

# UNIVERSIDAD POLITÉCNICA ESTATAL DEL CARCHI



FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD

ESCUELA DE ENFERMERÍA

Tema: “ Influencia del ejercicio profesional activo en las relaciones  
interpersonales de las enfermeras y enfermeros, que laboran en la ciudad de  
Tulcán, en el periodo septiembre 2014 – febrero 2015. ”

Tesis de grado previa la obtención del título de

Licenciadas en Enfermería

AUTORAS: Miranda Villota Genny Elizabeth

Romo Rosero Yuli Milena

ASESOR: Msc. Ruth Salgado

TULCÁN - ECUADOR

AÑO: 2014 - 2015

## **CERTIFICADO**

Certifico que las estudiantes, Genny Elizabeth Miranda Villota con el número de cédula 1726984691 y Yuli Milena Romo Rosero con el número de cédula 1085304470 han elaborado bajo mi dirección la sustentación de grado titulada: “Influencia del ejercicio profesional activo en las relaciones interpersonales de las enfermeras y enfermeros, que laboran en la ciudad de Tulcán, en el periodo septiembre 2014 – febrero 2015”.

Este trabajo se sujeta a las normas y metodología dispuesta en el reglamento de Grado del Título a Obtener, por lo tanto, autorizo la presentación de la sustentación para la calificación respectiva.

---

Msc. Ruth Salgado

Tulcán, 26 de marzo de 2015

## AUTORÍA DE TRABAJO

La presente tesis constituye requisito previo para la obtención del título de Licenciadas en Enfermería

Nosotras, Genny Elizabeth Miranda Villota con el número de cédula 1726984691 y Yuli Milena Romo Rosero con el número de cédula 1085304470 declaramos: que la investigación es absolutamente original, auténtica, personal y los resultados y conclusiones a los que hemos llegado son de nuestra absoluta responsabilidad.

---

Genny Elizabeth Miranda

---

Yuli Milena Romo

Tulcán, 26 de marzo de 2015

## **ACTA DE CESIÓN DE DERECHOS DE TESIS DE GRADO**

Nosotras, Genny Elizabeth Miranda Villota con el número de cédula 1726984691 y Yuli Milena Romo Rosero con el número de cédula 1085304470 declaramos ser autoras del presente trabajo y eximo expresamente a la Universidad Politécnica Estatal del Carchi y a sus representantes legales de posibles reclamos o acciones legales.

Adicionalmente declaramos conocer y aceptar la resolución del Consejo de Investigación de la Universidad Politécnica Estatal del Carchi de fecha 21 de junio del 2012 que en su parte pertinente textualmente dice: “Forman parte del patrimonio de la Universidad Politécnica Estatal del Carchi, la propiedad intelectual de investigaciones, trabajos científicos o técnicos y tesis de grado que se realicen con el apoyo financiero, académico o institucional de la Universidad”.

Tulcán, 26 de marzo de 2014

---

Genny Elizabeth Miranda

1726984691

---

Yuli Milena Romo

1085304470

## **AGRADECIMIENTO**

A Dios, por haber puesto en nuestro camino la profesión de enfermería, por brindarnos la vida, la fortaleza para enfrentar los obstáculos permitiendo que aprendamos de cada uno de nuestros problemas.

A nuestros padres nuestra gratitud, eterna por su confianza por su amor incondicional a nuestros docentes quienes con su dedicación nos han guiado y educado dándonos las herramientas necesarias para alcanzar nuestras metas.

A la Universidad Politécnica Estatal del Carchi, por permitirnos hacer parte de ella, por el compromiso que siempre ha tenido en nuestro camino de formación profesional.

## DEDICATORIA

En primer lugar dedicamos nuestro trabajo a Dios, quien nos ha dado fortaleza para seguir adelante a pesar de los obstáculos y dificultades, por permitirnos conocer y amar esta profesión.

De la misma manera a nuestros padres por ser nuestro apoyo incondicional, por estar a nuestro lado, compartiendo alegrías, tristezas y dificultades, a nuestros docentes por su maravillosa labor, por su dedicación y comprensión, a nuestros amigos y a todas las personas que de una u otra manera nos acompañaron en nuestro camino de formación profesional.

A nuestra tutora, por su compromiso y dedicación en la elaboración de nuestra tesis.

## TABLA DE CONTENIDO

CERTIFICADO.....	ii
AUTORÍA DE TRABAJO .....	iii
ACTA DE CESIÓN DE DERECHOS DE TESIS DE GRADO .....	iv
AGRADECIMIENTO.....	v
DEDICATORIA.....	vi
ÍNDICE DE TABLAS .....	5
ÍNDICE DE ILUSTRACIONES.....	9
RESUMEN EJECUTIVO .....	13
ABSTRACT .....	14
ITUKUYSHUK .....	15
INTRODUCCIÓN .....	16
CAPÍTULO I EL PROBLEMA .....	17
1.1 PLANTEAMIENTO .....	17
1.2 FORMULACIÓN DEL PROBLEMA.....	20
1.3 DELIMITACIÓN .....	20
1.4 JUSTIFICACIÓN.....	21
1.5 OBJETIVOS .....	26
1.5.1 Objetivo general. ....	26
1.5.2 Objetivos específicos. ....	26
CAPÍTULO II MARCO TEÓRICO .....	27
2.1 ANTECEDENTES INVESTIGATIVOS .....	27
2.1.1 Investigación número uno. ....	27
2.1.2 Investigación número dos. ....	31
2.2 FUNDAMENTACIÓN LEGAL .....	34

2.2.1 Derechos Humanos.....	35
2.2.2 Deberes de las y los servidores públicos.....	37
2.2.3 Federación Ecuatoriana de Enfermeras y Enfermeros. ....	38
2.2.4 Horarios de trabajo.....	39
2.3 FUNDAMENTACIÓN FILOSÓFICA .....	41
2.3.1 Necesidades humanas.....	41
2.3.2 Teoría de las necesidades humanas.....	41
2.4 FUNDAMENTACIÓN CIENTÍFICA .....	44
2.4.1 Enfermera. ....	45
2.4.2 Funciones de la enfermería.....	45
2.4.3 Principios éticos y morales en la práctica en la enfermería. ...	49
2.4.4 Código de Ética en la Enfermería.....	50
2.4.5 Trabajo.....	51
2.4.6 Ejercicio profesional. ....	51
2.4.6 Satisfacción laboral. ....	52
2.4.7 Relaciones interpersonales. ....	54
2.4.8 Enfermera y trabajo.....	55
2.4.9 Enfermería, familia y pareja.....	57
2.5 VOCABULARIO TÉCNICO .....	63
2.6 HIPÓTESIS .....	64
2.7 VARIABLES.....	64
CAPÍTULO III MARCO METODOLÓGICO .....	65
3.1 MODALIDAD DE LA INVESTIGACIÓN .....	65
3.2 TIPOS DE INVESTIGACIÓN .....	65
3.3 POBLACIÓN Y MUESTRA DE LA INVESTIGACIÓN .....	65



3.3.1 Población .....	65
3.3.2 Muestra .....	67
3.4 OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES .....	69
3.5 RECOLECCIÓN DE LA INFORMACIÓN .....	92
3.6 PROCESAMIENTO Y ANÁLISIS DE LA INFORMACIÓN .....	92
3.6.1 Análisis de resultados. ....	92
3.6.2 Interpretación de datos.....	208
3.6.3 Verificación de hipótesis.....	215
CAPÍTULO IV CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES .....	216
4.1 CONCLUSIONES .....	216
4.2 RECOMENDACIONES.....	217
CAPÍTULO V PROPUESTA .....	219
5.1 DATOS INFORMATIVOS .....	219
5.2 ANTECEDENTES DE LA PROPUESTA.....	220
5.3 JUSTIFICACIÓN.....	221
5.4 OBJETIVOS .....	222
5.4.1 Objetivo general. ....	222
5.4.2 Objetivos específicos. ....	223
5.5 FUNDAMENTACIÓN .....	223
5.6 MODELO OPERATIVO DE LA PROPUESTA .....	224
BIBLIOGRAFÍA.....	247
Bibliografía citada. ....	247
Bibliografía consultada.....	250
Referencias electrónicas. ....	251
ANEXOS .....	252

Instrumentos.....	252
Cronograma.....	260
Presupuestos.....	263
Recursos.....	264
Fotografías.....	265

## ÍNDICE DE TABLAS

<b>Tabla 1:</b> Licenciadas/os en enfermería en ejercicio profesional activo de la ciudad de Tulcán. ....	66
<b>Tabla 2:</b> Operacionalización de variables. ....	69
<b>Tabla 3:</b> Edad.....	93
<b>Tabla 4:</b> Sexo. ....	95
<b>Tabla 5:</b> Elija el área donde labora: .....	96
<b>Tabla 6:</b> ¿Cuántas horas labora semanalmente? .....	98
<b>Tabla 7:</b> ¿Qué turno realiza en su lugar de trabajo? .....	100
<b>Tabla 8:</b> ¿Cree Ud. que la distribución de turnos es equitativa? .....	101
<b>Tabla 9:</b> ¿Cuál es la función que desempeña en su lugar de trabajo?.....	103
<b>Tabla 10:</b> ¿Se siente a gusto con el área y funciones que realiza en su lugar de trabajo?.....	105
<b>Tabla 11:</b> ¿Cree que su horario de trabajo es adecuado? .....	107
<b>Tabla 12:</b> ¿Piensa Ud. que el número de compañeros de trabajo es acorde a las necesidades del lugar donde labora?.....	108
<b>Tabla 13:</b> ¿Con cuántos usuarios (pacientes/clientes/estudiantes) trabaja diariamente? .....	110
<b>Tabla 14:</b> ¿Existe equipo tecnológico en el área donde labora? .....	112
<b>Tabla 15:</b> ¿Considera Ud. que el equipo tecnológico afecta su estado emocional?....	114
<b>Tabla 16:</b> Su relación con las personas de su entorno es: .....	116
<b>Tabla 17:</b> ¿Considera Ud. que su temperamento afecta sus relaciones interpersonales? .....	118
<b>Tabla 18:</b> ¿Toma en cuenta las opiniones de las personas con las cuales interactúa? .....	120
<b>Tabla 19:</b> ¿Cree Ud. que su opinión es importante en su grupo laboral? .....	122
<b>Tabla 20:</b> ¿Realiza actividades recreativas fuera del ámbito laboral con sus compañeros de trabajo?.....	124
<b>Tabla 21:</b> ¿Considera Ud. que en su área laboral hay trabajo en equipo? .....	126
<b>Tabla 22:</b> ¿Cuál es el problema más frecuente en su sitio de trabajo? .....	128
<b>Tabla 23:</b> En el caso de existir conflicto en el área de trabajo, ¿cómo lo soluciona?..	130

<b>Tabla 24:</b> ¿Con quién vive Ud.?	132
<b>Tabla 25:</b> ¿Considera Ud. que la falta de tiempo influye en su vida familiar?	134
<b>Tabla 26:</b> Número de hijos	136
<b>Tabla 27:</b> En el caso de tener hijos, ¿Cree Ud. que el trabajo le impide establecer un vínculo adecuado con ellos?	138
<b>Tabla 28:</b> En el caso de tener hijos, ¿Quién cuida de ellos cuando Ud. labora?	140
<b>Tabla 29:</b> ¿Cuál es su estado civil?	142
<b>Tabla 30:</b> Si usted actualmente tiene una relación de pareja, ¿Cuánto tiempo de relación lleva con su pareja?	144
<b>Tabla 31:</b> Si usted actualmente tiene una relación de pareja, ¿Cuál es la principal causa de conflicto?	146
<b>Tabla 32:</b> Si usted actualmente tiene una relación de pareja, ¿Los horarios laborales traen problemas con su pareja?	148
<b>Tabla 33:</b> Si usted actualmente tiene una relación de pareja, ¿Cree Ud. que su pareja comprende las condiciones y características de su trabajo?	150
<b>Tabla 34:</b> Si Ud. está divorciado (a) ¿Considera que las exigencias de su profesión fueron el motivo para que se de esta situación?	152
<b>Tabla 35:</b> Elija el área donde labora.	154
<b>Tabla 36:</b> ¿Los horarios establecidos son acordes a la normativa laboral?	156
<b>Tabla 37:</b> ¿Considera Ud. que las funciones que realiza el personal de enfermería están acordes a su área de trabajo?	157
<b>Tabla 38:</b> ¿Cree Ud. que existe satisfacción laboral por parte de las enfermeras/os que laboran en esta área?	158
<b>Tabla 39:</b> ¿Piensa Ud. que el número de enfermeras es acorde a las necesidades del área de trabajo?	159
<b>Tabla 40:</b> ¿Las relaciones laborales en el área de trabajo son adecuadas?	161
<b>Tabla 41:</b> ¿En el área de trabajo, se realiza actividades recreativas u otras actividades que favorezcan las relaciones interpersonales?	163
<b>Tabla 42:</b> En el caso de existir conflicto en el área de trabajo, ¿cómo lo soluciona?	165
<b>Tabla 43:</b> ¿Considera que el trabajo de enfermería genera estrés?	167
<b>Tabla 44:</b> ¿Cree Ud. que el estrés afecta las relaciones interpersonales de la enfermera?	168

<b>Tabla 45:</b> ¿Piensa usted que los conflictos intrafamiliares se deben a la responsabilidad laboral de enfermería? .....	169
<b>Tabla 46:</b> ¿Considera Ud. que la enfermera dedica el tiempo suficiente a la familia? .....	171
<b>Tabla 47:</b> ¿Cree usted que el personal de enfermería, que tiene hijos, dedica el tiempo suficiente al cuidado de ellos? .....	173
<b>Tabla 48:</b> ¿Considera Ud. que las exigencias del trabajo de enfermería afectan la relación con la pareja?.....	175
<b>Tabla 49:</b> ¿Cree Ud. que el tiempo que demanda el trabajo de enfermera/o impide mantener una relación armónica de pareja? .....	177
<b>Tabla 50:</b> Usted como jefe, ¿considera que las relaciones interpersonales deberían ser parte de la capacitación del personal de enfermería? .....	179
<b>Tabla 51:</b> Variable edad con sexo de los profesionales en enfermería en ejercicio profesional activo de la ciudad de Tulcán.....	180
<b>Tabla 52:</b> Variable qué turno realiza en su lugar de trabajo con considera Ud. que la falta de tiempo influye en su vida familiar. ....	182
<b>Tabla 53:</b> Variable sí usted actualmente tiene una relación de pareja, los horarios laborales traen problemas con su pareja con cree que su horario de trabajo es adecuado.....	184
<b>Tabla 54:</b> Variable cree Ud. que la distribución de turnos es equitativa con qué turno realiza en su lugar de trabajo. ....	186
<b>Tabla 55:</b> Variable piensa Ud. que el número de compañeros de trabajo es acorde a las necesidades del lugar donde labora con cuál es el problema más frecuente en su sitio de trabajo. ....	188
<b>Tabla 56:</b> Variable sí usted actualmente tiene una relación de pareja, cuál es la principal causa de conflicto con qué turno realiza en su lugar de trabajo. ....	190
<b>Tabla 57:</b> Variable sí usted actualmente tiene una relación de pareja, cree Ud. que su pareja comprende las condiciones y características de su trabajo con qué turno realiza en su lugar de trabajo. ....	192
<b>Tabla 58:</b> Variable cree que su horario de trabajo es adecuado con considera Ud. que la falta de tiempo influye en su vida familiar. ....	194
<b>Tabla 59:</b> Variable en el caso de tener hijos, cree Ud. que el trabajo le impide establecer un vínculo adecuado con ellos con cree que su horario de trabajo es adecuado.....	196

<b>Tabla 60:</b> Variable piensa Ud. que el número de enfermeras/os es acorde a las necesidades del área de trabajo con considera que el trabajo de enfermería genera estrés. ....	198
<b>Tabla 61:</b> Variable en el área de trabajo, se realiza actividades recreativas u otras actividades que favorezcan las relaciones interpersonales con cree Ud. que el estrés afecta las relaciones interpersonales de la enfermera o enfermero. ....	200
<b>Tabla 62:</b> Variable los horarios establecidos son acordes a la normativa laboral con considera Ud. que la enfermera o enfermero dedica el tiempo suficiente a la familia. ....	202
<b>Tabla 63:</b> Variable los horarios establecidos son acordes a la normativa laboral con cree Ud. que el tiempo que demanda el trabajo de enfermera/o impide mantener una relación armónica de pareja. ....	204
<b>Tabla 64:</b> ¿Realiza actividades recreativas fuera del ámbito laboral con sus compañeros de trabajo? * 10. ¿Piensa Ud. que el número de compañeros de trabajo es acorde a las necesidades del lugar donde labora? .....	206
<b>Tabla 65:</b> Pruebas del chi-cuadrado. ....	206
<b>Tabla 66:</b> Datos informativos de la propuesta. ....	219
<b>Tabla 67:</b> Modelo operativo de la propuesta. ....	224
<b>Tabla 68:</b> Plan de charla:.....	226
<b>Tabla 69:</b> Cronograma. ....	260
<b>Tabla 70:</b> Presupuestos.....	263

## ÍNDICE DE ILUSTRACIONES

<b>Ilustración 1:</b> Edad.....	93
<b>Ilustración 2:</b> Sexo.....	95
<b>Ilustración 3:</b> Elija el área donde labora:.....	96
<b>Ilustración 4:</b> ¿Cuántas horas labora semanalmente?.....	98
<b>Ilustración 5:</b> ¿Qué turno realiza en su lugar de trabajo?.....	100
<b>Ilustración 6:</b> ¿Cree Ud. que la distribución de turnos es equitativa?.....	101
<b>Ilustración 7:</b> ¿Cuál es la función que desempeña en su lugar de trabajo? .....	103
<b>Ilustración 8:</b> ¿Se siente a gusto con el área y funciones que realiza en su lugar de trabajo?.....	105
<b>Ilustración 9:</b> ¿Cree que su horario de trabajo es adecuado?.....	107
<b>Ilustración 10:</b> ¿Piensa Ud. que el número de compañeros de trabajo es acorde a las necesidades del lugar donde labora?.....	108
<b>Ilustración 11:</b> ¿Con cuántos usuarios (pacientes/clientes/estudiantes) trabaja diariamente? .....	110
<b>Ilustración 12:</b> ¿Existe equipo tecnológico en el área donde labora?.....	112
<b>Ilustración 13:</b> ¿Considera Ud. que el equipo tecnológico afecta su estado emocional? .....	114
<b>Ilustración 14:</b> Su relación con las personas de su entorno es: .....	116
<b>Ilustración 15:</b> ¿Considera Ud. que su temperamento afecta sus relaciones interpersonales?.....	118
<b>Ilustración 16:</b> ¿Toma en cuenta las opiniones de las personas con las cuales interactúa?.....	120
<b>Ilustración 17:</b> ¿Cree Ud. que su opinión es importante en su grupo laboral?.....	122
<b>Ilustración 18:</b> ¿Realiza actividades recreativas fuera del ámbito laboral con sus compañeros de trabajo?.....	124
<b>Ilustración 19:</b> ¿Considera Ud. que en su área laboral hay trabajo en equipo?.....	126
<b>Ilustración 20:</b> ¿Cuál es el problema más frecuente en su sitio de trabajo? .....	128
<b>Ilustración 21:</b> En el caso de existir conflicto en el área de trabajo, ¿cómo lo soluciona? .....	130
<b>Ilustración 22:</b> ¿Con quién vive Ud.?.....	132
<b>Ilustración 23:</b> ¿Considera Ud. que la falta de tiempo influye en su vida familiar? .....	134

<b>Ilustración 24:</b> Número de hijos.....	136
<b>Ilustración 25:</b> En el caso de tener hijos, ¿Cree Ud. que el trabajo le impide establecer un vínculo adecuado con ellos? .....	138
<b>Ilustración 26:</b> En el caso de tener hijos, ¿Quién cuida de ellos cuando Ud. labora? .....	140
<b>Ilustración 27:</b> ¿Cuál es su estado civil?.....	142
<b>Ilustración 28:</b> Si usted actualmente tiene una relación de pareja, ¿Cuánto tiempo de relación lleva con su pareja? .....	144
<b>Ilustración 29:</b> Sí usted actualmente tiene una relación de pareja, ¿Cuál es la principal causa de conflicto? .....	146
<b>Ilustración 30:</b> Sí usted actualmente tiene una relación de pareja, ¿Los horarios laborales traen problemas con su pareja?.....	148
<b>Ilustración 31:</b> Sí usted actualmente tiene una relación de pareja, ¿Cree Ud. que su pareja comprende las condiciones y características de su trabajo? .....	150
<b>Ilustración 32:</b> Si Ud. está divorciado (a) ¿Considera que las exigencias de su profesión fueron el motivo para que se diese esta situación? .....	152
<b>Ilustración 33:</b> Elija el área donde labora.....	154
<b>Ilustración 34:</b> ¿Los horarios establecidos son acordes a la normativa laboral? .....	156
<b>Ilustración 35:</b> ¿Considera Ud. que las funciones que realiza el personal de enfermería están acordes a su área de trabajo? .....	157
<b>Ilustración 36:</b> ¿Cree Ud. que existe satisfacción laboral por parte de las enfermeras/os que laboran en esta área?.....	158
<b>Ilustración 37:</b> ¿Piensa Ud. que el número de enfermeras es acorde a las necesidades del área de trabajo?.....	159
<b>Ilustración 38:</b> ¿Las relaciones laborales en el área de trabajo son adecuadas? .....	161
<b>Ilustración 39:</b> ¿En el área de trabajo, se realizan actividades recreativas u otras actividades que favorezcan las relaciones interpersonales? .....	163
<b>Ilustración 40:</b> En el caso de existir conflicto en el área de trabajo, ¿cómo lo soluciona? .....	165
<b>Ilustración 41:</b> ¿Considera que el trabajo de enfermería genera estrés? .....	167
<b>Ilustración 42:</b> ¿Cree Ud. que el estrés afecta las relaciones interpersonales de la enfermera? .....	168
<b>Ilustración 43:</b> ¿Piensa usted que los conflictos intrafamiliares se deben a la responsabilidad laboral de enfermería? .....	169



<b>Ilustración 44:</b> ¿Considera Ud. que la enfermera dedica el tiempo suficiente a la familia? .....	171
<b>Ilustración 45:</b> ¿Cree usted que el personal de enfermería, que tiene hijos, dedica el tiempo suficiente al cuidado de ellos?.....	173
<b>Ilustración 46:</b> ¿Considera Ud. que las exigencias del trabajo de enfermería afectan la relación con la pareja?.....	175
<b>Ilustración 47:</b> ¿Cree Ud. que el tiempo que demanda el trabajo de enfermera/o impide mantener una relación armónica de pareja? .....	177
<b>Ilustración 48:</b> Usted como jefe, ¿considera que las relaciones interpersonales deberían ser parte de la capacitación del personal de enfermería? .....	179
<b>Ilustración 49:</b> Variable edad con sexo de los profesionales en enfermería en ejercicio profesional activo de la ciudad de Tulcán.....	180
<b>Ilustración 50:</b> Variable qué turno realiza en su lugar de trabajo con considera Ud. que la falta de tiempo influye en su vida familiar.....	182
<b>Ilustración 51:</b> Variable sí usted actualmente tiene una relación de pareja, los horarios laborales traen problemas con su pareja con cree que su horario de trabajo es adecuado.....	184
<b>Ilustración 52:</b> Variable cree Ud. que la distribución de turnos es equitativa con qué turno realiza en su lugar de trabajo. ....	186
<b>Ilustración 53:</b> Variable piensa Ud. que el número de compañeros de trabajo es acorde a las necesidades del lugar donde labora con cuál es el problema más frecuente en su sitio de trabajo. ....	188
<b>Ilustración 54:</b> Variable sí usted actualmente tiene una relación de pareja, cuál es la principal causa de conflicto con qué turno realiza en su lugar de trabajo. ....	190
<b>Ilustración 55:</b> Variable sí usted actualmente tiene una relación de pareja, cree Ud. que su pareja comprende las condiciones y características de su trabajo con qué turno realiza en su lugar de trabajo. ....	192
<b>Ilustración 56:</b> Variable cree que su horario de trabajo es adecuado con considera Ud. que la falta de tiempo influye en su vida familiar. ....	194
<b>Ilustración 57:</b> Variable en el caso de tener hijos, cree Ud. que el trabajo le impide establecer un vínculo adecuado con ellos con cree que su horario de trabajo es adecuado.....	196

<b>Ilustración 58:</b> Variable piensa Ud. que el número de enfermeras/os es acorde a las necesidades del área de trabajo con considera que el trabajo de enfermería genera estrés. ....	198
<b>Ilustración 59:</b> Variable en el área de trabajo, se realiza actividades recreativas u otras actividades que favorezcan las relaciones interpersonales con cree Ud. que el estrés afecta las relaciones interpersonales de la enfermera o enfermero. ....	200
<b>Ilustración 60:</b> Variable los horarios establecidos son acordes a la normativa laboral con considera Ud. que la enfermera o enfermero dedica el tiempo suficiente a la familia.....	202
<b>Ilustración 61:</b> Variable los horarios establecidos son acordes a la normativa laboral con cree Ud. que el tiempo que demanda el trabajo de enfermera/o impide mantener una relación armónica de pareja.....	204
<b>Ilustración 62:</b> Resultados tabla de contingencia utiliza usted algún método.....	207

## RESUMEN EJECUTIVO

Las relaciones interpersonales son de gran importancia para el ser humano ya que estas influyen de manera directa en la estabilidad emocional de las personas. Recordemos que las relaciones interpersonales se definen de diferente manera en los distintos ámbitos como el trabajo, la familia, la relación de pareja entre otros, donde la conformación de estos grupos se determina por sentimientos afectivos, lo cual se manifiesta de diferente forma para cada uno de ellos.

Este estudio fue realizado para determinar la influencia del ejercicio profesional activo en las relaciones interpersonales de las enfermeras y enfermeros, que laboran en la ciudad de Tulcán, el cual se desarrolló a través de un estudio de tipo descriptivo y bibliográfico, que permitió analizar e intervenir para dar una solución a la problemática encontrada.

Los datos obtenidos gracias a la aplicación de las encuestas a las enfermeras y enfermeros y a los jefes inmediatos de cada uno de ellos, permitieron evidenciar que algunos factores como la falta de estabilidad en los horarios, jornadas de trabajo extensas, falta de personal en las áreas laborales, el estrés que genera la responsabilidad del bienestar de los pacientes, afectan la estabilidad emocional y las relaciones interpersonales de los profesionales en enfermería.

**Palabras claves:** Ejercicio profesional activo, relaciones interpersonales, trabajo, familia, pareja

## **ABSTRACT**

Relationships are very important to humans because these have a direct influence on the emotional stability of people. Remember that interpersonal relationships are defined differently in different areas such as work, family, relationship among others, where the formation of these groups is determined by affective feelings, which manifests differently in each one of them.

This study was conducted to determine the influence of active practice in interpersonal relations of nurses, working in Tulcán, which was developed through a study of descriptive and bibliographical which allowed analyze and intervene to give a solution to the problems found.

The data obtained through the application of surveys to nurses and immediate supervisors of each, allowed to evidence that factors such as the lack of stability in schedules, extended working hours, lack of staff in the areas labor, the stress of responsibility for the welfare of patients, affecting emotional stability and relationships of professional nursing.

**Keywords:** profesional practice active, relationships, work, family, couple.

## ITUKUYSHUK

Kay relaciones interpersonalesca charinmi ashtaca importaciata ñucanchi ser humanupa, caicunami influyen ñucanchipi estabilidad emocionalpi.

Yarishen kay relacionesca na lo mismochu gupipa, caycunami shuc manerapi relacionajum, cashpa trabajopi, familiapi y casaguarmipi, cuycunami forman gupogunata maipitan sentimientos nishcacuna, caycunami manifiestarin shuc formapi cada unapa kay tupuycay yachangapa munan, ina formapi influyen hay relaciones interpersonales, cuy enfermeracuna trabajanujum ciudad de Tulcanbi, cuy tapuycami desarrollarirca shuc estudivan descriptivo y bibliográfico nirca, cuymari permitirca shuc análisis y chayjipa intervenir shuc soluciondu mashcungapa cai problemapi.

Kay tapuycay tiarircumi pagi ñucanchi encuestata realizarcanchi enfermeracunanguan, caycunami permitirca ricurina, chai Llakikuna tiacta, cai **Panta** de estabilidad en horarios nirca, largo jornada de trabajucuna, cay isha personal shuc áreas cunapi, estrés nirca formarirca cay solo mashcungapa bienestar pacientepa, cay cuna afectan emocional y chay relaciones interpersonales nirca, cay profesionales enfermera cunapa.

## INTRODUCCIÓN

Las relaciones interpersonales, se definen como la capacidad del ser humano de interactuar en diferentes ámbitos, el trabajo, la familia, la pareja, los amigos entre otros, asociaciones o grupos que se constituyen gracias a la identidad, características comunes o sentimientos como el amor, la solidaridad, consolidar una relación de identidad y amor con la pareja duradera y estable, por consiguiente; los seres humanos como parte de su realización personal tienen derecho a desenvolverse en un ámbito de trabajo saludable y que este no interfiera con su vida familiar y sentimental.

La problemática que planteamos en nuestro trabajo de investigación establece la influencia del ejercicio profesional activo en las relaciones interpersonales de las enfermeras y enfermeros, que laboran en la ciudad de Tulcán, el objetivo es analizar si las características laborales de los profesionales en enfermería, se constituyen como factores que afectan las relaciones laborales, familiares, y de pareja de los mismos.

La elección del tema de este trabajo investigativo se lo realizó para evidenciar si los horarios nocturnos, jornadas de trabajo de hasta 12 horas, la falta de tiempo e inestabilidad en los horarios afectan las relaciones interpersonales de la enfermera/o, y teniendo en cuenta que dentro de las capacitaciones hospitalarias no se toma en cuenta estos temas de gran relevancia para la convivencia diaria, destacando también la importancia de la enfermería en el ámbito de salud considerando que el profesional de enfermería es fundamental en el equipo de salud y que la práctica de su profesión es holística.

# CAPÍTULO I EL PROBLEMA

## 1.1 PLANTEAMIENTO

El estudio que vamos a presentar a continuación tiene como finalidad analizar la influencia del ejercicio profesional activo en las relaciones interpersonales de las enfermeras y enfermeros la ciudad de Tulcán, es importante destacar que los profesionales de enfermería en su labor, se relaciona con sus compañeros de trabajo, pacientes, familia del paciente y su propia familia, las actividades que realiza, el número de pacientes, el número de compañeras/os y su relación, responsabilidades con su familia, hogar, afectan de tal manera que llega un momento en el cual iniciarán cambios al relacionarse afectivamente con ellos.

De acuerdo a la investigación realizada por Meza María (2002):

Los profesionales en salud piensan que el área que les produce mayor tensión es el trabajo a diferencia de otros trabajadores como los obreros que lo atribuyen a diversas áreas de su vida, de igual forma, de acuerdo a este estudio se estipula que el horario rotativo y la jornada nocturna son otras condiciones de trabajo que generan alteraciones fisiológicas, como la ruptura del ritmo biológico circadiano. Asimismo, afectan la vida familiar y social. (Pág. 1-2).

El ser humano trata de vivir en equilibrio entre las demandas del ambiente o el lugar donde se desenvuelve y sus formas de reaccionar o hacer frente a este, pero muchas veces quebranta su estabilidad emocional al ver que los factores externos terminan vencéndolo, pues en los profesionales de enfermería, se puede percibir que no solo tienen responsabilidades con su

labor sino que muchas veces con su familia, o actividades domésticas que triplican la carga laboral trayendo consigo problemas en su vida laboral, social y afectiva.

De acuerdo a Malvares Silvina y Castrillón María (2005):

El trabajo hospitalario es intenso en carga física y mental, y extenso en horarios, particularmente en servicios como urgencias, cuidados intensivos, servicios de recuperación quirúrgica, salas de trabajo de parto, servicios de psiquiatría. En todos los servicios se combina una gran responsabilidad y una continua disponibilidad a las necesidades de los enfermos, de sus familias y del personal de salud que en su conjunto son generadoras de estrés emocional y fatiga. (Pág. 12).

De esta manera se puede mirar que entre más pacientes y menos personal exista el personal de enfermería se encontrará más estresado, más aun si sus horarios son extensos o mal distribuidos de acuerdo a la demanda y gravedad de los pacientes, al verse estresado no podrá mantener relaciones afectivas armónicas o integrales con las personas con las que socializa en su diario vivir.

Orrego S y otros (2000), refieren que: “Las condiciones de trabajo de las enfermeras y enfermeros se caracterizan por la sobrecarga de trabajo, jornadas extensas, turnos rotatorios, trabajo nocturno, frecuentes cambios de servicios, carga psicológica por el manejo de situaciones críticas”, (Pág. 12-13), de aquí podemos evidenciar que el trabajo del personal de enfermería trae consigo grandes esfuerzos, mirados como limitantes al momento de relacionarse afectivamente con los demás, puesto que se verán envueltos en un ambiente donde les llegará a importar mucho más su



trabajo o este limitará para que ellas/ellos se preocupen o relacionen afectivamente con otras personas.

La organización Internacional del Trabajo (OIT) (2009), menciona que hoy en día las condiciones de trabajo han tornado muy difícil, tanto a hombres como a mujeres, equilibrar las responsabilidades laborales y familiares de manera satisfactoria. Estas realidades incluyen acuerdos laborales precarios, salarios bajos, horarios de trabajo más extensos, intensificación y densificación del tiempo de trabajo, eliminando prácticamente los tiempos improductivos durante la jornada laboral, y demanda imprevisible de horas extra. (Pág. 2).

Todos estos cambios afectan en particular a las mujeres, ya que además de su trabajo, deben propiciar cuidado y atención familiar. Así, las jornadas de trabajo de muchas mujeres terminan definiéndose como un aumento en la carga laboral, dado que hombres y mujeres no comparten las responsabilidades de hogar y familia.

Específicamente en el campo de enfermería, este exige desprendimiento ocasional de la vida cotidiana del hogar ya que no se cuenta con un horario específico o estable además de los turnos de la noche esta rutina impide cumplir funciones y responsabilidades que anteriormente eran específicas de la mujer por ejemplo el cuidado a los niños, crianza, labores u oficios del hogar entre otros actividades haciendo énfasis que son obligaciones que el hombre puede y está en la posibilidad de asumir en la ausencia de la mujer.

Como lo menciona Guitart David, (2010), en su investigación se puede evidenciar que:

La calidad de vida profesional de la enfermera parece ser la más afectada a medio largo plazo dentro del equipo multidisciplinar, provocando altos índices de estrés, insatisfacción laboral, menor rendimiento y frustración personal que acaba con nuestra salud física y psíquica creando un importante desequilibrio en la combinación de trabajo y familia. (Párrafo 1).

La responsabilidad de laborar con vidas humanas, jornadas de trabajo extensas, la inestabilidad en los horarios, provoca estrés en los profesionales de enfermería, situación que a largo plazo puede afectar la salud física, mental y la relación que mantiene con las personas de su entorno.

## **1.2 FORMULACIÓN DEL PROBLEMA**

El ejercicio profesional activo influye en las relaciones interpersonales de las enfermeras y enfermeros, que laboran en la ciudad de Tulcán, en el periodo septiembre 2014 – febrero 2015.

## **1.3 DELIMITACIÓN**

El sujeto de estudio en la presente investigación serán los profesionales en enfermería que se encuentran laborando en la ciudad de Tulcán, Carchi, Ecuador. El tiempo en el que se llevará a cabo será de 6 meses, empezando desde el mes de septiembre de 2014 hasta febrero de 2015; el

grupo social al que va dirigida la investigación es las enfermeras y enfermeros en ejercicio profesional activo.

## **1.4 JUSTIFICACIÓN**

En nuestro trabajo investigativo analizaremos como el ejercicio activo de la profesión de enfermería afecta las relaciones interpersonales impidiendo al profesional mantener una relación laboral armónica, vida afectiva y familiar.

Según la ANA (American Nurses Association) (2003), define la enfermería como la ciencia y el arte de cuidar de la salud de individuo, la familia y la comunidad. Su campo de acción es la promoción y el mantenimiento de la salud, la prevención de la enfermedad y la participación en su tratamiento, incluyendo la rehabilitación de la persona, independientemente de la etapa de crecimiento y desarrollo en que se encuentra. El objetivo de la enfermería es mantener al máximo el bienestar físico, mental, social y espiritual del ser humano.

Es importante recordar, que la enfermera/o, trabaja por el bienestar individual y colectivo esforzándose constantemente por prevenir enfermedades en el individuo sano para lo cual hace uso de la educación. En el restablecimiento de la salud de una persona enferma y su reincorporación a la sociedad, además de las exigencias administrativas propias de su trabajo, la enfermería como profesión es integral ejecutando diariamente calidad en sus actuaciones.

El trabajo del profesional de enfermería es interdisciplinario, ya que de esto depende el éxito de las actividades que realiza además, permite brindar al paciente, familia, comunidad una atención de calidad de una manera integral. Por lo tanto podemos decir que el trabajo en equipo es vital en la práctica diaria de la salud y que depende de una relación interpersonal adecuada.

De acuerdo a Ruiz Vega, (2001), las relaciones laborales son: “la forma en que se adoptan las decisiones para distribuir los frutos de la producción entre los productores y aquellos que proporcionan los medios para que la misma se produzca”. (Párrafo 1).

Según S, Tomas (2004), el trabajo en equipo es: “un método de trabajo colectivo coordinado en el que los participantes intercambian sus experiencias, respetan sus roles y funciones, para lograr objetivos comunes al realizar una tarea conjunta”. (Pág. 1).

El equipo de salud es definido por la Organización Mundial de Salud (OMS), como una asociación no jerarquizada de personas, con diferentes disciplinas profesionales, pero con un objetivo común que es el de proveer en cualquier ámbito a los pacientes y familias la atención más integral de salud posible.

Por lo tanto, el ambiente al cual se ven sometidos los trabajadores de la salud debe ser armónico, entre sus miembros debe haber comunicación

efectiva, solidaridad, respeto y llevar a cabo la práctica de la ética y la moral.

Recordemos que las exigencias a las cuales se somete el profesional de enfermería demandan mucha responsabilidad ya que de sus acciones depende el bienestar del paciente, esta labor diaria aumenta los niveles de estrés y afecta irremediablemente el ambiente laboral. El profesional de enfermería está obligado a cumplir con horarios extensos, descuidando su vida familiar, para algunos es imposible establecer un vínculo afectivo duradero.

Entonces debemos preguntarnos; ¿Es o no adecuado el entorno en el cual se desenvuelve el profesional de enfermería?, ¿las exigencias a las cuales se ve sometido el trabajador le permiten mantener relaciones laborales y familiares armónicas, formar un vínculo afectivo duradero?

La OIT, ha determinado que existen factores psicosociales de riesgo para el trabajador, las interacciones entre el sujeto y las condiciones ambientales laborales, el contenido de la organización y la gestión del trabajo. Lo mismo que puede acarrear consigo alteración de la salud, afectividad, satisfacción y bienestar, lo que no deja que el trabajador se desenvuelva de manera adecuada en su ámbito laboral.

Los problemas de conciliación de los trabajadores están motivados principalmente por falta de tiempo libre, la ausencia de vida familiar por llegar tarde al hogar y la gran cantidad de horas en el puesto de trabajo.

De acuerdo a Nargis A y Khan S (2003), la carga de trabajo es:

El conjunto de requerimientos psicofísicos a los que se ve sometido el trabajador a lo largo de su jornada laboral. Tradicionalmente, este esfuerzo se identificaba casi, exclusivamente, con una actividad física o muscular. Pero hoy se sabe que cada día son más las actividades pesadas encomendadas a las máquinas, y aparecen nuevos factores de riesgo ligados a la complejidad de la tarea, la aceleración del ritmo de trabajo, la necesidad de adaptarse a tareas diferentes, etc. (Pág. 1).

La profesión de enfermería abarca un aprendizaje constante, ya que se ve directamente involucrada con los avances científicos. El uso de equipos médicos facilita algunas tareas pero les obliga a conocer el funcionamiento y mantenimientos de los mismos.

El estrés laboral, según la Comisión Europea de Seguridad y Salud en el Trabajo (2011), se define como las nocivas reacciones físicas y emocionales que ocurren cuando las exigencias del trabajo no igualan las capacidades, los recursos o las necesidades del trabajador, la consecuencia inmediata que se puede observar son relaciones de trabajo nocivas, falta de comunicación y empatía con el paciente a esto le sumamos el descuido de la vida familiar y sentimental provocando en situaciones graves rupturas afectivas. (Pág. 4).

De acuerdo a Suárez Rodolfo (2005), la desintegración familiar es:

Donde queda incluido no sólo que los padres estén divorciados, sino que viviendo bajo el mismo techo, se encuentren en conflicto constante y no compartan las mismas metas, y donde no se cumplen con las funciones primordiales de la familia que son alimentación, cuidado, afecto, socialización, educación, y donde se delega el cumplimiento de las anteriores funciones, en personas

como los abuelitos, los hermanos mayores, algún familiar e inclusive a personas ajenas a la familia. (Pág. 47).

La desintegración de una familia, puede deberse a diferentes problemas que se producen en el hogar, pero es importante determinar, si esta situación se da por las características del trabajo de la enfermera o enfermero, para así buscar soluciones al problema.

La ejecución de esta investigación nos permitirá determinar cómo los factores laborales propios del trabajo en enfermería, a las cuales se ve sometido el profesional y como estas afectan de manera significativa las relaciones laborales, familiares y la posibilidad de establecer un vínculo afectivo estable y duradero.

La finalidad de esta investigación es dotar a los diferentes sitios donde laboran los profesionales en enfermería, en la ciudad de Tulcán, Ecuador, de una guía que contiene temas como inteligencia emocional, terapias de relajación que ayudarán significativamente a mejorar las relaciones interpersonales consiguiendo no solo satisfacción laboral si no también emocional.

## **1.5 OBJETIVOS**

### **1.5.1 Objetivo general.**

Analizar la influencia del ejercicio profesional activo en las relaciones interpersonales con el fin de motivar al mejoramiento de las mismas, en los diferentes entornos en los cuales se desenvuelven las enfermeras y enfermeros que laboran en la ciudad de Tulcán, en el periodo septiembre 2014 – febrero 2015.

### **1.5.2 Objetivos específicos.**

- Sustentar bibliográficamente el ejercicio profesional activo y las relaciones interpersonales de las enfermeras y enfermeros.
- Analizar como las características laborales de las enfermeras y enfermeros interfieren en sus relaciones interpersonales.
- Elaborar un plan de intervención frente a la problemática encontrada.



## CAPÍTULO II MARCO TEÓRICO

### 2.1 ANTECEDENTES INVESTIGATIVOS

#### 2.1.1 Investigación número uno.

**Autor:** Sara Espinoza Marquina.

**Institución:** Universidad Nacional Mayor De San Marcos, Perú.

**Año:** 2010.

**Linkografía:**

Espinoza, Sara (2010). *Relaciones interpersonales entre profesionales de enfermería del Servicio de Medicina del Hospital Arzobispo Loayza, 2009.*

(Tesis para la obtención de licenciatura en enfermería). Recuperado de:  
[http://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/cybertesis/526/1/espinoza\\_ms.pdf](http://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/cybertesis/526/1/espinoza_ms.pdf). Páginas: 10, 81-84.

**Nombre de la investigación:**

Relaciones interpersonales entre los profesionales de enfermería del servicio de medicina del Hospital Nacional Arzobispo Loayza, en el año 2009.

**Resultados:**

Las relaciones interpersonales entre enfermeros del servicio de medicina son en su mayoría (71%) medianamente favorables, 15% son favorables y 14% medianamente desfavorables.

Según componentes: en el componente comunicación más del 80% son favorables a medianamente favorables; en el componente actitudes más del 70% de las relaciones son medianamente favorables. El componente trato tiene el porcentaje más elevado (33%) de relaciones medianamente desfavorables y el más bajo porcentaje (51%) de relaciones medianamente favorables.

Con respecto a la frecuencia de las características del componente comunicación: casi siempre (47,6%) existe receptividad, siempre existe agudeza (39.5%), siempre o casi siempre hay flexibilidad (62.8%). Las características menos frecuentes: a veces hay asertividad (37,2%), a veces hay uso del silencio (37,2%), a veces hay estímulo (39.5%), a veces hay preparación cuidadosa (33.7%).

Características más frecuentes del componente actitudes: siempre o casi siempre hay compañerismo (59%), siempre o casi siempre hay cooperación (60.4%), siempre hay responsabilidad (51%), siempre se evidencia comprensión empática (30%), siempre hay respeto entre colegas (33.7%).

