Tipo de Investigación

El trabajo es de tipo cuantitativo, además de enfoque transversal.

b) Nivel de Investigación

El estudio es de nivel Cuantitativo, Correlacional y Transversal

4.2 Método y Diseño de la Investigación

a) Método de la Investigación

En el presente plan de investigación es de carácter inductivo, pues descompone la investigación en dos grupos, los analiza y de ellos llega a la conclusión que el conocimiento sobre la eficacia en la implementación de un sistema de registro informatizado y la satisfacción en el trabajo de las enfermeras del SERVICIO DE TRAUMATOLOGÍA Y ORTOPEDIA.

b) Diseño de la Investigación

El presente estudio es no experimental transaccional. Así mismo es observacional porque se medirán las variables que miden el estudio.

4.3 Población y Muestra de la Investigación

a) Población

La población muestra está constituida por enfermeras que laboran en el servicio antes mencionado.

b) Muestra

El tamaño de la muestra se determinó a través de la fórmula para poblaciones finitas que constituye el número de unidades muestréales en el estudio.

$$n = \frac{Z^2 \text{ pe. qe}}{E^2}$$

$$n = \frac{n}{1 + \frac{n}{N}}$$

$$\text{Si } \frac{n}{N} > 0.10$$

Donde:

n : Muestra que está sujeta a estudio.

Z² : 1.96 (coeficiente de confianza 95%).

pe: 0.5 (probabilidad de ocurrencia).

qe : 0.5 (probabilidad de no ocurrencia).

E²: 0.05 (probabilidad de error debido al muestreo que estima en un 5%).

N: 40 (tamaño de la población accesible).

Reemplazando:

$$n = \frac{(1.96)^2 (0.5) (0.5)}{(0.05)^2}$$

$$n = \frac{(3.8416) (0.25)}{0.0025}$$

$$n = \frac{0.9604}{0.0025}$$

n = 384

$$\underline{n} = 1.28 > 0.10$$

N

Muestra final:

$$n = 384$$

$$\frac{1+384}{40}$$

40

n = 37

El presente trabajo de investigación tendrá como muestra a 37 enfermeras.

Criterios de Inclusión. Los criterios de inclusión serán los siguientes:

- Personal de enfermería nombrado o contratado que labore en el servicio antes mencionado
- Personal de enfermería exclusivo en el servicio antes mencionado

Criterios de Exclusión. Los criterios de exclusión serán los siguientes:

- Internas de enfermería que estén rotando en el servicio antes mencionado
- Personal de enfermería que no sean exclusivos del servicio antes mencionado

4.3.1 Técnica e instrumentos de Recolección de Datos

a) Técnicas

Se empleará la técnica de la encuesta (Carrasco, 2005)

b) Instrumentos

Encuesta sobre conocimientos del electrocardiograma en el personal de enfermería.

4.3.2 Justificación, Importancia y Limitaciones de la Investigación

a) Justificación

Teórica: Se presentará una información sistematizada sobre indicadores de eficiencia, calidad y productividad.

Práctica y Social: Mejorará la práctica del profesional de enfermería del SERVICIO DE TRAUMATOLOGÍA Y ORTOPEDIA del HOSPITAL NACIONAL GUILLERMO ALMENARA IRIGOYEN EN EL PERIODO JULIO A DICIEMBRE 2017, asimismo fortalecerá la capacidad de quienes dirigen cada una de las áreas de la clínica y que al mismo tiempo servirá de un modelo para su réplica. Al mismo tiempo reducirá el tiempo empleado por parte de la enfermera en el registro de todos los indicadores manualmente.

Metodología: Se elaborará un software del sistema de registros de indicadores. Con el propósito de poner a disposición a futuras investigaciones con

gestión de servicios de salud y medir su efectividad en otras unidades o áreas, así contribuir al proceso de evaluación y datos estadísticos que sirvan de base para una interpretación y análisis integral del que hacer hospitalario de forma inmediata y paulatina según se vayan ingresando los datos de los pacientes desde el momento de ingreso al servicio.

b) Importancia

La importancia del presente proyecto de investigación radica en establecer cuál es eficacia en la implementación de un sistema de registro informatizado y la satisfacción en el trabajo de las enfermeras del SERVICIO DE TRAUMATOLOGÍA Y ORTOPEDIA EN EL PERIODO JULIO A DICIEMBRE 2017.

El conocimiento generado en este proyecto de investigación deberá de reflejarse en la eficacia a su vez en la satisfacción del mismo, por consiguiente, responder a las expectativas sociales permitiendo un desarrollo acorde con la necesidad de atención

CAPÍTULO V

ADMINISTRACIÓN DEL PROYECTO DE INVESTIGACIÓN

5.1 RECURSOS (HUMANOS, MATERIALES)

Para el desarrollo de nuestro trabajo de investigación, se contará con la asesoría de un tutor como también servirá de parte nuestra.

5.2 PRESUPUESTO

Personal

Recurso Humanos	Numero	Tiempo	Costo/mes
Asesora	06	06 meses	450
Total	06	06 meses	2'700

e
s

Descripción	Numero	Costo	Total S/.
Papel de 80 gramos	04	22.50	90.00
Tinta	05	43.00	215.00
Lapiceros y lápices	18	1.10	19.80
Total	27	66.60	324.80

Servicios	Costo S/.
Fotocopias	330.00
Internet	190.00
Total	520.00

5.3 CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES

❖ Recolección de la bibliografía.	X					
❖ Elaboración del proyecto de tesis.	X					
❖ Revisión y permiso del servicio de medicina	X					
❖ Aprobación del proyecto por la clínica Santa Catalina.		X				
❖ Presentación y aprobación del proyecto de investigación.			X			
❖ Recolección de datos.				X	X	
❖ Procesamiento de los datos.					X	
❖ Elaboración y Presentación del proyecto de investigación.					X	
❖ Publicación del proyecto de investigación.						X

REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

1. Cifuentes Rodríguez, Johana Enyd. Satisfacción Laboral en Enfermería en una Institución de Salud de Cuarto Nivel de Atención. Bogotá. Programa de Maestría en Enfermería. Universidad Nacional de Colombia; 2012.
2. Mendez, Deysi Marie. Satisfacción Laboral del Personal de las Policlínicas del Sector Público que ha sido contratado por el Seguro Nacional de Salud para la Provisión de Atención Sanitaria. Xalapa Enríquez. Maestría en Salud Pública. Universidad Veracruzana, México; 2011.
3. Iriarte Cerdán, Laura. Factores que Influyen en la Satisfacción Laboral de Enfermería en el Complejo Hospitalario de Navarra. Maestría en Investigación en Ciencias de la Salud. Universidad Pública de Navarra, España; 2010.
4. Ponce Gómez, Judith, Ponce Gómez, Ghandy y Lugo Chávez, Irma. Satisfacción Laboral del Personal de Enfermería en un Hospital de Gineco-Obstetricia del Instituto Mexicano del Seguro Social. Revista de Enfermería del Instituto Mexicano del Seguro Social. México; 2009.
5. Broggi, Adrian. Metodología para la mejor Administración de los Recursos Humanos en la Gestión de Empresas de servicio en etapa de maduración. Programa de Maestría en Administración de Negocios. Universidad Tecnológica Nacional de Buenos Aires. Argentina; 2010.

6. Boada Grau, Joan y Gill Ripoll, Carme. Gestión Estratégica de Recursos Humanos como antecedente del Balanced Scorecard. Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones. 2009; vol. (25): 123-134.
7. Marques Sanchez, P., Farrerons Noguera, L., Arias Ramos, N. y Quiroga Sanchez, E. Las Relaciones Informales: un valor añadido en la gestión de personas. Revista de Enfermería Global. 2012; vol. (11): 310-323.
8. La Puente Mattos, Rosmery Stefany. La Influencia de la Ineficiente Gestión de Recursos Humanos en la Satisfacción Laboral de las Microempresas. Especialidad de Administración de Negocios. Universidad Privada San Juan Bautista. Chincha; 2012.
9. Robbins P. Stephen. Comportamiento Organizacional. 7ma. Ed. México: Prentice-Hall Hispanoamérica; 2004.
10. Werther, W.B. y Davis, K. Administración de Personal y Recursos Humanos. 6ta ed. México: McGraw Hill; 1996 y 2008.
11. Jiménez Aguilar, Juan. La Gestión Individual de los Recursos Humanos. Revista Horizonte Empresarial. España; 1991.
12. Harper y Lynch. Manuales de Recursos Humanos. Madrid: Editora Gaceta de Negocios; 1992.

13. Carrasco D. Daniel. El Factor Humano en la Empresa. España: Editorial del Instituto de Planificación Contable; 1986.
14. Cantera Herrero Francisco Javier. Del Control Externo a la Auditoría de Recursos Humanos. Barcelona: Editora Gestión 2000; 1995.
15. Bustillo Carlos. La Gestión de Recursos Humanos y la Motivación de las Personas. España: Revista Capital Humano; 1994.
16. Besseyre des Hoorts, Charles Henri. Gestión Estratégica de los Recursos Humanos. Madrid: Ediciones Deusto; 1990.
17. Barranco, Francisco Javier. Planificación de Recursos Humanos. España: Revista Capital Humano; 1989.
18. Robbins S. P. Satisfacción Laboral y Comportamiento Organizacional. 8va ed. México: Prentice Hall; 1998.
19. Morillo I. Nivel de Satisfacción del Personal. México; 2006.
20. Álvarez G. y Miles D. La Satisfacción Laboral de los Trabajadores Temporales. Revista Galega de Economía; 2006.

ANEXOS

Matriz de consistencia

“EFICACIA EN LA IMPLEMENTACIÓN DE UN SISTEMA DE REGISTRO INFORMATIZADO Y LA SATISFACCIÓN LABORAL DEL PERSONAL DE ENFERMERÍA DEL SERVICIO DE TRAUMATOLOGÍA Y ORTOPEDIA DEL HOSPITAL NACIONAL GUILLERMO ALMENARA IRIGOYEN EN EL PERIODO JULIO A DICIEMBRE 2017”

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPOTESIS	VARIABLES	DIMENSIONES	TECNICA DE INSTRUMENTACION	POBLACION Y MUESTRA
<p>PROBLEMA PRINCIPAL</p> <p>¿Cuál es la eficacia en la implementación de un sistema de registro informatizado y la satisfacción en el trabajo de las enfermeras del SERVICIO DE TRAUMATOLOGÍA Y ORTOPEDIA EN EL PERIODO JULIO A DICIEMBRE 2017</p> <p>PROBLEMA SECUNDARIOS</p> <p>1. ¿Cuáles deben ser los aspectos técnicos a considerar para la implementación de un sistema de registros informatizado eficaz en la implementación de un sistema de registro informatizado y la</p>	<p>OBJETIVO GENERAL</p> <p>Determinar la eficacia en la implementación de un sistema de registro informatizado y la satisfacción en el trabajo de las enfermeras del SERVICIO DE TRAUMATOLOGÍA Y ORTOPEDIA EN EL PERIODO JULIO A DICIEMBRE 2017.</p> <p>OBJETIVOS ESPECÍFICOS</p> <p>1. Estudiar los aspectos técnicos a considerar para la implementación de un sistema de registros informatizado y la satisfacción en el trabajo de las enfermeras del SERVICIO DE TRAUMATOLOGÍA Y ORTOPEDIA EN EL PERIODO JULIO A</p>	<p>HIPOTESIS GENERAL</p> <p>La eficacia de la implementación de un sistema de registro informatizado tiene una relación significativa en la satisfacción laboral del personal de salud del personal de enfermería del SERVICIO DE TRAUMATOLOGÍA Y ORTOPEDIA EN EL PERIODO JULIO A DICIEMBRE 2017.</p> <p>HIPÓTESIS SECUNDARIOS</p> <p>1. Existen aspectos técnicos para la implementación de un sistema de registros informatizado y la satisfacción en el trabajo de las enfermeras del SERVICIO DE TRAUMATOLOGÍA Y</p>	<p>INDEPENDIENTE</p> <p>SISTEMA DE REGISTRO DE INDICADORES DE GESTION</p> <p>DEPENDIENTE</p> <p>SATISFACCION LABORAL DEL PERSONAL DE SALUD</p>	<p>Registro electrónico de datos generales del paciente</p> <p>Indicadores de Eficacia.</p>	<p>Técnicas e instrumentos de recolección de datos:</p> <p>Entrevista</p> <p>Encuesta.</p> <p>Plan de tabulación de datos:</p> <p>Se hará uso del programa SPSS y Excel.</p> <p>Plan de análisis e</p>	<p>Población en estudio:</p> <p>La población muestra está constituida por enfermeras que laboran en el servicio Traumatología-Ortopedia</p> <p>Selección de la muestra:</p> <p>El tamaño de la muestra se determinó a través de la fórmula para poblaciones finitas que constituye el número de unidades</p>

