

**UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE NICARAGUA
UNAN-LEON
FACULTAD DE CIENCIAS MÉDICAS
ESCUELA DE ENFERMERIA**



**TRABAJO DE INVESTIGACION PARA OBTAR AL TITULO DE
LICENCIADA EN ENFERMERIA.**

TITULO

Condiciones laborales del personal de enfermería relacionado a las relaciones humanas del territorio del centro de salud, Perla Maria Norori León en el periodo del primer trimestre del año 2008.

Autoras: Br: ANA YISSELA CORTEZ CASTILLO.

Br: YELBA DAMARIS HERRERA PALMA.

Tutora: Msc: JUANA JULIA SALMERON.

Asesor Metodológico: Mscp: THELMA DIAZ DE PAREDES.

LEON, NICARAGUA 2009.

INDICE

	PAG
TITULO-----	1
INTRODUCCION-----	2
ANTECEDENTES-----	4
JUSTIFICACION-----	6
PROBLEMA-----	7
OBJETIVOS-----	8
MARCOTEORICO-----	9
• CONDICION DE TRABAJO-----	9
• CLIMA ORGANIZACIONAL-----	14
• CARACTERISTICAS DEL CLIMA-----	15
• FUNCIONES DEL CLIMA ORGANIZACIONAL-----	18
• DIFERENCIA ENTRE CLIMA Y CULTURA-----	21
• COMUNICACIÓN-----	22
• RELACIONES HUMANAS-----	23
• VALORES QUE SUSTENTAN LAS RELACIONES HUMANAS-----	26
• BASES DE LAS RELACIONES HUMANAS-----	27
• SATISFACION DE NECESIDADES -----	28
DISEÑO METODOLOGICO-----	31
RESULTADOS-----	33
ANALISIS DE RESULTADO-----	36
CONCLUSIONES-----	39
RECOMENDACIONES-----	40
BIBLIOGRAFIA-----	41
ANEXOS-----	43

DEDICATORIA

Dedicaremos nuestro trabajo a:

Primeramente a Dios:

Por ser el creador de nuestra existencia y ser el guía espiritual que permanece siempre a nuestro lado.

A nuestros padres:

Quienes nos dieron la vida y que contemplan llenos de alegría una proyección más de nuestro futuro.

AGRADECIMIENTO

A Dios, por ser el guía de nuestros pasos y pensamientos, por acompañarnos y cuidar de nosotros a lo largo de nuestra vida y por habernos permitido culminar con nuestro trabajo investigativo.

A nuestros padres, por ser nuestros enormes y particulares enviados a Dios, que nos han apoyado y aconsejado para lograr triunfar en cada actividad que nos hemos propuesto.

A nuestra tutora Msc: Juana Julia Salieron, por sus valiosos y energéticos aportes de conocimientos y sabiduría, al igual que de guía de nuestro trabajo.

A todas las entrevistadas, que fueron participes y pilares de nuestro trabajo.

A todos ellos gracias, pues sin sus aportes no hubiera sido posible este importante logro de culminar exitosamente nuestro trabajo investigativo.

TEMA

Condiciones laborales del personal de enfermería relacionado a las relaciones humanas.

INTRODUCCION

Históricamente la enfermería se caracteriza por ser una profesión humanitaria en la cual, el personal de enfermería desempeñan funciones administrativas, asistencia directa, docencia e investigación, puede trabajar en el ámbito hospitalario, centro de salud, centros de educación superior, empresas y otros organismos de salud realizando acciones de promoción, prevención, curación y rehabilitación, estimulando el auto cuidado, siendo así las condiciones en la que se realiza el trabajo, favorecen las actividades asignadas, brindando una mejor calidad de atención hacia el paciente, familia y comunidad.

Sin embargo existen factores que influyen en las relaciones humanas como por ejemplo: la comunicación, clima organizacional en los lugares de trabajo que probablemente no permiten al trabajador de enfermería a contribuir a la satisfacción de las necesidades del paciente, familia y comunidad así como sentirse satisfecho en dicha labor tanto social como personal.

Las relaciones humanas son la clave fundamental para el desarrollo del trabajo profesional de las enfermeras (os); se puede decir que una de las principales causas de conflictos laborales se da por incumplimiento o violación de las normas legales o contractuales los cambios que introducen los empleadores en el transcurso de las relaciones del trabajo. (1)

Enfermería por ser una profesión con conocimientos científicos humanístico y multidisciplinario que esta en contacto con los demás departamentos de enfermería conformando una organización de servicios de salud, que adquieren alta responsabilidad, con una visión con metas y confianza en los miembros de su equipo, siendo de vital importancia la implementación de buenas relaciones humanas que contribuyan a su conocimiento profesional, siendo esta una comunicación que los convierte en personas que actúan de acuerdo a valores y actitudes que los ayuden hacer cada día mejores por lo tanto las relaciones con los otros profesionales en el campo de la práctica, son importantes en el ejercicio de una profesión, como líder, para saber utilizar su talento de la mejor forma posible, pero también como asimilar las responsabilidades.

Las relaciones con los otros profesionales en el campo de la practica, son importante en el ejercicio de una profesión, como líder debe saber utilizar su talento de la mejor forma posible, pero también como asignar las responsabilidades a los otros apropiadamente.

Por lo tanto el clima organizacional como otro factor condicionante es un elemento fundamental igual que los otros en el equipo de trabajo ya que de ellos depende el éxito o fracaso que estos puedan alcanzar en el medio laboral. Se ha observado que en el territorio Perla Maria Norori, donde se ubica el estudio el cual presta servicios asistenciales de salud y que están dentro del ámbito de sistema local de atención integral, es de primer nivel de atención con servicios gratuitos, se encuentra ubicado en la parte sur oeste de la ciudad de León-Nicaragua que cuenta con un personal de enfermería 30 distribuidos en 1 centro de salud cabecera y 11 puestos de salud (5 rurales y 6 urbanos) el área rural atiende los servicios mínimos de atención con referencia de casos de urgencias al centro de salud cabecera u hospital.

En el centro de salud y sus puestos, se brindan los servicios de atención al niño menor de 5 años vigilancia promoción, crecimiento y desarrollo (vpcd), morbilidad pediátrica control prenatal, enfermedades crónicas degenerativa, higiene del medio servicios básicos.

ANTECEDENTES

A partir de la segunda guerra mundial la enfermería inicia su transformación para buscar crear un marco conceptual; el grupo consultivo mundial sobre enfermería se creó en respuesta a las preocupaciones expresadas a nivel mundial sobre las necesidades de asegurar servicios adecuados de enfermería. (2)

En el año 1925 ante el fracaso en ciertos aspectos de la organización científica del trabajo, aparece la escuela de las relaciones humanas, centrándose y defendiendo factores que habían sido olvidados anteriormente, tales como la motivación no económica, liderazgo, la comunicación, la importancia de la organización informal.

La teoría de las relaciones humanas surgió de la necesidad de contrarrestar la fuerte tendencia a la deshumanización del trabajo. A partir de 1924 la academia nacional de ciencias de los Estados Unidos inició algunos estudios para verificar la correlación entre la productividad e iluminación en el área de trabajo, dentro de los presupuestos de Taylor y Gilbeto. (2)

Las relaciones humanas desde la perspectiva grupal de trabajo se ha encontrado que las relaciones humanas se ven afectadas por las diferencias individuales. (3)

En 1986 Brasil en la revista brasileña realizó un estudio basado en las relaciones interpersonales en la profesión de enfermería, este se refirió a la administración de enfermería en cuanto a la satisfacción del trabajo siendo un abordaje superficial en Nicaragua. (3)

En el año 2000 alumnos del polisal (León) curso por encuentro realizaron una investigación donde se manifiesta que las relaciones humanas del personal de enfermería se ven afectada probablemente por el proceso de comunicación, la

motivación profesional y personal, así mismo 1990 otro grupo de estudiantes realizaron un estudio del área administrativa sobre los factores que inciden en la disciplina laboral encontrándose en el estudio como:, cómo llegadas tardes del personal del centro de salud.(4)

Para la Nacional Instituto fox ocupacional Safety and Eat Niosh (octubre 2001) de los Estados Unidos, solo un 18% de los 3.686 hospitales estudiados reunían todas las condiciones básicas y necesarias para la realización de un programa efectivo de salud y seguridad en el trabajo destinado a sus empleados. Del mismo modo, otro estudio en el que se estableció una relación entre el trabajo y el stress, se observo que 6 de las 40 ocupaciones que generaban más stress pertenecían al sector salud, y que entre ellas figuraba la profesión de enfermería. (5)

En Colombia en 1990 un estudio revelo que la gerencia también debe tomar una medida positiva para crear un ambiente de trabajo que reduzca la causa de frustración y minimice la situación de conflictos que invariablemente se desarrollan en una organización. (6)

JUSTIFICACION

Investigar las condiciones laborales que inciden en las relaciones humanas del personal de enfermería, va permitir fortalecer las relaciones humanas del personal de salud para dar respuesta a las necesidades que afectan al individuo, familia y comunidad porque lo fundamental en enfermería es el cuidado, y así brindar una mejor calidad de atención.

La utilidad se hará en mejorar los elementos que el personal de enfermería considera fundamental, para que se desarrollen y pongan en práctica los canales de comunicación y la organización del trabajo.

Los resultados del estudio podrán dar elementos al personal de enfermería para modificar actitudes, fomentar la creatividad en el desempeño de sus actividades e intervenir en el cuidado de la salud.

Se espera que el cuidado constituya un aporte a las autoridades del territorio Perla Maria Norori específicamente a la gerente de enfermería con el fin de capacitar, retroalimentar y fortalecer una atención de enfermería de calidad así como también a las enfermeras que laboran en el territorio valorando los procesos gerenciales, gestionando para mejorar las condiciones de sus subalternos.