Las características menos frecuentes: siempre o casi siempre falta lealtad entre colegas (37%), a veces falta solidaridad (45%).

Características más frecuentes del componente trato: (47,6%) personas respondieron que sus colegas, casi siempre, al solicitar algo lo hacen diciendo "por favor", sin embargo 24 (28%) refieren que siempre o casi

siempre sus colegas olvidan agradecer cuando se les ha hecho un favor; 30 (35%) encuestados coincidieron en que sus colegas siempre saludan amablemente al ingresar al servicio, sin embargo 44 (51%) de enfermeras (os) respondieron que a veces se observa antipatía entre los colegas; 42 (48,8%) personas refieren que sus colegas a veces actúan con sencillez y 30 (34.8%) coinciden en que sus colegas a veces hacen alarde de sus méritos.

### **Conclusiones:**

- En el servicio de medicina del Hospital Nacional Arzobispo Loayza las relaciones Interpersonales que se dan entre los (las) enfermeros son en su mayoría del nivel medianamente favorables, tanto a nivel general como por componentes.
- En el componente comunicación las características más frecuentes son: las enfermeras comprenden rápidamente los mensajes emitidos por sus colegas, demuestran interés cuando su colega les habla de un asunto o problema personal, se detienen y escuchan lo que el otro le tiene que decir, sin mostrar incomodidad.
- En el componente actitudes las características más frecuentes son: se felicita a los colegas en fechas especiales dentro del servicio; las enfermeras ayudan voluntariamente a su par si está sobrecargado de trabajo; el momento del reporte, siempre es asumido con responsabilidad y cumplen con todas las actividades asistenciales

programadas para su turno. Les resulta fácil ponerse en el lugar de su colega y comprenderlo y frente a un desacuerdo prima el respeto.

**Recomendaciones:**

- Que en los servicios se implementen programas de promoción de salud mental para el personal de Enfermería donde se fortalezca habilidades sociales, se permita la expresión de emociones.
- Que las instituciones formativas fortalezcan los aspectos actitudinales, (relaciones interpersonales) en los estudiantes de pre y postgrado.

El estudio presentado es relevante, ya que trata acerca de las relaciones interpersonales en un servicio hospitalario, se asemeja al estudio que se está realizando, puesto que aquí también se incluye el ámbito laboral, entonces, se puede intuir de los resultados, que las relaciones laborales son favorables, y no intervienen en ellas, las características propias de la profesión de enfermería.

Por medio de este estudio se tiene una idea, de que en realidad, las relaciones interpersonales en el trabajo son adecuadas, pero es importante tener en cuenta características, costumbres, del área y lugar donde se realizó y se va a realizar la investigación, haciendo énfasis en el servicio y el país, ya que puede variar por estas razones.

### **2.1.2 Investigación número dos.**

**Autor:** Yuli Erazo y Marisol Herrera.

**Institución:** Universidad Politécnica Estatal del Carchi, Ecuador.

**Año:** 2014.

#### **Linkografía:**

Erazo, Yuli y Herrera, Marisol (2014). *Nivel de motivación y su relación con la satisfacción del ejercicio profesional de las enfermeras en la provincia del Carchi en el periodo marzo - agosto del 2014.* (Tesis para la obtención de licenciatura en enfermería) Recuperado de: [http://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/cybertesis/526/1/espinoza\\_ms.pdf](http://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/cybertesis/526/1/espinoza_ms.pdf). Páginas: 14, 95-97.

#### **Nombre de la investigación:**

Nivel de motivación y su relación con la satisfacción del ejercicio profesional de las enfermeras en la provincia del Carchi en el periodo marzo - agosto del 2014.

#### **Resultados:**

Se ha podido observar que el desempeño profesional de enfermería desarrolla una motivación laboral óptima la cual permite desenvolver sus funciones competitivas con un carácter responsable acorde a lo requerido por el ámbito de la salud incluyendo directamente a los pacientes.

Manifestando que el trabajo ejecutado se lo elabora en un ambiente adecuado con instrumentos e insumos necesarios permitiendo a los profesionales aplicar sus conocimientos y destrezas colaborando adecuadamente con el equipo de salud produciendo un clima laboral apropiado que conlleva a mantener una motivación adecuada ejerciendo sus funciones.

**Conclusiones:**

- De acuerdo a nuestra investigación hemos concluido que los profesionales de enfermería de la provincia del Carchi presentan una motivación elevada que contribuye al correcto desempeño equitativo tanto personal como grupal que ayudan a obtener una satisfacción laboral óptima.
- Se debe señalar que para poder desempeñar un trabajo eficiente con resultados satisfactorios es importante mantener un grado de motivación elevado con refuerzos y cambio de actividades frecuentes que ayuden a mantener una motivación permanente de los profesionales de enfermería cumpliendo un trabajo pertinente en sus lugares de trabajo.

## **Recomendaciones:**

- En la presente investigación hemos podido identificar que es importante que los jefes y líderes de las diferentes entidades de salud y servicios presten mayor atención a los profesionales de enfermería, motivar frecuentemente y desempeñar trabajos fuera de la rutina para poder desempeñar un trabajo de salud con calidad y calidez beneficiando a los pacientes.
- Incrementar en la evaluación de desempeño periódicamente pueda establecer una evaluación mediante la utilización de determinados indicadores de aspectos tales como: cumplimiento de actividades, compañerismo, grado de conflictividad, clima social, satisfacción laboral, etc., realizando las acciones oportunas para mantener y mejorar la motivación de las/os enfermeros.

La investigación propuesta es importante, puesto que si las enfermeras o enfermeros están motivados, existirá satisfacción en cada una de las actividades que realicen, evitando el estrés o la monotonía que puede traer consigo problemas, no solo con sus compañeros, sino también con su familia, pareja, usuarios, hasta con sus jefes. El resultado de esta investigación, muestra que los profesionales en enfermería de la Provincia del Carchi, Ecuador, se encuentran motivados en su área laboral, siendo una forma de evitar que el trabajo afecte al profesional y así se encuentre en armonía con sus compañeros, familia, pareja, usuarios, entre otros.

## 2.2 FUNDAMENTACIÓN LEGAL

La Constitución del Ecuador menciona en el artículo 32 (2008), que 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, la seguridad social, los ambientes sanos y otros que sustentan el buen vivir.

De acuerdo a la Ley Orgánica de Salud (2006), artículo 3 dice:

La salud es el completo estado de bienestar físico, mental y social y no solamente la ausencia de afecciones o enfermedades. Es un derecho humano inalienable, indivisible, irrenunciable e intransigible, cuya protección y garantía es responsabilidad primordial del Estado; y, el resultado de un proceso colectivo de interacción donde Estado, sociedad, familia e individuos convergen para la construcción de ambientes, entornos y estilos de vida saludables.

La salud integral es un derecho de todos los seres humanos por lo cual, los enfermeros y enfermeras no solo deben velar por el mantenimiento la salud de los pacientes sino también por el mantenimiento de su propia salud física y mental.

Según la jerarquía de las necesidades de Maslow, el ser humano debe sentirse seguro y protegido razón por la cual hacemos énfasis en este artículo mencionado por la LOSEP.

Las personas que laboran como enfermeras o enfermeros, al estar relacionados con un gran número de personas enfermas, en un ambiente de sufrimiento se ven quebrantadas a nivel emocional y a veces físico, sumado



todo esto a la carga de una familia u hogar del cual también provienen problemas, difícilmente estará en un estado completo de bienestar, puesto que permanentemente se le estarán presentando altibajos que afectarán su normal funcionamiento en los diferentes ámbitos de su vida.

### **2.2.1 Derechos Humanos.**

Adoptada y proclamada por la Asamblea General en su resolución 217 A (III), de 10 de diciembre de 1948.

**Artículo 1:** Todos los seres humanos nacen libres e iguales en dignidad y derechos y, dotados como están de razón y conciencia, deben comportarse fraternalmente los unos con los otros.

**Artículo 3:** Todo individuo tiene derecho a la vida, a la libertad y a la seguridad de su persona.

**Artículo 5:** Nadie será sometido a torturas ni a penas o tratos crueles, inhumanos o degradantes.

**Artículo 12:** Nadie será objeto de injerencias arbitrarias en su vida privada, su familia, su domicilio o su correspondencia, ni de ataques a su honra o a su reputación. Toda persona tiene derecho a la protección de la ley contra tales injerencias o ataques.

**Artículo 16:**

1. Los hombres y las mujeres, a partir de la edad núbil, tienen derecho, sin restricción alguna por motivos de raza, nacionalidad o religión, a casarse y fundar una familia; y disfrutarán de iguales derechos en cuanto al matrimonio, durante el matrimonio y en caso de disolución del matrimonio.
2. Sólo mediante libre y pleno consentimiento de los futuros esposos podrá contraerse el matrimonio.
3. La familia es el elemento natural y fundamental de la sociedad y tiene derecho a la protección de la sociedad y del Estado.

**Artículo 23:**

1. Toda persona tiene derecho al trabajo, a la libre elección de su trabajo, a condiciones equitativas y satisfactorias de trabajo y a la protección contra el desempleo.
2. Toda persona tiene derecho, sin discriminación alguna, a igual salario por trabajo igual.
3. Toda persona que trabaja tiene derecho a una remuneración equitativa y satisfactoria, que le asegure, así como a su familia, una existencia conforme a la dignidad humana y que será completada, en caso necesario, por cualesquiera otros medios de protección social.

**Artículo 24:** Toda persona tiene derecho al descanso, al disfrute del tiempo libre, a una limitación razonable de la duración del trabajo y a vacaciones periódicas pagadas.

**Artículo 25:**

1. Toda persona tiene derecho a un nivel de vida adecuado que le asegure, así como a su familia, la salud y el bienestar, y en especial la alimentación, el vestido, la vivienda, la asistencia médica y los servicios sociales necesarios; tiene asimismo derecho a los seguros en caso de desempleo, enfermedad, invalidez, viudez, vejez y otros casos de pérdida de sus medios de subsistencia por circunstancias independientes de su voluntad.
2. La maternidad y la infancia tienen derecho a cuidados y asistencia especiales. Todos los niños, nacidos de matrimonio o fuera de matrimonio, tienen derecho a igual protección social.

**2.2.2 Deberes de las y los servidores públicos.**

De acuerdo al artículo 22 de la ley orgánica del servicio público (LOSEP) son deberes de las y los servidores públicos:

- Cumplir personalmente con las obligaciones de su puesto, con solicitud, eficiencia, calidez, solidaridad y en función del bien colectivo, con la diligencia que emplean generalmente en la administración de sus propias actividades;

- Cumplir en forma permanente, en el ejercicio de sus funciones, con atención debida al público y asistirlo con la información oportuna y pertinente, garantizando el derecho de la población a servicios públicos de óptima calidad.
- Los profesionales de enfermería que por diferentes razones presenten inconvenientes o problemas en su trabajo u hogar, les resultará difícil poder cumplir con todas sus labores no solo en su ambiente laboral, sino también en su hogar, por lo tanto dejará de realizar algunas actividades o las realizará de manera incompleta, donde se verán afectados directamente los pacientes a su cargo, razón por la que es impórtate que no solo en su ambiente laboral sino también en su hogar exista armonía para que pueda dar todo de sí, pensando en el bienestar de los demás.

### **2.2.3 Federación Ecuatoriana de Enfermeras y Enfermeros.**

En su capítulo II describe las relaciones profesionales, así:

**Artículo 35:** Como miembros de un equipo multidisciplinario de salud, la enfermera o enfermero deben mantener una relación armónica con los demás miembros del equipo de salud, basada en el mutuo respeto y la colaboración para promover el mejoramiento de la salud de la población, que constituye su meta común.

**Artículo 36:** La relación enfermera-equipo de salud demanda una estrecha colaboración, en la cual la enfermera debe cumplir sus funciones

con autonomía, asegurando la confianza en el tratamiento que realiza el equipo de salud. En caso de que se encuentre en riesgo el paciente o usuario, la enfermera o enfermero actuarán de inmediato.

**Artículo 38:** Las enfermeras o enfermeros de docencia y servicio deben mantener una estrecha colaboración, considerando que el interés mutuo conduce a elevar la calidad de atención de salud a la población y al progreso de la profesión.

**Artículo 39:** Las relaciones entre colegas serán de respeto mutuo, identidad, lealtad y solidaridad.

#### **2.2.4 Horarios de trabajo.**

De acuerdo a la Ley Orgánica Del Servidor Público (LOSEP), en el Título II, Capítulo II (2011), de la jornada de trabajo, se puede evidenciar que:

##### **De la jornada y horario de trabajo**

**Artículo 24:** Duración de la jornada de trabajo: será de ocho horas diarias durante los cinco días de cada semana, con cuarenta horas semanales. Si por la misión que cumpla la institución o sus servidores no pudieren sujetarse a la jornada ordinaria, y se requiera de jornadas, horarios o turnos diferentes o especiales, se establecerán jornadas especiales.

**Artículo 25:** De la jornada de trabajo: Las jornadas de trabajo podrá ser:

**a) Jornada Ordinaria:** Es aquella que se cumple por ocho horas diarias continuas, de lunes a viernes y durante los cinco días de cada semana, con cuarenta horas semanales, con períodos de treinta minutos hasta dos horas diarias para el almuerzo, según el caso, que no serán considerados como parte de la jornada de trabajo.

Para las instituciones determinadas, que justificadamente requieran que las o los servidores laboren en horarios diferentes al establecido en este literal, deberán obtener la autorización del Ministerio de Relaciones Laborales. Se exceptúan de esta autorización a los gobiernos autónomos descentralizados, sus entidades y regímenes especiales, facultad que será competencia de la máxima autoridad. Los horarios diferenciados deberán mantener una continuidad en el servicio.

**b) Jornada Especial:** Para la fijación de jornadas especiales de trabajo, las autoridades institucionales remitirán al Ministerio de Relaciones Laborales, para su aprobación.

En la jornada especial se garantizará la atención permanente y continua a la ciudadanía. Las labores que se desarrollaren en días sábados y domingos como parte de la jornada especial de trabajo no tendrán recargo alguno.

El Ministerio de Relaciones Laborales efectuará las verificaciones sobre el cumplimiento de jornadas y horarios de trabajo.

## **2.3 FUNDAMENTACIÓN FILOSÓFICA**

Se llama necesidad a la sensación de falta o carencia de algo, que el hombre experimenta. Es como una exigencia de la vida y que debe ser satisfecha mediante la utilización de los bienes adecuados para la subsistencia y desarrollo del hombre.

### **2.3.1 Necesidades humanas.**

Según Vizcaya María (2012): “Las necesidades humanas se refieren a un sentimiento ligado a la vivencia de una carencia, lo que se asocia al esfuerzo orientado a suprimir esta falta, a satisfacer la tendencia, a la corrección de la situación de carencia”. (Párrafo dos).

Según la escala de necesidades de Maslow, se considera que los seres humanos necesitan desarrollarse en un ambiente que genere afectividad y fortalecimiento emocional, en esta investigación lo que se pretende es identificar si las características del trabajo de enfermería afectan las relaciones interpersonales del profesional, las mismas que podrían llegar a alterar su equilibrio psicoemocional.

### **2.3.2 Teoría de las necesidades humanas.**

Abraham Maslow (1968) en su teoría de las necesidades humanas, detalla que el hombre al crecer y cambiar al pasar el tiempo ya satisface sus necesidades básicas o primarias, por lo que se empieza a preocupar por otras más complejas o secundarias, las mismas que se van volviendo importantes o imprescindibles. (Pág. 7).

Maslow plantea que el ser humano está constituido y compuesto por un cuerpo físico, cuerpo sociológico y cuerpo espiritual y que cualquier repercusión o problema que ocurre en cualquiera de estos cuerpos repercute automáticamente sobre el resto de los cuerpos de la estructura. Por esto el autor, propone dentro de su teoría el concepto de jerarquía, para así darle orden a las necesidades a nivel del cuerpo físico, sociológico y espiritual.

Según la pirámide de necesidades de Maslow, se mantiene unas diferencias entre las superiores y las inferiores, entre ellas encontramos:

- Necesidades que se encuentran en rangos superiores son menos importantes para su desarrollo y supervivencia
- Cubriendo necesidades superiores, el individuo posee un mayor grado de supervivencia.
- De acuerdo a cada individuo, cubrir necesidades superiores produce resultados que aumentan su nivel de satisfacción.
- Las necesidades que se encuentran en la parte superior de la pirámide necesitan mucho más tiempo para su realización.
- Satisfacer necesidades inferiores es más tangible, palpable y se realiza en menor tiempo.

**a) *Necesidades fisiológicas.***

Son las primeras necesidades que el individuo debe realizar, las mismas que están orientadas a la supervivencia, se consideran



básicas y entre ellas se encuentran: respirar, comer, dormir, descansar, abrigarse.

***b) Necesidades de seguridad.***

Una vez satisfechas las necesidades fisiológicas en su totalidad o en su gran parte, surgen segundas necesidades, orientadas a la seguridad de cada persona, dentro de ellas se encuentran la seguridad física, un empleo, recursos económicos, hogar, salud, protección, ausencia de miedo, entre otras.

***c) Necesidades de amor, afecto y pertenencia.***

El siguiente escalón en cuanto a necesidades lo ocupa el amor, el afecto y la pertenencia, lo que hace referencia a ser aceptado por los demás, dar y recibir autoestima, lo que se busca es evitar la soledad o el rechazo por los demás; generalmente estas necesidades se pretenden satisfacer cuando el individuo se siente capaz de formar un hogar, procrear hijos, de ser parte de una comunidad o de un determinado grupo social.

***d) Necesidades de estima.***

Continuando con la jerarquización de las necesidades, continúan las necesidades de estima que se relacionan con la autoestima, en donde se pretende alcanzar reconocimiento, cumplir logros, metas, en donde la persona sentirá que ocupa un espacio en la sociedad y son valiosas por su grado de éxito.

Cuando estas necesidades no son satisfechas, el individuo sentirá que no tiene valor alguno llevándolo a la idea de ser inferior en comparación con los demás.

**e) *Necesidades de auto-realización.***

Es el último escalón y tal vez el más difícil de alcanzar, puesto que solo se logra cuando la persona realiza la actividad por la que nació para hacer, aquí se pretende es la satisfacción del yo, de mi bien propio.

El ser humano según la escala de las necesidades de Maslow, vive un proceso de desarrollo donde cada necesidad satisfecha le ayuda a evolucionar de una manera correcta alcanzando sus ideales y metas.

## **2.4 FUNDAMENTACIÓN CIENTÍFICA**

Vélez Consuelo (2011), expresa que:

Todo ser vivo en general y todo ser humano en particular busca la felicidad, el placer, el bienestar y le huyen a la tristeza, el sufrimiento y el dolor. Todos como seres que sentimos, que percibimos lo que pasa en el ambiente que nos encontramos, siempre buscamos estar en armonía con nosotros mismos y con los demás, vivir de la mejor manera posible, evitando enfermedades, conflictos y sufrimiento. (Pág.177).

El ser humano persigue constantemente la felicidad por lo cual se establece metas, que le ayudan a cumplir sus sueños, la elección de una profesión que llene sus expectativas y los ideales. Las enfermeras y enfermeros luchan constantemente por prevenir la aparición de una enfermedad o por

restablecer la salud de una persona situación que les permite ejercer la razón de ser de su profesión.

#### **2.4.1 Enfermera.**

El Consejo Internacional de Enfermería, la OIT y la OMS la definen: “El enfermero/a es una persona que ha completado un programa de educación básica en enfermería y está calificada y autorizada para ejercer la enfermería en su país”.

De acuerdo al Diccionario de la Lengua Española, publicado en el mes de octubre de 2013, por la Real Academia, la enfermería es: “profesión y titulación de la persona que se dedica al cuidado y atención de enfermos y heridos, así como a otras tareas sanitarias, siguiendo pautas clínicas”.

Cardona Sonia (2005), menciona que:

Puede decirse, entonces, que en esencia el cuidado de enfermería es un proceso de interacción sujeto-sujeto dirigido a cuidar, apoyar y acompañar a individuos y colectivos en el logro, fomento y recuperación de la salud mediante la realización de sus necesidades humanas fundamentales. (Pág. 4).

El ejercicio de la profesión de enfermería le permite interactuar directamente con el paciente conociendo no solo las necesidades físicas que este requiere sino también las psicológicas, situación que le permite brindar un cuidado integral.

#### **2.4.2 Funciones de la enfermería.**

María Hackspiel Mercedes (1999), plantea que:

El cuidado de enfermería es el cuidado de una vida humana, que se desarrolla en el proceso vital, el cual es muy dinámico y su comprensión implica la complementariedad de saberes y el esclarecer la vida como realidad bio-natural, como interacción social, como interacción hombre-naturaleza, por lo que en el cuidado de enfermería hay entonces un principio de traducibilidad entre valores, actitudes, acciones y expresiones. Es decir, no sólo se debe tener en cuenta el componente tecnológico y de sus habilidades, sino también las actitudes y sentimientos en un nivel ético, humanista y solidario, que se aprende en la interacción y permite descubrir las necesidades de las personas, teniendo en cuenta sus creencias y valores y el lente interpretativo a través del cual mira al mundo. (Pág.160).

La enfermera y enfermero en el ejercicio activo de su profesión se somete constantemente al conocimiento científico lo cual le permite establecer calidad en sus actuaciones. Otro factor que requiere importancia es el conocimiento y la aplicación de la ética que le ayudará a mantener estabilidad psicológica en los pacientes y en sí misma/o.

**a) *Función asistencial.***

Esta función comprende acciones que se realizan directamente con los usuarios de los servicios de enfermería.

En la pirámide de Maslow, o jerarquía de las necesidades humanas se hace referencia en la necesidad social del ser humano, es decir la capacidad que este tiene de brindar ayuda a los demás y a su vez de ser aceptado y pertenecer a un grupo.

Teixidor M, (2004), denota que:

El rol asistencial engloba dos dimensiones: el rol autónomo y el rol de cooperación. El rol autónomo es el que integra conocimientos, destreza, actitudes y valores, asociadas al servicio específico que ofrecen los profesionales de la enfermería. El rol de cooperación integra las intervenciones que la enfermera desarrolla en complementariedad con el resto de los miembros del equipo multidisciplinar. (Pág. 6).

Las funciones que realizan los profesionales de enfermería se establecen en los roles que debe ejecutar el profesional para brindar integralidad en sus cuidados. Toda esta carga emocional que genera las características laborales de los enfermeros y enfermeras produce estrés e inestabilidad psicológica.

***b) Función gestión del cuidado.***

La función administrativa se basa en la administración de cada uno de los recursos necesarios y complementarios para la realización de los objetivos de los usuarios, de la organización y de los prestadores de los servicios.

Algunas competencias relacionadas con el rol administrativo de acuerdo a Teixidor M, (2004), son:

- Responsabilizarse de la organización del trabajo cotidiano de los miembros del equipo de cuidados según las necesidades de la persona.

- Efectuar las transmisiones durante los cambios de personal garantizando la continuidad de los cuidados.
- Aplicar medidas administrativas relacionadas con los cuidados de enfermería.
- Garantizar la evaluación de la excelencia de los cuidados.
- Favorecer un ambiente de diálogo, de gestión de conflictos y de trabajo en equipo. (Pág. 14).

**c) *Función docente.***

Hace referencia a las actividades de educación para la salud y las relacionadas con la educación continua o formación de los nuevos profesionales.

De acuerdo a Teixidor M, (2004), pueden ser:

- Participar con el profesorado de la escuela en la elaboración y/o revisión de los métodos de evaluación de las prácticas.
- Organizar el proceso de aprendizaje práctico junto al alumno, teniendo en cuenta sus necesidades y los objetivos del programa.
- Fomentar la transferencia de conocimientos teóricos en la práctica clínica.
- Ayudar a la resolución de dudas y problemas.

- Informar al alumno de su progreso de acuerdo con los criterios de evaluación establecidos.
  - Transmitir el compromiso de la profesión de enfermería y sus valores.
  - Aplicar y transmitir los principios éticos en la toma de decisiones.
- (Pág.18).

***d) Función de investigación.***

Describe las destrezas y habilidades para aplicar investigaciones con temas referentes a su profesión.

Las competencias relacionadas con el rol investigador de acuerdo a Teixidor M, (2004), son:

- Desarrollar una práctica reflexiva.
- Colaborar y realizar trabajos de investigación para la mejora de los cuidados de enfermería. (Pág. 21).

**2.4.3 Principios éticos y morales en la práctica en la enfermería.**

De acuerdo a Cates Fritz (2001), la enfermería es: “Una de las profesiones donde el cuidar es lo esencial y fundamental de sus responsabilidades profesionales, como la esencia o la substancia ontológica, y también como el ideal moral, humano y ético”. (Pág. 16).

Uno de los valores éticos importantes en enfermería es la comunicación y el respeto como elementos que permiten el desempeño de la profesión.

Así mismo, se hace énfasis en el rol del profesional de enfermería en la utilización y desempeño dentro del ámbito de su profesión tomando en cuenta los valores y principios éticos y bioéticos para prestar un mejor servicio al usuario.

Según la pirámide de las necesidades de Maslow, el ser humano tiene la necesidad de buscar su crecimiento y su auto realización, reflejada en la ética y la moral lo cual hace parte de la aplicación de la profesión de la enfermera.

#### **2.4.4 Código de Ética en la Enfermería.**

El Consejo Internacional de Enfermería (CIE) estableció por primera vez el Código Internacional de Ética de la profesión en el año 1953. Este hace hincapié en la responsabilidad de la enfermera/o en las relaciones con la población y la sociedad. Contar con un código de ética es una de las premisas más importantes de la profesión y constituye un mecanismo de autocontrol profesional. Este indica la aceptación de la responsabilidad y la confianza que en ella ha depositado la sociedad, además de desarrollar valores éticos-morales en su modo de actuación, resaltando el humanismo como sello distintivo del cuidado de salud.

En la pirámide de Maslow, o jerarquía de las necesidades humanas se hace referencia en la necesidad social del ser humano, es decir la capacidad que este tiene de brindar ayuda a los demás y sentirse



identificado hacer parte de la sociedad, haciendo uso de sus capacidades, habilidades en beneficio propio y de los demás.

#### **2.4.5 Trabajo.**

El trabajo es la fuerza productiva, considerado como la capacidad humana de transformar la naturaleza. El trabajo, en enfermería, posee características propias como son el cuidado de la salud del paciente, familia y comunidad, enfocado al diagnóstico tratamiento de problemas de salud reales o potenciales centrados en el estudio de la respuesta de los individuos a un problema de salud. Desde otra perspectiva los profesionales en enfermería deben suplir o complementar el cuidado de los pacientes desde los puntos de vista biopsicosocial y holístico.

#### **2.4.6 Ejercicio profesional.**

El ejercicio profesional es toda actividad técnica, científica y/o docente y su consiguiente responsabilidad, sean realizadas en forma pública o privada, libremente o en relación de dependencia.

Por lo cual la enfermería es considerada en el ejercicio profesional, como una ciencia que brinda cuidados para el restablecimiento de la salud del paciente, busca diagnosticar y tratar problemas de salud reales y potenciales.

##### ***a) Área ocupacional.***

Básicamente se pueden citar:

- Hospitales, clínicas, sanatorios.
- Comunidad. Centros de Salud y Áreas Programáticas. Domicilios.
- Empresas.
- Instituciones educativas
- Comités y grupos de trabajo disciplinares y/o interdisciplinares.

#### **2.4.6 Satisfacción laboral.**

Según Molina Linde J y otros, (2009): “La satisfacción laboral es una percepción subjetiva e individual producto de una valoración afectiva de las personas dentro de una organización frente a su trabajo y a las consecuencias que se derivan de este”. (Pág.219).

Desde hace varios años la satisfacción en el trabajo ha sido estudiada y discutida en diferentes áreas del conocimiento como la psicología, la sociología, la administración e incluso la enfermería en donde la satisfacción laboral ha sido identificada como un indicador clave del desempeño, ahorrador de costos y de calidad del cuidado del paciente.

La satisfacción laboral en enfermería es fundamental en relación con su rotación, ausentismo laboral y Bournot, de ahí que se considera hoy por hoy a la satisfacción en enfermería como un desafío en donde los costos laborales son altos y la falta de enfermeras es común.

Entornos de trabajo adecuados, producen en las enfermeras sentimientos positivos los que van a verse reflejados en su labor; para enfermería la satisfacción laboral también está vinculada con las condiciones de trabajo,

relaciones interpersonales, la remuneración, el crecimiento personal la responsabilidad y seguridad en el empleo.

La falta de tiempo, el trabajo excesivo, la carga laboral, la falta de reconocimiento profesional, la autoridad externa, escasa autonomía, la pobre posibilidad de formación, el número de pacientes a cargo, las tensas relaciones interpersonales, familiares, tareas rutinarias, salarios inadecuados han sido considerados como factores para que exista insatisfacción laboral, hasta el abandono de su cargo.

En su tesis, Cifuentes Rodríguez Johana (2012), como resultado muestra que:

Las enfermeras son quienes presentan mayor insatisfacción en relación a los hombres. Los hombres enfermeros se hallan más satisfechos con su trabajo, pero presentan mayor presión y tensión. Las/os enfermeras/os quienes se han desempeñado en su profesión por más de 7 años se hallan más insatisfechos por su trabajo que aquellos quienes tienen un tiempo menor. Aunado a estas razones, investigaciones en Estados Unidos, Inglaterra, Escocia y Alemania reportaron que menos del 40% de las enfermeras estaban de acuerdo en que había el suficiente personal de enfermería profesional para realizar el trabajo demandado. La carga de trabajo en enfermería se ha asociado además de los resultados adversos en los pacientes, en resultados adversos para las propias enfermeras como lo son la insatisfacción laboral, el estrés y el Bournot. (Pág. 10).

La satisfacción laboral es una necesidad que se encuentra incluida en las necesidades de seguridad de acuerdo a Maslow, puesto que la persona requiere mantener un trabajo, a parte de un salario y sentirse a gusto con él, ya que lo mira como una forma de realización personal, que la obtiene

después de haberse preparado mediante estudios o haber puesto sus esfuerzos para que esto suceda.

#### **2.4.7 Relaciones interpersonales.**

En las relaciones interpersonales se establece contacto con diferentes personas, como familia, amigos, pareja o compañeros/as de trabajo, en las mismas que se intercambia sentimientos, experiencias o conocimientos. A través de la comunicación se mantiene un adecuado y respetuoso intercambio y expresión de sentimientos, ideas, necesidades, lo mismo que ayuda a obtener relaciones más abiertas, comprometidas y constructivas.

Muñoz P (2006), en su tesis define a: “Las relaciones interpersonales del personal de enfermería son en general regular, además que las relaciones interpersonales influyen en la calidad de atención al paciente”. (Pág. 25-27).

Desde el punto de vista de Erikson, menciona que las personas importantes en diferentes momentos de la vida son:

- 1er año: madre o cuidador principal.
- 2 -3 años: padres.
- 3 -6 años: familiares.
- 7 - 12 años: familiares, vecinos, compañeros de escuela.
- 12 – 18 años: padres.
- 18 – 30 años: pareja, amigos.

- 30 – 50 años: familia, compañeros de trabajo, amigos.
- > 50 años: familia, amigos.

Herriko Euskal (2001), menciona lo siguiente:

Si el profesional de salud, no ha logrado intimidad, si no tiene relaciones íntimas, si está aislado, será difícil que tenga cubiertas sus necesidades afectivas. Es peligroso que esas personas intenten cubrir sus necesidades afectivas con los enfermos, puede ser muy frustrante. (Pág. 36).

Estar con personas enfermas afectará al trabajador de la salud, y el sufrimiento de las personas se puede contagiar, puesto que no son impermeables afectivamente, sufrirán, se entristecerán, se enfadarán y se preocuparán.

Las relaciones interpersonales así como lo define Maslow son una necesidad que debe ser satisfecha por las personas, pues se requieren afecto, un lugar en un grupo social, tener una familia, o pareja, para sentirse a gusto y poder solventar esta necesidad.

#### **2.4.8 Enfermera y trabajo.**

De acuerdo a Merchán María (2001), las características de un trabajo son:

El conjunto de variables que definen la realización de una tarea concreta y el entorno en el que esta se realiza; son un conjunto complejo de factores laborales intra y extralaborales, que interactúan e influyen en el trabajador; estas variables determinarán la salud del trabajador. Al mismo tiempo, el trabajo es una actividad de vastos alcances que se refleja e influye sobre casi todos los aspectos de la conducta humana, por lo que los individuos, al desempeñar un trabajo, no solo trasladan a él sus habilidades intelectuales y motrices, sino también sus individualidades. (Pág. 2).

En el trabajo se pretende brindar todas las habilidades y conocimientos personales que se poseen, esperando realizarlo de correcta manera, pero en el tiempo en el que se realiza este, se priva de otras actividades importantes en la vida de un ser humano, como el compartir con la familia, esposo e hijos.

Entidades internacionales como la OMS, el Consejo Internacional de Enfermería (CIE) y la OIT, entre otras, reconocen siempre la importancia del trabajo de enfermería en el campo de salud, las cuales son fundamentales en la educación para la prevención de la enfermedad, el restablecimiento de la salud y la incorporación del paciente a la vida cotidiana.

El profesional de enfermería debe aplicar los siguientes principios en su trabajo:

- Calidad en la prestación del servicio.
- Responsabilidad para asumir compromisos y cumplirlos.
- Talento Humano donde se conjugan valores al servicio del usuario.
- Compromiso frente al cliente con el propósito de brindar un servicio eficaz y eficiente.

Características que definen el trabajo de enfermería como una labor en beneficio del individuo, la familia y la comunidad, así mismo se ha identificado condiciones de trabajo poco beneficiosas para la salud física y emocional de los profesionales en enfermería ejemplo: jornadas de trabajo

extensas, falta de recurso humano lo cual ocasiona incremento de la carga laboral, turnos de la noche, Situaciones que caracterizan el ejercicio laboral de los enfermeros y las enfermeras.

De acuerdo a Romero M, (2008):

La profesión, por sí misma, es potencialmente estresante; la confrontación con la enfermedad, el sufrimiento, la muerte, así como las dificultades cotidianas derivadas de las relaciones con la familia, los compañeros y los horarios de rotación laboral, constituyen factores de riesgo que afectan directa o indirectamente la calidad de vida de las enfermeras. (Pág. 2).

La profesión de enfermería, debido a las características propias de la misma, como los son los turnos, tener que cuidar de vidas humanas, muchas veces el exceso de pacientes, generará en un determinado momento estrés, más aun si no se realizan actividades para evitarlo, esta misma situación hará que ella o el quebranten la armonía de su vida y se presenten problemas con las personas con las cuales interactúa diariamente.

#### **2.4.9 Enfermería, familia y pareja.**

De acuerdo a la OIT (2009), aun cuando hoy, como nunca antes, las mujeres tienen un trabajo remunerado, las responsabilidades familiares no han disminuido. Por un lado, se ha mantenido la escasa participación del hombre en las responsabilidades familiares. Por el otro, los cambios producidos en la estructura familiar, con más familias monoparentales, en especial, hogares encabezados por madres solas, y la falta de familiares cercanos con redes familiares más pequeñas, en consonancia con las alteraciones que traen aparejados los movimientos migratorios y otros

factores sociales y económicos implican, por lo general, la disminución del apoyo informal para el cuidado familiar. Algunos sostienen que las responsabilidades familiares se han intensificado. La población de algunos países envejece a un ritmo acelerado y los familiares de edad avanzada necesitan el cuidado de los más jóvenes. (Pág. 1)

En algunos casos, el horario de trabajo no permite que los profesionales en salud se dediquen totalmente al cuidado de los hijos, como resultado a esto se ven obligados a tomar distintas opciones como la de poner a los hijos más grandes a cargo de los más pequeños, asistir con ellos al trabajo, dejarlos solos en casa, lo que puede traer el abandono escolar, bajas calificaciones, libertinaje, y finalmente a aumentar el trabajo infantil.

El trabajo y la familia son las principales preocupaciones de la mayoría de trabajadores a lo largo y ancho del mundo, aunque no fue siempre así. Antes, a los hombres les preocupaba el trabajo y a las mujeres la familia, pero hoy, son muchas las mujeres que realizan un trabajo remunerado, llegando a integrar casi la mitad de la mano de obra del mundo.

Guitart David (2001), basado en su investigación concluye:

La enfermera no llega a un bournout por culpa de la cantidad de trabajo sino que se produce a consecuencia, en la mayor parte de las veces por culpa de una falta de apoyo directivo hacia su cargo o persona y un mínimo apoyo motivacional. Ayudaría, para frenar estos estados de falta de motivación que pueden llevar a una monotonía laboral, repercutiendo, no sólo en la calidad asistencial sino en la relación extra-laboral (familia, amigos, pareja...) que se formará mejor a los que, desde la dirección tiene que, no sólo controlar sino cuidar a éstos profesionales tan importantes y



necesarios en el equipo multidisciplinar como es el Diplomado en Enfermería. (Párrafo 23).

En la profesion de enfermería es necesaria la motivacion constante, así los enfermeros y enfermeras sentirán que son importantes y que se preocupa por ellos, al sentirse motivados perfeccionarán las actividades que realicen y mejorarán las relaciones con los demás.

Prieto Carlos y Ramos Javier (2008), mencionan:

Las enfermeras jóvenes las mismas que viven solas o con sus padres prefieren turnos de la tarde, la enfermera casada o con hijos prefiere el turno de la mañana, el mismo que le permite gestionar su vida familiar, las enfermeras que laboran únicamente en el turno de la noche lo ven como una ventaja que les ha permitido criar a sus hijos con la atención que consideran adecuada, pero a pesar de que entregan lo mejor a su familia, se ve afectado su tiempo de descanso, lo mismo que puede interferir en su salud y estado de ánimo. (Pág. 341-345).

El momento que una enfermera forma una familia, y/o cuando tiene hijos, estos pasaran a ser una prioridad para ellas, lo cual traerá problemas con su tiempo de trabajo, de igual forma disminuirá el tiempo dedicado a la familia o hijos, a diferencia de la enfermera sin familia que ocupara su tiempo en actividades recreativas o a su formación.

Para Prieto Carlos y Ramos Javier (2008): “Resulta significativo que dos de las tres enfermeras divorciadas trabajen en un centro privado además de en el hospital público”. (Pág. 341-345).

Se puede evidenciar de acuerdo a esto que las enfermeras divorciadas tienden a implicarse mucho más en su trabajo, llegando de pronto a tal

punto de descuidar las obligaciones que como madres tienen con sus hijos.

Aunque a veces las tareas del hogar y la crianza de los hijos son distribuidas de manera equitativa en el hogar, siguen siendo las mujeres quienes realizan la mayor parte; los hombres generalmente se justifican manifestando que ellos aportan calidad en la crianza de sus hijas/os.

Así mismo Prieto Carlos y Ramos Javier (2008), refieren:

Que por el contrario, en el caso de las mujeres muchas sienten que la difícil articulación entre su tiempo de trabajo y el de la crianza de sus hijos ha puesto una merma en la calidad de esta, aun cuando solo hayan tenido un turno de trabajo. (Pág. 341-345).

Que el tiempo de dedicación a los hijos aparezca como una prioridad no quiere decir que el tiempo de trabajo se valore menos, sino que las enfermeras valoran las distintas dimensiones de su vida en planos diferentes, ellas/os jerarquizan sus prioridades y siempre se puede evidenciar que las personas no solo las profesionales de enfermería valoran más la vida familiar, al punto que muchas hoy en día han renunciado a su trabajo o no ejercen su profesión por dedicarse de entero a su hogar e hijos.

Es importante tener en cuenta que la enfermera/o a pesar de las características de su trabajo necesita satisfacer la necesidad de amor y pertenencia, mantener un vínculo adecuado con su familia, pareja independientemente de lo que suceda a nivel de su profesión, ya que

todas las personas para verse satisfechas deben ver cumplidas algunas necesidades y entre ellas está la anteriormente mencionada.

**a) Efectos en la vida familiar y de pareja.**

Las enfermeras que laboran por turnos ven afectadas sus actividades de hogar, ya que mientras ellas trabajan, se presentan eventos familiares y sociales a los que no puede asistir por sus obligaciones o porque están recuperando el sueño después de una larga jornada de trabajo, sobre todo si a turnos de la noche se hace referencia.

El trabajo rotativo y por turnos afecta la estabilidad de la pareja, primero por el gran tiempo en que los dos miembros de la pareja no dialoga y no comentan sus vivencias, lo llevan a cabo las parejas “normales”, al pasar el tiempo, la relación se hace cada vez más distante, no hay demostración de afecto y da lo mismo que le pueda suceder al otro hasta tal punto que existe alto riesgo de llegar a la separación o al divorcio, que se ve reflejado por problemas con los hijos, sexuales, pasatiempos o momentos de relajación, cabe resaltar que todo esto toma su tiempo, pues al inicio la contribución económica que hace la mujer trabajadora es bien recibida, a veces o solo por el esposo sino por los hijos, pero que al final carga con sus consecuencias, aunque no siempre, el divorcio se da por estos motivos, solo que aumenta su prevalencia por los cambios conductuales y afectivos debido a su trabajo.

De acuerdo al horario y el tiempo que pasa el trabajador con su familia se puede mostrar que:

- El contacto con hijos y esposo se reduce de manera considerable.
- Pueden presentarse problemas de relación con los hijos (descuido, bajas calificaciones)
- Su compañero debe pasar más tiempo solo, modificar horarios, soportar los estados de ánimo del cónyuge.
- Perdida de continuidad de las actividades que antes se realizaban
- Mayor carga laboral, ya que la mujer generalmente se encarga de hogar a parte de su trabajo
- Cabe destacar que son similares situaciones para mujeres solteras o sin pareja estable, ellas van a querer pasar su tiempo descansado, enfocándose en su trabajo o red familiar.

Según De León Cecilia (2002):

Cuando se pregunta a los trabajadores por turnos sobre problemas con el calendario de trabajo, dice principalmente que el problema principal es que extrañan a la familia y a los amigos. La mayoría de los trabajadores por turnos dice que el sueño es un problema, pero prefiere perder un poco de sueño para ver a otras personas, especialmente a los hijos o al esposo. (Pág. 100-101).

La inestabilidad en los horarios, jornadas de trabajo extensas, la responsabilidad a la cual se somete el profesional de enfermería, le impiden contar con el tiempo necesario para relacionarse con su familia, intervenir con la crianza de los hijos, formar un vínculo afectivo armónico y duradero entre otros.

## 2.5 VOCABULARIO TÉCNICO

- Bournot: Síndrome de cansancio emocional, despersonalización, y una menor realización personal, que se da en aquellos individuos que trabajan en contacto con clientes y usuarios
- Carga laboral: Es el conjunto de requerimientos psicofísicos a los que se ve sometido el trabajador a lo largo de su jornada laboral. Tradicionalmente, este esfuerzo se identificaba casi, exclusivamente, con una actividad física o muscular.
- Deontológico: Rama de la ética cuyo objeto de estudio son los fundamentos del deber y las normas morales. Se refiere a un conjunto ordenado de deberes y obligaciones morales que tienen los profesionales de una determinada materia.
- Enfermería: La enfermería abarca la atención autónoma y en colaboración dispensada a personas de todas las edades, familias, grupos y comunidades, enfermos o no, y en todas circunstancias. Comprende la promoción de la salud, la prevención de enfermedades y la atención dispensada a enfermos, discapacitados y personas en situación terminal.
- Familias monoparentales: Son aquellas en las que un progenitor convive con y es responsable en solitario de sus hijos e hijas menores o dependientes
- Intimidad: Es la esfera personal de cada uno, en donde residen los valores humanos y personales, siendo un derecho fundamental para el desarrollo

de la persona y de la familia, además de ser un ámbito reservado a la curiosidad de los demás.

- **Relaciones interpersonales:** Fenómenos más importantes en la vida de cualquier ser humano, la socialización con sus pares en diferentes situaciones, circunstancias y características. Las relaciones interpersonales se caracterizan por darse entre dos o más personas, son aquellas que suponen que un individuo interactúa con otro y por tanto, entra en su vida al mismo tiempo que deja que esa otra persona entre en la suya.
- **Trabajo:** Actividad ya sea de origen manual o intelectual que se realiza a cambio de una compensación económica por las labores concretadas.

## 2.6 HIPÓTESIS

Las relaciones interpersonales de familia, pareja y laborales se ven afectadas e influenciadas por la responsabilidad que demanda el ejercicio profesional activo de los profesionales de enfermería de la ciudad de Tulcán.