<p>satisfacción en el trabajo de las enfermeras del SERVICIO DE TRAUMATOLOGÍA Y ORTOPEDIA EN EL PERIODO JULIO A DICIEMBRE 2017?</p> <p>2. ¿Cuál será la estructura de los contenidos programáticos que se emplearán implementación del sistema de registro informatizado y la satisfacción en el trabajo de las enfermeras del SERVICIO DE TRAUMATOLOGÍA Y ORTOPEDIA EN EL PERIODO JULIO A DICIEMBRE 2017?</p> <p>3. ¿Cuáles son las características que influyen en la eficacia en la implementación de un sistema de registro informatizado y la satisfacción en el trabajo de las enfermeras del SERVICIO DE TRAUMATOLOGÍA Y ORTOPEDIA EN EL PERIODO JULIO A DICIEMBRE 2017?</p>	<p>DICIEMBRE 2017.</p> <p>2. Determinar la estructura de los contenidos programáticos que se emplearán una implementación de un sistema de registros informatizado la satisfacción en el trabajo de las enfermeras del SERVICIO DE TRAUMATOLOGÍA Y ORTOPEDIA EN EL PERIODO JULIO A DICIEMBRE 2017.</p> <p>3. Determinar las características del clima organizacional que influyen en la satisfacción en el trabajo de las enfermeras del SERVICIO DE TRAUMATOLOGÍA Y ORTOPEDIA EN EL PERIODO JULIO A DICIEMBRE 2017.</p>	<p>ORTOPEDIA EN EL PERIODO JULIO A DICIEMBRE 2017.</p> <p>2. Existe una estructura de los contenidos programáticos determinados que se emplearán implementación de un sistema de registros informatizado y la satisfacción en el trabajo de las enfermeras del SERVICIO DE TRAUMATOLOGÍA Y ORTOPEDIA EN EL PERIODO JULIO A DICIEMBRE 2017.</p> <p>3. El clima organizacional influye significativamente en la satisfacción en el trabajo de las enfermeras del SERVICIO DE TRAUMATOLOGÍA Y ORTOPEDIA EN EL PERIODO JULIO A DICIEMBRE 2017.</p>			<p>interpretación:</p> <p>Se utilizará la prueba estadística del Chi cuadrado</p>	<p>muestréales en el estudio.</p>
---	--	--	--	--	--	-----------------------------------

1. Instrumentos

ITEM	MUY DE ACUERDO	DE ACUERDO	NI DE ACUERDO NI EN DESACUERDO	EN DESACUERDO	MUY EN DESACUERDO
Mi actual trabajo en el Hospital es el mismo todos los días.					
Tengo poca responsabilidad en mi trabajo.					
Al final de mi jornada laboral me siento encontrar muy cansado.					
Utilizo toda mi energía y capacidad para realizar mi trabajo.					
Mi trabajo perjudica mi estado de ánimo, mi salud.					
En mi trabajo me encuentro muy satisfecho.					
Para organizar el trabajo que realizo de acuerdo a mi puesto tengo poca independencia.					
Tengo pocas oportunidades de hacer cosas nuevas.					
Tengo muy poca interés por las cosas que realizo en mi trabajo.					
Tengo la sensación de que lo que estoy haciendo no vale la pena.					
Por lo regular el reconocimiento que obtengo por mi trabajo es muy reconfortante.					
La relación con mi jefe(a) es muy cordial.					
Las relaciones con mis compañeros (as) de trabajo son muy cordiales.					
El sueldo que recibo es el adecuado.					
El puesto de trabajo que ocupo es el que me corresponde por mi capacidad y preparación.					
Tengo muchas oportunidades de promoción profesional.					
Con frecuencia tengo la sensación de que me falta tiempo para realizar mi trabajo.					