PROBLEMA

¿Cuáles son las condiciones laborales del personal de enfermería relacionado a las relaciones humanas del territorio del centro de salud Perla Maria Norori León en el periodo comprendido del I trimestre del 2008?

OBJETIVOS

GENERAL:

- ❖ Determinar las condiciones laborales del personal de enfermería relacionado a las relaciones humanas del territorio del centro de salud Perla Maria Norori león en el periodo comprendido del I trimestre del 2008.

ESPECIFICOS:

- ❖ Caracterizar los datos demográficos del personal de enfermería en estudio.
- ❖ Identificar las condiciones de trabajo que tiene el personal de enfermería.
- ❖ Describir el clima organizacional del personal de enfermería.
- ❖ Describir las relaciones humanas del personal de enfermería.

MARCOTEORICO.

Conceptos Principales:

Condición de Trabajo: El Instituto nacional de Higiene en el trabajo de España define condiciones como " El conjunto de variables que definen las relaciones de una tarea concreta y el entorno en que esta se realiza, es así que para determinar los factores de riesgo ocupacionales de las enfermeras están las variables como: El medio ambiente físico del trabajo, Los contaminantes Químicos y Biológico, Las condiciones de seguridad, carga física y mental del trabajo y la organización del trabajo.

CONDICIÓN LABORAL: La profesionalidad del personal de enfermería se ha definido en función de las actividades que desempeñan sus aspiraciones , calificaciones y el modo de relacionarse con otros profesionales de la salud en particular con el personal médico.(7)

RELACIONES HUMANAS: Son enderezadas a crear y mantener entre los individuos relaciones cordiales, vínculos amistosos basados en ciertas reglas aceptadas por todos y fundamentalmente en el reconocimiento y respeto de la personalidad humana.

COMUNICACIÓN: esta consiste en el intercambio de mensajes entre los individuos.

CLIMA ORGANIZACIONAL: es el que se utiliza como elemento fundamental para las percepciones que el trabajador tiene de las estructuras y procesos que ocurren en un medio laboral.

ENFERMERÍA: Es la profesión y titulación universitaria de la persona que se dedica al cuidado y atención de enfermos y heridos, prevención de la enfermedad en personas sanas, así como a otras tareas sanitarias, siguiendo pautas

clínicas. También se denomina así al conjunto de estudio requerido para conseguir esta titulación.

PERSONAL DE ENFERMERIA: se define en función de las actividad que desempeña, su aspiraciones el modo de tratar con los demás profesionales de de la salud, en particular con el personal de enfermería y los pacientes. (8)

II-FACTORES DE CONDICIONES DE TRABAJO

Según un análisis realizado en Colombia demostró que las condiciones de trabajo para las enfermeras se basan en un modelo que lo define como variable.

1. Ambiente Físico del trabajo: El ruido del área de los hospitales y centros y/o puestos de salud no se presentan en niveles que contribuyan riesgos para la audición solo en las unidades de cuidados intensivos UCI, el ruido de los respiradores y monitores producen disconfort en las enfermeras y demás personal.

2. RADIACIONES IONIZANTES: su uso conlleva no solo para el paciente y población en general, sino también para el personal profesionalmente expuesto habitualmente, ha descrito a los servicios de radiodiagnóstico, oncología, traumatología, cirugía, radiografía, etc.

3. CONTAMINANTES QUIMICOS: entre los más utilizados están el oxido de etileno; siendo un gas reactivo para esterilizar instrumento sensibles al calor, incrementando la posibilidad abortos espontáneos, irritación de los ojos y vías respiratorias; Glutural y formaldehído son tóxicos y potencialmente carcinógeno considerado agente mutágeno provocando enfermedades hepáticas y renales, malformaciones congénitas; así mismo e uso de guantes de látex.

4. ILUMINACIONES: la ausencia de iluminación natural y la de tipo artificial es inadecuada en los sitios de trabajo y para el personal, estas pueden producir deslumbramientos y brillos sobre los puestos de trabajo, produciendo disconford visual.

5. TEMPERATURAS ANORMALES: La elevación de la temperatura que afecta principalmente al personal de enfermería de las zonas de esterilizadas inadecuadas, producen fatiga física y psíquica.

6. CONTAMINANTES BIOLÓGICOS: Hoy en día entre las enfermedades infecciosas a las que se ven expuestos los profesionales sanitarios se destacan las de etiología víricas de las que se resaltan hepatitis B y C, delta y el Sida, así como otros posibles virus de probable transmisión parentemiones de hepatitis C, debido a la gravedad, la tendencia a evolucionado a formas graves y crónicas como cirrosis o hepatocarcinoma.

7. CONDICIÓN DE SEGURIDAD: esta relacionados con objetos, maquinas equipos y herramientas, sistemas electrónicos, materiales que pueden provocar accidentes de trabajo, lesiones a las personas y daños a la propiedad. En el medio hospitalario se encuentran: equipos herramientas en mal estado no hay un mantenimiento adecuado, falta de aseo, orden generando riesgo para el personal de salud, con espacios reducidos corredores obstruidos provocando carcinogenesis y teratogenesis.

8. LAS RADIACIONES NO IONIZANTES: son radiaciones electromagnéticas que no producen iotización de materiales encontrándose en alerta experimental por la organización organización del trabajo OTI, en cuanto a los efectos ultravioleta restringida a los ojos, la piel encontrándose como efecto letal cáncer de la piel; así mismo los rayos láser afectan los ojos produciendo quemadura de la retina y del cristalino, la radiofrecuencia y mocroonds provocan fatiga física. (9)

9. CARGA FÍSICA: uno de los factores que mas condicionan la aparición de esfuerzos y fatigas física es la manipulación, transporte de cargas, especialmente del personal de enfermería que realiza movilización y traslado de enfermos, además del cuidado y rigurosidad del mismo, limpieza y preparación de pacientes: El trabajo de pie es muy generalizado estimándose que aproximadamente el 80 % del trabajo de enfermería se realiza en esta

postura y es frecuente que se acompañe de aplicación de fuerzas musculares, manipulación de cargas desplazamientos, no obstante a veces se trabaja de pie sin estos factores por ejemplo en el área de cirugía en donde la postura suele ser de pie sobrecarga de la espalda, hombros y piernas tanto así que se debe vigilar la presencia de estos riesgos laborales y de su consecuencia tales como: Sobrecarga de la columna lumbar, lesiones dorsales y fatiga, considerándose como un factor de alarma implicando la necesidad de cesar a disminuir la intensidad de los esfuerzos realizados y compensarlos con descanso y alimentación adecuada.

10.CARGA MENTAL: Se denomina carga mental la pena o coste psicológico que resulta de las presiones relativas a las exigencias de una tarea fundamentalmente tiene que ver con la cantidad de información que el trabajador debe trabajar por unidades de tiempo, implicando recibir la información , analizarla, interpretarla y dar la respuesta adecuada; por lo tanto para que no se produzca sobrecarga, la tarea debe diseñarse de modo que la información pertinente se reciba claramente se entienda y pueda ser interpretada de manera inequívoca , además facilitar la adecuada respuesta, de trabajo. Cuando no se produce, debido al nivel de minuciosidad que demanda la tarea pueden llevar a consecuencia como; Fatiga psicológica, estrés, enfermedades psicosomáticas, hipertensión arterial, colon irritable y gastritis.

El rol de la enfermera es una de las categorías ocupacionales mas estresantes en razón a personas que se exponen a una extrema tensión como consecuencia del permanente contacto con la enfermedad, el sufrimiento y la muerte; a que su trabajo lo obliga a cumplir horarios extremos, turnos nocturnos y en días no laborales para la mayor parte de la población de la misma manera, son fuentes de estrés para las enfermeras “ Los conflictos con los compañeros incluidos los supervisores y otros profesionales de la salud, preparación inadecuada para tratar problemas emocionales de los pacientes y su familiar y sobre carga de trabajo por falta de actualización en sus conocimientos. (10)

11.ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO: comprende la forma como se fragmenta el trabajo en tareas elementales, reparto de estas entre los trabajadores, la organización del tiempo del trabajo, el contenido de las tareas, la modalidades de gestión del personal y las relaciones humanas, factores que pueden tener efectos para la salud de las personas a nivel físico mental y social, entre los que se encuentran:

- Falta de autonomía para la toma de decisiones.
- Insatisfacción con las tareas propias de oficio y sobrecarga cualitativa (Tareas difíciles o complejas).
- Trato poco amable y cordial por parte de los jefes.
- Supervisión despótica.
- Dificultad para los Permisos.
- Falta de estabilidad Laboral.
- Jornadas prolongadas, rotación de turnos, turnos nocturnos y ausencia de pautas de descanso.
- No existen ascensos con base a los meritos.
- No existen manuales de funciones claras y especificas, además de funciones ambiguas.
- No hay inducción, ni reinducción para el personal.
- No se ejecutan programas de salud ocupacional y hay ausencia de medidas y normas de seguridad y equipos médicos.

Condición de trabajo: tanto el personal de enfermería como sus asociaciones representativas atribuyen gran importancia al reconocimiento de las difíciles condiciones en las que ejerce su profesión, la degradación de las condiciones de trabajo a raíz de las reducciones de personal o ineficiencia de precariedad de los medios materiales y escasez de equipo: los asalariados se quejan del empeoramiento de las condiciones debido al recargo de trabajo, debido a la falta de personal, al no reemplazo de l personal ausente por motivo de enfermedad, maternidad o vacaciones asumiendo el personal auxiliar.(6)

III clima organizacional.