## 2.7 VARIABLES

**Variable independiente:** Ejercicio profesional activo.

**Variable dependiente:** Relaciones interpersonales de las enfermeras y enfermeros de la ciudad de Tulcán.

## **CAPÍTULO III MARCO METODOLÓGICO**

### **3.1 MODALIDAD DE LA INVESTIGACIÓN**

La modalidad de la presente investigación es cualitativa, puesto que este tipo de investigación trata de experiencias vividas, emociones y sentimientos. De igual manera, en este tipo de investigación surge conocimiento a partir de la interacción entre el investigador y el investigado, a lo cual se llegará por medio de la encuesta y del plan de intervención.

### **3.2 TIPOS DE INVESTIGACIÓN**

El tipo de investigación a llevarse a cabo es exploratoria ya que se abordará cada una de las variables propuestas mediante la aplicación de dos encuestas y se buscará una solución para la problemática encontrada, así mismo, será de tipo bibliográfica por que se consultará en diferentes fuentes bibliográficas.

### **3.3 POBLACIÓN Y MUESTRA DE LA INVESTIGACIÓN**

#### **3.3.1 Población**

La población objeto de estudio es de 174 enfermeras y enfermeros en ejercicio profesional activo de la ciudad de Tulcán, lo que comprende las/los profesionales que laboran en el sector público y el sector privado.

La información recopilada se la obtuvo mediante la investigación de campo, puesto que se tuvo que investigar en cada una de las áreas donde laboran enfermeras y enfermeros, ya que no existió una fuente que nos diera todos los datos necesarios.

De acuerdo Al Manual de elaboración de tesis de la Universidad Politécnica del Carchi, 2011, define a la población como el conjunto infinito de individuos (personas, animales, objetos o cosas) que poseen características definitorias, que por lo general, se encuentran en un momento dado y en un lugar determinado.

**Tabla 1:** Licenciadas/os en enfermería en ejercicio profesional activo de la ciudad de Tulcán.

<b>UNIDAD</b>	<b>NÚMERO DE ENFERMERAS/OS</b>
Hospital Luis Gabriel Dávila	125 (7 hombres)
Clínica NOVA	3
Clínica CESMED	1
Clínica de los riñones	2
Seguro (IESS)	3
Centro de salud N° 1	6
Subcentro de salud Sur	3
Subcentro de salud Tajamar	3
Subcentro de salud San Francisco	3
Patronato	1



Uniandes	8
UPEC	4
Farmacia municipal	1
Policía	2
Batallón	1
ECU911	8
<b>TOTAL</b>	<b>174</b>

**Fuentes:** Licenciadas de cada institución

**Elaborado por:** Genny Miranda y Yuli Romo

### 3.3.2 Muestra

Según el manual de elaboración de tesis de la Universidad Politécnica Estatal del Carchi, (2011), la muestra es parte de la población que se selecciona cuando esta es muy grande, extensa o infinita; en este sentido se trata de un conjunto finito o reducido de individuos (personas, animales, objetos o cosas), con los cuales es y será siempre más fácil abordar y estudiar una población o universo determinado.

Para el cálculo de la muestra se utilizará la técnica de muestreo probabilístico, puesto que todas/os las enfermeras y enfermeros tienen la misma oportunidad de pasar a formar parte de la investigación.

La muestra de la investigación se obtuvo a través de la fórmula estadística para población finita utilizando un margen de error del 0.07%

**a) Fórmula**

---

$$n = \frac{N}{E^2 (N - 1) + 1}$$

**En donde:**

**n:** muestra

**N:** total de la población

**E:** error (0.05 – 0.09)

**b) Cálculo de la Muestra:**

$$n = \frac{174}{0.07^2 (174 - 1) + 1}$$

$$n = \frac{174}{0,0049 (173) + 1}$$

$$n = \frac{174}{0,8477 + 1}$$

$$n = \frac{174}{1,8477}$$

$$n = 94.17$$

### 3.4 OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES

**Tabla 2:** Operacionalización de variables.

**TEMA:** influencia del ejercicio profesional activo en las relaciones interpersonales de las enfermeras y enfermeros que laboran en la ciudad de Tulcán, en el periodo septiembre 2014, febrero 2015.

HIPÓTESIS	VARIABLE	DEFINICIÓN:	ÍNDICES	INDICADO -RES	ÍTEMS	TECNICA	INFORMANTE
Las relaciones interpersonales de familia, pareja y laborales se ven afectadas e influenciadas por la responsabilidad que demanda el ejercicio	<b>VARIABLE INDEPENDIENTE:</b> Ejercicio profesional activo	Manifestación de los conocimientos y capacidades de las personas en forma de acción en la realización de un trabajo determinado,	Conocimientos, capacidades, competencias.	Funciones	¿Cuál es la función que desempeña en su lugar de trabajo?(puede seleccionar varias opciones) <ul style="list-style-type: none"> <li>• Gestión del cuidado</li> <li>• Cuidado directo</li> <li>• Investigación</li> <li>• Educación</li> <li>• Todas las anteriores</li> </ul>	Encuesta	Enfermera/o

profesional activo de los profesionales de enfermería en la ciudad de Tulcán.		lo que implica por cuenta propia la ordenación de factores de producción humanos y materiales para la producción o distribución de un bien o servicio.			¿Considera Ud. que las funciones que realiza el personal de enfermería están acordes a su área de trabajo?		Jefe inmediato
					<ul style="list-style-type: none"> <li>• Siempre</li> <li>• Casi siempre</li> <li>• A veces</li> <li>• Casi nunca</li> <li>• Nunca</li> </ul>		
				Satisfacción laboral	¿Se siente a gusto con el área y funciones que realiza en su lugar de trabajo?	Encuesta	Enfermera/o
					<ul style="list-style-type: none"> <li>• Siempre</li> <li>• Casi siempre</li> <li>• A veces</li> <li>• Casi nunca</li> </ul>		

					<ul style="list-style-type: none"> <li>• nunca</li> </ul>		
			Trabajo determinado	Número de horas laborables	¿Cuántas horas labora semanalmente? <ul style="list-style-type: none"> <li>• 20 - 30</li> <li>• 31 - 40</li> <li>• 41 – 50</li> <li>• Más de 50</li> </ul>	Encuesta	Enfermera/o
				Distribución de tiempo	¿Los horarios establecidos son acordes a la normativa laboral? <ul style="list-style-type: none"> <li>• Siempre</li> <li>• Casi siempre</li> <li>• A veces</li> <li>• Casi nunca</li> <li>• nunca</li> </ul>	Encuesta	Jefe inmediato Enfermera/o

					<p>¿Qué turno realiza en su lugar de trabajo?</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Mañana</li> <li>• Tarde</li> <li>• Noche</li> <li>• Rotativo</li> </ul> <p>¿Cree usted que la distribución de turnos es equitativa?</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Siempre</li> <li>• Casi siempre</li> <li>• A veces</li> <li>• Casi nunca</li> <li>• nunca</li> </ul>		<p>Enfermera/o</p> <p>Enfermera/o</p>
				Localización del trabajo	<p>Elija el área donde labora:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Hospital</li> <li>• Comunidad</li> </ul>	Encuesta	<p>Jefe inmediato y Enfermera/o</p>

					<ul style="list-style-type: none"> <li>• Clínica</li> <li>• Universidad</li> <li>• Patronato</li> <li>• Policía/ Batallón</li> <li>• Seguro</li> <li>• Otros: _____</li> </ul>		
			Factores de producción humanos y materiales	Número de trabajador es en el área	<p>¿Piensa Ud. que el número de compañeros de trabajo es acorde a las necesidades del lugar donde labora?</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Siempre</li> <li>• Casi siempre</li> <li>• A veces</li> <li>• Casi nunca</li> <li>• nunca</li> </ul>	Encuesta	Jefe inmediato y Enfermera/o

				Disponibilidad de material tecnológico	<p>¿Existe equipo tecnológico en el área donde labora?</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Si</li> <li>• No</li> </ul> <p>¿Considera Ud. que el equipo tecnológico afecta su estado emocional?</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Siempre</li> <li>• Casi siempre</li> <li>• A veces</li> <li>• Casi nunca</li> <li>• nunca</li> </ul>	Encuesta	Enfermera/o
			Producción/ distribución de un bien o servicio	Número de usuarios atendidos	¿Con cuántos usuarios (pacientes/clientes/estudiantes) trabaja diariamente?	Encuesta	Enfermera/o



					<ul style="list-style-type: none"> <li>• 1 – 10</li> <li>• 11 – 20</li> <li>• 21 – 30</li> <li>• 31 – 40</li> <li>• Más de 40</li> </ul>		
	<p><b>VARIABLE INDEPENDIENTE:</b> Relaciones interpersonales de los profesionales de enfermería</p>	<p>Las relaciones interpersonales son una serie de fenómenos importantes en la vida de los seres humanos la socialización de las personas en diferentes</p>	<p>Socialización interpersonal</p>	<p>Personalidad de cada individuo</p>	<p>¿Las relaciones laborales en el área de trabajo son adecuadas?</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Siempre</li> <li>• Casi siempre</li> <li>• A veces</li> <li>• Casi nunca</li> <li>• nunca</li> </ul> <p>Su relación con las personas de su entorno es:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Excelente</li> <li>• Buena</li> </ul>	<p>Encuesta</p>	<p>Jefe inmediato</p> <p>Enfermera/o</p>

		<p>situaciones circunstancia s y característica s.</p> <p>Las relaciones interpersonal es tienen lugar en una gran variedad de os contextos como la familia, el matrimonio, entornos laborales. Las relaciones</p>		<ul style="list-style-type: none"> <li>• Regular</li> <li>• Mala</li> </ul> <p>¿Considera Ud. que su temperamento afecta sus relaciones interpersonales?</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Siempre</li> <li>• Casi siempre</li> <li>• A veces</li> <li>• Casi nunca</li> <li>• nunca</li> </ul>		Enfermera/o
			Capacidad comunicati va	<p>¿Toma en cuenta las opiniones de las personas con las cuales interactúa?</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Siempre</li> <li>• Casi siempre</li> <li>• A veces</li> </ul>	Encuesta	Enfermera/o

		interpersonal es juegan un papel fundamental en el desarrollo integral de las personas.			<ul style="list-style-type: none"> <li>• Casi nunca</li> <li>• nunca</li> </ul> <p>¿Cree Ud. que su opinión es importante en su grupo laboral?</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Siempre</li> <li>• Casi siempre</li> <li>• A veces</li> <li>• Casi nunca</li> <li>• nunca</li> </ul>		Enfermera/o
			Variedad de contexto	Relaciones laborales	<p>¿En el área de trabajo, se realizan actividades recreativas u otras actividades que favorezcan las relaciones interpersonales?</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Siempre</li> </ul>	Encuesta	Jefe inmediato

					<ul style="list-style-type: none"> <li>• Casi siempre</li> <li>• A veces</li> <li>• Casi nunca</li> <li>• Nunca</li> </ul> <p>¿Realiza actividades recreativas fuera del ámbito laboral con sus compañeros de trabajo?</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Siempre</li> <li>• Casi siempre</li> <li>• A veces</li> <li>• Casi nunca</li> <li>• nunca</li> </ul>		Enfermera/o
					<p>¿Considera Ud. que en su área laboral hay trabajo en equipo?</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Siempre</li> <li>• Casi siempre</li> </ul>		Enfermera/o



					<ul style="list-style-type: none"> <li>• Casi siempre</li> <li>• A veces</li> <li>• Casi nunca</li> <li>• nunca</li> </ul> <p>¿Cree usted que el estrés afecta las relaciones interpersonales de la enfermera?</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Siempre</li> <li>• Casi siempre</li> <li>• A veces</li> <li>• Casi nunca</li> <li>• nunca</li> </ul>		Jefe inmediato
--	--	--	--	--	--	--	----------------

				<p>Relación familiar</p>	<p>¿Con quién vive Ud.?(Puede seleccionar varias opciones)</p> <ul style="list-style-type: none"><li>• Sola/o</li><li>• Papá y/o mamá</li><li>• Hijo(s)</li><li>• Esposa/o</li><li>• Otros _____</li></ul> <p>¿Considera Ud. que la falta de tiempo influye en su vida familiar?</p> <ul style="list-style-type: none"><li>• Siempre</li><li>• Casi siempre</li><li>• A veces</li><li>• Casi nunca</li><li>• nunca</li></ul> <p>¿Piensa usted que los conflictos intrafamiliares</p>	<p>Encuesta</p>	<p>Enfermera/o</p>        <p>Enfermera/o</p>        <p>Jefe inmediato</p>
--	--	--	--	--------------------------	--	-----------------	---

					<p>se deben a la responsabilidad laboral de enfermería?</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Siempre</li> <li>• Casi siempre</li> <li>• A veces</li> <li>• Casi nunca</li> <li>• nunca</li> </ul> <p>¿Considera usted que la enfermera dedica el tiempo suficiente a la familia?</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Siempre</li> <li>• Casi siempre</li> <li>• A veces</li> <li>• Casi nunca</li> <li>• nunca</li> </ul> <p>Número de hijos</p>	<p>Jefe inmediato</p> <p>Enfermera/o</p>
--	--	--	--	--	---	--



					<p>(Seleccione)</p> <ul style="list-style-type: none"><li>• Ninguno</li><li>• 1</li><li>• 2</li><li>• 3</li><li>• 4 o más</li></ul> <p>En el caso de tener hijos, ¿Cree Ud. que el trabajo le impide establecer un vínculo adecuado con ellos?</p> <ul style="list-style-type: none"><li>• Siempre</li><li>• Casi siempre</li><li>• A veces</li><li>• Casi nunca</li><li>• nunca</li></ul> <p>¿Piensa usted que el</p>		<p>Enfermera/o</p> <p>Jefe inmediato</p>
--	--	--	--	--	--	--	--

					<p>personal de enfermería, que tiene hijos dedica el tiempo suficiente al cuidado de ellos?</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Siempre</li> <li>• Casi siempre</li> <li>• A veces</li> <li>• Casi nunca</li> <li>• nunca</li> </ul> <p>En el caso de tener hijos, ¿Quién cuida de ellos cuando Ud. labora?(Puede seleccionar varias opciones)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Sus padres</li> <li>• Esposa/o</li> <li>• Centro de desarrollo infantil</li> </ul>		Enfermera/o
--	--	--	--	--	---	--	-------------

					<ul style="list-style-type: none"> <li>• Empleada domestica</li> <li>• Otros _____</li> </ul>		
				Relación de pareja	<p>¿Cuál es su estado civil?</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Soltera/o</li> <li>• Casada/o</li> <li>• Unión libre</li> <li>• Divorciada/o</li> <li>• Viuda/o</li> <li>• Otros: _____</li> </ul> <p>Sí usted actualmente tiene una relación de pareja, ¿Cuánto tiempo de relación lleva con su pareja?</p> <p>_____</p>	Encuesta	Enfermera/o
					Sí usted actualmente		Enfermera/o

					<p>tiene una relación de pareja, ¿Cuál es la principal causa de conflicto?</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Falta de tiempo</li> <li>• Estrés</li> <li>• Falta de diálogo y comprensión</li> <li>• Otros: _____</li> </ul> <p>Sí usted actualmente tiene una relación de pareja, ¿Los horarios laborales traen problemas con su pareja?</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Siempre</li> <li>• Casi siempre</li> <li>• A veces</li> </ul>		Enfermera/o
--	--	--	--	--	--	--	-------------

					<ul style="list-style-type: none"> <li>• Casi nunca</li> <li>• nunca</li> </ul> <p>Sí usted actualmente tiene una relación de pareja, ¿Cree Ud. que su pareja comprende las condiciones y características de su trabajo?</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Siempre</li> <li>• Casi siempre</li> <li>• A veces</li> <li>• Casi nunca</li> <li>• nunca</li> </ul> <p>¿Considera usted que las exigencias de su trabajo afectan su relación de pareja?</p>		<p>Enfermera/o</p> <p>Enfermera/o</p>
--	--	--	--	--	--	--	---------------------------------------

				<ul style="list-style-type: none"><li>• Definitivamente sí</li><li>• Probablemente sí</li><li>• Indeciso</li><li>• Probablemente no</li><li>• Definitivamente no</li></ul>		
				¿Considera usted que el tiempo que demanda su trabajo le impide mantener una relación armónica de pareja?		Enfermera/o
				<ul style="list-style-type: none"><li>• Definitivamente sí</li><li>• Probablemente sí</li><li>• Indeciso</li><li>• Probablemente no</li><li>• Definitivamente no</li></ul>		
				Si Ud. está divorciada		Enfermera/o

					<p>(o) ¿Considera que las exigencias de su profesión fueron el motivo para que se de esta situación?</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Definitivamente sí</li> <li>• Probablemente sí</li> <li>• Indeciso</li> <li>• Probablemente no</li> <li>• Definitivamente no</li> </ul>		
			Desarrollo integral de la persona	Satisfacción personal	<p>¿Cree usted que existe satisfacción laboral por parte de las enfermeras/os que laboran en esta área?</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Siempre</li> <li>• Casi siempre</li> </ul>	Encuesta	Jefe inmediato

					<ul style="list-style-type: none"> <li>• A veces</li> <li>• Casi nunca</li> <li>• nunca</li> </ul> <p>¿Cree que su horario de trabajo es adecuado?</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Siempre</li> <li>• Casi siempre</li> <li>• A veces</li> <li>• Casi nunca</li> <li>• Nunca</li> </ul> <p>En el caso de existir conflicto en el área de trabajo, ¿cómo lo soluciona?</p> <p>_____</p> <p>Usted como jefe, ¿cree</p>	<p>Enfermera/o</p> <p>Jefe inmediato Enfermera/o</p> <p>Jefe inmediato</p>
--	--	--	--	--	---	--



					<p>que las relaciones interpersonales deberían ser parte de la capacitación del personal de enfermería?</p> <ul style="list-style-type: none"><li>• Siempre</li><li>• Casi siempre</li><li>• A veces</li><li>• Casi nunca</li><li>• nunca</li></ul>		
--	--	--	--	--	---	--	--

### **3.5 RECOLECCIÓN DE LA INFORMACIÓN**

La recolección de la información se la realizó de dos maneras, primero de forma indirecta por medio de libros, revistas, sitios web que permitieron encontrar la información requerida como base teórica que sustenta la investigación la misma que se trató que sea actual y de fuentes confiables. La segunda forma de manera directa, al realizar encuestas al objeto de estudio, que en este caso como actor principal a las enfermeras y enfermeros que ejercen su profesión activamente, y a los jefes inmediatos de los mismos, que nos permitió recoger información de cómo el ejercicio profesional activo afecta las relaciones interpersonales de las licenciadas y licenciados en enfermería de la ciudad de Tulcán.

### **3.6 PROCESAMIENTO Y ANÁLISIS DE LA INFORMACIÓN**

#### **3.6.1 Análisis de resultados.**

A continuación realizaremos la presentación y análisis de datos de la encuestas aplicadas a las licenciadas y licenciados en enfermería, que laboran en la ciudad de Tulcán en los diferentes establecimientos de salud, acerca de cómo intervienen las características propias de su trabajo en sus relaciones interpersonales (laborales, familiares y de pareja) con el fin de lograr identificar los aspectos que intervienen para que sus relaciones interpersonales se vean afectadas.

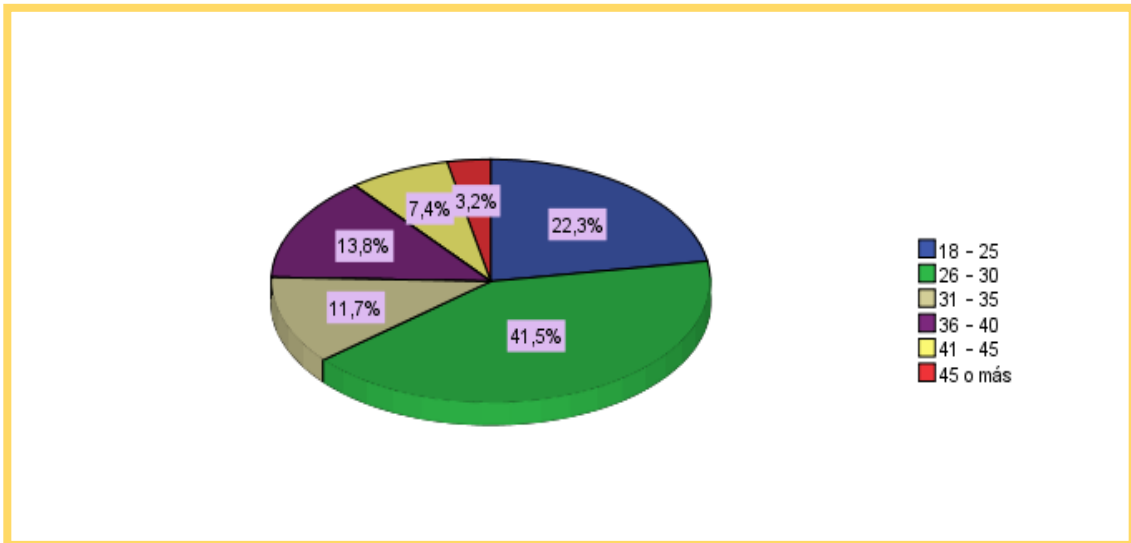
**Encuesta número uno:**

**Tabla 3:** Edad

Indicador	Frecuencia	Porcentaje
18 – 25 años	21	22,3
26 – 30 años	39	41,5
31 – 35 años	11	11,7
36 – 40 años	13	13,8
41 – 45 años	7	7,4
45 o más años	3	3,2
Total	94	100,0

**Fuente:** Encuesta.

**Elaborado por:** Genny Miranda y Yuli Romo.



**Ilustración 1:** Edad.

**Fuente:** Encuesta.

**Elaborado por:** Genny Miranda y Yuli Romo.

Análisis:

El rango de edad que prevalece en las licenciadas/os de enfermería en ejercicio profesional activo, de los diferentes establecimientos de salud, corresponde a

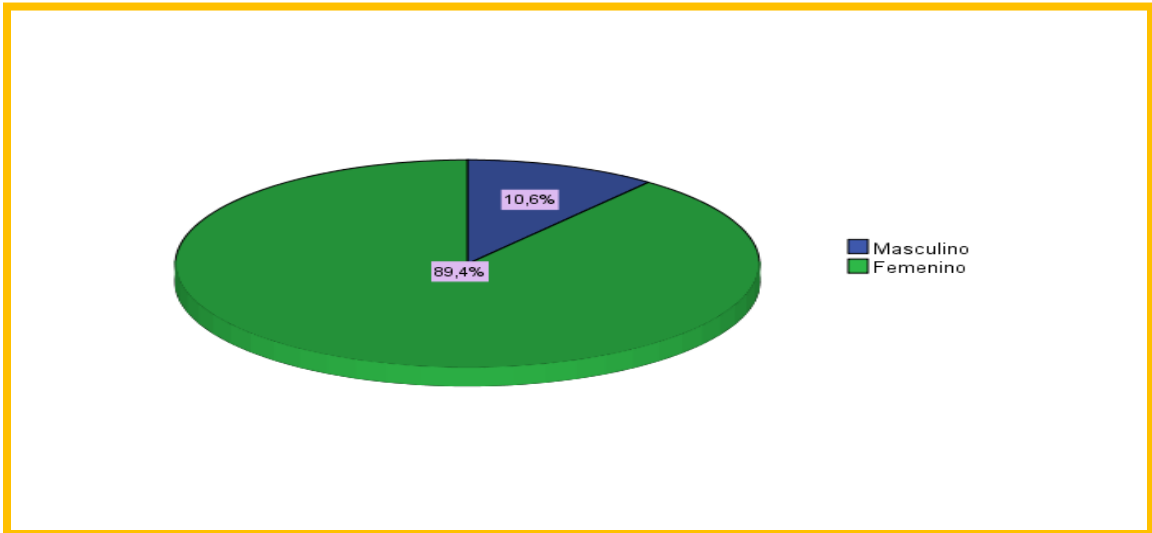
las edades de 26 a 30 años, donde se puede deducir que la mayoría son jóvenes, edad donde la mayoría de personas ven realizadas algunas necesidades como las de obtener un trabajo, un hogar, una familia, entre otros.

**Tabla 4:** Sexo.

Indicador	Frecuencia	Porcentaje
Masculino	10	10,6
Femenino	84	89,4
Total	94	100,0

**Fuente:** Encuesta.

**Elaborado por:** Genny Miranda y Yuli Romo.



**Ilustración 2:** Sexo.

**Fuente:** Encuesta.

**Elaborado por:** Genny Miranda y Yuli Romo.

Análisis:

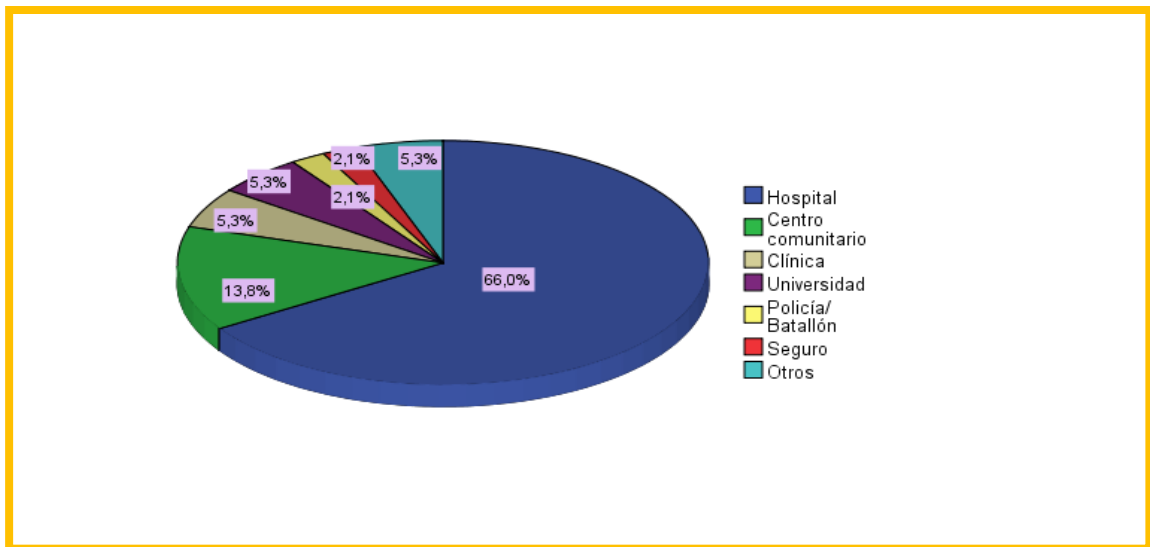
La mayoría de los profesionales de enfermería de la ciudad de Tulcán son de género femenino, por lo que se puede concluir que esta profesión es ejercida, en su mayoría por mujeres, a las mismas que las prefieren al momento de decidir por quien se quiere ser atendido.

**Tabla 5:** Elija el área donde labora:

Indicador	Frecuencia	Porcentaje
Hospital	62	66,0
Centro comunitario	13	13,8
Clínica	5	5,3
Universidad	5	5,3
Policía/ Batallón	2	2,1
Seguro	2	2,1
Otros	5	5,3
Total	94	100,0

**Fuente:** Encuesta.

**Elaborado por:** Genny Miranda y Yuli Romo.



**Ilustración 3:** Elija el área donde labora:

**Fuente:** Encuesta.

**Elaborado por:** Genny Miranda y Yuli Romo.

Análisis:

De acuerdo a los resultados de la encuesta, el mayor número de licenciadas/os en enfermería, laboran en el área hospitalaria, y como se mencionaba

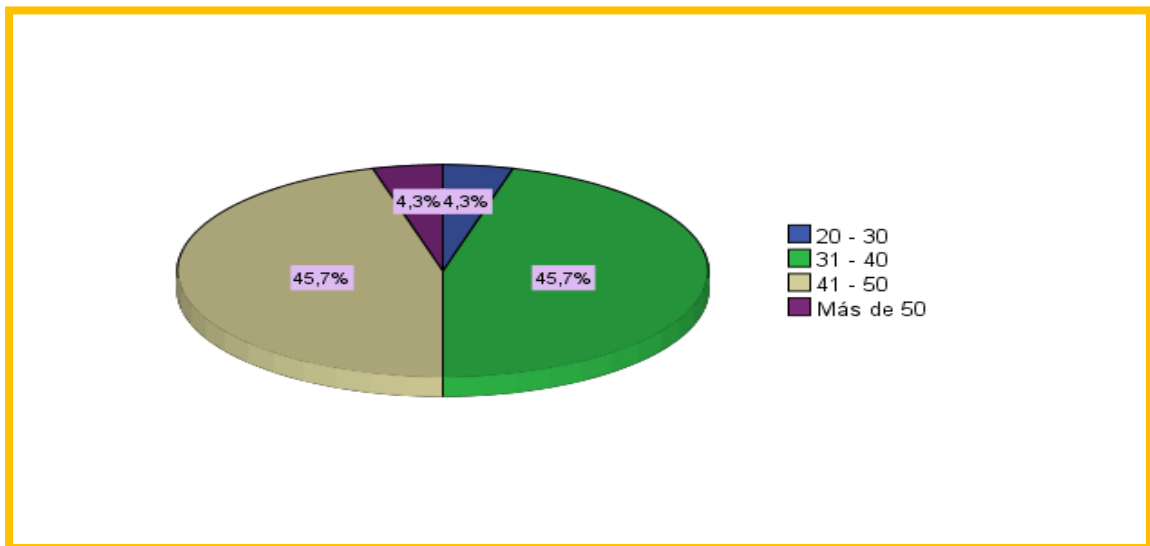
anteriormente, es esta área la que requiere el mayor porcentaje de profesionales en enfermería, puesto que el hospital de la ciudad es quien contrata el mayor número de enfermeras/os

**Tabla 6:** ¿Cuántas horas labora semanalmente?

Indicador	Frecuencia	Porcentaje
20 – 30 horas	4	4,3
31 – 40 horas	43	45,7
41 – 50 horas	43	45,7
Más de 50 horas	4	4,3
Total	94	100,0

**Fuente:** Encuesta.

**Elaborado por:** Genny Miranda y Yuli Romo.



**Ilustración 4:** ¿Cuántas horas labora semanalmente?

**Fuente:** Encuesta.

**Elaborado por:** Genny Miranda y Yuli Romo.

Análisis:

De acuerdo a la respuesta emitida por los profesionales encuestados, se puede observar que las horas que laboran están entre los rangos de 31 – 40 y 41 – 50, por lo que se puede analizar que la carga horaria semanal en algunos casos es excesiva, como es en el caso del ámbito hospitalario ya que los turnos a los



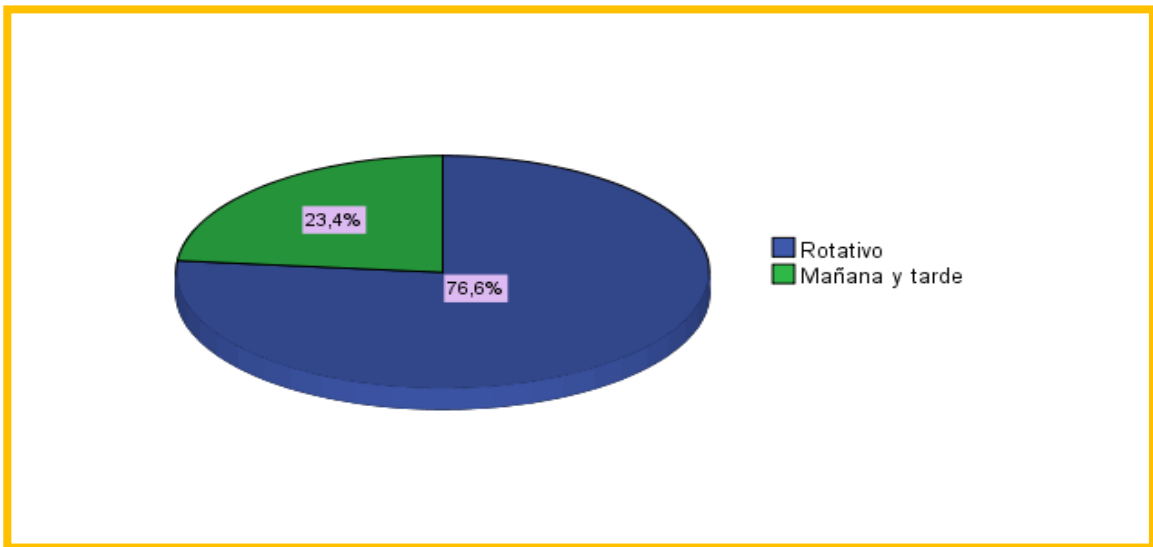
cuales se ven sometidos los trabajadores varían semanalmente, pero al final se cumple el reglamento establecido por la LOSEP en cuanto a los horarios.

**Tabla 7:** ¿Qué turno realiza en su lugar de trabajo?

Indicador	Frecuencia	Porcentaje
Rotativo	72	76,6
Mañana y tarde	22	23,4
Total	94	100,0

**Fuente:** Encuesta.

**Elaborado por:** Genny Miranda y Yuli Romo.



**Ilustración 5:** ¿Qué turno realiza en su lugar de trabajo?

**Fuente:** Encuesta.

**Elaborado por:** Genny Miranda y Yuli Romo.

Análisis:

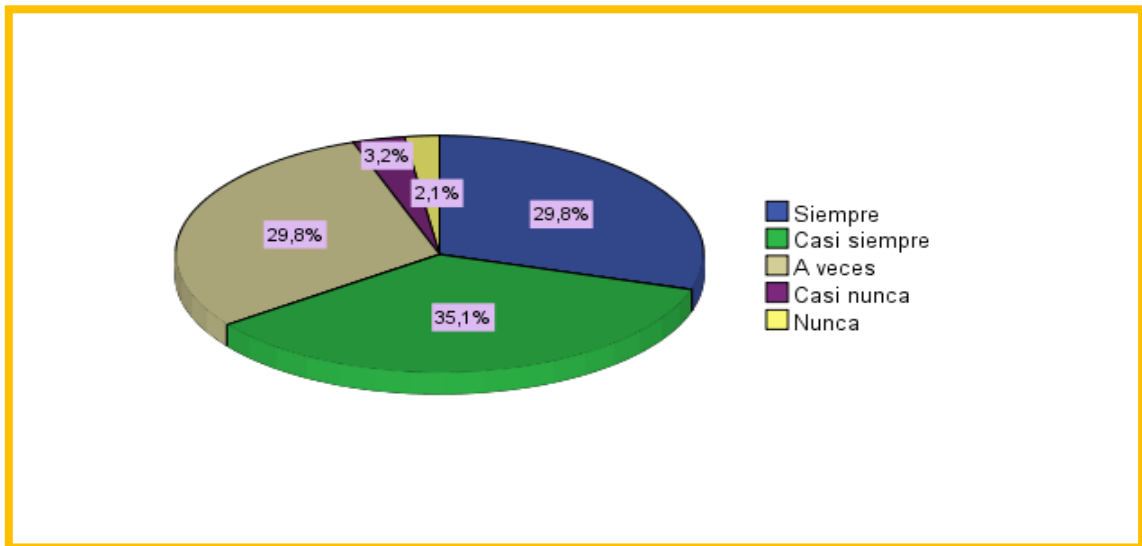
De la población en estudio es muy evidente que laboran en turnos rotativos (mañana, tarde y noche) el mayor porcentaje, puesto que la mayoría trabaja en el hospital donde se maneja estos turnos, los demás ejercen su labor en turnos de mañana y tarde, en este caso hablamos de un menor porcentaje, entre los que se puede mencionar enfermeras/os de centros comunitarios o farmacias.

**Tabla 8:** ¿Cree Ud. que la distribución de turnos es equitativa?

Indicador	Frecuencia	Porcentaje
Siempre	28	29,8
Casi siempre	33	35,1
A veces	28	29,8
Casi nunca	3	3,2
Nunca	2	2,1
Total	94	100,0

**Fuente:** Encuesta.

**Elaborado por:** Genny Miranda y Yuli Romo.



**Ilustración 6:** ¿Cree Ud. que la distribución de turnos es equitativa?

**Fuente:** Encuesta.

**Elaborado por:** Genny Miranda y Yuli Romo.

**Análisis:**

De acuerdo a los resultados obtenidos, la mayoría de enfermeras/os manifiesta que casi siempre los turnos se distribuyen de manera equitativa, es decir que todos a fin del mes rotan por turno de la mañana, tarde o noche, no existiendo preferencia por ninguno, esto se evidencia de mejor forma en el área

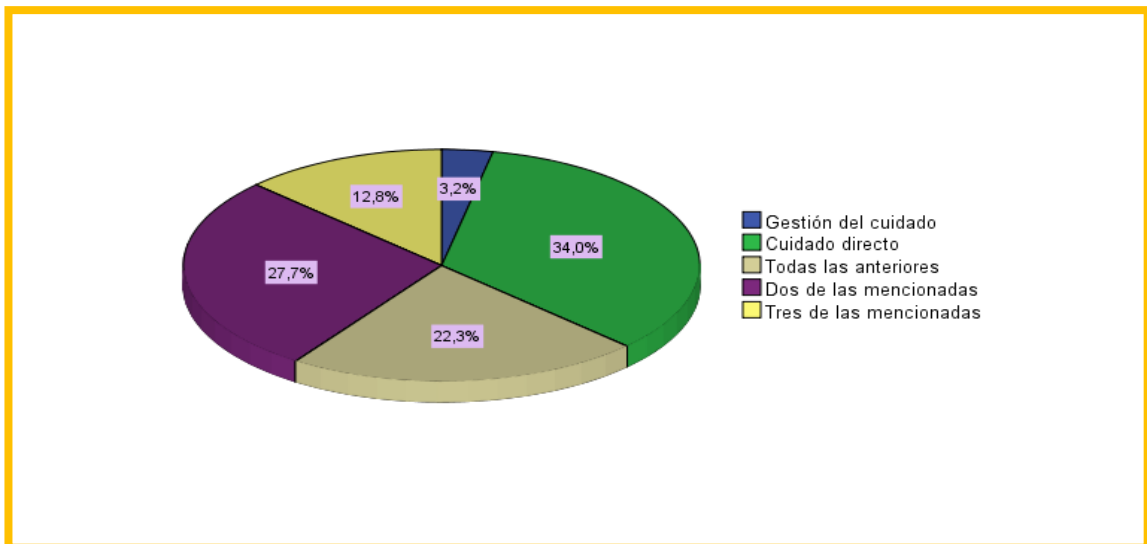
hospitalaria o de internación clínica, puesto que los profesionales que laboran en el turno de mañana y tarde lo harán generalmente así de lunes hasta el viernes.

**Tabla 9:** ¿Cuál es la función que desempeña en su lugar de trabajo?

Indicador	Frecuencia	Porcentaje
Gestión del cuidado	3	3,2
Cuidado directo	32	34,0
Todas las anteriores	21	22,3
Dos de las mencionadas	26	27,7
Tres de las mencionadas	12	12,8
Total	94	100,0

**Fuente:** Encuesta.

**Elaborado por:** Genny Miranda y Yuli Romo.



**Ilustración 7:** ¿Cuál es la función que desempeña en su lugar de trabajo?

**Fuente:** Encuesta.

**Elaborado por:** Genny Miranda y Yuli Romo.

**Análisis:**

Según los resultados, la mayoría de enfermeras/os realizan la función de cuidado directo, debido a que se encuentran implicados directamente con los pacientes, pero también existe un gran número que realizan dos de las funciones propias de la enfermera, así mismo están los que realizan todas las

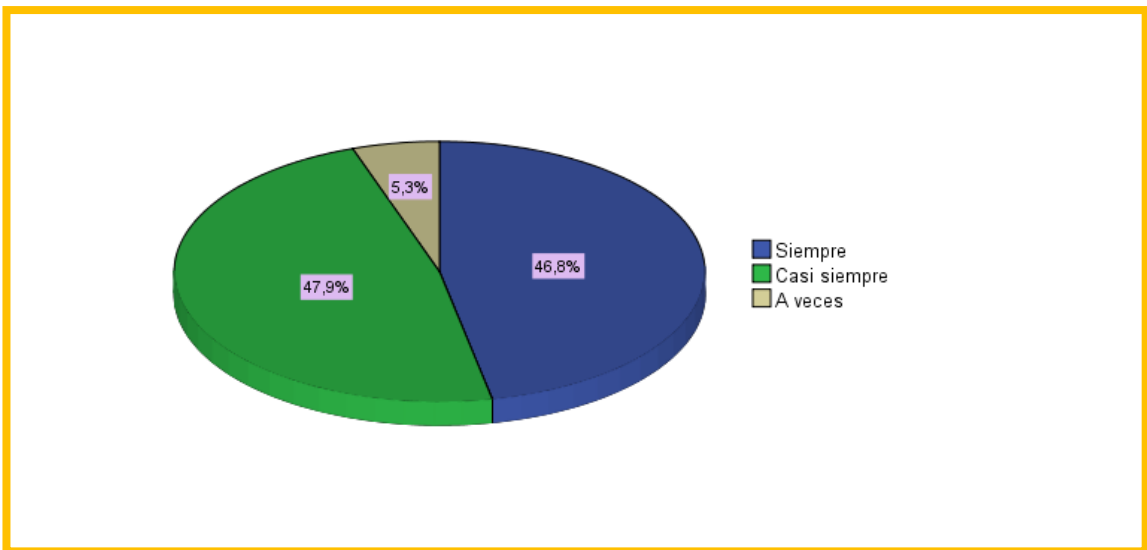
funciones (gestión del cuidado, cuidado directo, educación e investigación), es decir que todos están ejerciendo alguna o varias funciones que su profesión exige.

**Tabla 10:** ¿Se siente a gusto con el área y funciones que realiza en su lugar de trabajo?

Indicador	Frecuencia	Porcentaje
Siempre	44	46,8
Casi siempre	45	47,9
A veces	5	5,3
Total	94	100,0

**Fuente:** Encuesta.

**Elaborado por:** Genny Miranda y Yuli Romo.



**Ilustración 8:** ¿Se siente a gusto con el área y funciones que realiza en su lugar de trabajo?

**Fuente:** Encuesta.

**Elaborado por:** Genny Miranda y Yuli Romo.

Análisis:

Los resultados de la encuesta aplicada a licenciadas y licenciados en enfermería, muestra que siempre y casi siempre se encuentran a gusto en el sitio y las funciones que desempeñan, lo que deduce que a la mayoría les gusta su profesión y por eso optaron por la elección de esta carrera, al parecer todos

están satisfechos con la labor que realizan, dedicándose al cuidado de los demás y al restablecimiento de la salud.