ANÁLISIS DE TABLAS Y GRÁFICOS

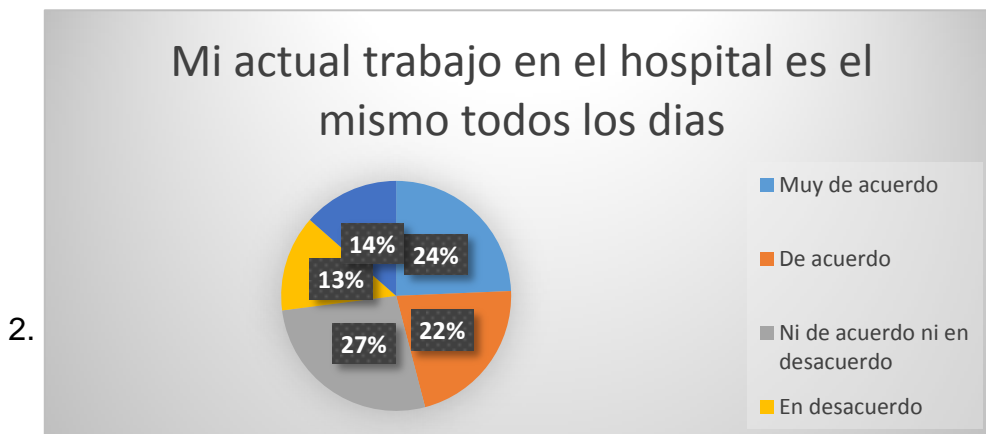
1. Mi actual trabajo en el hospital es el mismo todos los días.

Mi actual trabajo en el hospital es el mismo todos los días	Frecuencia Absoluta	Frecuencia Relativa
Totalmete de acuerdo	9	24%
Medianamente de acuerdo	8	22%
NS/NP	10	27%
No de acuerdo	5	13%
Totalmente en desacuerdo	5	14.00%
TOTAL	37	100.00%

GRAFICO N° 01

Fuente: Encuesta realizada al personal de enfermería del servicio Traumatología-Ortopedia

Según el CUADRO No. 01 el 22% de las personas encuestadas, manifestaron que medianamente tienen el trabajo mismo todos los días, un 27% está ni de acuerdo ni desacuerdo, un 13% si está en desacuerdo.

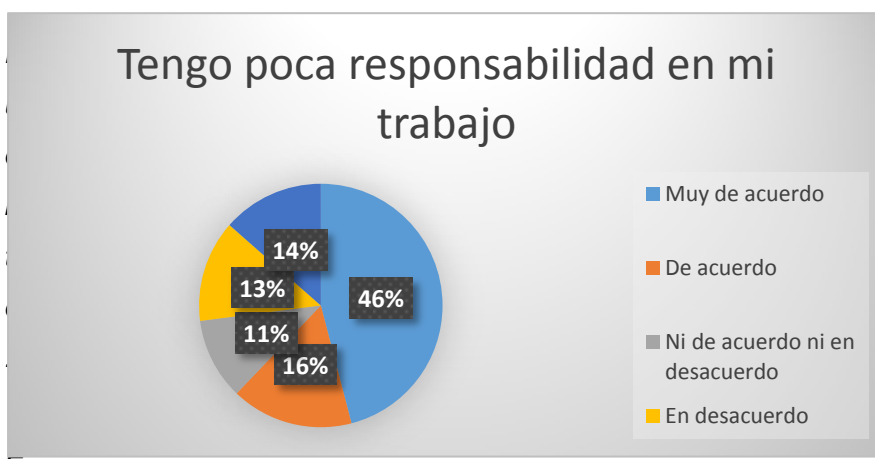


go poca responsabilidad en mi trabajo.

Tengo poca responsabilidad en mi trabajo	Frecuencia Absoluta	Frecuencia Relativa
Totalmete de acuerdo	17	46%

Medianamente de acuerdo	6	16%
NS/NP	4	11%
No de acuerdo	5	13%
Totalmente en desacuerdo	5	14%
TOTAL	37	100.00%

AFICO N° 02



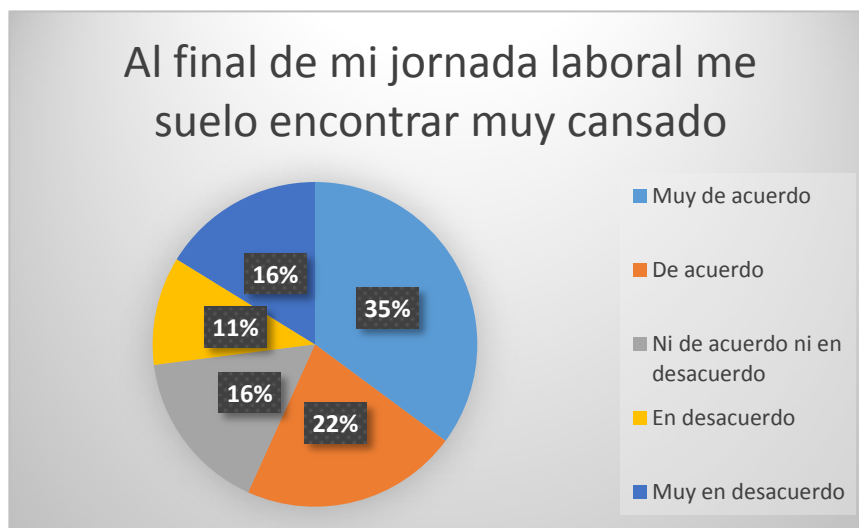
Encuesta realizada al personal de enfermería del servicio Traumatología-Ortopedia

Según el CUADRO No. 02 el 46% de las personas encuestadas, manifestaron que están de acuerdo a que tienen poca responsabilidad en el trabajo, un 16% está de acuerdo, un 14% está en muy de acuerdo en sus responsabilidades.

