



UNIVERSIDAD TÉCNICA DEL NORTE
FACULTAD CIENCIAS DE LA SALUD
CARRERA DE ENFERMERÍA

TEMA:

"INFLUENCIA DEL HORARIO DE TRABAJO EN LA SALUD DEL PERSONAL DE ENFERMERÍA DEL HOSPITAL SAN VICENTE DE PAÚL, IBARRA 2019".

Trabajo de Grado previo a la obtención del título de Licenciada
en enfermería

AUTORA: Gabriela Lizbeth Pantoja González

DIRECTORA: Msc. Geovanna Narciza de Jesús Altamarino Zabala

IBARRA - ECUADOR

2019

CONSTANCIA DE APROBACIÓN DE LA DIRECTORA DE TESIS

En calidad de Directora de la tesis de grado titulada **“INFLUENCIA DEL HORARIO DE TRABAJO EN LA SALUD DEL PERSONAL DE ENFERMERÍA DEL HOSPITAL SAN VICENTE DE PAÚL, IBARRA 2019”** de autoría de Gabriela Lizbeth Pantoja González para obtener el Título de Licenciada en Enfermería, doy fe que dicho trabajo reúne los requisitos y méritos suficientes para ser sometidos a presentación y evaluación por parte del jurado examinador que se designe.

En la ciudad de Ibarra, a los 20 días del mes de Julio del 2019



MSc. Geovanna Narciza de Jesús Altamirano Zabala

C.C: 1801847086

DIRECTORA DE TESIS



UNIVERSIDAD TÉCNICA DEL NORTE
BIBLIOTECA UNIVERSITARIA
AUTORIZACIÓN DE USO Y PUBLICACIÓN A FAVOR DE LA
UNIVERSIDAD TÉCNICA DEL NORTE

1. IDENTIFICACIÓN DE LA OBRA

En cumplimiento del Art. 144 de la Ley de Educación Superior, hago la entrega del presente trabajo a la Universidad Técnica del Norte para que sea publicado en el Repositorio Digital Institucional, para lo cual pongo a disposición la siguiente información:

DATOS DE CONTACTO			
CÉDULA DE IDENTIDAD:	1004000616		
APELLIDOS Y NOMBRES:	Pantoja González Gabriela Lizbeth		
DIRECCIÓN:	Ejido de Caranqui		
EMAIL:	gaby8196@hotmail.es		
TELÉFONO FIJO:	2651634	TELÉFONO MÓVIL:	0988545107
DATOS DE LA OBRA			
TÍTULO:	“INFLUENCIA DEL HORARIO DE TRABAJO EN LA SALUD DEL PERSONAL DE ENFERMERÍA DEL HOSPITAL SAN VICENTE DE PAÚL, IBARRA 2019”		
AUTOR (ES):	Pantoja González Gabriela Lizbeth		
FECHA:	08/07/2019		
SOLO PARA TRABAJOS DE GRADO			
PROGRAMA:	<input checked="" type="checkbox"/> PREGRADO <input type="checkbox"/> POSGRADO		
TITULO POR EL QUE OPTA:	Licenciatura en Enfermería		
ASESOR /DIRECTOR:	MSc. Geovanna Narciza de Jesús Altamirano Zabala		

2. CONSTANCIAS

El autor manifiesta que la obra objeto de la presente autorización es original y se la desarrolló, sin violar derechos de autor de terceros, por lo tanto, la obra es original y es el titular de los derechos patrimoniales, por lo que asume la responsabilidad sobre el contenido de la misma y saldrá en defensa de la Universidad en caso de reclamación por parte de terceros.

Ibarra, a los 20 días del mes de Julio del 2019

LA AUTORA



Pantoja González Gabriela Lizbeth

AUTORA C.I.: 1004000616

REGISTRO BIBLIOGRÁFICO

Guía: FCCS-UTN

Fecha: Ibarra, 20 de Julio del 2018

PANTOJA GONZÁLEZ GABRIELA LIZBETH “Influencia del horario de trabajo en la salud del personal de enfermería del hospital San Vicente de Paúl, Ibarra 2019” / TRABAJO DE GRADO. Licenciada en Enfermería. Universidad Técnica del Norte. Ibarra, de Julio del 2019.

DIRECTOR: MSc. Geovanna Narciza de Jesús Altamirano Zabala

El principal objetivo de la presente investigación fue analizar como el horario de trabajo afecta la salud del personal de enfermería del hospital San Vicente de Paúl.

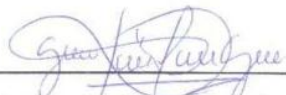
Entre los objetivos específicos se encuentran: Caracterizar socio laboralmente a los sujetos de estudio; Evaluar el estado de salud y las condiciones laborales de los profesionales de enfermería; Establecer la relación existente entre horario de trabajo y salud de los profesionales de enfermería; Definir estrategias de mejora en función de los resultados obtenidos con el fin de mitigar dichos efectos.

Fecha: Ibarra, a los 20 días del mes de Julio del 2019



MSc. Geovanna Narciza de Jesús Altamirano Zabala

Directora de Tesis



Gabriela Lizbeth Pantoja González

Autora

DEDICATORIA

Este trabajo está dedicado a Dios por permitirme llegar hasta este momento de mi vida, por darme la fuerza necesaria para superar todos los obstáculos que se me han presentado.

A mis queridos padres y hermanos por estar siempre pendientes de mí y de mi proceso formativo, tanto académico así como personal, pues sin su apoyo, colaboración e inspiración esto no habría sido posible.

Gaby Pantoja González

AGRADECIMIENTO

Agradezco a Dios por haber sido el pilar fundamental en mi vida, por ser la fortaleza en momentos de adversidad.

A mis padres, cuya vida ha sido un gran ejemplo de lucha y superación constante, por apoyarme incondicionalmente, dedicando tiempo, esfuerzo y recursos, para que pueda seguir adelante con mi vida profesional.

A mis hermanos, por motivarme y darme ánimo durante este arduo camino, por tantos desvelos compartidos, por ser mis mejores amigos y estar siempre presentes en alegrías y fracasos.

A la Msc. Geovanna Altamirano y a todos mis docentes que gracias a su conocimiento y experiencia han sabido guiarme durante todo este proceso.

A todas las personas que de una u otra forma, colaboraron para la realización y culminación de este proyecto.

Gaby Pantoja González

ÍNDICE

CONSTANCIA DE APROBACIÓN DE LA DIRECTORA DE TESIS	ii
AUTORIZACIÓN DE USO Y PUBLICACIÓN A FAVOR DE LA UNIVERSIDAD TÉCNICA DEL NORTE	iii
REGISTRO BIBLIOGRÁFICO	v
DEDICATORIA	vi
AGRADECIMIENTO.....	vii
ÍNDICE	viii
ÍNDICE DE TABLAS	xi
RESUMEN.....	xii
ABSTRACT	xiii
TEMA:	xiv
CAPÍTULO I.....	1
1. Problema de Investigación	1
1.1 Delimitación del Problema	1
1.3 Justificación	7
1.4 Objetivos.....	10
1.4.1 Objetivo General	10
1.4.2 Objetivos Específicos.....	10
CAPÍTULO II	12
2. Marco teórico.....	12
2.1. Marco Referencial.....	12
2.2 Marco Contextual	16
2.2.1 Reseña histórica del Hospital San Vicente de Paúl.....	16
2.2.2 Datos del Hospital San Vicente de Paúl.....	17
2.2.3 Valores y Principios Institucionales.....	18
2.3 Marco Conceptual.....	23
2.3.1 Enfermería	23
2.3.2 Trabajo.....	25
2.3.3 Jornada laboral.....	26

2.3.4 Salud	28
2.3.5 Consecuencias del trabajo sobre la salud.....	28
2.3.6 Consecuencias físicas	28
2.3.4 Consecuencias psicológicas	36
2.3.5 Consecuencias sociales	37
2.4 Marco Legal.....	38
2.4.1 Constitución de la República del Ecuador	38
2.4.3 Ley orgánica de servicio público, LOSEP	40
2.5 Código Deontológico del CIE para la profesión de enfermería.....	42
2.4.6. Declaración de Helsinki	43
CAPÍTULO III.....	45
3. Metodología de la investigación	45
3.1 Diseño de la investigación	45
3.2 Tipo de investigación.....	46
3.3 Localización y ubicación del estudio.....	46
3.4 Población	47
3.4.1 Muestra.....	48
3.4.2 Criterios de inclusión	49
3.4.3 Criterios de exclusión.....	49
3.5 Operalización de variables	51
3.6 Métodos de recolección de información.....	58
3.7 Análisis de datos	59
CAPÍTULO IV.....	61
4. Resultados de la investigación	61
CAPÍTULO V	80
5. Conclusiones y recomendaciones.....	80
5.1. Conclusiones.....	80
5.2 Recomendaciones	81
BIBLIOGRAFÍA.....	82
AFICHES INFORMATIVOS	89
ANEXOS.....	91

Anexo 1. Oficio para aplicar los instrumentos	91
Anexo 2. Respuesta de aprobación por parte de la institución.....	92
Anexo 3. Encuesta.....	93
Anexo 4. Cuestionario de la Entrevista	99
Anexo 5. Consentimiento Informado	99
Anexo 6. Aplicación de encuestas.....	102
Anexo 7. Aplicación de entrevistas	102

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1: Personal de enfermería del HSVP.....	47
Tabla 2: Puntajes para la evaluación de la encuesta	59
Tabla 3: Características sociales	61
Tabla 4: Características laborales.....	62
Tabla 5: Afectación global de los profesionales de enfermería	64
Tabla 6: Horario de trabajo relacionado con la afectación global	65
Tabla 7: Servicio relacionado con la afectación global	66

RESUMEN

"INFLUENCIA DEL HORARIO DE TRABAJO EN LA SALUD DEL PERSONAL DE ENFERMERÍA DEL HOSPITAL SAN VICENTE DE PAÚL, IBARRA 2019"

Autora: Gabriela Lizbeth Pantoja González

Correo: gaby8196@hotmail.es

El personal de enfermería está inmerso dentro de una complejidad de tareas, exigiéndoles concentración, estado de alerta, rapidez, calidad, liderazgo, entre otras, sumándole a esto, dichos profesionales están expuestos a horarios de trabajo rotativos que pueden ser diurnos como nocturnos y que pueden traer repercusiones negativas, afectándoles en su salud en forma holística. Esta investigación se realizó con el objetivo de analizar como el horario de trabajo afecta la salud del personal de enfermería del hospital San Vicente de Paúl. Es un estudio con enfoque cualicuantitativo, descriptivo, correlacional y de corte transversal. Para evaluar las condiciones laborales y la salud se aplicó un instrumento previamente validado mediante una prueba piloto, y adicionalmente se realizó entrevistas que permitan profundizar dicha información. El grupo de estudio fue una muestra de 118 profesionales, de los cuales en su mayoría corresponden a personas de edades entre los 31 y 40 años, de etnia mestiza, mujeres, casadas, que tienen entre 2 y 4 hijos, que prestan actividades de tipo asistencial, con nombramiento definitivo, con título de licenciatura, trabajando un promedio de 12 horas y realizando más de 4 veladas en el mes. Respecto a su afectación se obtuvieron niveles graves y moderados en un 69,5% y 30,5% respectivamente, lo que indica que sus condiciones de trabajo no son las óptimas, pues favorecen de forma grave su estado de salud. Los resultados demuestran que existe relación entre el horario de trabajo y la salud, puesto que a mayor número de horas trabajadas, mayor es el grado de afectación.

Palabras clave: Horario de trabajo, condiciones laborales, salud, personal de enfermería, repercusiones

ABSTRACT

"WORK SCHEDULE INFLUENCE IN THE NURSING STAFF HEALTH OF SAN VICENTE DE PAÚL HOSPITAL, IBARRA, 2019"

Author: Gabriela Lizbeth Pantoja González

Email: gaby8196@hotmail.es

The nursing staff is immersed in tasks which demand concentration, alertness, speed, quality, leadership, also these professionals are exposed to rotating work schedules and that may have negative repercussions, affecting their health. This research was carried out with the objective of analyzing how the work schedule affects the health of the nursing staff of the San Vicente de Paúl Hospital. It is a study with a qualitative, descriptive, correlational and cross-sectional approach. To evaluate working conditions, a previously validated tool was applied through a pilot test, and interviews were used to deepen the data gathering process. The study group was composed of 118 professionals, most of whom are people between the ages of 31 and 40, of mixed race, mostly women, married, who have between 2 and 4 children, who provide activities of assistance, with tenure and bachelor's degree, working an average of 12 hours and with more than 4 night shifts per month. Regarding its affectation, severe and moderate levels were obtained in 69.5% and 30.5% respectively, which indicates that their working conditions are not optimal. The results show that there is a relationship between working hours and health, since the greater number of hours worked, the greater the degree of affectation is.

Key words: work schedule, working conditions, health, nursing staff, repercussions

TEMA:

“Influencia del horario de trabajo en la salud del personal de enfermería del hospital
San Vicente de Paúl, Ibarra 2019”

CAPÍTULO I

1. Problema de Investigación

1.1 Delimitación del Problema

Al analizar la realidad global en la que vivimos claramente podemos evidenciar que la población mundial ha ido en aumento, el número de nacimientos ha duplicado el número de defunciones. Según la OMS la salud se define como un estado de completo bienestar físico, mental y social, y no solamente la ausencia de afecciones o enfermedades, tal es así que este es un aspecto sumamente importante puesto que el personal de salud, en especial el de enfermería, siendo el encargado del cuidado directo del paciente, está obligado a someterse a prestar servicios de salud las 24 horas del día, los 365 días del año, sin considerarse en muchas ocasiones las diversas circunstancias que pueden deteriorar su estado actual de salud y con ello traer grandes repercusiones (1).

Es así que las largas jornadas de trabajo pueden afectar negativamente tanto en el ámbito laboral, así como social y familiar de los individuos. Las dificultades en las relaciones sociales y en las actividades personales, así como la falta de tiempo para el esparcimiento y el cuidado de la salud son frecuentemente relacionadas a las jornadas de trabajo extensas u horarios rotativos. Por lo que estos han sido asociados a un conjunto de enfermedades y síntomas tales como episodios depresivos, hipertensión arterial, problemas musculo esqueléticos, trastornos gastrointestinales, estrés, fatiga, entre otros. Además de estar asociados a comportamientos inadecuados de salud, tales como, al mayor consumo de alcohol, al tabaquismo, a la reducción de ejercicio físico y al estándar inadecuado de trastornos del sueño (2).

La mayoría de los problemas que aquejan a estos profesionales, y en general a las personas que trabajan por turnos se asocian a la calidad del sueño que disfrutan

durante el día después de un turno de noche y, en menor medida, al descanso anterior al inicio del turno de mañana. Como el funcionamiento de los ritmos circadianos es tal que el organismo está preparado para la actividad diurna y el reposo nocturno, al finalizar un turno de noche, el cuerpo no se encuentra, perfectamente predispuesto para el sueño. También pueden influir otros factores. En efecto, la luz natural puede perturbar el sueño, y el nivel de ruidos es mayor durante el día que por la noche. Así, la mayoría de los trabajadores del turno de noche se quejan del ruido de los niños y del tráfico. Además, muchos profesionales de enfermería interrumpen su descanso diurno para realizar otras actividades, reduciendo las horas de sueño y al cabo de numerosas jornadas consecutivas de trabajo nocturno, se suele producir un déficit acumulado de sueño que tiene repercusiones tanto en la productividad como en la salud, así como en la posibilidad de un mayor riesgo de accidentes (3).

En América Latina se han realizado varias investigaciones acerca de esa problemática, tal es el caso de un estudio llevado a cabo en Antioquia, Colombia acerca de la influencia de la jornada de trabajo en la salud del personal de enfermería, en el cual los autores concluyeron que las condiciones de trabajo desmejoran el estado de salud, y se muestra una relación significativa, con una confianza del 95% en el cual se halló que las horas laborales diarias están relacionadas directamente con que enfermeros y enfermeras sientan que su salud ha disminuido a raíz de su carga laboral y horarios de trabajo, por lo que se evidencia que esta problemática no está contextualizada sólo en zonas específicas y aunque el ambiente económico, social y cultural de cada país sea único y genere condiciones particulares en cada región, ésta sin duda, es una realidad a la que se debe enfrentar el desarrollo del ejercicio de la enfermería, que se vive a diario y de forma generalizada pues parece ser común en el ámbito mundial (4).

Dentro del contexto, en relación al trabajo se señala que sirve para atender necesidades materiales y que además guarda relación con la realización personal. Por lo que sobre esta base se afirma los beneficios del trabajo, pues este no debería

provocar enfermedades o discapacidades, ni mucho menos debería matar. No obstante, miles de personas sufren repercusiones sobre su salud, y en casos más extremos, pueden llegar a causar la muerte, es así que cada año cuesta la vida de 2,78 millones de personas. Asimismo, el trabajo debería promover, y no violar, los derechos laborales y demás derechos humanos de quienes lo realizan, sin embargo esta no es la situación que se vive en muchos casos, pero debido al temor que se genera por la probable pérdida de su empleo, muchas personas prefieren callar esta realidad, pues sin duda el trabajo es irremediamente necesario para poder cubrir las necesidades materiales y poder solventarse tanto de manera personal así como a las familias que están detrás de cada profesional, por lo que el contenido y la forma en cómo está organizado el trabajo también tienen gran relevancia en si existe o no consecuencias sobre su salud (5).

En Ecuador, según el Ministerio de Salud Pública, el personal de enfermería debe acoplarse a horarios rotativos según la necesidad de los servicios donde labora, cumpliendo mensualmente con un total de 160 horas mensuales; por lo antes mencionado, el personal de enfermería que forma parte del equipo multidisciplinario de salud, debe acoplarse a los horarios establecidos, lo que influye en su participación dentro de las actividades familiares, sociales, y en su salud principalmente, pues el horario de trabajo no solamente determina la cantidad de horas que el profesional pasará en su trabajo, si no también el tiempo que ocupará fuera del mismo, exigiendo de esta forma la modificación de los estilos de vida, en muchos casos de manera contraproducente (6).

De esta forma, para coordinar el personal de enfermería se organiza la carga horaria en turnos rotativos, sin embargo los turnos pueden ser fuera de las horas normales del día, dándose las guardias nocturnas donde se ve interrumpido el ciclo normal de sueño-vigilia, de igual manera dichos turnos pueden ser en fechas festivas, vacaciones o incluso en algunos casos deben ser doblados para cubrir con las necesidades, por lo que este contexto relacionado con el número y distribución de

horas trabajadas puede traer consigo muchas implicaciones, que no sólo se ven reflejadas dentro del ámbito laboral, si no también pueden tener repercusión a la vida extra laboral (7).

Dentro de este contexto se debe considerar al hogar, pues al estudiar el impacto del horario de trabajo se debe tomar en cuenta también las diferencias de género, ya que se puede ver más afectado el grupo femenino, debido a que la jornada doméstica debe ser considerada como un factor importante, puesto que aunque se encuentren dentro del área de trabajo, las mujeres continúan siendo las principales responsables por las tareas domésticas. Lo que puede ocasionar una sobrecarga generada por la doble exposición tanto al trabajo doméstico así como el profesional, por lo que está asociado como factor que puede ser perjudicial para la salud de las enfermeras, siendo estas las que predominan en la profesión, y recayendo no solo sobre la salud de los profesionales, sino también sobre el cuidado de sus pacientes (2).

El horario de trabajo puede tener repercusión a nivel familiar y sobretodo con la pareja, puesto que su relación puede ir distanciándose, al notar la disminución del tiempo disponible ocasionando celos e inseguridad, al quedarse solo mientras el otro trabaja en el turno de la noche, o al salir del mismo y debido al cansancio no estar dispuesto a realizar otras actividades que antes las realizaban juntos, o en su defecto, estar aún más irritable lo que genere peleas constantes, así incluso en la intimidad puede generarse un descenso tanto en la frecuencia así como en la calidad de sus relaciones sexuales y esto se ve reflejado en el aumento de la prevalencia de divorciados y separados en los profesionales de la salud, sobretodo en el personal médico y de enfermería.

Otro aspecto importante de la problemática es la discriminación que puede generarse en el entorno de trabajo en las instituciones de salud, dentro de todo el

equipo multidisciplinar y en específico en el área de enfermería, en donde son varias las situaciones que pueden generar una desigualdad, tales como estratos sociales diferentes, personal nuevo, personal de otra etnia o nacionalidad, y en muchos casos enfermeros con diferentes orientaciones sexuales, que han recibido acciones discriminatorias con expresiones explicitas, que pueden ocasionar roces, tanto con sus colegas así como con sus superiores y por ende verse afectados en relación a la asignación de pacientes, a la realización de tareas en específico o incluso en la programación de su horario, lo que ocasionaría impactos negativos en sus condiciones de salud.

Actualmente, en el país existen organizaciones que velan por los derechos humanos y laborales del personal de enfermería, tal es el caso de la Federación Ecuatoriana de Enfermeras/os (FEDE) constituida por 20 colegios provinciales, uno de ellos el Colegio de Enfermeras/os de Imbabura, que persiguen objetivos comunes, sin embargo, no se ha logrado regular situaciones tales como salarios, reforma en horarios de trabajo, condiciones del empleo y funciones, por lo que se debe abordar aún más esta problemática y sus investigaciones acerca de la influencia del horario de trabajo, pues tales hallazgos estimulan la continuidad de estudios que busquen explicaciones acerca de dicha situación, sin embargo son necesarias aún más indagaciones que profundicen la relación entre el horario de trabajo y su influencia en el profesional de enfermería, pues en muchas ocasiones se puede generar un desgaste en los trabajadores el cuál va en relación al mantenimiento continuo y prolongado de la actividad productiva, y que debido a la economía es aceptado con bajas remuneraciones, pero con exceso de trabajo, por lo que al buscar otro estándar de vida, para ellos mismos y para su familia, se da paso al surgimiento de una extensión horaria y la multiplicidad de empleos, ya sea de su área del conocimiento u otra (8).

En Imbabura, precisamente en el hospital San Vicente de Paúl, se puede constatar que la situación es la misma, en donde como consecuencia del cansancio

muchos profesionales de enfermería aumentan la posibilidad de errores porque es más difícil concentrarse y hacer bien el trabajo, lo que aumenta el riesgo de accidentes y ocasiona que se genere estrés dentro del equipo de salud, sumado a esto, el cambio frecuente de calendario con el cambio de rotación del día a la noche y viceversa. La separación de la familia, de la pareja, de los amigos y de su círculo social fuera de su área de trabajo es sin duda, otra causa de estrés en el trabajador, y su grado de afectación depende de las características de cada individuo. Lo cierto es que estos factores son perjudiciales para la salud por lo cual es necesario llevar a cabo este estudio que permita conocer las diferentes repercusiones que provocan los horarios de trabajo y de esta manera conocer la situación que vive el personal de enfermería y así más adelante tomar acciones para disminuir dichos efectos (9).