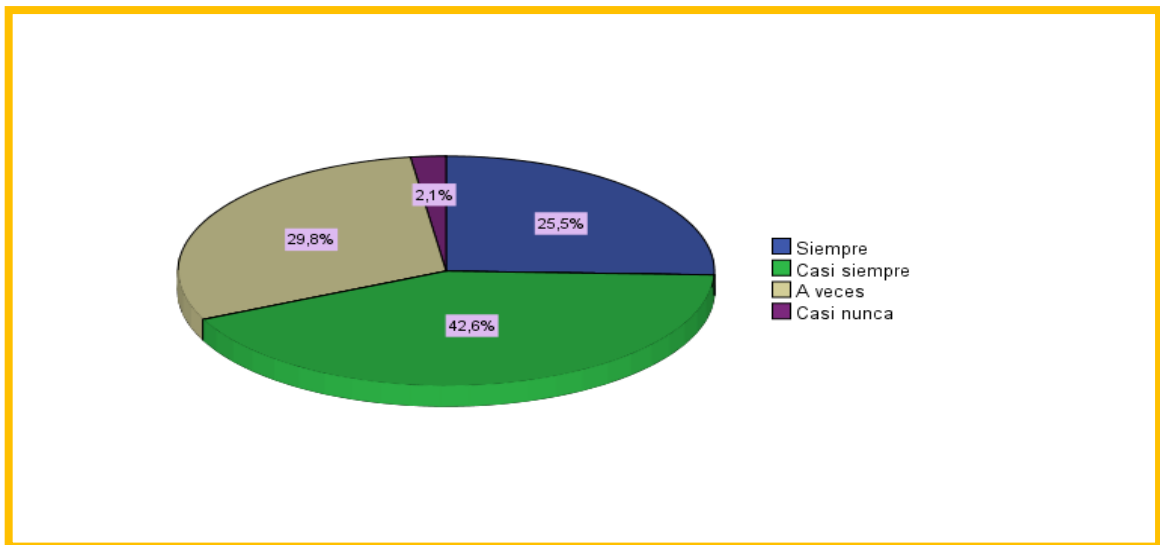


**Tabla 11:** ¿Cree que su horario de trabajo es adecuado?

Indicador	Frecuencia	Porcentaje
Siempre	24	25,5
Casi siempre	40	42,6
A veces	28	29,8
Casi nunca	2	2,1
Total	94	100,0

**Fuente:** Encuesta.

**Elaborado por:** Genny Miranda y Yuli Romo.



**Ilustración 9:** ¿Cree que su horario de trabajo es adecuado?

**Fuente:** Encuesta.

**Elaborado por:** Genny Miranda y Yuli Romo.

Análisis:

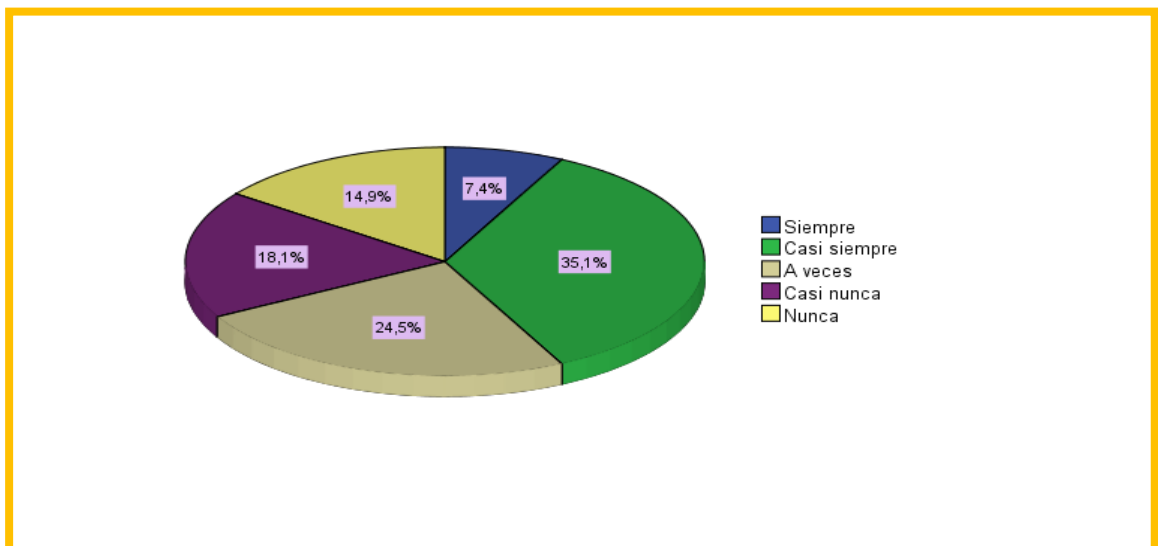
De todas/os las licenciadas/os en enfermería a los que se les realizó la encuesta respondieron que casi siempre su horario de trabajo es adecuado, por lo que se evidencia, que independientemente de los turnos o días que laboran, sienten que es adecuado o han aceptado que su profesión es de grandes esfuerzos, y entre ellos están los horarios, pero los aceptan tal y como son.

**Tabla 12:** ¿Piensa Ud. que el número de compañeros de trabajo es acorde a las necesidades del lugar donde labora?

Indicador	Frecuencia	Porcentaje
Siempre	7	7,4
Casi siempre	33	35,1
A veces	23	24,5
Casi nunca	17	18,1
Nunca	14	14,9
Total	94	100,0

**Fuente:** Encuesta.

**Elaborado por:** Genny Miranda y Yuli Romo.



**Ilustración 10:** ¿Piensa Ud. que el número de compañeros de trabajo es acorde a las necesidades del lugar donde labora?

**Fuente:** Encuesta.

**Elaborado por:** Genny Miranda y Yuli Romo.

Análisis:

La mayoría de las licenciadas/os en enfermería encuestados, piensan que casi siempre el número de compañeros es acorde a las necesidades del área o servicio, a pesar de esto, existe un alto porcentaje de aquellos que creen que

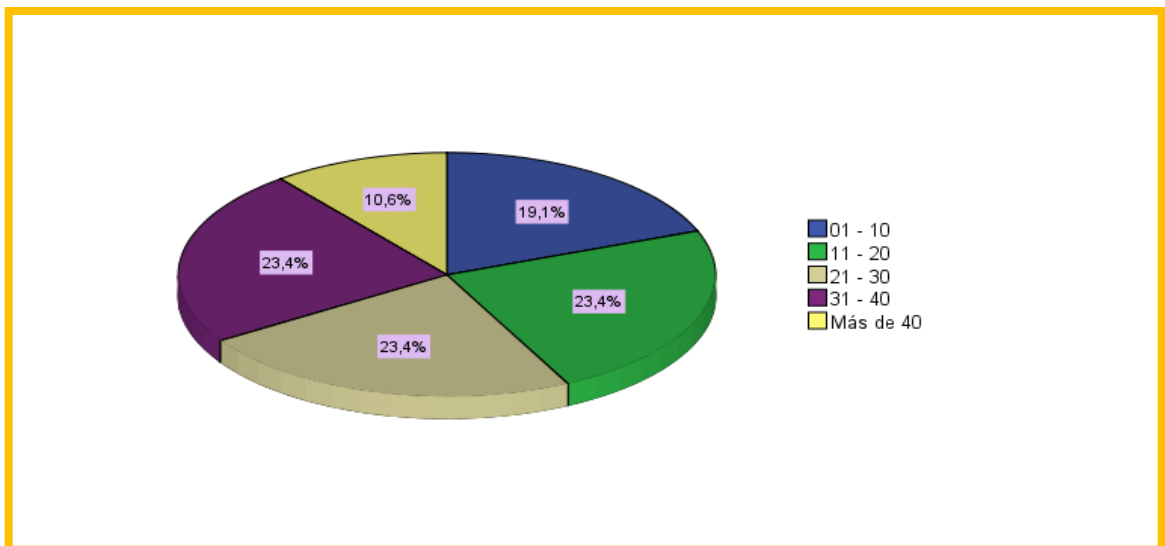
casi nunca o nunca el número de trabajadores solventa todas las actividades que en su trabajo realizan, lo mismo que se evidencia puesto que al realizar las encuestas algunas enfermeras/os acotaron que al faltar personal, deben duplicar su trabajo lo mismo que les causa estrés.

**Tabla 13:** ¿Con cuántos usuarios (pacientes/clientes/estudiantes) trabaja diariamente?

Indicador	Frecuencia	Porcentaje
01 - 10	18	19,1
11 - 20	22	23,4
21 - 30	22	23,4
31 - 40	22	23,4
Más de 40	10	10,6
Total	94	100,0

**Fuente:** Encuesta.

**Elaborado por:** Genny Miranda y Yuli Romo.



**Ilustración 11:** ¿Con cuántos usuarios (pacientes/clientes/estudiantes) trabaja diariamente?

**Fuente:** Encuesta.

**Elaborado por:** Genny Miranda y Yuli Romo.

Análisis:

Según los resultados obtenidos podemos decir que la mayoría de enfermeras y enfermeros trabajan diariamente con un alto número de pacientes. Esta

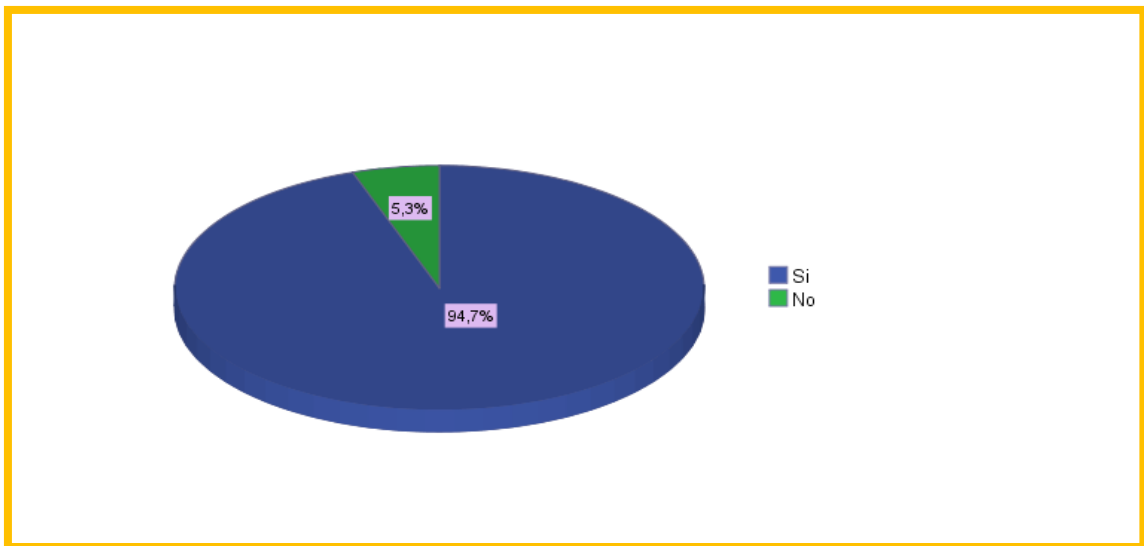
situación genera estrés en el trabajo de enfermería ya que la responsabilidad a la cual se ve sometido el profesional en enfermería demanda sobre esfuerzo físico e intelectual afectando no solo las relaciones laborales sino también las familiares y la relación de pareja.

**Tabla 14:** ¿Existe equipo tecnológico en el área donde labora?

Indicador	Frecuencia	Porcentaje
Si	89	94,7
No	5	5,3
Total	94	100,0

**Fuente:** Encuesta.

**Elaborado por:** Genny Miranda y Yuli Romo.



**Ilustración 12:** ¿Existe equipo tecnológico en el área donde labora?

**Fuente:** Encuesta.

**Elaborado por:** Genny Miranda y Yuli Romo.

### Análisis

De acuerdo a los resultados de las encuestas aplicadas podemos darnos cuenta que el ámbito laboral en el cual se desempeñan los profesionales en enfermería cuentan con el equipo tecnológico necesario para cumplir sus funciones, lo cual es de gran importancia para analizar el impacto psicológico al cual se ve sometido el profesional ya que el hecho de contar con estos equipos genera también una responsabilidad de conocimiento para su uso,

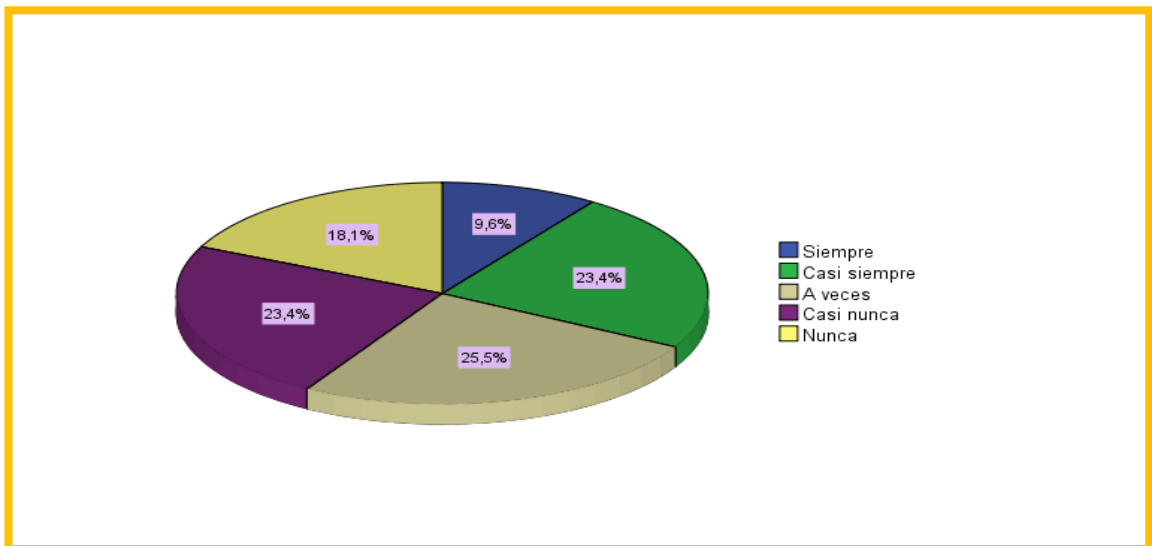
mantenimiento y duración de los mismos, situación que puede ser negativa o positiva en el ejercicio profesional.

**Tabla 15:** ¿Considera Ud. que el equipo tecnológico afecta su estado emocional?

Indicador	Frecuencia	Porcentaje
Siempre	9	9,6
Casi siempre	22	23,4
A veces	24	25,5
Casi nunca	22	23,4
Nunca	17	18,1
Total	94	100,0

**Fuente:** Encuesta.

**Elaborado por:** Genny Miranda y Yuli Romo.



**Ilustración 13:** ¿Considera Ud. que el equipo tecnológico afecta su estado emocional?

**Fuente:** Encuesta.

**Elaborado por:** Genny Miranda y Yuli Romo.

### Análisis

En la tabla y gráfico que antecede se puede deducir que para los profesionales encuestados el equipo tecnológico con el cual cuenta su sitio de trabajo es eficaz en el cumplimiento de sus funciones, pero que el manejo y el



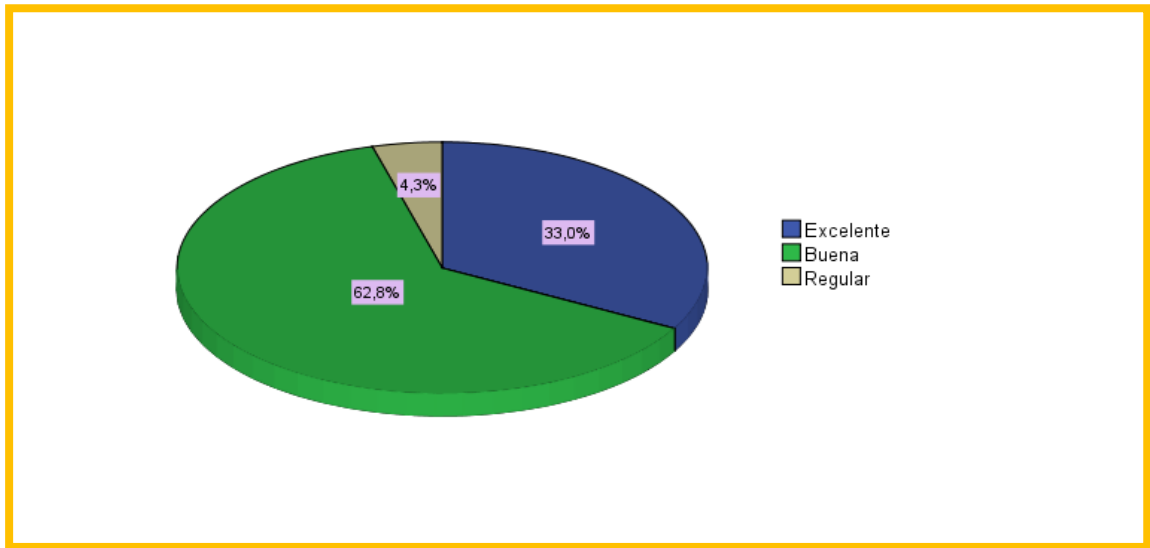
mantenimiento de los mismos en ocasiones afecta su estado emocional situación que en áreas de trabajo básicas como centro de salud, sub centros de salud, dispensarios, no es relevante, pero si hacemos énfasis en áreas de trabajo hospitalarias complejas es de gran importancia analizar que el equipo tecnológico usado para salvar la vida de un paciente o mantener la salud del mismo o simplemente para monitorizar el estado de la persona hospitalizada, esto implica que debe haber un gran conocimiento en la manipulación de estos equipos y que deben permanecer en buen estado ya que su existencia en algunos casos puede ser vital.

**Tabla 16:** Su relación con las personas de su entorno es:

Indicador	Frecuencia	Porcentaje
Excelente	31	33,0
Buena	59	62,8
Regular	4	4,3
Total	94	100,0

**Fuente:** Encuesta.

**Elaborado por:** Genny Miranda y Yuli Romo.



**Ilustración 14:** Su relación con las personas de su entorno es:

**Fuente:** Encuesta.

**Elaborado por:** Genny Miranda y Yuli Romo.

Análisis:

Gracias a la encuesta aplicada pudimos evidenciar que las relaciones laborales son consideradas buenas y excelentes. Estos resultados son muy relevantes, ya que nos permiten deducir la capacidad del personal de enfermería de mantener relaciones laborales positivas, incrementado el trabajo interdisciplinario, resaltando la importancia del trabajo en equipo para el

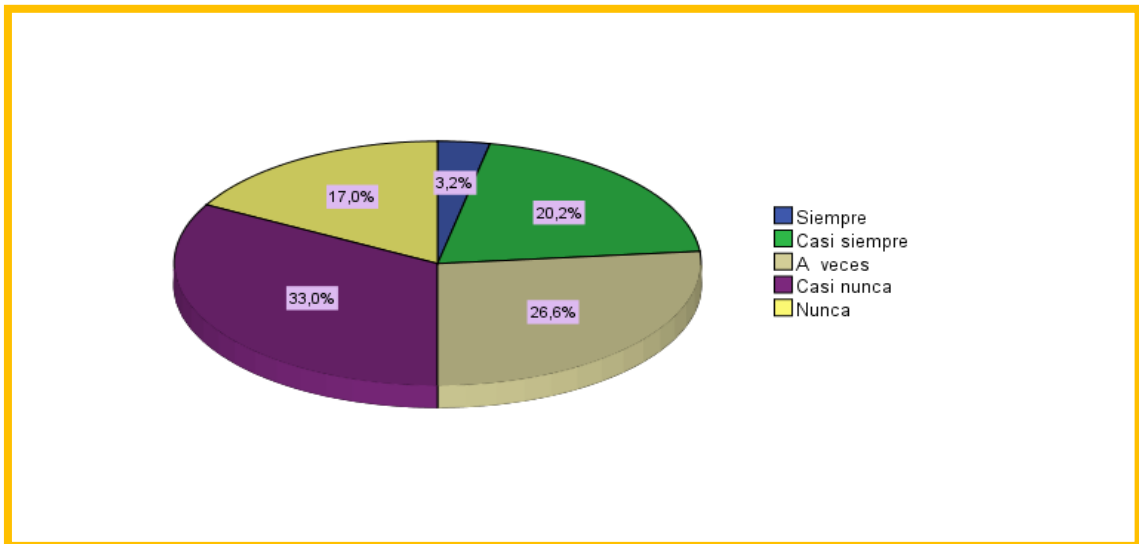
restablecimiento de la salud del paciente.

**Tabla 17:** ¿Considera Ud. que su temperamento afecta sus relaciones interpersonales?

Indicador	Frecuencia	Porcentaje
Siempre	3	3,2
Casi siempre	19	20,2
A veces	25	26,6
Casi nunca	31	33,0
Nunca	16	17,0
Total	94	100,0

**Fuente:** Encuesta.

**Elaborado por:** Genny Miranda y Yuli Romo.



**Ilustración 15:** ¿Considera Ud. que su temperamento afecta sus relaciones interpersonales?

**Fuente:** Encuesta.

**Elaborado por:** Genny Miranda y Yuli Romo.

### Análisis

El temperamento está vinculado a la manera de ser y a la forma de reaccionar de los seres humanos; por lo tanto, el temperamento está directamente relacionado con la interacción del entorno.

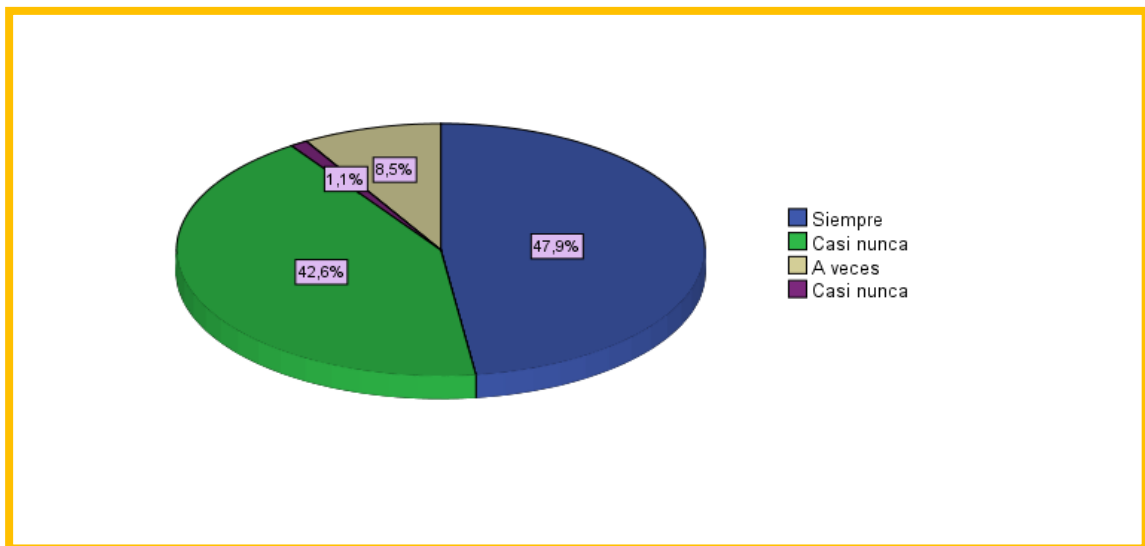
La mayoría de la población en estudio considera que su temperamento y su carácter no son un impedimento para mantener buenas relaciones interpersonales, aunque es importante destacar que un porcentaje moderado de los profesionales encuestados, sí consideran que su temperamento afecta la integración y la relación con los demás.

**Tabla 18:** ¿Toma en cuenta las opiniones de las personas con las cuales interactúa?

Indicador	Frecuencia	Porcentaje
Siempre	45	47,9
Casi nunca	40	42,6
A veces	8	8,5
Casi nunca	1	1,1
Total	94	100,0

**Fuente:** Encuesta.

**Elaborado por:** Genny Miranda y Yuli Romo.



**Ilustración 16:** ¿Toma en cuenta las opiniones de las personas con las cuales interactúa?

**Fuente:** Encuesta.

**Elaborado por:** Genny Miranda y Yuli Romo.

### Análisis

Podemos analizar que para la mayoría de profesionales encuestados es importante la opinión y la crítica constructiva de sus compañeros de trabajo, ya que de esta manera se fomenta positivamente el trabajo en equipo e

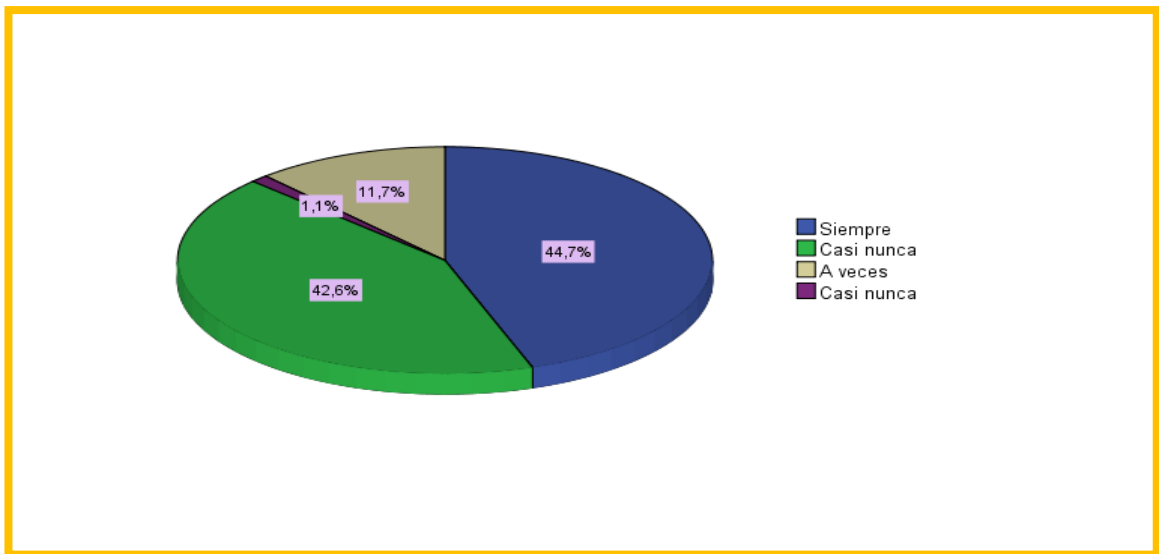
interdisciplinario, además de poder mejorar errores que puedan evidenciarse al momento de realizar sus actividades, por ende mejorar, o por otro lado poder corregir situaciones que tiendan a formar conflictos entre compañeros.

**Tabla 19:** ¿Cree Ud. que su opinión es importante en su grupo laboral?

Indicador	Frecuencia	Porcentaje
Siempre	42	44,7
Casi nunca	40	42,6
A veces	11	11,7
Casi nunca	1	1,1
Total	94	100,0

**Fuente:** Encuesta.

**Elaborado por:** Genny Miranda y Yuli Romo.



**Ilustración 17:** ¿Cree Ud. que su opinión es importante en su grupo laboral?

**Fuente:** Encuesta.

**Elaborado por:** Genny Miranda y Yuli Romo.

### Análisis

De acuerdo a las respuestas obtenidas, la mayoría piensa que en su ámbito laboral su opinión es importante, lo cual es muy positivo ya que permite establecer relaciones interpersonales positivas y optimizar el trabajo. Un menor porcentaje, manifiesta que en su grupo de trabajo no se toma en cuenta su



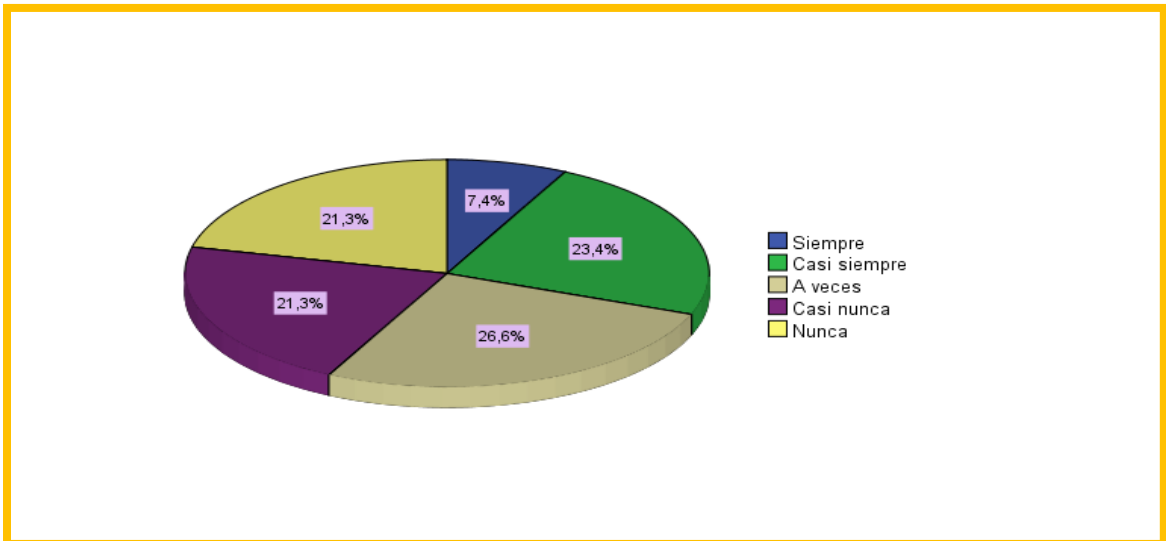
opinión, situación que puede ser generada por el estrés, afectando la estabilidad emocional del profesional.

**Tabla 20:** ¿Realiza actividades recreativas fuera del ámbito laboral con sus compañeros de trabajo?

Indicador	Frecuencia	Porcentaje
Siempre	7	7,4
Casi siempre	22	23,4
A veces	25	26,6
Casi nunca	20	21,3
Nunca	20	21,3
Total	94	100,0

**Fuente:** Encuesta.

**Elaborado por:** Genny Miranda y Yuli Romo.



**Ilustración 18:** ¿Realiza actividades recreativas fuera del ámbito laboral con sus compañeros de trabajo?

**Fuente:** Encuesta

**Elaborado por:** Genny Miranda y Yuli Romo.

### Análisis

En la tabla y el gráfico anterior, se puede observar que la mayoría de profesionales encuestados, manifiestan que en su área laboral si se realiza actividades recreativas, estas actividades son muy positivas para el personal de

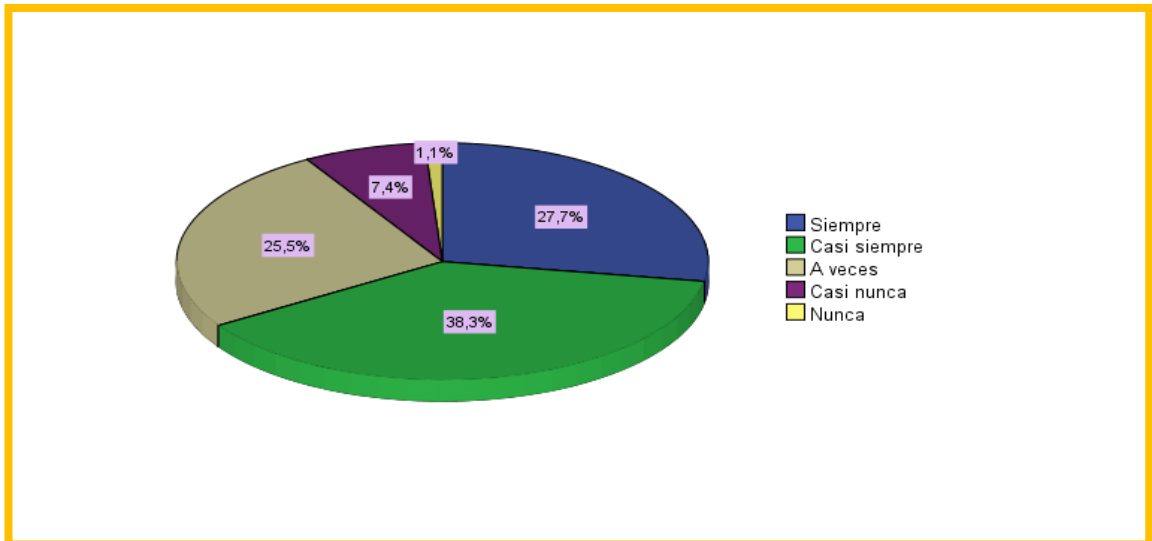
enfermería ya que permiten la integración, establecer mejores relaciones con el personal interdisciplinario y puede ser un método de relajación que se va a ver reflejado en la estabilidad emocional.

**Tabla 21:** ¿Considera Ud. que en su área laboral hay trabajo en equipo?

Indicador	Frecuencia	Porcentaje
Siempre	26	27,7
Casi siempre	36	38,3
A veces	24	25,5
Casi nunca	7	7,4
Nunca	1	1,1
Total	94	100,0

**Fuente:** Encuesta.

**Elaborado por:** Genny Miranda y Yuli Romo.



**Ilustración 19:** ¿Considera Ud. que en su área laboral hay trabajo en equipo?

**Fuente:** Encuesta.

**Elaborado por:** Genny Miranda y Yuli Romo.

Análisis:

Las respuestas emitidas por las personas encuestadas, deducen que casi siempre trabajan en equipo. El trabajo en equipo es fundamental ya que este ayuda a mejorar la calidad de los servicios, optimiza el tiempo y fomenta la integración basada en el dialogo y el respeto. Un menor porcentaje de

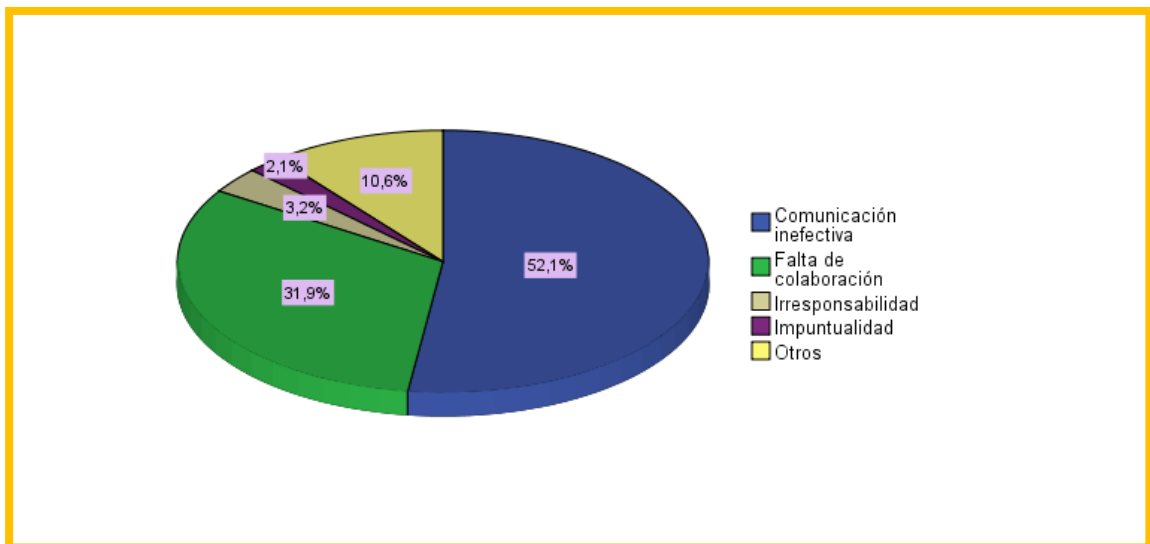
profesionales encuestados considera que a veces, en su sitio laboral no se toma en cuenta el trabajo en equipo y que cada persona realiza actividades de manera individual este factor genera un ambiente inapropiado en las relaciones interpersonales y además no permiten la retroalimentación de conocimientos.

**Tabla 22:** ¿Cuál es el problema más frecuente en su sitio de trabajo?

Indicador	Frecuencia	Porcentaje
Comunicación inefectiva	49	52,1
Falta de colaboración	30	31,9
Irresponsabilidad	3	3,2
Impuntualidad	2	2,1
Otros	10	10,6
Total	94	100,0

**Fuente:** Encuesta.

**Elaborado por:** Genny Miranda y Yuli Romo.



**Ilustración 20:** ¿Cuál es el problema más frecuente en su sitio de trabajo?

**Fuente:** Encuesta.

**Elaborado por:** Genny Miranda y Yuli Romo.

### Análisis

Los resultados obtenidos por la encuesta aplicada indican que el problema más relevante en las diferentes áreas de trabajo de las enfermeras y enfermeros encuestados es la de comunicación inefectiva, el siguiente factor que afecta las

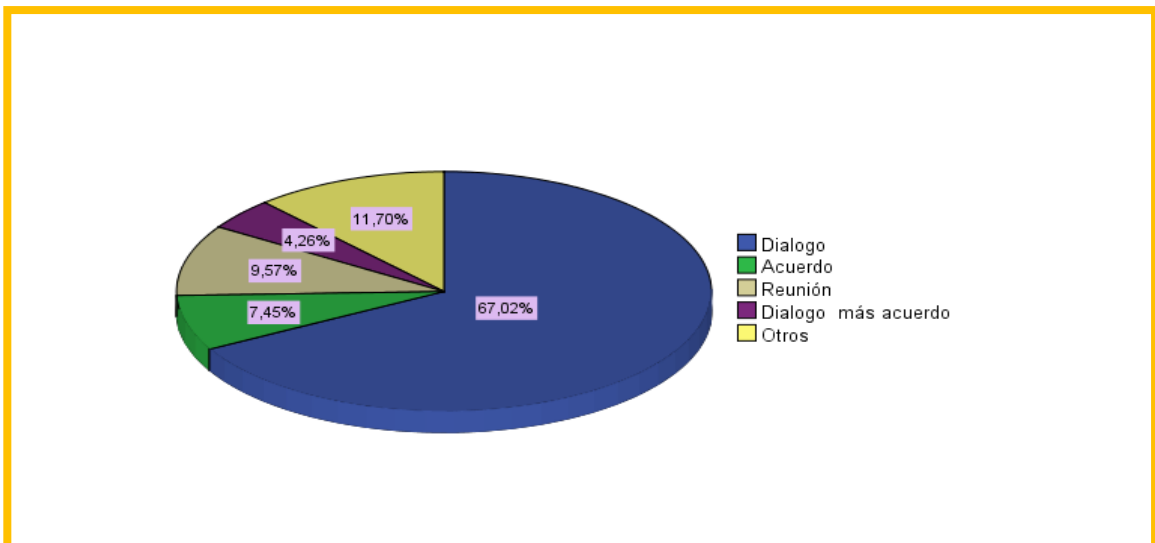
relaciones interpersonales es la falta de colaboración, estos problemas pueden generar malestar y afectar seriamente las relaciones laborales. Es importante resaltar que la comunicación y el dialogo basado en el respeto permite a los profesionales mantener un buen ambiente armónico en su sitio de trabajo, fomentar la retroalimentación de conocimientos, eliminar las cargas de estrés situación que es favorable para el equipo de salud, pacientes, familia e individualmente genera estabilidad emocional.

**Tabla 23:** En el caso de existir conflicto en el área de trabajo, ¿cómo lo soluciona?

Indicador	Frecuencia	Porcentaje
Dialogo	63	67,0
Acuerdo	7	7,4
Reunión	9	9,6
Dialogo más acuerdo	4	4,3
Otros	11	11,7
Total	94	100,0

**Fuente:** Encuesta.

**Elaborado por:** Genny Miranda y Yuli Romo.



**Ilustración 21:** En el caso de existir conflicto en el área de trabajo, ¿cómo lo soluciona?

**Fuente:** Encuesta.

**Elaborado por:** Genny Miranda y Yuli Romo.

Análisis:

Los resultados obtenidos en la encuesta aplicada a los profesionales en enfermería, deducen que el dialogo es la mejor elección para la solución de conflictos, un menor porcentaje, considera que la manera de solucionar



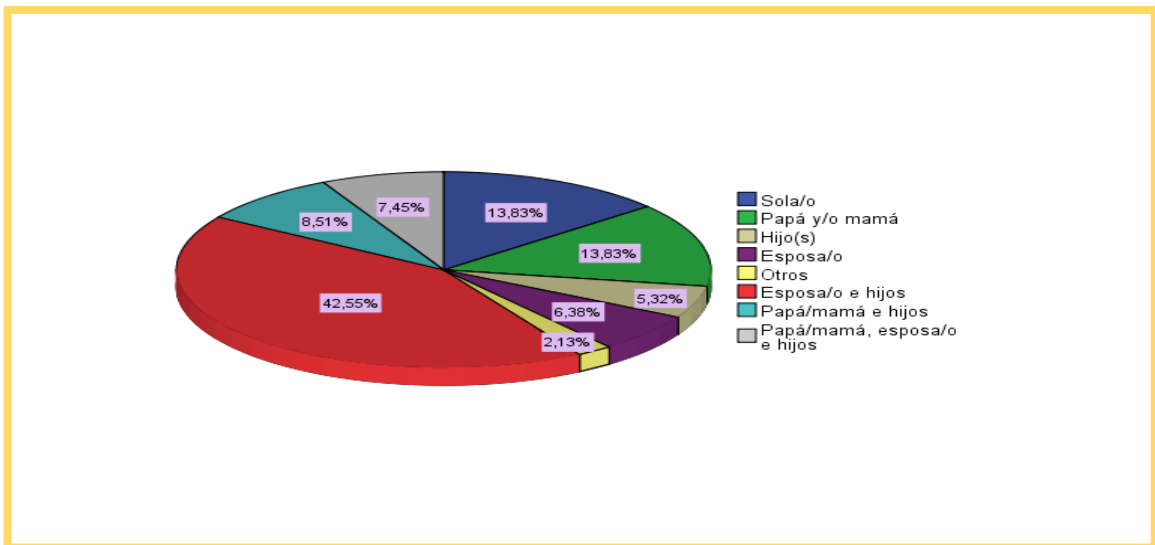
conflictos en su área laboral es realizando otras actividades que fomenten la integración, como actividades recreativas fuera del sitio de trabajo. Es muy importante resaltar que los enfermeros y las enfermeras encuestadas en los diferentes sitios laborales buscan diferentes soluciones a las problemáticas de convivencia ya que de esto depende la optimización de los servicios brindados a la comunidad y además les permite a los profesionales sentirse a gusto en el ambiente en el cual se está desarrollando.

**Tabla 24:** ¿Con quién vive Ud.?

Indicador	Frecuencia	Porcentaje
Sola/o	13	13,8
Papá y/o mamá	13	13,8
Hijo(s)	5	5,3
Esposa/o	6	6,4
Otros	2	2,1
Esposa/o e hijos	40	42,6
Papá/mamá e hijos	8	8,5
Papá/mamá, esposa/o e hijos	7	7,4
Total	94	100,0

**Fuente:** Encuesta.

**Elaborado por:** Genny Miranda y Yuli Romo.



**Ilustración 22:** ¿Con quién vive Ud.?

**Fuente:** Encuesta.

**Elaborado por:** Genny Miranda y Yuli Romo.

### Análisis

La mayoría de los profesionales encuestados manifiestan que viven con sus hijos y esposo/a, y el menor porcentaje vive con sus padres, por lo cual

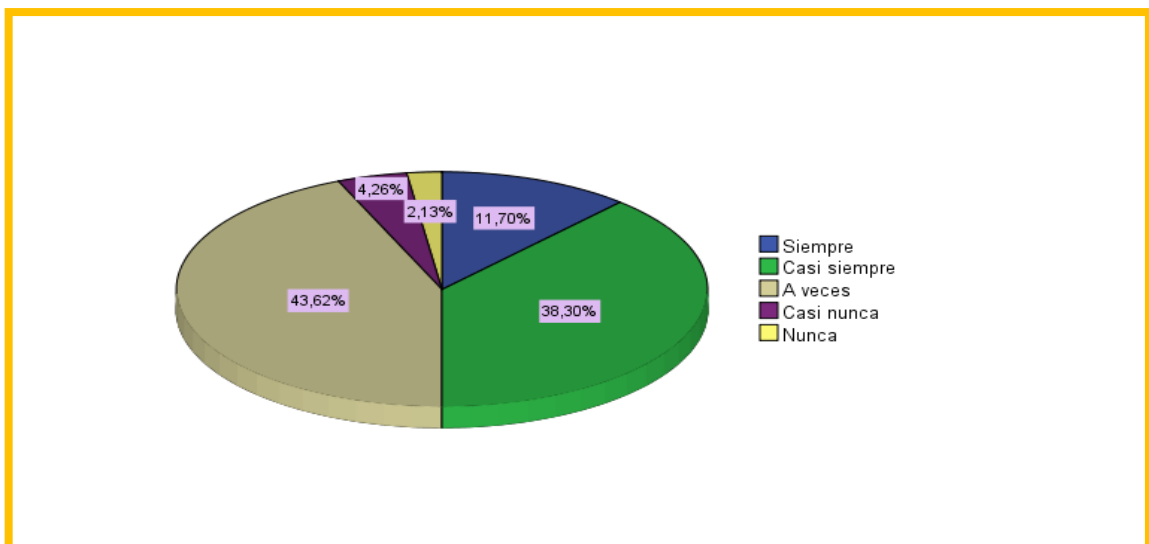
podemos deducir que las exigencias del trabajo pueden afectar las relaciones familiares, situaciones como el horario, el estrés, pueden ser factores contraproducentes en la vida afectiva ya que el horario dificulta la posibilidad de disponer de turnos estables que le exige ausentarse por largas jornadas del hogar, evidencias obtenidas por las respuestas de los profesionales encuestados.