3. Al final de mi jornada laboral me suelo encontrar muy cansado.

Al final de mi jornada laboral me suelo encontrar muy cansado	Frecuencia Absoluta	Frecuencia Relativa
Totalmete de acuerdo	13	35%
Medianamente de acuerdo	8	22%
NS/NP	6	16%
No de acuerdo	4	11%
Totalmente en desacuerdo	6	16%
TOTAL	37	100.00%

GRAFICO N° 03



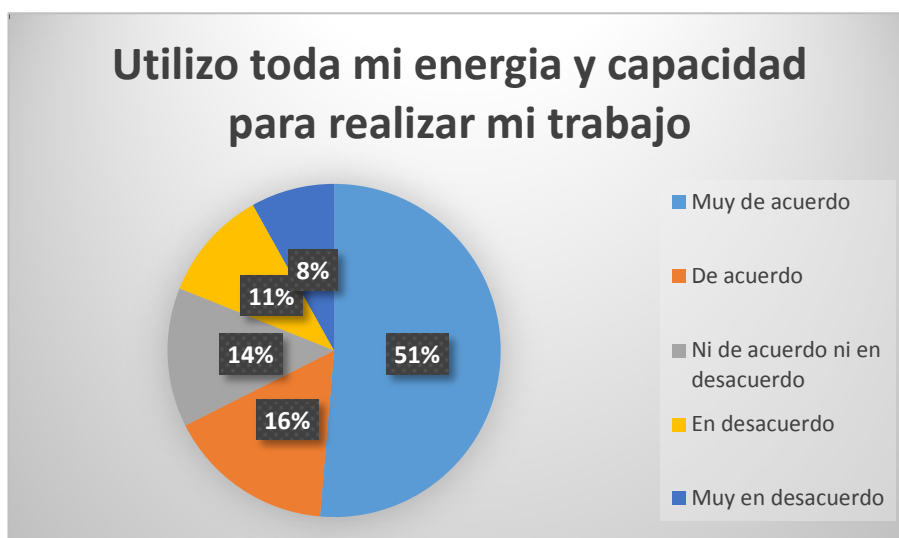
Fuente: Encuesta realizada al personal de enfermería del servicio Traumatología-Ortopedia

Según el CUADRO No. 03 el 35% de las personas encuestadas, manifestaron que están muy de acuerdo al final de la jornada laboral me suelo encontrar muy cansado, un 22% están en de acuerdo, un 16% están de acuerdo y a su vez ni en de acuerdo ni desacuerdo.

4. Utilizo toda mi energía y capacidad para realizar mi trabajo.

Utilizo toda mi energía y capacidad para realizar mi trabajo	Frecuencia Absoluta	Frecuencia Relativa
Totalmete de acuerdo	19	51%
Medianamente de acuerdo	6	16%
NS/NP	5	14%
No de acuerdo	4	11%
Totalmente en desacuerdo	3	8%
TOTAL	37	100.00%

GRAFICO N° 04



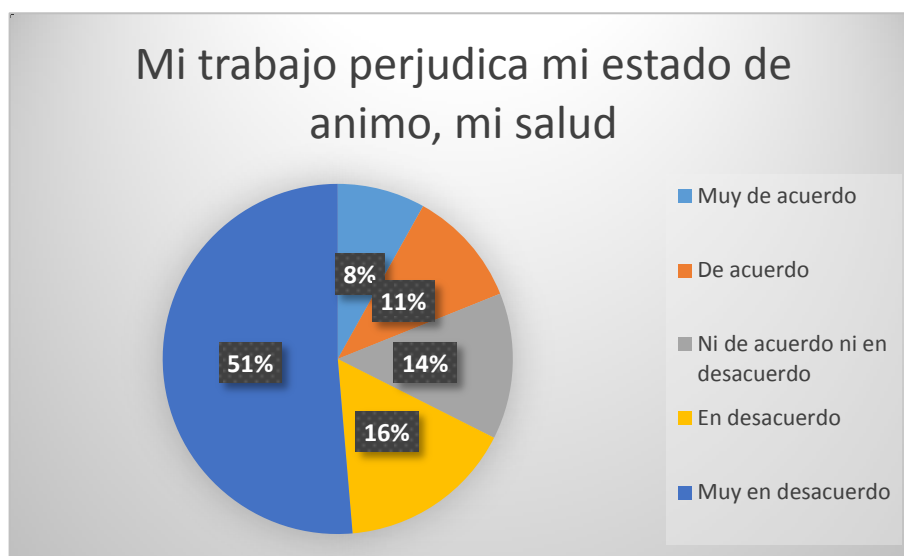
Fuente: Encuesta realizada al personal de enfermería del servicio Traumatología-Ortopedia

Según el CUADRO No. 04 el 51% de las personas encuestadas, utilizaron toda su energía y capacidad para realizar su trabajo, un 16% están en de acuerdo, un 14% ni en desacuerdo ni acuerdo y el 11% en total desacuerdo.

5. Mi trabajo perjudica mi estado de ánimo, mi salud.

Mi trabajo perjudica mi estado de ánimo, mi salud	Frecuencia Absoluta	Frecuencia Relativa
Totalmete de acuerdo	3	8%
Medianamente de acuerdo	4	11%
NS/NP	5	14%
No de acuerdo	6	16%
Totalmente en desacuerdo	19	51%
TOTAL	37	100.00%

GRAFICO N° 05



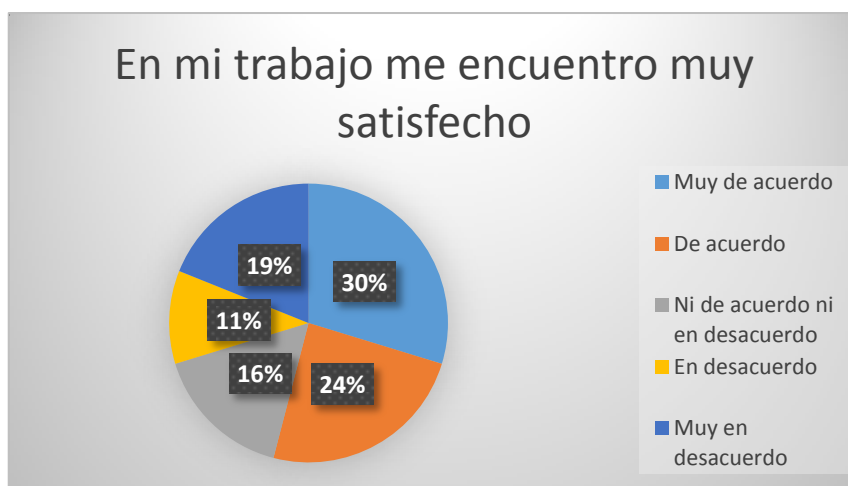
Fuente: Encuesta realizada al personal de enfermería del servicio Traumatología-Ortopedia

Según el CUADRO No. 05 el 51% de las personas encuestadas, manifestaron están en un muy buen acuerdo sobre que el trabajo perjudica el estado de ánimo y su salud, el 16% se encuentra en desacuerdo y el 8% está de acuerdo que el trabajo perjudica el estado de ánimo y su salud a la vez.