1.2 Formulación del Problema

¿Cómo influye el horario de trabajo en la salud del personal de enfermería del hospital San Vicente de Paúl?

1.3 Justificación

La presente investigación se realiza con la finalidad de analizar como influye el horario de trabajo en la salud del personal de enfermería, pues las largas jornadas de trabajo que deben cumplir estos profesionales pueden contribuir a un mayor número de quejas lo que genera estrés que se presenta en el ambiente de trabajo de manera recurrente, trayendo repercusiones no sólo para el individuo, sino también a todo el equipo de salud, a la institución e incluso en el paciente al disminuir el rendimiento. Es así que llama la atención todos los resultados negativos que genera el horario de trabajo, por lo que se esperaría que el personal de enfermería esté más preocupado por su salud, al estar inmerso dentro de este campo, sin embargo, es todo lo contrario, pues es el menos interesado de la situación a la que puede estar expuesto, siendo así fundamental que se conozca la realidad del personal de enfermería, empezando entre colegas y expandiéndose hacia los demás profesionales de la salud, y hasta las demás personas incluyendo su círculo social y familiar.

Relevancia Científica: Estos profesionales están expuestos a una gran carga horaria en turnos rotativos que pueden ser tanto en el día como en la noche, generando así una privación del sueño durante la noche, lo que implica desplazar el sueño a horas diurnas. Sin embargo, debido a la interacción de factores fisiológicos y ambientales, el sueño diurno suele ser más corto y de calidad inferior, en comparación con el sueño nocturno, por lo que dicho personal tiene una desincronización del ritmo de sueño-vigilia, lo que puede provocarles diversas alteraciones como, del sueño:excesiva somnolencia diurna; biológicas: a nivel celular y molecular; cambios en la actividad cerebral, alteraciones funcionales y del metabolismo de lípidos y carbohidratos, cambios en la resistencia a la insulina, cambios hormonales-endocrinos, entre otros. Por lo que se pretende brindar recomendaciones que se pueden tomar en cuenta para mejorar la situación en la que se desenvuelven estos profesionales y así puedan mejorar su contexto físico, psicológico y social.

Relevancia Social: Hoy en día se habla del paciente y se hace hincapié, en sus derechos y en su bienestar, sin embargo los derechos del personal, más específicamente del personal de enfermería, no son muy tomados en cuenta, a pesar de ser un punto clave dentro del sistema de salud. Estos profesionales, como todo ser humano, al ser entes sociales, necesitan de espacios que les permitan compartir con sus allegados; a esto cabe añadir el papel del trabajo como elemento de cohesión de las personas en una sociedad. De este modo un empleado satisfecho, tendrá mayor empatía por los que cuida, haciéndole un profesional más eficiente a diferencia de los que tienen algún trastorno causado por su jornada laboral, como puede ser el estar separado constantemente de su círculo social, incluida su familia, lo que le puede traer problemas familiares o de pareja, ya que puede pasar la mayor parte de tiempo en su lugar de trabajo, y las ocasiones en las que se encuentre en casa, puede ocupar su tiempo realizando otras actividades o muchas veces descansando tras salir de un turno. También en fechas importantes o festividades pueden estar trabajando o no dispongan de tiempo, haciendo así que la relación en la familia se vaya deteriorando cada vez más, terminando en ocasiones en divorcios o rupturas que generan hogares disfuncionales.

Relevancia Académica: Este tema es de importancia porque permitirá conocer las situaciones que se están generando por los turnos de trabajo en los profesionales de enfermería del hospital San Vicente de Paúl, a través del análisis de los diferentes factores sociales, económicos, educativos, culturales, emocionales, fisiológicos que presentan los sujetos de estudio, y esperando que esta investigación pueda recolectar datos relevantes que sirvan de base para próximas investigaciones que posibilite desarrollar estrategias para la mejora continua en esta área. Este estudio se encuentra dentro de la línea de investigación: Salud y bienestar y a su vez se incorpora en el programa: Enfermería en la salud familiar y comunitaria, además es importante destacar que en la institución donde se llevará a cabo la investigación existe escases de este tipo de estudio por lo que resulta pertinente la realización de una investigación que pueda favorecer e impulsar nuevos estudios, sirviendo de referente local para que se indague más y se logre intervenir en este grupo.

En cuanto a los beneficiarios serán precisamente todos los profesionales de enfermería que laboren en el hospital San Vicente de Paúl, y que sin duda pueden estar atravesando por situaciones como las antes mencionadas, por lo que tanto en el medio laboral como extra laboral pueden verse beneficiadas las personas que los rodean. La investigadora también se verá favorecida puesto que este estudio servirá para la obtención del título de tercer nivel de Licenciatura en Enfermería.

1.4 Objetivos

1.4.1 Objetivo General

Analizar como el horario de trabajo afecta la salud del personal de enfermería del hospital San Vicente de Paúl.

1.4.2 Objetivos Específicos

- * Caracterizar socio laboralmente a los sujetos de estudio.
- * Evaluar el estado de salud y las condiciones laborales de los profesionales de enfermería
- * Establecer la relación existente entre horario de trabajo y salud de los profesionales de enfermería.
- * Definir estrategias de mejora en función de los resultados obtenidos con el fin de mitigar dichos efectos.

1.5 Preguntas de Investigación

- * ¿Cuáles son las características socio laborales de los sujetos de estudio?
- * ¿Cuáles el estado de salud y las condiciones laborales de los profesionales de enfermería?
- * ¿Cuáles la relación existente entre horario de trabajo y salud de los profesionales de enfermería?
- * ¿Cuáles son las estrategias de mejora que permitan mitigar los efectos producidos en el personal de enfermería?

CAPÍTULO II

2. Marco teórico

2.1. Marco Referencial

2.1.1 Influencia de la jornada de trabajo en la salud del personal de enfermería

El estudio se llevó acabo en Medellín, Colombia en el año 2018, con el fin de comprender la influencia de las condiciones de trabajo referidas a jornadas laborales en la salud del personal de enfermería. Su enfoque fue cuali-cuantitativo y los participantes fueron hombres y mujeres entre los 18 y 58 años de edad, con más de un año de experiencia en la profesión y que laboraban para instituciones de salud de 39 municipios. Los resultados fueron que las condiciones de trabajo especialmente referidas a las jornadas laborales tienen una alta influencia en las condiciones de salud del personal de enfermería, en cuanto a las condiciones de salud durante el último año el 44.7% de la muestra estuvo incapacitado, golpes o caídas al realizar esfuerzo físico con pacientes, migrañas y estrés, el 24.9% sufrió de alguna enfermedad, el 11.8% fue sometido a intervención quirúrgica y el 7.1% estuvo hospitalizado. Es así que a partir de esta investigación los autores concluyen que las condiciones de trabajo desmejoran las condiciones de salud del personal de enfermería, ya que a nivel teórico se exponen los efectos negativos que ocasionan las condiciones de trabajo precarias (4).

2.1.2 Carga horaria de trabajo de los enfermeros y su relación con las reacciones fisiológicas de estrés

El estudio fue efectuado en São Paulo, Brasil, en el año 2012 con el objetivo de analizar la relación entre la carga horaria de trabajo y las reacciones fisiológicas de estrés entre enfermeros. Es de tipo transversal, correlacional, cuantitativo, desarrollado con una muestra de 95 enfermeros que laboraban en un hospital público. Los autores concluyen que los ambientes inadecuados, actividades mal organizadas,

poca valorización del trabajador, participación insatisfactoria en las decisiones, demanda excesiva, bajos sueldos y práctica de trabajo repetitivo, favorecen posturas incorrectas en situaciones laborales indeseables, los mismos que son elementos que pueden favorecer enfermedades entre los trabajadores de salud, por lo que son necesarias otras investigaciones que profundicen la relación entre carga horaria de trabajo y reacciones fisiológicas relacionadas al estrés entre enfermeros (10).

2.1.3 Influencia del contexto de trabajo en la salud de los profesionales de enfermería

Esta investigación fue llevada a cabo en Rio Grande do Norte/Brasil, en agosto y septiembre del 2012, en una UCI de un Hospital Universitario, fue un estudio esencialmente exploratorio de abordaje cuantitativo con diseño transversal descriptivo e inductivo y tuvo como objetivo analizar el contexto de trabajo en una UCI, tomando como referencia la teoría psicodinámica del trabajo. Se observó que las tres categorías analizadas: contexto, condiciones y relaciones socio profesionales de trabajo, contribuyeron moderadamente a la enfermedad de los profesionales de enfermería que trabajan en UCI. Se reafirma también la emergente necesidad de investigar la relación entre la manera como se organiza el trabajo en salud y su influencia en cómo se desarrolla el cuidado a los usuarios de la salud (11).

De igual forma otro estudio realizado en Brasil, Rio de Janeiro, en el año 2015, aborda la caracterización de la siesta durante turnos nocturnos en términos de la duración, eficiencia, asignación y calidad entre trabajadores de enfermería. El estudio fue transversal, aplicado a profesionales de enfermería, de sexo femenino, que actuaban en la asistencia a los pacientes durante los turnos nocturnos en un hospital público, y fueron considerados en la lista todos los sectores de internación, excluyendo Unidad de Terapia Intensiva Neonatal y Centro Quirúrgico, donde no era permitido el uso de ningún objeto en las manos y brazos, lo que imposibilitaba el uso del aparato para registro de actividad y reposo de las participantes. En cuanto a los

resultados, fueron estadísticamente significativos puesto que las participantes que durmieron por menos tiempo durante el trabajo nocturno, tuvieron el sueño durante el día (mañana y/o tarde) después del trabajo con mayor duración (203,7 minutos), comparadas a las que durmieron durante más tiempo durante el turno. Por lo que se concluye que hubo un efecto benéfico de la siesta para las participantes, en donde se destaca que el permiso para dormir durante el trabajo nocturno no es oficialmente presentado a los equipos de enfermería y, por lo tanto, no están disponibles locales específicos para el sueño, y que a pesar de los posibles beneficios de la siesta en el trabajo nocturno, las condiciones ambientales y de organización no siempre son favorables y, por esa razón, la percepción de la calidad del sueño nocturno durante el trabajo ha sido significativamente inferior a la calidad del sueño en casa en los días de descanso, afectando de diversas formas a los profesionales de enfermería (12).

2.1.4 Influencia de los turnos de trabajo y las guardias nocturnas en la aparición del Síndrome de Burnout en médicos y enfermeras.

El estudio se realizó en Madrid, en el año 2011, y su objetivo fue analizar la evidencia científica existente en relación con la influencia de los turnos de trabajo y las guardias nocturnas en la aparición del síndrome de Burnout en médicos y enfermeras. Sus resultados fueron 40 artículos localizados, de los cuales, 16 (40%) corresponden a estudios en enfermeras y 24 (60%) en los que existe una relación de la influencia de los turnos de trabajo y las guardias nocturnas con la aparición del síndrome de Burnout, en médicos y enfermeras.

Por lo que concluyen que la identificación de los factores de riesgo psicosocial a los que pueden estar expuestos los profesionales permitirá adoptar medidas preventivas, que pueden ser útiles para mejorar la salud y la calidad de vida de este colectivo, ya que se ha demostrado que estas medidas contribuyen a disminuir el estrés y permiten otorgar mayor autonomía del tiempo, tanto al médico como a la enfermera. Hecho de suma importancia, ya que algunos profesionales, debido a las consecuencias de los turnos de trabajo, pueden abandonar el ejercicio o enfermar (7).

Otra investigación realizada en el mismo país, en Andalucía, en el año 2016, plantea un enfoque similar, en relación al síndrome de Burnout en los profesionales de enfermería. Este estudio transversal multicéntrico con una muestra de 1.225 profesionales de enfermería de urgencias del Servicio Andaluz de Salud, recogió variables sociodemográficas, psicológicas y laborales. El síndrome de burnout fue evaluado mediante el Maslach Burnout Inventory y los factores de personalidad a través del NEO-Five Factor Inventory. Se realizaron análisis descriptivos de las variables, contrastes de hipótesis de dos medias independientes y análisis bayesianos, dando como resultados que el 44,1% de los profesionales de enfermería que realizaban jornada física complementaria presentaban síndrome de burnout alto frente a un 38% de los que no tenían dicha sobrecarga. Respecto a las dimensiones del burnout se mantenían estas diferencias, especialmente en las dimensiones de cansancio emocional (15,3% frente a 10,8%) y despersonalización (17,9% frente a 11,8%) concluyendo que la realización de jornada física complementaria parece afectar negativamente a los profesionales de enfermería de urgencias y podría favorecer en ellos el desarrollo del síndrome de burnout (13).

2.1.5 Turnos de trabajo en el personal de Enfermería

La investigación fue llevada a cabo en Chile, en el año 2013, y su objetivo se centró en identificar las características de la organización de los sistemas de turnos nocturnos y los antecedentes de salud de las(os) enfermeras(os) de un Hospital Público de Chile. Se enfocó como estudio descriptivo a partir de la aplicación de la metodología BESIAK y de la indagación de antecedentes patológicos de cuatro enfermeras y un enfermero de la Unidad de Cuidados Intensivos. Los principales resultados demuestran que la turnicidad laboral genera importantes repercusiones en los rangos normales de presión arterial, frecuencia cardíaca, condiciones gastrointestinales, e incluso cáncer de mama. Las implicaciones de tipo social y familiar se ven afectadas por la rotación nocturna y acarrear múltiples afecciones de tipo emocional (tristeza, depresión), enfermedades como gastritis, sobrepeso, nerviosismo, ansiedad, pérdida del ocio y la recreación son condiciones patológicas

relevantes, por lo que el autor recomienda la estructuración de horarios que desarrollen en los individuos capacidad de adaptación de los ciclos circadianos y con esto se reduzca el riesgo del impacto del trabajo en las noches (14).

Estas investigaciones resaltan la necesidad de acciones de promoción de la salud entre los enfermeros y enfermeras que laboran en los hospitales públicos principalmente y la importancia de estudios que evalúen el impacto de las largas jornadas en la salud de los trabajadores. Además, los estudios de esta naturaleza deben ser estimulados, profundizados y difundidos para que se puedan crear legislaciones que favorezcan la salud de los trabajadores y por ende el cuidado prestado.

2.2 Marco Contextual

La presente investigación acerca de la influencia del horario de trabajo está dirigido al personal de enfermería que labora en el Hospital San Vicente de Paúl, el mismo que se encuentra ubicado en la provincia de Imbabura, en el cantón Ibarra, el área de cobertura es la región norte del País y presta una atención de segundo nivel. Es un hospital general que pertenece al Sistema Nacional de Servicios de Salud del Ministerio de Salud Pública, y se encuentra en un proceso de modernización y mejora continua. Tiene una trayectoria formal y bien definida en cuanto a atención a usuarios, y brinda también servicio de referencia y contra referencia.

2.2.1 Reseña histórica del Hospital San Vicente de Paúl

La creación del hospital “San Vicente de Paúl” de la ciudad de Ibarra, provincia de Imbabura se inicia con la donación de un terreno el 22 de Abril de 1609 por Antonio de Carvajal y confirmado en el reparto de la ciudad el 25 de Octubre de 1611. Los planos fueron diseñados por el Hermano Benito Aulin, de las Escuelas Cristianas. La obra era de severo y elegante estilo y fue considerado durante muchos

años como el mejor hospital de la república, superando inclusive al hospital “Eugenio Espejo” de Quito. No se define fecha exacta de la creación del Hospital sin embargo se sabe que en 1871 inició sus actividades. En noviembre de 1885 las Hermanas de la Caridad se hacen cargo del trabajo en diversas áreas del Hospital gracias a las gestiones de Monseñor Pedro Rafael González y Calisto, obispo de Ibarra entre 1876 y 1892. Para 1930 ya contaba con una Farmacia, Pediatría y Maternidad. Con el transcurrir del tiempo la planta física del Hospital se vuelve obsoleta por lo cual el Ministerio de Salud Pública decide dotar a la ciudad de Ibarra de un moderno Hospital acorde con el desarrollo tecnológico y científico de la época, en unos terrenos donados por la Ilustre Municipalidad, contrato celebrado el 3 de Julio de 1980 en Quito; la inauguración se celebró oficialmente el 27 de Abril de 1991 y ha venido funcionando hasta la fecha (15).

2.2.2 Datos del Hospital San Vicente de Paúl

*** Misión**

Prestar servicios de calidad y calidez en el ámbito de la asistencia especializada, a través de su cartera de servicios, cumpliendo con la responsabilidad de promoción, prevención, recuperación, rehabilitación, de la salud integral, docencia, e investigación, conforme a las políticas del Ministerio de Salud Pública y el trabajo en red en el marco de la justicia y equidad social.

*** Visión**

Ser reconocidos por la ciudadanía como hospitales accesibles que prestan una atención de calidad que satisface las necesidades y expectativas de la población bajo principios fundamentales de la salud pública y bioética, utilizando los recursos públicos y la tecnología de forma eficiente y transparente (16).

2.2.3 Valores y Principios Institucionales

Los valores sobre los que se sustentan las interrelaciones, decisiones, y prácticas de los servidores del hospital son:

- * **Respeto:** Todas las personas son iguales y merecen el mejor servicio, por lo que se respetará su dignidad y atenderá sus necesidades teniendo en cuenta, en todo momento, sus derechos.
- * **Inclusión:** Se reconocerá que los grupos sociales son distintos, por lo tanto se valorará sus diferencias, trabajando con respeto y respondiendo a esas diferencias con equidad.
- * **Vocación de servicio:** La labor diaria se cumplirá con entrega incondicional y satisfacción.
- * **Compromiso:** Invertir al máximo las capacidades técnicas y personales en todo lo encomendado.
- * **Integridad:** Demostrar una actitud proba e intachable en cada acción encargada
- * **Justicia:** Velar porque toda la población tenga las mismas oportunidades de acceso a una atención gratuita e integral con calidad y calidez.
- * **Lealtad:** Confianza y defensa de los valores, principios y objetivos de la entidad, garantizando los derechos individuales y colectivos (17).

2.2.4 Servicios del Hospital San Vicente de Paúl.

Cuenta con los siguientes servicios:

- * **Emergencia:** Está ubicada en la planta baja del hospital y tiene a su disposición 8 salas, las mismas que están distribuidas en diferentes áreas: De triage con 2 camillas; de pacientes críticos la que cuenta con 3 camillas, de trauma y cirugía menor con 4 camillas, de ginecología y obstetricia con 4 camillas, de pediatría con 4 camillas, sala de observación con 6 camas, de

aislamiento con 1 camilla y área clínica con 4 cubículos con sus respectivas camillas, siendo así, un total de 22 camillas y 6 camas. Adicionalmente el servicio dispone del área de recepción de muestras, cuarto de preparación de medicamentos, lavachatas, área de utilería limpia/ contaminada, sala de recepción, estación de enfermería, secretaria, guardianía, y sala de reuniones. Este brinda atención ininterrumpidamente las 24 horas del día a personas de toda condición social. Diariamente se reciben alrededor de 200 pacientes en donde ingresan por el área de triage y en el cual se define el área a donde deberá pasar y la prioridad de atención de acuerdo a su gravedad. El servicio además, cuenta con el apoyo de los demás servicios hospitalarios disponibles, tanto clínicos como quirúrgicos.

- * **Neonatología:** El servicio se encuentra ubicado en el segundo piso y está estrechamente vinculado al servicio de Centro Obstétrico, este se encuentra dividido en diferentes áreas: De recuperación, que cuenta con 3 cunas de aire corriente y una cuna de calor radiante, en donde se recibe a los recién nacidos; área de crecimiento que dispone de cuatro cunas, en donde se brinda atención a los recién nacidos que han pasado alguna fase crítica y se encuentran estables; área de cuidados intermedios en donde se encuentran los recién nacidos que necesitan cuidados medianamente complejos; área de cuidados críticos, en donde se mantiene a los neonatos que necesitan cuidados de mayor complicación; área de aislamiento con una cuna destinada a pacientes que presentan alguna patología de tipo infeccioso o algún cuadro de inmunosupresión que requiera cuidado extremo. Además dispone de área de preparación de medicación, banco de leche, lactario, área de esterilización, oficina, y sala de reuniones.
- * **Ginecología:** El Servicio de Ginecología está ubicado en el segundo piso del hospital, cuenta con 40 camas distribuidas en varias salas y destinadas a la atención de todas las mujeres que así lo requieran, tanto en la atención de embarazos, para precautelar la vida tanto de la madre, como del feto, así como embarazos en riesgo y cualquier otra patología a fin al servicio.

- * **Centro Obstétrico:** El servicio de centro obstétrico se encuentra ubicado en el segundo piso del hospital. Tiene a su disposición un área de dilatación, destinada a las mujeres que se encuentren en labor de parto, fase activa; una sala de parto con 3 camillas disponibles para realizar partos vaginales, un quirófano donde se realizan procedimientos quirúrgicos; sala de recuperación que cuenta con siete camas destinadas para las pacientes en post operatorio y puerperio inmediato y una sala con dos camas destinadas a pacientes con trastornos hipertensivos.
- * **Cirugía:** El servicio de Cirugía está ubicado en el tercer piso del hospital y tiene a su disposición 12 salas las mismas que están repartidas en diferentes áreas: De quemados la que cuenta con 2 camas; de cirugía plástica con 2 camas; de aislamiento con 4 camas y de cirugía con 24 camas, con un total de 32 camas destinadas a todo tipo de cirugía ya sea general, laparoscópica, plástica y de urología. Se brinda atención y cuidados pre y post operatorios, ya sea la intervención quirúrgica emergente o programada.
- * **Traumatología:** El servicio se encuentra en el tercer piso, cuenta con 20 camas distribuidas en cuatro salas, las mismas que están destinadas a los pacientes que necesiten tratamientos tanto clínicos así como quirúrgicos relacionados con la especialidad.
- * **Medicina interna:** El servicio de Medicina Interna está ubicado en el cuarto piso del hospital, el cual está dotado de 39 camas distribuidas en salas para brindar atención médica y de enfermería al paciente que requiera tratamiento clínico en las diferentes sub-especialidades y así lograr su recuperación en el menor tiempo de hospitalización y pronta integración a su comunidad (18).
- * **Pediatría:** El servicio de pediatría está ubicado en el quinto piso del hospital, está centrado en la atención específica de pacientes pediátricos y tiene a su disposición 24 camas distribuidas en diferentes áreas: De aislamiento, de traumatología, de cirugía, de enfermedades diarreicas, de enfermedades respiratorias y de clínica. Dispone también de cuarto de preparación de medicamentos, lavachatas, área de utilería limpia/contaminada, sala de

equipos e insumos, estación de enfermería, oficina y sala de reuniones. A más de eso posee un aula hospitalaria la cual es parte del programa del Ministerio de Educación, el mismo que fue creado con la finalidad de asegurar la continuidad del proceso de enseñanza aprendizaje de niños y adolescentes en situación de enfermedad u hospitalización (19).