3.1 Todos los enfoques sobre el concepto de clima organizacional, el que ha demostrado mayor utilidad es el que utiliza como elemento fundamental las percepciones que el trabajador tiene de las estructuras y procesos que ocurren en un medio laboral. (14)

La especial importancia de este enfoque reside en el hecho de que el comportamiento de un trabajador no es una resultante de los factores organizacionales existentes, sino que dependen de las percepciones que tenga el trabajador de estos factores. Sin embargo, estas percepciones dependen de buena medida de las actividades, interacciones y otra serie de experiencias que cada miembro tenga con la empresa, el clima organizacionales reflejan la interacción entre característica personal y organizacional a fin de comprender mejor el concepto de clima organizacional es necesario resaltar los siguientes elementos.

. El clima se refiere a las características del medio ambiente de trabajo.

- Características percibidas por los trabajadores de forma directa o indirecta.
- El clima es una variable interdependiente mediada por el sistema organizacional y comportamiento individual.
- Características de la organización permanentes en el tiempo.
- El clima junto con las estructuras y características organizacionales y los individuos que lo componen, forman un sistema interdependiente altamente dinámico.

3.2 Las percepciones y repuestas que abarcan el clima organizacional se originan en una gran variedad de factores.

- Factor de liderazgo y prácticas de dirección (supervisión autoritaria, participativa, etc.)

- Factor relacionado con el sistema formal y la estructura de la organización (sistema de comunicaciones de dependencia, promociones, remuneraciones, etc.).
- Las consecuencias del comportamiento en el trabajo (Sistemas de incentivo, apoyo social, interacción con los demás miembros, etc.).

Basándonos en las consideraciones precedentes podríamos llegar a la siguiente definición de clima organizacional.

El clima organizacional es un fenómeno interviniente que media entre los factores del sistema organizacional y las tendencias motivacionales que se traducen en un comportamiento que tiene consecuencias sobre la organización (Productividad, satisfacción, rotación, etc.).

3.3 CARACTERISTICAS DEL CLIMA ORGANIZACIONAL.

Las características del sistema organizacional generan un determinado clima organizacional. Este repercute sobre las motivaciones de los miembros de la organización y sobre su correspondiente comportamiento. Este comportamiento tiene obviamente una gran variedad de consecuencias la organización como por ejemplo productividad, satisfacción, rotación, adaptación, etc.

La existencia de nueve dimensiones que explican el clima existente en una determinada empresa cada una de estas dimensiones se relaciona con ciertas propiedades de la organización, tales como:(12)

1. Estructura.

Representa la percepción que tienen los miembros de la organización acerca de la cantidad de reglas, procedimientos, tramites y otras limitaciones a que la organización pone el énfasis en la burocracia, versus el énfasis puesto en un ambiente de trabajo libre, informal y estructurado.

2. Responsabilidad (empowerment).

Es el sentimiento de los miembros de la organización a cerca de su autonomía en la toma de decisiones relacionadas a su trabajo. Es la medida en que la supervisión que reciben es de tipo general y no estrecha, es decir el sentimiento de ser su propio jefe y no tener doble chequeo en el trabajo.

3. Recompensa.

Corresponde a la percepción de los miembros sobre la adecuación de la recompensa recibida por el trabajo bien hecho. Es la medida en que la organización utiliza más el premio que el castigo.

4. Desafío.

Corresponde al sentimiento que tienen los miembros de la organización acerca de los desafíos que impone el trabajo: Es la medida en que la organización promueve la aceptación de riesgos calculados a fin de lograr los objetivos propuestos.

5. Relaciones.

Es la percepción por parte de los miembros de la empresa acerca de la existencia de un ambiente de trabajo grato y de buenas relaciones sociales tanto entre partes como entre jefes y subordinados.

6. Cooperación.

El sentimiento de los miembros de la empresa sobre la existencia de un espíritu de ayuda de parte de los directivos, y de otros empleados del grupo. El énfasis esta puesto en el apoyo mutuo, tanto de niveles superiores como inferiores.

7. Estándares.

Es la percepción de los miembros acerca del énfasis que pone las organizaciones sobre las normas de rendimiento.

8. Conflictos.

Es el sentimiento del grado en que los miembros de la organización, tanto pares como superiores, aceptan las opiniones discrepantes y no temen enfrentar y solucionar los problemas tan pronto surjan.

9. Identidad.

Es el sentimiento de pertenencia a la organización y que es un elemento importante y valioso dentro del grupo de trabajo. En general es la sensación de compartir los objetivos personales con los de la organización.

El conocimiento del clima organizacional proporciona retroalimentación acerca de los procesos que determinan los comportamientos organizacionales, permitiendo además introducir cambios planificados, tanto en las actitudes y conductas de los miembros como en la estructura organizacional o en uno o más de los subsistemas que la componen.

La importancia de esta información se basa en la comprobación de que el clima organizacional influye en el comportamiento manifiesto de los miembros y a través de percepciones estabilizadas que filtran la realidad y condicionan los niveles de motivación laboral y rendimiento profesional entre otros.

Otros autores sugieren el clima organizacional por medio de las siguientes dimensiones:

1. Actitud hacia la compañía y gerencia de la empresa.
2. Actitudes hacia las oportunidades de ascenso.
3. Actitudes hacia el contenido del puesto.
4. Actitudes hacia la supervisión.
5. Actitudes hacia las recompensas financieras.
6. Actitudes hacia las condiciones de trabajo.
7. Actitudes hacia los compañeros de trabajo.

3.4 FUNCIONES DEL CLIMA ORGANIZACIONAL.

Dentro de las funciones del clima organizacional se describen las siguientes.

1. Desvinculación. Lograr que grupo actúe mecánicamente un grupo que no esta vinculado con la tarea que realiza se comprometa.

2. Obstaculización. Lograr que el sentimiento que tienen los miembros de que están agobiados con deberes de rutina y otros requisitos que se consideran inútiles. No se esta facilitando su trabajo se vuelvan útiles.

3. Espíritu. Es una dimensión de espíritu de trabajo los miembros sienten que sus necesidades sociales se están atendiendo y al mismo tiempo están gozando del sentimiento de la tarea cumplido.

4. Intimidad: Que los trabajadores gocen de relaciones sociales amistosas, estas es una dimensión de satisfacción de necesidades sociales, no necesariamente asociada a la realización de la tarea.

5. Alejamiento: Se refiere a un comportamiento administrativo caracterizado como informal. Describe una reducción de la distancia “emocional” entre el jefe y sus colaboradores.

6.Énfasis en Producción: Se refiere al comportamiento administrativo caracterizado por supervisión estrecha: La administración es medianamente directa sensible a la retroalimentación.

7. Empuje: se refiere al comportamiento administrativo caracterizado por esfuerzos para “hacer mover la organización” y para motivar con el ejemplo. El comportamiento se orienta a la tarea y les merece a los miembros una opinión favorable.

8. Consideración: este comportamiento se caracteriza por la inclinación a tratar a los miembros como seres humanos y hacer algo para ellos en términos humanos.

9. Estructura: Las opiniones de los trabajadores acerca de las alimentaciones que hay en el grupo se refieren a cuantas reglas, reglamentos y procedimientos hay; ¿Se insiste en el papeleo? Y el control regular o hay una atmósfera abierta e informal.

10. Responsabilidad: El sentimiento de ser cada uno su propio Jefe; no tener que estar consultando todas sus decisiones; cuando se tiene un trabajo que hacer saber que es su trabajo.

11. Recompensa: El sentimiento de que a uno se le recompensa por hacer bien su trabajo; énfasis en el conocimiento positivo más bien que en sanciones; Se Percibe equidad en las políticas de paga y promociones.

12. Riesgo: El sentido de riesgo e incitación en el oficio y en la organización; ¿Se insiste en correr riesgo calculados o es preferible no arriesgarse en nada?

13. cordialidad: El sentimiento general de camaradería que prevalece en la atmósfera del grupo de trabajo; el énfasis en lo que quiere cada uno; la permanencia de grupos sociales amistosos e informales.

14. Apoyo: la ayuda percibida de los gerentes de otros empleados del grupo; énfasis en el apoyo; desde arriba y desde abajo.

15. Normas. La importancia percibidas de metas implícitas y explícitas, y normas de desempeño; el énfasis en hacer un buen trabajo; el estímulo que representa las metas personales y de grupo.

16. Conflicto: El sentimiento que los jefes y colaboradores quieren oír diferentes opiniones; el énfasis en que los problemas salgan a la luz y no permanezcan escondidos o se disimulen.

17. Identidad: El sentimiento el que uno permanece a la compañía y es un miembro valioso de un equipo de trabajo; la importancia que se atribuye a ese espíritu.

18. Conflicto e incompetencia: El grado en que las políticas, procedimiento, normas de ejecución e instrucción son contradictoria o no se aplican uniformemente.

19. Formalización: El grado en que se formaliza implícitamente las políticas de practicas normales y las responsabilidades de cada posición.

20. Adecuación de la plantación: El grado en que los grados se ven como adecuados para lograr los objetivos de trabajos.

21. Selección basada en capacidad y desempeño: El grado en que los criterios de selección se basan en la capacidad y el desempeño mas bien que en políticas, personalidad o grado académico.

22. Tolerancia a los errores: El grado en que los errores se tratan en una forma de apoyo y de aprendizaje mas bien que en una forma amenazante punitiva o inclinada a culpar. (14)

3.5 IMPORTANCIA DEL CLIMA ORGANIZACIONAL EN LA ADMINISTRACION DE EMPRESA. (13)

Sin duda al hacer el mejor uso de la formulación para el desarrollo organizacional hablaremos de una mejor sustancial empresa sino también en la sociedad consecuentemente, la convergencia multidisciplinaria puede utilizarse en provecho de los estudios organizacionales; en Colombia existen al menos dos razones por las que las culturas es fundamentalmente en el estudio de las organizaciones: la necesidad de crear un estilo propio de gestión Con base en el reconocimiento de los procesos culturales del país y con una clara definición de las estrategias de desarrollo para el mismo y la inclusión de la problemática cultural como una dimensión específica.