**Tabla 25:** ¿Considera Ud. que la falta de tiempo influye en su vida familiar?

Indicador	Frecuencia	Porcentaje
Siempre	11	11,7
Casi siempre	36	38,3
A veces	41	43,6
Casi nunca	4	4,3
Nunca	2	2,1
Total	94	100,0

**Fuente:** Encuesta.

**Elaborado por:** Genny Miranda y Yuli Romo.



**Ilustración 23:** ¿Considera Ud. que la falta de tiempo influye en su vida familiar?

**Fuente:** Encuesta.

**Elaborado por:** Genny Miranda y Yuli Romo.

### Análisis

Según los resultados obtenidos por la encuesta aplicada se puede analizar que la mayoría considera que los horarios afectan la vida intrafamiliar y un menor porcentaje considera que definitivamente las características de su trabajo son la causa de la inestabilidad familiar. Esta situación afecta de manera significativa a

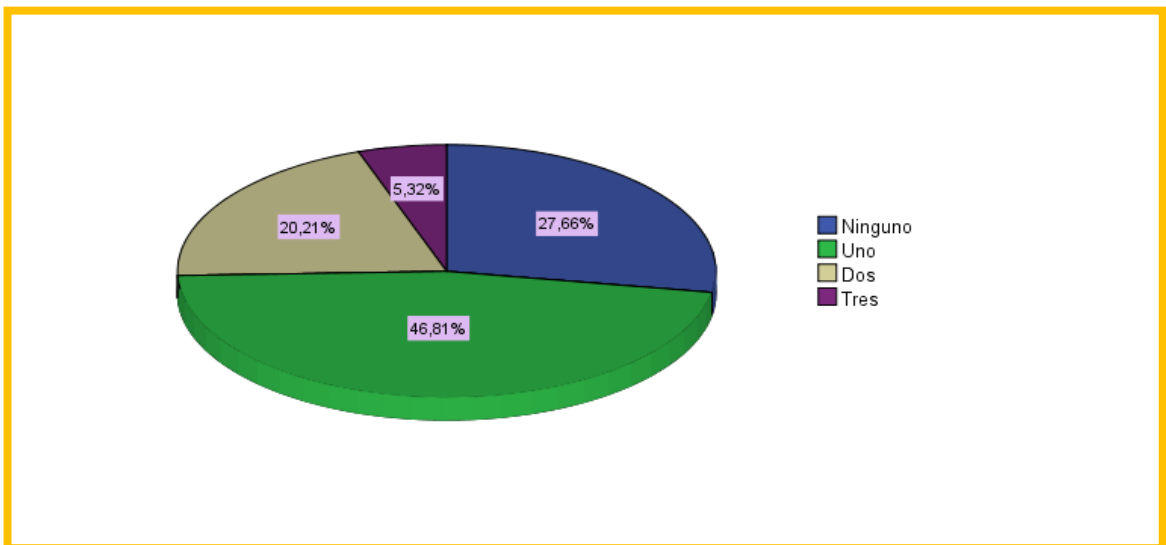
las enfermeras y enfermeros que trabajan en el área hospitalaria realizando turnos rotativos, el turno de la noche le exige a los profesionales ausentarse 12 horas aproximadamente de sus hogares, el turno mañana y tarde tiene la misma carga horaria, este factor definitivamente genera desequilibrio en la vida familiar sobre todo si en el hogar la responsabilidad es con los hijos, entendiendo las exigencias a las que se someten los padres de familia.

**Tabla 26:** Número de hijos

Indicador	Frecuencia	Porcentaje
Ninguno	26	27,7
Uno	44	46,8
Dos	19	20,2
Tres	5	5,3
Total	94	100,0

**Fuente:** Encuesta.

**Elaborado por:** Genny Miranda y Yuli Romo.



**Ilustración 24:** Número de hijos.

**Fuente:** Encuesta.

**Elaborado por:** Genny Miranda y Yuli Romo.

### Análisis

Según los resultados de la encuesta aplicada podemos decir que la mayoría de profesionales en enfermería tienen al menos un hijo. Esta situación es muy importante analizar ya que la falta de tiempo o el estrés afecta la relación y la convivencia con los hijos además de la responsabilidad que genera la crianza. El hecho de ausentarse tantas horas del hogar puede conllevar al descuido y de

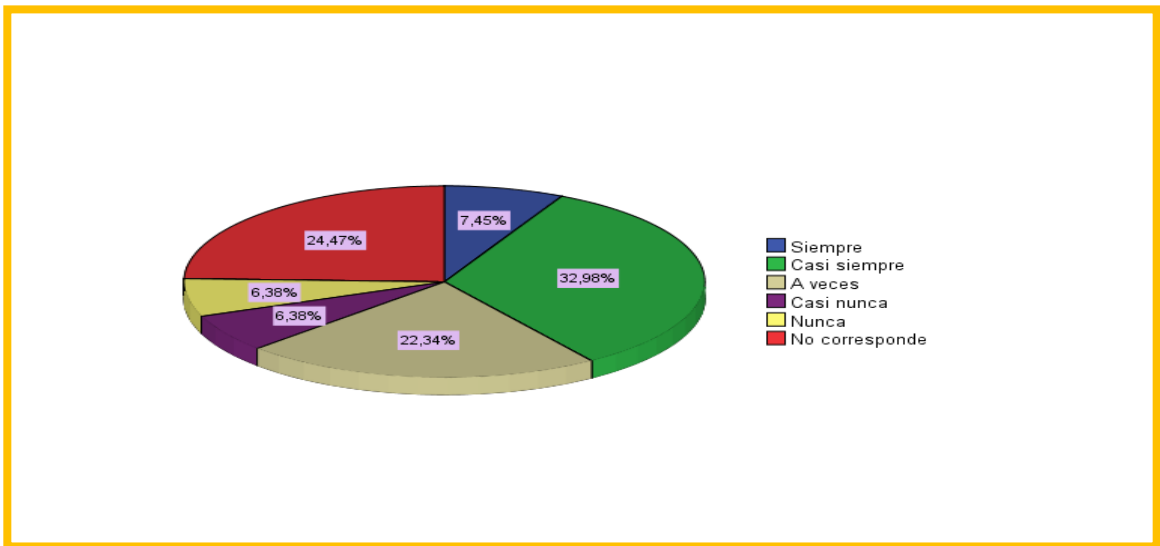
alguna manera responsabilizar a otras personas para el cuidado de estos provocando que la relación con los hijos deje de ser armónica.

**Tabla 27:** En el caso de tener hijos, ¿Cree Ud. que el trabajo le impide establecer un vínculo adecuado con ellos?

Indicador	Frecuencia	Porcentaje
Siempre	7	7,4
Casi siempre	31	33,0
A veces	21	22,3
Casi nunca	6	6,4
Nunca	6	6,4
No corresponde	23	24,5
Total	94	100,0

**Fuente:** Encuesta.

**Elaborado por:** Genny Miranda y Yuli Romo.



**Ilustración 25:** En el caso de tener hijos, ¿Cree Ud. que el trabajo le impide establecer un vínculo adecuado con ellos?

**Fuente:** Encuesta.

**Elaborado por:** Genny Miranda y Yuli Romo.

## Análisis

Según los resultados de la encuesta realizada podemos decir que la mayoría,



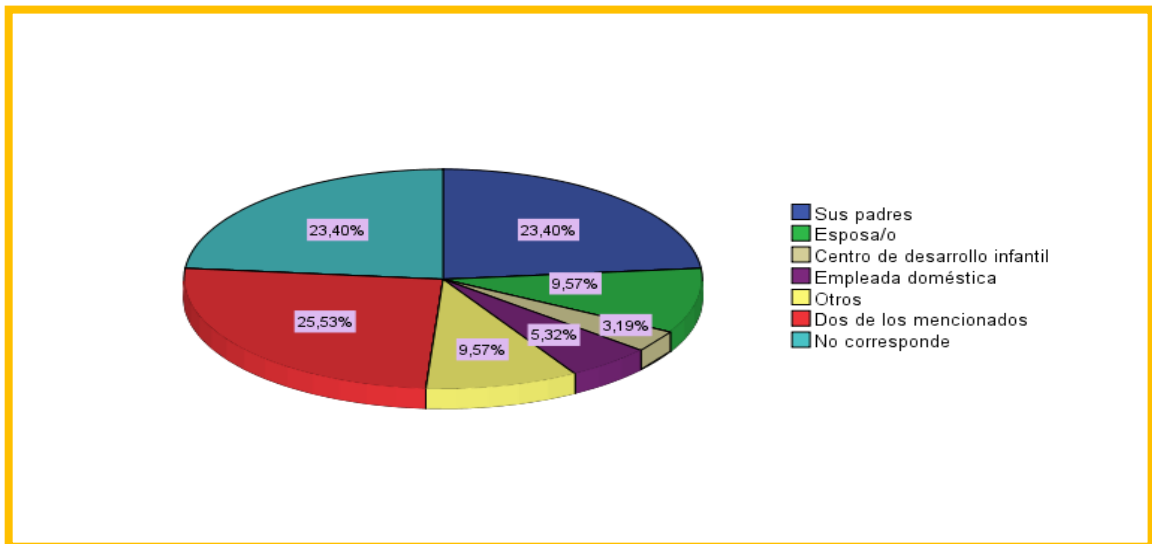
cree que el trabajo le impide establecer un vínculo adecuado con sus hijos. La sobrecarga laboral les impide a los profesionales que también son padres de familia dedicar el tiempo necesario al cuidado y conocer las necesidades físicas y psicológicas de sus hijos, el estrés impide o anula la posibilidad de mantener una relación sana y armónica con los hijos para lo cual es importante destacar que el tiempo que comparten los padres con los hijos debe ser de calidad debe existir una comunicación efectiva demostrando interés por las actividades que realizan los niños en el transcurso del día, la vida escolar y las repercusiones emocionales que esta genera.

**Tabla 28:** En el caso de tener hijos, ¿Quién cuida de ellos cuando Ud. labora?

Indicador	Frecuencia	Porcentaje
Sus padres	22	23,4
Esposa/o	9	9,6
Centro de desarrollo infantil	3	3,2
Empleada doméstica	5	5,3
Otros	9	9,6
Dos de los mencionados	24	25,5
No corresponde	22	23,4
Total	94	100,0

**Fuente:** Encuesta.

**Elaborado por:** Genny Miranda y Yuli Romo.



**Ilustración 26:** En el caso de tener hijos, ¿Quién cuida de ellos cuando Ud. labora?

**Fuente:** Encuesta.

**Elaborado por:** Genny Miranda y Yuli Romo.

### Análisis

Según la encuesta realizada a los profesionales de enfermería es posible evidenciar que un alto porcentaje tienen que dejar a los hijos al cuidado de sus padres en las horas laborales, situación que es muy favorable ya que esto

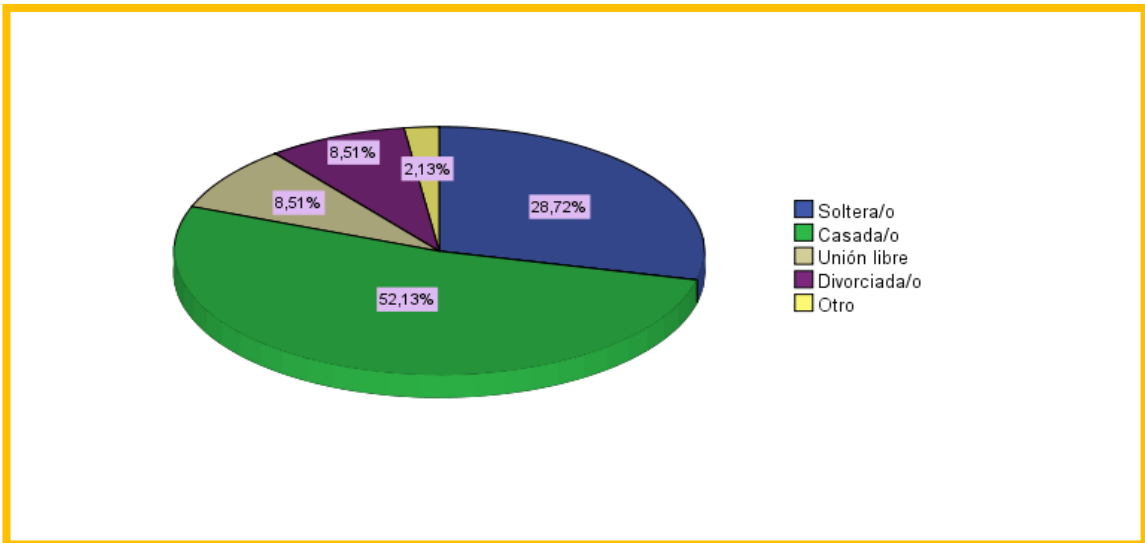
genera confianza y tranquilidad, un menor porcentaje, menciona que la responsabilidad del cuidado de los hijos puede ser asignada a los padres, familiares, o a lugares de cuidado infantil como los CDI (Centro de desarrollo infantil) o instituciones educativas incluso en ocasiones se puede necesitar de dos alternativas de cuidado según las necesidades de los niños.

**Tabla 29:** ¿Cuál es su estado civil?

Indicador	Frecuencia	Porcentaje
Soltera/o	27	28,7
Casada/o	49	52,1
Unión libre	8	8,5
Divorciada/o	8	8,5
Otro	2	2,1
Total	94	100,0

**Fuente:** Encuesta.

**Elaborado por:** Genny Miranda y Yuli Romo.



**Ilustración 27:** ¿Cuál es su estado civil?

**Fuente:** Encuesta.

**Elaborado por:** Genny Miranda y Yuli Romo.

### Análisis

Según los datos obtenidos en las encuestas realizadas a los licenciados y licenciadas en enfermería, podemos evidenciar que la mayoría están casados, analizando este factor, entendemos que el matrimonio permite a las personas que desean compartir sus vidas establecer un vínculo duradero en el cual se va

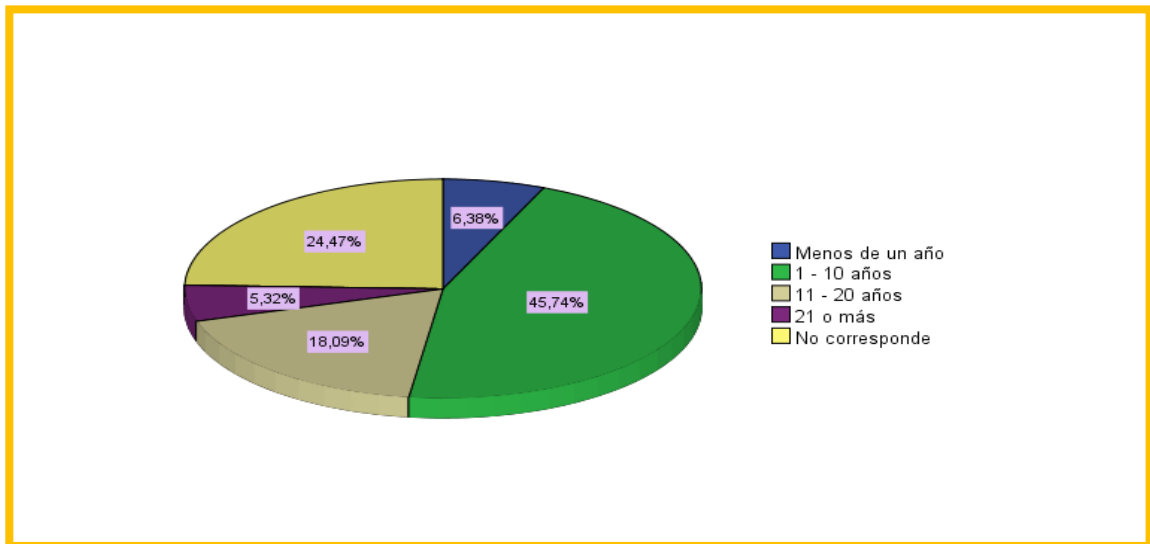
crear un compromiso que debe permanecer a pesar de los momentos difíciles, los esposos deben contar con la capacidad de entender la necesidades del otro, ayudarle a realizarse como profesional comprendiendo las exigencias del trabajo de esta manera un hogar permanece estable y por medio del dialogo y la comunicación se puede solucionar los inconvenientes.

**Tabla 30:** Si usted actualmente tiene una relación de pareja, ¿Cuánto tiempo de relación lleva con su pareja?

Indicador	Frecuencia	Porcentaje
Menos de un año	6	6,4
1 - 10 años	43	45,7
11 - 20 años	17	18,1
21 o más	5	5,3
No corresponde	23	24,5
Total	94	100,0

**Fuente:** Encuesta.

**Elaborado por:** Genny Miranda y Yuli Romo.



**Ilustración 28:** Si usted actualmente tiene una relación de pareja, ¿Cuánto tiempo de relación lleva con su pareja?

**Fuente:** Encuesta.

**Elaborado por:** Genny Miranda y Yuli Romo.

### Análisis

La mayoría de profesionales encuestados respondieron que el tiempo de relación con su pareja es de 1 a 10 años, un menor porcentaje de 11 a 20 años.

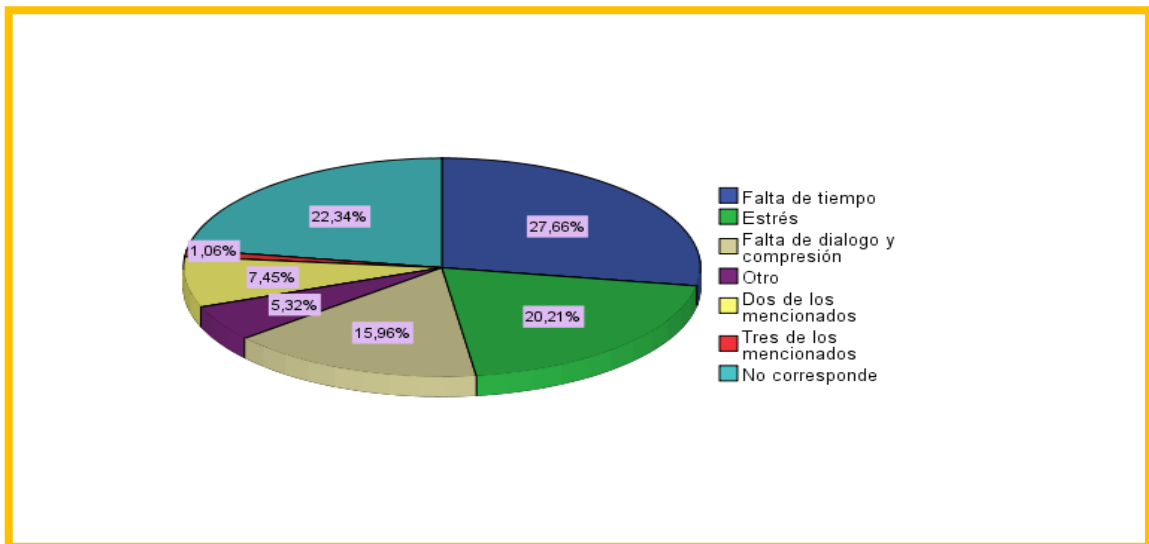
Por lo cual podemos analizar que los profesionales buscan mantener un vínculo afectivo estable y que su pareja comprenda las características y exigencias del trabajo de enfermería, para esto es importante mantener un dialogo efectivo donde se hable de las situaciones vividas diariamente y dedicar tiempo de calidad a la relación de pareja.

**Tabla 31:** Sí usted actualmente tiene una relación de pareja, ¿Cuál es la principal causa de conflicto?

Indicador	Frecuencia	Porcentaje
Falta de tiempo	26	27,7
Estrés	19	20,2
Falta de diálogo y comprensión	15	16,0
Otro	5	5,3
Dos de los mencionados	7	7,4
Tres de los mencionados	1	1,1
No corresponde	21	22,3
Total	94	100,0

**Fuente:** Encuesta.

**Elaborado por:** Genny Miranda y Yuli Romo.



**Ilustración 29:** Sí usted actualmente tiene una relación de pareja, ¿Cuál es la principal causa de conflicto?

**Fuente:** Encuesta.

**Elaborado por:** Genny Miranda y Yuli Romo.

Análisis:

Los profesionales encuestados manifiestan que la principal causa de conflicto



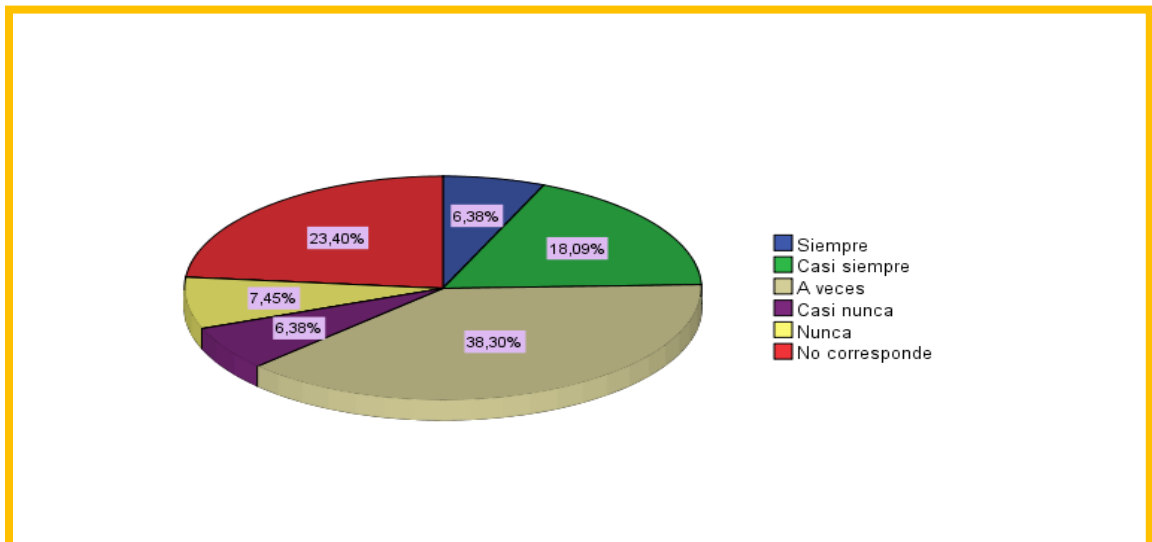
con su pareja es la falta de tiempo y el estrés es la segunda causa más frecuente, las exigencias del trabajo para los enfermeros y enfermeras constituyen muchos factores entre ellos el tiempo ya que las jornadas laborales son extensas, debiendo alejarse del hogar aproximadamente 12 horas, convirtiéndose en una situación muy negativa cuando el hecho de tener una pareja implica compartir tiempo juntos; el estrés que deja la responsabilidad de trabajar con vidas humana en ocasiones con personal escaso, pueden generar conflicto o falta de entendimiento con la pareja.

**Tabla 32:** Sí usted actualmente tiene una relación de pareja, ¿Los horarios laborales traen problemas con su pareja?

Indicador	Frecuencia	Porcentaje
Siempre	6	6,4
Casi siempre	17	18,1
A veces	36	38,3
Casi nunca	6	6,4
Nunca	7	7,4
No corresponde	22	23,4
Total	94	100,0

**Fuente:** Encuesta.

**Elaborado por:** Genny Miranda y Yuli Romo.



**Ilustración 30:** Sí usted actualmente tiene una relación de pareja, ¿Los horarios laborales traen problemas con su pareja?

**Fuente:** Encuesta.

**Elaborado por:** Genny Miranda y Yuli Romo.

### Análisis

La encuesta realizada permite evidenciar que los horarios laborales afectan la estabilidad de pareja, ya que los turnos demandan ausentarse del hogar por

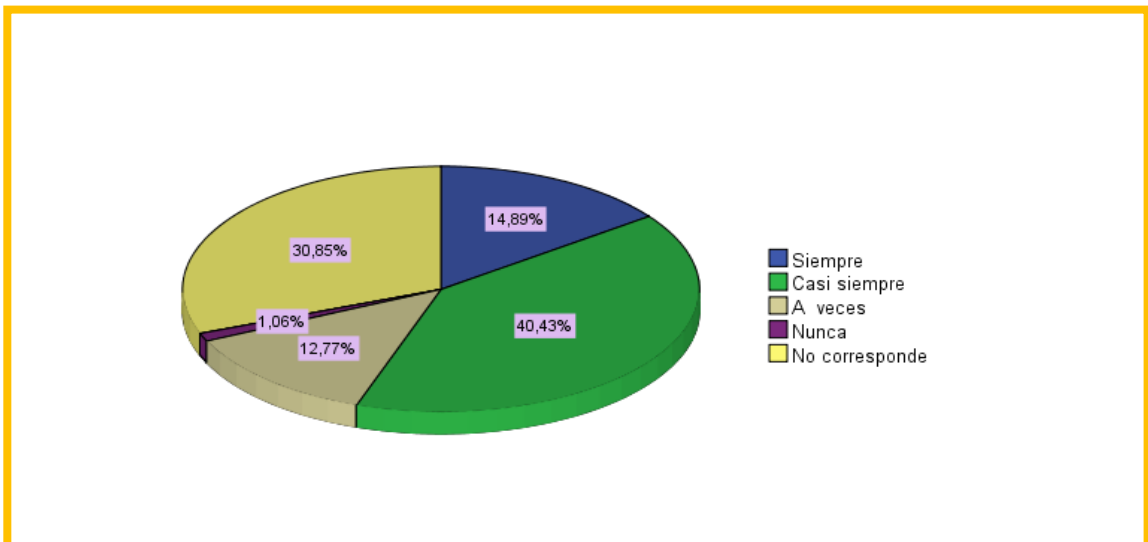
jornadas largas dificultando que la relación de pareja sea duradera y estable. Y esta falta de estabilidad genera conflictos e inclusive rupturas que generan muchos sentimientos de derrota y tristeza, es muy difícil imaginarse como vive su situación laboral el personal de enfermería y las exigencias propias de la profesión, por esta razón la existencia de estos factores pueden convertirse en causa de discusiones y conflictos que solo con paciencia, respeto y amor se los podrá sobrellevar.

**Tabla 33:** Sí usted actualmente tiene una relación de pareja, ¿Cree Ud. que su pareja comprende las condiciones y características de su trabajo?

Indicador	Frecuencia	Porcentaje
Siempre	14	14,9
Casi siempre	38	40,4
A veces	12	12,8
Nunca	1	1,1
No corresponde	29	30,9
Total	94	100,0

**Fuente:** Encuesta.

**Elaborado por:** Genny Miranda y Yuli Romo.



**Ilustración 31:** Sí usted actualmente tiene una relación de pareja, ¿Cree Ud. que su pareja comprende las condiciones y características de su trabajo?

**Fuente:** Encuesta.

**Elaborado por:** Genny Miranda y Yuli Romo.

## Análisis

El mayor porcentaje del total de los profesionales encuestados considera que su pareja comprende las exigencias de su trabajo, aunque factores como el

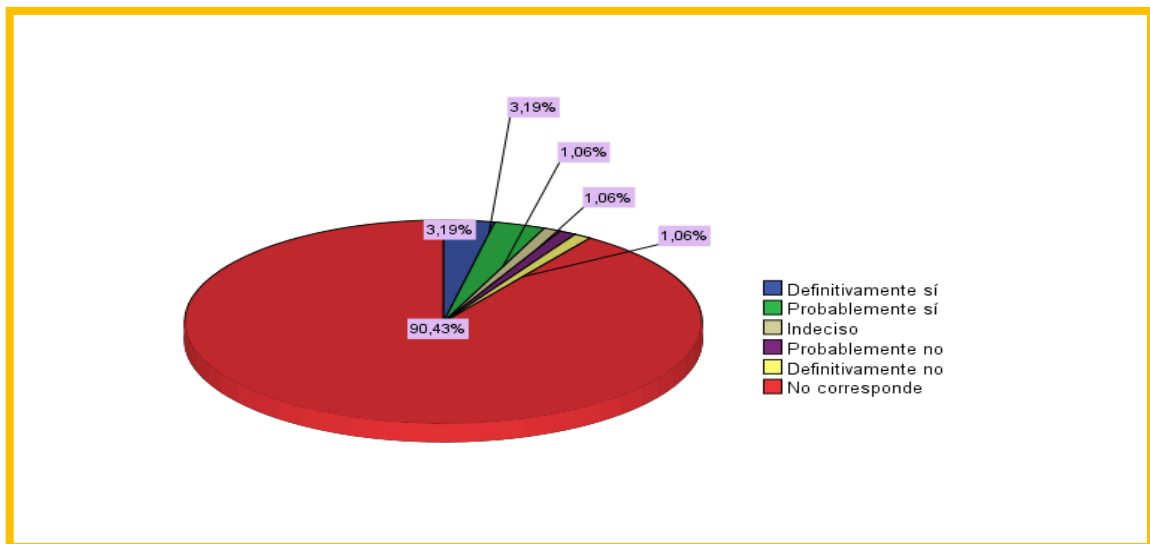
tiempo y el estrés afectan la convivencia y la estabilidad emocional; estos inconvenientes son más frecuentes en enfermeras del área hospitalaria o por las exigencias de los turnos rotativos y la complejidad de los casos atendidos.

**Tabla 34:** Si Ud. está divorciado (a) ¿Considera que las exigencias de su profesión fueron el motivo para que se de esta situación?

Indicador	Frecuencia	Porcentaje
Definitivamente sí	3	3,2
Probablemente sí	3	3,2
Indeciso	1	1,1
Probablemente no	1	1,1
Definitivamente no	1	1,1
No corresponde	85	90,4
Total	94	100,0

**Fuente:** Encuesta.

**Elaborado por:** Genny Miranda y Yuli Romo.



**Ilustración 32:** Si Ud. está divorciado (a) ¿Considera que las exigencias de su profesión fueron el motivo para que se de esta situación?

**Fuente:** Encuesta.

**Elaborado por:** Genny Miranda y Yuli Romo.

## Análisis

Según los resultados obtenidos podemos observar que definitivamente las exigencias del trabajo de enfermería generan dificultades en las relaciones

afectivas aunque este no es un factor determinante, un gran porcentaje afirma que los conflictos en una relación de pareja no se deben exclusivamente al trabajo sino a otros problemas intrafamiliares.

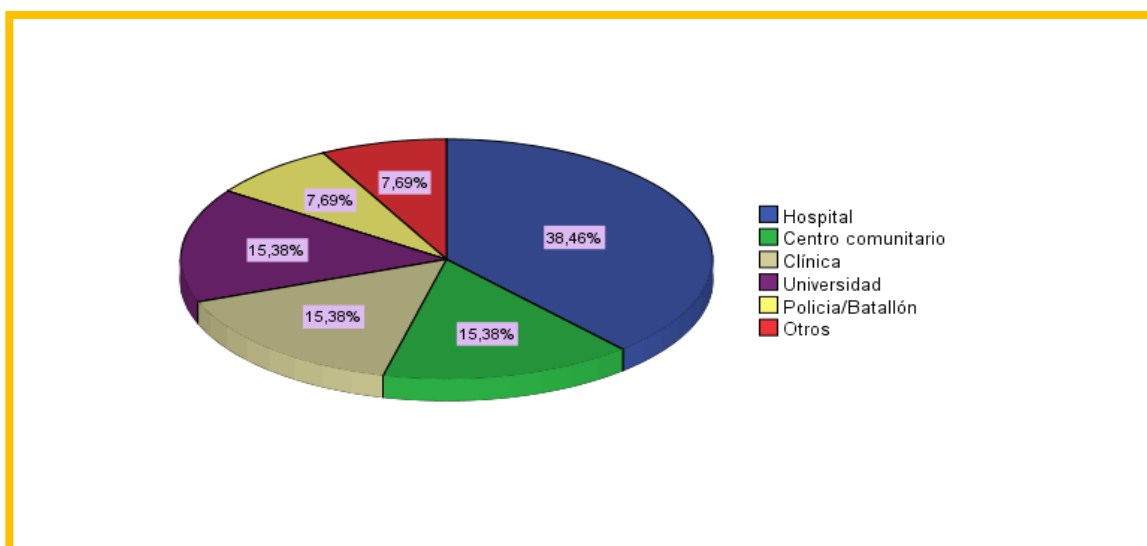
## Encuesta dos: (Dirigida a Jefes inmediatos)

**Tabla 35:** Elija el área donde labora.

Indicador	Frecuencia	Porcentaje
Hospital	5	38,5
Centro comunitario	2	15,4
Clínica	2	15,4
Universidad	2	15,4
Policía/Batallón	1	7,7
Otros	1	7,7
Total	13	100,0

**Fuente:** Encuesta.

**Elaborado por:** Genny Miranda y Yuli Romo.



**Ilustración 33:** Elija el área donde labora.

**Fuente:** Encuesta.

**Elaborado por:** Genny Miranda y Yuli Romo.

**Análisis:**

Los resultados de la encuesta muestran que los jefes inmediatos, en su mayoría, laboran en el hospital, como se describía anteriormente, debido al



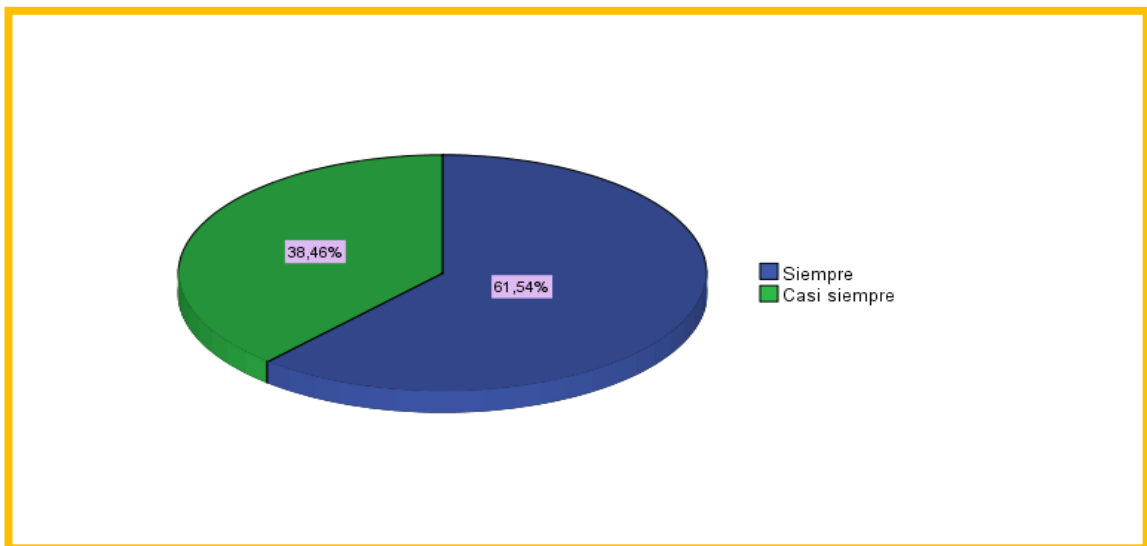
gran número de licenciadas/os de enfermería que aquí laboran, cabe mencionar que en la ciudad de Tulcán, el hospital es el área donde más licenciadas/os en enfermería son contratados.

**Tabla 36:** ¿Los horarios establecidos son acordes a la normativa laboral?

Indicador	Frecuencia	Porcentaje
Siempre	8	61,5
Casi siempre	5	38,5
Total	13	100,0

**Fuente:** Encuesta.

**Elaborado por:** Genny Miranda y Yuli Romo.



**Ilustración 34:** ¿Los horarios establecidos son acordes a la normativa laboral?

**Fuente:** Encuesta.

**Elaborado por:** Genny Miranda y Yuli Romo.

Análisis:

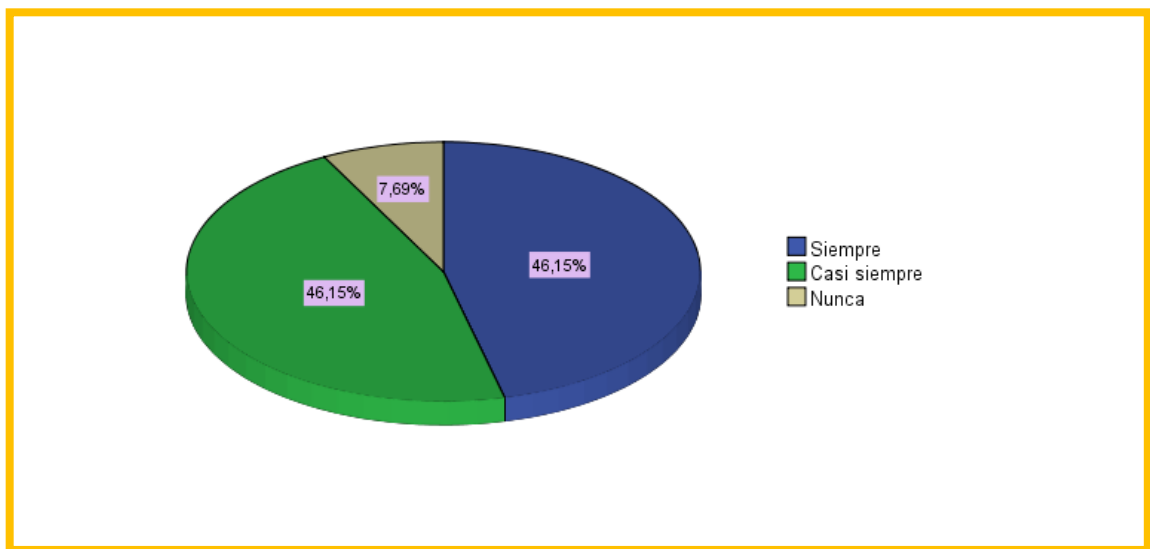
La encuesta realizada a jefes inmediatos, muestran que siempre los horarios se establecen de acuerdo a una normativa, en este caso será la LOSEP (Ley Orgánica del Servidor Público), que indica que se trabajará 40 horas semanalmente, pero son los jefes inmediatos quienes determinan los turnos de cada trabajador, esperando ser equitativos con todos.

**Tabla 37:** ¿Considera Ud. que las funciones que realiza el personal de enfermería están acordes a su área de trabajo?

Indicador	Frecuencia	Porcentaje
Siempre	6	46,2
Casi siempre	6	46,2
Nunca	1	7,7
Total	13	100,0

**Fuente:** Encuesta.

**Elaborado por:** Genny Miranda y Yuli Romo.



**Ilustración 35:** ¿Considera Ud. que las funciones que realiza el personal de enfermería están acordes a su área de trabajo?

**Fuente:** Encuesta.

**Elaborado por:** Genny Miranda y Yuli Romo.

Análisis:

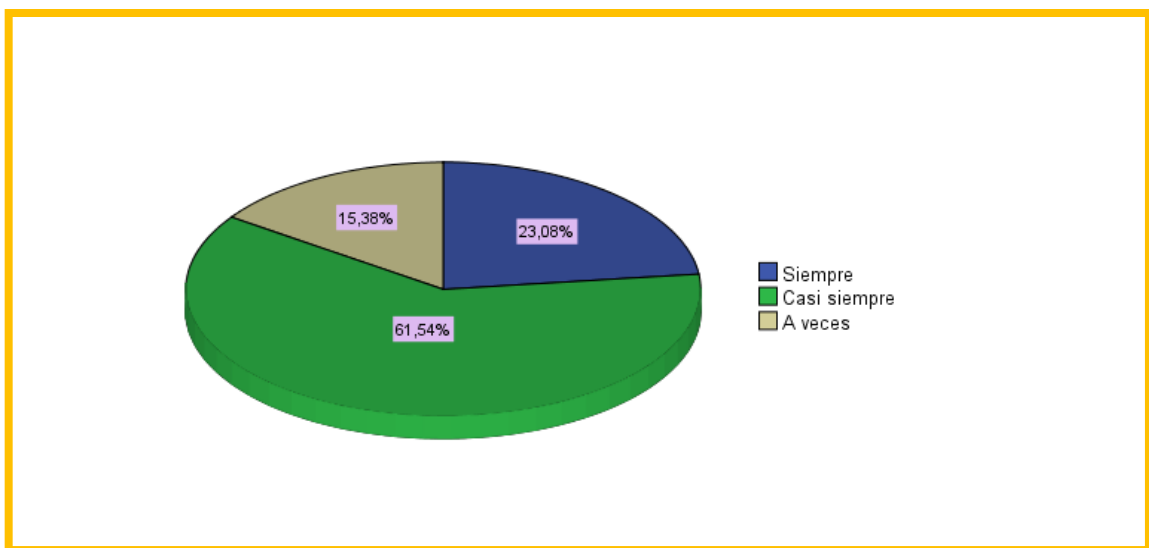
De las personas encuestadas, se evidencia que en igual porcentaje, respondieron que siempre y casi siempre los profesionales de enfermería realizan las funciones de acuerdo al área donde laboran, lo que concuerda con las respuestas dadas por las licenciadas/os en enfermería encuestados.

**Tabla 38:** ¿Cree Ud. que existe satisfacción laboral por parte de las enfermeras/os que laboran en esta área?

Indicador	Frecuencia	Porcentaje
Siempre	3	23,1
Casi siempre	8	61,5
A veces	2	15,4
Total	13	100,0

**Fuente:** Encuesta.

**Elaborado por:** Genny Miranda y Yuli Romo.



**Ilustración 36:** ¿Cree Ud. que existe satisfacción laboral por parte de las enfermeras/os que laboran en esta área?

**Fuente:** Encuesta.

**Elaborado por:** Genny Miranda y Yuli Romo.

**Análisis:**

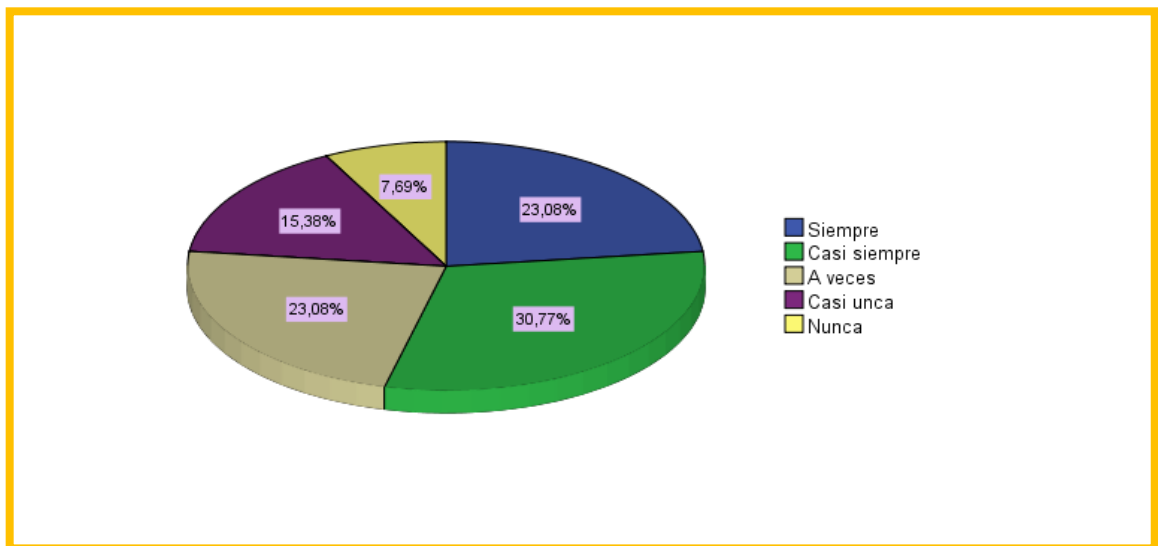
Las respuestas obtenidas por los jefes inmediatos encuestados indican que los trabajadores a su cargo casi siempre se encuentran satisfechos por el trabajo que realizan, lo que indica que todas las actividades laborales que realizan son adecuadas y propias de su profesión.

**Tabla 39:** ¿Piensa Ud. que el número de enfermeras es acorde a las necesidades del área de trabajo?

Indicador	Frecuencia	Porcentaje
Siempre	3	23,1
Casi siempre	4	30,8
A veces	3	23,1
Casi nunca	2	15,4
Nunca	1	7,7
Total	13	100,0

**Fuente:** Encuesta.

**Elaborado por:** Genny Miranda y Yuli Romo.



**Ilustración 37:** ¿Piensa Ud. que el número de enfermeras es acorde a las necesidades del área de trabajo?

**Fuente:** Encuesta.

**Elaborado por:** Genny Miranda y Yuli Romo.

**Análisis:**

Del total de los jefes inmediatos encuestados, la mayoría respondieron que casi siempre el número de enfermeras están acorde a las necesidades del área, lo que se asemeja a las respuestas dadas por las licenciadas y licenciados en

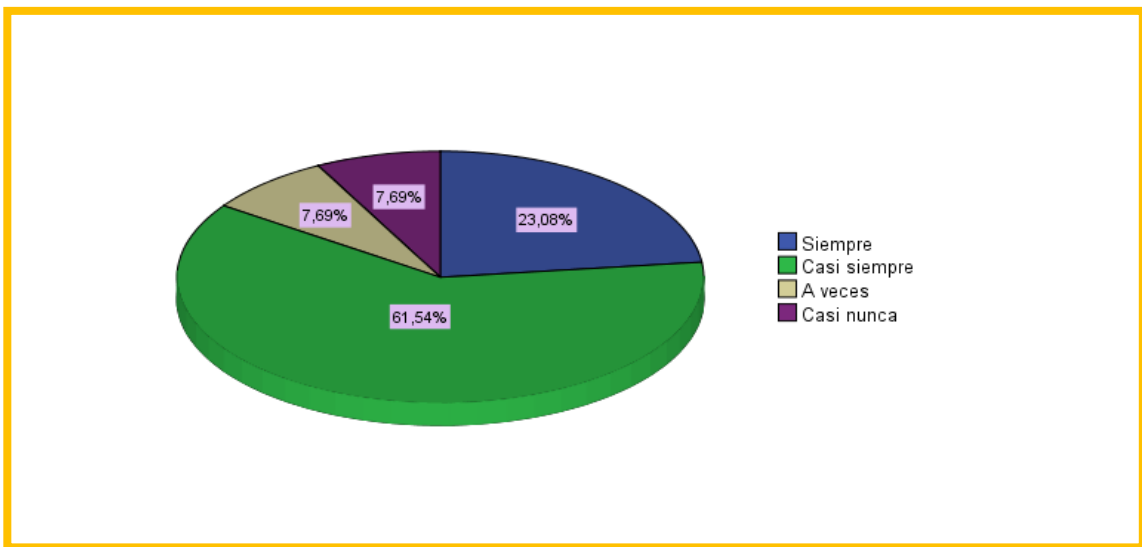
enfermería, pero se debe tener en cuenta que un número prudente de enfermeras/os respondieron que casi nunca y nunca el número de trabajadores es acorde al área de trabajo, razón por la cual, puede existir una discrepancia entre lo que piensan los jefes inmediatos y las enfermeras y enfermeros que son quienes trabajan directamente con los pacientes/ estudiantes/ clientes.

