



**UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD
CARRERA DE ENFERMERIA**

TEMA:

**Análisis del entorno laboral de los profesionales de enfermería
en el Hospital General del norte de Guayaquil los Ceibos.**

AUTORES:

**Castro Franco, Jimmy Marcelo
Toledo Tamay, Genesis Marina**

**Trabajo de titulación previo a la obtención del título de
LICENCIADOS EN ENFERMERÍA**

TUTORA:

Lcda. Calderón Molina, Rosa Elizabeth Mgs.

Guayaquil, Ecuador

02 de septiembre del 2024



UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL

**FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD
CARRERA DE ENFERMERIA**

CERTIFICACIÓN

Certificamos que el presente trabajo de titulación fue realizado en su totalidad por **Castro Franco, Jimmy Marcelo** y **Toledo Tamay, Genesis Marina** como requerimiento para la obtención del título de **LICENCIADOS EN ENFERMERÍA**

TUTORA

f. _____

Lcda. Calderón Molina, Rosa Elizabeth Mgs.

DIRECTORA DE LA CARRERA

f. _____

Lcda. Mendoza Vines, Ángela Ovilda, Mgs.

Guayaquil, a los 02 días del mes de septiembre del año 2024



UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD
CARRERA DE ENFERMERIA

DECLARACIÓN DE RESPONSABILIDAD

Yo, **Castro Franco, Jimmy Marcelo**

DECLARO QUE:

El Trabajo de Titulación, “**Análisis del entorno laboral de los profesionales de enfermería en el Hospital General del norte de Guayaquil los Ceibos**”. previo a la obtención del título de **LICENCIADO EN ENFERMERÍA**”, ha sido desarrollado respetando derechos intelectuales de terceros conforme las citas que constan en el documento, cuyas fuentes se incorporan en las referencias o bibliografías. Consecuentemente este trabajo es de mi total autoría.

En virtud de esta declaración, me responsabilizo del contenido, veracidad y alcance del Trabajo de Titulación referido.

Guayaquil, a los 02 días del mes de septiembre del año 2024

AUTOR

f. 

Castro Franco, Jimmy Marcelo



UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD
CARRERA DE ENFERMERIA

DECLARACIÓN DE RESPONSABILIDAD

Yo, **Toledo Tamay, Genesis Marina**

DECLARO QUE:

El Trabajo de Titulación, “**Análisis del entorno laboral de los profesionales de enfermería en el Hospital General del norte de Guayaquil los Ceibos**”. previo a la obtención del título de **LICENCIADA EN ENFERMERÍA**, ha sido desarrollado respetando derechos intelectuales de terceros conforme las citas que constan en el documento, cuyas fuentes se incorporan en las referencias o bibliografías. Consecuentemente este trabajo es de mi total autoría.

En virtud de esta declaración, me responsabilizo del contenido, veracidad y alcance del Trabajo de Titulación referido.

Guayaquil, a los 02 días del mes de septiembre del año 2024

AUTORA

f. _____

Toledo Tamay, Genesis Marina



UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD
CARRERA DE ENFERMERIA

AUTORIZACIÓN

Yo, **Castro Franco, Jimmy Marcelo**

Autorizo a la Universidad Católica de Santiago de Guayaquil a la **publicación** en la biblioteca de la institución del Trabajo de Titulación, “**Análisis del entorno laboral de los profesionales de enfermería en el Hospital General del norte de Guayaquil los Ceibos**”, cuyo contenido, ideas y criterios son de mi exclusiva responsabilidad y total autoría.

Guayaquil, a los 02 días del mes de septiembre del año 2024

AUTOR:

f. _____

Castro Franco, Jimmy Marcelo



UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD
CARRERA DE ENFERMERIA

AUTORIZACIÓN

Yo, **Toledo Tamay, Genesis Marina**

Autorizo a la Universidad Católica de Santiago de Guayaquil a la **publicación** en la biblioteca de la institución del Trabajo de Titulación, “**Análisis del entorno laboral de los profesionales de enfermería en el Hospital General del norte de Guayaquil los Ceibos**”, cuyo contenido, ideas y criterios son de mi exclusiva responsabilidad y total autoría.

Guayaquil, a los 02 del mes de septiembre del año 2024

AUTORA:

f. _____

Toledo Tamay, Genesis Marina

REPORTE DE COMPILATIO



Análisis del entorno laboral de los profesionales



Nombre del documento: COPILATO.docx ID del documento: 2db72c22501ea7c9bf99c24667b0be942e86ccb Tamaño del documento original: 1.2 MB Autor: Jimmy Castro	Depositante: Jimmy Castro Fecha de depósito: 3/9/2024 Tipo de carga: url_submission fecha de fin de análisis: 4/9/2024	Número de palabras: 10.835 Número de caracteres: 73.995
--	---	--

Ubicación de las similitudes en el documento:



Fuentes principales detectadas

Nº	Descripciones	Similitudes	Ubicaciones	Datos adicionales
1	Documento de otro usuario #94e29 El documento proviene de otro grupo	< 1%		Palabras idénticas: < 1% (49 palabras)
2	www.doi.org https://www.doi.org/10.6018/EGLOBAL_14.2.197841	< 1%		Palabras idénticas: < 1% (40 palabras)
3	revistas.javeriana.edu.co https://revistas.javeriana.edu.co/index.php/gerepolsa/article/download/36431/29789	< 1%		Palabras idénticas: < 1% (24 palabras)

Fuentes con similitudes fortuitas

Nº	Descripciones	Similitudes	Ubicaciones	Datos adicionales
1	scielo.sld.cu Componentes de riesgo psicosocial y satisfacción laboral en enferm...	< 1%		Palabras idénticas: < 1% (33 palabras)

AGRADECIMIENTO

Mi sincera gratitud a mis padres, mi madrina y hermanos por la formación en valores y principios, fueron la guía, el amor y el apoyo, por guiarme en este largo camino y darme fuerzas para continuar en lo adverso. A mi madre Elena Tamay por estar siempre presente, acompañándome a lo largo de la carrera y confiar en mí. A mis amigas de toda la vida porque cada una de ustedes ha motivado mis sueños y esperanzas, gracias por recorrer este camino conmigo. A mis amigos de la universidad les agradezco el compañerismo y lealtad durante todos estos años, su amistad y apoyo han aportado un alto porcentaje de ganas de seguir adelante en este proyecto. A mis licenciados por sus conocimientos, enseñanzas, orientaciones, persistencia y paciencia ha sido fundamental para la motivación y formación a lo largo de este año de internado. A mis queridos y estimados docentes que me guiaron durante toda la carrera, a mi tutora de tesis Lcda. Rosa Calderón por su paciencia, su esfuerzo y dedicación a lo largo de este tiempo compartido, a mi Lcda. Martha Holguín por sus conocimientos, responsabilidad y rigor académico sin los cuales no podría tener una formación completa como investigador.

Toledo Tamay, Genesis Marina

AGRADECIMIENTO

Agradezco eternamente a Dios por ser el motor en mi vida porque gracias a él, hoy estoy aquí sustentando mi tesis a pocos minutos de poder terminar esta noble carrera. A nuestro querido Jurado y docentes que están presentes y felicitarlos por todo el esfuerzo, constancia y dedicación de transmitir todos sus conocimientos a nosotros, la futura generación de profesionales.

Agradecer infinitamente a mis padres el Sr. Jimmy Orlando Castro Fajardo y Sra. Sandra María Franco Briones quien gracias a ellos aprendí los valores y la importancia de que sin esfuerzo no se consiguen las cosas, el apoyo de ellos a lo largo de mi carrera ha sido fundamental para que yo pueda culminar mis estudios.

Mi querida esposa Fernanda Lorena Torres Torres quien ha sido un pilar fundamental en este proceso, con su apoyo incondicional, sus consejos y sobre todo su amor hacia mí, han logrado que no me rinda durante esta larga travesía. Mis pequeños Sebastián y Diego Alexander quienes son mi motor para seguir adelante.

Y por último y no menos importante agradecer a mi compañera de tesis y colega Srta. Génesis Toledo, a mis hermanos que vean de mi un ejemplo a seguir y todos mis familiares y amigos que en algún momento me dieron la mano con sus consejos y apoyo durante este proceso.

Castro Franco, Jimmy Marcelo

DEDICATORIA

Les dedico este trabajo de titulación a todos mis familiares y allegados que sin duda alguna siempre me impulsaron a seguir adelante. A todos los docentes de la Universidad Católica Santiago de Guayaquil que compartieron su sabiduría con nosotros. También a mi compañero de tesis que ha sido roca, símbolo de fortaleza en este largo proceso.

Toledo Tamay, Genesis Marina

DEDICATORIA

Les dedico este trabajo de titulación a todos mis familiares en especial a mis padres quien sin su apoyo esto no hubiera sido posible también quiero dedicar este trabajo de titulación a mi esposa y mi hijo ya que ellos son el motor de mi vida y la razón para seguir adelante, especialmente mi hijo, a quien deseo ser un buen ejemplo de vida y superación. También quiero dedicar este trabajo a todos los docentes de la Universidad Católica Santiago de Guayaquil que compartieron su conocimiento con nosotros y ayudarnos a crecer profesionalmente. Por último, agradezco a mi compañera de tesis que ha sido un gran apoyo y una base fundamental para la realización de este trabajo.

Castro Franco, Jimmy Marcelo



**UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD
CARRERA DE ENFERMERIA**

TRIBUNAL DE SUSTENTACIÓN

f. _____

LCDA. MENDOZA VINCES, ANGELA OVILDA, Msc.
DIRECTORA DE CARRERA

f. _____

LCDA. HOLGUÍN JIMÉNEZ, MARTHA LORENA, Msc.
COORDINADORA DEL ÁREA UNIDAD DE TITULACION

f. _____

LCDA. RIVERA SALAZAR, GENY MARGOTH, Msc.
OPONENTE



**UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL
FACULTAD DE CIENCIAS DE SALUD
CARRERA DE ENFERMERIA**

CALIFICACION

ÍNDICE GENERAL

AGRADECIMIENTO.....	VIII
DEDICATORIA.....	X
ÍNDICE DE TABLAS	XVI
ÍNDICE DE FIGURAS	XVII
RESUMEN	XVIII
ABSTRACT	XIX
INTRODUCCIÓN	2
CAPITULO I	4
1.1. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA.....	4
1.2. PREGUNTAS DE INVESTIGACIÓN	7
1.3 JUSTIFICACIÓN	8
1.4. OBJETIVOS:	10
1.4.1. OBJETIVO GENERAL:.....	10
1.4.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS:	10
CAPÍTULO II	11
2. FUNDAMENTACIÓN CONCEPTUAL	11
2.1. ANTECEDENTES DE LA INVESTIGACIÓN.	11
2.2. MARCO CONCEPTUAL.....	15
2.3 MARCO LEGAL.	27
CAPÍTULO III	28

3.DISEÑO DE LA INVESTIGACIÓN	28
3.1. Tipo De Estudio.....	28
3.2. Diseño	28
3.3. Población.....	28
3.4. Criterios de inclusión y exclusión	28
3.5. Procedimientos para la recolección de la información.	29
3.6. Técnicas de procesamiento y análisis de datos.	29
3.7. Procedimientos para garantizar aspectos éticos en las investigaciones con sujetos humano.	29
3.8. Variables generales y operacionalización.	30
DISCUSIÓN	42
CONCLUSIONES.....	44
RECOMENDACIONES.	46
REFERENCIAS.....	47
Anexo 1. CONSENTIMIENTO INFORMADO	52
Anexo 2. INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS.....	53
Anexo 3. CARTA DE AUTORIZACIÓN POR PARTE DE LA CARRERA DE ENFERMERÍA.....	57
Anexo 3. CARTA DE PERMISO POR PARTE DE LA INSTITUCIÓN HOSPITALARIA.	58

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1. Ponderación de criterios de análisis de entorno laboral.....	41
---	----

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1. Edad de profesionales de Enfermería.....	32
Figura 2. Sexo de profesionales de Enfermería.....	33
Figura 3. Nivel de instrucción académica	34
Figura 4. Años de experiencia en áreas hospitalarias	35
Figura 5. Etnia.....	36
Figura 6. Área laboral	37
Figura 7. Autonomía de profesionales de enfermería.....	38
Figura 8. Control de ambiente.....	39
Figura 9. Apoyo organizativo	40

RESUMEN

El entorno de trabajo es el conjunto de características organizacionales que facilitan o dificultan la práctica profesional. Estudio sobre análisis del entorno laboral. **Objetivo:** Analizar el entorno laboral de profesionales de enfermería. **Diseño metodológico:** Cuantitativo, descriptivo, transversal, prospectivo. **Población:** 100 profesionales de enfermería. **Técnica:** Encuesta. **Instrumento:** Cuestionario de preguntas Nursing Work Index (NWI). **Resultados:** Perfil profesional: edad: 24-29, 10%; 30-35, 38%; 36-41, 30%; 42-47,18%; 48 años y más,4%. Sexo: Mujeres: 65%. Hombres,35%. Nivel de instrucción: Tercer nivel, 89%; cuarto nivel,11%. Años de experiencia: 0-2 años, 10%; 3-10 años 68%; 11-20 años,18%; 20 años y más, 4%. Etnia: indígena, 6%; mestizo, 81%; montubio,9%; afroecuatoriano, 0%; blanco, 4%. Área laboral: 36%, emergencia; 51%, hospitalización; 13%, cuidados críticos. Cumplimiento de parámetros: Autonomía: 93%. Control de ambiente: 49,5%. Apoyo organizativo: 50,44%. **Conclusión:** El análisis del entorno laboral del personal de enfermería revela un equilibrio entre las fortalezas durante la toma de decisiones, las áreas de mejora y la gestión de recursos que son esenciales para optimizar la satisfacción y el rendimiento en la atención al paciente.

Palabras Clave: Entorno laboral, profesionales de enfermería.