- * **Trabajo social:** Cuenta con equipo humano encargado de velar por las necesidades de los pacientes, incluido en el área de Gestión Social. El grupo lo conforman 6 personas trabajando por promover el cambio, el desarrollo social, la cohesión social, la resolución de problemas en las relaciones humanas, el fortalecimiento y la autonomía del pueblo, para incrementar el bienestar. Normalmente se atienden cerca de 2.186 personas a través del sistema de la Red Pública Integral de Salud (20).
- * **Medicina física y rehabilitación:** También denominada Fisiatría o Fisioterapia, esta especialidad está encargada del diagnóstico, tratamiento y rehabilitación, ya sea en terapia física, de lenguaje, u ocupacional, para las personas que padecen lesiones musculares, esqueléticas o que tienen discapacidad física, con el afán de facilitar su desarrollo y recuperación de la máxima funcionalidad y movilidad. Normalmente tiene una demanda de 230 pacientes diarios que reciben sus sesiones terapéuticas (21).
- * **Consulta externa:** El servicio de Consulta Externa, está ubicado en la planta baja del hospital, y tiene a su disposición 26 consultorios, 28 Médicos, 4 Enfermeras, 8 Auxiliares de Enfermería y 2 Auxiliares Administrativos de Salud. El horario asignado a los profesionales médicos y enfermeras en las diferentes especialidades es de 07:00 a 18:00 horas; éste brinda atención destinada al diagnóstico, tratamiento, seguimiento y prevención de los trastornos que afectan la salud, dentro de las especialidades de: Medicina interna, nefrología, neurología, neonatología, oftalmología, otorrinolaringología, pediatría, proctología, psicología, psiquiatría, urología, traumatología, oncología, alergología, cardiología, cirugía general, cirugía plástica, dental, dermatología, fisiatría, gastroenterología, geriatría y

ginecología. Atiende un promedio de 217 pacientes diarios, muchos transferidos de otras unidades operativas (22).

- * **Unidad de terapia intensiva:** La Unidad de Terapia Intensiva está ubicada en el primer piso del hospital, la misma que cuenta con seis camas destinadas a la atención de pacientes críticos, bajo la responsabilidad de un equipo de salud capacitado y especializado, que brinda cuidados fundamentados científicamente y encaminados a la satisfacción de las necesidades de los pacientes. esta unidad atiende mensualmente a un promedio de 35 a 45 pacientes críticos (23).
- * **Laboratorio clínico:** El Laboratorio clínico cuenta con equipo de última generación y con personal capacitado en cada ámbito de acción. Este juega un papel fundamental como herramienta diagnóstica para la detección, el diagnóstico y tratamiento de patologías. Atiende las 24 horas, oferta exámenes de hematología, química sanguínea, inmunología, electrolitos, microbiología, uro análisis y otros (24).
- * **Servicio de imageneología:** Realización e interpretación de exámenes de Imagen de forma integrada y secuencial para conseguir una orientación diagnóstica oportuna. Siempre a la vanguardia del avance académico Radiológico.
- * **Farmacia institucional:** Las funciones de la farmacia institucional del Hospital San Vicente de Paúl son la gestión del suministro de medicamentos y control administrativo financiero. Normalmente se despacha cerca de 95 mil recetas.
- * **Servicio de Estomatología:** El Servicio Odontológico del Hospital San Vicente de Paúl, brinda asistencia gratuita a los pacientes de la zona norte del país, con la finalidad de fomentar y preservar su salud bucal, a través de consultas y tratamientos generales y especializados.
- * **Centro quirúrgico:** El servicio de centro quirúrgico está ubicado en el primer piso del hospital, cuenta con 5 modernos quirófanos destinados para: traumatología, cirugía general, cirugía plástica, ginecología y uno para

cirugías locales. A este se incorpora el área de esterilización y la unidad de cuidados post anestesia que dispone de seis camas. Todos los procedimientos y tratamientos quirúrgicos son realizadas con base al conocimiento científico-técnico que garantice la atención de calidad a los pacientes.

- * **Unidad de Diálisis:** Se encuentra ubicada junto al edificio principal del hospital. Esta proporciona una atención óptima a los pacientes con insuficiencia renal que precisan de un Tratamiento Sustitutivo Renal (TSR), es decir de hemodiálisis o diálisis peritoneal. Dispone de modernos equipos médicos: 10 máquinas dialisantes para atender a los usuarios con insuficiencia renal, 10 sillones, monitor, desfibrador y oxímetro de pulso. Brinda atención alrededor de 110 pacientes ya sea en hemodiálisis, diálisis peritoneal o terapias inmunosupresoras (25).

2.3 Marco Conceptual

2.3.1 Enfermería

El Consejo Internacional de Enfermeras define a la enfermería como la que abarca los cuidados autónomos y en colaboración que se prestan a las personas de todas las edades, familias, grupos y comunidades, enfermas o sanas, en todos los contextos, e incluye la promoción de la salud, la prevención de la enfermedad y los cuidados de los enfermos, discapacitados y personas moribundas (26).

*** Personal de enfermería**

Según el Consejo Internacional de Enfermeras (CIE), se define como una persona que ha completado un programa de educación básica general en enfermería y está autorizada por la autoridad reguladora pertinente para ejercer la enfermería en su país. La formación básica en enfermería es un programa de estudio reconocido formalmente que proporciona una base amplia y sólida en las ciencias del comportamiento, la vida y la enfermería para la práctica general de la profesión, así

como para un papel de liderazgo y para la formación postbásica para una especialidad o la práctica de la enfermería avanzada (26).

* **Funciones de Enfermería**

Las funciones de los profesionales de enfermería se distinguen de las de otros profesionales sanitarios, por sus conocimientos, contexto laboral, responsabilidades y la formación académica, que les permiten establecer y aplicar normas aceptables de práctica clínica, gestión, investigación y formación, para cumplir con los cuatro deberes fundamentales, así: promover la salud, prevenir la enfermedad, restaurar la salud y aliviar el sufrimiento, de manera tal que se dignifique la vida, se humanice la prestación de los servicios y se ofrezca un cuidado de calidad (27).

Asistencial

- Esta función comprende acciones relacionadas con la atención directa a los pacientes de los servicios de enfermería, implicando un abordaje integral de la persona.

Docente

- Se refiere principalmente a las actividades de educación para la salud y las relacionadas con la educación continua o formación de los nuevos recursos humanos ya sea para el personal de enfermería o para otros profesionales.

Investigativa

- Abarca las destrezas para utilizar la metodología científica de la investigación, los conocimientos prácticos que de ellas se proceden así como las acciones que permiten contribuir a la definición o desarrollo del ejercicio profesional y el mejoramiento de la calidad de vida de la población.

Administrativa

- La función administrativa se basa en el rol de gestor de recursos necesarios y complementarios para el logro de los objetivos de los pacientes, de la organización y de los prestadores de los servicios.

Fuente: (27) De Arco et al. Rol de los profesionales de enfermería en el sistema de salud, 2018

Elaborado por: La investigadora

2.3.2 Trabajo

La Organización Internacional del Trabajo (OIT) define al trabajo como el conjunto de actividades humanas, remuneradas o no, que producen bienes o servicios en una economía, o que satisfacen las necesidades de una comunidad o proveen los medios de sustento necesarios para los individuos. Aunque los términos de empleo y trabajo se usan como sinónimos, la OIT los puntualiza diferente, pues este alude a una categoría de actividad humana más amplia en la que el empleo es definido como trabajo efectuado a cambio de pago (salario, sueldo, comisiones, propinas, pagos a destajo o pagos en especie) sin importar la relación de dependencia (si es empleo dependiente-asalariado, o independiente-autoempleo) (29).

De esta forma el trabajo es la fuerza productiva, considerado como la capacidad humana de transformar la naturaleza. Más específicamente el trabajo, en enfermería, posee características propias como son el cuidado de la salud del paciente, familia y comunidad, enfocado a la prevención, diagnóstico y tratamiento de problemas de salud, ya sean reales o potenciales, centrados en el estudio de la respuesta holística de los individuos (30).

*** Trabajador**

El Código del trabajo en su artículo 9, lo define como la persona que se obliga a la prestación del servicio o a la ejecución de la obra y puede ser empleado u obrero. Dicho de otra manera, el trabajador es toda persona que dedica su esfuerzo físico o intelectual al desarrollo de algún tipo de actividad que para los efectos legales debe ser remunerada. (31).

Sin embargo, en muchos casos el término trabajador puede ser utilizado para referirse a personas que realizan un trabajo específico independientemente de si está oficialmente empleado o no; es decir, aquellas trabajadores que no están vinculados a

relación laboral alguna, ya que mediante el desempeño de una actividad definida es que pueden no solo subsistir sino también poseer identidad, sentirse útiles y desarrollar actividades particulares, que de una u otra forma aporta al dinamismo de la economía nacional (32).

*** Empleador**

De igual forma el Código del trabajo en uno de sus artículos señala al empleador como la persona o entidad, de cualquier clase que fuere, por cuenta u orden de la cual se ejecuta la obra o a quien se presta el servicio. Por lo que el empleador es la persona natural o jurídica beneficiaria directa de una prestación laboral determinada y que siendo propietaria del capital operacional con que funciona una unidad productiva, es el sujeto que, dispone y enmarca las actividades y horarios y funciones que cada trabajador debe desempeñar en la ejecución de su rol laboral y por la que dicho empleador debe pagar una remuneración conforme a la Ley (33).

2.3.3 Jornada laboral

La jornada laboral o de trabajo es el tiempo durante el cual el trabajador presta el servicio contratado con el empleador, en conformidad con el contrato. Integran dicha jornada los periodos de inactividad requeridos por la prestación contratada. Es decir, que la jornada laboral es el número total de horas efectivas de trabajo que realiza un asalariado en su centro de trabajo (34).

El Código de trabajo en uno de sus artículos menciona que la jornada máxima de trabajo será de ocho horas diarias, de manera que no exceda de cuarenta horas semanales, de igual forma menciona que los días sábados y domingos serán de descanso forzoso y, si en razón de las circunstancias, no se pudiera interrumpir el trabajo en tales días, se debe designar otro tiempo igual de la semana para el

descanso, mediante acuerdo entre empleador y trabajadores en cuanto a jornadas especiales se puede establecer ampliaciones o limitaciones en la ordenación y duración de la jornada de trabajo y de los descansos, para aquellos sectores y trabajos que por sus peculiaridades así lo requieran.

*** Horario de trabajo**

Pueden existir confusiones respecto a la jornada y el horario de trabajo ya que, en muchos ámbitos, se suelen equiparar los mismos términos. Se considera al horario de trabajo como la distribución de los períodos y días de trabajo y descanso de la jornada laboral, con indicación de las horas de principio y fin del trabajo. En otras palabras, es aquella fijación de las horas de entrada y salida y los días que se laborará en la institución de trabajo, que previamente es establecido por el empleador para su cumplimiento por parte del trabajador, es decir, es el aspecto distributivo de la jornada laboral (35).

*** Turnos rotativos**

Es toda forma de organización del trabajo en equipo, en las instituciones en las que se tenga un proceso productivo continuo durante todo el día (24 horas), en donde los trabajadores realizan rotaciones y ocupan sucesivamente los mismos puestos de trabajo según cierto ritmo continuo o discontinuo implicando para el trabajador la necesidad de prestar sus servicios a diferentes horas en un periodo de días o semanas (35).

La ordenación del tiempo de trabajo está basada en la actualidad en criterios de adaptación de los recursos humanos a las cambiantes necesidades productivas de las empresas, incidiendo en la distribución de los ritmos y los horarios de trabajo y en la fijación de los tiempos de descanso. La rotación de los turnos puede ser alternado en turnos de la mañana, tarde y noche. Al implementar un sistema de rotación de turnos se deben tener en cuenta dos variables:

2.3.4 Salud

La Organización Mundial de la Salud (OMS) define la salud como “un completo estado de bienestar en los aspectos físicos, mentales y sociales” y no solamente la ausencia de enfermedad. La salud debe entenderse como un estado que siempre es posible de mejorar y que implica considerar la totalidad de los individuos, relacionados entre sí y con el medio ambiental en que viven y trabajan (30).

2.3.5 Consecuencias del trabajo sobre la salud

Estudios demuestran que existe evidencia tanto empírica como teórica acerca de los efectos que puede producir la jornada laboral máxima de ocho horas en turnos rotativos, así como jornadas nocturnas o muy extensas de 12 horas o más, pues presentan invariablemente relación con la disminución en el desempeño y eficiencia en el trabajo, errores en el cumplimiento de los sistemas de seguridad laboral, aumento de síntomas de fatiga, disminución del estado de alerta y acortamiento del periodo dedicado al sueño. Así también, los estudios asocian estas condiciones al aumento de factores de riesgo para sufrir patologías como el infarto agudo de miocardio, la aparición de síndrome metabólico, entre otros importantes efectos perjudiciales en términos de mala salud, pobre calidad de vida y deterioro social (36).

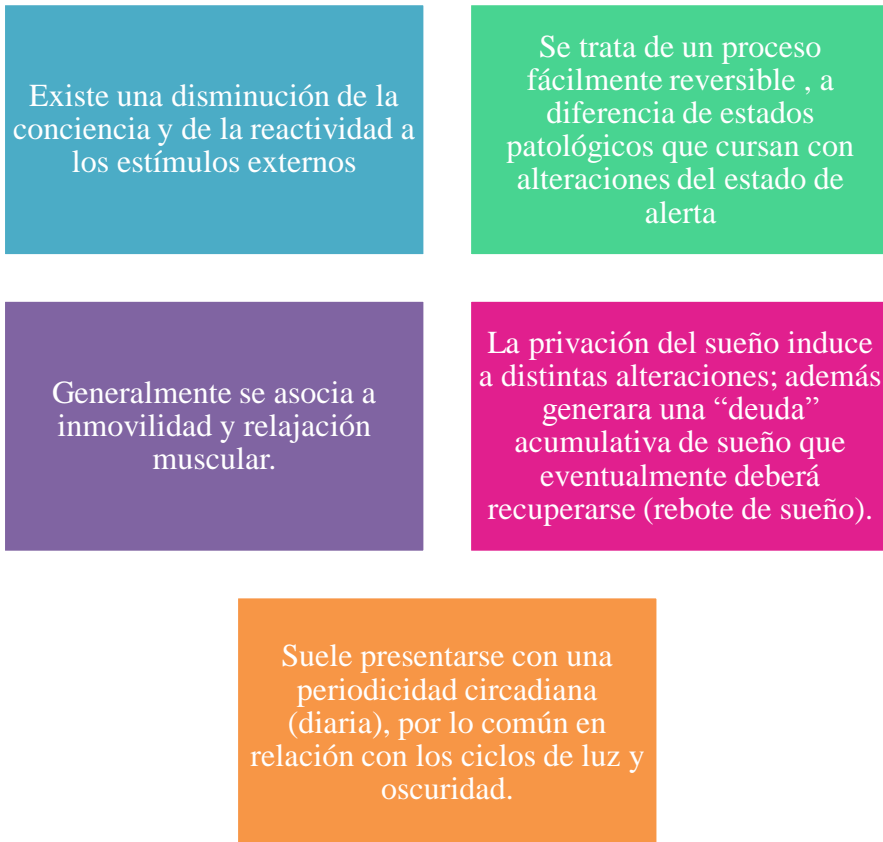
2.3.6 Consecuencias físicas

*** Trastornos del sueño**

Para una mejor comprensión de los trastornos del sueño, es preciso puntualizar primero, que es el sueño, cuales son sus características normales y sus etapas.

El sueño es una función biológica de central importancia para la mayoría de los seres vivos, pues durante este se produce una diversidad de procesos biológicos de gran relevancia, como la conservación de la energía, la regulación metabólica, la

consolidación de la memoria, la eliminación de sustancias de desecho, activación del sistema inmunológico, entre otros. En cuanto a sus características conductuales se encuentran las siguientes: (36).

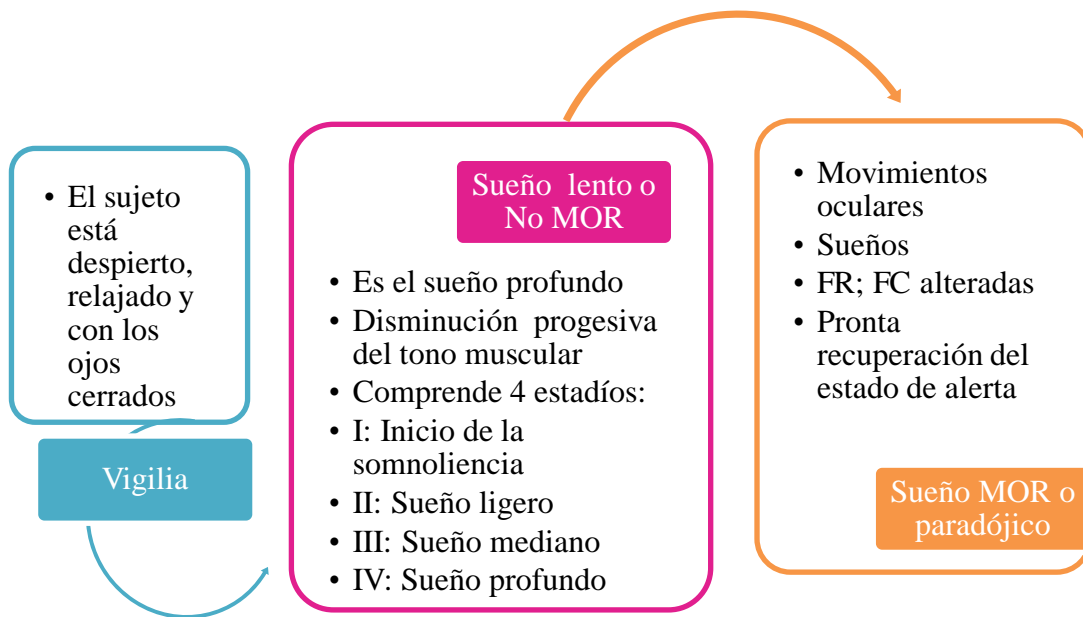


Fuente: (36) Carrillo P. et al. Trastornos del sueño: ¿qué son y cuáles son sus consecuencias?, 2018.

Elaborado por: La investigadora

* Fases del sueño

Esta función biológica suele dividirse en fases que, de forma normal, ocurren siempre en la misma sucesión: tras el estado de vigilia, comienza el llamado sueño sin movimientos oculares rápidos (No MOR), que tiene varias fases, y después se pasa al sueño con movimientos oculares rápidos (MOR).



Fuente: (37) Reyes G. et al. Trastornos del sueño, 2010

Elaborado por: Gabriela Pantoja

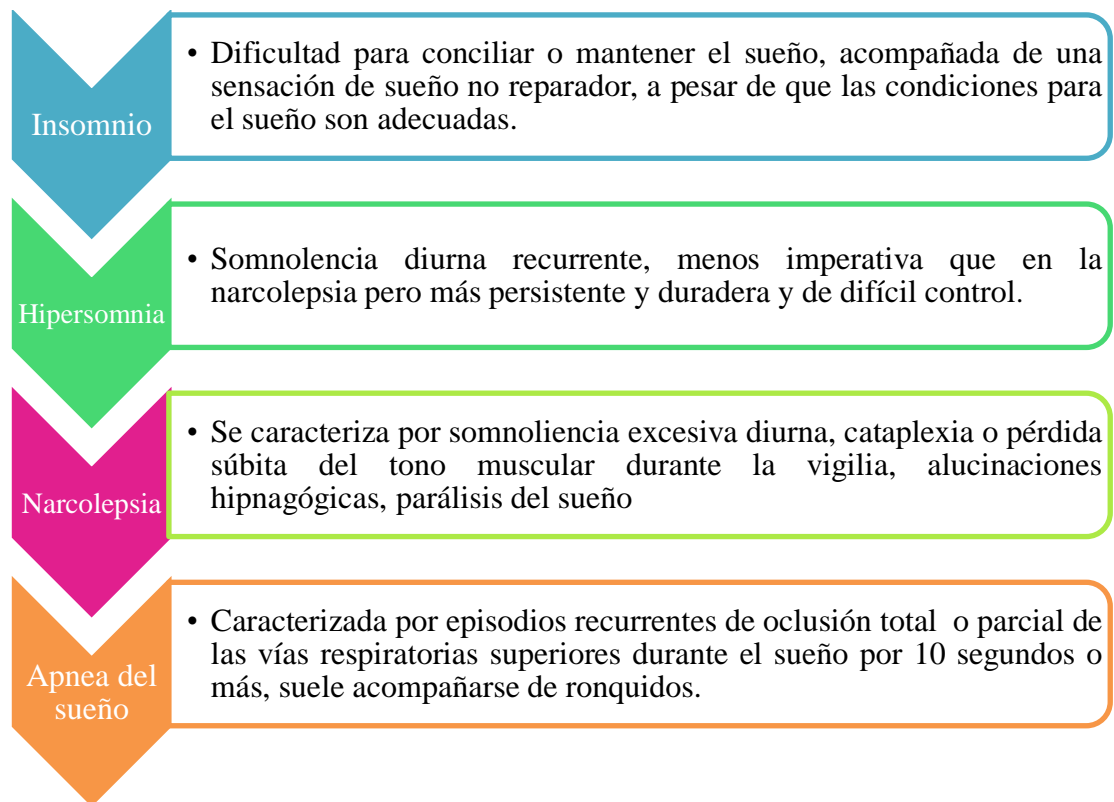
Las distintas fases del sueño no se presentan de una manera casual, sino que lo hacen de forma ordenada y cíclica a lo largo de la noche. En un adulto normal, el sueño se inicia con las fases de sueño lento no REM más o menos ordenadas durante unos 70- 120 minutos. A continuación suele presentarse la primera fase del sueño REM. El inicio de esta fase nos dará latencia REM. La duración de esta fase oscila entre 15 y 40 minutos, en orden creciente. El primer episodio de la fase REM es de más corta duración, justo lo contrario de lo que sucede con el estadio IV. A lo largo del sueño se guarda una alternancia cíclica de ambos sueños, lento y rápido, predominando el sueño no REM en las primeras horas de sueño, y el REM en las últimas. Los elementos agregados que se presenten durante la fase de sueño profundo no serán recordados al día siguiente, como los terrores nocturnos o el sonambulismo. Durante la fase de sueño REM se pueden presentar las pesadillas que serán recordados al despertar (37).