6. En mi trabajo me encuentro muy satisfecho.

En mi trabajo me encuentro muy satisfecho	Frecuencia Absoluta	Frecuencia Relativa
Totalmete de acuerdo	11	30%
Medianamente de acuerdo	9	24%
NS/NP	6	16%
No de acuerdo	4	11%
Totalmente en desacuerdo	7	19%
TOTAL	37	100.00%

GRAFICO N°06



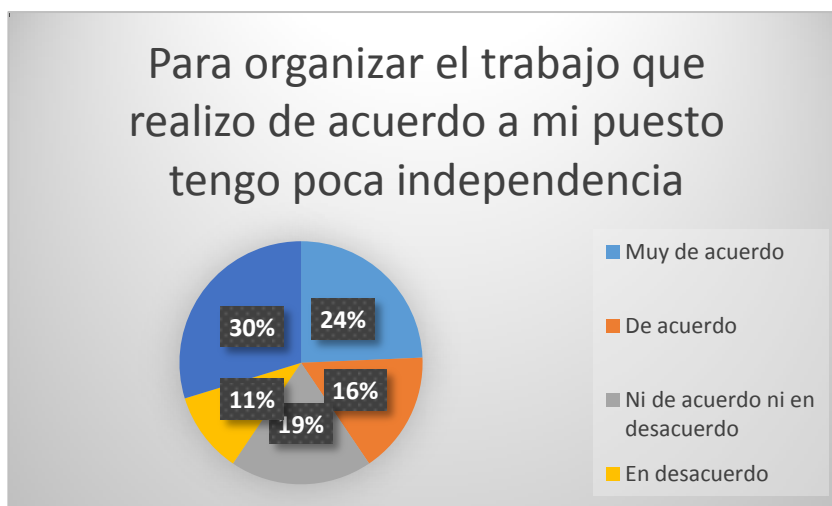
Fuente: Encuesta realizada al personal de enfermería del servicio Traumatología-Ortopedia

Según el CUADRO No. 06 el 30% de las personas encuestadas están muy de acuerdo en que, en el trabajo, se sienten satisfechas el 24% está de acuerdo, el 19% muy desacuerdo y el 11% está en desacuerdo en el trabajo se encuentra satisfecho.

7. Para organizar el trabajo que realizo de acuerdo a mi puesto tengo poca independencia.

Para organizar el trabajo que realizo de acuerdo a mi puesto tengo poca independencia.	Frecuencia Absoluta	Frecuencia Relativa
Totalmete de acuerdo	9	24%
Medianamente de acuerdo	6	16%
NS/NP	7	19%
No de acuerdo	4	11%
Totalmente en desacuerdo	11	30%
TOTAL	37	100.00%

GRAFICO N°07



Fuente: Encuesta realizada al personal de enfermería del servicio Traumatología-Ortopedia

Según el CUADRO No. 07 el 30% de las personas encuestadas, para organizar el trabajo que realizo de acuerdo a mi puesto tengo poca independencia, un 16% de acuerdo y un 19% no está en desacuerdo ni acuerdo sobre que el trabajo organizado.

8. Tengo oportunidades de hacer cosas nuevas.

	Frecuencia Absoluta	Frecuencia Relativa
Tengo pocas oportunidades de hacer cosas nuevas		
Totalmete de acuerdo	8	22%
Medianamente de acuerdo	6	16%
NS/NP	15	41%
No de acuerdo	5	13%
Totalmente en desacuerdo	3	8%
TOTAL	37	100.00%

GRAFICO N°08



Fuente: Encuesta realizada al personal de enfermería del servicio Traumatología-Ortopedia

Según el CUADRO No. 08 el 41% de las personas encuestadas, ni de acuerdo ni en desacuerdo en que tienen pocas oportunidades de hacer cosas nuevas, un 22% están en de acuerdo, y el 8% está en de acuerdo.

9. Tengo muy poco interés por las cosas que realizo en mi trabajo.

Tengo muy poco interés por las cosa que realizo en mi trabajo	Frecuencia Absoluta	Frecuencia Relativa
Totalmete de acuerdo	8	22%
Medianamente de acuerdo	3	8%
NS/NP	5	13%
No de acuerdo	6	16%
Totalmente en desacuerdo	15	41%
TOTAL	37	100.00%

GRAFICO N°09



Fuente: Encuesta realizada al personal de enfermería del servicio Traumatología-Ortopedia

Según el CUADRO No. 09 el 41% de las personas encuestadas, están el desacuerdo que tienen poco interés por las cosas que realiza en el trabajo, el 22% está muy de acuerdo en la muestra poco interés en el trabajo que realiza, y el 8% está de acuerdo a la encuesta.