ABSTRACT

The work environment is the set of organizational characteristics that facilitate or hinder professional practice. Study on analysis of the work environment.

Objective: Analyze the work environment of nursing professionals.

Methodological design: Quantitative, descriptive, transversal, prospective.

Population: 100 nursing professionals. **Technique:** Survey. Instrument: Nursing Work Index (NWI) questions questionnaire. **Results:** Professional profile: age: 24-29, 10%; 30-35, 38%; 36-41, 30%; 42-47,18%; 48 years and over,4%. Sex: Women: 65%. Men,35%. Educational level: Third level, 89%; fourth level,89%. Years of experience: 0-2 years, 10%; 3-10 years 68%; 11-20 years,18%; 20 years and older, 4%. Ethnicity: indigenous, 6%; mestizo, 81%; montubio,9%; Afro-Ecuadorian, 0%; white,4%. Work area: 36%, emergency; 51%, hospitalization; 13%, critical care. Compliance with parameters: Autonomy: 46.5%. Environmental control: 49.5%. Organizational support: 50.44%. **Conclusion:** The analysis of the work environment of nursing staff reveals a balance between strengths during decision making, areas for improvement and resource management that are essential to optimize satisfaction and performance in patient care.

Keywords: *Work environment, nursing professionals.*

INTRODUCCIÓN

El entorno laboral de los profesionales de enfermería en el ámbito hospitalario es un tema de preocupación desde hace algunas décadas. Se ha reconocido que un entorno laboral se relaciona no solo con desenlaces positivos en los pacientes, sino también en la satisfacción del enfermero con su trabajo y la retención de los profesionales de enfermería en los hospitales (1).

Un entorno laboral saludable se definió como: “la percepción que los enfermeros tienen en su escenario de práctica laboral de la existencia de unas características estructurales y procesos organizacionales que faciliten que en el enfermero experimente en términos personales bienestar y satisfacción por el ejercicio de su prácticas profesional y laboral; que pueda brindar un cuidado seguro y de calidad a sus pacientes y que a su vez mejore la satisfacción del paciente con el cuidado recibido del enfermero” (2).

En la Asamblea Mundial de la Salud realizada el año 2016, expresó cómo la escasez de recursos humanos en la salud global, es necesario atender a las necesidades de los trabajadores de salud, y por supuesto, incluye a los enfermeros. En términos de la organización, el entorno laboral de los enfermeros afecta su capacidad de retenerlos lo que podría conducir a una insuficiencia de personal que afecta también la calidad de atención a los pacientes y su seguridad (3).

La Organización Panamericana de la salud (OPS) considera al lugar de trabajo como un entorno prioritario para la promoción de la salud en el siglo XXI. La salud en el trabajo y los entornos laborales saludables se cuentan entre los bienes más preciados de personas, comunidades y países. Un entorno laboral saludable es esencial, no sólo para lograr la salud de los trabajadores, sino también para hacer un aporte positivo a la productividad, la motivación laboral, el espíritu de trabajo, la satisfacción en el trabajo y la calidad de vida general (4).

Se realizó un estudio sobre Análisis del entorno laboral de los profesionales de enfermería en el Hospital General del Norte de Guayaquil los Ceibos, con el propósito de analizar el entorno laboral en los profesionales. Los datos obtenidos permitieron conocer la realidad que los profesionales afrontan cumpliendo diferentes actividades y responsabilidades en sus unidades de trabajo.

CAPITULO I

1.1. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

Teniendo en cuenta que la salud no es solo la ausencia de la enfermedad; que se debe atender en su preservación y promoción, no sólo a los aspectos físicos, sino también a los psíquicos, sociales; la salud puede considerarse en términos de capacidad y posibilidad de satisfacer necesidades vitales, entre las cuales incluimos la autonomía, alegría y solidaridad. La salud también implica lucha y negociación con el medio ambiente, tanto a nivel individual como colectivo, y guarda relación con las condiciones de trabajo (5). El trabajo diario de los trabajadores implica efectos sobre la salud tanto física como mental. Pese a que hay una legislación que protege al trabajador de los riesgos de trabajo, estos siguen ocurriendo, muchos de ellos son desenlaces trágicos nocivos para la salud de los trabajadores. Los accidentes que causan daño sobre el físico de los trabajadores, son debido a muchos motivos: riesgos por uso de maquinaria, riesgos eléctricos, deslizamientos o caídas de alturas, riesgos ergonómicos, riesgo de accidentes vehicular debido al trabajo y riesgos psicosociales (5).

La OMS en su publicación realizada en el 2021, refiere con respecto a la importancia de los entornos laborales saludables establece algunas consideraciones. En el lugar de trabajo se producen situaciones que causan daños sobre la salud mental de los trabajadores, muchas de ellas están relacionadas con: carga y ritmo, horario de trabajo, control, entorno y equipo, cultura y función organizacional, relaciones interpersonales en el trabajo, rol en la organización y conciliación del trabajo con el hogar. Las consecuencias sobre la salud física y mental de los trabajadores por no contar con un entorno saludable laboral, impactan de forma negativa, trayendo como consecuencia: reducción considerable de la productividad laboral, daños sobre la imagen de la empresa, incremento de siniestralidad, aumento de ausentismo presencial, baja motivación laboral y compromiso. Para evitar las consecuencias de un entorno laboral no saludable, se puede aplicar métodos para mejorar institucionalmente algunos aspectos, tales como: salud y seguridad del

entorno físico donde se desarrolla el trabajo, seguridad y bienestar del entorno psicosocial del lugar de trabajo, donde se involucre a la empresa en la sociedad (6).

A nivel internacional, se establecen algunas condicionantes que intervienen en el entorno laboral, sin embargo, en nuestro país no se llegan a aplicar. Las organizaciones de instituciones hospitalarias se centran única y exclusivamente en la arquitectura física y en su distribución, los servicios de apoyo y el total de camas para la atención de usuarios de forma ambulatoria y hospitalización, en pocas ocasiones se cuenta con la intervención de profesionales de enfermería para la estructuración de los servicios, esto trae como consecuencia readaptaciones incluso de áreas físicas y otros requerimientos que son importantes para el cumplimiento de actividades y tareas, todos estos cambios representan para las instituciones de salud una refinanciación. La desatención a este aspecto básico repercute también en la atención de los usuarios de forma ambulatoria como hospitalaria (5).

En Ecuador según los datos más recientes del Instituto Nacional de Estadística y Censos (INEC), el país cuenta con 15 enfermeros por cada 10.000 habitantes, cuando la OMS recomienda que deben tener 23 enfermeras por cada 10.000 usuarios. Además, cabe mencionar que la labor de los enfermeros está siendo menospreciado, muchos no realizan tareas de acuerdo con sus capacidades y se encuentran limitados a funciones básicas de cuidado al realizar sus actividades de promoción y dejan de lado otras funciones específicas desde la perspectiva del comportamiento de la salud. A pesar de que muchos se gradúan de esta carrera, el mercado laboral en Ecuador no ofrece suficientes plazas de empleo para todos, lo que agrava la situación del personal de enfermería en el país. (7).

En la institución hospitalaria donde se realizó este estudio, durante nuestras practicas preprofesionales se observó que existen dificultades en los diferentes aspectos afectando el desempeño, bienestar y, en última instancia, la calidad de atención que se ofrecen a los pacientes, comprometiendo la seguridad y eficacia del cuidado. Por lo tanto, sus condiciones laborales no siempre son óptimas debido a las largas jornadas de trabajo, la sobrecarga de tareas, la falta de recursos adecuados, el estrés constante, y la poca autonomía en la toma de decisiones son algunos de los desafíos que enfrentan diariamente. Estas circunstancias no solo repercuten en la satisfacción laboral del personal de enfermería, sino que también aumentan el riesgo de errores, accidentes laborales y ausentismo.

1.2. PREGUNTAS DE INVESTIGACIÓN

- ¿Cómo es el entorno laboral de los profesionales de enfermería que laboran en el Hospital General del Norte de Guayaquil los Ceibos?
- ¿Cuál es el perfil de los profesionales de enfermería que laboran en el Hospital General del Norte de Guayaquil los Ceibos?
- ¿Qué aspectos de autonomía tiene los profesionales que laboran en el Hospital General del Norte de Guayaquil los Ceibos?
- ¿Qué características de control ambiental tienen los profesionales de enfermería que laboran en el Hospital General del Norte de Guayaquil los Ceibos?
- ¿De qué forma cuentan con apoyo organizativo los profesionales de enfermería que laboran en el Hospital General del Norte de Guayaquil los Ceibos?

1.3 JUSTIFICACIÓN

La calidad de atención ofrecida por los equipos de salud, la interacción profesional con el entorno del trabajo aparece como un elemento crucial para garantizar resultados positivos y mantener las prerrogativas de la seguridad del paciente, por ello es importante conocer la percepción sobre las condiciones laborales en que se insertan, ya estén relacionadas con las tareas que realizan ya sean referentes a las tareas que ejecutan y a las interacciones con el equipo multidisciplinar, situación que tiene impacto en la calidad de la atención ofrecida, lo que fomenta retrasos, el ausentismo, accidentes de trabajo y turno. En este sentido las implicaciones de un ambiente de trabajo adecuado resultan no sólo en profesionales satisfechos, sino también en efectos positivos para los pacientes, familias y organizaciones de salud (8).

Investigar sobre el entorno laboral de los profesionales de enfermería es de suma importancia, ya que se trata de una problemática poco explorada en nuestro país. El desempeño de estos profesionales es clave para garantizar el cumplimiento de sus competencias de manera segura y eficiente, no solo protegiendo a los pacientes, sino también a los propios enfermeros. Por ello, esta investigación es esencial para identificar estrategias que permitan enfrentar los diversos factores que pueden afectar la realización de sus funciones y actividades, lo que a su vez contribuye a mejorar la calidad del cuidado y el bienestar del personal de salud.

Un tema de interés actual dentro los sistemas de salud, que hasta el momento no se investigó en esta institución hospitalaria, convirtiéndose en una investigación; pertinente, oportuna, relevante, de gran interés y de apoyo; de la alta gerencia, la subdirección de enfermería y la gestión de docencia, que tendrá un gran impacto para los profesionales de enfermería su análisis del entorno laboral con proyección hacia una intervención de las autoridades acorde a las conclusiones y recomendaciones emitida por los investigadores.

Los principales beneficiarios del estudio son los lic. en enfermería como futuros profesionales porque conoceremos la realidad del entorno laboral en el campo profesional, la institución objeto de estudio para que considere estos aspectos para poder rectificar de ser necesario algunos aspectos que pueden mejorar, los profesionales de enfermería sujetos de estudio quienes tuvieron la oportunidad de realizar una visión de su ambiente laboral para utilizar algunos métodos de afrontamiento para prevenir algún tipo de riesgo físico, mental, psicológico y puedan desempeñar en su campo laboral cumpliendo con lo delegado por formar parte de una institución de salud. Las conclusiones realizadas resolverán algunos otros estudios en aspectos más específicos que, por la problemática seleccionada quede algún sesgo en la investigación.

1.4. OBJETIVOS:

1.4.1. OBJETIVO GENERAL:

- Analizar el entorno laboral de los profesionales de enfermería en el Hospital General del Norte de Guayaquil los Ceibos

1.4.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS:

- Determinar el perfil de los profesionales de enfermería que laboran en el Hospital General del Norte de Guayaquil los Ceibos
- Describir los aspectos de autonomía que tienen los profesionales de enfermería que laboran en el Hospital General del Norte de Guayaquil los Ceibos.
- Indicar las características de control ambiental en los profesionales de enfermería que laboran en el Hospital General del Norte de Guayaquil los Ceibos.
- Establecer el apoyo organizativo que tienen los profesionales de enfermería que laboran en el Hospital General del Norte de Guayaquil los Ceibos.

CAPÍTULO II

2. FUNDAMENTACIÓN CONCEPTUAL

2.1. ANTECEDENTES DE LA INVESTIGACIÓN.

Gloria A. (2023), describe en su estudio las características de un ambiente laboral en los profesionales de salud de un Hospital en Colombia. La metodología se basó en un estudio descriptivo explorativo, con una población de 139 enfermeros de especialidad clínica, se realizó un formulario con preguntas sociodemográficas y profesionales de la cual, se obtuvieron frecuencias y porcentajes. Los resultados dieron como respuesta a la necesidad de realizar promoción hacia entornos ambientales saludables y la necesidad de colaborar en políticas públicas y organizacionales (9).

En la investigación de Susan O. (2020) determina la semejanza que tiene el ambiente laboral y la complacencia del personal de enfermería en el área de emergencias de un Hospital de Perú. La metodología consta de un estudio transversal con una población de 42 profesional del área de emergencia, para la recopilación de información se realizó un cuestionario acerca del ambiente laboral. Se obtuvo como resultados que la población en su mayoría es del sexo femenino, con una edad aprox. de 20 a 35 años, estado civil casados y presentan una maestría con una especialidad en emergencia clínica. Con respecto al ambiente laboral la percepción es promedio y la satisfacción laboral es de un nivel moderado, por lo tanto, existe relación entre ambos (2).

Melina Ch. (2023) determina en su estudio que hay relación entre el ambiente y la satisfacción laboral dentro del servicio de emergencia del Hospital Vitarte. La investigación es de tipo cuantitativa, descriptivo correlacional y con tiempo transversal, con una población que se encuentra conformada por 70 profesionales de enfermería del servicio de emergencia. Se utilizaron dos cuestionarios validados en otros estudios con previo consentimiento

informado de cada participante a través de una encuesta. En conclusión, los participantes comprenden una edad entre 30 a 39 años, género femenino, el área presenta una cantidad mínima de profesionales, con un predominio de contratados entre 6 a 10 años de servicio y el clima y satisfacción laboral fue considerado medianamente favorable (5).