3.6 DIFERENCIA ENTRE CLIMA Y CULTURA ORGANIZACIONAL:

Clima: son características de las situaciones organizacionales con respecto a dimensiones y principios universales.

Cultura: son valores e hipótesis fundamentales e individuales de una organización del que se forma parte de esta. (14)

3.7 FACTOR LABORAL

Es una labor donde su actuar depende de cada miembro de un equipo y son ellos los que llevan a cabo los objetivos planteados, cuando la labor no es reconocida de forma positiva por todos los miembros del equipo tienden a producir conflictos de una manera u otra que daña las relaciones entre ellos.

3.8.STRESS LABORAL: es un conjunto de fenómenos que suceden en el organismo del trabajador con una participación de los agentes estresantes lesivos derivados directamente del trabajo afectando la salud del trabajador, por tensión fatiga o agotamiento nervioso que afecta en su mayoría a las enfermeras trabajo que desempeñan a diario. sin embargo a pesar de que estas realizan diferentes trabajos como administrativos y a la vez asistencial no reciben una remuneración salarial ni otras prestaciones sociales perjudicando su salud mostrándose inquietas, agotadas irritables y con falta de concentración .(13)

3.9.POSICIÓN DEL PERSONAL Y SUS REPRESENTANTES: A pesar de muchas diferencias de matices en la apreciación de las reivindicaciones y de sus efectos económicos y financieros; en efecto por lo general los asalariados se quejan de que la profesión que ejercen no es valorizada al nivel que se merece, por lo que es víctima de la remuneración inferior a la que pretende en relación con otras profesiones y ocupaciones: El personal también critica las condiciones de trabajo, las modalidades de formación

inicial y permanente, Las Perspectivas de carrera y la falta de suficiente participación en la determinación de la política que le concierne.

3.10. NECESIDAD DE JUSTIFICAR LA PROFECION: Son dos los principales aspectos, lograr que se admita el papel específico que le incumbe entre las demás funciones propias de los servicios de salud y obtener la revaporización del estatuto socio profesional de modo que sea conforme a las funciones específicas encomendadas al personal de enfermería y acorde a los conocimientos, actitudes necesaria para desempeñar responsabilidad.

Por otra parte el personal de enfermería reclama que se tome en consideración el cargo de trabajo debido al aumento de la demanda, la diversificación y el tecnicismo de los aspectos a su cargo, como la ampliación de las responsabilidades que asumen, como uno de los principales motivos de Insastifacòn y deterioro de las relaciones con el personal de administración personal. (13)

3.11. COMUNICACIÓN.

Es el medio por el cual se lleva la interacción social y de aprendizaje.

Lo difícil que es lograr la comunicación entre los seres humanos. Piensa que debe considerarse una serie de aspectos para lograrla, el tema es importante para el trabajo dentro de la empresa. (16)

Para poder comunicarse correctamente hay que cumplir los 5 principios para cumplirla.

1. Oír de verdad lo que el otro dice: frecuentemente cuando la otra persona habla no estamos escuchando,

2. Preguntar con escucha activa: una vez que hemos dejado que el otro se exprese libremente, demostrándole interés y respeto, debemos hacer prepreguntas que le demuestren que hemos estado atentos a sus ideas.

3. Hacer que me escuche: pero esto no puede ser unilateral, si solo me centrara en escuchar a la otra parte, no estaríamos en una buena comunicación.

4. Escucharme a mi mismo: un aspecto mas útil pero igualmente importante es desarrollar mi capacidad de escucha a mi mismo desapasionado y objetivamente.

5. Que el otro se escuche así mismo: pero igualmente debo incitar a mí contra parte a escuchar y observarse cuando habla y argumenta.

IV. RELACIONES HUMANAS:

4.1. El termino relaciones humanas tiene dos significados diferentes uno amplio y otro especifico. (1)

En el sentido amplio las relaciones humanas son todas las conexiones o lazos que el individuo establece al vivir en sociedad. En sentido especifico las relaciones humanas constituyen un arte especial que persigue un fin practico para quien lo amplia.

Las buenas relaciones humanas dentro de la empresa contribuyen al bienestar emocional de los trabajadores, crean un ambiente favorable para la formación del espíritu de trabajo y son, por lo tanto un factor importante para mejorar la calidad y producción de los servicios.

A continuación se presentan una revisión de algunos efectos de las relaciones humanas en fracaso.

Efectos de las relaciones humanas en el trabajo

-Relaciones eficientes:

1. aumenta la productividad.
2. fomentar la estabilidad del personal.
3. mejorar la disciplina del personal.
4. promueven la asistencia.
5. fomentar el compañerismo.
6. crea seguridad.
7. disminuye los accidentes y errores en el trabajo.
8. identificar al trabajador con la empresa.
9. fortalecer el interés.
10. mejorar la salud mental del trabajador.

-Relaciones deficientes:

1. disminuye la productividad.
2. provoca cambios frecuentes.
3. perjudica la disciplina.
4. perjudica la asistencia.
5. promueve la discordia.
6. crea inquietud en el trabajo.
7. aumenta los accidentes.
8. distancia al trabajador de la empresa.
9. debilita el interés.
10. perjudica la salud y agotan al trabajador.

Las empresas no pueden ignorar las características de los trabajadores y la importancia del medio en que viven, cada persona merece, por lo menos el mismo estudio y atención.

Con esa finalidad, la empresa debe tomar en cuenta el siguiente principio.

Las diferencias individuales cada trabajador tiene su propia individualidad. Presenta rasgos propios que lo hacen diferente a los demás, tanto en lo biológico como en lo psicológico y lo social.

No podemos por lo tanto, esperar que todos los trabajadores reaccionen de la misma manera frente a las mismas situaciones o estímulos; lo que a uno atrae, puede no causar ningún efecto en otros trabajadores, como por ejemplo: los estímulos morales, una mención honorífica, una condecoración pueden ser motivadores de primer orden en algunos casos y no en otros.

El principio de las diferencias individuales plantea las necesidades de que la empresa conozca a los trabajadores. Solo así podrá adoptar medidas favorables al desarrollo de actitudes y formas deseables de conducta.

4.2. INTERRACCIONES HUMANAS: son actos humanos, interpretados como acciones indicando que las percepciones y los juicios de cada individuo están en cada interacción como las acciones físicas y mentales son conductas de las personas que interactúan entre si.

La acción es la secuencia de conductas de personas que interactúan la cual incluye.

- Acciones mentales reconocimiento de condiciones presentadas.
- Acciones físicas iniciación de operaciones o actividades relacionadas con la condición o situación.
- Acción mental para ejercer algún control sobre los acontecimientos y acciones físicas de lograr los objetivos.

4.3. VALORES QUE SUSTENTAN LAS RELACIONES HUMANAS.

Las buenas relaciones humanas están íntimamente enlazadas con ciertos principios y valores que le sirven de fundamento podemos destacar los siguientes:

1. Amor al prójimo: el amor nuestro semejante es la fuente del aprecio y el respeto a la persona, base fundamental de las relaciones con los demás.

2. Disposición personal positiva hacia el otro: Interés real por llevarse bien con los demás, de tener relaciones cordiales.

3. Aceptación de las diferencias la disposición interior que nos mueve a aceptar el derecho natural que tienen las demás personas de ser diferentes a nosotros a nuestra manera de pensar, sentir y actuar.

4. Equidad: es la fuerza interior que nos mueve hacer justos con los demás y con nosotros mismos. La equidad se en el principio cristiano de “no harás a los demás lo que no quieres que te hagan a ti” y en la regla de oro de las relaciones humanas “ Comportate con los demás del modo que te gustaría que los demás se comporten contigo”.

5. Solidaridad Humana: Es el impulso interior que nos lleva a unirnos y e identificar con los demás: Solo a si podemos alcanzar logros que se escapan a nuestros propias fuerzas.

6. El hombre moderno, necesita de los demás para sobre vivir, alcanzar su calidad humana y realizarse.

4.4 BASES DE LAS RELACIONES HUMANAS

La calidad de nuestras relaciones humanas con los demás resulta del concurso de ciertas cualidades de la personalidad en las que se destacan:

1. La Madurez Emocional: Es una condición determinante para las relaciones humanas eficientes se refiere al equilibrio personal, a la salud mental una persona puede haber completado su desarrollo físico, ser un adulto sin embargo esta lejos de haber alcanzado madurez emocional: Se es emocionalmente maduro solo cuando se ha completado el desarrollo psicológico y social.

2. Salud Física: La buena salud es condición indispensable para realizar con rendimiento y agrado las diversas actividades humanas. Una persona enferma, desnutrida, agotada, goza de menos vitalidad, energías y disposición al trabajo que una Persona sana; Además es mas irritable, susceptible, preocupada de si misma. Todo lo cual negativamente sus relaciones con los demás.

3. Presentación y Cuidado Personal: El buen gusto en el vestir, la forma en peinarse, la limpieza y aseo personal, el cuidado de la piel, del cabello, las uñas contribuyen a realizar nuestra belleza física y especialmente la estima y la consideración que los demás tienen por nosotros, ya que frecuentemente se juzga por la apariencia.

4. Buenos Modales: Los buenos modales suponen una combinación de elegancia y consideración con los demás. "Los Buenos Modales son forma correcta de hacer las cosas". (7)

5. Lenguaje Eficaz: El lenguaje es uno de los instrumentos mas complejos y útiles de la personalidad, por su medio realizamos acciones comerciales, motivamos y convenceremos, damos a conocer nuestros intereses y somos capaces de comprender la conducta de nuestros semejantes es por eso que

el éxito de las relaciones humanas depende en gran parte del manejo hábil del lenguaje, de la que decidimos.