* Ritmo Circadiano

Son cambios físicos, mentales y conductuales que siguen un ciclo diario, y que responden, principalmente, a la luz y la oscuridad en el ambiente de un organismo. Dormir por la noche y estar despierto durante el día es un ejemplo de un ritmo circadiano relacionado con la luz. Los ritmos circadianos se encuentran en la mayoría de los seres vivos, incluidos los animales, las plantas y muchos microbios diminutos. El estudio de los ritmos circadianos se llama cronobiología (38).

* Disomnias

Incluyen a los trastornos para iniciar o mantener el sueño normal y son:

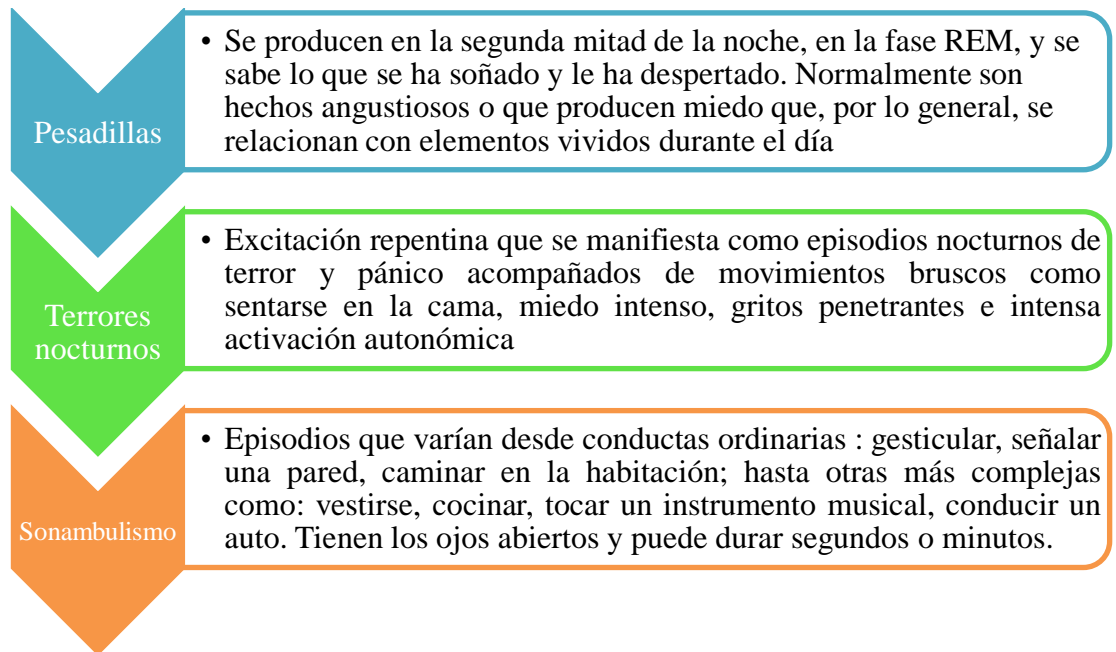


Fuente: (37) Reyes G. et al. Trastornos del sueño, 2010

Elaborado por: La investigadora

* Parasomnias

Son un grupo de trastornos caracterizados por eventos físicos o experiencias indeseables que pueden ocurrir al inicio, durante o al despertar del sueño:



Fuente: (37) Reyes G. et al. Trastornos del sueño, 2010

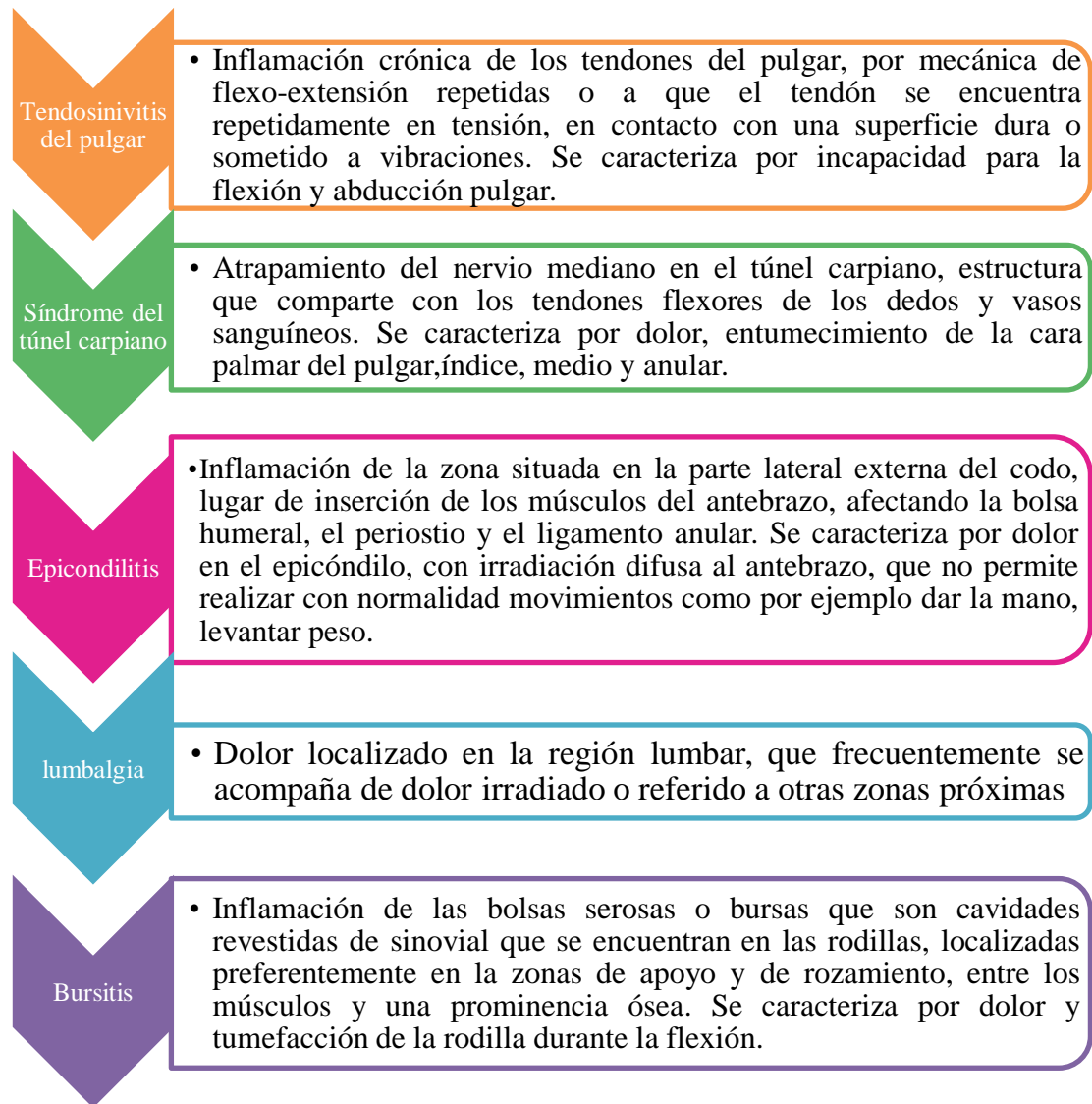
Elaborado por: La investigadora

* Trastornos Musculo esqueléticos

Se entienden como problemas de salud del aparato locomotor, es decir, de músculos, tendones, esqueleto óseo, cartílagos, ligamentos y nervios. Esto abarca todo tipo de dolencias, desde las molestias leves y pasajeras hasta las lesiones irreversibles y discapacitantes (39).

La mayor parte de estos trastornos son acumulativos, resultantes de una exposición repetida, durante un período de tiempo prolongado, a factores de riesgo biomecánico y organizacionales. Tales trastornos afectan principalmente a la espalda, cuello, hombros y extremidades superiores, aunque también pueden afectar a las inferiores (40).

Los diagnósticos más frecuentes son:



Fuente: (41) Pueyo A. Trastornos musculo-esqueléticos y enfermedades profesionales, 2015

Elaborado por: La investigadora

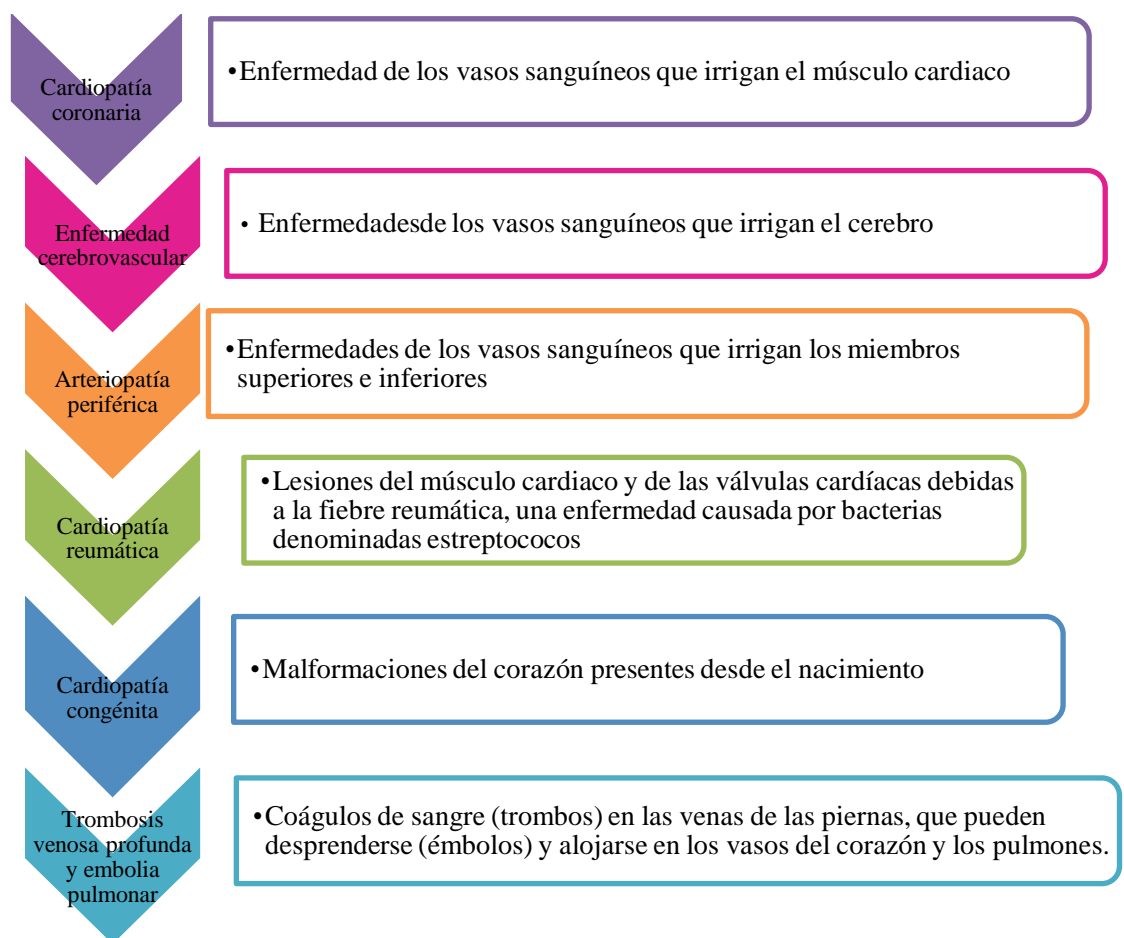
* Trastornos Gastrointestinales

Los hábitos alimenticios se ven afectados por el trabajo a turnos o nocturno, afecta a la cantidad, la calidad y el ritmo de las comidas. Las personas que realizan trabajo nocturno suelen saltarse el desayuno después del turno de noche. En el turno

nocturno se incrementa el consumo de; café, tabaco y excitantes, pudiendo llegar a producir alteraciones como: dispepsia, gastritis, úlceras, aumento de peso, colitis, pirosis, flatulencia.

* Trastornos Cardiovasculares

Son un grupo de desórdenes del corazón y de los vasos sanguíneos, entre los que se incluyen los siguientes:



Fuente: (42) OMS. Enfermedades cardiovasculares, 2017

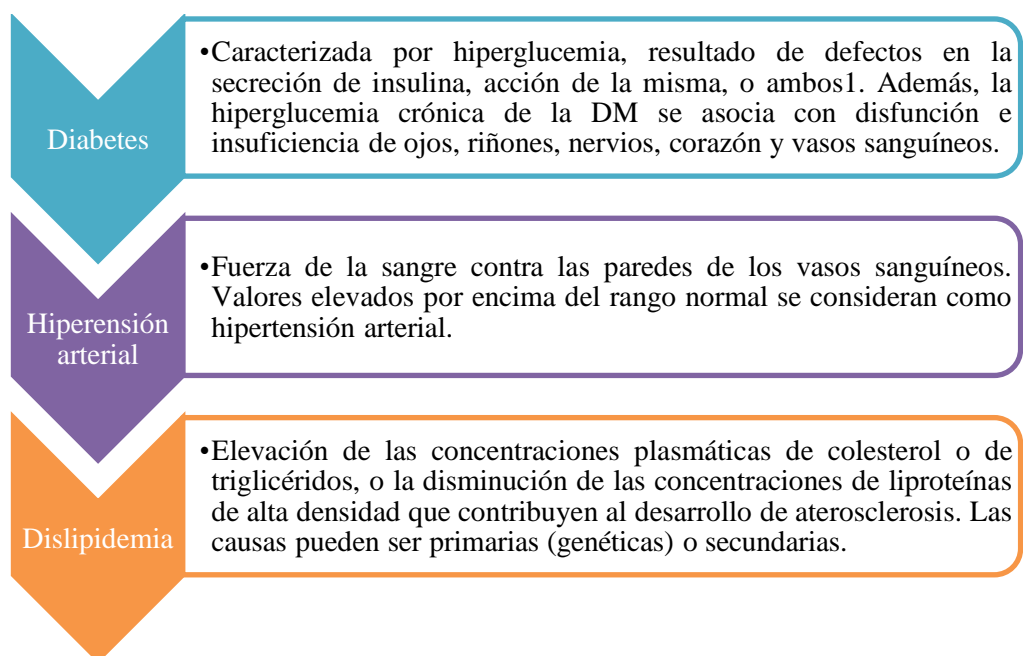
Elaborado por: La investigadora

Según M. Rauchenzauner et al, los turnos nocturnos tienen mayor riesgo para la enfermedad cardiovascular, puesto que se muestra una mayor tasa de latidos prematuros ventriculares. Además al realizar monitoreos de la PA se revela una mayor PA diastólica a lo largo de las 24 h, así como durante la noche, características que se relacionan con una tasa más alta de PA sistólica de más de 125 mmHg durante el tiempo de sueño, lo que demuestra que existe mayor perfil de riesgo para enfermedades cardiovasculares como las arritmias o el infarto agudo de miocardio. Además de los efectos agudos observados, las frecuentes visitas nocturnas durante un período más prolongado pueden provocar alteraciones sostenidas en la homeostasis cardiovascular (39).

* Trastornos metabólicos

Son aquellos que interfieren con los procesos bioquímicos celulares del organismo, involucrados en el crecimiento y conservación de la buena salud de los tejidos orgánicos, en la eliminación de productos de desecho y en la producción de energía para llevar a cabo las funciones corporales (43).

Los más comunes son:

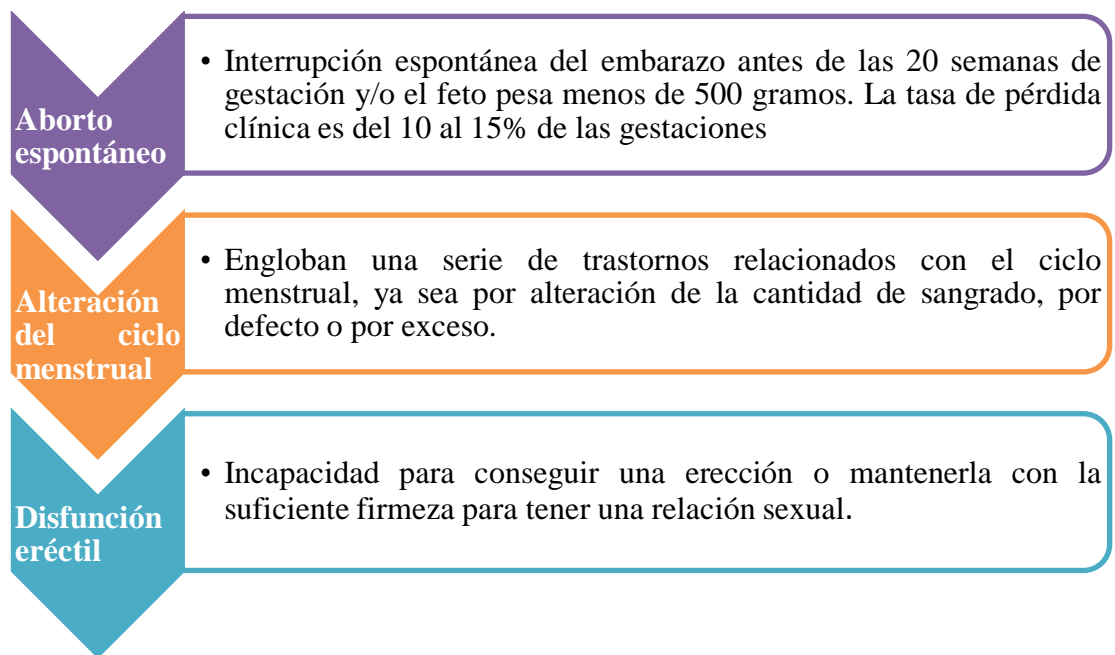


Fuente: (45) García U. Dislipidemias e hipertensión arterial, 2016

Elaborado por: La investigadora

* Trastornos Genitourinarios

Se refiere a los que afectan a los órganos urinarios y genitales. Tanto en lo que tiene que ver con la función renal, así como la reproductiva, puesto que son varios factores los que pueden afectar estas funciones incluidos los peligros relacionados al lugar de trabajo. Dentro de estas se puede considerar a las siguientes:



Fuente: Instituto Nacional para la Seguridad y Salud Ocupacional, La seguridad reproductiva y el lugar de trabajo, 2018

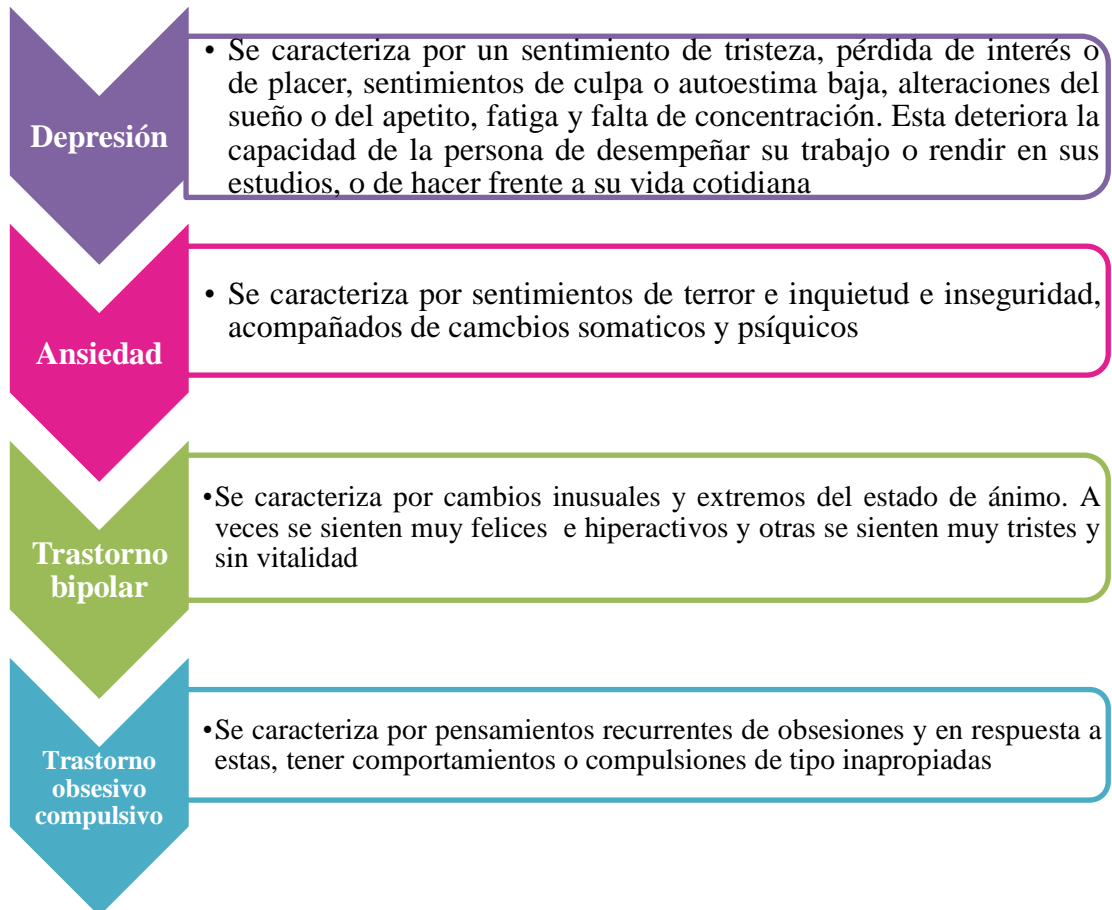
Elaborado por: La investigadora

2.3.4 Consecuencias psicológicas

En general los trastornos psicológicos o mentales son un conjunto de síntomas que afectan a varias áreas de la vida y/o crean alguna clase de malestar emocional en la persona que lo padece. Mismo que está caracterizado por una

alteración clínicamente significativa del estado cognitivo, la regulación emocional o el comportamiento de un individuo, que refleja una disfunción de los procesos psicológicos, biológicos o del desarrollo que subyacen en su función mental (40).