Gabriela A. (2022), establece el nivel de relación entre elementos de riesgo psicosocial y la satisfacción laboral en los profesionales de enfermería en un Hospital Regional de Cajamarca. En los resultados se evidencio que las características generales de 148 profesionales de enfermería, son profesionales egresados con nombramiento, el tiempo de servicio en la institución de 5 a 15 años y el grupo etario entre 25 y 40 años. Existe relación negativa entre los aspectos de riesgo psicosocial y la satisfacción laboral sintiéndose menos felices con su trabajo (10).

Sandra B. (2022) en su informe describe la semejanza entre la motivación y función laboral en el profesional de enfermería de una institución hospitalaria de la Ciudad de Buenos Aires. La metodología se basa en un estudio observacional, descriptivo, de corte transversal desde el mes de noviembre 2021 hasta enero 2022 y la muestra está conformada por 60 profesionales de enfermería elegidos mediante muestreo no probabilístico por conveniencia. El personal de enfermería se caracterizó por ser femenino, entre 34 y 53 años de edad y presentan una formación académica. El desempeño profesional es de nivel medio y el análisis entre la motivación general y sus dimensiones tienen una correlación positiva en el desempeño profesional (11).

Beatriz V. (2022) en su investigación llega a identificar la motivación y la satisfacción que presenta el profesional de Enfermería durante la atención en un hospital de tercer nivel. La metodología que se utilizó para examinar el estudio fue de tipo cuantitativo, descriptivo y transversal en los meses de enero hasta febrero del 2022, su población estuvo conformada por 200

enfermeras/os que trabajan en hospitales de tercer nivel. El personal presentó un nivel medio de motivación y satisfacción laboral condicionado a situaciones como la ausencia de la comunicación por parte del líder y compañeros de trabajo, además, de la ausencia de reconocimiento a su accionar (6).

La investigación que realizó Mayra C. (2023) es el determinar la semejanza entre las condiciones laborales y las obligaciones que tiene el trabajo dentro un hospital público. Es un estudio de tiempo transversal, tiene una muestra de 43 enfermeros que pertenecen al área de emergencia, los cuales contestaron al test de calidad de vida laboral y la escala Utrecht de responsabilidad laboral. Se utilizó frecuencia y porcentajes mediante el ensayo de correlación de Spearman. Los profesionales presentaron un buen grado de compromiso laboral, seguida del bienestar de vida laboral fue media alta. La responsabilidad que tienen con el trabajo y la calidad de vida laboral presentaron una correlación significativa (12).

Maha M. (2020) describe en su estudio la relación entre las prácticas de seguridad del paciente y el entorno laboral de enfermería. La seguridad percibida del paciente se evaluó mediante la subescala de Percepción general de seguridad hospitalaria. El ambiente de trabajo fue evaluado mediante la Escala de entorno de práctica laboral de enfermería (PES-NWI). De las 350 de 570 enfermeras encuestadas, 125 informaron niveles positivos de percepción en la dotación de personal y los recursos adecuados, el estilo de comunicación y la participación en las actividades se asociaron con niveles más altos de percepción de seguridad del paciente (8).

El estudio de Rashida B. (2021), tiene como objetivo principal el de evaluar las percepciones de las enfermeras sobre su entorno laboral en hospitales de tercer nivel de atención del sector público en Pakistán. Se realizó un diseño de estudio transversal de marzo a julio de 2019. Se utilizó un método de muestreo multietapa seleccionado. En una muestra de 339 enfermeras eran

mujeres, la edad media fue de 30,8 años, los resultados indican que el ambiente laboral del enfermero era desfavorable para la práctica. Hubo una asociación estadísticamente significativa en unidades de trabajo actuales y educación con las cinco subescalas del ambiente laboral del enfermero (13).

La investigación de Chanyalew W. (2022) evalúa el entorno laboral de las enfermeras en los hospitales públicos de referencia en los hospitales públicos de Etiopía, 2021. Se realizó un estudio transversal institucional entre 423 enfermeras de enero a febrero de 2021. Se utilizaron cuestionarios para recolectar los datos como la Escala de Entorno de Práctica de la herramienta Índice de Trabajo de Enfermería. Alrededor de 210 de los participantes del estudio eran hombres y más de la mitad de las enfermeras informaron que su ambiente de trabajo no era saludable para una práctica adecuada (14).

2.2. MARCO CONCEPTUAL.

La Real Academia de la Lengua Española define como “entorno” aquel ambiente, que rodea algo, y el término “ambiente” como un grupo de propiedades o condiciones físicas, generales, económicas, etc., de un espacio, comunidad o una etapa. Para ciertos expertos de la práctica organizacional, el entorno es todo lo que cubre al organismo y está compuesto por un medio externo e interno, siendo este último lo que ocurre dentro de la organización (15). Es aquella percepción que tienen los profesionales dentro del ámbito laboral de origen de ciertas características estructurales y organizacionales que favorecen en términos personales el bienestar y satisfacción por las actividades realizadas; pueden otorgar una atención segura a sus pacientes y que a su vez mejore al usuario con el cuidado que ha recibido por parte del enfermero (9).

Existe abordaje del entorno laboral desde la salubridad y la seguridad en el trabajo, como una inquietud en el estado de salud del colaborador y al mismo tiempo como una normativa. Sin embargo, dentro de la industria de salud, la inquietud por el ambiente laboral ha tomado dirección diferente que no se enfoca en la prevención de las patologías e incidentes laborales en el profesional sino a entornos que contribuyan a los usuarios, los trabajadores, los grupos institucionales y los servicios sanitarios alrededor del mundo (9).

Características de un ambiente de trabajo saludable.

En el contexto de este constructo, dos categorías principales surgieron como grupos de características:

- Componentes estructurales institucionales: Son los elementos que formalizan las características necesarias bajo las cuales el profesional puede ofrecer una atención segura y de calidad a sus usuarios.

- **Procesos institucionales:** Hace referencia a las condiciones bajo las cuales desarrollan sus actividades profesionales de enfermería para la ejecución de los cuidados respectivos.

Agentes causales que contribuyen a la materialización de un ambiente laboral saludable.

Estos factores se llegan agrupar en dos grandes elementos:

1) La intención institucional para instaurar y mantener un ambiente laboral salutarífico, se mencionan aspectos como la responsabilidad o empeño a las actividades, capacidad institucional que promueva un ambiente laboral saludable; colaboradores valorados y tratados de forma honrada, respetuosa, en confianza; una estructura institucional de administración participativa y unas políticas aceptables en las diversas áreas manteniendo un entorno laboral saludable (15).

2) El fortalecimiento de los profesionales de enfermería para la creación de un entorno laboral saludable, se asociaron a procesos como la enseñanza, la autonomía y compromiso del profesional de enfermería con la importancia de tener un entorno laboral saludable, además de tener un dominio comprometido a la creación y el mantenimiento de la práctica individual de la profesional basada en roles (15).

Elementos estructurales de autonomía.

- **Libertad para tomar decisiones importantes en la atención al paciente y en el trabajo:** Si bien los pacientes y el público valoran a las enfermeras, éstas están infravaloradas y subestimadas en la atención sanitaria. Las enfermeras no siempre son consideradas personas autorizadas que puedan tomar decisiones críticas de forma independiente con respecto a la atención y la seguridad del paciente. El valor otorgado a las enfermeras es un aspecto importante de la autonomía. Al fomentar la colaboración con el personal de enfermería, se puede aumentar la autonomía de la enfermería. Para desarrollar la profesión de enfermería en entornos sanitarios cambiantes, se necesita una comprensión adecuada de la

autonomía de la enfermería. Se deben considerar los aspectos principales de la enfermería al centrarse en las funciones de enfermería. La autonomía y la enfermería generalmente tienen cuatro temas clave: Tener una visión holística, conociendo al paciente, confianza en su conocimiento y experiencia, competencia y coraje para hacerse cargo de situaciones en las que puedes ser responsable (16).

- **Equipo de supervisores que apoya a las enfermeras:** El supervisor es responsable de mantener relaciones estrechas con solo unos pocos subordinados debido a la presión del tiempo y la falta de recursos. Sin embargo, esta estrategia no pretende controlar a las enfermeras directamente a través de sus supervisores, especialmente en las profesiones del sector público; en cambio, apunta a transferir enfermeras supervisoras a gerentes, asignándoles así la responsabilidad de lograr las metas organizacionales (generalmente objetivos de aumentar la eficiencia “haciendo más con menos”). Luego se supone que los supervisores deben ejercer su poder para garantizar que las enfermeras bajo su cargo alcancen los objetivos organizacionales. Las enfermeras del sector público se enfrentan a mayores cargas de trabajo, peores condiciones laborales, horarios de trabajo rígidos, mayor duración del trabajo, menor autonomía en el trabajo y más responsabilidades. Hasta cierto punto, los supervisores se han visto obligados a utilizar su autoridad como gerentes y elevar el nivel de rendición de cuentas de las enfermeras debido a los indicadores de desempeño respaldados por la alta dirección (17).

Elementos estructurales del control de ambiente.

- **Gerente de enfermería es buen líder:** El cargo de liderazgo en enfermería es fundamental porque las funciones que llegan a realizar pueden afectar de forma directa la atención que recibe el usuario. Los pacientes reciben una mejor atención médica a medida que la formación de enfermería mejora y más enfermeras asumen la responsabilidad y se convierten en líderes innovadores en la industria. La capacidad de ser un

buen líder es importante para motivar a sus miembros a ser más eficiente y productivos, por ello es importante por las siguientes razones:

- ✓ Promocionar una buena atención al usuario,
 - ✓ Tienen a su cargo un departamento médico que se encuentra organizado con menos errores,
 - ✓ Conllevan un cambio positivo en la destreza médica,
 - ✓ Elevar las esperanzas a los nuevos técnicos de enfermería (18).
- **Equipo suficiente para realizar trabajo:** El principio básico de que los proveedores de atención médica deben tener suficiente personal de enfermería de turno para brindar atención de manera segura y efectiva está consagrado en varias orientaciones y regulaciones que influyen en el Servicio Nacional de Salud (NHS) del Reino Unido. La Constitución del NHS hace explícito que los pacientes tienen “derecho a ser tratados con un estándar de atención profesional, por personal debidamente calificado y experimentado, en una organización debidamente aprobada o registrada que cumpla con los requisitos necesarios”. niveles de seguridad y calidad”. Se espera que las organizaciones del NHS garanticen que la dotación de personal sea suficiente para cumplir con este derecho del paciente, y se espera que el personal plantee sus inquietudes si no se dan las condiciones para una atención segura. Esta expectativa está respaldada por el deber legal de las organizaciones del NHS de “alentar y apoyar a todo el personal a plantear inquietudes lo antes posible sobre seguridad, malas prácticas o irregularidades en el trabajo, respondiendo y, cuando sea necesario, investigando las inquietudes planteadas y actuando de manera consistente con la Ley de Derechos Laborales de 1996” (19).

De manera similar, el Consejo de Enfermería y Partería (el organismo que regula a las enfermeras y parteras en el Reino Unido) es explícito acerca de las obligaciones profesionales de los solicitantes de registro de plantear inquietudes si los niveles de personal son insuficientes. El Código instruye: “Debe actuar sin demora si cree que existe un riesgo para la seguridad del paciente o la protección pública” (19).

En Inglaterra, las decisiones sobre el número y la combinación del personal de enfermería necesario para ser empleado o desplegado en un área clínica particular las toman a nivel local los Trusts individuales del NHS. No existe ningún mandato nacional que establezca cuál debería ser ese nivel. El regulador (Comisión de Calidad de la Atención) tiene el deber de negarse a registrar a un proveedor de atención médica si no puede convencerlo de que cumple con el Reglamento 18 de “proporcionar un número suficiente de personal adecuadamente calificado, competente, capacitado y con experiencia para satisfacer las necesidades de las personas que utilizan el servicio en todo momento”. Pero corresponde al proveedor de atención juzgar qué constituye “suficiente” y decidir cómo evaluar el personal de enfermería necesario para un servicio en particular (19).

La crisis de atención identificada por tasas de mortalidad inesperadamente altas en un hospital expuso los riesgos asociados con no tener una orientación clara sobre los niveles de personal de enfermería. Sir Robert Francis llevó a cabo un examen forense de los factores que contribuyeron a lo que se hizo evidente era una terrible degradación de los servicios de atención, se identificó como uno de los factores que la dotación de personal de enfermería era insuficiente y que se había reducido para reducir costos. Una segunda investigación analizó cómo era posible que un hospital de un servicio nacional de salud (con sistemas y regulaciones) hubiera caído tan por debajo de los estándares esperados, sin que se detectaran problemas. Se identificaron fallas más amplias del sistema y se hicieron recomendaciones, algunas de las cuales estaban relacionadas con la dotación de personal de enfermería (19).

La posterior protesta pública y mediática llevaron a la introducción de una serie de políticas destinadas a remediar la situación. La respuesta del gobierno incluyó pedir al Instituto Nacional para la Excelencia en la Atención Médica (NICE) que elabore pautas basadas en evidencia sobre el nivel seguro de dotación de personal de enfermería para cada especialidad/entorno,

comenzando con las salas de cuidados intensivos para adultos en los hospitales generales (19).

Oportunidad de trabajar en unidad especializada: Una especialidad de enfermería le brinda el poder de concentrarse en el área de trabajo específica que le resulte más interesante. Puede atender a una población de pacientes en particular o trabajar en diferentes departamentos, como la unidad médico quirúrgica o una práctica privada. Una especialización podría eventualmente conducir a un salario más alto y un avance profesional. En última instancia, elegir una especialidad de enfermería que se ajuste estrechamente a su personalidad, preferencias y experiencia puede ofrecerle satisfacción y realización profesional (20).

Elemento estructural de apoyo Organizativo.