**Tabla 40:** ¿Las relaciones laborales en el área de trabajo son adecuadas?

Indicador	Frecuencia	Porcentaje
Siempre	3	23,1
Casi siempre	8	61,5
A veces	1	7,7
Casi nunca	1	7,7
Total	13	100,0

**Fuente:** Encuesta.

**Elaborado por:** Genny Miranda y Yuli Romo.



**Ilustración 38:** ¿Las relaciones laborales en el área de trabajo son adecuadas?

**Fuente:** Encuesta.

**Elaborado por:** Genny Miranda y Yuli Romo.

Análisis:

Los resultados obtenidos evidencian que las relaciones laborales, casi siempre son adecuadas es decir que no existe conflicto, malos entendidos o por lo contrario si existen conflictos o inconvenientes las formas de solucionarlos elegidas dan muy buenos resultados esto se asemeja con las respuestas

emitidas por los profesionales encuestados, que afirman que sus relaciones laborales son buenas y excelentes.

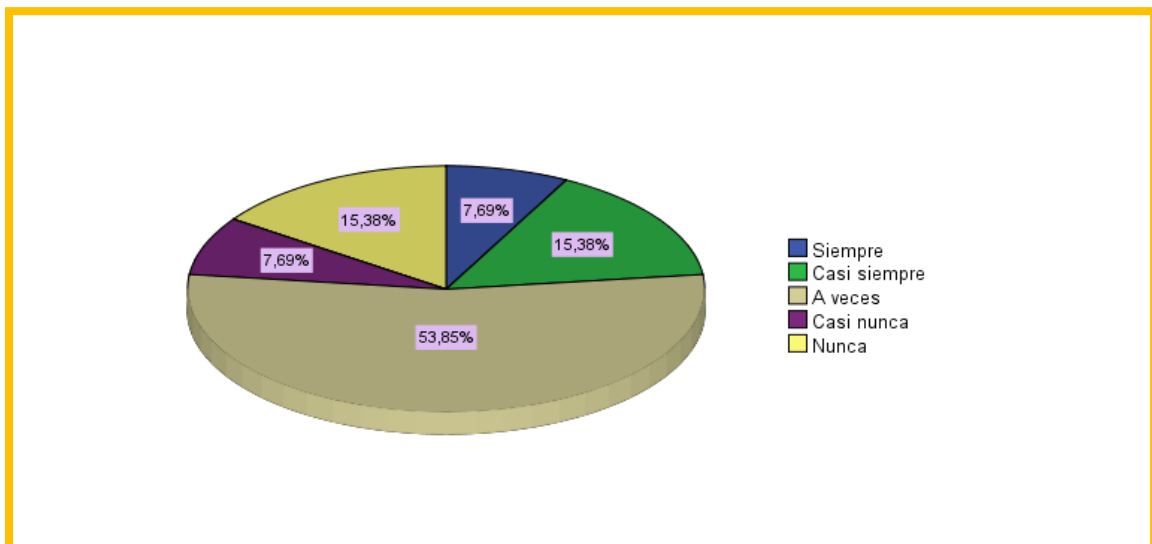


**Tabla 41:** ¿En el área de trabajo, se realiza actividades recreativas u otras actividades que favorezcan las relaciones interpersonales?

Indicador	Frecuencia	Porcentaje
Siempre	1	7,7
Casi siempre	2	15,4
A veces	7	53,8
Casi nunca	1	7,7
Nunca	2	15,4
Total	13	100,0

**Fuente:** Encuesta.

**Elaborado por:** Genny Miranda y Yuli Romo.



**Ilustración 39:** ¿En el área de trabajo, se realiza actividades recreativas u otras actividades que favorezcan las relaciones interpersonales?

**Fuente:** Encuesta.

**Elaborado por:** Genny Miranda y Yuli Romo.

Análisis:

En el gráfico se puede observar que la mayoría de jefes inmediatos encuestados, responden que a veces se realizan actividades recreativas u otras actividades que favorecen las relaciones interpersonales, respuesta que se

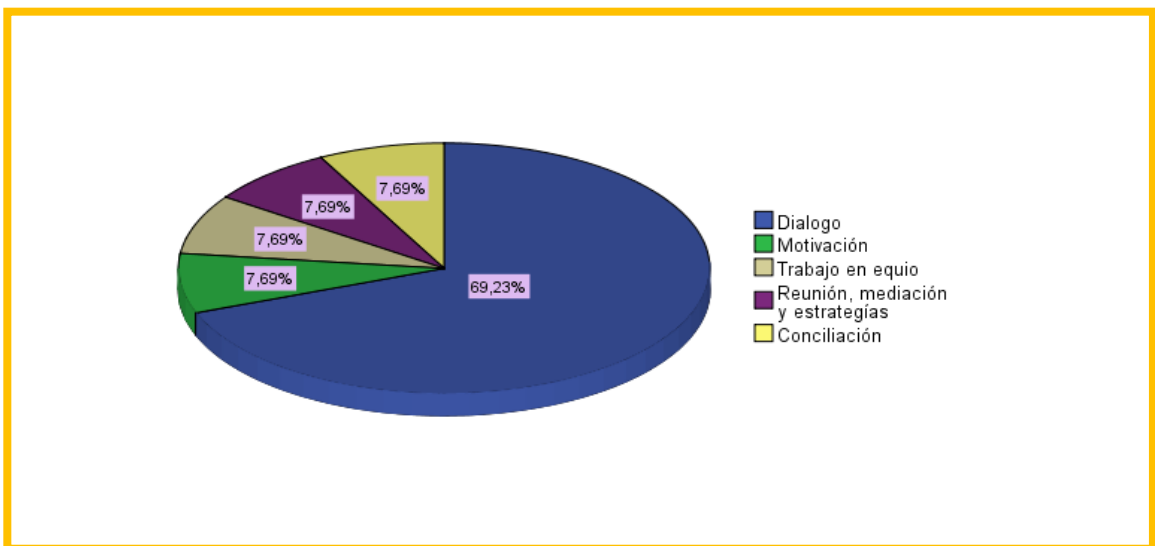
asemeja a la emitida por los profesionales encuestados, y que puede ser una fuente para entrar en la monotonía del trabajo o al estrés laboral.

**Tabla 42:** En el caso de existir conflicto en el área de trabajo, ¿cómo lo soluciona?

Indicador	Frecuencia	Porcentaje
Dialogo	9	69,2
Motivación	1	7,7
Trabajo en equipo	1	7,7
Reunión, mediación y estrategias	1	7,7
Conciliación	1	7,7
Total	13	100,0

**Fuente:** Encuesta.

**Elaborado por:** Genny Miranda y Yuli Romo.



**Ilustración 40:** En el caso de existir conflicto en el área de trabajo, ¿cómo lo soluciona?

**Fuente:** Encuesta.

**Elaborado por:** Genny Miranda y Yuli Romo.

**Análisis:**

De acuerdo a las respuestas emitidas por las personas a las que se les realizó esta encuesta; la mayoría, utilizan el dialogo como medio efectivo para solucionar los conflictos que pueden existir en el área de trabajo respuesta que se asemeja con la emitida por los profesionales a su cargo, y que siempre

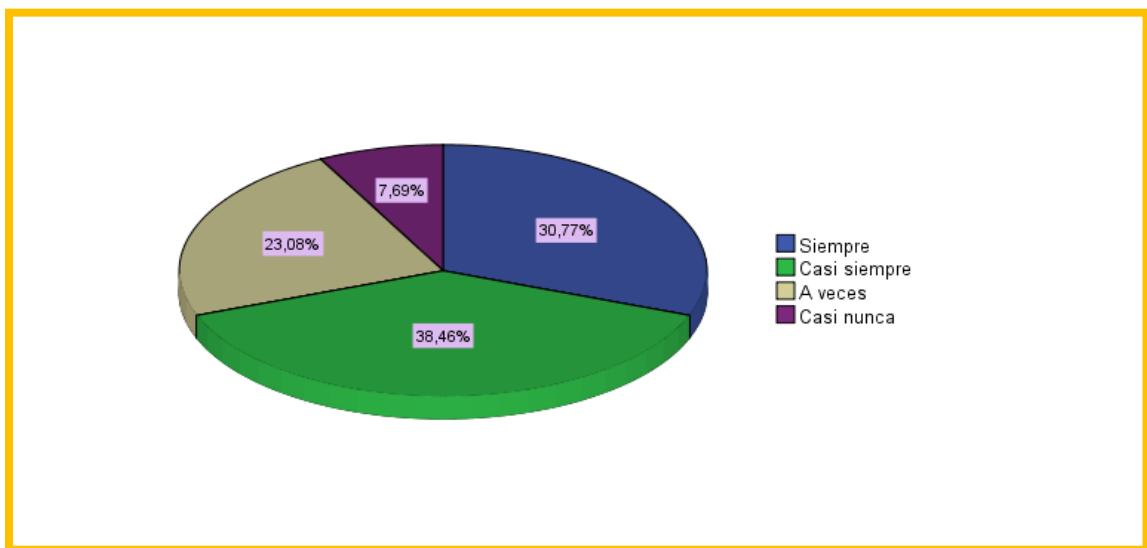
buscan dialogar para evitar más conflictos o mal entendidos.

**Tabla 43:** ¿Considera que el trabajo de enfermería genera estrés?

Indicador	Frecuencia	Porcentaje
Siempre	4	30,8
Casi siempre	5	38,5
A veces	3	23,1
Casi nunca	1	7,7
Total	13	100,0

**Fuente:** Encuesta.

**Elaborado por:** Genny Miranda y Yuli Romo.



**Ilustración 41:** ¿Considera que el trabajo de enfermería genera estrés?

**Fuente:** Encuesta.

**Elaborado por:** Genny Miranda y Yuli Romo.

Análisis:

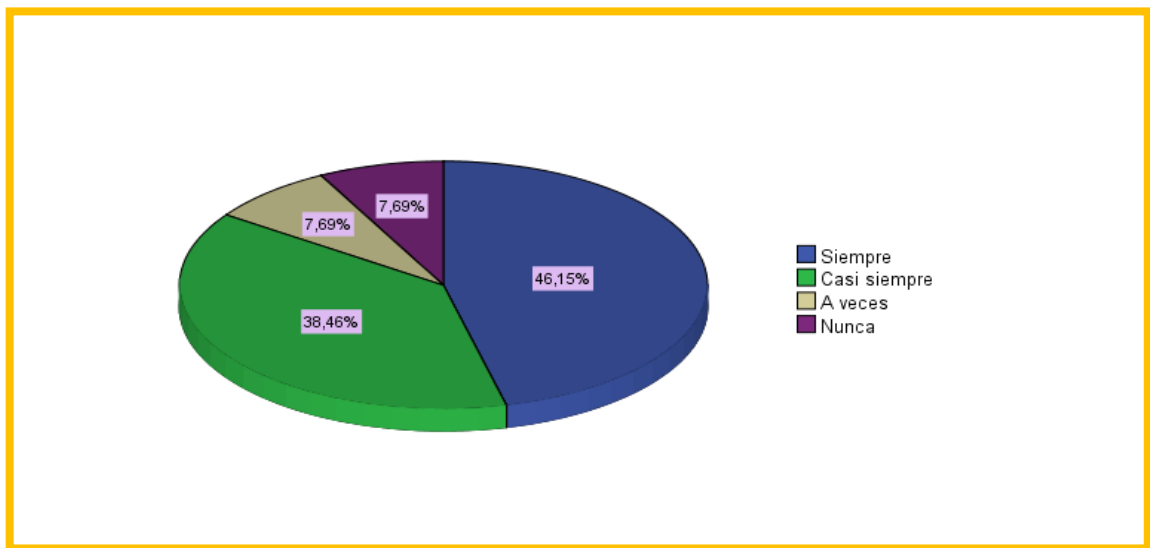
Las respuestas emitidas por los encuestados deducen que siempre y casi siempre el trabajo de enfermería genera estrés, el mismo que puede ser debido a la carga de trabajo, horario, conflictos internos o externos al trabajo, y todo esto puede ser un factor influyente para que la enfermera/o tienda a desarrollar problemas en su área laboral, con su familia o pareja.

**Tabla 44:** ¿Cree Ud. que el estrés afecta las relaciones interpersonales de la enfermera?

Indicador	Frecuencia	Porcentaje
Siempre	6	46,2
Casi siempre	5	38,5
A veces	1	7,7
Nunca	1	7,7
Total	13	100,0

Fuente: Encuesta.

Elaborado por: Genny Miranda y Yuli Romo.



**Ilustración 42:** ¿Cree Ud. que el estrés afecta las relaciones interpersonales de la enfermera?

Fuente: Encuesta.

Elaborado por: Genny Miranda y Yuli Romo.

Análisis:

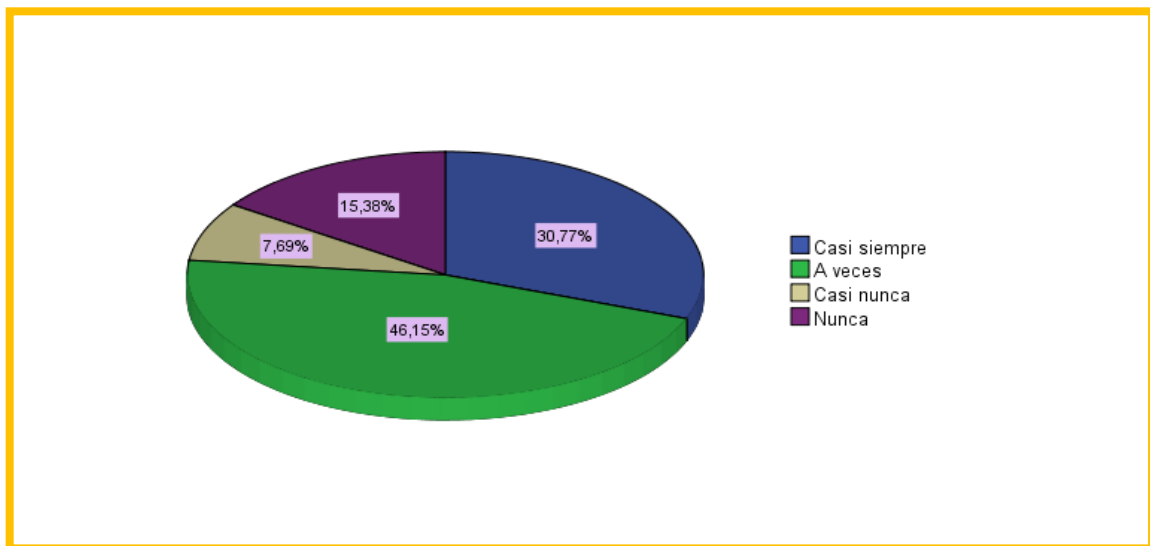
Las respuestas emitidas por los encuestados deducen que siempre y casi siempre el estrés generado por el trabajo trae problemas al relacionarse, en su ámbito laboral y también en el familiar provocando inestabilidad afectiva.

**Tabla 45:** ¿Piensa usted que los conflictos intrafamiliares se deben a la responsabilidad laboral de enfermería?

Indicador	Frecuencia	Porcentaje
Casi siempre	4	30,8
A veces	6	46,2
Casi nunca	1	7,7
Nunca	2	15,4
Total	13	100,0

**Fuente:** Encuesta.

**Elaborado por:** Genny Miranda y Yuli Romo.



**Ilustración 43:** ¿Piensa usted que los conflictos intrafamiliares se deben a la responsabilidad laboral de enfermería?

**Fuente:** Encuesta.

**Elaborado por:** Genny Miranda y Yuli Romo.

Análisis:

Según los resultados obtenidos se puede deducir que un alto porcentaje de los jefes inmediatos encuestados, consideran que a veces la responsabilidad laboral de las enfermeras y enfermeros afecta la vida familiar, un menor

porcentaje afirma que casi siempre las características del trabajo de enfermería son causa de conflicto e inestabilidad familiar, lo que puede ser debido a horarios, los mismos que alejan a la enfermera/o de su familia, la complejidad de su profesión, por las diferentes actividades que debe realizar y el número de personas con las que debe tratar, que pueden hacer que entre en un estado de estrés o cansancio emocional.

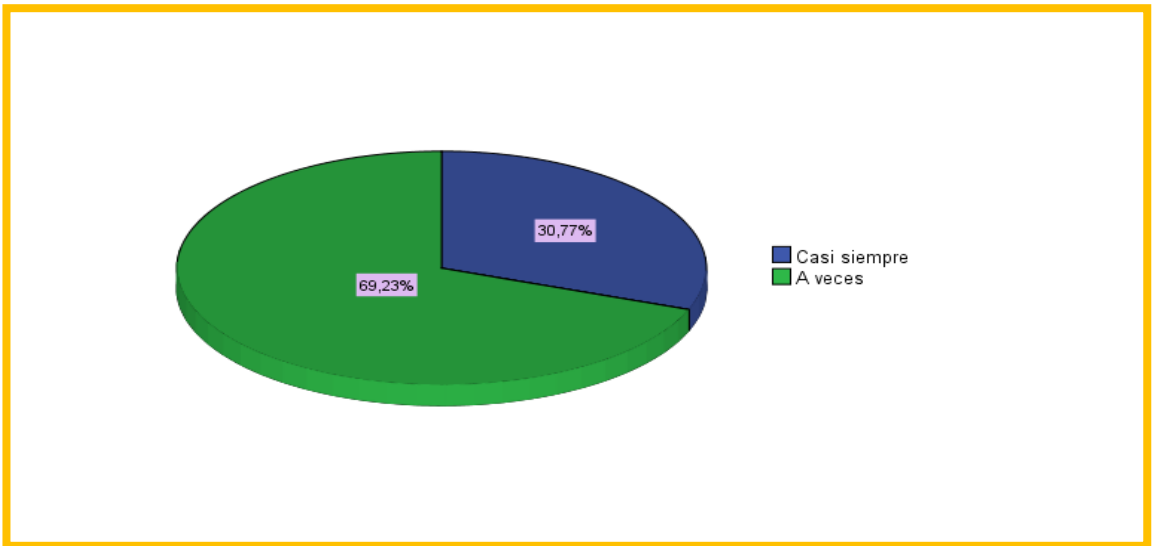


**Tabla 46:** ¿Considera Ud. que la enfermera dedica el tiempo suficiente a la familia?

Indicador	Frecuencia	Porcentaje
Casi siempre	4	30,8
A veces	9	69,2
Total	13	100,0

**Fuente:** Encuesta.

**Elaborado por:** Genny Miranda y Yuli Romo.



**Ilustración 44:** ¿Considera Ud. que la enfermera dedica el tiempo suficiente a la familia?

**Fuente:** Encuesta.

**Elaborado por:** Genny Miranda y Yuli Romo.

Análisis:

Según los resultados obtenidos, la mayoría considera que a veces los horarios laborales no le permiten a la enfermera/o compartir el tiempo necesario con su familia, un porcentaje menor, considera que las jornadas laborales casi siempre son un inconveniente para tener una relación familiar adecuada y poderle dedicar el tiempo necesario a la familia, respuestas que se asemeja con las

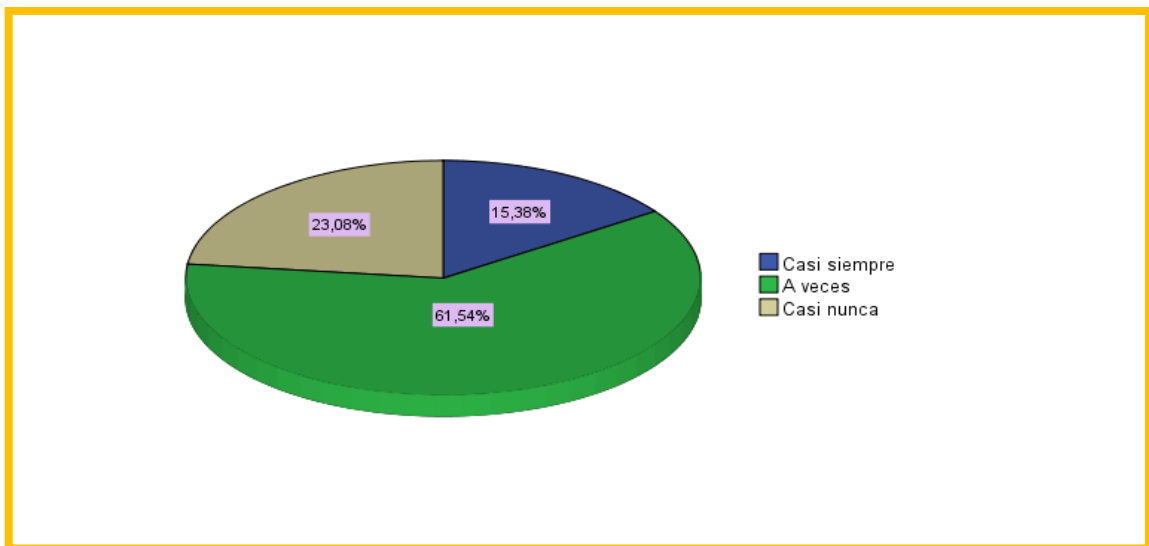
obtenidas por las licenciadas/os en enfermería quienes en su mayoría respondieron que a veces la falta de tiempo influye en su vida familiar, puesto que no dedican el suficiente a los mismos.

**Tabla 47:** ¿Cree usted que el personal de enfermería, que tiene hijos, dedica el tiempo suficiente al cuidado de ellos?

Indicador	Frecuencia	Porcentaje
Casi siempre	2	15,4
A veces	8	61,5
Casi nunca	3	23,1
Total	13	100,0

**Fuente:** Encuesta.

**Elaborado por:** Genny Miranda y Yuli Romo.



**Ilustración 45:** ¿Cree usted que el personal de enfermería, que tiene hijos, dedica el tiempo suficiente al cuidado de ellos?

**Fuente:** Encuesta.

**Elaborado por:** Genny Miranda y Yuli Romo.

Análisis:

De acuerdo a los datos recolectados de las encuestas dirigida a los jefes inmediatos de las licenciadas y licenciados en enfermería, se puede evidenciar que a veces el tiempo es un factor que impide dedicarse a cabalidad al cuidado y la crianza de los hijos, puesto que la enfermera/o está dedicada a su trabajo y

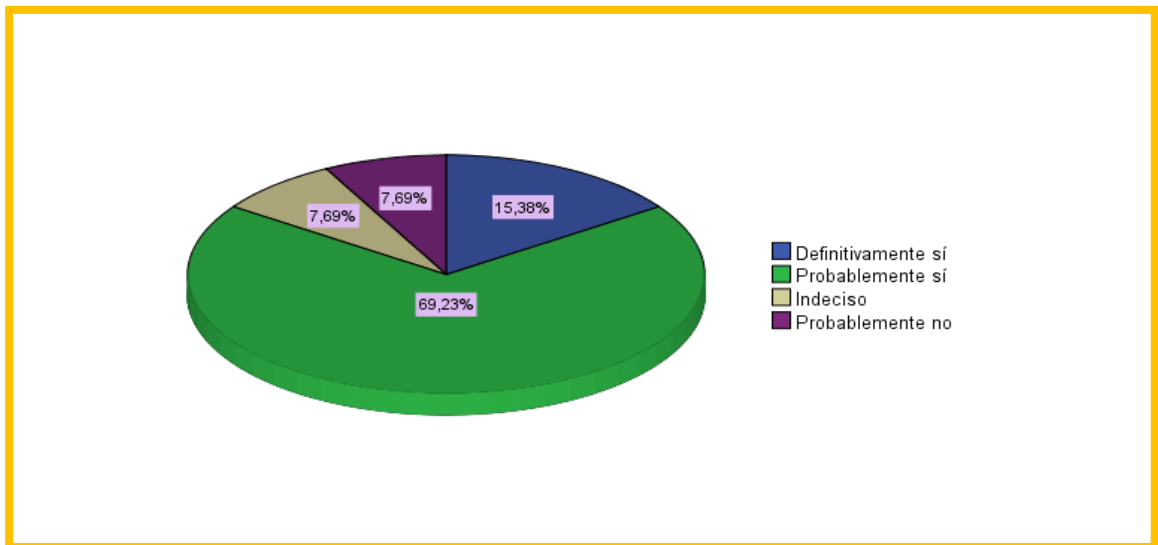
aunque las horas laborales no son extensas, su trabajo hace que pierda momentos importantes con ellos.

**Tabla 48:** ¿Considera Ud. que las exigencias del trabajo de enfermería afectan la relación con la pareja?

Indicador	Frecuencia	Porcentaje
Definitivamente sí	2	15,4
Probablemente sí	9	69,2
Indeciso	1	7,7
Probablemente no	1	7,7
Total	13	100,0

**Fuente:** Encuesta.

**Elaborado por:** Genny Miranda y Yuli Romo.



**Ilustración 46:** ¿Considera Ud. que las exigencias del trabajo de enfermería afectan la relación con la pareja?

**Fuente:** Encuesta.

**Elaborado por:** Genny Miranda y Yuli Romo.

**Análisis:**

Según las respuestas emitidas por los profesionales encuestados, el mayor porcentaje piensan que las exigencias del trabajo de enfermería probablemente sí son un inconveniente para tener una relación armónica de pareja, en un menor porcentaje, creen que definitivamente sí, la situación laboral afecta la

estabilidad con la pareja, puesto que la enfermera aunque esta comunicada con su pareja, se aleja del mismo/a o su propio trabajo hace que se sienta agotada física y emocionalmente para poder relacionarse como debería.

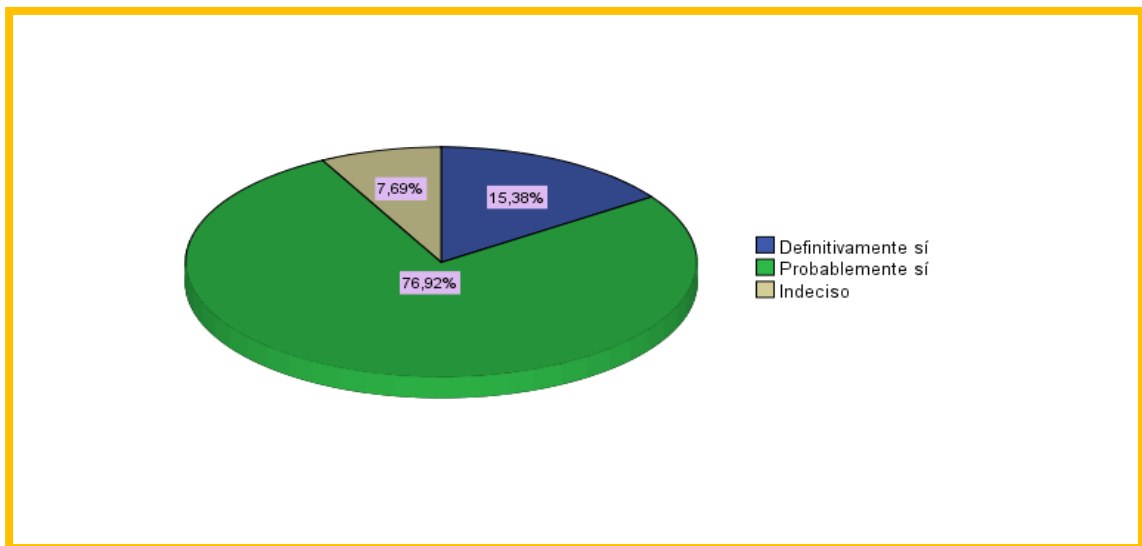
.

**Tabla 49:** ¿Cree Ud. que el tiempo que demanda el trabajo de enfermera/o impide mantener una relación armónica de pareja?

Indicador	Frecuencia	Porcentaje
Definitivamente sí	2	15,4
Probablemente sí	10	76,9
Indeciso	1	7,7
Total	13	100,0

**Fuente:** Encuesta.

**Elaborado por:** Genny Miranda y Yuli Romo.



**Ilustración 47:** ¿Cree Ud. que el tiempo que demanda el trabajo de enfermera/o impide mantener una relación armónica de pareja?

**Fuente:** Encuesta.

**Elaborado por:** Genny Miranda y Yuli Romo.

Análisis:

El gráfico nos permite observar que probablemente sí la falta de tiempo afectan la relación y la convivencia armónica con la pareja, esta situación afecta emocionalmente al profesional provocando inestabilidad emocional, las licenciadas/os encuestados respondieron que a veces los horarios laborales

traen problemas con su pareja, respuestas que no son las mismas pero que tienen algo de semejanza.

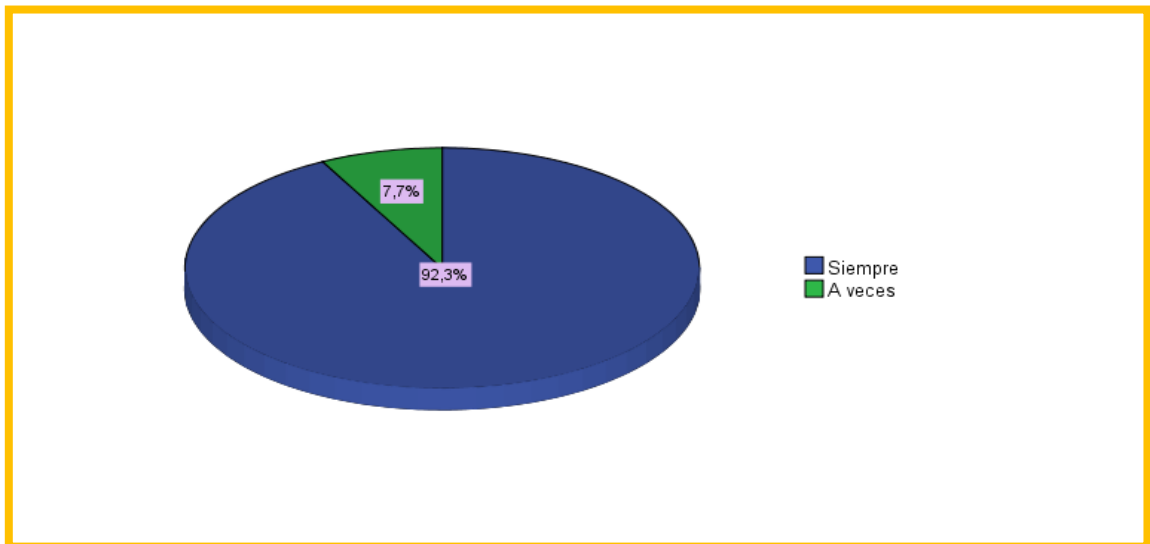


**Tabla 50:** Usted como jefe, ¿considera que las relaciones interpersonales deberían ser parte de la capacitación del personal de enfermería?

Indicador	Frecuencia	Porcentaje
Siempre	12	92,3
A veces	1	7,7
Total	13	100,0

**Fuente:** Encuesta.

**Elaborado por:** Genny Miranda y Yuli Romo.



**Ilustración 48:** Usted como jefe, ¿considera que las relaciones interpersonales deberían ser parte de la capacitación del personal de enfermería?

**Fuente:** Encuesta.

**Elaborado por:** Genny Miranda y Yuli Romo.

Análisis:

De la totalidad de los jefes inmediatos encuestados, el más alto porcentaje manifiesta que el personal de enfermería debe ser capacitado para mantener buenas relaciones interpersonales ya que esta actividad puede ser muy favorable en el ámbito familiar y el laboral.

## CRUCE DE VARIABLES

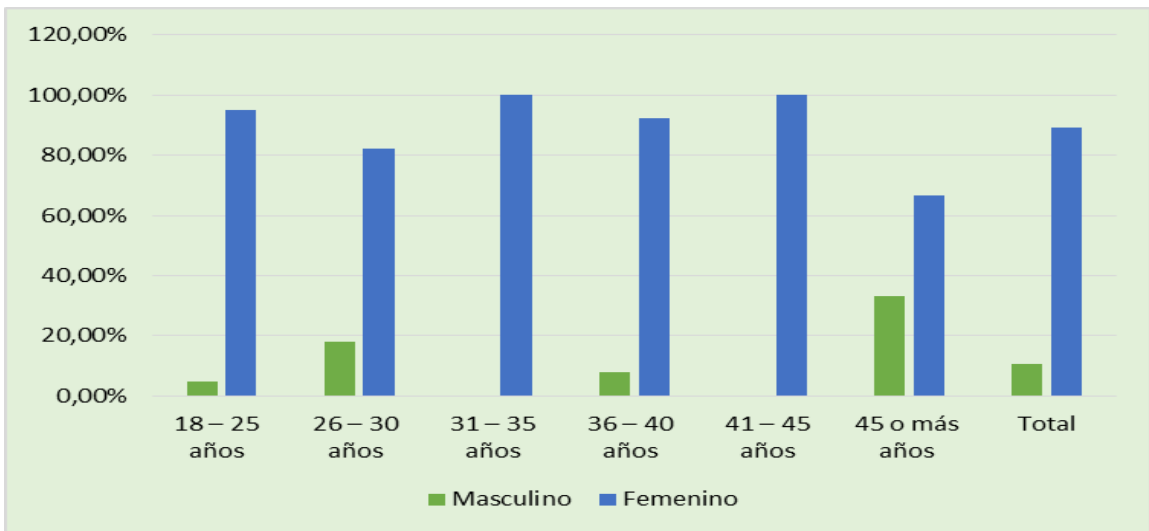
### Encuesta uno:

**Tabla 51:** Variable edad con sexo de los profesionales en enfermería en ejercicio profesional activo de la ciudad de Tulcán.

		Edad						Total
		18 – 25	26 – 30	31 – 35	36 – 40	41 – 45	45 o más	
Sexo	Masculino	4,8%	17,9%	0,0%	7,7%	0,0%	33,3%	10,6%
	Femenino	95,2%	82,1%	100,0%	92,3%	100,0%	66,7%	89,4%

**Fuente:** Encuesta.

**Elaborado por:** Genny Miranda y Yuli Romo.



**Ilustración 49:** Variable edad con sexo de los profesionales en enfermería en ejercicio profesional activo de la ciudad de Tulcán.

**Fuente:** Encuesta.

**Elaborado por:** Genny Miranda y Yuli Romo.

### Análisis

Según la relación de estas dos variables podemos observar que, el grupo de edad que sobresale es de mujeres profesionales en enfermería de 41 a 45

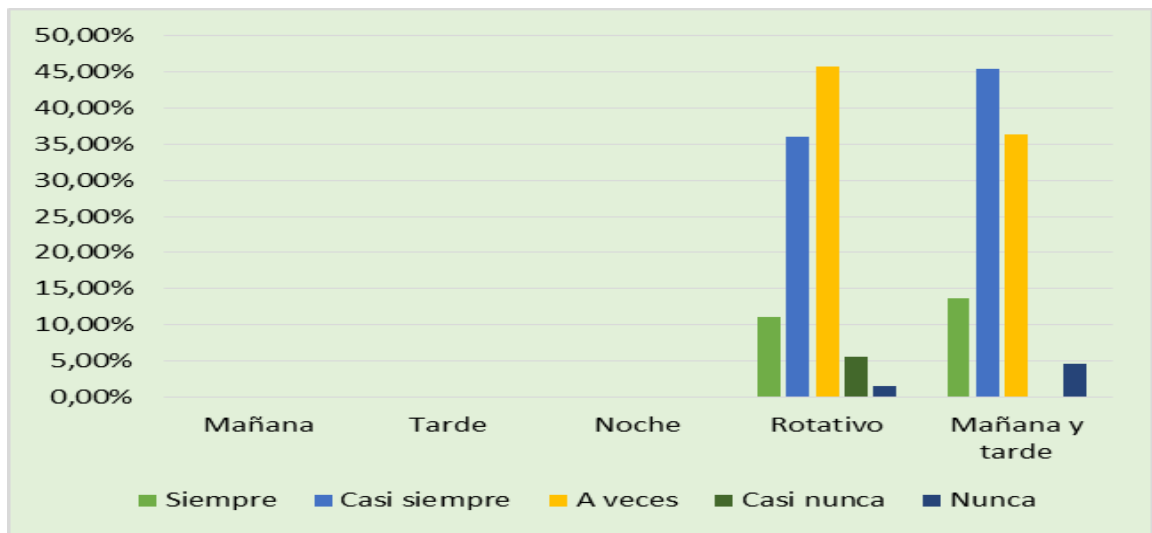
años, el segundo grupo es de mujeres de 31 a 35 años la característica de estos dos grupos es que no hay profesionales masculinos situación que puede darse porque se ha considerado la carrera de enfermería exclusiva del género femenino y la incursión de los hombres en este campo es nueva. En el rango de edad de 18 a 25 años encontramos que el porcentaje de enfermeras sobresa le en comparación al de los enfermeros, con el paso del tiempo tanto hombres como mujeres incursionan en campos laborales nuevos dejando atrás viejos paradigmas y creencias machistas.

**Tabla 52:** Variable qué turno realiza en su lugar de trabajo con considera Ud. que la falta de tiempo influye en su vida familiar.

		4. ¿Qué turno realiza en su lugar de trabajo?					
		Mañana	Tarde	Noche	Rotativo	Mañana y tarde	Total
23. ¿considera Ud. que la falta de tiempo influye en su vida familiar?	Siempre	0,0%	0,0%	0,0%	11,1%	13,6%	11,7%
	Casi siempre	0,0%	0,0%	0,0%	36,1%	45,5%	38,3%
	A veces	0,0%	0,0%	0,0%	45,8%	36,4%	43,6%
	Casi nunca	0,0%	0,0%	0,0%	5,6%	0,0%	4,3%
	Nunca	0,0%	0,0%	0,0%	1,4%	4,5%	2,1%

**Fuente:** Encuesta.

**Elaborado por:** Genny Miranda y Yuli Romo.



**Ilustración 50:** Variable qué turno realiza en su lugar de trabajo con considera Ud. que la falta de tiempo influye en su vida familiar.

**Fuente:** Encuesta.

**Elaborado por:** Genny Miranda y Yuli Romo.

## Análisis

De acuerdo al cruce de variables qué turno realiza en su lugar de trabajo y,

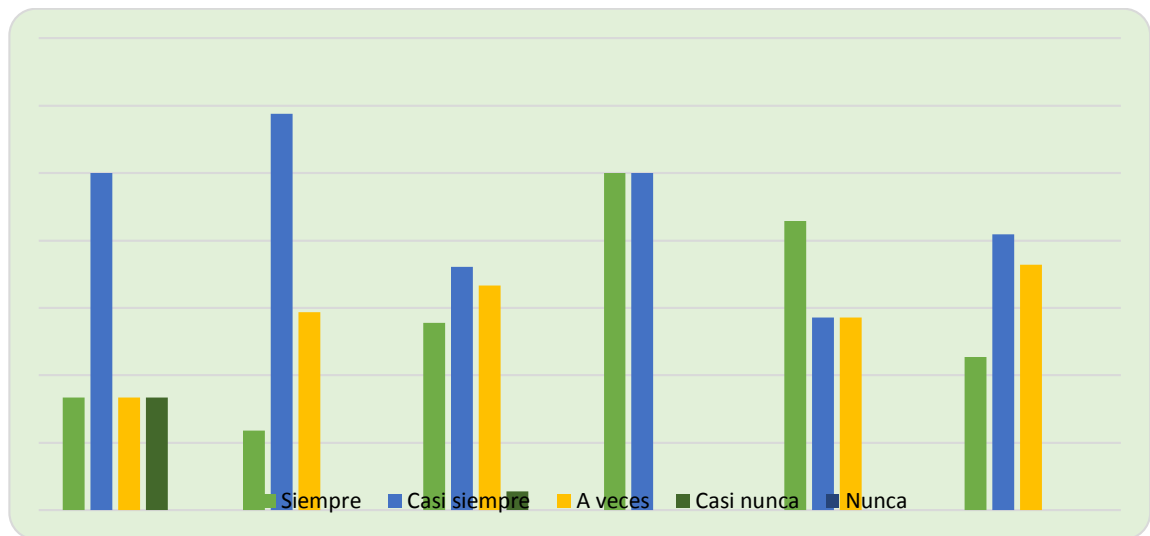
considera Ud. que la falta de tiempo influye en su vida laboral, interpretamos que; el turno rotativo es el que se realiza con más frecuencia por los enfermeros y enfermeras en la ciudad de Tulcán, y este según los encuestados afecta significativamente la estabilidad emocional y familiar es importante hacer énfasis en el turno de la noche que demanda de 12 horas de tiempo para el profesional de enfermería, mañana y tarde con la misma carga horaria, un gran porcentaje de los encuestados laboran en el turno de la mañana o en la tarde, considerando que este trae repercusiones en su vida familiar y un porcentaje mínimo considera que este horario no afecta de ninguna manera este campo.

**Tabla 53:** Variable sí usted actualmente tiene una relación de pareja, los horarios laborales traen problemas con su pareja con cree que su horario de trabajo es adecuado.

		30. Sí usted actualmente tiene una relación de pareja, ¿Los horarios laborales traen problemas con su pareja?						Total
		Siempre	Casi siempre	A veces	Casi nunca	Nunca	No corresponde	
9. ¿Cree que su horario de trabajo es adecuado?	Siempre	16,7%	11,8%	27,8%	50,0%	42,9%	22,7%	25,5%
	Casi siempre	50,0%	58,8%	36,1%	50,0%	28,6%	40,9%	42,6%
	A veces	16,7%	29,4%	33,3%	0,0%	28,6%	36,4%	29,8%
	Casi nunca	16,7%	0,0%	2,8%	0,0%	0,0%	0,0%	2,1%
	Nunca	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%

**Fuente:** Encuesta.

**Elaborado por:** Genny Miranda y Yuli Romo.



**Ilustración 51:** Variable sí usted actualmente tiene una relación de pareja, los horarios laborales traen problemas con su pareja con cree que su horario de trabajo es adecuado.

**Fuente:** Encuesta.

**Elaborado por:** Genny Miranda y Yuli Romo.

## Análisis

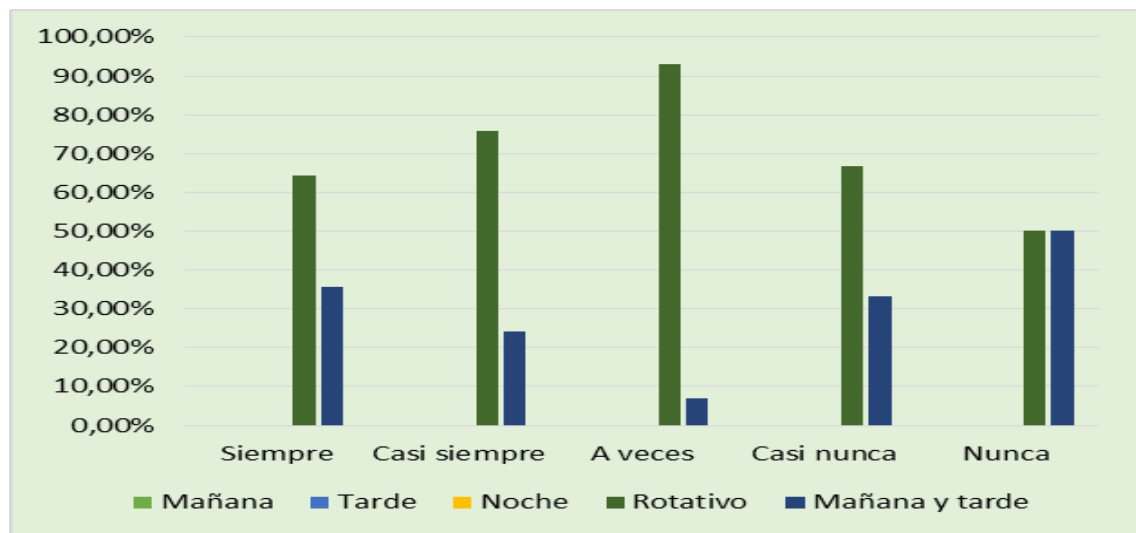
Analizando el cruce de variables: sí usted actualmente tiene una relación de pareja, los horarios laborales traen problemas con su pareja y cree que su horario de trabajo es adecuado, se obtuvo como resultado lo siguiente: el 50% consideran que casi nunca los horarios laborales interfieren en la relación de pareja y a su vez consideran que el turno asignado en su sitio de trabajo es adecuado y equitativo para todo el personal, un porcentaje del 58.8% considera que en su área laboral casi siempre la distribución del horario es la adecuada aunque la exigencia del tiempo si genera dificultades con la pareja ya que la exigencia del turno rotativo le impiden a la enfermera/o tener un horario estable y además ausentarse del hogar turnos extensos.