Entre los más frecuentes se encuentran:



Fuente: OPS, Depresión y otros trastornos mentales comunes. 2017

Elaborado por: La investigadora

2.3.5 Consecuencias sociales

* Alteraciones en las relaciones afectivas

La afectividad es la capacidad de respuesta sentimental que tiene la persona: el desarrollo de la propensión a querer. Somos capaces de captar, de manera automática y sin un especial razonamiento, que hay personas afables, con las que se sintoniza

con facilidad, confortables, y otras que son un auténtico cardo borriqueo. Todos tenemos capacidad afectiva, pero en distinto grado de capacidad y cualidad. Saber distinguir entre instinto, sentimiento, afecto y emoción (47).

En muchos de los casos las personas no comparten estos sentimientos, ya que por motivos de trabajo, actividades ajenas o no a su voluntad, afectan la estabilidad de la persona. Ya sea con la pareja, los hijos o las personas con las que se convive o se relaciona, la falta de dialogo hace que al pasar el tiempo, todo se vuelva distante, no hay demostración de afecto y da lo mismo que le pueda suceder al otro hasta tal punto que puede generar hogares disfuncionales o traer consigo repercusiones psicológicas entre sus partes.

*** Alteraciones familiares**

En la medida en que los individuos desempeñan diferentes roles, posiblemente las expectativas de un rol harán que el desempeño en otro rol se dificulte y que, de esta manera, la persona experimente un conflicto. En este sentido, se puede afirmar que el conflicto entre los roles que desempeñan las personas tanto en la familia como en el trabajo es una clase especial de conflicto en el cual las presiones ejercidas sobre cada uno de dichos roles son incompatibles. Así, la participación en uno de esos roles hace más difícil la participación en el otro (47).

2.4 Marco Legal

2.4.1 Constitución de la República del Ecuador

La Constitución Política de la República del Ecuador dentro de sus diferentes secciones menciona los derechos de los y las ciudadanas en cuanto a salud, trabajo y

bienestar de la población, por lo que para respaldar el tema de investigación, se hace énfasis en los siguientes artículos:

Sección séptima: Salud

"Art. 32. La salud es un derecho que garantiza el Estado, cuya realización se vincula al ejercicio de otros derechos, entre ellos el derecho al agua, la alimentación, la educación, la cultura física, el trabajo (...)" (38).

Sección octava: Trabajo y seguridad social

"Art. 33.- El trabajo es un derecho y un deber social, y un derecho económico, fuente de realización personal y base de la economía. El Estado garantizará a las personas trabajadoras el pleno respeto a su dignidad, una vida decorosa, remuneraciones y retribuciones justas y el desempeño de un trabajo saludable y libremente escogido o aceptado".

2.4.2 Código del Trabajo

El Código del trabajo es el conjunto ordenado y sistemático de disposiciones legales relativas al trabajo, es decir, a la actividad consciente y metódica del hombre dirigida a la protección de bienes económicos, que tiene como ámbito regular las relaciones entre empleadores y trabajadores, aplicándose a las diversas modalidades y condiciones de trabajo, por lo que se hace referencia a los artículos a continuación (32):

Capítulo III: De los efectos del contrato de trabajo

"Art. 38.- Riesgos provenientes del trabajo.- Los riesgos provenientes del trabajo son de cargo del empleador y cuando, a consecuencia de

ellos, el trabajador sufre daño personal, estará en la obligación de indemnizarle de acuerdo con las disposiciones de este Código, siempre que tal beneficio no le sea concedido por el Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social”.

Capítulo V: De la duración máxima de la jornada de trabajo

"Art. 47.- De la jornada máxima.- La jornada máxima de trabajo será de ocho horas diarias de manera que no exceda de cuarenta horas semanales (...)" (31).

"Art. 49.- Jornada nocturna. La jornada nocturna, entendiéndose por tal la que se realiza entre las 19H00 y las 6H00 del día siguiente, podrá tener la misma duración y dará derecho a igual remuneración que la diurna aumentada en un veinticinco por ciento”.

"Art. 50.- Límite de jornada y descanso forzoso.- Las jornadas de trabajo obligatorio no pueden exceder de cinco en la semana, o sea de cuarenta horas hebdomadarias. Los días sábados y domingos serán de descanso forzoso y, si en razón de las circunstancias, no pudiere interrumpirse el trabajo en tales días, se designará otro tiempo igual de la semana para el descanso, mediante acuerdo entre empleador y trabajadores” (39).

2.4.3 Ley orgánica de servicio público, LOSEP

Las servidoras o servidores públicos se consideran a todas las personas que en cualquier forma o a cualquier título trabajen, presten servicios o ejerzan un cargo, función o dignidad dentro del sector público. Por lo que la LOSEP tiene como objeto regular el servicio público, a fin de contar con normas que respondan a las necesidades del recurso humano que labora en las instituciones y organismos del

sector público, puesto que los derechos de las servidoras y servidores públicos son irrenunciables, por lo que la investigación se basa en los artículos siguientes:

"Art. 25.- De las jornadas legales de trabajo.- Las jornadas de trabajo para las entidades, instituciones, organismos y personas jurídicas señaladas en el artículo 3 de esta Ley podrán tener las siguientes modalidades:

a) Jornada Ordinaria: Es aquella que se cumple por ocho horas diarias efectivas y continuas, de lunes a viernes y durante los cinco días de cada semana, con cuarenta horas semanales, con períodos de descanso desde treinta minutos hasta dos horas diarias para el almuerzo, que no estarán incluidos en la jornada de trabajo.

b) Jornada Especial: Es aquella que por la misión que cumple la institución o sus servidores, no puede sujetarse a la jornada única y requiere de jornadas, horarios o turnos especiales (...).

Las servidoras y servidores que ejecuten trabajos peligrosos, realicen sus actividades en ambientes insalubres o en horarios nocturnos, tendrán derecho a jornadas especiales de menor duración, sin que su remuneración sea menor a la generalidad de servidoras o servidores”
(40).

2.4.4 Plan Nacional de Desarrollo: Toda una Vida

El Plan Nacional de Desarrollo es el instrumento al que se sujetarán las políticas, programas y proyectos públicos, y que respalda en algunos ejes el tema de estudio.

Eje 1: Derechos para Todos Durante Toda la Vida

"Objetivo 1: Garantizar una vida digna con iguales oportunidades para todas las personas".

La garantía en la igualdad de oportunidades para todas las personas va mucho más allá de la simple provisión de servicios; significa luchar contra la pobreza, la inequidad y la violencia, promoviendo un desarrollo sustentable, la redistribución equitativa de los recursos y la riqueza, y la realización plena de los derechos humanos, la salud se constituye como un componente primordial de una vida digna, pues esta repercute tanto en el plano individual como en el colectivo (41).

Eje 2: Economía al Servicio de la Sociedad

"Objetivo 5: Impulsar la productividad y competitividad para el crecimiento económico sostenible de manera redistributiva y solidaria".

Pese a los logros obtenidos, el país aún debe alcanzar las condiciones que anhela para una economía social y solidaria al servicio de la sociedad y que garantice el ejercicio de los derechos. Por esta razón, es fundamental erradicar la pobreza y extrema pobreza de manera sostenible, a través de la generación de trabajo de calidad, con remuneraciones dignas y seguridad social, lo cual implica desarrollar una economía que reduzca las asimetrías del mercado laboral, incorpore mayor conocimiento y capacidad de innovación, y que cuente con una política industrial clara.

2.5 Marco Ético

2.5 Código Deontológico del CIE para la profesión de enfermería

El Consejo Internacional de Enfermeras (CIE) adoptó un Código internacional de ética para enfermeras, pues son quienes prestan servicios de salud a la persona, la familia y la comunidad y coordinan sus servicios con los de otros grupos

relacionados, siendo inherentes a la enfermería el respeto de los derechos humanos, por lo que se ponen de relieve las normas de conducta ética siguientes:

Elemento 2: La enfermera y la práctica

"La enfermera mantendrá un nivel de salud personal que no comprometa su capacidad para dispensar cuidados".

La enfermera será personalmente responsable y deberá rendir cuentas de la práctica de enfermería y del mantenimiento de su competencia

Elemento 3: La enfermera y la profesión

"La enfermera ejercerá su profesión para sostener y proteger el entorno natural y será consciente de las consecuencias que ello tiene para la salud".

La enfermera, actuando a través de la organización profesional, participará en la creación de un entorno favorable de la práctica y en el mantenimiento de condiciones de trabajo en la enfermería que sean seguras, equitativas social y económicamente (42).

2.4.6. Declaración de Helsinki

La Declaración de Helsinki proclamada por la Asociación Médica Mundial, es el documento internacional más importante de regulación de la investigación en seres humanos, en la que se pretende que todos los involucrados en la investigación médica en seres humanos adopten estos principios, de esta forma el tema de estudio se acoge a los siguientes:

Principios generales

"La investigación médica está sujeta a normas éticas que sirven para promover y asegurar el respeto a todos los seres humanos y para proteger su salud y sus derechos individuales".

Aunque el objetivo principal de la investigación médica es generar nuevos conocimientos, este objetivo nunca debe tener primacía sobre los derechos y los intereses de la persona que participa en la investigación.

Riesgos, Costos y Beneficios

"Toda investigación médica en seres humanos debe ser precedido de una cuidadosa comparación de los riesgos y los costos para las personas y los grupos que participan en la investigación, en comparación con los beneficios previsibles para ellos y para otras personas o grupos (...)".

Cuando los riesgos que implican son más importantes que los beneficios esperados o si existen pruebas concluyentes de resultados definitivos, los médicos deben evaluar si continúan, modifican o suspenden inmediatamente el estudio.

Privacidad y confidencialidad

"Deben tomarse toda clase de precauciones para resguardar la intimidad de la persona que participa en la investigación y la confidencialidad de su información personal".

Consentimiento informado

"En la investigación médica en seres humanos capaces de dar su consentimiento informado, cada individuo potencial debe recibir información adecuada acerca de los objetivos, métodos (...)".

La persona potencial debe ser informada del derecho de participar o no en la investigación y de retirar su consentimiento en cualquier momento, sin exponerse a represalias. Se debe prestar especial atención a las necesidades específicas de información de cada individuo potencial, como también a los métodos utilizados para entregar la información (43).

CAPÍTULO III

3. Metodología de la investigación

El presente estudio tiene un enfoque dentro del cual se analizará cómo influye el horario de trabajo en la salud del personal de enfermería.

3.1 Diseño de la investigación

3.1.1 No experimental: Es un estudio no experimental, puesto que se realiza sin la manipulación deliberada de variables y en el que sólo se observan los fenómenos en su ambiente natural para analizarlos (44).

3.1.2 Cualitativo: Puesto que se pretende describir cual es la influencia que generan los horarios de trabajo sobre la salud del personal de enfermería, en algunos aspectos, tratando de comprender a los trabajadores dentro de este contexto.

3.1.3 Cuantitativo: Ya que se recogen datos cuantitativos, mediante un instrumento de investigación, el cual nos permitirá recolectar datos y para analizarlos

posteriormente obtener resultados a través de métodos estadísticos los cuales se representarán de forma numérica utilizando tabulaciones.

3.2 Tipo de investigación

3.2.1 Transversal: Es transversal porque trata de determinar cuál es la influencia del horario de trabajo en la salud del personal de enfermería, recolectando los datos en un solo momento y en un lapso de tiempo determinado.

3.2.2 Descriptivo: Es un estudio de tipo descriptivo porque se detalla las consecuencias que tienen los horarios de trabajo sobre la salud del personal de enfermería. Su propósito es describir la realidad objeto de estudio, un aspecto de ella, sus partes, sus clases, sus categorías o las relaciones que se pueden establecer, con el fin de esclarecer una verdad. Se entiende como el acto de representar por medio de palabras las características de fenómenos, hechos, situaciones, cosas, personas y demás seres vivos, de tal manera que quien lea o interprete, los evoque en la mente (45).

3.2.3 Correlacional: Es una investigación de tipo correlacional puesto que tiene como propósito evaluar la relación que existe entre dos o más variables dentro de un contexto en particular, en este caso entre el horario de trabajo y la salud del personal de enfermería. Estos estudios cuantitativos permiten medir cada concepto presuntamente relacionado y después analizar la correlación (46).

3.3 Localización y ubicación del estudio

La zona de estudio se encuentra ubicada en el Hospital San Vicente de Paúl, el mismo que se encuentra en la provincia de Imbabura, en el cantón Ibarra perteneciente al distrito 10D01, limita al Norte con la Avenida Cristóbal de Troya, al Sur con la calle Luís Vargas Torres, al Este la escuela Ana Luisa Leoro y al Oeste la calle Pasquel Monge, el cual cuenta con modernas instalaciones distribuidas en cinco

pisos que acogen a todo el público, sin ninguna distinción las 24 horas los 365 días del año.



Fuente: Google maps

3.4 Población

La población con la que parte el estudio corresponde a todo el personal de enfermería que labora en el hospital San Vicente de Paúl, con un total de 169 personas, las mismas que se encuentran distribuidas en todo el hospital de tal forma:

Tabla 1: Personal de enfermería del HSVP

SERVICIO	PERSONAL
Emergencia	25
Ginecología	14

Medicina Interna	14
Neonatología	17
Cirugía	14
Traumatología	7
Pediatría	10
Unidad de Terapia Intensiva	13
Centro Obstétrico	19
Centro Quirúrgico	25
Diálisis	5
Consulta Externa	6
TOTAL	169

Fuente: Unidad de Talento Humano del HSVP, 2019

Elaborado Por: La investigadora

3.4.1 Muestra

La muestra para el desarrollo del estudio corresponde a una muestra de tipo probabilística, la misma que fue cuantificada a través de la fórmula para el cálculo del tamaño de muestra para población finita, y la constituyen las enfermeras y enfermeros que cumplen con los criterios de inclusión, siendo un total de 118.

$$n = \frac{N \times Z_a^2 \times p \times q}{d^2 \times (N - 1) + Z_a^2 \times p \times q}$$

$$n = \frac{169 \times (1.96)^2 \times 0.5 \times 0.5}{(0.05)^2 \times (169 - 1) + (1.96)^2 \times 0.5 \times 0.5}$$

$$n = \frac{169 \times 3.84 \times 0.5 \times 0.5}{0.0025 \times 168 + 3.84 \times 0.5 \times 0.5}$$

$$n = \frac{162.24}{1.38}$$

$$n = 118$$

Donde los significados y valores de los elementos que intervienen en la formula son:

n= Tamaño de la muestra: x

N=Tamaño de la población/universo: 169

Z= Nivel de confianza: (95%=1.96)

p= proporción estimada de éxito:(50% = 0,5)

q= proporción estimada de fracaso: (50% = 0,5)

d= Coeficiente de error: (5% = 0,05)

3.4.2 Criterios de inclusión

- Todos los profesionales de enfermería que laboran en el hospital San Vicente de Paúl, y que se dispusieron a colaborar con la investigación.

3.4.3 Criterios de exclusión

- Enfermeros y enfermeras que no laboren en el hospital San Vicente de Paúl,

- Profesionales de enfermería que no hayan asistido el día de la aplicación de la encuesta.
- Enfermeros y enfermeras que no se dispusieron espontáneamente o se negaron a responder.
- Personal de enfermería sin título o que labore como auxiliar de enfermería.

3.5 Operalización de variables

Objetivo Específico 1: Caracterizar socio laboralmente a los sujetos de estudio

Variable	Concepto	Dimensión	Indicador	Escala	Tipo
Características sociales y laborales	Son el conjunto de características biológicas, socioeconómicas y laborales que están presentes en la población sujeta a estudio, tomando aquellas que puedan ser medibles (47).	Años cumplidos hasta la fecha actual	Edad	<ul style="list-style-type: none"> * De 20 a 30 * De 31 a 40 * De 41 a 50 * 51 o más 	Cuantitativa de intervalo
		Autoidentificación	Etnia	<ul style="list-style-type: none"> * Mestiza/o * Indígena * Afroecuatoriana/o * Blanca/o 	Cualitativa nominal
		Características sexuales	Sexo	<ul style="list-style-type: none"> * Hombre * Mujer 	
		Establecido por el registro civil	Estado civil	<ul style="list-style-type: none"> * Soltera/o * Casada/o * Divorciada/o * Separada/o * Viuda/o * Unión libre 	

		Número de hijos	Hijos	<ul style="list-style-type: none"> * Una/o * Entre 2 a 4 * Más de 4 * Ninguno 	Cuantitativa de intervalo
		Actividad	Tipo de actividad que realiza en la institución	<ul style="list-style-type: none"> * Administrativa * Asistencial * Líder de servicio 	Cualitativa de intervalo
		Área	Servicio en el que labora	<ul style="list-style-type: none"> * Emergencia * Ginecología * Neonatología * Centro Obstétrico * Cirugía * Traumatología * Medicina Interna * Terapia Intensiva * Pediatría * Centro Quirúrgico * Consulta Externa * Diálisis 	

		Dependencia Laboral	Tipo de relación con el empleador	<ul style="list-style-type: none"> * Nombramiento definitivo * Contrato Temporal * Contrato Indefinido 	
		Nivel educativo	Título Obtenido	<ul style="list-style-type: none"> * Licenciatura * Maestría * PhD 	Cualitativa de Intervalo
		Número de horas	Horas diarias en promedio que trabaja en la institución	<ul style="list-style-type: none"> * 4 horas * 6 horas * 8 horas * 12 horas 	Cuantitativa de Intervalo
		Número de veladas	Turnos nocturnos mensuales en promedio que trabaja en el servicio	<ul style="list-style-type: none"> * 1 – 2 * 3 -- 4 * 4 o más 	
Objetivo Específico 2: Evaluar el estado de salud y las condiciones laborales de los profesionales de enfermería					
Variable	Concepto	Dimensión	Indicador	Escala	Tipo
			<ul style="list-style-type: none"> * ¿Se siente cansado/estresado durante su jornada de trabajo? * ¿Se ha sentido triste o deprimido/a durante el último mes? 		

<p>Condiciones laborales y de salud</p>		<p>Percepción de cada individuo</p>	<ul style="list-style-type: none"> * ¿Le es difícil conseguir horas libres durante su jornada? * ¿Se siente a gusto con su horario de trabajo? * ¿Con qué frecuencia Ud. ha tenido que doblar un turno? * ¿Considera usted que su calidad de sueño es adecuada? * ¿Se queda dormido/a durante sesiones académicas o de estudio? * ¿Tiene problemas para concentrarse? * En general, ¿Considera Ud. que se encuentra en un buen estado de salud? * ¿Ha tenido molestias o algún tipo de dolor musculo esqueléticas? * ¿Considera Ud. que sus horarios de alimentación son regulares? * ¿Cree Ud. que lleva una vida social adecuada? * ¿Considera Ud. que sus relaciones afectivas son satisfactorias? * ¿Considera Ud. que su horario de trabajo ha producido una disminución en la calidad de sus relaciones 	<ul style="list-style-type: none"> * Siempre * Casi siempre * A veces * Rara vez * Nunca 	<p>Cualitativa de Intervalo</p>
---	--	-------------------------------------	---	---	---------------------------------

			<p>sexuales con su pareja?</p> <ul style="list-style-type: none"> * ¿Tiene sentimientos de culpa/ angustia por no disponer de tiempo para compartir con su familia debido a su horario de trabajo? * ¿Considera Ud. Que el horario de su trabajo interfiere con sus actividades domésticas? * ¿Tiene que posponer actividades y/o interrumpirlas al salir postguardia, debido al cansancio? * En su jornada de trabajo habitual ¿Con qué frecuencia levanta, traslada o arrastra cargas, personas, u otros objetos pesados? * ¿Con qué frecuencia Ud. manipula, aplica o está en contacto con sustancias químicas nocivas/tóxicas, materiales o personas que pueden estar infectados? * ¿Utiliza equipos o instrumentos de trabajo que pueden provocarle daños (cortes, golpes, laceración, pinchazos, amputaciones, etc.)? * En general, ¿Considera Ud. que se encuentra en un buen nivel económico? 	<ul style="list-style-type: none"> * Siempre * Casi siempre * A veces * Rara vez * Nunca 	
--	--	--	--	---	--

* Además del trabajo principal, ¿Tiene otro u otros trabajos remunerados?

Objetivo Específico 3: Establecer la relación existente entre horario de trabajo y salud de los profesionales de enfermería.

Variable	Concepto	Dimensión	Indicador	Escala	Tipo
Horario de trabajo	Es la distribución de los períodos de trabajo y descanso de la jornada laboral, con indicación de las horas de principio y fin del trabajo (35).	Nivel de afectación	Profesionales que están afectados debido a su horario de trabajo	<ul style="list-style-type: none"> * Afectación alta * Afectación Media * Afectación Baja 	Cualitativa

Objetivo Específico 4: Definir estrategias de mejora en función de los resultados obtenidos con el fin de mitigar dichos efectos

Variable	Concepto	Dimensión	Indicador	Escala	Tipo
Estrategias de mejora	Es un conjunto de medidas de cambio que se toman en una organización para mejorar. Estas deben planificarse cuidadosamente, llevarse a la práctica y constatar sus efectos (48).	Apreciación de cada profesional	<ul style="list-style-type: none"> * ¿Considera Ud. que manejar una agenda podría contribuir a organizar sus actividades diarias y mejorar su estilo de vida? * ¿Participa Ud. en actividades de integración social en su trabajo? * ¿Estaría Ud. de acuerdo en la implementación de periodos de siesta y establecimiento de tiempo de descanso durante la jornada de trabajo? * Se conoce como "Pausas Activas" a aquellos períodos de recuperación que siguen a los períodos de tensión de carácter fisiológico y psicológico generados por el trabajo, que se utilizan para el mejoramiento en la calidad vida. Teniendo en cuenta el concepto mencionado ¿Ud. realiza pausas activas en su trabajo? * ¿Considera Ud. oportuna la aplicación de programas preventivos en salud, en su establecimiento de trabajo? 	<ul style="list-style-type: none"> * Siempre * Casi siempre * A veces * Rara vez * Nunca 	Cualitativa de intervalo

Fuente: Marco teórico, encuesta

Elaborado Por: La investigadora

3.6 Métodos de recolección de información

La investigación está basada en un método deductivo, ya que se partió de lo general a lo específico, desde un conocimiento verdadero o datos generales que ya existen y que serán inferencias para llegar a conclusiones válidas de tipo particular. También es documental ya que se emplea el soporte bibliográfico, revisando textos, artículos, documentos y evidencias estadísticas, que se encuentran relacionadas con el objeto de estudio.

*** Técnica**

Encuesta: La investigación está basada en un enfoque cuantitativo, por lo cual se utilizó la técnica de la encuesta, la misma que fue aplicada a los profesionales de enfermería, según los criterios de inclusión.