6. Expresión Corporal Apropriadada: La expresión del rostro, los movimientos de los parpados, cejas, los ademanes y gestos, la postura del cuerpo al caminar, al sentarse, al realizar alguna actividad son detalles de mucho valor por la impresión producen en los demás.

4.5 SASTIFACCIÓN DE NECESIDADES Y RELACIONES HUMANAS.

En la medida en que la persona satisface sus necesidades, esta en mejor condición de sostener buenas relaciones humanas, que la que se siente frustrada en el logro de sus propósitos. El sentimiento de fracaso amargo, empobrece, limita, crea sentimientos que con frecuencia el individuo descarga sobre la empresa y compañeros de trabajo; las frustraciones o fracasos pueden referirse tanto a necesidades, de orden económico como necesidades psicosociales.

a. NECESIDADES ECONOMICAS: Responden a un ingreso que permite al individuo adquirir sustento económicos, para su núcleo familiar y para el manteniendo un nivel de vida cubriendo las necesidades de estos.

b. NECESIDADES PSICOSOCIALES: Llamamos necesidades psico-sociales aquellas que el individuo sastiface en sus relaciones con las demás personas del grupo podemos mencionar las siguientes:

1. Reconocimiento de oportunidades: es la necesidad del individuo de sentirse como persona, apreciado y respetado por el trabajo que realiza con capacidad y criterio para presentar un aporte significativo a la empresa.

2. Necesidad de Aprobación social: es el deseo que nuestra conducta, nuestra manera de actuar y modos de vida gocen de la aprobación de las personas con las cuales nos relacionamos.

3. Necesidad de independencia Supone autonomía. Cierta grado de control sobre el propio comportamiento, acciones y actividades. Es claro que no podemos hablar de independencia absoluta; ya lo dijo Rousseau hace tiempo que todo individuo debe sacrificarse algo de su independencia para poder vivir en sociedad.

4. Trato Justo: Significa un sistema equitativo de reconocimiento basado en normas conocidas, el trabajador quiere estar seguro de que las personas que juzgan actúan con imparcialidad, que se aplica las a todos las mismas normas, sin privilegios y favoritismo.

5. Oportunidad de Auto-expresión: Es la necesidad de encontrar en el trabajo la oportunidad de desplegar nuestros conocimientos y experiencias, de poder autorizarnos.

El trabajo muy rutinario niega la posibilidad de ejercitar las habilidades y conocimientos y su pobreza de contenidos o causa de Insatisfacción laboral.

6. Seguridad: Es la necesidad de sentirse estable, tranquilo, protegido frente a las contingencias de la vida, la seguridad es un concepto muy amplio, se refiere a los diversos aspectos: Seguridad Física, económica, emocional abarcando tanto al individuo mismo como a su familia.

7. Status: Es una posición relativa dentro de un grupo , es la importancia que tiene el individuo en determinado puesto o situación jerárquica al tener determinada influencia alcanzando un nivel académico , social , económico y artístico .

El deseo de un estatus varia según cada individuo, interés y valor no siendo necesariamente elevada; en toda organización hay cierto símbolo de estatus como la ropa que usa, secretarias particulares el salario indica un estatus pero hay quienes trabajan por menos sueldo de lo que pueden ganar solo por conservar un estatus.

La comunicación se convierte en un instrumento para la calidad lográndose a través de los mensajes que fluyen adecuadamente e integrada con sus objetivos. (1)

La comunicación es un intercambio de pensamientos y opiniones directas entre las personas; así mismo se define como verbal incluyendo gestos, acciones y posturas al escuchar y sentir.

La comunicación y las relaciones humanas son indispensables para lograr la necesidad de coordinar los esfuerzos con el fin de alcanzar objetivos para una organización.

La esencia de la comunicación eficaz es la respuesta comprensiva a una serie de variables clasificadas y negociadas por ambos, dado que pueda estar influenciada por diferentes variables. (8)

DISEÑO METODOLOGICO.

El diseño del estudio es descriptivo, porque describe las condiciones de trabajo relacionado a las relaciones humanas del personal de enfermería.

Población esta determinada por 30 miembros del personal de enfermería activas con mas de 6 meses de laborar, que deseen participar en el estudio, del territorio Perla Maria Norori distribuido de la siguiente manera, 10 Licenciadas, 16 Auxiliares, 4 Enfermeras. Para un total de 30.

Fuente de información

Primaria: Es una recolección directa al personal de enfermería.

Instrumento: Fue realizado previamente una prueba piloto con preguntas cerradas, con 3 personas en otro territorio con las mismas características del estudio para no contaminar la muestra, con el objetivo de realizar mejoras a las preguntas que no sean entendidas en su redacción, para evitar perder información al momento de aplicar la entrevista a la población en estudio, explicando los siguientes aspectos: demográficos, éticos, laborales.

Recolección de la información: Se visito el centro de salud y puestos de salud, realizando una entrevista al personal de enfermeria en horas que no obstaculice su desempeño laboral explicándole el objetivo de la entrevista aclarando dudas al contestar de forma individual (ver anexo).

Procesamiento de la información: la obtención y representación de los resultados que se obtendrán de cada variable; analizando los resultados en cuadros estadísticos de frecuencia permitiendo así la representación de los datos en forma lógica, tomando en cuenta las siguientes variables y subvariables:

Variable: independiente

Datos demográficos:

Edad
Nivel de escolaridad
Estado civil
Procedencia

Condición laboral:

Ambiente físico del trabajo
Contaminantes químicos
Contaminantes biológicos
Condición de seguridad
Carga física y mental
Organización del trabajo

Clima organizacional:

Características del clima organizacional
Funciones del clima organizacional.
Importancia del clima organizacional.

Variables dependientes

Relaciones humanas

Aspectos éticos:

Se solicitó la autorización a las personas incluidas en el estudio que pertenecen al territorio perla María Norori.

Consentimiento informado: se solicitara permiso y autorización de las personas que participaran en el estudio.

Anonimato: se les informara que la información será de forma anónima.

Justicia: se le orientara que ellos tienen derecho a tomar sus propias decisiones.

RESULTADOS

Los resultados del estudio de investigación, del personal de enfermería en relación a los datos demográficos se encuentra que:

-En cuanto a la edad del personal de enfermería relacionado con el nivel académico se observa que 1 (3%) se encuentran entre las edades de 20-30 años teniendo un nivel académico de enfermera técnico superior; 16 (53%) 31-40 años de edad de las cuales 1 (6%) son licenciadas en enfermería, 8 (50%) enfermeras técnico superior, 7 (44%) auxiliares de enfermería; 8 (27%) 41-49 años de las cuales 3 (38%) enfermera técnico superior, 5 (62%) auxiliares de enfermería; 5 (17%) de 50 años a más de las cuales 3 (60%) son enfermeras técnico superior, 2 (40%) auxiliares de enfermería.

-En cuanto al estado civil del personal de enfermería relacionado con el nivel académico se observa que 15 (50%) su estado civil son casado de las cuales 1 (7%) licenciada en enfermería 8 (53%) enfermera técnico superior 6 (40%) son Auxiliares de enfermería; 11 (37%) son solteros de estas 5 (45%) enfermeras técnico superior, 6 (55%) auxiliares de enfermería; 4 (13%) son de unión libre de estas 2 (50%) enfermeras técnico superior, 2 (50%) auxiliares de enfermería. Cuadro 1.

- En cuanto a la comunicación principio difícil de poner en práctica en su lugar de trabajo relacionado con el nivel académico 21 (70%) refieren que no es un principio difícil de poner en práctica de las cuales 9 (43%) son licenciadas en enfermería, 4 (19%) enfermeras técnico superior, 8 (38%) auxiliares en enfermería; sin embargo 9 (30%) consideran que si es un principio difícil de poner en práctica en su lugar de trabajo de las cuales 1 (11%) licenciada en enfermería, 2 (22%) enfermera técnico superior, 6 (67%) auxiliares en enfermería. Cuadro 2.

-En cuanto a las medidas de asepsia tomadas para prevenir infecciones cruzadas relacionado con el nivel académico del personal de enfermería se encontró que 30 (100%) afirman que toman medidas de asepsia para prevenir infecciones cruzadas de las cuales 10 (33%) licenciadas en enfermería, 6 (20%) enfermera técnico superior, 14 (47%) auxiliares en enfermería. Cuadro 3.

-En cuanto a las medidas de protección adecuadas para proteger la salud de los pacientes relacionado con el ambiente laboral adecuado para el desempeño de su trabajo, 2 (10%) no toman medidas de protección pero afirman que cuentan con un ambiente laboral inadecuado sin embargo 28 (93%) refieren que si toman medidas de protección de las cuales 17 (61%) afirman que el ambiente laboral es inadecuado y 11 (39%) consideran que si es adecuado. Cuadro 4.

- En cuanto a la exigencia en el trabajo relacionado con el nivel académico del personal de enfermería se obtuvo que 11 (37%) consideran que no le exigen demasiado de las cuales 3 (27%) son licenciadas en enfermería, 3 (27%) enfermeras técnico superior, 5 (46%) auxiliar en enfermería; si embargo 19 (63%) refieren que si le exigen demasiado de las cuales 7(37%) licenciada en enfermería, 3 (16%) enfermera técnico superior, 9 (47%)auxiliares en enfermería,1 (3%). Cuadro 5.

-En cuanto al salario remunerable para la labor que realizan relacionado con el nivel académico 23 (77%) considera que no es remunerable para la labor que realiza de las cuales 8 (35%) licenciada en enfermería, 4 (17%) enfermeras técnico superior ,11 (48%) auxiliares de enfermería; sin embargo consideran que si es remunerable 7 (23%) de las cuales 2 (29%) licenciadas en enfermería, 2 (29%) enfermeras técnico superior, 3 (42%) auxiliares de enfermería. Cuadro 6.