Relación entre médicos y enfermeras/os: El papel que realiza el personal de enfermería es crucial, ya que vela por el bienestar de los pacientes durante todo el proceso por ello, para una asistencia sanitaria de calidad es necesario que la relación médico-enfermera sea espontaneo. Los profesionales deben ser capaces de brindar información veraz y correcta a los usuarios y, para ello, es vital importancia el tener una buena comunicación médico-enfermera, constituyendo un pilar fundamental para la seguridad de los pacientes y una mejor condición durante el proceso humanitario (21).

Se menciona que ambos expertos en igual afinidad de formación académicas y de posibles formalidades según sus roles, merecen la misma apreciación y respeto que debe manifestarse en sus vínculos interpersonales. No obstante, aparentemente se ha indicado una formación en los profesionales de la salud, en especial al sindicato de médico, pareciera que a las enfermeras se las cataloga como profesionales de “segunda” que no merece la misma posición del médico, y por consiguiente tampoco la misma relación y observación, lo

que ha provocado un vínculo interpersonal menos favorable entre ambos o en una clase de sometimiento por parte de la enfermera ante el médico. Entonces, se revela que entre ambos profesionales siguen apareciendo las mismas posturas negativas que han existido durante tanto tiempo, estos problemas hacen que los profesionales de enfermería se sientan poco satisfechas dificultando el hecho de mantener las actividades (22).

Salario satisfactorio: La industria de la salud es un componente fundamental de nuestra sociedad y brinda servicios esenciales a quienes los necesitan. Dentro de este sector, el personal de enfermería calificado desempeña un papel fundamental en la prestación de atención de alta calidad a los pacientes en diversos entornos. A medida que crece la demanda de servicios sanitarios, también crece la competencia por atraer y retener a los mejores talentos de enfermería. Comprender la dinámica del salario de la enfermería especializada y los beneficios del personal de enfermería es crucial para los centros de salud que buscan mantener una ventaja competitiva (23).

La remuneración es un factor clave en la satisfacción laboral y la retención de empleados. La ubicación geográfica, la experiencia y el tipo de centro de atención médica son determinantes importantes de la compensación de una enfermera calificada. Además, el nivel de experiencia que aporta puede influir en gran medida en su potencial de ingresos. Las enfermeras experimentadas con habilidades o certificaciones especializadas pueden obtener salarios más altos, lo que refleja su valor agregado para la instalación (23).

Si bien el salario es importante, el paquete de prestaciones de enfermería influye igualmente a la hora de atraer y retener al personal de enfermería. Beneficios como seguro médico, planes de jubilación y tiempo libre remunerado son ofertas estándar que contribuyen a la satisfacción laboral general de una enfermera. Además de esto, algunos empleadores hacen un esfuerzo adicional al ofrecer reembolsos de matrícula y bonificaciones de

inscripción, lo que puede resultar atractivo para los recién graduados o aquellos que buscan avanzar en su educación mientras trabajan. Los centros de atención médica que comprenden el valor de un paquete integral de beneficios están mejor posicionados para mantener una fuerza laboral estable y satisfecha. Para el personal de enfermería cualificado, la seguridad de que se cuidará su salud y su bienestar financiero puede ser un factor decisivo a la hora de elegir un empleador (23).

Programas de formación continua: Se ha definido como una modalidad educativa complementaria dirigida a toda persona, que en cualquier momento de la vida decide acceder a opciones flexibles y actualizadas de capacitación, actualización, especialización o perfeccionamiento en diferentes áreas del conocimiento que contribuya al desarrollo de sus capacidades, de su formación integral como persona o para responder a las exigencias del mercado laboral que fortalezca su asociación con el entorno (24).

Las necesidades del presente pronto serán una cosa del pasado en muchos campos como tecnología, salud e industria. El conocimiento se devalúa rápidamente por lo tanto la educación debe ser tratada como un proceso continuo a lo largo de toda la vida. La Educación continua (EC) contribuye a la capacidad de los ejecutivos de salud para estar en armonía con los nuevos desarrollos en conocimientos y la reafirmación de habilidades. La formación educativa continua en enfermeros necesita un enfoque diferente y tiene características y necesidades específicas. Las instituciones de salud deben emprender acciones educativas con el fin de estimular el crecimiento de su equipo para que pueda atender las exigencias del avance tecnológico, así como, y principalmente servir al ser humano en su vocación de crear, crecer, producir y obtener placer del trabajo (24).

Oportunidad de participar en decisiones administrativas: La toma de decisiones en materia de atención sanitaria se refiere a tomar las mejores decisiones sobre cómo asignar recursos o qué tratamientos utilizar, así como a la clasificación médica y a la selección de intervenciones asequibles. Es la toma de decisiones en el contexto de las amplias relaciones sociales de diversos organismos públicos. Las decisiones sanitarias tienen en cuenta la participación activa de los clientes en la toma de decisiones, así como su reconocimiento y respeto por la salud, la atención sanitaria y la vida. El proceso de sopesar los beneficios y costos de las intervenciones en la atención médica se conoce como “toma de decisiones en la atención médica”. La toma de decisiones en el sistema de salud requiere competencias distintas para planificar, dirigir, supervisar y crear un ambiente pacífico tanto para el equipo de salud como para los clientes. La participación de las enfermeras gestoras en la toma de decisiones tiene un impacto ilimitado en las actitudes y en sus creencias, guiándolas e inspirándolas para lograr los objetivos organizacionales y profesionales, siendo un componente esencial para la prestación efectiva y eficiente durante la atención de salud, así como para el futuro desarrollo y avance profesional según sea necesario (25).

Flexibilidad en el cambio de la escala de trabajo: La flexibilidad de los horarios de trabajo podría ser beneficiosa para los empleados, ya que tienen libertad para elegir su tiempo de trabajo, además de que puede ajustarse para adaptarse a diferentes cargas de trabajo. Los horarios de trabajo flexibles son una estrategia de apoyo entre el trabajo y la familia, que podría disminuir el conflicto entre la vida laboral y personal. Además, los horarios de trabajo flexibles podrían mejorar el bienestar de los empleados de enfermería (satisfacción laboral y vital). Un horario de trabajo excesivo con arreglos inflexibles podría disminuir la satisfacción laboral, lo que puede conducir a un aumento del agotamiento. Por lo tanto, los horarios de trabajo flexibles son cruciales para mejorar la satisfacción laboral y vital de los empleados, así como para fortalecer sus percepciones del apoyo de los supervisores (26).

Reconocimiento y elogios por un trabajo bien hecho: La implementación de ideas significativas de reconocimiento de enfermeras en el lugar de trabajo fomenta una cultura que enfatiza el reconocimiento, aumenta la moral del equipo y fortalece la satisfacción laboral, lo que conduce a mejores resultados y atención al paciente. El implementar un sistema basado en el desempeño que recompense a las personas por sus logros. Este sistema puede incluir aumentos salariales, bonificaciones y ascensos basados en el mérito (27).

Altos estándares de atención enfermería: Los estándares de atención en enfermería son pautas que proporcionan una base sobre cómo debe actuar una enfermera y qué debe y no debe hacer en su capacidad profesional. Estas directrices establecen una base de atención de calidad al paciente y proporcionan un estándar objetivo de responsabilidad dentro de la profesión. Los tribunales de justicia y las juntas estatales de enfermería hacen cumplir los estándares de atención, quienes evalúan la práctica de una enfermera en función de estos estándares. Si las acciones (o la falta de acciones) de una enfermera no cumplen con el estándar de atención aceptado, su conducta puede considerarse negligente. Los estándares para la atención de enfermería los establecen varias organizaciones, incluida la Asociación Estadounidense de Enfermeras (ANA), las leyes de práctica de enfermería de los estados, las políticas y procedimientos de las agencias, los reguladores federales y las organizaciones profesionales de enfermería (28).

Una administración que escucha: Las enfermeras líderes necesitan tiempo para desarrollar habilidades de escucha activa, empatía y compasión con el tiempo. Goleman se refiere a estas habilidades como inteligencia emocional: la capacidad de comprender y gestionar sus propias emociones y las de las personas que le rodean. Goleman describe cinco componentes de la inteligencia emocional: autoconciencia, autorregulación, motivación, empatía y habilidades sociales. Aunque la inteligencia emocional normalmente se desarrolla en la infancia, los adultos pueden adquirir estos componentes básicos con entrenamiento (29).

Ledlow y Stephens identificaron tres objetivos de la comunicación: comprender, lograr el efecto deseado y actuar éticamente. Los líderes capacitados en estrategias de comunicación promueven resultados positivos y mejoran las relaciones laborales entre su personal para garantizar un ambiente de trabajo productivo (29).

Ambiente de trabajo agradable, atrayente y confortable: El ambiente de trabajo de las enfermeras se describe como características organizacionales que promueven o restringen la práctica de la enfermería. Un ambiente de trabajo saludable es satisfactorio, mental y físicamente seguro, alienta a las enfermeras a trabajar a su máximo potencial y brindar atención de calidad. Los factores importantes que influyen en el entorno laboral de las enfermeras son la carga de trabajo y los niveles de dotación de personal, la libertad para tomar decisiones, las exigencias y la complejidad del trabajo, el buen liderazgo y la capacidad de participar en las decisiones de la unidad (30).

Instrumento para evaluar el entorno laboral de los profesionales de enfermería Nursing Work Index (NWI).

La evaluación del clima laboral de las enfermeras puede utilizar instrumentos que sean adecuados para el ámbito del hospital. Fernando & Amaral (2012), han realizado la validez de la Práctica Escala Ambiental del Índice de Trabajo de Enfermería (PES-NWI) como medida confiable y adecuada herramienta de evaluación del clima laboral de las enfermeras. El estudio de Lucas, Jesús, Almeida y Araújo (2021) identificó 5 factores PES-NWI que son válidos y pueden usarse en la práctica clínica de enfermería consistente en la participación de enfermeras en los hospitales, mejorando la calidad de los servicios de enfermería, habilidades de liderazgo directivo y apoyo de enfermería, disponibilidad de recursos y enfermera-médico relación. La evaluación del clima laboral a través de PESNWI tiene validez y confiabilidad adecuadas para realizar mejoras o establecer servicios de enfermería de

calidad. El entorno de trabajo de las enfermeras debe identificarse en todos los establecimientos de salud para mantener la seguridad del paciente (31).

2.3 MARCO LEGAL.

En el capítulo V de la Ley Orgánica de bienestar y seguridad laboral.

Artículo 117, garantiza la salud de los empleados mediante la autoridad sanitaria nacional, en colaboración con el Ministerio de Trabajo y Empleo y, el Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social, estableciendo las normas de salud y seguridad en el trabajo (32).

Artículo 118, para prevenir, reducir o eliminar los riesgos, accidentes y enfermedades laborales, los empleadores brindarán a sus empleados información adecuada, equipos de protección, vestimenta adecuada y condiciones de trabajo seguras (32).

Artículo 119, aquellos accidentes y enfermedades laborales deben notificarse a las autoridades competentes, sin perjuicio de las medidas tomadas por el Ministerio del Trabajo, Ministerio de Empleo y el Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social. (32).

Artículo 120, las autoridades sanitarias a nivel nacional, en colaboración con el Ministerio del Trabajo y Empleo y el Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social, monitoreará y vigilará las condiciones laborales para garantizar que estas no sean dañinas o durante la gestación y la lactancia de mujeres empleadas (32).

Artículo 121, las entidades públicas o privadas que empleen a personas expuestas a emisiones no ionizantes y radiaciones ionizantes deben proporcionar a sus empleados dispositivos de protección y control de la radiación, así como condiciones de seguridad en el lugar de trabajo que protejan su salud (32).

CAPÍTULO III

3.DISEÑO DE LA INVESTIGACIÓN

3.1. Tipo De Estudio

3.1.1. Nivel: Descriptivo, proporciona una visión detallada de la situación laboral de los profesionales de enfermería. Este enfoque implica recoger y analizar datos sobre las características, condiciones y dinámicas laborales.

3.1.2. Método: Cuantitativo, por ser un método estructurado de recopilación y análisis de información que se obtiene a través de diversas fuentes, aplicando herramientas estadísticas y matemáticas con el propósito de cuantificar el problema de investigación.

3.2. Diseño

3.2.1. Según el tiempo: Prospectivo, a través de la recolección de información de la situación actual se toma en cuenta el tiempo presente, captando a los profesionales de enfermería como sujetos de observación durante sus labores institucionales.

3.2.2. Según la naturaleza de los hechos: De corte transversal, el tiempo propuesto de la recolección de datos es de un año aproximadamente en el periodo de septiembre 2023 hasta agosto 2024.

3.3. Población La población estudiada estuvo conformada por 100 profesionales de enfermería que laboran en el área de hospitalización, emergencia y cuidados críticos en los diferentes turnos. Para el estudio no se calculó muestra, se trabajó con toda la población.

3.4. Criterios de inclusión y exclusión

3.4.1. Criterios de inclusión.

- Profesionales de enfermería que acepten participar en el estudio.

- Profesionales de enfermería que laboren en las diferentes áreas hospitalarias.

3.4.2. Criterios de exclusión

- Profesionales de enfermería que no acepten el estudio.
- Profesionales de enfermería que se encuentren con permiso por lactancia.

3.5. Procedimientos para la recolección de la información.

- **Técnica:** Encuesta.
- **Instrumento:** Nursing Work Index (NWI), es aquel instrumento que tiene como objetivo medir la presencia de características del entorno laboral que favorecen las actividades profesionales de enfermería (33). El medio utilizado fue vía WhatsApp para facilitar la recolección de datos y cuidar el anonimato de los profesionales que participaron en el estudio.

3.6. Técnicas de procesamiento y análisis de datos.

Para la tabulación de datos se utilizará el programa Excel, SPSS, etc.

3.7. Procedimientos para garantizar aspectos éticos en las investigaciones con sujetos humano.

- Presentación y aprobación de propuesta de anteproyecto en la Carrera.
- Presentación y aprobación de propuesta de estudio institucional.
- Consentimiento informado para los sujetos de observación.