Entrevista: Esta se define como una conversación que se propone con un fin determinado distinto al simple hecho de conversar. Se ha escogido el instrumento técnico de la entrevista, de tipo semi estructurada, al ser más flexible y de gran ventaja para recabar datos dentro de la investigación cualitativa, debido a que se obtiene información más completa y profunda, además presenta la posibilidad de aclarar dudas durante el proceso, asegurando respuestas más útiles (49).

*** Instrumento**

Cuestionario: Se creó dos instrumentos acordes a cada técnica a utilizar. En relación a la encuesta se elaboró un instrumento el cual consta de 38 ítems, donde se indaga acerca de las condiciones de trabajo y la salud del personal de enfermería, a través de preguntas las mismas que se valoran mediante una escala tipo Likert con 5 posibles respuestas que van desde nunca hasta siempre. Mismo que fue validado a través de

una prueba piloto que se aplicó a seis profesionales de enfermería, para analizar su validez y confiabilidad. En cuanto a la parte cualitativa se desarrolló un cuestionario con cuatro preguntas para desarrollar una entrevista semi estructurada.

Como resultado para el cuestionario se considera el número de ítems dados, cada uno multiplicado por el valor de cada escala, siendo así, para siempre que corresponde a 5 será el puntaje máximo, y para nunca será igual a 1 que es el puntaje mínimo, así resultan los puntajes siguientes:

Tabla 2: Puntajes para la evaluación de la encuesta

Puntaje	Valor	Evaluación	Indicador
Mínimo	27	Positiva: satisfactoria	Indica que el contexto de trabajo posibilita de forma mínima la enfermedad del profesional
Medio	81	Moderada: crítica	Indica que el contexto de trabajo favorece moderadamente la enfermedad del profesional
Máximo	135	Negativa: grave	Indica que el contexto de trabajo favorece de forma grave la salud del profesional.

Fuente: Encuesta

Elaborado Por: La investigadora

3.7 Análisis de datos

Una vez aplicados los instrumentos y recolectada la información; para la parte cuantitativa se utiliza un método estadístico descriptivo, ingresando los datos, procesándolos y analizándolos para la tabulación, representados en gráficos y tablas con la medida de frecuencia y el porcentaje según el resultado por medio del programa estadístico Microsoft Excel y por consiguiente al cruce de variables en el

programa estadístico Statistical Product and Service Solutions (IBM SPSS). Para la parte cualitativa se transcriben las grabaciones de las respuestas, para realizar su correspondiente análisis e interpretación.

CAPÍTULO IV

4. Resultados de la investigación

Tabla 3: Características sociales

VARIABLES	Frecuencia	Porcentaje
Edad		
20 - 30 años	27	22,9
31-40 años	56	47,5
41-50 años	22	18,6
51 o más años	13	11
Etnia		
Mestiza/o	102	86,4
Indígena	15	12,7
Afroecuatoriana/o	1	0,8
Blanca/o	118	97,5
Sexo		
Hombre	3	2,5
Mujer	115	97,5
Estado Civil		
Soltera/o	13	11,0
Casada/o	72	61,0
Divorciada/o	26	22,0
Separada/o	2	1,7
Viuda/o	1	0,8
Unión libre	4	3,4
Número de Hijos		
Una/o	37	31,4
Entre 2 a 4	65	55,1
Más de 4	9	7,6
Ninguno	7	5,9

Fuente: Encuesta

Elaborado Por: La investigadora

Tabla 4: Características laborales

Variables	Frecuencia	Porcentaje
Tipo de actividad		
Administrativa	1	0,8
Asistencial	114	96,6
Líder de servicio	3	2,5
Servicio		
Emergencia	18	15,3
Ginecología	16	13,6
Neonatología	11	9,3
Centro Obstétrico	10	8,5
Cirugía	10	8,5
Traumatología	8	6,8
Medicina interna	10	8,5
Terapia intensiva	6	5,1
Pediatría	9	7,6
Centro quirúrgico	11	9,3
Consulta externa	4	3,4
Diálisis	5	4,2
Relación con el empleador		
Nombramiento definitivo	76	64,4
Contrato Temporal	16	13,6
Contrato Ocasional	26	22
Título		
Licenciatura	100	84,7
Maestría	18	15,3
PhD	-	-
Horas laboradas		
6 horas	2	1,7
8 horas	30	25,4
12 horas	86	72,9
Turnos nocturnos (Veladas)		
2 a 3	1	0,8
3 a 4	26	22
4 o mas	79	66,9
No realiza veladas	12	10,2

Fuente: Encuesta

Elaborado Por: La investigadora

En las tablas se puede observar que el personal de enfermería en su mayoría corresponde a personas con edades entre los 31 a 40 años, de etnia mestiza, mujeres, casadas, que tienen entre 2 y 4 hijos, que prestan actividades de tipo asistencial, con nombramiento definitivo, con título de licenciatura, trabajando un promedio de 12 horas y realizando más de 4 veladas en el mes.

Datos similares fueron obtenidos en el estudio de Barcellos et al. en su investigación acerca de la carga horaria de trabajo de los enfermeros y su relación con las reacciones fisiológicas de estrés en la que el 89,4% eran del sexo femenino. La edad varió de 23 a 61 años y respecto al estado civil el 43,2% eran casados. Esto revela que la mayoría de los sujetos es del sexo femenino, lo que muestra que la enfermería sigue siendo una profesión esencialmente desarrollada por mujeres, como viene ocurriendo a lo largo de la historia (10).

Tabla 5: Afectación global de los profesionales de enfermería

Variable	Frecuencia	Porcentaje
Baja	-	-
Media	36	30,5
Alta	82	69,5

Fuente: Encuesta

Elaborado Por: La investigadora

En la tabla se puede apreciar que el nivel de afectación de los profesionales de enfermería en su mayoría corresponde a un nivel alto, siendo el 69,5%, el resto corresponde a un nivel medio. No existe baja afectación. De igual forma un estudio realizado por Silva et al. acerca de la influencia del contexto de trabajo en la salud de los profesionales de enfermería de una unidad de cuidados intensivos en un hospital universitario, obtuvieron que la forma de organización del trabajo, seguida del factor de condiciones de trabajo contribuyen al riesgo para desarrollar enfermedades, lo que corrobora que las condiciones de trabajo desmejoran las condiciones de salud del personal de enfermería debido principalmente a las tareas repetitivas, fiscalización del desempeño y ritmo de trabajo excesivo de estos profesionales (11).

Tabla 6: Horario de trabajo relacionado con la afectación global

Variable	Horas					
	6h	Porcentaje	8h	Porcentaje	12h	Porcentaje
Baja	-	-	-	-	-	-
Media	2	5,6	4	11,1	30	83,3
Alta	-	-	26	31,7	56	68,3

Fuente: Encuesta

Elaborado Por: La investigadora

Se puede observar que la afectación alta de los profesionales en relación con las horas de trabajo está dada en su mayoría, a los profesionales que trabajan 12h en promedio, correspondiendo a un 68,3%, seguido de los que trabajan ocho horas con un 31,7%. Al respecto, Vega en su estudio de la influencia de la jornada de trabajo en la salud del personal de enfermería obtuvo que el personal que trabajó menos de 12 horas al día registró en el último año un 1.4% de accidentes laborales, mientras que quienes trabajaron 12 horas o más al día elevaron ese porcentaje, lo que concuerda con los hallazgos de otras investigaciones, en las que se señala que cuanto mayor es el número de horas laboradas, mayor también es el riesgo de padecer accidentes de trabajo y de empeorar el estado de salud (4).

Tabla 7: Servicio relacionado con la afectación global

Variable		Servicio											
		Emergencia	Ginecología	Medicina Interna	Centro Obstétrico	Cirugía	Traumatología	Neonatología	Terapia Intensiva	Pediatría	Centro Quirúrgico	Consulta Externa	Díalisis
Baja	Frecuencia	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	Porcentaje	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Media	Frecuencia	9	6	1	4	6	1	2	1	-	3	-	3
	Porcentaje	16,7	25	2,8	11,1	16,7	2,8	5,6	2,8	-	8,3	-	8,3
Alta	Frecuencia	10	9	10	6	4	7	8	5	9	8	4	2
	Porcentaje	12,2	11	12,2	7,3	4,9	8,5	9,8	6,1	11	9,8	4,9	2,4

Fuente: Encuesta

Elaborado Por: La investigadora

En la tabla se puede observar que los servicios que han obtenido puntuaciones más altas y por tanto se encuentran más afectados son: el servicio de emergencia y de medicina interna correspondiendo los dos al 12,2% en relación a una afectación alta, en cuanto a una moderada corresponde a 16,7% y 2,8% respectivamente, les sigue ginecología con el 11% de afectación alta y el 25% como baja. En cuanto a los servicios que puntuaron más bajo se encuentran los servicios de diálisis con el 2,4% de alta y el 8,3% de afectación baja, le preceden consulta externa y cirugía los dos con el 4,9% de afectación alta, este último con el 16,7% de afectación baja.

Estos resultados son similares a los del estudio de De los Ríos, J. et al. acerca del desgaste profesional en personal de enfermería, en el que se evidencia que entre los servicios más afectados sobresale el de urgencias, con el 88 % de grave afectación y 12 % de afectación moderada; le siguen la unidad de cuidados intensivos con 100 % de afectación moderada; cirugía con 76 % de afectación moderada y 6 % de afectación grave; medicina interna, 75 % de afectación moderada, 19% de afectación grave;. Lo que concuerda con las referencias que señalan que los perfiles de afectación en las diferentes esferas, muestran un proceso gradual y progresivo, manteniéndose niveles diferentes en los grupos de enfermeras de los distintos servicios (50).

Descripción de la jornada de trabajo

Sujeto	Argumento
1	"Una jornada de trabajo en el hospital es muy laboriosa, primero está la entrega recepción de turno, sacar indicaciones médicas, luego la administración de medicación, y luego se pasa al cuidado directo del paciente, a la toma de signos vitales, a brindar medidas de confort, a verificar manillas. Realmente es un trabajo muy arduo, porque a más de eso se tiene ingresos, egresos, informes de enfermería de cada paciente, y además se tiene el trabajo de verificar que se tenga todos los insumos, los materiales que deben estar completos. En la noche es similar, se hace igual un re chequeo, pero no se puede descansar por la cantidad de pacientes, se trabaja con 32 pacientes casi todos los días y sólo con dos enfermeras el trabajo es arduo, al menos en el piso se tiene exagerada cantidad de medicación en cada paciente".
2	"Aquí las situaciones son imprevistas, hay demasiados pacientes, mucha aglomeración de gente, el nivel de estrés es muy alto, claro que todo depende de la cantidad de trabajo diario que se presente, especialmente en días feriados, fines de semana, en las noches es en donde más resulta pesado, y aunque siempre se trata de realizar las actividades asignadas, son impredecibles las situaciones de emergencia, por lo que hay que manejar planes de contingencia, entonces las jornadas de trabajo se vuelven estresantes".
3	"Se trabaja de acuerdo a lo que está planificado, durante la noche es más cansado por el número de horas, por el sueño, pero todo depende de la vocación que se tenga porque si hay vocación se toma mejor las cosas".
4	"Mi jornada empieza timbrando 10 para las 7: 00, me cambio, hago el protocolo de lavado de manos, recibo turno, luego veo que me dejan y que está estipulado el trabajo para todo el día, después vienen los ingresos y de acuerdo a los diagnósticos se organiza el equipo. Este servicio no es como los demás, es muy relativo, durante la noche es dependiendo, hay turnos que si son pesados por la afluencia de pacientes que se tiene".

- 5** “Depende del día como este el servicio pero la mayor parte es casi lleno, por lo que no hay tiempo ni para estar sentado un rato, porque hay que poner mucha medicación de diferentes horarios, igual hay que dar movimiento a los pacientes, cambios de posición, a veces hay pacientes toca estar pendientes si están graves, entonces no hay mucho tiempo de estar descansando y a veces ni de comer”.
- 6** “Se llega al servicio y en consideración al personal saliente se recibe el turno de la manera más rápida y eficaz, luego se atiende a los pacientes que casi siempre es con el piso lleno, por lo que hay que satisfacer las necesidades de los pacientes y los familiares de los mismos. También hay que optimizar los recursos para tratar de cumplir con las exigentes necesidades de la institución”.
- 7** “Todas las 12 horas son de trabajo con todos y cada uno de los pacientes, hay egresos, ingresos, hay que administrar mucha mediación, hay exámenes, hay procedimientos, por lo que hay veces que no hay tiempo ni para alimentarse”.
- 8** “Es muy ajetreada, con mucha actividad, se inicia entregando el turno, informando si existe algún pendiente o si hay algún procedimiento especial que se necesite hacer, luego se distribuyen los pacientes y se saca indicaciones médicas de todos los médicos que estén viendo a ese paciente, hay que estar pendientes de exámenes, de la medicación, de la historia clínica, de todo acerca del paciente. Durante la noche es más cansado porque no hay tiempo para descansar”.
- 9** Yo creo que depende del servicio, generalmente aquí trabajamos con piso lleno, y con dos enfermeras es muy cansado, tratamos de repartir de la mejor manera, pero generalmente se sale cansado, sobretodo si es de una velada, hay días en los que hay muchos ingresos entonces hay que cubrir las necesidades de los pacientes que ya se tenía y de los nuevos”.
- 10** “ Bueno casi siempre se maneja el piso lleno, entonces generalmente es cansado, hay que administrar muchos medicamentos a todos los pacientes e igual durante la noche es más pesado por que no se duerme bien, a veces

hay ingresos de emergencia o algún paciente se pone grave, entonces hay que estar despiertos toda la noche y se vuelve pesado y ya en la mañana se sale con las justas, y sólo se quiere llegar a la casa a dormir".

Fuente: Entrevista

Elaborado Por: La investigadora

El personal de enfermería refiere que la jornada de trabajo es muy pesada, debido a que no hay que hacer una sola cosa, si no diversas actividades, que muchas veces no les da tiempo para descansar un momento o para alimentarse y lo es aún más durante la noche porque trabajan más horas, y además de eso la privación del sueño hace que salgan muy agotados de los turnos. Por lo que durante el post turno no pueden realizar otras actividades y aunque ese día tratan de descansar, las condiciones propias del día no les permite dormir como lo hicieran durante la noche.

Esto se corrobora con el estudio de Ramírez et al. acerca del riesgo de los turnos nocturnos en la salud integral del profesional de enfermería, en el que se que menciona que en el caso particular de la Enfermería, y por la rotabilidad de horarios, los turnos nocturnos, se convierten en formas de trabajo para muchos de estos profesionales, lo que genera trastornos del sueño y consisten en síntomas de insomnio y somnolencia excesiva diurna. La actividad continua, con potencial para interrumpir el ciclo sueño-vigilia, es particularmente evidente en los medios hospitalarios, acarreando así consecuencias en el ámbito familiar, laboral, social y de pareja (51).

Principales repercusiones a causa del horario de trabajo

Sujeto	Argumento
1	"Yo creo que principalmente cansancio, estrés, cuando se sale de una velada se tiene el día libre, y a veces se lo quiere hacer como día libre pero el cuerpo mismo no le permite, se pasa somnolienta, cansada, al siguiente día ya está más activa, pero el primer día tras la velada si hay mucho cansancio".
2	"Pienso que hay muchas repercusiones y no solamente a enfermería, si no para todo el personal que trabaja en un hospital, pues hay que tratar de adaptarse a estas situaciones, tanto en el área de trabajo así como en el hogar y en el área social. Lo principal es el trabajo y ya los eventos sociales quedan en segundo plano".
3	"Físicas creo que es el agotamiento, porque ya con la edad que una se tiene ya le limita a hacer las cosas y funciones de mejor manera, en cuanto a lo psicológico hay que hacer llevadera la situación, porque aquí hay de todo, agresiones, insultos, alegrías, felicitaciones, no todo es malo ni todo es bueno".
4	"Antes hacíamos tarde mañana, noche, ahora hacemos turnos de 12 horas, creo que antes se tenía más problemas, ahora me parece mejor porque ya se gana un día para hacer actividades en el hogar o la mi casa, entonces se

gana espacio y tiempo, al salir de las veladas es un poquito mas pesado”.

5

“Yo creo que se da más el cansancio físico porque durante las noches es mas pesado porque se acumula toda la mediación y es el doble, entonces hay que estar pendiente de eso y de los ingresos, y del mismo paciente, por lo que no se puede estar tranquilamente descansando o a veces no hay medicación y hay que bajar a la farmacia uno mismo porque no se cuenta con personal auxiliar, entonces eso se convierte en tiempo en contra y así se está de un lado a otro”.

6

“Se da un descuido a los familiares, afecciones gástricas sobretodo, la conocida gastritis, o úlceras, porque en verdad los horarios de alimentación no se llevan bien, musculo esqueléticas también, problemas psicológicos, también con el tiempo hay pérdida de interés en el trabajo por lo que hay sentimientos de culpa por los pacientes o por el hogar también”.

7

“Se da más el cansancio físico y mental. Física porque el día ha sido pesado y se llega cansada a la casa y mental porque es mucho papeleo, y a veces los pacientes nos agreden, nos insultan y muchas veces una ni siquiera se tiene la culpa, pero los familiares son groseros y nos hacen sentir mal ”.

8

“En lo social porque hay ocasiones es las que coinciden los turnos de trabajo con programas en la escuela de los niños, y a veces se quiere cambiar algún turno pero ningún compañero puede colaborarle entonces no se puede asistir y uno se siente mal con los hijos, por no poder estar en los momentos importantes, o en lo físico a veces hay que movilizar pacientes y sólo estamos mujeres entonces es pesado”.

9

“Yo creo que se pueden dar enfermedades, por los malos hábitos alimenticios que llevamos, a veces se está tan ocupada que no se tiene tiempo ni de comer, o igual es peligroso porque muchos pacientes tienen enfermedades contagiosa, o hay turnos en la noche en los que no se puede descansar nada, y se llega muy fatigada a la casa. En lo mental, a veces hay conflictos con los compañeros de trabajo, o con los mismos pacientes, hay gente que es muy grosera y por más que se le trata de explicar no hacen caso.

10 “Pienso que el desgaste tanto físico como emocional, también en la alimentación influye o en el hogar mismo, a veces hay peleas con los hijos o con la pareja porque una se va al trabajo y se descuida otras cosas, y como encima todo es la obligación de una, a veces no le consideran que se sale agotada. Hay veces en las que sí es difícil”.

Fuente: Entrevista

Elaborado Por: La investigadora

En base a las respuestas se puede apreciar que la mayoría de profesionales considera que el trabajo tiene grandes repercusiones; físicas porque a causa de sus horarios han disminuido su estado de salud, sobretodo a raíz de sus horarios de alimentación que no son regulares, debido a la movilización de pacientes o a estar en riesgo constante de contagiarse. De igual forma en cuanto lo psicológico al trabajar con personas están expuestos a recibir malos tratos, ya sea por los compañeros de trabajo o por los mismos pacientes y sus familiares; en cuanto a lo social se ven muy ausentes en sus hogares lo que trae problemas, tanto con la pareja así como con los hijos. También mencionan que las actividades se vuelven rutinarias y que se pierde el interés en el trabajo.

Al respecto, Ramirez en su investigación de turnos de trabajo en el personal de Enfermería de una unidad de cuidados intensivos, refiere que la turnicidad laboral genera importantes repercusiones y que es un factor de riesgo de trastornos y enfermedades gastrointestinales, en especial de úlcera péptica. Lo que coincide con la bibliografía que señala que la falta de sueño ha sido relacionada con aumento de peso, diabetes, aumento de la presión arterial, problemas cardiacos, depresión y abuso de medicamentos. También las implicaciones de tipo social y familiar se ven afectadas por la rotación nocturna y acarrear múltiples afecciones de tipo emocional (14).

Equilibrio en el entorno personal y laboral

Sujeto	Argumento
1	"Siendo optimista, organizada y tratando de ver la vida de la mejor manera".
2	"Pues hay que tratar de equilibrar pues no hay de otra, si uno no quiere perder el trabajo, porque el trabajo es lo primero, porque si no hay trabajo, la otra parte va a estar afectada, económicamente, psicológicamente y en el hogar puede volverse estresante".
3	"Poniéndole amor al trabajo, a la profesión, porque desde un principio que me metía a mis estudios sabía a lo que me metía pero el amor que tengo a ayudar y ver como se recupera un paciente y sale todo feliz y muchas veces

	agradecido y otras tanto no, todo depende de cómo una le haya tratado”.
4	"La organización siempre. Yo no puedo estar sin organizar mi día, siempre tiene que haber una planificación y de acuerdo a esta ver lo que voy a hacer y cómo me voy a organizar".
5	“Creo que sería organizando el tiempo y tratando de tomar las cosas de buena manera. No siempre se puede estar bien, pero por la naturaleza de nuestro trabajo hay que tratar de dejar todo atrás y ser positivas.".
6	“Se intentas muchas cosas, pero a la final el ritmo de trabajo, el exceso de la jornada y las exigencias de la institución repercuten en forma negativa en el personal de salud y su entorno familiar y social ".
7	“Se puede equilibrar las dos cosas cuando a una persona le gusta el trabajo, se viene dispuesta a ayudar y servir a los pacientes y se debe mantener una buena comunicación con el resto del personal tanto de enfermería como médico y todo el equipo de salud ".
8	“Con mucha paciencia tratando de organizarse con los horarios, a veces incluso si es necesario cambiar turnos para poder realizar otras actividades, y poder sentirse bien con una mismo y con la familia ".
9	"Tratar de tomar las cosas lo mejor posible, ver hasta donde pueden llegar nuestras posibilidades, a veces una se preocupa por el dinero y también trabaja en otra institución pero es difícil, yo trabaje así hace algunos años, pero es bien complicado porque se sale de un turno y se va corriendo a otro, entonces todo se vuelve estresante y una se distancia bastante con la familia".
10	“No sé realmente, equilibrio no sé si haya, bueno una como mujer siempre es más difícil porque creo que para los compañeros hombres es mucho más fácil, porque ellos llegan a la casa y la esposa ya ha hecho todo y ya solo va a descansar en cambio una como mujer debe ocuparse de todo, a veces llega cansada a seguir haciendo.".

Fuente: Entrevista

Elaborado Por: La investigadora

La mitad de las personas entrevistadas mencionan que el punto clave para lograr equilibrar la vida laboral y personal es la organización, adoptar una actitud positiva que permita tolerar en cierto grado las vivencias diarias. El resto menciona que cuando hay vocación las actividades se vuelven un poco más llevaderas, y otros mencionan que han intentado varias cosas las mismas que no han hecho gran efecto, o que no están seguros de si se ha logrado un equilibrio, debido a que si consideran que su trabajo ha influido de forma negativa sobre su calidad de vida.