-En cuanto al trabajo organizado relacionado a los elementos del clima organizacional puestos en practica en su lugar de trabajo como la cooperación y la responsabilidad; 4 (13%) refieren que no trabajan en forma organizada de los cuales 2 (50%) refiere que no ponen en practica la cooperación y la responsabilidad ,pero 2(50%) refieren que si ponen en practica los elementos del clima organizacional ; sin embargo 26 (87%) trabajan en forma organizada de las cuales 4 (15%) no ponen en practica los elementos del clima organizacional ; 22 (85%) si los ponen en practica. Cuadro 7.

-En cuanto a la igualdad de oportunidades y trato justo relacionado con el nivel académico 7 (23%) refieren que casi siempre hay igualdad de oportunidades y trato justo de las cuales 4 (57%) licenciada en enfermería, 3 (43%) auxiliar de enfermería ; 13 (43%) muy raras veces 3 (23%) licenciada enfermería , 4 (31%)enfermeras técnico superior,6 (46%)auxiliares de enfermería; 6 (20%) nunca de las cuales 1 (17%) licenciada en enfermería, 1 (17%) enfermera técnico superior, 4 (66%) auxiliar de enfermería y 4 (13%) siempre de las cuales 2 (50%) licenciada en enfermería, 1 (25%) enfermeras técnico superior, 1 (25%) auxiliares de enfermería. Cuadro 8.

-En cuanto a las condiciones de trabajo los resultados demostraron que 14 (46.7%) refieren que en el desempeño de su trabajo no son interrumpidas por el medio físico y 16 (53.3%) ; y que si son interrumpidos ; 12(40%)refirieron que durante el desempeño de su trabajo se expone a contaminantes químicos como instrumentos sensibles al calor, irritación de los ojos y vías respiratorias o algún gas,18 (60%)refirió que si se expone; en cuanto a medidas de protección tomadas al tener contacto con los objetos maquinas o herramientas que pongan en riesgo su salud a la de los pacientes 2 (6.7%)refieren que no y 28 (93.3%) refieren que si ; en cuanto al local donde desempeña su trabajo cuanta con adecuada iluminación y temperatura adecuada 19 (63.3%)refiere que no y 11 (36.7%) refiere que si; en cuanto a si el salario remunerable para la labor que realiza 23 (76.7%) refiere que no es remunerable y 7 (23.3%) si es remunerable.cuadro 9

-En cuanto al clima organizacional las entrevistadas refirieron que el total 30 (100%) toman medidas de asepsia para prevenir las infecciones cruzadas, en cuanto a así la exigencia al realizar su trabajo 11 (36.7%) refiere que no y 19 (63.3%) refieren que si le exigen ;en cuanto a si recibe presiones por su jefe 12 (40%) refieren que no y 18 (60%) refieren que si recibe presiones; 15 (50%)refieren que no trabajan mas de 8 horas y 15 (50%) si trabajan mas de 8 horas;11 (36.7%) no se estresa al no poder resolver los problemas de sus pacientes y 19 (63.3%) si se estresa al no poder resolver los problema de sus pacientes; 4 (13.3%) no trabaja en forma organizada y 26 (86.7%) si trabaja en forma organizada; 9 (30%) no conoce los elementos del clima organizacional y 21 (70%) si conoce los elementos del clima organizacional; 6 (20%) en el desempeño de su trabajo no pone en practica los elementos del clima organizacional como es la responsabilidad y cooperación y 24 (80%) si pone en practica los elementos del clima organizacional ; 16 (53.3%) no cree que existe buena organización en su lugar de trabajo y 14 (46.7%) considera que si existe buena organizacional.cuadro 10

-En cuanto a las relaciones humanas se obtuvo que 5 (16.7%) de las entrevistadas refieren que casi siempre existen con frecuencias conflictos entre el y sus compañeros, 18 (60%) muy pocas veces existe conflictos, 7 (23.3%) nunca; 7 (23.3%) casi siempre existe igualdad de oportunidades y trato justo, 13 (43.3%) muy raras veces, 6 (20%) nunca, 4 (13.3%) siempre; en cuanto a cuales de estos principios ponen en practica en su lugar de trabajo 3 (10%) respondieron escucharme a mi mismo,1 (3.3%) hacer que me escuchen,6(20%) oír de verdad lo que el otro dice, 20 (66.7%) respondieron que todas; al preguntar que si ponían los principios de la comunicación antes mencionados 2 (6.7%) respondió que no, 28 (93.3%) respondió que si; respecto a que si consideraban a la comunicación un principio difícil de poner en practica en su lugar de trabajo 21(70%) respondió que no y 9 (30%) respondió que si ; en cuanto a que si los problemas familiares in fluyen en el desempeño de su trabajo 24 (80%)respondieron que no y 6 (20%) respondieron que si.cuadro 11

Análisis de resultados

1. El análisis del estudio en cuanto a los datos demográficos reflejan que el grupo de edad predominante oscilan entre 31-40 años, casada y con un nivel académico enfermeras tecnico superior seguido por las de 41-49 años solteras y auxiliares de enfermería.

2. En relación a la condición laboral con el nivel académico refleja que la mayoría considera que la comunicación no es un principio difícil de poner en practica en su lugar de trabajo refiriendo las licenciada de enfermería si embargo un numero significativo refiere que si es un principio difícil de poner en practica y son auxiliares de enfermería; siendo la comunicación un elemento fundamental en un equipo de trabajo.

Según kohnk, (1981) manifiesta que la comunicación es difícil de lograr entre los seres humanos considerando que se deben cumplir estos principio en el trabajo.

3. En cuanto a las medidas de asepsia tomadas para prevenir infecciones cruzadas relacionadas con el nivel académico el total de la población en estudio refiere que pone en práctica estas medidas siendo en su mayoría auxiliares de enfermería seguido por las licenciadas en enfermería.

Según Marañon Sánchez. (1985) refiere que no solo el paciente sino que también el personal de enfermería se expone a reacciones ionizantes como las radiografías, así como contaminantes químicos que pueden provocar irritación de los ojos y de las vías respiratorias.

4. En cuanto a las medidas de protección tomadas para evitar poner en riesgo la salud de los pacientes en relación al local adecuado donde desempeña su trabajo un mayor porcentaje refiere que si pone en practica las medidas de protección, pero que el local es inadecuado y una minoría refiere que no; siendo una realidad en nuestro país ya que no hay suficiente presupuesto que contribuya a brindar una atención de calidad.

Estos hallazgos los afirma Tercero (2004) refiere que el rol de enfermería es una de las categorías ocupacionales mas estresantes ya que se exponen al permanente contacto con enfermedades, el sufrimiento y la muerte; obligando a cumplir horarios extenso en días no laborables además de las difíciles condiciones en que ejerce su profesión.

5. En cuanto a la exigencia en su lugar de trabajo relacionado con el nivel académico, una gran mayoría refiere que si le exigen demasiado siendo auxiliares de enfermería seguido por las licenciadas en enfermería y un menor porcentaje considera que no le exigen demasiado siendo auxiliares e enfermería.

Según Tercero (2004) considera que la exigencia es relativa a la carga mental y a la exigencia de una tarea y la cantidad de trabajo que el trabajador desempeña por unidades de tiempo.

6. En cuanto al salario remunerable para la labor que realiza relacionado con el nivel académico un mayor porcentaje refiere que el salario que recibe no es remunerable para la labor que realiza siendo auxiliares de enfermería seguido por las licenciadas en enfermería y otra minoría refiere que si siendo auxiliares de enfermería seguido por las licenciadas de enfermería; se considera que en nuestro medio laboral no es suficiente ya que se trabaja mas tiempo y con mas exigencia por un mismo salario.

Según Drovetta (1987) refiere que el personal de enfermería a pesar de realizar diferentes trabajos tanto administrativos y a la vez asistencial no recibe una remuneración salarial ni otras prestaciones sociales perjudicando su salud mostrándose inquietas, agotadas y con falta de concentración.

7. En cuanto al trabajo en forma organizado relacionado con los elementos del clima organizacional como la responsabilidad y cooperación un mayor porcentaje refiere que si trabaja en forma organizada poniendo en práctica los elementos del clima organizacional y un porcentaje significativo refiere que si trabaja en forma organizada pero que no ponen en práctica los elementos del clima organizacional; como se puede observar hay un número significativo que se contradice ya que refiere trabajar en forma organizada y que no pone en práctica los elementos del clima organizacional lo que demuestra que desconocen el significado de clima organizacional.

Según Litwin y Stinger (1978) refiere que el clima organizacional es un fenómeno interviniente que median entre los factores del sistema organizacional y las tendencias motivacionales de traducen en un comportamiento que tiene consecuencia sobre la organización del trabajo.

8. En cuanto a la igualdad de oportunidades y trato justo relacionado al nivel académico y los resultados reflejan que una mayoría refiere que muy pocas veces hay igualdad de oportunidades siendo auxiliares de enfermería seguido de las enfermeras técnico superior y una minoría refiere que casi siempre hay igualdad de oportunidades con un nivel académico de licenciadas en enfermería sin embargo en la actualidad lastimosamente existe las diferencias de oportunidades relacionado al nivel jerárquico que desempeña cada personal.

Según López NH (1970) considera que el trato justo es un sistema equitativo de reconocimiento basado en las normas conocidas, trabajador quiere estar seguro que las personas que juzgan actúan con imparcialidad que se aplican a todas las normas sin privilegio y favoritismo.