3.8. Variables generales y operacionalización.

Variable general: Entorno laboral de los profesionales de enfermería.

DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA
Perfil de profesionales	Edad	<ul style="list-style-type: none"> • 24-29 años • 30-35 años • 36-41 años • 42-47 años • superior a 48 años
	Sexo	<ul style="list-style-type: none"> • Hombre • Mujer
	Etnia	<ul style="list-style-type: none"> • Blanca(o) • Afroecuatoriana(o) • Mestiza(o) • Montubio
	Área de trabajo	<ul style="list-style-type: none"> • Emergencia • Hospitalización • Cuidados críticos
	Nivel de instrucción	<ul style="list-style-type: none"> • Tercer nivel • Cuarto nivel
	Años de experiencia	<ul style="list-style-type: none"> • 0-2 años • 3-10 años • 11-20 años • 20 años y más
Autonomía	<ul style="list-style-type: none"> • Equipo de supervisores • Libertad de tomar decisiones. 	<ul style="list-style-type: none"> • Completamente de acuerdo (4) • Parcialmente de acuerdo (3) • Parcialmente en desacuerdo (2) • En desacuerdo (1)
Control de ambiente	<ul style="list-style-type: none"> • Servicios de apoyo. • Tiempo disponible para discusión con equipo de enfermería. • Existencia de personal suficiente para la atención de pacientes. • Gerente de enfermería gestor y líder. • Cuenta con equipo suficiente para realizar trabajos. 	<ul style="list-style-type: none"> • Completamente de acuerdo (4) • Parcialmente de acuerdo (3) • Parcialmente en desacuerdo (2) • En desacuerdo (1)

Variable general: Entorno laboral de profesionales de enfermería

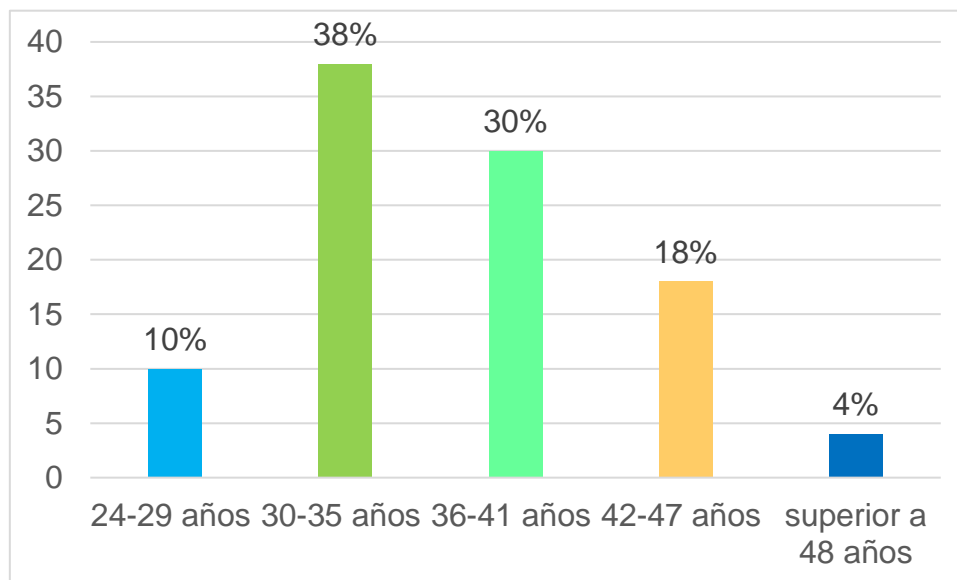
DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA
Control de ambiente	<ul style="list-style-type: none"> • Oportunidad para trabajar en una unidad altamente especializada. 	<ul style="list-style-type: none"> • Completamente de acuerdo (4) • Parcialmente de acuerdo (3) • Parcialmente en desacuerdo (2) • En desacuerdo (1)
Apoyo organizativo	<ul style="list-style-type: none"> • Buenas relaciones entre médicos y enfermeras. • Buenos programa se orientación para enfermeras/os de nuevo ingreso. • Satisfacción de salarios. • Existencia de programas de formación continua. • Oportunidad de participar en decisiones administrativas. • Flexibilidad en cambio de escala de trabajo. • Reconocimiento y elogios de trabajo bien hecho. • Administración escucha y responde al personal. • Existencia de programas asesoramiento a enfermeras recién contratadas. 	<ul style="list-style-type: none"> • Completamente de acuerdo (4) • Parcialmente de acuerdo (3) • Parcialmente en desacuerdo (2) • En desacuerdo (1)

Fuente: Nursing Work Index (NWI). (33)

4. PRESENTACIÓN Y ANÁLISIS DE DATOS

Figura 1.

Edad de profesionales de Enfermería



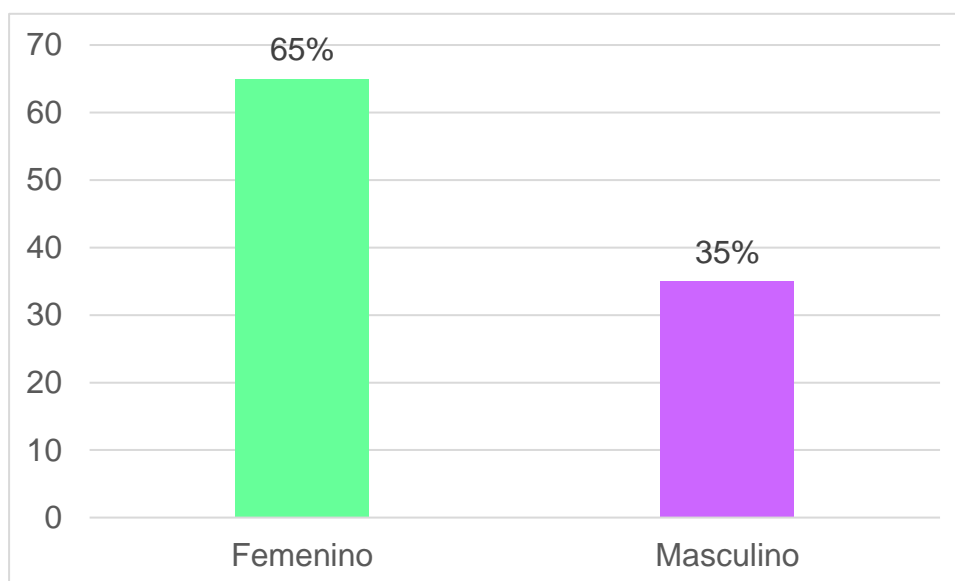
Fuente: Encuesta

Elaborado por: Castro Franco, Jimmy Marcelo y Toledo Tamay, Genesis Marina

Análisis: Los profesionales de enfermería que fueron encuestados está conformado en un rango alto de 30 hasta 35 años, considerando que a esa edad ya son egresados con una educación formada y presentan una cantidad significativa de experiencia en este campo, lo que permite asumir roles de mayor responsabilidad y liderazgo. Además, por diferentes circunstancias pudieron conocer que las unidades operativas de las instituciones de salud deben contar con un ambiente adecuado para el desarrollo eficaz de tareas y actividades en la atención segura de pacientes.

Figura 2.

Sexo de profesionales de Enfermería



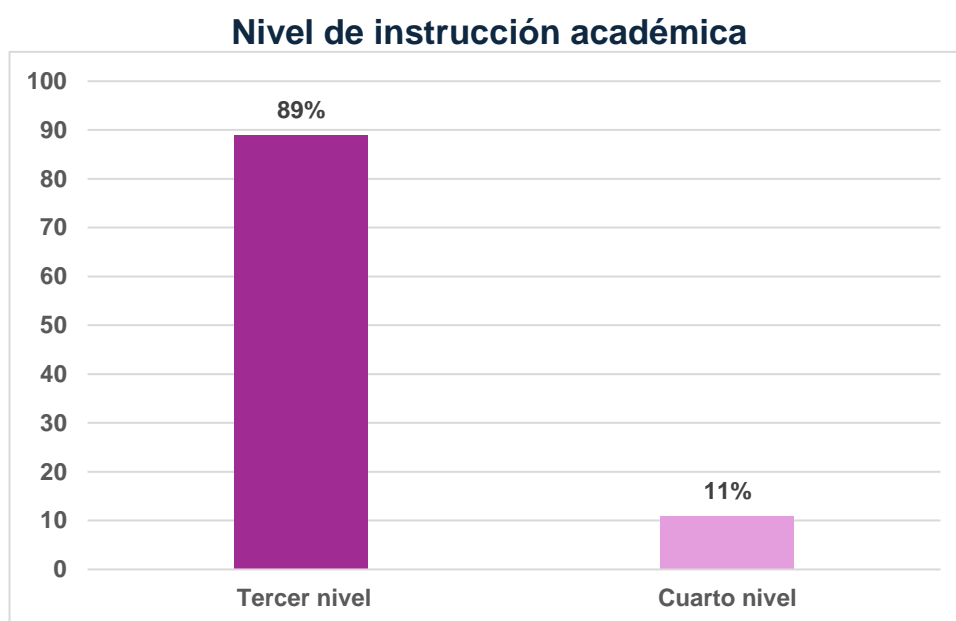
Fuente: Encuesta

Elaborado por: Castro Franco, Jimmy Marcelo y Toledo Tamay, Genesis Marina

Análisis:

El sexo femenino forma parte del mayor porcentaje de profesionales de enfermería, los mismos que también requieren contar con un entorno de trabajo adecuado para cumplir con jornadas de trabajo productivo y no dejar de atender conforme a lo establecido en protocolos de atención. Sin embargo, el sexo no es un factor que influya en el problema, por lo que los resultados forman parte de una actualización de información.

Figura 3.



Fuente: Encuesta

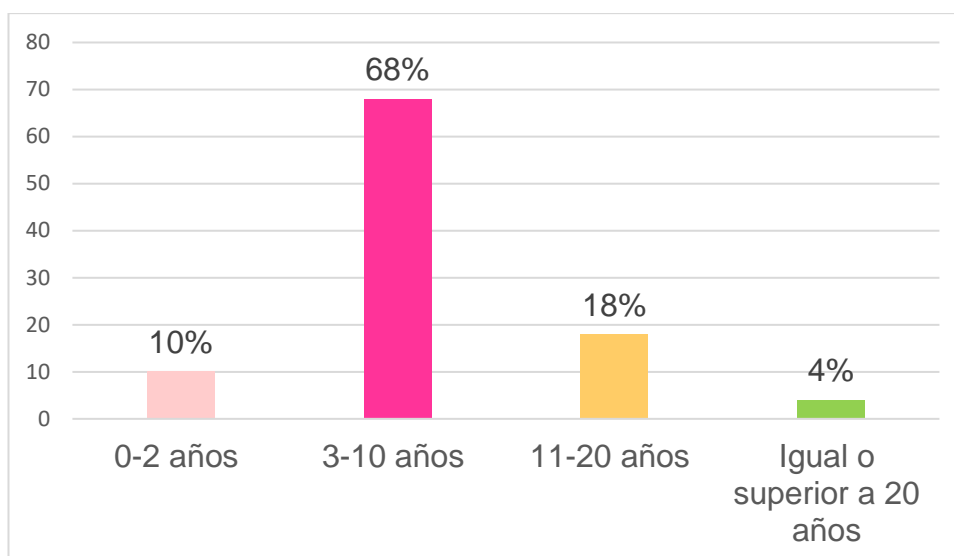
Recolectado por: Castro Franco, Jimmy Marcelo y Toledo Tamay, Genesis Marina

Análisis:

Los profesionales de enfermería que laboran en las diferentes unidades, han culminado recientemente sus programas académicos como Licenciados en Enfermería, por lo tanto, se enfrentan a cambios ambientales que, durante su formación tuvieron la información sobre los ambientes hospitalarios. Sin embargo, otro grupo ha cursado programas de cuarto nivel, pero en diferentes direcciones y que, de alguna forma también se consideran los entornos laborales conforme a cada especialidad.

Figura 4.

Años de experiencia en áreas hospitalarias



Fuente: Encuesta

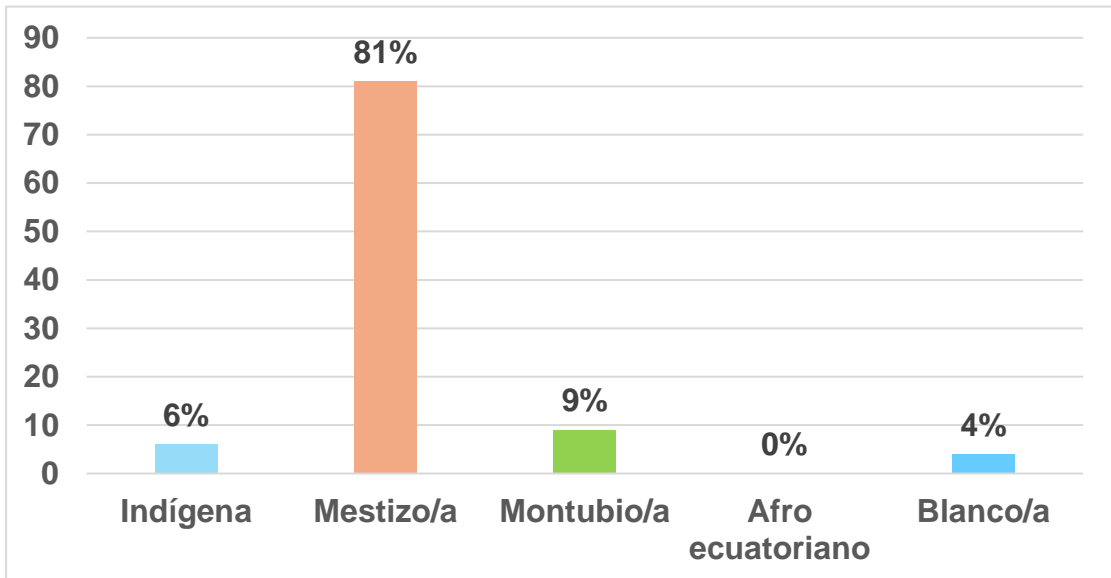
Elaborado por: Castro Franco, Jimmy Marcelo y Toledo Tamay, Genesis Marina

Análisis:

Los resultados reflejan que los profesionales de enfermería que presentan 3 a 10 años de experiencia han adquirido una competencia significativa en sus habilidades clínicas y administrativas, esto les permite adaptarse a los diferentes cambios en el entorno laboral con el propósito de cumplir con sus funciones y brindar una atención segura a los pacientes, representando una ventaja puesto que al adaptarse puede no disminuir su cumplimiento (34).