De igual forma en la investigación de Moretti acerca de la duración de la jornada laboral, se menciona que la cantidad de horas destinadas a la actividad laboral, se reflejan en la salud a través de una predisposición para presentar patologías crónicas, músculo esqueléticas y de salud mental. También se señala que se puede producir una interferencia de roles, generando un conflicto trabajo-familia, ya que cuando un rol se sobrepone a otro, se obtienen efectos negativos sobre el bienestar de las personas (36).

Recomendaciones para disminuir repercusiones negativas

Sujeto	Argumento
1	"Tratar de ser organizadas, al salir de un turno, llegar a descansar y no a realizar actividades domésticas, al menos por ese día para poder recuperarse de la mala noche que se tuvo el día anterior, el tiempo libre tratar de brindar a su familia para que no se sienta ese vacío tanto uno psicológicamente, así

como a esas terceras personas que tenemos en nuestro cargo”.

2 "Creo que es importante mantener una salud mental adecuada que nos ayude a contrarrestar el cansancio, el estrés. Yo creo que es mejor realizar actividad física en los días libres que se tenga, salir a caminar a distraerse, a hacer deporte, y ahí es donde se debe aprovechar para hacer amistad, eso ayuda mucho a despejarse de todo el estrés”.

3 "Primeramente a las autoridades ver como se podría disminuir esta cuestión de los turnos, en primer lugar el número de horas, porque nos aumentaron, anteriormente eran seis horas, hoy son ocho horas, también como podría implementarse que se nos brinde otra enfermera más porque es duro trabajar una sola enfermera para todo el piso, trabajar con 20 pacientes, en otros países no trabajan con tantos pacientes, pero aquí trabajan con 40 pacientes y es muchísimo, y a las compañeras y compañeros profesionales que hagan con mucho amor las cosas, porque para eso estamos, no es una profesión de lucro ni para enriquecerse, si no para ayudar y apoyar a los usuarios ”.

4 "Lo primero tratar de llevar una buena dieta, hacer ejercicio y correlacionar las horas laborales con las horas de descanso, porque si en las horas de descanso se dedica a hacer otras cosas, se viene cansada al trabajo y eso no está bien para dar el 100%”.

5 “Que traten de hacer las cosas de forma rápida para que se pueda tener un ratito de descanso, en lugar de estar conversando agilizar pronto el trabajo para que luego se pueda descansar”.

6 “Que apliquen técnicas de manejo de conflictos laborales y familiares, que disminuyan las exigencias en pro del trabajador y que se de importancia al trabajador casi la misma importancia que se da al paciente o usuario ”.

7 “Les recomiendo organizarse bien en la casa, con la familia para que cuando le toque un turno no tenga ningún problema mientras se ausenta en la casa. Además dentro de esta profesión hay que estudiar y hay que prepararse mucho”.

8 “Que sean optimistas y sepan organizar su tiempo libre para que puedan aprovecharlo al máximo. Y que también se debería mejorar la distribución

del personal, porque a veces no hay personal y nos toca cubrir en otros servicios en los que muchas veces no se tiene ni experiencia".

9 Bueno creo que nos deberíamos apoyar más entre colegas, a veces trabajamos tanto tiempo y aún así no logramos una buena amistad, creo que deberíamos trabajar en eso, a veces se llega y se hace el trabajo y se está pensando en otras cosas en otros problemas que ya ni rinde como se debería normalmente

10 “Que durante la jornada deben tener algún descanso, si es verdad que a veces no hay ni tiempo de nada, pero creo que debemos cuidarnos también, porque si no peor nos vamos enfermar y no vamos a poder cumplir bien con nuestro trabajo. Además las autoridades también deberían pensar en nuestra salud, porque si hay mucha sobrecarga”.

Fuente: Entrevista

Elaborado Por: La investigadora

Los profesionales mencionan que lo primero está enfocado a las autoridades pertinentes, para que se logre implementar legislaciones que vayan encaminadas en beneficio de los profesionales de salud y no solamente de los pacientes, además consideran que sería favorable que se disminuyera las horas o los turnos a la semana, y que se hiciera hincapié en la sobrecarga que se genera con los pacientes, en donde uno o dos profesionales deben trabajar con muchos pacientes y hay veces en las que aún así hace falta personal en algún servicio, por lo que se pide apoyo a los demás, y estos deben ir a cubrir en otras áreas en las que muchas veces no tienen experiencia.

En relación con sus colegas, consideran que estos deben tratar de cuidar su propia salud, deben dormir mientras se pueda, tratar de mejorar el horario de alimentación, realizar actividad física en tiempos libres, brindar tiempo a su familia en los días de descanso y tratar de optimizar el tiempo para cumplir con el trabajo y así posteriormente tener un tiempo para poder descansar.

Al respecto, el Fórum Enfermero del Mediterráneo en la investigación de la carga asistencial y seguridad del paciente señala que existe un aumento progresivo de la

mortalidad por cada enfermo que asumía la enfermera a partir de la relación 1 enfermera/ 4 pacientes, llegando a una sobre mortalidad del 31% cuando la relación era de 1/8, lo que demuestra que es necesario desarrollar políticas que permitan incrementar los profesionales para equipararnos y acercar estas relaciones a los países desarrollados (52).

CAPÍTULO V

5. Conclusiones y recomendaciones

5.1. Conclusiones

- * La mayor parte del personal de enfermería son personas con edades entre los 31 y 40 años, de etnia mestiza, mujeres, casadas, que tienen entre 2 y 4 hijos, que prestan actividades de tipo asistencial, con nombramiento definitivo, con título de licenciatura, trabajando un promedio de 12 horas y realizando más de 4 veladas en el mes.
- * Los profesionales de enfermería presentaron niveles de afectación graves y moderados lo que indica que sus condiciones de trabajo no son las óptimas, pues favorecen de forma grave al estado de la salud de los profesionales.
- * Existe gran relación entre el horario de trabajo y la salud de los profesionales de enfermería, puesto que a mayor número de horas trabajadas, mayor es el grado de afectación sobre su salud.
- * Mediante la elaboración y colocación de afiches informativos se proponen estrategias de mejora que permitan mitigar los efectos negativos que se dan a causa del trabajo en los profesionales de enfermería.

5.2 Recomendaciones

- * Es necesario implantar normativas legales que permitan incrementar el personal de enfermería para lograr disminuir la carga asistencial y así lograr que el mismo cumpla de mejor manera su trabajo, brindando un cuidado más individualizado.
- * Se sugiere la posibilidad de realizar talleres y charlas educativas referentes al tema de investigación, enfocadas a la prevención de repercusiones negativas sobre los profesionales de enfermería.
- * Se recomienda al personal de enfermería, que siga las recomendaciones que se plantean en esta investigación, las mismas que servirán para mitigar efectos negativos a causa de su horario de trabajo.
- * Se considera oportuno que esta investigación se amplíe en otros contextos, ya que es un tema de gran relevancia y es preciso abordar este tema de forma más profunda, para mejorar la calidad de vida de los profesionales de enfermería.

BIBLIOGRAFÍA

1. Organización Mundial de la Salud. Más sano más justo más seguro: La travesía de la Salud Mundial. [Online].; 2017.. Disponible en: <http://apps.who.int/iris/bitstream/10665/259204/1/9789243512365-spa.pdf>.
2. Da Costa Fernandes J, Fernandes Portela L, Rotenberg L, Harter Griep R. Jornada de trabajo y comportamientos de salud entre enfermeros. Revista Latino-Americana. Enfermagem. 2013; 21(5).
3. Organización Internacional del Trabajo. ENCICLOPEDIA DE SALUD Y SEGURIDAD EN EL TRABAJO. Cuarta ed. Finklea J, Messite J, Sauter S, Spiegel J, editores. Madrid; 2001.
4. Vega Monsalve NdC. Influencia de la jornada de trabajo en la salud. Cultura de los Cuidados. 2018; 22(50): p. 141-150.
5. Organización Internacional del Trabajo. Comisión Mundial sobre el futuro del trabajo. [Online].; 2018.. Disponible en: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---cabinet/documents/publication/wcms_618366.pdf.
6. Albán Naula MC, Simbaña Espinosa SG. Influencia del trabajo a horarios rotativos en la relación personal, familiar y social. [Online].; 2017.. Disponible en: <http://www.dspace.uce.edu.ec/bitstream/25000/11918/1/T-UCE-0006-009-2017.pdf>.
7. Deschamps A, Olivares S, De la Rosa K, Del barco Á. Influencia de los turnos de trabajo y las guardias nocturnas en la aparición del Síndrome de Burn out. Medicina y Seguridad del trabajo. 2011; 57(224).
8. Seguel F, Valenzuela S, Sanhueza O. El trabajo del profesional de enfermería: Revisión de la literatura. Ciencia y Enfermería XXI. 2015; 2.
9. García M. Consecuencias psicológicas del trabajo rotativo en la salud ocupacional del personal de enfermeras. [Online].; 2013.. Disponible en: <http://repositorio.ug.edu.ec/bitstream/redug/10399/1/0030GARCIA.pdf>.
10. Barcellos Dalr RdCdM, Almeida da Silva L, Oliveira Cruz Mendes AM, Cruz Robazz MLdC. Carga horaria de trabajo de los enfermeros y su relación con las reacciones fisiológicas de estrés. Revista Latino-Americana Enfermagem. 2014; 22(6): p. 959-65.
11. Silva M, De Medeiros S, *Cartaxo de Freitas J. Influencia del contexto de

trabajo en la salud de los profesionales de. Enfermería Global. 2013;(32).

12. Silva Costam A, Rotenberg L, Härter. La siesta durante el trabajo nocturno entre equipos de enfermería: Posibles beneficios para la salud de los trabajadores. Revista Scielo. 2015; 19(1).
13. Cañadas De la Fuente GA, Albendín García L, de la Fuente EI, Gómez Urquiza JL, Cañadas GR. SÍNDROME DE BURNOUT EN PROFESIONALES DE ENFERMERÍA. Revista Española de Salud Pública. 2016; 90.
14. Ramirez Elizondo N. Turnos de trabajo en el personal de Enfermería en una unidad de cuidados intensivos. Enfermería en Costa Rica. 2013; 33(2): p. 74 - 80.
15. La Hora. Un hospital con historia. [Online]; 2006. Acceso 03 de Enero de 2018. Disponible en: <https://lahora.com.ec/noticia/436089/un-hospital-con-historia>.
16. Hospital General San Vicente de Paúl. Hospital. [Online]; 2017. Acceso 03 de Enero de 2018. Disponible en: <http://www.hsvp.gob.ec/index.php/hospital/mision-y-vision>.
17. Guerra M. Ministerio de Salud Pública. [Online].; 2017. Acceso 23 de 06 de 2019. Disponible en: https://salasituacionalhsvp.jimdo.com/app/download/11130155391/hsvp_estado_situacional_septiembre0520564001507923113.pdf?t=1516048326.
18. Pomasqui Tamba JA, Tatés Mendoza TL. EVENTOS ADVERSOS INEVITABLES EN PACIENTES HOSPITALIZADOS. [Online].; 2014. Acceso 22 de 07 de 2019. Disponible en: <http://repositorio.utn.edu.ec/bitstream/123456789/3834/3/06%20ENF%20609%20Tesis.pdf>.
19. Ministerio de Educación del Ecuador. Modelo Nacional de Gestión y Atención Educativa Hospitalaria y Domiciliaria. Primera edición ed. Quito - Ecuador; 2016.
20. Anónimo. Radio máxima. [Online]; 2016. Disponible en: <http://www.radiomaximafm.com/?p=2845>.
21. Bolaños C. Diario el Norte. [Online]; 2018. Disponible en: <https://www.elnorte.ec/ibarra/rehabilitacion-y-terapia-fisica-servicio-que-aporta-a-la-vida-de-la-gente-NX246249>.
22. Hidrobo Guzmán J. [Online].; 2013.. Disponible en: <http://dspace.uniandes.edu.ec/bitstream/123456789/4510/1/TUAMDE003-2013.pdf>.

23. Navarrete G. Diario el Norte. [Online]; 2019. Disponible en: <https://www.elnorte.ec/ibarra/unidad-de-cuidados-intensivos-permite-acceso-a-familiares-de-pacientes-criticos-YX440098>.
24. Ministerio de Salud Pública. Coordinación Zonal 1. [Online]; 2015. Disponible en: <http://www.saludzonal.gob.ec/cz1/index.php/sala-de-prensa/871-hsvp-incorpora-equipo-tecnologico-para-pruebas-de-quimica-sanguinea>.
25. Ministerio de Salud Pública. Hospital San Vicente de Paul. [Online]; 2014. Acceso 22 de 07de 2019. Disponible en: <https://www.salud.gob.ec/hospital-san-vicente-de-paul-cuenta-con-nueva-unidad-de-dialisis/>.
26. Consejo Internacional de Enfermeras. Política de enfermería. [Online]; 2019. Disponible en: <https://www.icn.ch/es/politica-de-enfermeria/definiciones>.
27. De Arco Canoles OdC, Suarez Calle ZK. Rol de los profesionales de enfermería en el sistema de salud. Revista Scielo. 2018; 20(2): p. :171-182.
28. Comisión Interinstitucional de Enfermería de la SS. Perfiles de enfermería México; 2005.
29. Organización Internacional del Trabajo (OIT). Organización Internacional del Trabajo (OIT). [Online]; 2004. Disponible en: https://www.ilo.org/americas/sala-de-prensa/WCMS_LIM_653_SP/lang-es/index.htm.
30. Miranda Villota G, Romo Rosero M. [Online].; 2015. Acceso 21 de 12 de 2018. Disponible en: <http://repositorio.upec.edu.ec/bitstream/123456789/362/1/54%20Influencia%20del%20ejercicio%20profesional%20activo%20en%20las%20relaciones%20interpersonales%20de%20las%20enfermeras%20y%20enfermeros%2c%20que%20laboran%20en%20la%20ciudad%20de%20Tulc%C3%A1n%2>.
31. CÓDIGO DEL TRABAJO. CÓDIGO DEL TRABAJO. [Online].; 2015.. Disponible en: <http://www.justicia.gob.ec/wp-content/uploads/2015/05/CODIGO-DEL-TRABAJO.pdf>.
32. Verónica QFY. La estabilidad laboral en el Ecuador, situación actual del trabajador en base a nuestra Constitución. [Online].; 2014.. Disponible en: <http://www.dspace.uce.edu.ec/bitstream/25000/3074/1/T-UCE-0013-Ab-61.pdf>.
33. Marcelo APL. El Visto Bueno en la Legislación Laboral Ecuatoriana. [Online].; 2014.. Disponible en: <http://www.dspace.uce.edu.ec/bitstream/25000/3972/1/T-UCE-0013-Ab-264.pdf>.
34. Universidad Católica los Ángeles de Chimbote. De la jornada laboral y horario

- de trabajo. [Online].; 2014.. Disponible en: http://files.uladech.edu.pe/docente/21441406/DERECHO_LABORAL_INDIVIDUAL/12_SESION/Contenido_12.pdf.
35. Páucar LE. Jornada de trabajo y horarios de trabajo. [Online].; 2014.. Disponible en: http://diposit.ub.edu/dspace/bitstream/2445/58027/1/ELIZABETH%20LAZARO%20PAUCAR_TFG.pdf.
 36. Moretti C. Duración de la jornada laboral: Implicancias Sanitarias y político-económicas. Revista Chilena de Terapia Ocupacional. 2015; 15(1): p. 57 - 64.
 37. DELGADO JLM. [Online].; 2014.. Disponible en: <http://dspace.uniandes.edu.ec/bitstream/123456789/2899/1/TUAMED006-2014.pdf>.
 38. Constituyente A. Constitución de la Republica del Ecuador. [Online]; 2008. Acceso 20 de Diciembre de 2017. Disponible en: http://www.asambleanacional.gov.ec/documentos/constitucion_de_bolsillo.pdf.
 39. Comisión de Legislación y Codificación del H. Congreso Nacional. Plataforma profesional de investigación jurídica. [Online]; 2018. Acceso 21 de Agosto de 2018. Disponible en: <http://www.lexis.com.ec/wp-content/uploads/2018/09/CODIGO-DEL-TRABAJO.pdf>.
 40. Lexis. Ley Orgánica de Servicio Público, LOSEP. [Online]; 2016. Disponible en: http://www.oas.org/juridico/PDFs/mesicic5_ecu_ane_mdt_4.3_ley_org_ser_p%C3%BAB.pdf.
 41. República del Ecuador. Secretaría Nacional de Planificación y Desarrollo - Senplades. Plan Nacional de Desarrollo 2017-2021-Toda una Vida Quito; 2017.
 42. Consejo internacional de enfermeras. Código deontológico del CIE para la profesión de enfermería Ginebra: Imprimerie Fornara; 2012.
 43. Asamblea Médica Mundial. Declaración de Helsinki de la AMM. [Online].; 2013.. Disponible en: <http://www.isciii.es/ISCIII/es/contenidos/fd-investigacion/fd-evaluacion/fd-evaluacion-etica-investigacion/Declaracion-Helsinki-2013-Esp.pdf>.
 44. Heredia M, León E. Valoración del Fenómeno de Sobrecarga del Cuidador y su Relación con el Maltrato Infringido a Pacientes Neurológicos. 2014.
 45. Niño Rojas VM. Metodología de la Investigación. 21st ed. Bogotá: Ediciones de la U; 2011.

46. Hernández Sampieri R, Fernández Collado C, Baptista Lucio P. Metodología de la Investigación México D.F: McGRAW-HILL / INTERAMERICANA EDITORES, S.A.; 2014.
47. Ojalvaro MJN. Diagnóstico del clima laboral y organizacional de los conductores de los compactadores de la empresa de aseo. Facultad de Ciencias Económicas y Empresariales. 2015; 15(1): p. 57- 69.
48. Departamento de Educación del gobierno de Navarra. Plan de mejora. [Online].; 2010.. Disponible en: https://www.educacion.navarra.es/documents/57308/57761/Que%20es_un_plan_de_mejora.pdf/c300e8bc-1606-40c0-8a20-22ce1895bc04.
49. Díaz Bravo LP, Torruco García U, Martínez Hernández M, Varela Ruiz M. La entrevista, recurso flexible y dinámico. Scielo. 2013; 2(7): p. 162-167.
50. de los Ríos Castillo JL, Barrios Santiago P, Ocampo Mancilla M, Ávila Rojas TL. Desgaste profesional en personal de enfermería. Revista medigraphic. 2007; 45(5): p. 493-502.
51. Ramírez Elizondo N, Paravic Klijn T, Valenzuela Suazo S. Riesgo de los turnos nocturnos en la salud integral del profesional de enfermería. Revista Scielo. 2013; 22(3).
52. Fórum Enfermero del Mediterráneo. Carga asistencial y seguridad del paciente. Ágora de Enfermería. 2017; 81(21): p. 34-39.
53. (OIT). Organización Internacional del Trabajo. [Online].; s/f. Acceso 03 de Enero de 2017. Disponible en: <http://www.situn.org/wp-content/uploads/info-general-oit.pdf>.
54. Ministerio de Empleo y Seguridad Social.España. Jornadas y horarios de trabajo. [Online].; 2013. Acceso 03 de Enero de 2017. Disponible en: <http://www.oect.es/Observatorio/5%20Estudios%20tecnicos/Encuestas%20de%20condiciones%20de%20trabajo/Encuestas%20especificas/Jornada%20y%20Horarios%20de%20Trabajo.pdf>.
55. Ministerio de Empleo y Seguridad Social. Jornadas y horarios de trabajo. [Online].; 2013.. Disponible en: <http://www.oect.es/Observatorio/5%20Estudios%20tecnicos/Encuestas%20de%20condiciones%20de%20trabajo/Encuestas%20especificas/Jornada%20y%20Horarios%20de%20Trabajo.pdf>.
56. Ministerio de Empleo y Seguridad Social. Trabajo a turnos y nocturno: aspectos organizativos. [Online].; s/f. Acceso 03 de Enero de 2017. Disponible en: <http://www.insht.es/InshtWeb/Contenidos/Documentacion/FichasTecnicas/NTP/>

[Ficheros/401a500/ntp_455.pdf](#).

57. Morelos R, Ramírez M, Sánchez G. El trabajador de la salud y el riesgo de enfermedades infecciosas adquiridas. Revista de la Facultad de Medicina de la UNAM. 2014; 57(4).
58. Sánchez J. Análisis de los efectos de la nocturnidad laboral permanente y de la rotación de turnos en el bienestar, la satisfacción familiar y el rendimiento perceptivo- visual de los trabajadores. 2005.
59. Balachandran J, Cade B. Trastornos del ritmo circadiano del sueño. Revista norteamericana de medicina respiratoria y cuidados intensivos. 2014.
60. Ministerio de Sanidad, Política social e igualdad. Guía de práctica clínica sobre trastornos del sueño en la infancia y adolescencia en atención primaria Madrid: Ministerio de Ciencia y Educación; 2012.
61. Carbajal G. Las consecuencias del trabajo nocturno en el profesional de enfermería. [Online].; 2016. Acceso 03 de Enero de 2017. Disponible en: http://bdigital.uncu.edu.ar/objetos_digitales/8663/carbajal-gisela.pdf.
62. Serra L. Trabajo en turnos, privación del sueño y sus consecuencias clínicas y médico legales. Revista Médica Clínica. Condes. 2013; 24(3).
63. Muñoz Y, Valladares F, González C. Infarto agudo de miocardio. Actualización de la Guía de Práctica Clínica. Revista Finlay. 2016; 6(2).
64. Arauz A, Ruiz. Enfermedad Vascular Cerebral. Revista de la Facultad de Medicina de la UNAM. 2012; 55(3).
65. Organización Internacional del Trabajo. Trabajo Decente. [Online]; 2017. Acceso 03 de Enero de 2017. Disponible en: http://www.ilo.org/americas/sala-de-prensa/WCMS_LIM_653_SP/lang--es/index.htm.
66. Instituto de Seguridad y Salud Laboral. Efectos del trabajo a turnos y nocturnos. [Online]; 2010. Acceso 03 de enero de 2018. Disponible en: www.carm.es/web/pagina?IDCONTENIDO=43499&IDTIPO=60&RASTRO.
67. CONSTITUCIÓN DE LA REPÚBLICA DEL ECUADOR. CONSTITUCIÓN DE LA REPÚBLICA DEL ECUADOR. [Online].; 2015. Acceso 03 de Enero de 2018. Disponible en: http://www.inocar.mil.ec/web/images/lotaip/2015/literal_a/base_legal/A_Constitucion_republica_ecuador_2008constitucion.pdf.
68. Prieto Miranda S, Jiménez Bernardino C, Cázares Ramírez G, Vera Haro MdJ, Esparza Pérez R. Jornadas laborales y sus repercusiones en médicos residentes

en un hospital de segundo nivel. Medicina Interna de México. 2015; 31.