10. Tengo la sensación de lo que hago no vale la pena.

Tengo la sensación de lo que hago no vale la pena	Frecuencia Absoluta	Frecuencia Relativa
Totalmete de acuerdo	4	11%
Medianamente de acuerdo	6	16%
NS/NP	8	22%
No de acuerdo	2	5%
Totalmente en desacuerdo	17	46%
TOTAL	37	100.00%

GRAFICO N°10



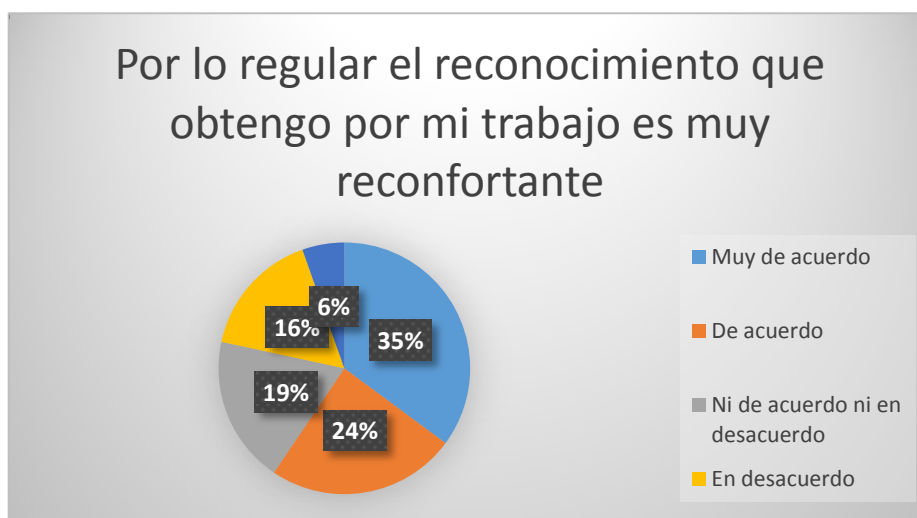
Fuente: Encuesta realizada al personal de enfermería del servicio Traumatología-Ortopedia

Según el CUADRO No. 10 el 46% de las personas encuestadas, manifestaron que están de acuerdo a que lo que hace no vale la pena, un 22% no está en desacuerdo ni acuerdo sobre lo que realiza y el 5% está de acuerdo de lo que hace no tiene sensación de lo que hace no vale la pena.

11. Por lo regular el reconocimiento que obtengo por mi trabajo es muy reconfortante.

Por lo regular el reconocimiento que obtengo por mi trabajo es muy reconfortante	Frecuencia Absoluta	Frecuencia Relativa
Totalmete de acuerdo	13	35%
Medianamente de acuerdo	9	24%
NS/NP	7	19%
No de acuerdo	6	16%
Totalmente en desacuerdo	2	6%
TOTAL	37	100.00%

GRAFICO N°11



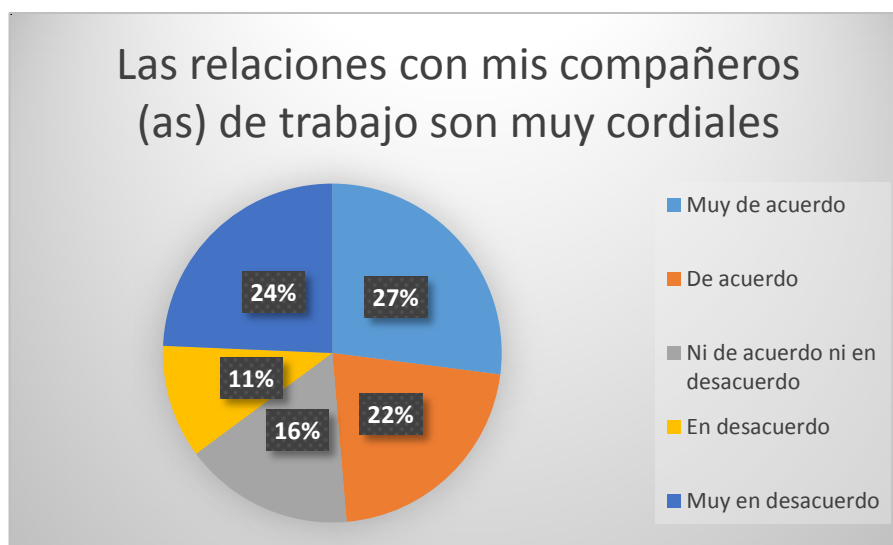
Fuente: Encuesta realizada al personal de enfermería del servicio Traumatología-Ortopedia

Según el CUADRO No. 11 el 35% de las personas encuestadas, por lo regular reconocimiento muy de acuerdo en reconocer que el trabajo le es reconfortante, un 24% está de acuerdo, y el 16% está en desacuerdo por lo regular el reconocimiento que obtiene por el trabajo es muy reconfortante.

12. Las relaciones con mis compañeros (as) de trabajo son muy cordiales.

Las relaciones con mis compañeros (as) de trabajo son muy cordiales	Frecuencia Absoluta	Frecuencia Relativa
Totalmete de acuerdo	10	27%
Medianamente de acuerdo	8	22%
NS/NP	6	16%
No de acuerdo	4	11%
Totalmente en desacuerdo	9	24%
TOTAL	37	100.00%

GRAFICO N°12



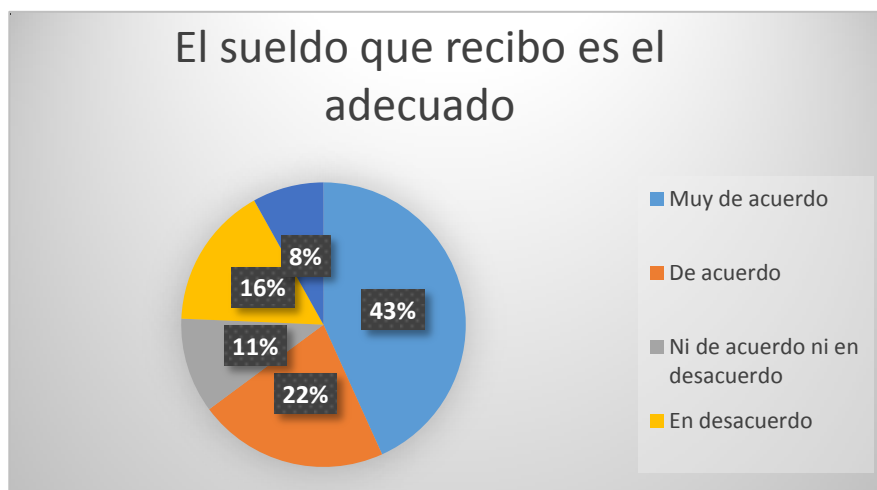
Fuente: Encuesta realizada al personal de enfermería del servicio Traumatología-Ortopedia

Según el CUADRO No. 12 el 27% de las personas encuestadas, están muy de acuerdo en las relaciones con sus compañeros de trabajo son muy cordiales, un 22% están en total de acuerdo, y un 16% no están en desacuerdo ni acuerdo sobre las relaciones con sus compañeros de trabajo.