Figura 5.

Etnia



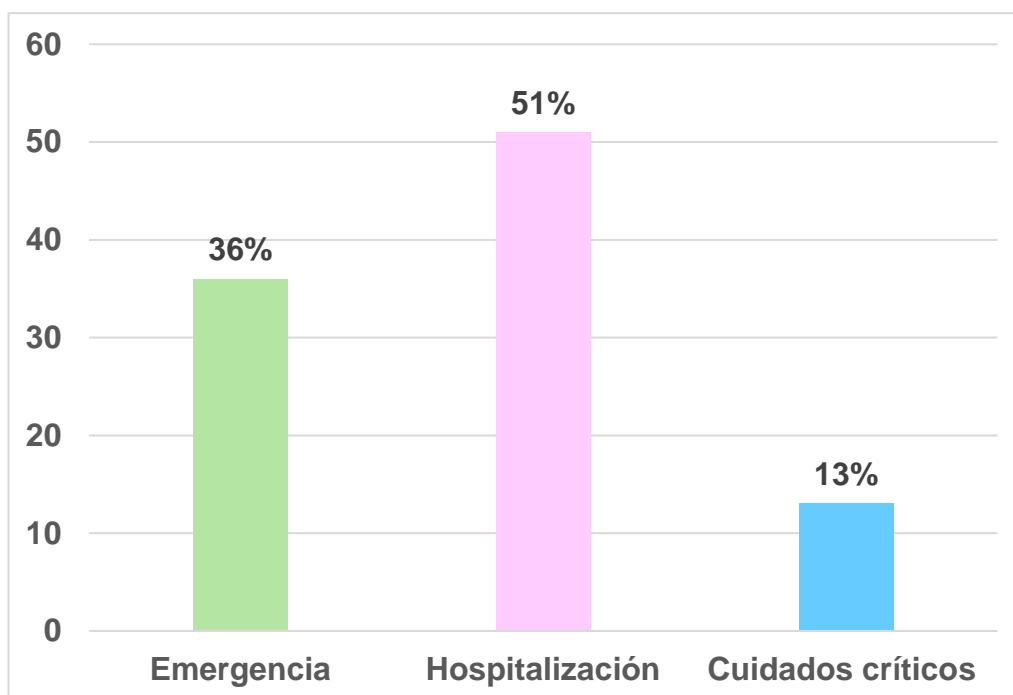
Fuente: Encuesta

Elaborado por: Castro Franco, Jimmy Marcelo y Toledo Tamay, Genesis Marina

Análisis:

El mayor porcentaje de profesionales de enfermería se identifican como mestizos, estos resultados forman parte de una actualización de datos de la población objeto de estudio, mas no se asocia a una relación con el ambiente laboral en diferentes unidades de trabajo.

Figura 6.
Área laboral



Fuente: Encuesta

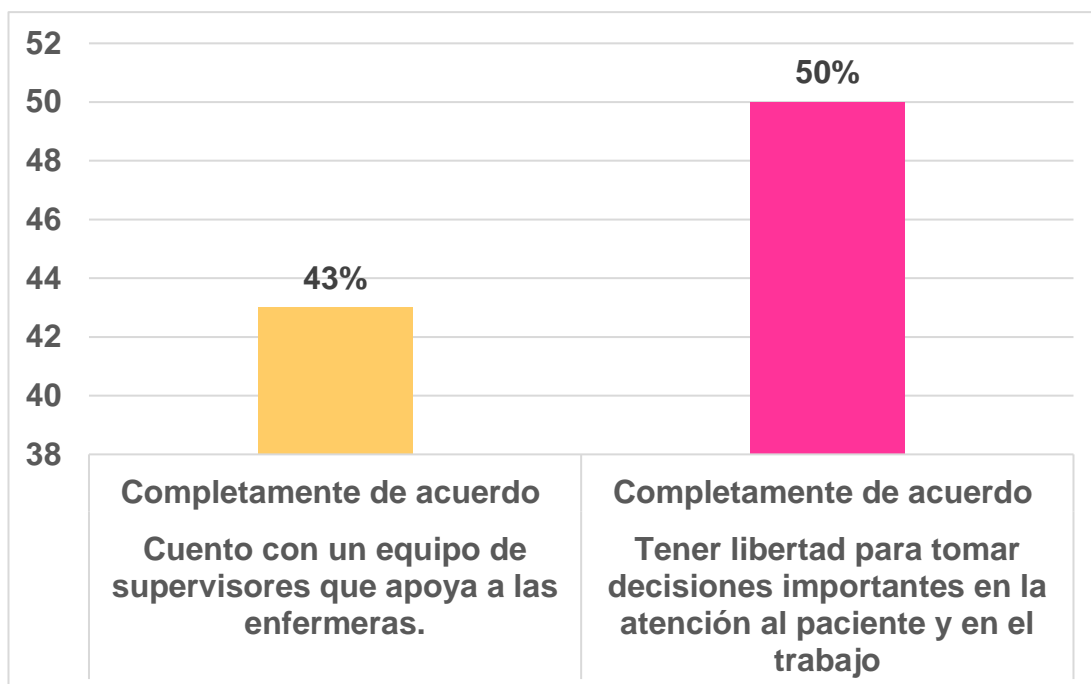
Elaborado por: Castro Franco, Jimmy Marcelo y Toledo Tamay, Genesis Marina

Análisis:

El mayor porcentaje de profesionales son distribuidos en el área de emergencia y hospitalización, unidades en donde existe una alta demanda de atención de pacientes y deben enfrentar desafíos que requieren de un ambiente adecuado de trabajo por las actividades que se deben cumplir-(35).

Figura 7.

Autonomía de profesionales de enfermería



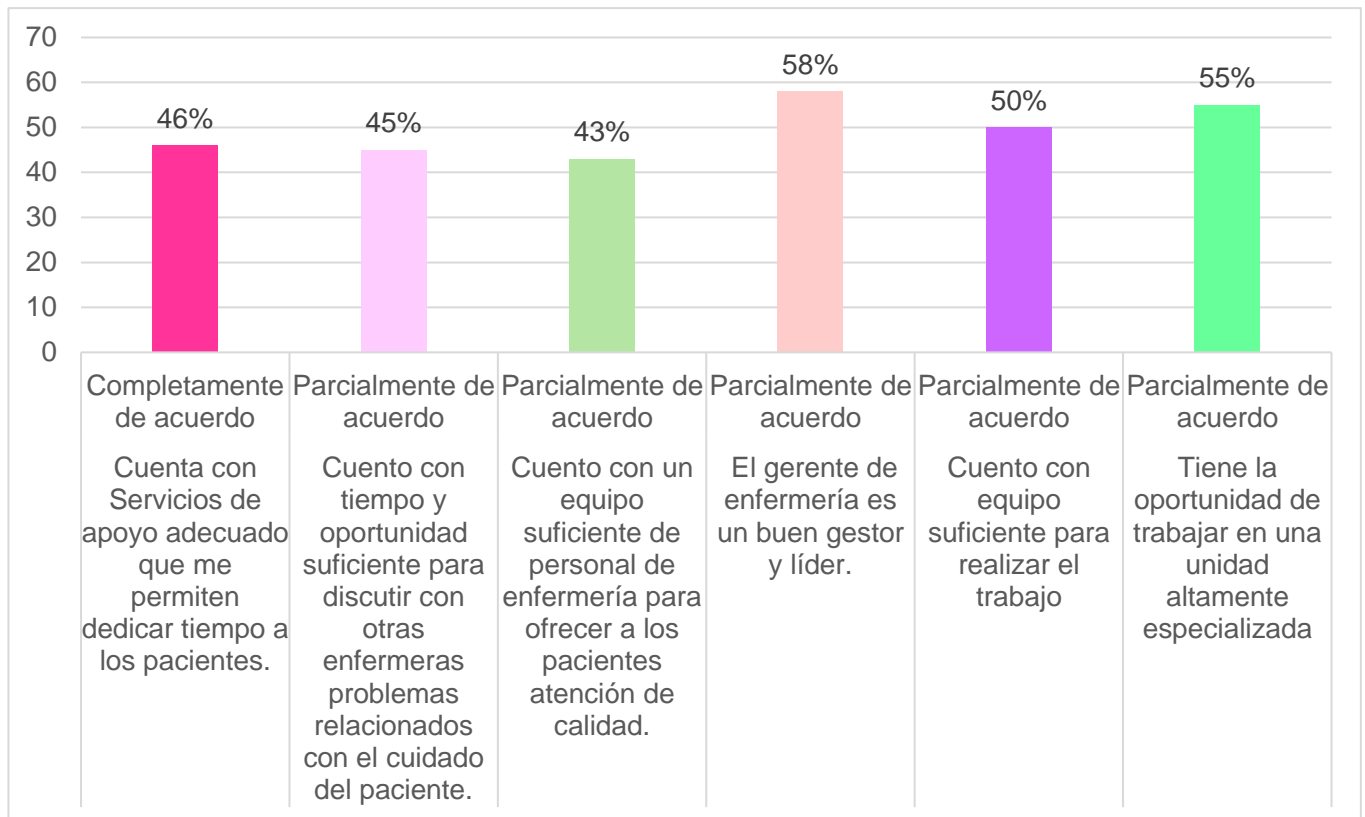
Fuente: Encuesta

Elaborado por: Castro Franco, Jimmy Marcelo y Toledo Tamay, Genesis Marina

Análisis:

Los resultados evidencian que existe un buen cumplimiento de este indicador, por lo que lo profesionales de enfermería pueden contar con un entorno laboral seguro y de apoyo, puesto que por parte del Servicio de Enfermería existe una organización, reflejada en asegurar una calidad de atención a los usuarios internos (trabajadores de la salud) y externos (pacientes y familiares).

Figura 8.
Control de ambiente.



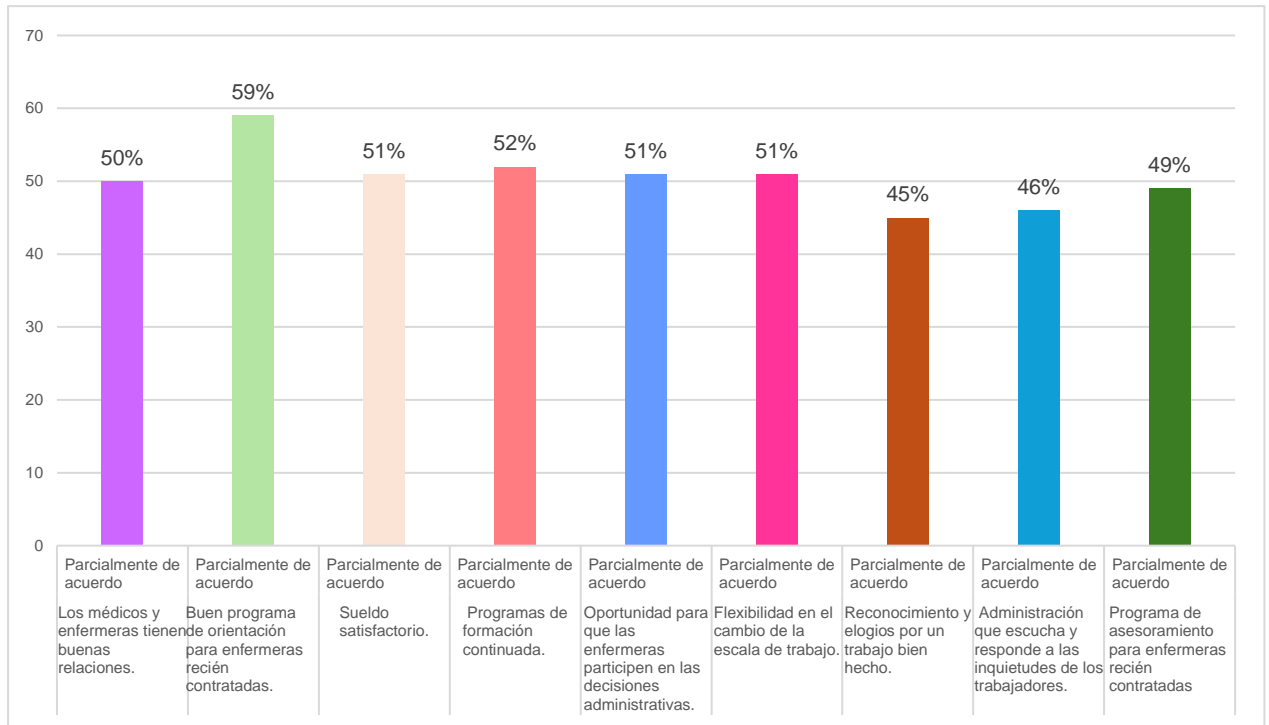
Fuente: Encuesta

Elaborado por: Castro Franco, Jimmy Marcelo y Toledo Tamay, Genesis Marina

Análisis:

En relación al control del ambiente existe una marcada diferencia en algunos aspectos, sin embargo, se destaca que a pesar de las falencias existentes cuentan con un servicio de apoyo para atender a los pacientes ingresados. Contrario a esto significando una situación un poco preocupante la relación de comunicación entre profesionales de enfermería, la existencia de equipos para brindar una atención eficaz, la presencia de un liderazgo de enfermería y las oportunidades de trabajar en unidades de especialidad, aun requiere de una reestructuración para establecer un equilibrio en el entorno laboral.