69. Lopes S, Marques , Mariana R, Rocha C, Adelaide dM. El trabajo en turnos alternados y sus efectos en lo cotidiano del. Revista Latino Am. Enfermagem. 2010; 18(6).
70. Almeida Da Silva , Oliveira Cruz AM. Carga horaria de trabajo de los enfermeros y su relación con las. Rev. Latino-Am. Enfermagem. 2012.
71. Asamblea Constituyente. Constitución de la Republica del Ecuador. [Online]; 2008. Acceso 20 de Diciembre de 2017. Disponible en: https://www.oas.org/juridico/mla/sp/ecu/sp_ecu-int-text-const.pdf.
72. Cabrero J. DISEÑO DE LA INVESTIGACIÓN. METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN. 2016; 10(2).
73. Asociación Médica Mundial. DECLARACIÓN DE HELSINKI DE LA AMM – PRINCIPIOS ÉTICOS PARA LAS INVESTIGACIONES MÉDICAS EN SERES HUMANOS. En: 18ª Asamblea Médica Mundial, Helsinki, Finlandia, junio 1964 Helsinki; 2017 p. 5.
74. Asociación Médica Mundial. Declaracion de helsinki de la amm-pricipios éticos para las investigaciones médicas en seres humanos. [Online]. Helsinki; 2013.. Disponible en: <http://www.isciii.es/ISCIII/es/contenidos/fd-investigacion/fd-evaluacion/fd-evaluacion-etica-investigacion/Declaracion-Helsinki-2013-Esp.pdf>.
75. Ministerio de Salud Pública. Valores/Misión/Visión. [Online]. Disponible en: <https://www.salud.gob.ec/valores-mision-vision/>.
76. Asamblea Constituyente del Ecuador. Constitución de la República del Ecuador. [Online]; 2008. Disponible en: https://www.oas.org/juridico/mla/sp/ecu/sp_ecu-int-text-const.pdf.
77. Consejo nacional de planificación. Plan Nacional para el Buen Vivir 2017 - 2021. [Online].; 2017. Acceso 11 de Noviembre de 2017. Disponible en: <http://ugp.espe.edu.ec/ugp/wp-content/uploads/2017/08/Plan-Nacional-para-el-Buen-Vivir-2017-2021.pdf>.
78. Asamblea Nacional del Ecuador. [Online].; 2015. Acceso 22 de Diciembre de 2006. Disponible en: <https://www.salud.gob.ec/wp-content/uploads/2017/03/LEY-ORG%20NICA-DE-SALUD4.pdf>.

AFICHES INFORMATIVOS

INFLUENCIA DEL TRABAJO EN LA SALUD DE ENFERMERÍA



"La falta de sueño ha sido relacionada con aumento de peso, diabetes, aumento de la presión arterial, problemas cardíacos, depresión y abuso de medicamentos."

Estrategias para disminuir repercusiones negativas a causa del horario de trabajo

A nivel personal

- Dormir en la tarde antes del turno de noche
- No descuidar los horarios de alimentación
- Mantener una actitud positiva y buen estado de ánimo
- Planificar actividades de acuerdo a los horarios rotativos
- Realizar actividad física y de relajación de forma regular
- Fomentar que las tareas en el hogar sean compartidas por todos sus miembros
- Cuando se sienta fatigado o estresado, realizar una pausa y proceder a efectuar un interrogatorio interno

A nivel Institucional

- Mantener flexibilidad en relación a la distribución del horario y los cambios de turno
- Evaluar la posibilidad de incrementar el personal, para disminuir la carga asistencial y además para evitar los reemplazos en otros servicios
- Valorar la idea de aplicar programas preventivos en salud a los profesionales de salud

"El trabajo por turnos es un factor de riesgo de trastornos y enfermedades."



Referencias
Influencia del trabajo a turnos rotativos, en la relación personal familiar y social. Albán N. et al. 2017
Influencia del trabajo nocturno en médicos, enfermeras e internos. Molina J. 2014

Elaborado por:
Gabriela Pantoja

Estrategias para disminuir repercusiones negativas a causa del horario de trabajo

- Dormir en la tarde antes del turno de noche
- No descuidar los horarios de alimentación
- Mantener una actitud positiva y buen estado de ánimo
- Planificar actividades de acuerdo a los horarios rotativos
- Realizar actividad física y de relajación de forma regular
- Fomentar que las tareas en el hogar sean compartidas por todos sus miembros
- Cuando se sienta fatigado o estresado, realizar una pausa y proceder a efectuar un interrogatorio interno

"La falta de sueño ha sido relacionada con aumento de peso, diabetes, aumento de la presión arterial, problemas cardíacos, depresión y abuso de medicamentos."

A nivel personal

INFLUENCIA DEL TRABAJO EN LA SALUD DE ENFERMERÍA

A nivel Institucional

- Mantener flexibilidad en relación a la distribución del horario y los cambios de turno
- Evaluar la posibilidad de incrementar el personal, para disminuir la carga asistencial y además para evitar los reemplazos en otros servicios
- Valorar la idea de aplicar programas preventivos en salud a los profesionales de salud

Elaborado por:
Gabriela Pantoja

Referencias
Influencia del trabajo a turnos rotativos, en la relación personal familiar y social. Albán N, et al. 2017
Influencia del trabajo nocturno en médicos, enfermeras e internos: Molina J. 2014



ANEXOS

Anexo 1. Oficio para aplicar los instrumentos



UNIVERSIDAD TÉCNICA DEL NORTE

IBARRA - ECUADOR

UNIVERSIDAD ACREDITADA RESOLUCIÓN Nro. 001 - 073 - CEAACES - 2013 - 13

CARRERA DE ENFERMERÍA

Ibarra, 05 de junio del 2019

Dr. Carlos Villalba
DIRECTOR HOSPITALARIO HSVP

Reciba un cordial saludo:

Por medio de la presente me dirijo a usted para solicitarle muy comedidamente autorice el ingreso al hospital a la señorita: **PANTOJA GONZÁLEZ GABRIELA LIZBETH**, con C.I.: **1004000616**, para poder realizar la aplicación del estudio de investigación, con el compromiso de mantener la confidencialidad para la investigación del tema de tesis de grado titulada: **"INFLUENCIA DEL HORARIO DE TRABAJO EN LA SALUD DEL PERSONAL DE ENFERMERÍA DEL HOSPITAL SAN VICENTE DEL PAÚL, IBARRA 2019"** como requisito previo para la obtención del título de Lic. en Enfermería y en virtud de que dicho estudio aportará a la institución.

Esperando contar con una respuesta favorable, le reitero mi más sincero agradecimiento.

Atentamente,
"CIENCIA Y TECNICA AL SERVICIO DEL PUEBLO"




Msc. Rocío Castillo
DECANA FCCSS

Misión Institucional

Contribuir al desarrollo educativo, científico, tecnológico, socioeconómico y cultural de la región

Ciudadela Universitaria Ibarra
Teléfono (06) 2 953 461 Casa
(06) 2 669 420 2 640 891 Fax
E-mail: info@utn.edu.ec

Anexo 2. Respuesta de aprobación por parte de la institución

MINISTERIO DE SALUD PÚBLICA 

Dirección Asistencial Hospitalaria

Memorando Nro. MSP-CZ1-HSVP-DAH-2019-0560-M
Ibarra, 10 de junio de 2019

PARA: Sra. Mgs. Miryan Yolanda Quilumbango Maya
Coordinadora de Cuidados de Enfermería HSVP


ASUNTO: SE AUTORIZA A LA SRTA. PANTOJA GONZÁLEZ GABRIELA LIZBETH

De mi consideración:

En relación a la solicitud emitida por la Msc. Rocío Castillo Decano de la Facultad de la Salud, en la que solicita se autorice a la Srta. PANTOJA GONZÁLEZ GABRIELA LIZBETH, estudiante de la Carrera de Enfermería de la Universidad Técnica del Norte, realizar encuestas al personal de Enfermería de los diferentes Servicios sobre "INFLUENCIA DEL HORARIO DE TRABAJO EN LA SALUD DEL PERSONAL DE ENFERMERÍA DEL HOSPITAL SAN VICENTE DE PAÚL, IBARRA", tengo a bien informar que se autoriza a la mencionada estudiante realizar la recolección de información, por lo que solicito dar las facilidades respectivas.

Con sentimientos de distinguida consideración.

Atentamente,



Dr. Carlos Eriberto Ramirez Paredes
DIRECTOR ASISTENCIAL HGSVP ENCARGADO

Copia:
Sra. Abg. Elsa de las Mercedes García Farinango
Coordinadora de Gestion de Talento Humano HSVP

Anexo 3. Encuesta



ENCUESTA

UNIVERSIDAD TÉCNICA DEL NORTE
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD
CARRERA DE ENFERMERÍA

TEMA: INFLUENCIA DEL HORARIO DE TRABAJO EN LA SALUD DEL PERSONAL DE ENFERMERÍA DEL HOSPITAL SAN VICENTE DE PAÚL, IBARRA, 2019

La presente encuesta tiene la finalidad de identificar como el horario de trabajo afecta la salud del personal de enfermería del hospital San Vicente de Paúl. La misma es de carácter ANÓNIMO, CONFIDENCIAL e INVESTIGATIVO.

Instrucciones: A continuación se le presenta una serie de preguntas, acerca de las condiciones laborales y la salud, lea cuidadosamente y responda con absoluta sinceridad, marcando con una (x) en cada una de las preguntas según su criterio.

Fecha de aplicación: ____ / ____ / ____

DATOS SOCIOLABORALES

1. Edad	2. Autoidentificación
* 20- 30 años ()	* Mestiza/o ()
* 31 -40 años ()	* Indígena ()
* 41-50 años ()	* Afroecuatoriana/o ()
* 51o más años ()	* Blanca/o ()

3. Sexo	4. Estado Civil
<ul style="list-style-type: none"> * Hombre () * Mujer () 	<ul style="list-style-type: none"> * Soltera/o () * Casada/o () * Divorciada/o () * Separada/o () * Viuda/o () * Unión libre ()
5. Hijos:	6. Tipo de actividad que realiza en la institución:
<ul style="list-style-type: none"> * Uno/a () * Entre 2 a 4 () * Más de 4 () * Ninguno () 	<ul style="list-style-type: none"> * Administrativa () * Asistencial () * Líder de servicio ()
7. Servicio en el que labora:	8. Tipo de relación con el empleador
<ul style="list-style-type: none"> * Emergencia () * Ginecología () * Neonatología () * Centro Obstétrico() * Cirugía () * Traumatología () * Medicina Interna() * Terapia Intensiva() * Pediatría () * Centro Quirúrgico() * Consulta Externa () * Diálisis () 	<ul style="list-style-type: none"> * Nombramiento definitivo () * Contrato Temporal () * Contrato Indefinido ()

9. Título obtenido	10. Horas diarias en promedio que trabaja en el servicio
* Licenciatura () * Maestría () * PhD ()	* 6 horas () * 8 horas () * 12 horas ()
11. Turnos nocturnos (veladas) mensuales en promedio que trabaja en el servicio	
* 1 - 2 () * 2 - 3 () * 3 - 4 () * 4 o más ()	

CONDICIONES LABORALES Y SALUD

	Siempre	Casi siempre	A veces	Rara vez	Nunca
12. ¿Se siente cansado/estresado durante su jornada de trabajo?					
13. ¿Se ha sentido triste o deprimido/a durante el último mes?					
14. ¿Le es difícil conseguir horas libres durante su jornada?					
15. ¿Se siente a gusto con su horario de trabajo?					
16. ¿Con qué frecuencia Ud. ha tenido que doblar un turno?					
17. ¿Considera usted que su calidad de sueño es adecuada?					
18. ¿Se queda dormido/a durante sesiones académicas o de estudio?					
19. ¿Tiene problemas para concentrarse?					
20. En general, ¿Considera Ud. que					

se encuentra en un buen estado de salud?					
	Siempre	Casi siempre	A veces	Rara vez	Nunca
21. ¿Ha tenido molestias o algún tipo de dolor musculoesqueléticas?					
22. ¿Considera Ud. que sus horarios de alimentación son regulares?					
23. ¿Cree Ud. que lleva una vida social adecuada?					
24. ¿Considera Ud. que sus relaciones afectivas son satisfactorias?					
25. ¿Considera Ud. que su horario de trabajo ha producido una disminución en la calidad de sus relaciones sexuales con su pareja?					
26. ¿Tiene sentimientos de culpa/angustia por no disponer de tiempo para compartir con su familia debido a su horario de trabajo?					
27. ¿Considera Ud. Que el horario de su trabajo interfiere con sus actividades domésticas?					
	Siempre	Casi siempre	A veces	Rara vez	Nunca
28. ¿Tiene que posponer actividades y/o interrumpirlas al salir postguardia, debido al cansancio?					
29. En su jornada de trabajo habitual ¿Con qué frecuencia levanta, traslada o arrastra cargas, personas, u otros objetos pesados?					
30. ¿Con qué frecuencia Ud. manipula, aplica o está en contacto con sustancias químicas					

nocivas/tóxicas, materiales o personas que pueden estar infectados?					
31. ¿Utiliza equipos o instrumentos de trabajo que pueden provocarle daños (cortes, golpes, laceración, pinchazos, amputaciones, etc.)?					
32. En general, ¿Considera Ud. que se encuentra en un buen nivel económico?					
33. Además del trabajo principal, ¿Tiene otro u otros trabajos remunerados?					

ACCIONES DE MEJORA

	Siempre	Casi siempre	A veces	Rara vez	Nunca
34. ¿Considera Ud. que manejar una agenda podría contribuir a organizar sus actividades diarias y mejorar su estilo de vida?					
35. ¿Participa Ud. en actividades de integración social en su trabajo?					
36. ¿Estaría Ud. de acuerdo en la implementación de periodos de siesta y establecimiento de tiempo de descanso durante la jornada de trabajo?					

	Siempre	Casi siempre	A veces	Rara vez	Nunca
37. Se conoce como "Pausas Activas" a aquellos períodos de recuperación que siguen a los períodos de tensión de carácter fisiológico y psicológico generados por el trabajo, que se utilizan para el mejoramiento en la calidad vida. Teniendo en cuenta el concepto mencionado ¿Ud. realiza pausas activas en su trabajo?					
38. ¿Considera Ud. oportuna la aplicación de programas preventivos en salud, en su establecimiento de trabajo?					

¡Gracias por su colaboración!

Anexo 4. Cuestionario de la Entrevista



ENTREVISTA

UNIVERSIDAD TÉCNICA DEL NORTE
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD
CARRERA DE ENFERMERÍA

TEMA: INFLUENCIA DEL HORARIO DE TRABAJO EN LA SALUD DEL PERSONAL DE ENFERMERÍA DEL HOSPITAL SAN VICENTE DE PAÚL, IBARRA, 2019

<p>1. ¿Describa cómo es una jornada de trabajo en el hospital?</p>
<p>2. ¿Cuáles considera Ud. que han sido las principales repercusiones (físicas, mentales y sociales) que han surgido a causa de su horario de trabajo?</p>
<p>3. ¿Cómo ha logrado mantener un equilibrio en su entorno personal y laboral?</p>
<p>4. ¿Qué recomendaciones podría dar a los profesionales de enfermería que trabajan a horarios rotativos, para contribuir a mejorar su estilo de vida y disminuir repercusiones negativas en su salud?</p>

Gracias por su colaboración

Anexo 5. Consentimiento Informado



CONSENTIMIENTO INFORMADO

UNIVERSIDAD TÉCNICA DEL NORTE
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD
CARRERA DE ENFERMERÍA

TEMA: INFLUENCIA DEL HORARIO DE TRABAJO EN LA SALUD DEL PERSONAL DE ENFERMERÍA DEL HOSPITAL SAN VICENTE DE PAÚL, IBARRA, 2019

El propósito de este documento es proveer a los participantes en esta investigación una clara explicación de la naturaleza de la misma, así como de su rol en ella como participantes.

La presente investigación que es llevada a cabo por Gabriela Lizbeth Pantoja González, egresada de la Universidad Técnica del Norte, tiene la finalidad de identificar como el horario de trabajo afecta la salud del personal de enfermería del hospital San Vicente de Paúl. Es una investigación descriptiva, correlacional con enfoque cualicuantitativo y de corte transversal, para evaluar las condiciones laborales y la salud de los profesionales de enfermería y para conocer a mayor profundidad sobre el tema propuesto. La población a estudiar son enfermeras y enfermeros que laboran en el Hospital San Vicente de Paúl.

Si usted accede a participar en este estudio, se le pedirá responder preguntas en una entrevista o completar una encuesta. Esto tomará aproximadamente de 5 a 10 minutos de su tiempo. La información que se obtenga durante la entrevista se grabará, de modo que la investigadora pueda transcribir después las ideas que usted haya expresado y una vez transcritas las entrevistas, las grabaciones serán eliminadas.

La participación en este estudio es estrictamente voluntaria. La información que se recoja será confidencial y no se usará para ningún otro propósito fuera de los de esta investigación. Sus respuestas al cuestionario y a la entrevista serán codificadas usando un número y por lo tanto, serán anónimas. Se realizará un análisis estadístico mediante promedios, porcentajes y también se realizará un análisis mediante cruce de variables en base a los resultados obtenidos, generando una discusión en base al marco teórico y referencial de la presente investigación.

Si tiene alguna duda sobre esta investigación, puede hacer preguntas en cualquier momento durante su participación en la misma. Igualmente, puede retirarse en cualquier momento sin que eso le perjudique en ninguna forma. Si alguna de las preguntas durante la entrevista le parecen incómodas, tiene usted el derecho de hacérselo saber a la investigadora o de no responderlas.

Yo,....., con cédula de identidad N°, Acepto participar voluntariamente en la investigación titulada: "Influencia del horario de trabajo en la salud del personal de enfermería del hospital San Vicente de Paúl, Ibarra, 2019". He sido informado(a) acerca de la finalidad de la misma y autorizo a la Srta. Gabriela Lizbeth Pantoja González, responsable del estudio, para realizar el procedimiento requerido por el proyecto de investigación descrito.

Fecha:/...../..... Hora:.....

.....

Firma del participante

Anexo 6. Aplicación de encuestas



Anexo 7. Aplicación de entrevistas



ABSTRACT

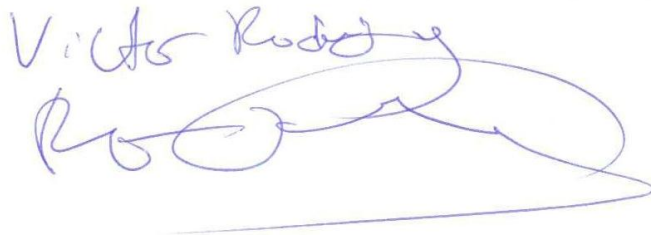
"WORK SCHEDULE INFLUENCE IN THE NURSING STAFF HEALTH OF SAN VICENTE DE PAÚL HOSPITAL, IBARRA, 2019"

Author: Gabriela Lizbeth Pantoja González

Email: gaby8196@hotmail.es

The nursing staff is immersed in tasks which demand concentration, alertness, speed, quality, leadership, also these professionals are exposed to rotating work schedules and that may have negative repercussions, affecting their health. This research was carried out with the objective of analyzing how the work schedule affects the health of the nursing staff of the San Vicente de Paúl Hospital. It is a study with a qualitative, descriptive, correlational and cross-sectional approach. To evaluate working conditions, a previously validated tool was applied through a pilot test, and interviews were used to deepen the data gathering process. The study group was composed of 118 professionals, most of whom are people between the ages of 31 and 40, of mixed race, mostly women, married, who have between 2 and 4 children, who provide activities of assistance, with tenure and bachelor's degree, working an average of 12 hours and with more than 4 night shifts per month. Regarding its affectation, severe and moderate levels were obtained in 69.5% and 30.5% respectively, which indicates that their working conditions are not optimal. The results show that there is a relationship between working hours and health, since the greater number of hours worked, the greater the degree of affectation is.

Key words: work schedule, working conditions, health, nursing staff, repercussions

Victor Rodriguez




Urkund Analysis Result

Analysed Document: TESIS GABRIELA PANTOJA.docx (D54455609)
Submitted: 7/16/2019 10:11:00 PM
Submitted By: mcflores@utn.edu.ec
Significance: 6 %

Sources included in the report:

tesis 16-05-2019-correctado.docx (D52252176)
TESIS LÍA ELENA PESÁNTEZ PALACIOS.docx (D36771327)
SARABIA ESPIN.docx (D47836581)
<https://www.somnisa.com/somnipedia/turnos-de-trabajo/>
<http://apps.who.int/iris/bitstream/10665/259204/1/9789243512365-spa.pdf>.
<https://lahora.com.ec/noticia/436089/un-hospital-con-historia>.
https://salasituacionalthsvp.jimdo.com/app/download/11130155391/hsvp_estado_situacional_septiembre0520564001507923113.pdf?t=1516048326.
<http://www.radiomaximafm.com/?p=2845>.
<http://www.saludzona1.gob.ec/cz1/index.php/sala-de-prensa/871-hsvp-incorpora-equipos-tecnologico-para-pruebas-de-quimica-sanguinea>.
<https://www.salud.gob.ec/hospital-san-vicente-de-paul-cuenta-con-nueva-unidad-de-dialisis/>
https://www.ilo.org/americas/sala-de-prensa/WCMS_LIM_653_SP/lang-es/index.htm.
<http://www.justicia.gob.ec/wp-content/uploads/2015/05/CODIGO-DEL-TRABAJO.pdf>.
<http://www.lexis.com.ec/wp-content/uploads/2018/09/CODIGO-DEL-TRABAJO.pdf>.
<http://www.oect.es/Observatorio/5%20Estudios%20tecnicos/Encuestas%20de%20condiciones%20de%20trabajo/Encuestas%20especificas/Jornada%20y%20Horarios%20de%20Trabajo.pdf.34cd25fe-5c2c-4ef1-bd03-6fc7f2870c6c>

Instances where selected sources appear:

52

Lo certifico



MSc. Geovanna Narciza de Jesús Altamirano Zabala

C.C: 1801847086

DIRECTORA DE TESIS