**Tabla 54:** Variable cree Ud. que la distribución de turnos es equitativa con qué turno realiza en su lugar de trabajo.

		5. ¿Cree Ud. que la distribución de turnos es equitativa?					
		Siempre	Casi siempre	A veces	Casi nunca	Nunca	Total
4. ¿Qué turno realiza en su lugar de trabajo?	Mañana	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
	Tarde	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
	Noche	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
	Rotativo	64,3%	75,8%	92,9%	66,7%	50,0%	76,6%
	Mañana y tarde	35,7%	24,2%	7,1%	33,3%	50,0%	23,4%

**Fuente:** Encuesta.

**Elaborado por:** Genny Miranda y Yuli Romo.



**Ilustración 52:** Variable cree Ud. que la distribución de turnos es equitativa con qué turno realiza en su lugar de trabajo.

**Fuente:** Encuesta.

**Elaborado por:** Genny Miranda y Yuli Romo.

## Análisis

Según los resultados obtenidos mediante el cruce de variables, podemos analizar que la mayoría, considera que a veces la distribución del horario es



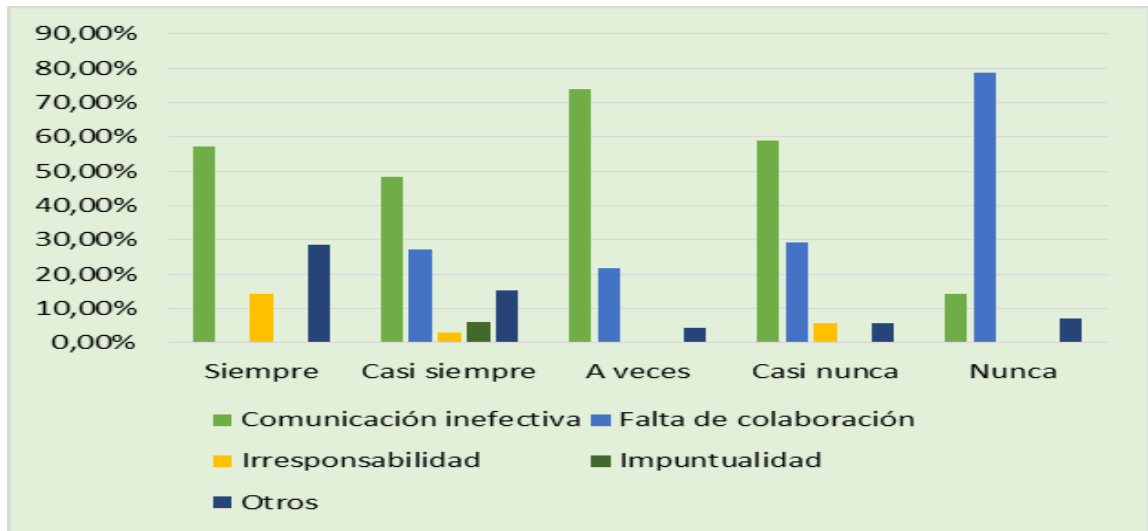
equitativa. Las enfermeras y enfermeros que laboran haciendo turnos rotativos o mañana y tarde manifiestan que los turnos dispuestos no son equitativos, esta situación puede afectar el ámbito laboral generando malas relaciones de trabajo o aumentado el estrés en el personal; en el área hospitalaria es donde se manifiesta con más frecuencia este problema, ya que las demandas hospitalarias son muy altas y no se cuenta con el personal suficiente, como lo expresan los profesionales encuestados.

**Tabla 55:** Variable piensa Ud. que el número de compañeros de trabajo es acorde a las necesidades del lugar donde labora con cuál es el problema más frecuente en su sitio de trabajo.

		10. ¿Piensa Ud. que el número de compañeros de trabajo es acorde a las necesidades del lugar donde labora?					
		Siempre	Casi siempre	A veces	Casi nunca	Nunca	Total
20. ¿Cuál es el problema más frecuente en su sitio de trabajo?	Comunicación inefectiva	57,1%	48,5%	73,9%	58,8%	14,3%	52,1%
	Falta de colaboración	0,0%	27,3%	21,7%	29,4%	78,6%	31,9%
	Irresponsabilidad	14,3%	3,0%	0,0%	5,9%	0,0%	3,2%
	Impuntualidad	0,0%	6,1%	0,0%	0,0%	0,0%	2,1%
	Otros	28,6%	15,2%	4,3%	5,9%	7,1%	10,6%

**Fuente:** Encuesta.

**Elaborado por:** Genny Miranda y Yuli Romo.



**Ilustración 53:** Variable piensa Ud. que el número de compañeros de trabajo es acorde a las necesidades del lugar donde labora con cuál es el problema más frecuente en su sitio de trabajo.

**Fuente:** Encuesta.

**Elaborado por:** Genny Miranda y Yuli Romo.

## Análisis

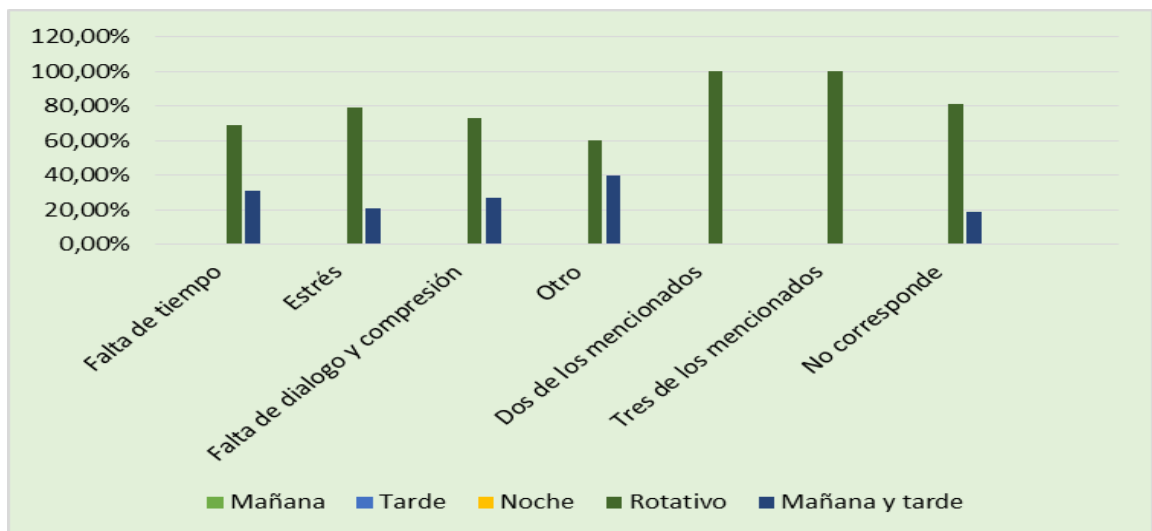
Según los resultados obtenidos mediante el cruce de variables, podemos analizar que un porcentaje del 57.1% de los profesionales de enfermería consideran que el número de compañeros de trabajo es acorde a las exigencias laborales, pero la falta de colaboración es el problema más frecuente generando conflictos y afectando las relaciones laborales, El mayor número de personas encuestadas, afirman que a veces el número de compañeros de trabajo no cubre las necesidades del área, resaltando que el problema de conflicto más frecuente es la falta de comunicación lo cual es contraproducente en el equipo de trabajo. Así mismo, un alto porcentaje, afirma que en su área laboral definitivamente hay falta de personal de enfermería, situación que impide el cumplimiento de las funciones y causan sobre esfuerzo físico e intelectual además de generar otros problemas que desestabilizan la armonía en las relaciones interpersonales.

**Tabla 56:** Variable sí usted actualmente tiene una relación de pareja, cuál es la principal causa de conflicto con qué turno realiza en su lugar de trabajo.

		29. Sí usted actualmente tiene una relación de pareja, ¿Cuál es la principal causa de conflicto?							Total
		Falta de tiempo	Estrés	Falta de diálogo y comprensión	Otro	Dos de los mencionados	Tres de los mencionados	No corresponde	
4. ¿Qué turno realiza en su lugar de trabajo?	Mañana	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
	Tarde	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
	Noche	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
	Rotativo	69,2%	78,9%	73,3%	60,0%	100,0%	100,0%	81,0%	76,6%
	Mañana y tarde	30,8%	21,1%	26,7%	40,0%	0,0%	0,0%	19,0%	23,4%

**Fuente:** Encuesta.

**Elaborado por:** Genny Miranda y Yuli Romo.



**Ilustración 54:** Variable sí usted actualmente tiene una relación de pareja, cuál es la principal causa de conflicto con qué turno realiza en su lugar de trabajo.

**Fuente:** Encuesta.

**Elaborado por:** Genny Miranda y Yuli Romo.

## Análisis

Según los resultados obtenidos mediante el cruce de variables, podemos analizar que los turnos que realizan con más frecuencia los profesionales en

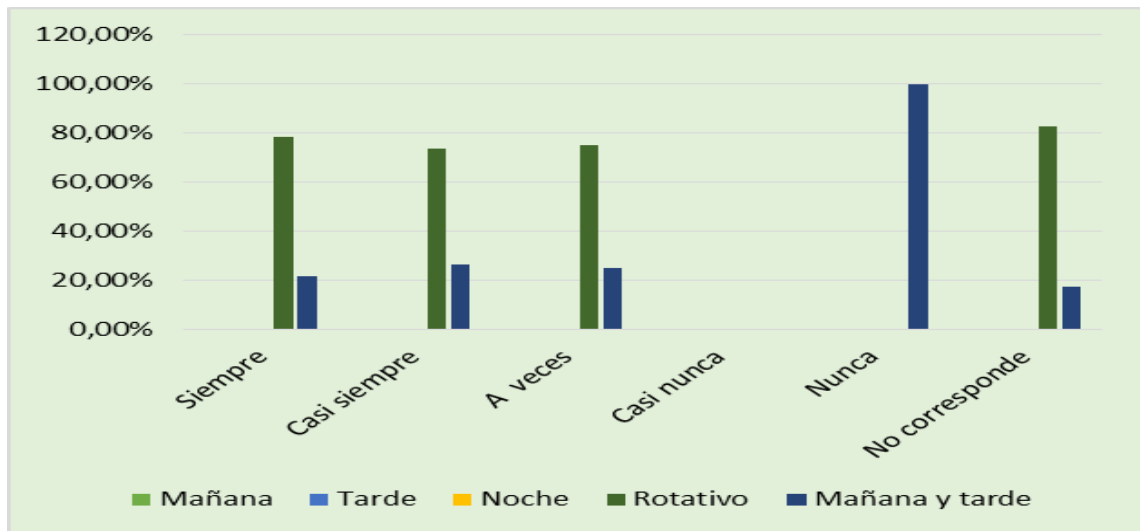
enfermería son el rotativo y mañana y tarde, los mismos que manifiesta que su pareja comprende las exigencias de su trabajo, un menor porcentaje, considera que a veces las condiciones de su trabajo, las jornadas a las cuales se ve sometido el personal de enfermería causan conflictos con la pareja, ya que hay falta de entendimiento por las características propias del ejercicio de la profesión, tal como se ve manifestado en la tabla donde siempre, casi siempre y a veces los turnos son motivo de problemas con la pareja.

**Tabla 57:** Variable sí usted actualmente tiene una relación de pareja, cree Ud. que su pareja comprende las condiciones y características de su trabajo con qué turno realiza en su lugar de trabajo.

		31. Si usted actualmente tiene una relación de pareja, ¿Cree Ud. que su pareja comprende las condiciones y características de su trabajo?						Total
		Siempre	Casi siempre	A veces	Casi nunca	Nunca	No corresponde	
4. ¿Qué turno realiza en su lugar de trabajo?	Mañana	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
	Tarde	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
	Noche	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
	Rotativo	78,6%	73,7%	75,0%	0,0%	0,0%	82,8%	76,6%
	Mañana y tarde	21,4%	26,3%	25,0%	0,0%	100,0%	17,2%	23,4%

**Fuente:** Encuesta.

**Elaborado por:** Genny Miranda y Yuli Romo.



**Ilustración 55:** Variable sí usted actualmente tiene una relación de pareja, cree Ud. que su pareja comprende las condiciones y características de su trabajo con qué turno realiza en su lugar de trabajo.

**Fuente:** Encuesta.

**Elaborado por:** Genny Miranda y Yuli Romo.

## Análisis

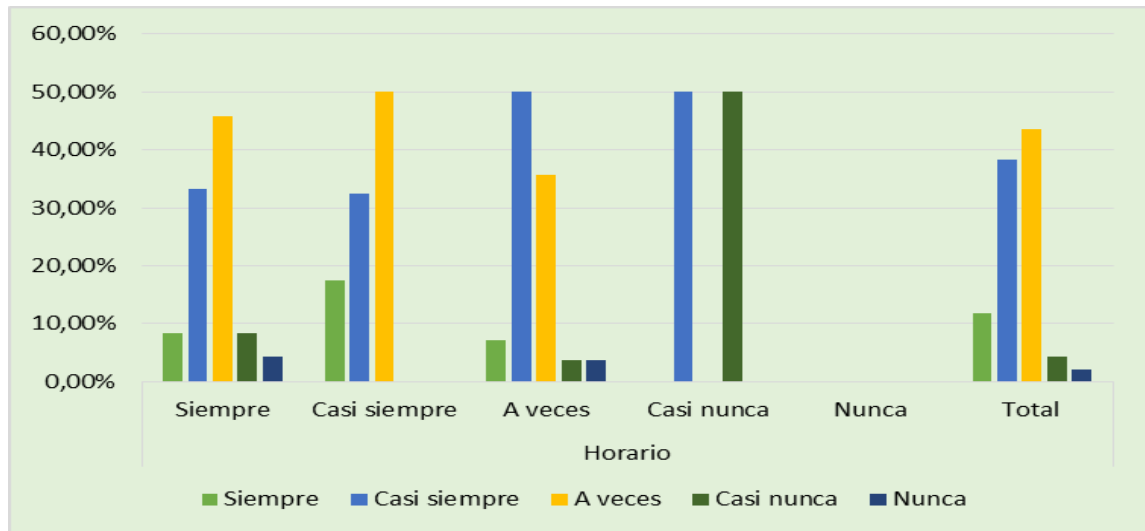
Según los resultados obtenidos mediante el cruce de variables, podemos analizar que los turnos que realizan con más frecuencia los profesionales en enfermería son el rotativo y mañana y tarde, los mismos que manifiesta que su pareja comprende las exigencias de su trabajo, un porcentaje menor considera que a veces las condiciones de su trabajo, las jornadas a las cuales se ve sometido el personal de enfermería causan conflictos con la pareja. Tal como se ve manifestado en la tabla donde siempre, casi siempre y a veces los turnos son motivo de problemas con la pareja.

**Tabla 58:** Variable cree que su horario de trabajo es adecuado con considera Ud. que la falta de tiempo influye en su vida familiar.

		9. ¿Cree que su horario de trabajo es adecuado?					Total
		Siempre	Casi siempre	A veces	Casi nunca	Nunca	
23. ¿considera Ud. que la falta de tiempo influye en su vida familiar?	Siempre	8,3%	17,5%	7,1%	0,0%	0,0%	11,7%
	Casi siempre	33,3%	32,5%	50,0%	50,0%	0,0%	38,3%
	A veces	45,8%	50,0%	35,7%	0,0%	0,0%	43,6%
	Casi nunca	8,3%	0,0%	3,6%	50,0%	0,0%	4,3%
	Nunca	4,2%	0,0%	3,6%	0,0%	0,0%	2,1%

**Fuente:** Encuesta.

**Elaborado por:** Genny Miranda y Yuli Romo.



**Ilustración 56:** Variable cree que su horario de trabajo es adecuado con considera Ud. que la falta de tiempo influye en su vida familiar.

**Fuente:** Encuesta.

**Elaborado por:** Genny Miranda y Yuli Romo.

## Análisis

En cuanto a la relación de las variables cree que su horario de trabajo es adecuado con considera Ud. que la falta de tiempo influye en su vida familiar,



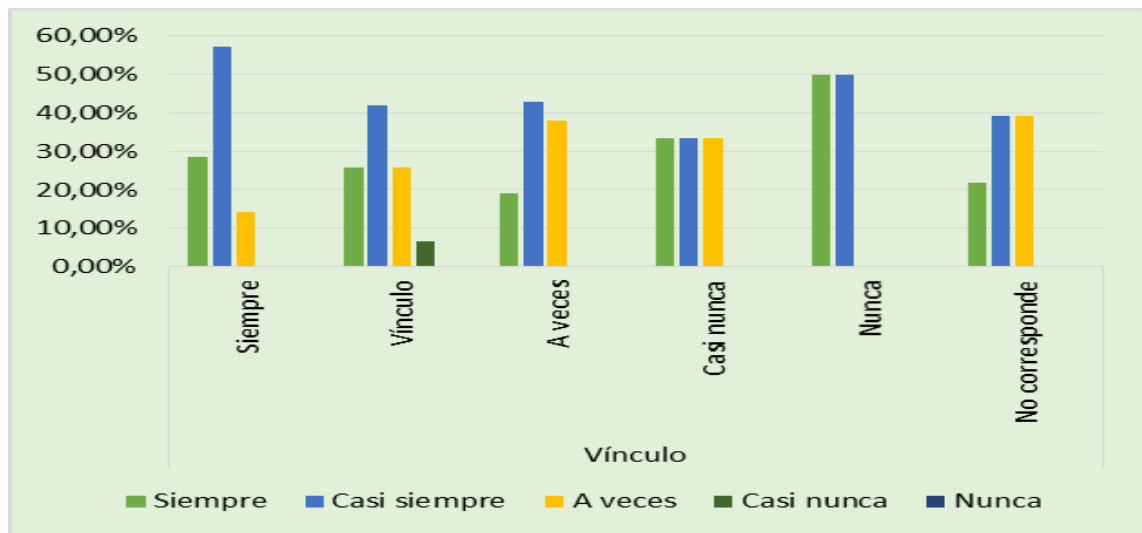
se puede evidenciar que la mitad de los encuestados afirman que los horarios en su área laboral son adecuados pero que estos repercuten en la vida familiar, y un menor porcentaje, expresa que a pesar de que los horarios son adecuados la falta de tiempo afecta la estabilidad con la familia, ya que los horarios implica ausentarse del hogar por varias horas.

**Tabla 59:** Variable en el caso de tener hijos, cree Ud. que el trabajo le impide establecer un vínculo adecuado con ellos con cree que su horario de trabajo es adecuado.

		25. En el caso de tener hijos, ¿Cree Ud. que el trabajo le impide establecer un vínculo adecuado con ellos?						Total
		Siempre	Casi siempre	A veces	Casi nunca	Nunca	No corresponde	
9. ¿Cree que su horario de trabajo es adecuado?	Siempre	28,6%	25,8%	19,0%	33,3%	50,0%	21,7%	25,5%
	Casi siempre	57,1%	41,9%	42,9%	33,3%	50,0%	39,1%	42,6%
	A veces	14,3%	25,8%	38,1%	33,3%	0,0%	39,1%	29,8%
	Casi nunca	0,0%	6,5%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	2,1%
	Nunca	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%

**Fuente:** Encuesta.

**Elaborado por:** Genny Miranda y Yuli Romo.



**Ilustración 57:** Variable en el caso de tener hijos, cree Ud. que el trabajo le impide establecer un vínculo adecuado con ellos con cree que su horario de trabajo es adecuado.

**Fuente:** Encuesta.

**Elaborado por:** Genny Miranda y Yuli Romo.

## Análisis

En cuanto a la relación de las variables en el caso de tener hijos, cree Ud. que

el trabajo le impide establecer un vínculo adecuado con ellos con cree que su horario de trabajo es adecuado, la mayoría piensa que casi siempre los horarios impiden establecer un vínculo adecuado con los hijos, por lo tanto tiene que asignar el cuidado de estos a otras personas como los padres o centros de cuidado infantil, otro porcentaje menor, afirma que nunca los horarios impiden mantener un vínculo afectivo adecuado con los hijos.

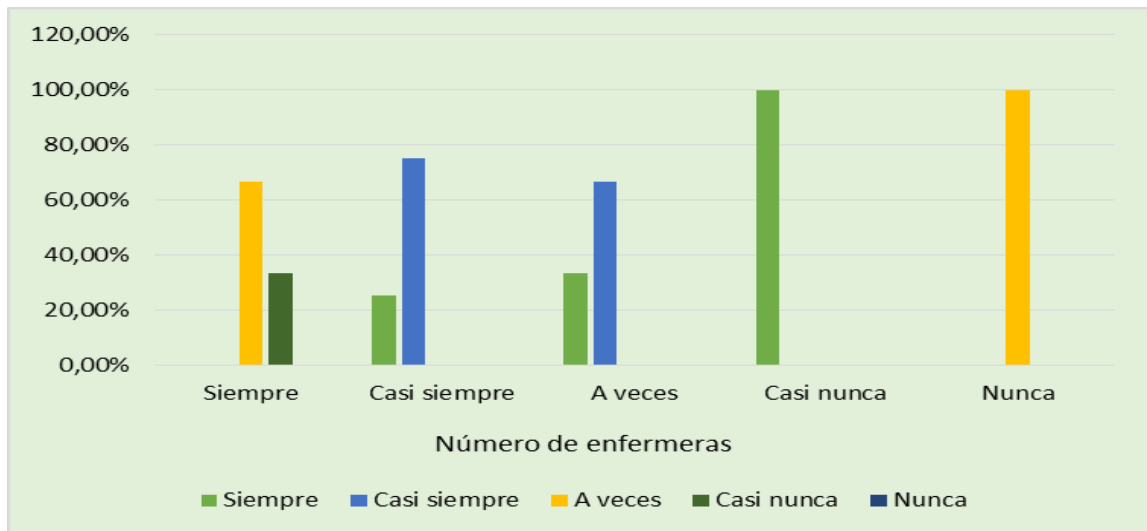
**Encuesta dos:**

**Tabla 60:** Variable piensa Ud. que el número de enfermeras/os es acorde a las necesidades del área de trabajo con considera que el trabajo de enfermería genera estrés.

		6. ¿Piensa Ud. que el número de enfermeras es acorde a las necesidades del área de trabajo?					
		Siempre	Casi siempre	A veces	Casi nunca	Nunca	Total
10. ¿Considera que el trabajo de enfermería genera estrés?	Siempre	0,0%	25,0%	33,3%	100,0%	0,0%	30,8%
	Casi siempre	0,0%	75,0%	66,7%	0,0%	0,0%	38,5%
	A veces	66,7%	0,0%	0,0%	0,0%	100,0%	23,1%
	Casi nunca	33,3%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	7,7%
	Nunca	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%

**Fuente:** Encuesta.

**Elaborado por:** Genny Miranda y Yuli Romo.



**Ilustración 58:** Variable piensa Ud. que el número de enfermeras/os es acorde a las necesidades del área de trabajo con considera que el trabajo de enfermería genera estrés.

**Fuente:** Encuesta.

**Elaborado por:** Genny Miranda y Yuli Romo.

## Análisis:

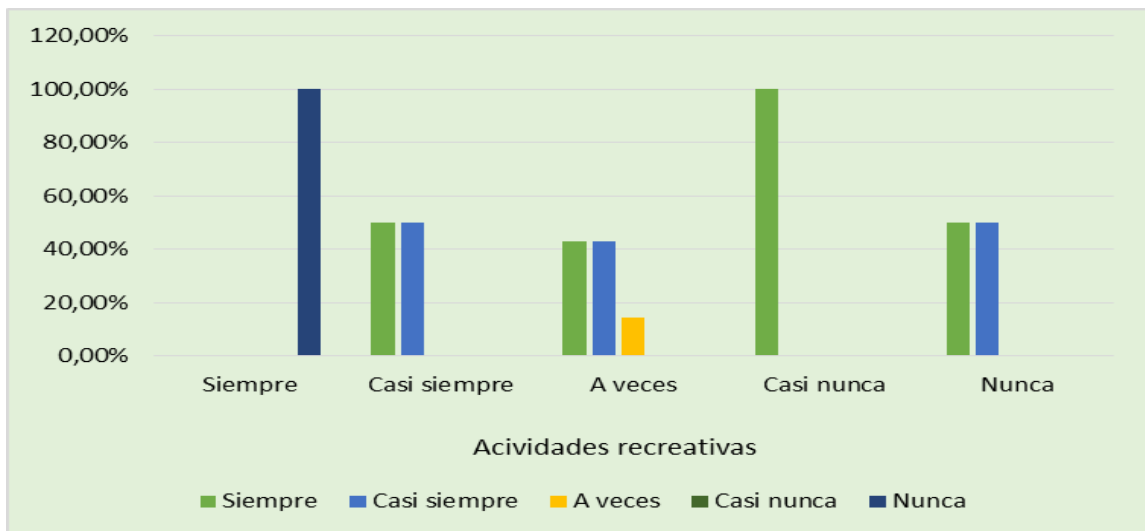
De acuerdo al cruce de las variables, podemos analizar que para los jefes inmediato de las enfermeras y enfermeros de la ciudad de Tulcán en ejercicio profesional activo, siempre el número está acorde a las necesidades del área donde laboran, y casi nunca el trabajo de enfermería genera estrés, puesto que en el ámbito laboral se considera que el exceso de trabajo genera estrés, pero como no lo hay, pasan la mayoría de tiempo con un equilibrio emocional adecuado, pero también se puede determinar en los datos que un alto porcentaje de encuestados piensan que casi nunca el número de enfermeras están acordes a las necesidades del área y siempre el trabajo de enfermería genera estrés, ya que al faltar personal deben trabajar mucho más, lo mismo que causa en la persona cansancio laboral, llegando a sentirse estresada por la cantidad de trabajo que debe realizar.

**Tabla 61:** Variable en el área de trabajo, se realiza actividades recreativas u otras actividades que favorezcan las relaciones interpersonales con cree Ud. que el estrés afecta las relaciones interpersonales de la enfermera o enfermero.

		8. ¿En el área de trabajo, se realiza actividades recreativas u otras actividades que favorezcan las relaciones interpersonales?					
		Siempre	Casi siempre	A veces	Casi nunca	Nunca	Total
11. ¿Cree Ud. que el estrés afecta las relaciones interpersonales de la enfermera?	Siempre	0,0%	50,0%	42,9%	100,0%	50,0%	46,2%
	Casi siempre	0,0%	50,0%	42,9%	0,0%	50,0%	38,5%
	A veces	0,0%	0,0%	14,3%	0,0%	0,0%	7,7%
	Casi nunca	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
	Nunca	100,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	7,7%

**Fuente:** Encuesta.

**Elaborado por:** Genny Miranda y Yuli Romo.



**Ilustración 59:** Variable en el área de trabajo, se realiza actividades recreativas u otras actividades que favorezcan las relaciones interpersonales con cree Ud. que el estrés afecta las relaciones interpersonales de la enfermera o enfermero.

**Fuente:** Encuesta.

**Elaborado por:** Genny Miranda y Yuli Romo.

## Análisis:

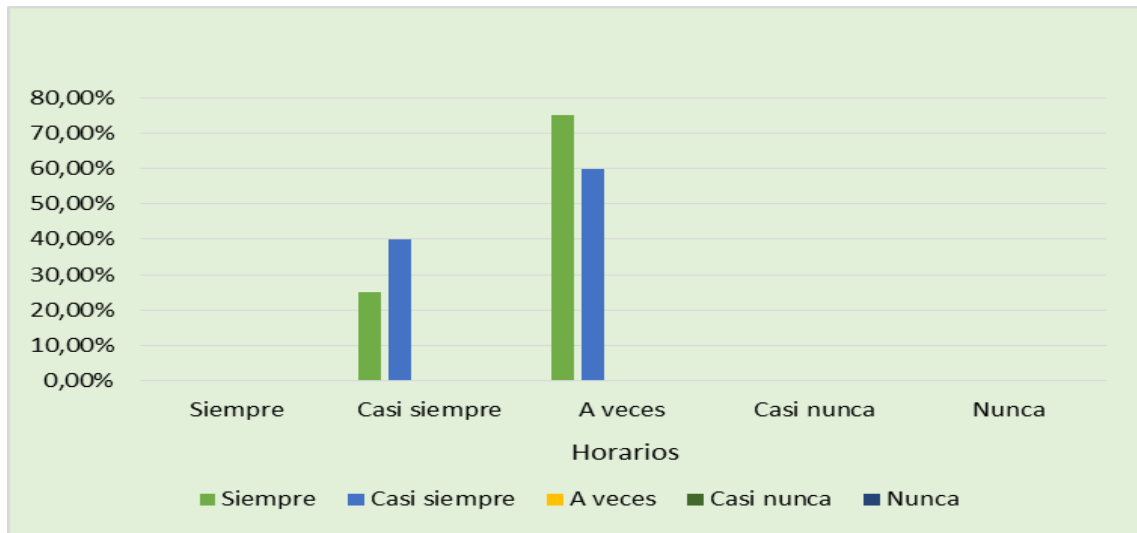
En el gráfico se evidencia datos de los cruces de dos variables, de lo cual se obtuvo como resultado, que casi nunca en el área de trabajo se realizan actividades recreativas u otras actividades que favorezcan las relaciones interpersonales, razón por la cual siempre el estrés afecta las relaciones interpersonales de las enfermeras o enfermeros, puesto que si no existen momentos de ocio o recreación entrará en la monotonía de su trabajo, evidenciado por los cambios de humor, en este caso el estrés; así mismo un alto porcentaje de jefes inmediatos encuestados respondieron que aun que casi siempre se realiza actividades recreativas el estrés casi siempre afecta las relaciones interpersonales de las licenciadas o licenciados en enfermería, entonces se puede determinar que las actividades recreativas no son suficientes para que se mantenga un estado emocional adecuado o que a pesar de todas las actividades que se realice el estrés siempre estará presente en el trabajo de enfermería debido a todas las actividades que esta profesión implica.

**Tabla 62:** Variable los horarios establecidos son acordes a la normativa laboral con considera Ud. que la enfermera o enfermero dedica el tiempo suficiente a la familia.

		3. ¿Los horarios establecidos son acordes a la normativa laboral?					
		Siempre	Casi siempre	A veces	Casi nunca	Nunca	Total
13. ¿Considera Ud. que la enfermera dedica el tiempo suficiente a la familia?	Siempre	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
	Casi siempre	25,0%	40,0%	0,0%	0,0%	0,0%	30,8%
	A veces	75,0%	60,0%	0,0%	0,0%	0,0%	69,2%
	Casi nunca	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
	Nunca	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%

**Fuente:** Encuesta.

**Elaborado por:** Genny Miranda y Yuli Romo.



**Ilustración 60:** Variable los horarios establecidos son acordes a la normativa laboral con considera Ud. que la enfermera o enfermero dedica el tiempo suficiente a la familia.

**Fuente:** Encuesta.

**Elaborado por:** Genny Miranda y Yuli Romo.



## Análisis:

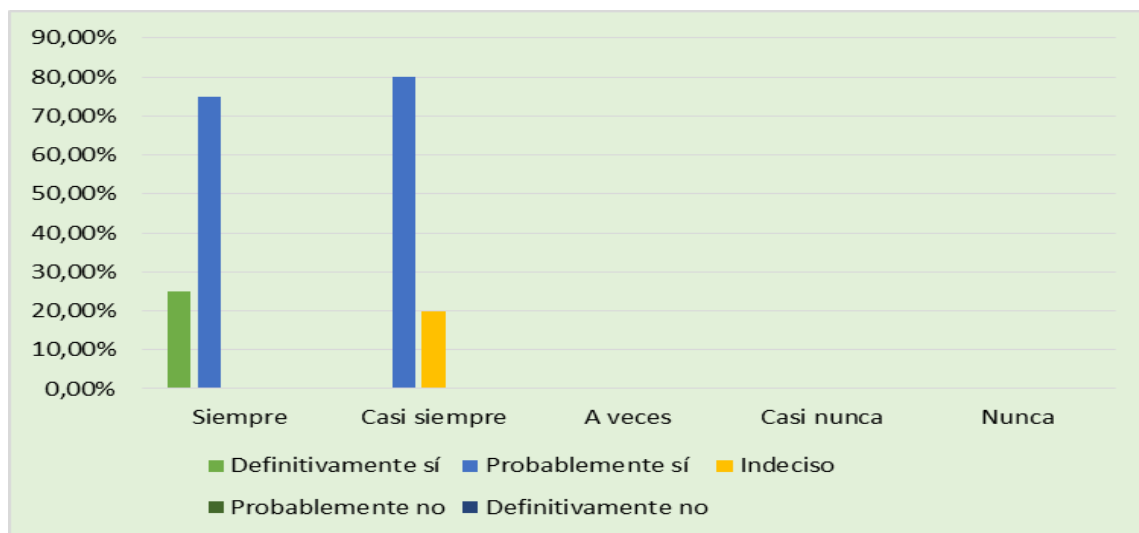
Según los resultados obtenidos mediante el cruce de variables, podemos analizar que aun que los horarios establecidos están siempre acorde a la normativa laboral, la enfermera o enfermero a veces dedica el tiempo suficiente a su familia, puesto que sus horarios a pesar de estar regidos bajo una norma, el tiempo libre muchas veces no es suficiente para pasar con su familia, ya que al trabajar en determinados horarios se aleja de sus padres, hermanos, hijos, pareja, y deja de hacer actividades con ellos por dedicarse a su labor. Por otro lado, en menos porcentaje, se evidencia que casi siempre los horarios establecidos están acorde a la normativa laboral y casi siempre la enfermera dedica el tiempo suficiente a su familia, de los que se puede concluir que para algunos jefes inmediatos encuestados el trabajo no afecta al tiempo que la enfermera se dedica con su familia.

**Tabla 63:** Variable los horarios establecidos son acordes a la normativa laboral con cree Ud. que el tiempo que demanda el trabajo de enfermera/o impide mantener una relación armónica de pareja.

		3. ¿Los horarios establecidos son acordes a la normativa laboral?					
		Siempre	Casi siempre	A veces	Casi nunca	Nunca	Total
16. ¿Cree Ud. que el tiempo que demanda el trabajo de enfermera/o impide mantener una relación armónica de pareja?	Definitivamente sí	25,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	15,4%
	Probablemente sí	75,0%	80,0%	0,0%	0,0%	0,0%	76,9%
	Indeciso	0,0%	20,0%	0,0%	0,0%	0,0%	7,7%
	Probablemente no	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
	Definitivamente no	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%

**Fuente:** Encuesta.

**Elaborado por:** Genny Miranda y Yuli Romo.



**Ilustración 61:** Variable los horarios establecidos son acordes a la normativa laboral con cree Ud. que el tiempo que demanda el trabajo de enfermera/o impide mantener una relación armónica de pareja.

**Fuente:** Encuesta.

**Elaborado por:** Genny Miranda y Yuli Romo.

Análisis:

En cuanto a la relación de estas dos variables, se evidencia que aunque

siempre los horarios establecidos son acordes a la normativa laboral, probablemente sí el tiempo que demanda el trabajo de la enfermera o enfermero impide mantener una relación armónica de pareja, esto quiere decir que hay una definición de horarios basada en reglas pero que a pesar de esto, estas no son tan adecuadas para que la enfermera dedique el tiempo suficiente a su pareja, dado que en muchos casos la causa principal de conflicto son los horarios en los que la enfermera/o debe laborar.

## PRUEBAS DE CHI-CUADRADO

**Tabla 64:** ¿Realiza actividades recreativas fuera del ámbito laboral con sus compañeros de trabajo? \* 10. ¿Piensa Ud. que el número de compañeros de trabajo es acorde a las necesidades del lugar donde labora?

		10. ¿Piensa Ud. que el número de compañeros de trabajo es acorde a las necesidades del lugar donde labora?					Total
		Siempre	Casi siempre	A veces	Casi nunca	Nunca	
18. ¿Realiza actividades recreativas fuera del ámbito laboral con sus compañeros de trabajo?	Siempre	2	3	1	1	0	7
	Casi siempre	1	10	6	4	1	22
	A veces	2	9	12	0	2	25
	Casi nunca	1	6	2	6	5	20
	Nunca	1	5	2	6	6	20
Total		7	33	23	17	14	94

**Fuente:** Tabla de contingencia /SP

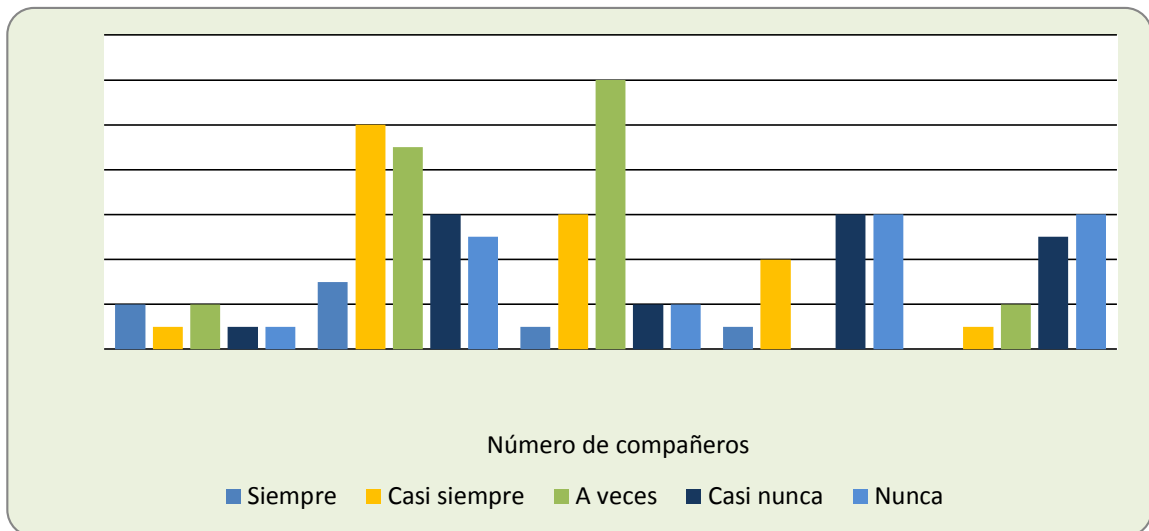
**Elaborado por:** Genny Miranda y Yuli Romo.

**Tabla 65:** Pruebas del chi-cuadrado.

	Valor	gl	Sig. asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	126,658 <sup>a</sup>	25	,000
Razón de verosimilitudes	45,397	25	,008
N de casos válidos	94		

**Fuente:** prueba del chi-cuadrado /SPSS

**Elaborado por:** Genny Miranda y Yuli Romo.



**Ilustración 62:** Resultados tabla de contingencia utiliza usted algún método.

**Fuente:** Tabla de contingencia /SP

**Elaborado por:** Genny Miranda y Yuli Romo.

**Análisis:**

Mediante el uso del programa SPSS y la aplicación de la prueba del chi-cuadrado para la comprobación de la hipótesis, se realizó los respectivos procedimientos para lo cual se tomó en cuenta tanto la variable independiente como es el número de compañeros de trabajo es acorde a las necesidades del lugar donde labora y la variable dependiente que es la realización de actividades recreativas fuera del ámbito laboral con los compañeros de trabajo, obteniendo como resultado mediante la tabla de contingencia que el valor de la significancia es 0,008, puesto que se trata de una investigación social, donde el resultado del chi-cuadrado no puede dar como resultado 0,005, pero sí se aprueba la hipótesis alternativa y se rechaza la hipótesis nula.

### **3.6.2 Interpretación de datos.**

La encuesta se la aplicó para determinar cómo las características propias laborales de enfermeras y enfermeros interfieren en sus relaciones interpersonales, se trata de dos encuestas, la primera dirigida a los profesionales de enfermería en ejercicio profesional activo, constituida por 32 preguntas, de las cuales 30 son cerradas y 2 abiertas. La segunda encuesta va dirigida a los jefes inmediatos de cada área, en lo posible a enfermeras/os jefes, constituida por 17 preguntas, que son de fácil comprensión.

Una vez realizada la encuesta a los profesionales en enfermería, de los diferentes establecimientos de salud de la ciudad de Tulcán, provincia del Carchi, acerca de cómo influye el ejercicio profesional activo en sus relaciones interpersonal se verificó la información con los datos obtenidos mediante la aplicación del programa SPSS, más la investigación realizada en el actual trabajo sobre el ejercicio profesional de la enfermera/o y sus relaciones interpersonales (laborales, familia, pareja), por lo que la investigación va acorde con el tema que nos hemos planteado.

#### **Encuesta uno:**

El turno que prevalece es el rotativo (mañana, tarde y noche) lo que genera ausentismo, de aproximadamente 12 horas, en su hogar, privándose de ciertas actividades realizadas en familia, o con la pareja, lo cual puede generar inestabilidad y conflictos interpersonales.

Se evidencia que el lugar donde laboran cuenta con el número de profesionales necesarios para el cumplimiento de las funciones, pero un porcentaje módico cree que el número de trabajadores no abastece las actividades correspondientes a cada área, lo que puede traer cansancio físico, estrés laboral lo que repercutirá en sus relaciones interpersonales.

Las actividades recreativas fuera del ámbito laboral, se llevan a cabo muy pocas veces, lo cual genera monotonía llegando al estrés laboral.

La comunicación inefectiva es el problema más frecuente en los diferentes sitios de trabajo, lo que puede darse por la falta de compañerismo, falta de tiempo o por el excesivo trabajo al que algunas veces se ven sometidos los enfermeros y enfermeras. El diálogo es la mejor solución para este problema que afecta a diario sus relaciones interpersonales.

El estado civil que prevalece es el casado es decir, que la mayoría mantienen un vínculo afectivo estable a pesar de las exigencias de su trabajo, respuesta que se relaciona con que la enfermera o enfermero conviva mayoritariamente con su esposo/a e hijos. La mayoría de los profesionales tienen solamente un hijo, lo cual genera una responsabilidad adicional, en comparación con aquellos que no tienen hijos.

Las características propias de la profesión de enfermería, afecta no solo la relación que lleva con su familia, sino también con su pareja, puesto que por la responsabilidad de la enfermera en su familia incrementan los conflictos, lo mismo que puede ser dado por los horarios, el trabajar con

vidas humanas, el estrés laboral, lo que aumenta la responsabilidad de la enfermera o enfermero y no le permite concentrarse enteramente a su hogar, a su familia o a su pareja, dejando algunas veces vacíos en los momentos en los que debe estar presente.

Por último, las mujeres divorciadas, corroboran que las exigencias profesionales fueron la causa de que su matrimonio fracasará, es decir que todos los aspectos que implica el trabajo de enfermería como por ejemplo horarios, carga laboral, desequilibrio emocional, hacen que su vida sentimental se vea afectada.

#### **Encuesta dos:**

Es importante enfatizar que desde la perspectiva de los jefes inmediatos, el número de personas que laboran en cada área la mayoría de veces es suficiente para abastecer las necesidades que se deben realizar, es decir que para ellos su área se encuentra con el suficiente personal y no existe necesidad de contratar más.

Las relaciones laborales son adecuadas y no existe conflicto entre compañeros o malos entendidos, o tal vez si se presentan elijen la mejor forma para solucionarlos y que no empeore la situación, en este caso mediante el dialogo que permite a las partes comunicar los inconvenientes que se han presentado y proponer mejoras para solución inmediatas.



Es evidente que a pesar de que el trabajo de enfermería genera casi siempre estrés, se realizan pocas veces actividades recreativas fuera del ámbito laboral, entonces, en cierta manera es algo contradictorio que no se busques estrategias para que la enfermera/o evite llegar a este estado, puesto que su trabajo propiamente es quien lo causa y que de alguna forma afecta las relaciones que mantiene con los demás, puesto que de acuerdo a los datos obtenidos las relaciones interpersonales de la enfermera/o siempre se ven afectadas por el estrés, lo que le hace incrementar los conflictos con los demás.

Se recalca nuevamente que el tiempo que dedica la enfermera a su familia es no es suficiente, y que los problemas de pareja se producen por las exigencias propias del trabajo de enfermería.

## **INTERPRETACIÓN DE DATOS DEL CRUCE DE VARIABLES**

### **Encuesta uno:**

El cruce de variables de un instrumento es muy importante ya que da realce a la investigación para que contenga datos más científicos, identificándose por tal cruce de variables la concordancia sobre como el ejercicio profesional activo influye en las relaciones interpersonales de las enfermeras y enfermeros que laboran en las diferentes áreas de salud en la ciudad de Tulcán.