Figura 9.
Apoyo organizativo



Fuente: Encuesta

Elaborado por: Castro Franco, Jimmy Marcelo y Toledo Tamay, Genesis Marina

Análisis:

Los resultados obtenidos permiten verificar un ambiente organizativo no tan adecuado para desarrollar las diferentes actividades de atención integral, sin embargo las respuestas de acuerdos parciales en relación a las buenas relaciones interpersonales, programas de orientación, salarios, formación continua entre otros, son medianamente aceptados por los profesionales de enfermería, a los mismos que han sabido afrontar y adaptarse para mantener su labor conforme a lo establecido por la institución objeto de estudio.

Tabla 1. Ponderación de criterios de análisis de entorno laboral.

	Completam	Parcialm.	Parcialm	En
CATEGORÍA	de	de	en	desacuer
	acuerdo(4)	acuerdo(3)	desacuerdo	do
	(4).	(3).	(2).	(1).
Autonomía	93%	(-).	(-)	(-)
Control de ambiente	(-)	49,55%	(-)	(-)
Apoyo organizativo	(-)	50, 44%	(-)	(-)

Fuente: Encuesta

Elaborado por: Castro Franco, Jimmy Marcelo y Toledo Tamay, Genesis Marina

DISCUSIÓN

Los participantes del Hospital General del Norte de Guayaquil los Ceibos tienen un rango de edad de 30 -35 años, hay un predominio del género femenino, se percibe que la mayoría pertenecen a la etnia mestizo/a, el nivel académico del personal fue del tercer nivel, tienen 3-10 años de experiencia laboral en el área asignada y con mayor puntuación laboran en el área de hospitalización. A diferencia del estudio de Gloria A. y otros (2023), “características de un ambiente laboral en los profesionales de salud”, se evidencia que la población estudiada fueron 117 profesionales de enfermería que presentan una edad de 41 años o menos, conformada por mujeres siendo las tres cuartas partes y 2/3 tienen título de pregrado con una experiencia de siete años o menos y de aquellas que respondieron trabajaban en servicios de urgencias, unidades de cuidados intensivos o hospitalización (9).

En el estudio de Chanyalew W. y otros autores (2021) acerca del “entorno laboral de las enfermeras en hospitales públicos” aplicando la subescala de la percepción de las enfermeras sobre el entorno laboral calcularon que más de la mitad de los participantes percibieron que el ambiente de trabajo no era propicio en términos de participación de la enfermería en los asuntos hospitalarios ya que, no cuentan con supervisores que brinden apoyo a las enfermeras durante las actividades (14). En cambio, en el presente estudio a partir del indicador de autonomía del Nursing Work Index (NWI), se evidencia que el profesional de enfermería a pesar de ser jóvenes tiene libertad para tomar decisiones importantes en la atención del paciente. Esto se debe a que suelen estar actualizados con las últimas investigaciones basadas en evidencia, además de contar con la supervisión y apoyo de enfermeros más experimentados. Esto sugiere que la clave para mejorar la autonomía y la satisfacción laboral entre los enfermeros no solo radica en su formación y actualización continua, sino también en la calidad del apoyo y la supervisión que reciben. Un entorno laboral que fomente la participación y el respaldo efectivo puede potenciar la capacidad de los enfermeros para tomar decisiones importantes, independientemente de su nivel de experiencia.

Los resultados dentro del indicador de control del ambiente se evidencian que el personal de enfermería se destaca en el servicio de apoyo para atender a los pacientes ingresados a pesar de las falencias existentes. Contrario a otras situaciones que son un poco preocupante en relación a la comunicación entre profesionales de enfermería, la existencia de equipos para brindar una atención eficaz, la presencia de un liderazgo de enfermería y las oportunidades de trabajar en unidades de especialidad. En la investigación sobre “la influencia del entorno laboral de enfermería en la seguridad del paciente” de Maha M. y otros autores (2020) demuestra niveles positivos de percepción de seguridad del paciente en la dotación de personal y los recursos adecuados, el estilo de comunicación profesional y la participación de las enfermeras en las actividades de mejora de la calidad hospitalaria. Estos estudios sugieren que, aunque el personal de enfermería puede compensar algunas deficiencias del entorno laboral con su compromiso personal, la creación de un ambiente de trabajo adecuado, con suficientes recursos, buena comunicación y liderazgo efectivo, es esencial para garantizar la seguridad del paciente y la calidad de la atención (8).

Los resultados de la investigación de Gabriela A., y otros autores (2022) demostraron que la capacitación laboral adecuada en hospitales ayuda a la actividad profesional y que la mayoría del personal de enfermería percibe el entorno organizacional como aceptable. Sin embargo, otro grupo de profesionales percibe el entorno laboral negativamente porque no se consideran horas extras ni días de descanso (10). Por el contrario de nuestra investigación, los indicadores sobre el ambiente organizativo no son tan adecuados en el desarrollo de las diferentes actividades de atención integral, sin embargo, las respuestas en relación a las buenas relaciones interpersonales, programas de orientación, salarios, formación continua entre otros, son medianamente aceptados por los profesionales de enfermería. La capacitación y las buenas relaciones interpersonales son clave para mejorar el entorno laboral. También es esencial corregir deficiencias organizativas y asegurar una gestión justa y efectiva de las condiciones laborales, como el pago de horas extras y el respeto a los días de descanso.

CONCLUSIONES

- En las características sociodemográficas de los profesionales de enfermería que laboran en el Hospital General del Norte de Guayaquil los Ceibos la mayoría corresponde a las edades de 30-35 años, hay un predominio del género femenino, se percibe que la mayoría pertenecen a la etnia mestizo/a, el nivel académico del personal fue del tercer nivel, tienen 3-10 años de experiencia laboral en el área asignada y con mayor puntuación laboran en el área de hospitalización.
- En los indicadores de autonomía en su mayoría el personal de enfermería está completamente de acuerdo hacia la percepción por su trabajo, entre los hallazgos encontramos que si tienen libertad para tomar decisiones importantes durante la atención del paciente. Los profesionales de enfermería cuentan con una adecuada formación y conocimientos que ayudan a mejorar las prácticas de cuidado equilibrado entre las dimensiones humanas.
- Además, los resultados más frecuentes acerca de los indicadores de control de ambiente se evidencian que el personal de enfermería está parcialmente de acuerdo, entre los hallazgos se encuentran que tienen un buen líder manejando la gerencia de enfermería. El liderazgo de enfermería y su relación con la calidad de atención al paciente marcan un camino hacia el avance en la profesión. El tener un buen liderazgo es esencial para la dinámica de estos grupos y, en última instancia, para la calidad de la atención que reciben los usuarios.
- Por último, se especifica que entre los indicadores sobre el apoyo organizativo se evidencia que la mayoría del personal de enfermería está parcialmente de acuerdo, entre los hallazgos encontramos que tienen un buen programa de orientación para enfermeras recién contratadas. Esto permite la integración del nuevo personal al entorno de trabajo,

ayudándolas a adaptarse rápidamente a los procedimientos, protocolos y cultura organizacional. Además, proporciona capacitación específica sobre el uso de equipos, manejo de casos y procedimientos internos, lo cual mejora la competencia y confianza en sus habilidades

RECOMENDACIONES

Se identifican diferentes formas eventuales de elaborar una cultura laboral saludable en el profesional de enfermería, que incluye lo siguiente:

- Se sugiere a la dirección de enfermería diseñar estrategias que aseguren entornos laborales seguros y saludables, como establecer una cultura, un ambiente y actividades que apoyen, promuevan y mantengan la salud de sus compañeros de trabajo.

- Fomentar práctica profesional de excelencia a las autoridades, promoviendo principios como el respeto, la integridad, la retroalimentación, la esperanza y la cooperación, para así crear un ambiente de colaboración y reconocimiento mutuo entre colegas.

- Se recomienda a la dirección de enfermería que el personal que labora en la institución, en periodos de tiempo debe tomar descansos regulares para evitar agotamiento y mantener un buen estado físico y mental. Además, las instalaciones hospitalarias deben proporcionar áreas de descanso preferiblemente con buena iluminación, ventilación y sin ruidos externos.

REFERENCIAS

1. Kelly K., Heather P., Catherine S., Corrie H., Jason S., Kayla B. Implementing AACN's Healthy Work Environment Framework in an Intensive Care Unit. *Am J Crit Care*. 2021; 30(6): p. 426-433.
2. Susan O. Clima laboral y satisfacción del profesional de enfermería en el servicio de emergencias de un hospital público de Chiclayo, Perú. *REV EXP MED*. 2020; 6(1): p. 24-27.
3. Manal A. ajol.info. [Online].; 2022 [cited 2024. Available from: <https://www.ajol.info/index.php/ebnr/article/view/223597>.
4. Karen V. scielo.senescyt.gob.ec. [Online].; 2020 [cited 2024. Available from: <http://scielo.senescyt.gob.ec/pdf/rsan/v1n47/2528-7907-rsan-1-47-00165.pdf>.
5. Melina Ch., Maritza P., Maria M., Margot Q., Amella O.. CLIMA Y SATISFACCIÓN LABORAL PREPANDEMIA DEL PERSONAL DE ENFERMERÍA EN UN SERVICIO DE EMERGENCIA. *Rev. Fac. Med. Hum*. 2023; 23(2): p. 101-109.
6. Beatriz V., Mery R., Rosario A., Gloria C. Motivación y satisfacción del personal de enfermería en la atención de tercer nivel. *International Journal of Interdisciplinary Studies*. 2022; 3(3): p. 1-14.
7. Brenda S. conexion.puce.edu.ec. [Online].; 2023 [cited 2024. Available from: <https://conexion.puce.edu.ec/escasez-de-profesionales-de-enfermeria-afecta-a-ecuador/>.
8. Maha M., Rasmieh A., Rima D., Sue R., Tareq A. The Influence of Nursing Work Environment on Patient Safety. *Workplace Health & Safety*. 2020; 68(8): p. 384-390.

9. Gloria A., Bairon P., Sandra P., Edwin A.. Entorno laboral de los enfermeros de un hospital público de Colombia. *Enfermería Global*. 2023;(72): p. 1-13.
10. Gabriela A., Víctor D., Yoner R., Oscar Ch., Evelyn R. Componentes de riesgo psicosocial y satisfacción laboral en enfermeras de un Hospital de Cajamarca, Perú. *Revista Cubana de Enfermería*. 2022; 38(3): p. 1-14.
11. Sandra B. Motivación y desempeño laboral en el personal de enfermería de una institución pública de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires. *Salud, Ciencia y Tecnología*. 2022; 2(12): p. 1-10.
12. Mayra C., Alicia G., John B.,. Calidad de vida laboral y compromiso con el trabajo en el personal de enfermería. *Revista Cubana de Medicina Militar*. 2023; 52(1).
13. Rashida B., Dildar M., Sehrish Naz, Aurang Zeb. Nurses' perceived work environment in the public sector tertiary care hospitals of Khyber Pakhtunkhwa in Pakistan. *Ann Med Res*. 2021; 28(9): p. 1665-1770.
14. Chanyalew W., Addisu T., Zewdu B., Debrework T., Chilot D., Mohammed A. Working environment of nurses in public referral hospitals of West Amhara, Ethiopia, 2021. Kassahun et al. *BMC Nursing*. 2022; 21(2022): p. 1-8.
15. Bairon P., Gloria A. Entorno laboral saludable para la práctica asistencial de enfermería: revisión de literatura. *Revista Colombiana de Salud Ocupacional*. 2022; 12(1): p. 1-11.
16. Nursing CE Central. nursingcecentral.com. [Online].; 2024 [cited 2024]. Available from: <https://nursingcecentral.com/autonomy-in-nursing/#:~:text=Autonomy%20of%20Nursing&text=This%20means%20having%20the%20competence,the%20care%20of%20the%20patient.>

17. Farah A., Muhammad A., Athifah N., Noraini O.. researchgate.net. [Online].; 2021 [cited 2024. Available from: <https://www.researchgate.net/publication/354153367> The Impact of Supervisor-Nurse Relationships Cooperative Communication and Team Effectiveness A Study of Nursing Team.
18. LHH. lhh.com. [Online].; 2023 [cited 2024. Available from: <https://www.lhh.com/es/es/insights/habilidades-importantes-de-liderazgo-de-enfermeria/>.
19. ncbi.nlm.nih.gov. [Online].; 2022 [cited 2024. Available from: <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC8859068/>.
20. Carlow University. carlow.edu. [Online].; 2024 [cited 2024. Available from: <https://www.carlow.edu/become-a-specialized-nurse/>.
21. UNIR. unir.net. [Online].; 2024 [cited 2024. Available from: <https://www.unir.net/salud/revista/comunicacion-medico-enfermera/>.
22. Martha V., Mónica A., Rosa B., Marilú H. uctunexpo.autanabooks.com. [Online].; 2020 [cited 2024. Available from: <https://uctunexpo.autanabooks.com/index.php/uct/article/download/312/557/>.
23. Century. centuryrehab. [Online].; 2024 [cited 2024. Available from: <https://www.centuryrehab.com/competitive-edge-navigating-salary-and-benefits-for-skilled-nursing-staff/>.
24. Norma R., Ana M. researchgate.net. [Online].; 2021 [cited 2024. Available from: <https://www.researchgate.net/publication/349488470> Factores que influyen en la educacion continua desde la perspectiva del profesional de enfermeria/link/63dd5dfd64fc86063813855a/download? tp=ey

[Jjb250ZXh0ljp7ImZpcnN0UGFnZSI6InB1YmxpY2F0aW9uIiwicGFnZSI6InB.](https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC9944178/)

25. Chalie T., Tefera M., Abdissa B. ncbi.nlm.nih.gov. [Online].; 2023 [cited 2024. Available from: <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC9944178/>].
26. Oscar D., Chen X., Bamini K., Michelle Ch. ncbi.nlm.nih.gov. [Online].; 2021 [cited 2024. Available from: <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC8510763/>].
27. American Nurses Association. nursingworld.org. [Online].; 2024 [cited 2024. Available from: <https://www.nursingworld.org/content-hub/resources/nursing-leadership/nurse-recognition/>].
28. Wishtech Open. pressbooks.pub. [Online].; 2022 [cited 2024. Available from: <https://wtcs.pressbooks.pub/nursingmhcc/chapter/5-3-standards-of-care/>].
29. Janet M. myamericannurse.com. [Online].; 2023 [cited 2023. Available from: <https://www.myamericannurse.com/communication-tips-for-nurse-leaders/>].
30. Caroline B., Ann R. Impact of the Work Environment on. Journal List. 2024; 46(3): p. 1-9.
31. Sontina S., Trionyta D., Liani B. Relationship Of The Nurse's Work Environment With Patient Safety At. Science Midwifery. 2022; 10(3): p. 1-5.
32. field web. biblioteca.defensoria.gob.ec. [Online].; 2022 [cited 2024. Available from: <https://biblioteca.defensoria.gob.ec/bitstream/37000/3426/1/Ley%20Org%20de%20Salud.pdf>].