13. El sueldo que recibo es el adecuado.

	Frecuencia Absoluta	Frecuencia Relativa
El sueldo que recibo es el adecuado		
Totalmete de acuerdo	16	43%
Medianamente de acuerdo	8	22%
NS/NP	4	11%
No de acuerdo	6	16%
Totalmente en desacuerdo	3	8%
TOTAL	37	100.00%

GRAFICO N°13



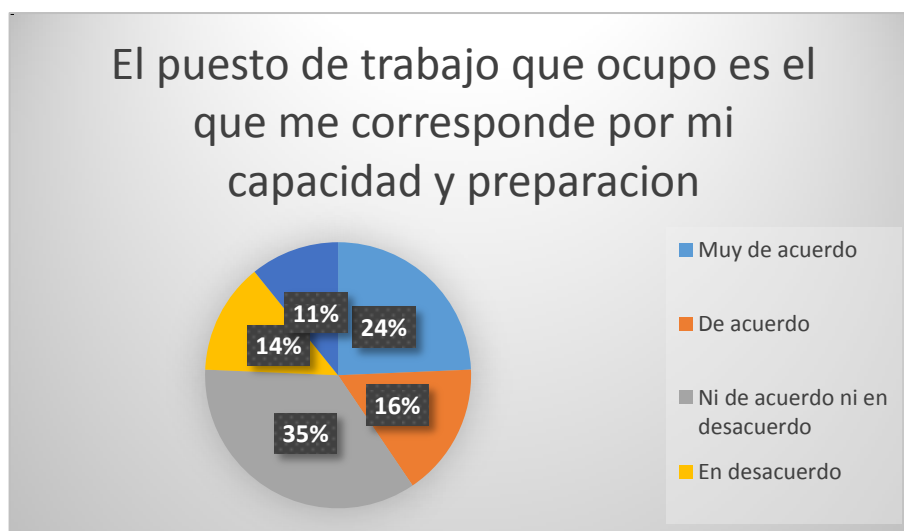
Fuente: Encuesta realizada al personal de enfermería del servicio Traumatología-Ortopedia

Según el CUADRO No. 13 el 43% de las personas encuestadas, manifestaron que están muy de acuerdo que el sueldo que reciben es el adecuado, un 22% están en desacuerdo y el 11% no está de acuerdo ni desacuerdo sobre su sueldo que reciben sea el adecuado.

14. El puesto de trabajo que ocupo es el que me corresponde por mi capacidad y preparación.

El puesto de trabajo que ocupo es el que me corresponde por mi capacidad y preparación	Frecuencia Absoluta	Frecuencia Relativa
Totalmete de acuerdo	9	24%
Medianamente de acuerdo	6	16%
NS/NP	13	35%
No de acuerdo	5	14%
Totalmente en desacuerdo	4	11%
TOTAL	37	100.00%

GRAFICO N°14



Fuente: Encuesta realizada al personal de enfermería del servicio Traumatología-Ortopedia

Según el CUADRO No. 14 el 35% de las personas encuestadas, manifestaron que no están en desacuerdo ni acuerdo sobre el puesto de trabajo que ocupan sea el responsable por la capacidad y preparación y el 24% si está de acuerdo a su trabajo sea por lo que le corresponde de acuerdo a su capacidad y preparación.

15. Tengo muchas oportunidades de promoción profesional.

Tengo muchas oportunidades de promoción profesional	Frecuencia Absoluta	Frecuencia Relativa
Totalmete de acuerdo	12	32%
Medianamente de acuerdo	8	22%
NS/NP	11	32%
No de acuerdo	4	11%
Totalmente en desacuerdo	2	5%
TOTAL	37	100.00%

GRAFICO N°15



Fuente: Encuesta realizada al personal de enfermería del servicio Traumatología-Ortopedia

Según el CUADRO No. 15 el 32% de las personas encuestadas, manifestaron que medianamente conocen están muy de acuerdo que tienen muchas oportunidades de promoción profesional, un 22% están de acuerdo, un 30% no están de acuerdo ni desacuerdo sobre las oportunidades que tienen como promoción profesional.

16. Con frecuencia tengo la sensación de que me falta tiempo para realizar mi trabajo.

Con frecuencia tengo la sensación de que me falta tiempo para realizar mi trabajo	Frecuencia Absoluta	Frecuencia Relativa
Totalmete de acuerdo	7	19%
Medianamente de acuerdo	6	16%
NS/NP	11	30%
No de acuerdo	9	24%
Totalmente en desacuerdo	4	11%
TOTAL	37	100.00%

GRAFICO N°16



Fuente: Encuesta realizada al personal de enfermería del servicio Traumatología-Ortopedia

Según el CUADRO No. 16 el 30% de las personas encuestadas, manifestaron que no están en desacuerdo ni acuerdo sobre la frecuencia que tiene la sensación de que les falta el tiempo para realizar el trabajo, un 24% no está en desacuerdo por la falta del tiempo, y el 16% está de acuerdo sobre el tiempo le es justo para su trabajo.