9. En cuanto a las condiciones de trabajo la mayoría respondieron que si son interrumpidos por el medio físico (ruido, calor, poca iluminación.), en cuanto a que si durante su desempeño de su trabajo se expone a contaminantes químicos como instrumentos sensibles al calor, irritación de los ojos y vías respiratorias, toma medidas de protección al tener contacto con los objetos máquinas o herramientas que pongan en riesgo su salud y la de los pacientes, el local

donde desempeña su trabajo no cuenta con adecuada iluminación y temperatura adecuada, el salario que recibe es remunerable para la labor que desempeña, el salario que recibe no es remunerable para la labor que desempeña.

Todos estos hallazgos son una realidad en nuestro medio ya que no se cuenta con suficiente presupuesto para brindar buenas condiciones a todo el personal para que estos puedan brindar una atención con calidez, comodidad y sobre todo una atención de calidad a cada paciente para que estos se sientan satisfechos por la atención brindada a los usuarios que demanden atención.

10. En relación al clima organizacional un mayor porcentaje considera que al tener contacto con los pacientes toma en cuenta medidas de asepsia para prevenir infecciones cruzadas, Le exigen demasiado al realizar su trabajo, Recibe presiones por su jefe, Trabaja más de 8 horas, Se estresa al no poder resolver los problemas de sus pacientes, trabaja en forma organizada, Conoce usted los elementos del clima organizacional, En el desempeño de su trabajo ponen en práctica los elementos del clima organizacional como responsabilidad, cooperación, que consideran no hay buena organización en su lugar de trabajo.

Siendo una realidad en nuestro medio ya que se presentan todos estos elementos.

11. En relación a las relaciones humanas del personal de enfermería se obtuvo que las entrevistadas refirieron que muy pocas veces se presentan conflictos entre sus compañeros de trabajo, muy raras veces hay igualdad de oportunidades y trato justo entre el jefe y sus subordinados, refieren poner en práctica los principios de la comunicación en su lugar de trabajo considerando a la comunicación un principio difícil de poner en práctica y los problemas familiares no influyen en el desempeño de su trabajo.

Probablemente las relaciones humanas del personal en estudio se ven afectadas por una serie de elementos que se deben de mejorar para lograr buenas relaciones humanas entre el gremio de enfermería.

CONCLUSIONES

La gran mayoría del personal de enfermería que laboran tanto en el centro de salud como en los puestos de salud, es de sexo femenino, del área urbana, la edad predominante oscila entre las edades de 31-40 años de edad, casada con un nivel académico de enfermeras técnico superior.

Las condiciones en que el personal de enfermería ejerce su profesión es que son interrumpidos por el medio físico, se exponen constantemente a contaminantes químicos como instrumentos sensibles al calor irritación de los ojos y las vías respiratorias y otros gases, ponen en prácticas medidas de protección para evitar poner en riesgo la salud de los pacientes, el local donde desempeñan su trabajo no cuenta con adecuada iluminación y temperatura adecuada, consideran que el salario que reciben no es remunerable para la labor que realizan.

En cuanto al clima organizacional las entrevistadas refieren que ellas ponen en práctica las medidas de asepsia para prevenir infecciones cruzadas, la exigencia que ellas perciben que demasiado y también reciben presiones por sus jefes, trabajando más de 8 horas, se estresan al no poder resolver los problemas de sus familiares, trabajan en forma organizada, poniendo en práctica los elementos del clima organizacional como son la cooperación y la responsabilidad y sobre todo refieren que no existe buena organización en su lugar de trabajo.

Las relaciones humanas probablemente se ven afectadas ya que muy pocas veces se presentan conflictos entre sus compañeros de su trabajo, muy raras veces existe igualdad de oportunidades y trato justo entre jefes y subordinados, ponen en práctica los principios de la comunicación como es escucharme a mí mismo, hacer que me escuchen, oír de verdad lo que el otro dice, ponen en práctica los principios de la comunicación, consideran que la comunicación no es un principio difícil de poner en práctica en su lugar de trabajo, los problemas no influyen en el desempeño de sus labores.

RECOMENDACIONES

AL PERSONAL DE ENFERMERIA:

- Que siempre pongan en práctica las medidas de protección y de asepsia para no poner en riesgo su salud y la de los pacientes de esta forma se brindara una la mejor atención a los pacientes.
- Informarse sobre lo que es clima organizacional y sus elementos para ponerlos en practica en su lugar de trabajo.
- Mejorar las relaciones con su equipo de trabajo poniendo en práctica los elementos de la comunicación.

AL GERENTE DE ENFERMERIA.

- Realizar encuentros con el personal de enfermeria sobre relaciones humanas y comunicación para que estos puedan mejorarla en su lugar de trabajo.
- Dar capacitación al personal de enfermeria sobre clima organizacional y sus elementos para que estos lo puedan poner en práctica en su lugar de trabajo.
- Que se tome en cuenta y que se respete la opinión de cada uno del equipo de trabajo que usted dirige para lograr una mejor relación de trabajo y confianza entre los trabajadores.

BIBLIOGRAFIA

1. López N.H.El arte de las relaciones Humanas en la vida y el trabajo. Managua, editorial-Managua 1970.
2. López H. Manual de relaciones Humanas. Managua, imprenta nacional, Managua 1998.
3. Revista Basileña.Relaciones interpersonales en la profesión de enfermería. Brasil 1986.
4. Llanes, R. Matuz Rodríguez S, Méndez Salinas E. Factores laborales y actitudinales que intervienen en las relaciones humanas del equipo de enfermería de los servicios de medicina interna y ortopedia.Hospital Escuela Oscar Danilo Rosales Arguello II trimestre León 2003(Monografía UNAN León 2003).
5. Ncional Institute For Occupational, Safeti And Health Niosh, de los Estados Unidos Octubre 2001.
6. Martínez Ríos S. Relaciones humanas en enfermería segunda ed, editorial ínter América, Colombia 1990.
7. Castellón Villela E. Condición de trabajo y Salud segunda ed. Barcelona España. Centro Nacional de condición INSHT 1990.
8. Perfil técnico de enfermería monografía lima Perú Universidades Enrique Guzmán y Valle y La Habana de Cuba julio 2006[consultada15/09/07]. Disponible en: <http://www.monografias.com/trabajos39/perfil-tecnico-enfermeria/perfil-tecnico-enfermeria.shtml>.

9. Marañón J, Sánchez .Radiaciones ionizantes y no ionizantes en Benavides salud laboral 1985.
10. Tercero R.M. Factores sociales actitudinales y políticas de estudio asociado al ausentismo laboral del personal de enfermería del Hospital España de Chinandega 2004 (Monografía UNAN León 2004).
- 11.Serra P. Manipulación de carga, taller sobre salud laboral en los hospitales, editorial Andalucía, Octubre 1995.
12. Litwin, Stinger. Clima organizacional, Managua 1978.
13. Drovetta S.Paltex. Análisis de las organizaciones de la Salud cuarta ed, Organización panamericana de la salud 1987.
14. clima organizacional monografía.universidad nacional de mexico2007 [consultada 10/10/07.disponible en <http://www.monografias.com/trabajo6/clior/clior.shtml>. 13. King M. enfermería como profesión, fisiología, principios y objetivos e imagen, editorial Limusa 1995.
15. King m.enfermria como profesion, fisiologia, principios y objetivos e imagen editorial limusa 1995.
16. Kohnk M. Accesoría profesional en servicio de enfermería primera ed, editorial Limusa México 1981.

ANEXOS

DATOS DEMOGRAFICOS

Cuadro 1

Características demográficas del personal de enfermería del personal.

Edad	Nivel Académico							
	Licenciada en enfermería		Enfermera técnico superior		Auxiliar de enfermería		total	
	N	%	N	%	N	%	N	%
20-30	-	-	1	100	-	-	1	3
31-40	1	6	8	50	7	44	16	53
41-49	-	-	3	38	5	62	8	27
50 a+	-	-	3	60	2	40	5	17
Total	-	-		-	-	-	30	100
Estado civil								
Casado	1	7	8	53	6	40	15	50
Soltero	-	-	5	45	6	55	11	37
Unión libre	-	-	2	50	2	50	4	13
total							30	100

Condición laboral

Cuadro 2

Comunicación principio de poner en práctica relacionado con el nivel académico del personal de enfermería.

Comunicación principio difícil de poner en práctica.	Nivel académico							
	Licenciada en enfermería		Enfermera técnico superior		Auxiliar de enfermería		total	
	N	%	N	%	N	%	N	%
No	9	43	4	19	8	38	21	70
Si	1	11	2	22	6	67	9	30
total							30	100

Cuadro 3

Medidas de asepsia para evitar infecciones cruzadas relacionadas con el nivel académico del personal de enfermería.

Medidas de asepsia tomadas para prevenir infecciones cruzadas	Nivel académico							
	Licenciadas en enfermería		Enfermera técnico superior		Auxiliar de enfermería		total	
	N	%	N	%	N	%	N	%
Si	10	33	6	20	14	47	30	100
No	-	-	-	-	-	-	-	-
Total							30	100

Cuadro 4

Medidas de protección adecuadas relacionadas con el local adecuado para su trabajo.

Medidas de protección para evitar poner en riesgo la salud de los pacientes.	Local adecuado para su trabajo					
	No		si		total	
	Nº	%	Nº	%	Nº	%
No	2	10	-	-	2	7
Si	17	61	11	39	28	93
total					30	100

Cuadro 5

Le exigen demasiado en su trabajo relacionado con el nivel académico del personal de enfermería.

Le exigen demasiado en su trabajo	Nivel académico							
	Licenciada en enfermería		Enfermera técnico superior		Auxiliar de enfermería		Total	
	N	%	N	%	N	%	N	%
No	3	27	3	27	5	46	11	37
Si	7	37	3	16	9	47	19	63
total							30	100

Cuadro 6

Salario remunerable para la labor que realizan relacionado con el nivel académico del personal de enfermería.