33. Elena S., Noemí L., Alberto V., Dámaris M., José M., Adelaida Z. Impacto sobre entorno laboral de un proyecto de gestión de enfermería. *Revista Cubana de Enfermería*. 2020; 36(2): p. 1-21.
34. Gloria Q., Lic. Mg. Tannia Ch. Liderazgo de enfermería en el área hospitalaria: Un enfoque de cambio. *Ciencia Latina Internacional*. 2023; 8(2): p. 4189-4203.
35. Lic. Angélica A. *ciencialatina.org*. [Online].; 2023 [cited 2024. Available from:
<https://ciencialatina.org/index.php/cienciala/article/view/9058/13510>.

Anexo 1. CONSENTIMIENTO INFORMADO



UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL

FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD

CARRERA DE ENFERMERÍA

Nosotros.....solicitamos a usted su colaboración para participar en la encuesta sobre: *“Análisis del entorno laboral de los profesionales de enfermería en el Hospital General del Norte de Guayaquil los Ceibos”*. Los datos obtenidos se manejarán con discreción y serán confidenciales.

SUJETO DE OBSERVACIÓN

Yo..... (nombres y apellidos) tengo conocimiento del estudio que se va a realizar sobre el tema y se me ha explicado el propósito por lo que me comprometo en participar, proporcionando los datos que me fueren solicitados.

FIRMA

.....

No. Cedula de identidad.

Fecha:

Anexo 2. INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS.

ENCUESTA

Tema: Análisis del entorno laboral de los profesionales de enfermería en el Hospital General del Norte de Guayaquil los Ceibos.

Objetivo: Recolectar información personalizada de los profesionales de enfermería sobre el entorno laboral en el Hospital General del Norte de Guayaquil los Ceibos

Instrucciones para las encuestadoras:

- Explique la encuesta a los sujetos de observación.
- Permanezca acompañando a los sujetos de observación en el desarrollo del cuestionario de preguntas.

Instrucciones para las/los encuestadas/os:

- La encuesta es anónima, no requiere incluir sus datos personales.
- Escriba la información requerida en los casilleros correspondientes a la pregunta.
- Escriba una X en cada casillero de acuerdo a las preguntas por cada categoría relacionado al entorno laboral. Agradecemos su participación.

Instrucciones para el investigador: Coloque una X según corresponda.

Datos sociodemográficos de los profesionales de enfermería.

Formulario No. 00__

Área de trabajo	de	Emergencia	Hospitalización	Cuidados críticos
-----------------	----	------------	-----------------	-------------------

1. ¿Qué edad tienes?	
24-29 años	
30-35 años	
36-41 años	

42-47 años	
Superior a 48 años	

2. ¿Con qué género se identifica usted?	
Femenino	
Masculino	

3. ¿Con que etnia se identifica usted?	
Indígena	
Mestizo/a	
Montubio/a	
Afro ecuatoriano	
Blanco/a	

4. ¿Qué nivel de instrucción tiene usted?	
Tercer nivel	
Cuarto nivel	

5. ¿Cuántos años de experiencia tiene en el área donde labora?	
0-2 años	
3-10 años	

11-20 años	
Igual o superior a 20 años	

Cuestionario Nursing Work Index para la valoración del entorno laboral de los profesionales de enfermería.

Indicadores	Completamente de acuerdo (4)	Parcialmente de acuerdo (3)	Parcialmente en desacuerdo (2)	En desacuerdo (1)
AUTONOMÍA				
Cuento con un equipo de supervisores que apoya a las enfermeras.				
Tener libertad para tomar decisiones importantes en la atención al paciente y en el trabajo				
CONTROL DE AMBIENTE				
Cuenta con Servicios de apoyo adecuado que me permiten dedicar tiempo a los pacientes.				
Cuento con tiempo y oportunidad suficiente para discutir con otras enfermeras problemas relacionados con el cuidado del paciente.				
Cuento con un equipo suficiente de personal de enfermería para ofrecer a los pacientes atención de calidad.				

El gerente de enfermería es un buen gestor y líder.				
Cuento con equipo suficiente para realizar el trabajo				
Tiene la oportunidad de trabajar en una unidad altamente especializada				
APOYO ORGANIZATIVO				
Los médicos y enfermeras tienen buenas relaciones.				
Buen programa de orientación para enfermeras recién contratadas				
Sueldo satisfactorio				
Programas de formación continuada.				
Oportunidad para que las enfermeras participen en las decisiones administrativas.				
Flexibilidad en el cambio de la escala de trabajo.				
Reconocimiento y elogios por un trabajo bien hecho.				
Administración que escucha y responde a las inquietudes de los trabajadores.				
Programa de asesoramiento para enfermeras recién contratadas.				

Anexo 3. CARTA DE AUTORIZACIÓN POR PARTE DE LA CARRERA DE ENFERMERÍA.



UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL



Facultad de Ciencias
de la Salud

CARRERAS:
Medicina
Odontología
Enfermería
Nutrición, Dietética y Estética
Terapia Física



Certificado No EC SG 2018002043

Tel: 3804600
Ext. 1801-1802
www.ucsg.edu.ec
Apartado 09-01-4671
Guayaquil-Ecuador

Guayaquil, 12 de marzo del 2024

Señorita/Señor.:

Toledo Tamay Genesis Marina
Castro Franco Jimmy Marcelo
Estudiantes de la Carrera de Enfermería
Universidad Católica de Santiago de Guayaquil

De mis consideraciones:

Reciban un cordial saludo de parte de la Dirección de la Carrera de Enfermería, a la vez comunico a ustedes que su tema presentado: **"Análisis del entorno laboral de los profesionales de enfermería en un hospital de la ciudad de Guayaquil."**; ha sido aprobado por Dirección y Comisión Académica de la Carrera, y su tutora asignada es la: Lcda. Rosa Calderón Molina, Mgs.

Me despido deseándoles éxito en la realización de su trabajo de titulación.

Atentamente,

Lcda. Angela Mendoza Vines
Directora de la Carrera de Enfermería
Universidad Católica de Santiago de Guayaquil

Cc: Archivo

Anexo 3. CARTA DE PERMISO POR PARTE DE LA INSTITUCIÓN HOSPITALARIA.



Oficio N. HGNGC-SDI-202400806-1

Guayaquil, 06 de Agosto del 2024

CERTIFICADO

La Subdirección de Docencia e Investigación del Hospital General del Norte de Guayaquil Los Ceibos, **CERTIFICA** que se ha revisado y aprobado el proyecto final de Titulación realizado por los Estudiantes Castro Franco Jimmy Marcelo, Toledo Tamay Génesis Marina Internas Rotativas de Enfermería de la Universidad Católica de Santiago de Guayaquil cuyo tema es: “Análisis del entorno laboral en los profesionales de enfermería de un hospital de la ciudad de Guayaquil”

Particular que se certificó para fines pertinentes.

Atentamente,



www.iess.gob.ec



DECLARACIÓN Y AUTORIZACIÓN

Yo, **Castro Franco, Jimmy Marcelo** con C.C: #**0922703889** autor del trabajo de titulación: “**Análisis del entorno laboral de los profesionales de enfermería en el Hospital General del Norte de Guayaquil los Ceibos**” previo a la obtención del título de **Licenciado en enfermería** en la Universidad Católica de Santiago de Guayaquil.

1.- Declaro tener pleno conocimiento de la obligación que tienen las instituciones de educación superior, de conformidad con el Artículo 144 de la Ley Orgánica de Educación Superior, de entregar a la SENESCYT en formato digital una copia del referido trabajo de titulación para que sea integrado al Sistema Nacional de Información de la Educación Superior del Ecuador para su difusión pública respetando los derechos de autor.

2.- Autorizo a la SENESCYT a tener una copia del referido trabajo de titulación, con el propósito de generar un repositorio que democratice la información, respetando las políticas de propiedad intelectual vigentes.

Guayaquil, 02 de septiembre del 2024

f. 

Nombre: **Castro Franco, Jimmy Marcelo**

C.C: **0922703889**



Presidencia
de la República
del Ecuador



Plan Nacional
de Ciencia, Tecnología,
Innovación y Saberes



SENESCYT

Secretaría Nacional de Educación Superior,
Ciencia, Tecnología e Innovación

DECLARACIÓN Y AUTORIZACIÓN

Yo, **Toledo Tamay, Genesis Marina**, con C.C: # **0944180108** autora del trabajo de titulación: **“Análisis del entorno laboral de los profesionales de enfermería en el Hospital General del Norte de Guayaquil los Ceibos”** previo a la obtención del título de **Licenciada en enfermería** en la Universidad Católica de Santiago de Guayaquil.

1.- Declaro tener pleno conocimiento de la obligación que tienen las instituciones de educación superior, de conformidad con el Artículo 144 de la Ley Orgánica de Educación Superior, de entregar a la SENESCYT en formato digital una copia del referido trabajo de titulación para que sea integrado al Sistema Nacional de Información de la Educación Superior del Ecuador para su difusión pública respetando los derechos de autor.

2.- Autorizo a la SENESCYT a tener una copia del referido trabajo de titulación, con el propósito de generar un repositorio que democratice la información, respetando las políticas de propiedad intelectual vigentes.

Guayaquil, 02 de septiembre del 2024

f. 

Nombre: **Toledo Tamay, Genesis Marina**

C.C: **0944180108**



REPOSITORIO NACIONAL EN CIENCIA Y TECNOLOGÍA

FICHA DE REGISTRO DE TESIS/TRABAJO DE TITULACIÓN

TEMA Y SUBTEMA:	“Análisis del entorno laboral de los profesionales de enfermería en el Hospital General del Norte de Guayaquil los Ceibos”		
AUTOR(ES)	Castro Franco, Jimmy Marcelo; Toledo Tamay, Genesis Marina		
REVISOR(ES)/TUTOR(ES)	Lcda. Calderón Molina, Rosa Elizabeth, Mgs.		
INSTITUCIÓN:	Universidad Católica de Santiago de Guayaquil		
FACULTAD:	Ciencias de la Salud		
CARRERA:	Enfermería		
TÍTULO OBTENIDO:	Licenciados en Enfermería		
FECHA DE PUBLICACIÓN:	02 de septiembre de 2024	No. DE PÁGINAS:	57
ÁREAS TEMÁTICAS:	Salud ocupacional		
PALABRAS CLAVES/ KEYWORDS:	Análisis, entorno laboral, profesionales de enfermería		
RESUMEN/ABSTRACT:	<p>El entorno de trabajo es el conjunto de características organizacionales que facilitan o dificultan la práctica profesional. Estudio sobre análisis del entorno laboral. Objetivo: Analizar el entorno laboral de profesionales de enfermería. Diseño metodológico: Cuantitativo, descriptivo, transversal, prospectivo. Población: 100 profesionales de enfermería. Técnica: Encuesta. Instrumento: Cuestionario de preguntas Nursing Work Index (NWI). Resultados: Perfil profesional: edad: 24-29, 10%; 30-35, 38%; 36-41, 30%; 42-47,18%; 48 años y más,4%. Sexo: Mujeres: 65%. Hombres,35%. Nivel de instrucción: Tercer nivel, 89%; cuarto nivel,11%. Años de experiencia: 0-2 años, 10%; 3-10 años 68%; 11-20 años,18%; 20 años y más, 4%. Etnia: indígena, 6%; mestizo, 81%; montubio,9%; afroecuatoriano, 0%; blanco, 4%. Área laboral: 36%, emergencia; 51%, hospitalización; 13%, cuidados críticos. Cumplimiento de parámetros: Autonomía: 93%. Control de ambiente: 49,5%. Apoyo organizativo: 50,44%. Conclusión: El análisis del entorno laboral del personal de enfermería revela un equilibrio entre las fortalezas durante la toma de decisiones, las áreas de mejora y la gestión de recursos que son esenciales para optimizar la satisfacción y el rendimiento en la atención al paciente.</p>		
ADJUNTO PDF:	<input checked="" type="checkbox"/> SI	<input type="checkbox"/> NO	
CONTACTO CON AUTOR/ES:	Teléfono: 0980515590-0985317830	E-mail: gematota.tamay1999@gmail.com Jimmy_castro91@outlook.com	
CONTACTO CON LA INSTITUCIÓN (COORDINADOR DEL PROCESO UTE)::	Nombre: Lcda. Holguín Jiménez, Martha Lorena, Mgs		
	Teléfono: +593- 993142597		
	E-mail: martha.holguin01@cu.ucsg.edu.ec		
SECCIÓN PARA USO DE BIBLIOTECA			
Nº. DE REGISTRO (en base a datos):			
Nº. DE CLASIFICACIÓN:			
DIRECCIÓN URL (tesis en la web):			