Salario remunerable para la labor que realiza.	Nivel académico							
	Licenciada en enfermería		Enfermería técnico superior		Auxiliar de enfermería		total	
	N	%	N	%	N	%	N	%
No	8	35	4	17	11	48	23	77
Si	2	29	2	29	3	42	7	23
Total							30	100

Clima organizacional

CUADRO 7

Trabaja en forma organizada relacionado poner en práctica los elementos del clima organizacional (responsabilidad y cooperación)

Trabaja en forma organizada	Ponen en práctica los elementos del clima organizacional.					
	No		si		total	
	Nº	%	Nº	%	Nº	%
No	2	50	2	50	4	13
Si	4	15	22	85	26	86
total					30	100

Cuadro 8

Igualdad de oportunidades y trato justo relacionado con el nivel académico
Del personal de enfermería.

Igualdad de Oportunidades Y trato justo.	Nivel académico							
	Licenciad enfermeri		Enfermera profesional.		Auxiliar de enfermería		total	
	N	%	N	%	N	%	N	% N
Casi siempre	4	57	-	-	3	43	7	23
Muy raras veces	3	23	4	31	6	46	13	43
nunca	1	17	1	17	4	66	6	20
Siempre	2	50	1	25	1	25	4	20
Total							30	100

Cuadro 9

CONDICIONES DE TRABAJO

Usted es interrumpido en el desempeño de su trabajo por medio físico		
No	14	46,7%
Si	16	53,3%
Total	30	100,0%
Durante el desempeño de su trabajo se expone a contaminantes químicos como instrumentos sensibles al calor, irritación de los ojos y vías respiratorias o algún gas		
No	12	40,0%
Si	18	60,0%
Total	30	100,0%
Usted toma medidas de protección al tener contacto con los objetos maquinas o herramientas que pongan en riesgo su salud y la de los pacientes		
No	2	6,7%
Si	28	93,3%
Total	30	100,0%
El local donde desempeña su trabajo cuenta con adecuada iluminación y temperatura adecuada		
No	19	63,3%
Si	11	36,7%
Total	30	100,0%
Considera que el salario que recibe es remunerable para la labor que desempeña		
No	23	76,7%
Si	7	23,3%
Total	30	100,0%

Cuadro 10
CLIMA ORGANIZACIONAL

VARIABLE	N	%
Usted al tener contacto con los pacientes toma en cuenta medidas de asepsia para prevenir infecciones cruzadas		
Si	30	100,0%
Total	30	100,0%
Le exigen demasiado al realizar su trabajo		
No	11	36,7%
Si	19	63,3%
Total	30	100,0%
Recibe presiones por su jefe		
No	12	40,0%
Si	18	60,0%
Total	30	100,0%
Trabaja mas de 8 horas		
No	15	50,0%
Si	15	50,0%
Total	30	100,0%
Se estresa al no poder resolver los problemas de sus pacientes		
No	11	36,7%
Si	19	63,3%
Total	30	100,0%
Usted trabaja en forma organizada		
No	4	13,3%
Si	26	86,7%
Total	30	100,0%
Conoce usted los elementos del clima organizacional		
No	9	30,0%
Si	21	70,0%
Total	30	100,0%
En el desempeño de su trabajo pone usted en practica los elementos del clima organizacional como responsabilidad, cooperación		
No	6	20,0%
Si	24	80,0%
Total	30	100,0%
Cree usted que hay buena organización en su lugar de trabajo		
No	16	53,3%
Si	14	46,7%
Total	30	100,0%

Cuadro 11.

RELACIONES HUMANAS.

VARIABLE	N	%
Con frecuencia se presentan conflictos entre usted y sus compañeros de su trabajo		
Casi siempre	5	16,7%
Muy pocas veces	18	60,0%
Nunca	7	23,3%
Total	30	100,0%
Hay igualdad de oportunidades y trato justo entre el jefe y subordinado		
Casi Siempre	7	23,3%
Muy raras veces	13	43,3%
Nunca	6	20,0%
Siempre	4	13,3%
Total	30	100,0%
Cuales de estos principios de comunicación pone usted en practica		
Escucharme a mi mismo	3	10,0%
Hacer que me escuchen	1	3,3%
Oír de Verdad lo que el otro dice	6	20,0%
Todas	20	66,7%
Total	30	100,0%
Pone en practica los principios de la comunicación anteriormente mencionados		
No	2	6,7%
Si	28	93,3%
Total	30	100,0%
Considera que la comunicación es un principio difícil de poner en practica en su equipo de trabajo		
No	21	70,0%
Si	9	30,0%
Total	30	100,0%
Los problemas familiares influyen en el desempeño de su trabajo		
No	24	80,0%
Si	6	20,0%
Total	30	100,0%

CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES.

fecha	actividad	responsable
05/10/07	Selección del tema	Br.yissela cortez Br.Damaris herrera
10/10/07	-Elaboración del problema. -Elaboración de objetivos.	Br.yissela cortez Br.Damaris herrera
15/10/07 20/10/07	-búsqueda de información para el marco teórico	Br.yissela cortez Br.Damaris herrera
07/11/07 10/11/07	-elaboración de marco teórico, diseño metodológico.	Br.yissela cortez Br.Damaris herrera
25/11/07	Elaboración de instrumento.	Br.yissela cortez Br.Damaris herrera
14/02/08	Entrega de protocolo	Br.yissela cortez Br.Damaris herrera
26/03/08	Mejora de protocolo	Br.yissela cortez Br.Damaris herrera
10/11/08	Recolección de datos.	Br.yissela cortez Br.Damaris herrera
24/11/08	-Elaboración de resultados. -análisis de resultados.	Br.yissela cortez Br.Damaris herrera
20/01/09	-elaboración de conclusiones y recomendaciones.	Br.yissela cortez Br.Damaris herrera
18/02/09	Elaboración de mejoras	Br.yissela cortez Br.Damaris herrera

ENTREVISTA

El presente estudio es realizado por las estudiantes de V año de licenciatura en enfermería con el fin de determinar las condiciones laborales relacionado a las relaciones humanas del personal de enfermería del territorio perla Maria Norori.

I. Datos Demográficos:

Edad_____

sexo_____

Estado civil_____

años de trabajo_____

Nivel académico_____

religión_____

Procedencia_____

II. Condición laboral:

1-¿usted es interrumpido en el desempeño de su trabajo por el medio físico?

Si_____ no_____

2-¿Durante el desempeño de su trabajo se expone a contaminantes químicos Como instrumentos sensibles al calor, irritación de los ojos y vías respiratorias o algún gas?

Si_ no_

3-¿usted al tener contacto con los pacientes toma en cuenta medidas de asepsia para prevenir infecciones cruzadas?

Si___ no___

4-¿usted toma medidas de protección al tener contacto con objetos, maquinas o herramientas que pongan en riesgo su salud y la de los pacientes?

Si__ no__

5-¿El local donde desempeña su trabajo cuenta con adecuadas iluminación y temperatura ambiental?

Si___ no___

6-¿Le exigen demasiado al realizar su trabajo?

Si___ no___

7-¿Recibe presiones por su jefe?

Si___ no___

8-¿Trabaja mas de 8 horas?

Si___ no___

9-¿-Con frecuencia se presentan conflictos entre usted y sus compañeros de su trabajo?

-Siempre_____

-casi siempre__

-muy pocas veces_____

-nunca_____

10se estresa al no poder resolver los problemas de sus pacientes.

Si__ no__

Clima organizacional.

11-¿usted trabaja en forma organizada?

Si_____ no_____

12-¿conoce usted los elementos del clima organizacional?

Si__ no__

13-¿en el desempeño de su trabajo pone usted en práctica los elementos del clima organizacional como responsabilidad y cooperación?

Si__ no__

14-¿cree usted que hay buena organización en su lugar de trabajo?

Si_ no__

16¿-considera que el salario que recibe es remunerable para la labor que desempeña?

Si_ no_

Relaciones Humanas.

17-¿hay igualdad de oportunidad y trato justo entre el jefe y subordinados?

Siempre_

Casi siempre_

Muy pocas veces_

Nunca_

18. ¿Cuáles de estos principios de la comunicación pone usted en practica?

Oír de verdad lo que el otro dice_____

Hacer que me escuchen_____

Escucharme a mi mismo_____

Todas_____

19-¿pone en práctica los principios de la comunicación anteriormente mencionados?

Si___ no___

20-¿considera que la comunicación es un principio difícil de poner en práctica en su equipo de trabajo?

Si___ no___

21. ¿Los problemas familiares influyen en el desempeño de su trabajo?

Si___ no___

CONSENTIMIENTO INFORMADO

RESPONSABLES: _____

ASESOR METODOLOGICO: _____

Las estudiantes del V año de licenciatura en enfermería de la escuela de enfermería de la UNAN-LEON Bra. ANA YISSELA CORTEZ CASTILLO y Bra. YELBA DAMARIS HERRERA PALMA, estamos solicitando formalmente el permiso de participar en una investigación científica con el objetivo de Determinar las condiciones laborales del personal de enfermería relacionado a las relaciones humanas del territorio del centro de salud PERLA MARIA NORORI en el periodo comprendido del primer trimestre del 2008; para optar al título de licenciatura en enfermería a través de una entrevista individual la cual será anónima y voluntaria

Mediante la firma de este formato, doy mi autorización para participar en dicho estudio, realizando la entrevista.

Los resultados servirán para lograr en un futuro mejorar las relaciones humanas entre el equipo de trabajo. posteriormente las investigadoras darán a conocer a ustedes los resultados del estudio

Firma del participante.

Firma del investigador