Un dato relevante es que las personas que realizan el turno rotativo consideran que a veces la falta de tiempo influye en su vida familiar, analizando esta situación interpretamos que los horarios afectan significativamente las relaciones que la enfermera/o mantiene con su familia, privándola de compartir tiempo y situaciones que favorezcan a la integración familiar, por consiguiente a pesar de que un gran porcentaje de personas consideran que su horario de trabajo es adecuado, estos si afectan la relación de pareja ya que el turno rotativo conlleva a ausentarse por largos periodos de tiempo.

Cabe resaltar que al obtener los resultado del cruce de variables las personas que realizan el tipo de turno rotativo miran a la falta de tiempo como la principal causa de conflicto con su pareja, analizando esta situación es claro que la falta de tiempo por los turnos propios de la

profesión de enfermería traen consigo problemas con la pareja debido al ausentismo por las largas horas que la enfermera/o labora.

En el caso de las enfermeras o enfermeros que tienen hijos, considera que las características laborales de enfermería les impide establecer un vínculo adecuado con ellos, a pesar de que afirman que la distribución de horarios es adecuada. De lo anterior se analiza que los profesionales que tiene mayores inconvenientes en cuanto al tiempo son los del área hospitalaria por lo turnos de 12 horas como el de la noche o el de todo el día, por lo tanto deben asignar el cuidado de los hijos a otras personas o instituciones.

#### **Encuesta dos:**

Se puede observar claramente al realizar el cruce de variables de las respuestas emitidas por los jefes inmediatos encuestados que al faltar personal de enfermería o si este no abastece las necesidades del área se presenta siempre y a veces el estrés puesto que el profesional de enfermería al acumularse de trabajo se sentirá presionado por terminarlo rápido o por el solo hecho de tener que hacer varias actividades al tiempo para culminarlas en el turno que esté realizando.

Queda claro que los jefes inmediatos que recalcan que casi nunca se realizan actividades recreativas fuera de su lugar de trabajo, siempre miran que el estrés afecta las relaciones interpersonales de la enfermera/o, y es casi evidente que al no realizarse frecuentemente

actividades lúdicas que hagan a la enfermera mantener un estado emocional adecuado, van a producirse alteraciones en su personalidad llegando a un estado de estrés, por las características propias que su trabajo demanda.

Es importante mencionar que siempre los horarios se elaboran bajo una norma laboral, pero a pesar de esto, la enfermera o enfermero solo a veces dedica el tiempo suficiente a su familia o pareja, es decir que las exigencias propias del trabajo de enfermería son las que no le permiten dedicar más tiempo a su familia, y se hace hincapié en los turnos rotativos de las enfermeras hospitalarias, que requieren pasar de cierta manera más tiempo fuera de su hogar, alejada de su familia, hijos hasta de la pareja.

### **Interpretación resultados del chi-cuadrado.**

Respecto a la aplicación de la prueba del chi-cuadrado es muy útil para analizar si la hipótesis alternativa es válida, esta prueba estadística se la realiza mediante el cruce de variables tanto dependiente como la independiente, donde se obtuvo como resultado un valor de significancia de 0,008, que se aproxima al valor ideal, 0,005, esto quiere decir que hay relación entre las variables y se acepta la hipótesis alternativa.

### **3.6.3 Verificación de hipótesis.**

De acuerdo al análisis de los resultados de los instrumentos aplicados a las enfermeras y enfermeros en ejercicio profesional activo y a los jefes inmediatos de los mismos, se pudo determinar que la hipótesis propuesta es verídica, puesto que se evidenció que las características laborales del trabajo de enfermería, afectan las relaciones interpersonales de la enfermera; en el ámbito laboral las relaciones se ven levemente afectadas, por el contrario, se evidencia que en el ámbito familiar y de pareja factores como el tiempo o el estrés, no permiten que la enfermera o enfermero mantenga una relación adecuada con los mismos.

## **CAPÍTULO IV CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES**

### **4.1 CONCLUSIONES**

- Las relaciones laborales de las enfermeras y enfermeros que laboran en las diferentes instituciones de la ciudad de Tulcán, Ecuador, son buenas, existe interacción entre compañeros y se respeta las opiniones de cada uno.
- La causa de conflictos en el área de trabajo se da por la falta de comunicación, situación que se soluciona con la construcción de un dialogo efectivo.
- La falta de estabilidad en los horarios, las jornadas extensas, el estrés que genera las características del trabajo, impiden a los profesionales en enfermería relacionarse de manera adecuada en el ámbito familiar e intervenir en el cuidado y crianza de los hijos.
- La relación de pareja se ve afectada por la falta de tiempo y la inestabilidad de los horarios, razón por la cual, estas situaciones, generan conflicto con los mismos.
- La mayoría de mujeres divorciadas consideran que las características del trabajo en enfermería fueron las causas para que se presente esta ruptura sentimental. A pesar de esto, los profesionales que han consolidado un vínculo afectivo estable, manifiestan que su pareja comprende las características de su trabajo, permitiéndoles desarrollarse profesionalmente, dejando a tras comportamientos machistas.

## 4.2 RECOMENDACIONES

- Es recomendable que los jefes inmediatos de cada servicio de salud incluyan las relaciones interpersonales en sus temas de capacitación con el fin de ayudar a los profesionales de enfermería a sobre llevar la carga de estrés laboral que generan los turnos extensos, turnos de la noche, las responsabilidades propias de la enfermera como el restablecimiento de la salud, el enfrentamiento constante a la muerte entre otros.
- Implementación de programas de capacitación en cada área de salud que ayuden al mejoramiento de las relaciones laborales, familiares y de pareja. Donde se haga uso de diferentes técnicas como son la inteligencia emocional y algunas terapias de relajación por medio de guías, videos u otras ayudas buscando también que este tema tenga asesoría psicológica.
- Uso de la guía educativa, propuesta por el presente estudio, ya que esta será un mecanismo de ayuda para poner en práctica técnicas que mejoren significativamente las relaciones laborales y a optimizar la calidad del trabajo en enfermería y a su vez ayudarán a manejar la carga de estrés laboral, para que este no repercuta en la relación de familia y con la pareja.
- Elaboración de un plan estratégico para los profesionales en enfermería donde exista control y seguimiento ante esta problemática que afecta las relaciones interpersonales de los mismos.

- Continuar investigando y evaluando el impacto emocional de los profesionales en enfermería, tras la aplicación de nuestro plan de intervención.



## CAPÍTULO V PROPUESTA

### 5.1 DATOS INFORMATIVOS

Los lugares donde se desarrollará la propuesta son los diferentes establecimientos de salud, como centros comunitarios, clínicas, Hospital, seguro, universidades, ubicados en la ciudad de Tulcán, provincia del Carchi, como:

**Tabla 66:** Datos informativos de la propuesta.

<b>Hospital</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Hospital Luís Gabriel Dávila</li></ul>
<b>Centros Comunitarios</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Centro de salud número 1</li><li>• Subcentro de salud Sur</li><li>• Subcentro de salud Tajamar</li><li>• Subcentro de salud San Francisco</li><li>• Patronato</li></ul>
<b>Clínicas</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Clínica NOVA</li><li>• Clínica CESMED</li><li>• Clínica de los riñones</li></ul>
<b>Seguro</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Seguro (IESS)</li></ul>
<b>Universidades</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Unidades</li><li>• UPEC</li></ul>
<b>Otros</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Farmacia municipal</li></ul>

	<ul style="list-style-type: none"><li>• Policía</li><li>• Batallón</li><li>• ECU911</li></ul>
--	---

**Fuente:** Encuesta.

**Elaborado por:** Genny Miranda y Yuli Romo.

## 5.2 ANTECEDENTES DE LA PROPUESTA

Las características de trabajo de los profesionales en enfermería como son la carga laboral, los horarios, el estrés, la demanda de los usuarios a los diferentes establecimientos de salud afecta sus relaciones interpersonales no solo en el trabajo sino también en la familia y por supuesto en la relación de pareja.

Los resultados obtenidos en nuestra investigación nos permitieron analizar la problemática existente en las relaciones interpersonales de la enfermera/o en el ejercicio profesional activo, y pudimos evidenciar que el tiempo que dedican las enfermeras a sus labores profesionales es un inconveniente en su vida afectiva puesto que interfiere en su vida familiar y en su relación con la pareja.

El estrés que conlleva el trato con seres humanos y la responsabilidad que ejerce el restablecimiento de la salud y la preservación de la vida es un factor que influye en la estabilidad emocional de la enfermera/o.

Los profesionales encuestados responden en su gran mayoría que las relaciones de trabajo son buenas y buscan mantener un dialogo efectivo para la solución de los problemas, a pesar que la falta de personal en las áreas de trabajo son un inconveniente en el ejercicio de la profesión otro porcentaje menor afirma que la falta de diálogo y colaboración afectan las relaciones laborales.

Los resultados obtenidos en el análisis de las encuestas evidencian que los profesionales en el área de enfermería, en su gran mayoría mantienen una relación estable por lo cual un gran porcentaje están casados pero las características laborales como el tiempo o falta de estabilidad en los horarios se constituyen como un motivo de conflicto en las relaciones familiares y en las de pareja.

### **5.3 JUSTIFICACIÓN**

La guía efectuada en este plan de intervención, se realizó tras el análisis de los datos obtenidos por las encuestas realizadas, las cuales permitieron evidenciar el problema generalizado en relaciones laborales, familiares y relación de pareja, situación que se da por la falta de tiempo, estrés, falta de estabilidad en los horarios de trabajo, el trato con personas, o la demanda de actividades de acuerdo a usuarios atendidos.

Por lo cual se considera que es una guía práctica que ayudará al personal de enfermería a manejar factores como el estrés, la falta de tiempo, la misma

que puede generar resultados muy positivos en la convivencia diaria aplicada a los diferentes entornos anteriormente mencionados.

Con la aplicación de este plan de intervención se busca beneficiar a los enfermeros y enfermeras que ejercen su profesión en los diferentes establecimientos de salud, e instituciones educativas, entregándoles una guía donde se pone en práctica la inteligencia emocional además de terapias de relajación, proponiendo que este tema sea implementado y se le dé la importancia que se merece en las capacitaciones que se lleva a cabo en cada área de salud.

La socialización del contenido de la guía se realizará con el fin de que esta sea utilizada en los diferentes establecimientos donde se llevó a cabo la investigación generando cambios beneficiosos en las relaciones interpersonales de las profesionales en enfermería.

## **5.4 OBJETIVOS**

### **5.4.1 Objetivo general.**

Contribuir al mejoramiento de las relaciones interpersonales de los profesionales en enfermería que ejercen en las diferentes áreas de salud e instituciones de la ciudad de Tulcán, socializando una guía de inteligencia emocional en todos los entornos y ejercicios de relajación.

#### **5.4.2 Objetivos específicos.**

- Programar una exposición de los resultados obtenidos en la investigación.
- Dar a conocer y entregar una guía a los profesionales de enfermería realizada para el conocimiento y aplicación de la inteligencia emocional y los diferentes ejercicios de relajación.

### **5.5 FUNDAMENTACIÓN**

La teoría en la cual hemos basado nuestra investigación es escala de necesidades de Maslow.

Maslow en su teoría detalla que el hombre al crecer y cambiar al pasar el tiempo ya satisface sus necesidades básicas o primarias, por lo que se empieza a preocupar por otras más complejas o secundarias, las mismas que se van volviendo importantes o imprescindibles.

El ser humano está constituido y compuesto por un cuerpo físico, cuerpo sociológico y cuerpo espiritual y que cualquier repercusión o problema que ocurre en cualquiera de estos cuerpos repercute automáticamente sobre el resto de los cuerpos de la estructura. Por esta razón Maslow propone dentro de su teoría el concepto de jerarquía, para así darle orden a las necesidades a nivel del cuerpo físico, sociológico y espiritual.

Es importante realizar esta propuesta ya que como lo menciona Maslow en su teoría, las personas necesitan mantener un vínculo afectivo con los

demás, esperando que este sea armónico, entonces, si la enfermera/o tiene problemas con las personas que lo rodean es casi imposible llegar a solventar esta necesidad, entonces se espera que con esta propuesta se influya de alguna manera para que mejore sus relaciones interpersonales en su trabajo, familia y con su pareja.

## 5.6 MODELO OPERATIVO DE LA PROPUESTA

**Tabla 67:** Modelo operativo de la propuesta.

ACTIVIDADES	FECHA	RECURSOS	RESPONSABLES
<p>Elaboración de una guía la cual será utilizada como método de información en el cual se va a tratar la importancia de las relaciones humanas en sus diferentes ámbitos, trabajo, familia y pareja. Mediante la aplicación de la inteligencia emocional y de las diferentes terapias de</p>	<p>12 de enero de 2015</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Económico</li> <li>• Técnicos.</li> <li>• Humanos.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Genny Miranda</li> <li>• Yuli Romo</li> </ul>

relajación.			
Socialización de la guía educativa donde se hablarà de la inteligencia emocional, terapias de relajación y como estas influyen positivamente en las relaciones interpersonales en la familia, hogar y trabajo	3 y 4 de marzo de 2015	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Económico</li> <li>• Técnicos.</li> <li>• Humanos.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Genny Miranda</li> <li>• Yuli Romo</li> </ul>
Programar la entrega de la guía a las enfermeras y enfermeros que laboran en las diferentes instituciones de la ciudad de Tulcán	3 y 4 de marzo de 2015	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Económico</li> <li>• Técnicos.</li> <li>• Humanos.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Genny Miranda</li> <li>• Yuli Romo</li> </ul>

**Fuente:** Encuesta.

**Elaborado por:** Genny Miranda y Yuli Romo.

Tabla 68: Plan de charla:



**UNIVERSIDAD POLITÉCNICA ESTATAL DEL CARCHI**  
**FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD**  
**ESCUELA DE ENFERMERÍA**



**DATOS INFORMATIVOS**

**TEMA DE TESIS:** Influencia del ejercicio profesional activo en las relaciones interpersonales de las enfermeras y enfermeros, que laboran en la ciudad de Tulcán, en el periodo septiembre 2014 – febrero 2015.

**TEMA DE LA GUÍA:** Inteligencia emocional – Técnicas de relajación.

**FECHA:** 3 y 4 de marzo de 2015

**INTEGRANTES:** Genny Miranda Villota

Yuli Romo Rosero

**INSTITUCIONES:** ECU 911 – Centro de salud # 1

CONTENIDO	OBJETIVOS	ESTRATEGIA	RECURSOS	INDICADOR DE LOGRO
Motivación mediante video de reflexión	Motivar a los profesionales en enfermería.	<ul style="list-style-type: none"><li>• Presentar video de reflexión.</li><li>• Analizar el contenido del video.</li><li>• Establecer conclusiones.</li></ul>	Proyector Computador Video	80% de los participantes se encuentran motivados.
Concepto de inteligencia emocional	Identificar el concepto de inteligencia emocional.	<ul style="list-style-type: none"><li>• Preguntar al público que es la inteligencia emocional</li><li>• Explicar mediante el análisis de gráficos el concepto de inteligencia emocional.</li></ul>	Proyector Computador Diapositivas	90% de los participantes conocen el concepto de inteligencia emocional.



		<ul style="list-style-type: none"> <li>• Establecer un concepto de inteligencia emocional con los asistentes.</li> </ul>		
Características de una persona con correcta inteligencia emocional.	Conocer las características de una persona con correcta inteligencia emocional	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Exponer las características.</li> <li>• Dar ejemplos de cada una</li> <li>• Pedir ejemplos al público.</li> </ul>	Proyector Computador Diapositivas	90% de los participantes identifican las características de una persona con correcta autoestima.
Concejos prácticos para mejorar la inteligencia emocional.	Explicar mediante ejemplos cómo mejorar la inteligencia emocional.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Exponer diferentes conceptos que ayuden a mejorar la inteligencia emocional.</li> <li>• Preguntar cómo poner en práctica estos concejos en la vida cotidiana.</li> </ul>	Proyector Computador Diapositivas	90% de la audiencia identifica con facilidad los conceptos dados.
Inteligencia emocional en el trabajo	Establecer las ventajas de la inteligencia emocional en el trabajo.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Preguntar si en el área de trabajo se aplica la inteligencia emocional.</li> <li>• Explicar las ventajas de la inteligencia emocional en el trabajo.</li> <li>• Lluvia de ideas sobre las ventajas de la inteligencia emocional en el área laboral.</li> </ul>	Proyector Computador Diapositivas	80% de los profesionales en enfermería que participaron en la capacitación consideran importante la aplicación de la inteligencia emocional en el ámbito laboral
Inteligencia emocional aplicada al hogar y la relación de pareja.	Explicar la importancia de la inteligencia emocional en el hogar y la relación de pareja.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Mediante gráficos explicar la aplicación de la inteligencia emocional en la familia y en la relación de pareja.</li> <li>• Lluvia de ideas sobre las ventajas</li> </ul>	Proyector Computador Diapositivas	80% de los participantes consideran que es importante la aplicación de este tema en el ámbito familiar y

		de la inteligencia emocional en el ámbito familiar y sentimental.		sentimental.
Técnicas de relajación	Conocer los beneficios de las técnicas de relajación.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Indagar sobre el conocimiento que tiene el público del tema.</li> <li>• Explicar cada técnica de relajación.</li> <li>• Con la colaboración del público realizar los diferentes ejercicios de relajación.</li> </ul>	Proyector Computador Diapositivas	90% de los participantes se interesaron por conocer las técnicas de relajación.

**Elaborado por:** Genny Miranda y Yuli Romo.

## DESARROLLO DEL CONTENIDO

### INTELIGENCIA EMOCIONAL

La Inteligencia Emocional podría definirse como la capacidad que tiene una persona de manejar, entender, seleccionar y trabajar sus emociones y las de los demás con eficiencia y generando resultados positivos.

Es decir, es la habilidad para gestionar bien las emociones, tanto las de él/ella mismo como las de los demás.

Una persona que se enfada con facilidad, que se pone triste con frecuencia o que no es capaz de controlar sus impulsos, es alguien con mala inteligencia emocional. Por el contrario, una persona que se conoce bien a sí mismo, que es capaz de pensar antes de actuar, que entiende sus impulsos, que los expresa con educación siendo sincero pero, a la vez, consiguiendo no afectar negativamente a la gente que le rodea o que es capaz de relativizar y sentir las cosas de una forma sana, sería una persona con buena inteligencia emocional.

Así mismo, la Inteligencia Emocional debe servir para entender las emociones de los demás y saber cómo tratar a la gente que se encuentra alrededor, de forma que:

- Esté a gusto con las demás personas.

- No se provoquen emociones desagradables en ellos (ira, tristeza, frustración, etc.). Es decir tener mano izquierda a la hora de plantear las cosas.

Alguien con una buena inteligencia emocional debería ser capaz de aplicar las siguientes cosas:

Pensar antes de actuar y no ir a la deriva, antes de hacer las cosas, esto quiere decir que las emociones y la razón vayan de la mano. Hay que disfrutar, pero también hay que ser capaz de utilizar la inteligencia y analizar las emociones, especialmente cuando hablamos de ira, tristeza o frustración.

### **Ser empático**

Para poder entender, respetar y manejar las emociones de los demás, haciendo que la gente esté a gusto.

Saber elegir bien las emociones en cada momento, para que el propio comportamiento sea óptimo. Si, ante una crítica, existe ofensa y enfado, se está eligiendo muy mal las emociones. Si, por el contrario, se piensa, se analiza el comportamiento de la otra persona, se escucha, se entiende su punto de vista, se lee entre líneas y se da cuenta de que, el problema ha sido que en el argumento anterior se ha ofendido a la otra persona, entonces será mucho mejor pedir disculpas y sugerir que la próxima vez se digan las cosas de otra forma. No es cuestión de ceder, es cuestión de

manejar la situación eficientemente. Es decir, causando el mínimo daño, y el enfado, normalmente es la emoción que más daño genera.

- Manejar, conocer y controlar bien las emociones negativas, especialmente en lo que respecta a: ira, tristeza, frustración y ansiedad/estrés.
- Vivir una vida con alto grado de motivación y optimismo, creciendo ante la adversidad.

### **Ser feliz**

La inteligencia emocional, al final debe perseguir la paz interior y la felicidad, porque lo único que determina la felicidad son las emociones.

Todo comienza con aprender a escuchar los propios sentimientos. Aunque no siempre es fácil, el desarrollo de la capacidad de sintonizar con las propias emociones es el primer paso y quizás el más importante.

## **CINCO CLAVES PARA TRABAJAR APLICANDO LA INTELIGENCIA EMOCIONAL**

Aplicar la inteligencia emocional en el trabajo podría ser la clave para tener éxito, puede llegar a ser un medio para lograr los objetivos, también para controlar el enojo y la ira, ayudar a los compañeros de trabajo para que tengan una actitud positiva y sobre todo a resolver conflictos por la vía de la

comunicación, construyendo verdaderos puentes con las personas con las que se interactúa en el lugar de trabajo.

A la hora de poner en práctica la inteligencia emocional, se debe tomar en cuenta las siguientes consideraciones:

### **1. No confundirse con la capacidad intelectual**

Tener un alto coeficiente intelectual no significa que se podrá triunfar profesionalmente en una empresa; se está en el tiempo donde la exigencia es mucho mayor, la presión es constante y donde el uso inteligente de las emociones, serán la clave del equilibrio intelectual y emocional que se requiere para poder triunfar.

### **2. Controlar las emociones**

Es algo difícil de lograr, sobre todo tratándose de gente que es muy impulsiva, que actúa primero y que piensa después, cuando a veces ya es demasiado tarde. Dominar las emociones seguramente traerá mayores beneficios. No es fácil dominar el estado de ánimo cuando se pasa de la ira al entusiasmo, de la frustración a la satisfacción, de la alegría a la tristeza; al dejarse llevar por las emociones, se perderá el sentido de la objetividad, se nublará y se verá todo de un modo distinto a como son las cosas en realidad. Hay que aprender a distinguir las emociones para que estas actúen a favor y sobre todo para ejercer un control absoluto sobre ellas.

### **3. Aprender lo bueno, no lo malo**

Es muy importante fijarse con qué tipo de personas se interactúa y tomar lo mejor de ellas cuando se está en el proceso de aprendizaje, si el jefe se la pasa gritando lo más seguro es que se aprenda a gritar, si se aprende de gente que es soberbia, seguramente se llegará a practicar la soberbia, pero si aprende y practica la humildad, sencillez, paciencia y habilidades que son buenas, seguramente se llegará a ser una persona exitosa.

### **4. La armonía del grupo es fundamental**

Donde hay fricciones, rivalidades, envidia y resentimiento se dificultará el desempeño del equipo y por lo tanto también estará en peligro el cumplimiento de objetivos. Hay que hacer todo lo posible para lograr una armonía en conjunto, para poder aprovechar al máximo todas las cualidades y talento de cada uno de los miembros del grupo para que puedan ofrecer lo mejor que tengan.

### **5. Ser solidarios con los compañeros**

Gran trabajo cuesta conocer las propias emociones, pero cuesta mucho más identificar las emociones de las demás personas que están en el entorno laboral, comprender los sentimientos de otros, respetarlos, aprender a escucharlos, pero sobre todo hacer algo para ayudarlos, hará que se sean mejor persona, y ayudará a mejorar la relación interpersonal como un punto clave del desarrollo de la inteligencia emocional.

Aplicar estas consideraciones de la inteligencia emocional será una tarea cada vez más importante dentro de las organizaciones, pues no se debe olvidar que éstas están integradas por seres humanos, por personas que sienten, que tienen emociones, que no son máquinas y que por lo tanto para elevar la eficiencia de la organización y hacerla más competitiva en el mercado no quedará otro camino que el de optar por mejorar la inteligencia emocional de la gente que las integra.

## **10 MANERAS DE MEJORAR LA INTELIGENCIA EMOCIONAL.**

### **1. No huir de los sentimientos.**

Si los sentimientos son incómodos no se debe huir de ellos. Reflexionar y preguntarse: “¿Cómo me siento?”.

### **2. No juzgar ni editar los sentimientos con demasiada rapidez.**

Tratar de no castigar los sentimientos antes de tener la oportunidad de pensar en ellos. Hay algunas emociones negativas que pueden ayudar a crecer si se sabe manejarlas. Se debe analizarlas como si se fuera un observador externo, con curiosidad, preguntando por qué están ahí, qué daño hacen, qué es lo bueno que se podemos extraer de ellas.

### **3. Encontrar las conexiones entre los sentimientos.**

Cuando surja un sentimiento difícil, preguntarse: “¿Cuándo he sentido esta sensación anteriormente?” Intentar recordar cómo se supero esa sensación, qué mecanismos se utilizó.



#### **4. Aprender a gestionar sentimientos contradictorios.**

Muchas veces los sentimientos se contradicen unos con otros, eso es normal. Escuchar a los sentimientos es como escuchar a todos los testigos de un caso judicial, sólo se debe admitir las pruebas que llevarán a lograr un mejor veredicto.

#### **5. Escuchar el cuerpo.**

Un nudo en el estómago mientras se conduce hacia el trabajo puede ser un indicio que el trabajo es una fuente de estrés.

#### **6. Controlar el nivel de estrés.**

Si el nivel de estrés es alto, es fácil que se tenga sentimientos abrumadores. Una habilidad clave de la inteligencia emocional es la capacidad de calmarse cuando se siente abrumado, esta habilidad de la inteligencia emocional ayuda a mantener el equilibrio mental.

#### **7. Usar el humor y el juego para hacer frente a los desafíos.**

El humor, la risa y el juego son los antídotos naturales a las dificultades de la vida. Aligeran las cargas y ayudan a mantener los acontecimientos en perspectiva. Una buena carcajada reduce el estrés, eleva el estado de ánimo y re-equilibra el sistema nervioso.

## **8. Resolver los conflictos de manera positiva.**

Los conflictos y desacuerdos son inevitables en las relaciones. Dos personas no pueden tener las mismas necesidades, opiniones y expectativas en todo momento, sin embargo, esto no tiene por qué ser algo malo, resolver conflictos de manera sana y constructiva puede reforzar la confianza entre las personas. Cuando el conflicto no se percibe como una amenaza o castigo, favorece la libertad, la creatividad y la seguridad en las relaciones.

## **9. Escribir los pensamientos y sentimientos.**

La investigación ha demostrado que escribir los pensamientos y sentimientos puede ayudar profundamente a las personas.

## **10. No entregarse en sentimientos negativos.**

Los estudios han demostrado que alentar a las personas a analizar demasiado los sentimientos negativos puede aumentar dichos sentimientos. La inteligencia emocional implica no sólo la capacidad de mirar hacia adentro, sino también estar presente en el mundo que rodea.

## **INTELIGENCIA EMOCIONAL EN EL HOGAR**

Para mejorar la sinceridad y la confianza de los hijos es importante no protegerlos en exceso. Los niños tienen que experimentar y enfrentarse a los problemas, mentirles o evitarles situaciones dolorosas no les ayuda, cuando se explican los hechos, ellos ven que los padres tienen la fuerza emocional

para examinar y enfrentarse a las situaciones, por muy difíciles que sean, aprendiendo así mismo que ellos también lo pueden hacer, es bueno observarlos y dejarlos que se equivoque porque es una manera de que aprendan. Es importante no olvidar los tres puntos siguientes:

- No ocultar los sentimientos
- No ocultar los errores
- No temer decirles la verdad

Los niños necesitan el apoyo emocional de los padres, se tiene que dedicarles tiempo y tienen que sentirse apoyados con las conductas diarias, tanto en el éxito como en el fracaso, reconociendo el esfuerzo que hacen y sus mejoras.

Es necesario reflexionar sobre las ventajas que tiene desarrollar la inteligencia emocional en los niños y tomar conciencia sobre la importancia de este desarrollo a nivel afectivo, que facilita tanto a nivel familiar como escolar que los niños sean felices y tengan éxito.

Partiendo del hecho de que los padres son el principal modelo de imitación de los hijos, lo ideal sería que ellos, comiencen también, a entrenar y ejercitar la inteligencia emocional, para que los hijos puedan adquirir esos hábitos:

- Tratar a los hijos como le gustaría que los traten los demás.
- Ser consciente de los propios sentimientos y de los demás.
- Mostrar empatía y comprender los puntos de vista de los demás.

- Hacer frente de forma positiva a los impulsos emocionales, de conducta y regularlos.
- Plantearse objetivos positivos y trazar planes para alcanzarlos.
- Utilizar los dotes sociales positivos a la hora de manejar las relaciones.

Algunos estudios han diferenciado tres estilos de comportamiento inadecuados por parte de los padres:

- Ignorar completamente los sentimientos de los hijos, pensando que los problemas de ellos son triviales y absurdos.
- El estilo laissez-faire: En este caso, los padres sí se dan cuenta de los sentimientos de los hijos, pero no les dan soluciones emocionales alternativas, y piensan que cualquier forma de manejar esas emociones inadecuadas, es correcta (por ejemplo, maltratándolos).
- Menospreciar o no respetar los sentimientos del niño (por ejemplo, prohibiéndole al niño que se enoje, ser severos si se irritan).

Existen actividades para iniciar a los niños en el reconocimiento y diferenciación de las emociones básicas, por ejemplo:

- Proporcionarles un vocabulario relativo a las emociones, para que de esta forma puedan iniciarse en la identificación y comunicación de sentimientos. Es importante brindarles un vocabulario emocional, llamar a las emociones por su nombre: estoy enojado, estoy triste, siento rabia, estoy contento.

- Pintar con ellos caras de personas que expresen alegría, la tristeza o el enfado, haciendo que el niño participe y se fije bien en las diferentes expresiones entre una y otra emoción. Estos dibujos pueden exponerse en un lugar visible de la casa y, cuando el niño manifieste una emoción, llevarle a ese lugar para que intente señalar la que le ocurre a él y se fije bien en ellas. Será una sencilla forma para aprender a etiquetar emociones.
- Plantearle alternativas sobre que emoción siente en cada momento, para que decida cuál es la que le ocurre. “¿Estas contento o enfadado?”.
- Aprovechar cualquier situación de relación social, juego o incluso, conflicto, para poner nombre a las emociones.

## **TÉCNICAS DE RELAJACIÓN PARA REDUCIR LA ANSIEDAD**

La ansiedad es un estado emocional inconsciente que hace sentir inquietud o angustia ante algunas situaciones de sentimientos que no se pueden controlar. Es una sensación constante en el día a día de la persona que impide disfrutar plenamente del momento.

### **Control de la respiración.**

Uno de los síntomas de ansiedad es la respiración superficial, es posible encontrarse, de repente, bostezando incontroladamente o suspirando profundamente de forma continua. En el momento en que es recomendable practicar una sencilla técnica.

1. Inspirar por la nariz en lugar de por la boca.

2. Respirar suave y profundamente varias veces. Se ensancha el abdomen en la inspiración y se estrecha en la exhalación.
3. Hacer un par de inspiraciones profundas por la nariz seguidas de exhalaciones lentas y suaves por la boca.

### **Respiración diafragmática**

Esta técnica necesita de un poco más de entrenamiento y de un lugar tranquilo donde exista concentrarse para llevarla a cabo.

1. Colocarse en una posición cómoda e intentar relajar los músculos.
2. Situar una mano en el pecho y otra sobre el estómago.
3. Tomar aire lentamente por la nariz llevando el aire hasta la mano que se tiene en el estómago. La mano del pecho debe quedar inmóvil.
4. Cuando se consiga llevar el aire hasta allí, retenerlo durante un par de segundos.
5. Soltar el aire poco a poco por la boca, de manera que se sienta como se va hundiendo el estómago y la mano del pecho sigue inmóvil.
6. Repetir varias veces este ejercicio.

### **Dejar la mente en blanco**

Esto que parece imposible es un poco más fácil de conseguir si se lo intenta mientras se está haciendo los ejercicios de respiración.

Los pensamientos surgen sin darnos cuenta muy a menudo. Con esta técnica no se va a eliminarlos, pero sí que puede ayudar a mantener una cierta distancia con ellos.

1. Escoger uno de los ejercicios de respiración propuestos.
2. Mientras se lo está realizando, concentrarse sólo en la respiración.
3. Contar las exhalaciones lentamente, al ritmo que se producen, es decir, inundar al cerebro con el número “uuuuuuuno” en la primera, y así sucesivamente.
4. Intentar llegar hasta el número cinco.
5. Si algún pensamiento se cruza por la mente, poner el contador a cero.
6. A medida que se vaya dominándolo, va aumentando el número de respiraciones con la mente en blanco.

### **Entrenamiento autógeno de Schultz**

Este entrenamiento en relajación es uno de los más usados en terapia psicológica y, a su vez, uno de los más amplios.

1. Escoger un lugar cómodo y tranquilo donde no pueda distraer nada.
2. Cerrar los ojos y respirar profundamente.
3. Con cada exhalación repetir mentalmente “estoy relajado, cada vez más tranquilo”.

4. Fijar la mente en la pierna derecha y concentrarse en su calor, ir relajándola lentamente a medida que se repite “mi pierna derecha está relajada, cada vez más”.
5. Cuando esa extremidad esté relajada, pasar a la pierna izquierda y repetir el ejercicio. Continuar después con el abdomen, los brazos y el cuello.
6. Cuando el cuello esté relajado pasar a la cabeza. Concentrarse en ella y repetir “mi cabeza está despejada”. En este momento todo el cuerpo debería estar sumido en un estado de relajación.
7. Respirar hondo antes de abrir los ojos, retener esa sensación de relajación y, antes de levantarse, estirar los músculos y activar los sentidos.

### **Relajación Muscular Progresiva de Jacobson**

Este ejercicio requiere de una dedicación de tiempo algo mayor que los anteriores, así que debe hacerlo sólo cuando se tenga una media hora para dedicarle. Intentar hacerlo cada día para notar los resultados.

1. Estirarse en un lugar cómodo y relajado. Intentar que no haya interrupciones o molestias.
2. Concentrarse en la respiración. Inspirar profundamente y exhalar lentamente hasta que sentirse algo más relajado.



3. Concentrarse en el pie derecho. Visualizarlo en la mente y tensarlo.  
Apretar los dedos y provocar una gran tensión en el pie derecho.
4. Contar hasta 5 y relajar los músculos del pie.
5. Concentrarse en la sensación de relajación del pie.
6. Hacer lo mismo con el pie izquierdo. Cuando se lo haya hecho continuar con las piernas, las rodillas, la cadera, el abdomen, los brazos, las manos, los hombros, el cuello y la cabeza.
7. Cuando se llegue a la cabeza atender especialmente a la relajación del cuero cabelludo, la frente, puesto que son zonas que suelen acumular mucha tensión.

### **Visualización**

Este ejercicio combina las técnicas de relajación con las de meditación.

1. Buscar un lugar cómodo y donde no pueda interrumpir nadie.
2. Apagar la luz e iluminar el espacio con una luz suave y agradable.
3. Poner música relajante a un volumen bajo, suficiente para que se pueda escucharla.
4. Cerrar los ojos y concentrarse en la respiración, sentir como el aire entra por la nariz y sale por la boca.

5. Pensar en un cielo azul, sentir la energía que da el sol, focalizar la atención en el sentimiento que provocan los días así.
6. Disfrutar de la visión del cielo durante un rato.
7. Añadir a la visión el mar. Escuchar el sonido de las olas.
8. Inundar el cerebro con esa visión y concentrarse en los sentimientos que provoca.
9. Cada vez se estará más relajado. Cuando se consiga esto, visualizarse a uno mismo, en ese mismo paisaje, tumbado en la hierba o sobre la arena de la playa, sin nadie alrededor.
10. Disfrutar de la sensación de relajación y paz durante unos minutos.
11. Visualizarse a sí mismo, levantándose en el paisaje y empezar a estirar los músculos del cuerpo, poco a poco y sin abrir los ojos.
12. A medida que se vaya estirando, va tomando conciencia de nuevo de la música, cuando se esté preparado, abrir los ojos de nuevo.

## BIBLIOGRAFÍA

- Bach, E y Darder, P (2002). *Sedúcete para seducir: Vivir y educar las emociones*. Barcelona: Paidós Ibérica.
- Bermejo, Higuera (2005). *Inteligencia emocional: La sabiduría del corazón en la salud y en la acción social*. Maliaño (Cantabria): Sal Terrae.
- C, Alonso (1999). *Se busca persona emocionalmente inteligente. Excelencia, Desarrollo Sostenible e Innovación*. Páginas: 70-72.
- Castillo, M (2007). *Educación Emocional en la Educación Primaria: Currículo y Práctica*. Páginas: 27-45.
- Goleman, Daniel (2007). *En un clima de incertidumbre, las personas necesitan un líder que aporte un aire de certeza*. Harvard Deusto Business Review. Páginas: 4-7.
- M, Anthony (2004). *Vender con inteligencia emocional: Cinco capacidades básicas para crear relaciones más estrechas con los clientes*. Ediciones Deusto.
- Salat, Abarca (1999). *La inteligencia emocional como capacidad directiva. Fomento del Trabajo*. Páginas: 27-30.

- Sánchez, Bermúdez y Álvarez, Teva (2003). *Análisis de la relación entre inteligencia emocional, estabilidad emocional y bienestar psicológico*. Universitas Psychologica. Páginas: 27-32.

## BIBLIOGRAFÍA

### Bibliografía citada.

- Cates, Fritz (2001). *Medicine and the ethics of the care*. Washington: Georgetow University. Pág.16.
- Cifuentes, Johana (2012). *Satisfacción laboral en enfermería en una institución de salud de cuarto nivel de atención. Tesis para optar el título de Magíster en Enfermería*. Bogotá. Pág. 10.
- De León, Cecilia (2009). *Análisis de los efectos de los turnos extras nocturnos y los trastornos en la salud el entorno familiar y social de las enfermeras (os) que laboran turnos rotativos complejo hospitalario Manuel Amador Guerrero Colón 2007*. República de Panamá. Pág. 100-101.
- García, Ferrando (1993). *La Encuesta. El análisis de la realidad social. Métodos y técnicas de investigación*. Madrid, España: Alianza Universidad. Pág.123-152.
- Hackspiel, María Mercedes (1990). *Fundamentación en Enfermería. El cuidado de una vida humana, resumen de Tesis para optar al título de maestría en filosofía*. Pontificia Universidad Javeriana. Bogotá. Pág.160.
- Herriko, Euskal (2001). *Relaciones interpersonales, generalidades*. Universidad del país Vasco. Pág. 36.
- Malvárez, Silvina y Castrillón, María (2005). *Panorama de la fuerza de trabajo en enfermería en América Latina*. Washington, D.C. Pág.12.

- Meza, María (2002). *Estrés laboral en profesionales de Enfermería: Estudio sobre evaluación cognoscitiva y afrontamiento, Escuela de Enfermería de la Universidad de Costa Rica. Sección de Salud Mental y Psiquiatría. Pág. 1-2.*
- Molina Linde, J, Avalos Martínez, F, Valderrama Orbegozo, L, Uribe y Rodríguez, A (2009). *Factores relacionados con la satisfacción laboral de la enfermería de un hospital médico-quirúrgico. Pág.218-225.*
- Muñoz, P (2006). *Relaciones interpersonales del personal de enfermería y su influencia en la calidad de la atención del paciente hospitalizado en la unidad de cuidados intensivos coronarios del Hospital Militar Central. Pág.25-27.*
- Nargis, A y Khan, S (2003). *Pour una analyse des conditions du travail ouvrier dans l'entreprise. Paris. Pág.1.*
- Orrego, S, Castrillón, M y Nájera, R (2000). *Estado del Arte de la Investigación presentada en Coloquios Panamericanos de investigación en enfermería. Cantabria. Pág. 12-13.*
- Prieto, Carlos y Ramos, Javier (2008 ). *Nuevos tiempos del trabajo, Centro de investigaciones sociológicas. Montalbán. Madrid.Pág.341-345.*
- Romero, M (2008). *Calidad de vida de las enfermeras y sus consecuencias para el cuidado. Avances en Enfermería. Pág. 2.*
- Suárez, Rodolfo (2005). *El Mañana de nuevo. Pág. 47.*

- Teixidor, M (2004). *La formación enfermera: estado de la cuestión y perspectiva internacional*. Barcelona. Pág. 6-21.
- S, Tomas (2004). *Administración, una ventaja competitiva*. Editorial Mc Graw Hill. 4ta edición. México D.F. Pág.1.
- Vélez, Consuelo (2011). *El cuidado en enfermería, perspectiva fenomenológica*. Pág.177.

## **Bibliografía consultada.**

- Alvares, A (1967). *Psicodiagnóstico clínico*. Madrid: Aguilar.
- Antón, M (1998). *Las enfermeras entre el desafío y la rutina*. Madrid-España: Diaz.
- Blanco, A (2004). *La igualdad de oportunidades mediante la conciliación de la vida laboral y familiar*. Madrid.
- Leite, M (2005). *Dificultades vivenciadas por el equipo multiprofesional en la unidad de terapia intensiva*. Rev. Latino-Am. Enfermagem.
- Merchan, M (2001). *Metodología de los panoramas de los factores de riesgo ocupacional, estrategia educativa en salud ocupacional. Hacia la promoción de la salud*.
- P, Simón (2005) *Ética de las organizaciones sanitarias. Nuevo modelo de calidad*. Madrid: Triacastela.
- Pinto, N (2005). *Reflexiones sobre el cuidado a partir del programa "Cuidando a los cuidadores"*. Aquichán.
- Quijano, J (2005). *La calidad del los procesos y recursos humanos como componente de la calidad del sistema humano de la organización: conceptualización y medida*.
- Yárnoz, A (2003). *El rol del profesional en enfermería*. Colombia: Aquichan. Pág. 16-20.



## Referencias electrónicas.

- Cardona, Sonia (14 de octubre de 2005). *Dimensión del cuidado de enfermería a los colectivos*. Recuperado de: <http://aprendeenlinea.udea.edu.co/revistas/index.php/iee/article/viewFile/16890/14622>. Pág.4.
- Guitart, David (2010). *Calidad de vida profesional de las enfermeras dentro del equipo multidisciplinar*. Recuperado de: <http://www.agoradenfermeria.eu/CAST/num016/recerca.html>. Párrafo uno.
- Vega, Ruiz (1994). *Concepto y definiciones de relaciones laborales*. Recuperado de: <http://www.fder.edu.uy/contenido/rlll/contenido/curricular/intro/concepto-definiciones-rlll.pdf>. Párrafo cuatro.
- Vizcaya, María (23 de junio de 2012). *Las Necesidades Humanas*. Recuperado de: <http://maelvizcaya.blogspot.com/2012/06/las-necesidades-humanas.html>. Párrafo dos.

## **ANEXOS**

### **Instrumentos.**

En esta investigación utilizamos como instrumento dos encuestas, la primera dirigida a los profesionales de enfermería en ejercicio profesional activo, la misma que está dividida en cuatro bloques, dando un total de 32 preguntas, accesibles y fáciles de comprender y responder, de las cuales 30 son cerradas y 2 abiertas. La segunda encuesta va dirigida a los jefes inmediatos de cada área, en lo posible a enfermeras/os jefes, está dividida en tres bloques, dando un total de 17 preguntas, de ellas 16 son cerradas y una abierta, accesibles y fáciles de comprender y responder.

Este instrumento se lo elaboró utilizando las variables y así poder la influencia del ejercicio profesional activo en las relaciones interpersonales del personal de enfermería que labora en la ciudad de Tulcán.

Para Ferrando García (1993), la encuesta es:

Una encuesta es una investigación realizada sobre una muestra de sujetos representativa de un colectivo más amplio, que se lleva a cabo en el contexto de la vida cotidiana, utilizando procedimientos estandarizados de interrogación, con el fin de obtener mediciones cuantitativas de una gran variedad de características objetivas y subjetivas de la población".(Pág. 123-152)



## UNIVERSIDAD POLITÉCNICA ESTATAL DEL CARCHI

### CARRERA DE ENFERMERÍA

#### ENCUESTA PARA ENFERMERAS/OS EN EJERCICIO PROFESIONAL ACTIVO DE LA

#### CIUDAD DE TULCÁN

#### “UPEC”.



El objetivo de la presente encuesta es determinar la influencia del ejercicio profesional activo en las relaciones interpersonales de las enfermeras/os que laboran en la ciudad de Tulcán, en el periodo septiembre 2014, febrero 2015. La información proporcionada será confidencial y será utilizada únicamente con fines estadísticos.

#### DATOS GENERALES

##### Edad:

18 – 25  26 – 30  31 – 35  36 – 40  41–45  45 o más

##### Sexo:

Masculino  Femenino

#### RELACIONES INTERPERSONALES

##### ÁREA LABORAL:

##### 1. ¿En qué sector labora?

Público  Privado

##### 2. Elija el área donde labora: (puede seleccionar varias opciones)

Hospital  Centro comunitario  Clínica  Universidad   
Policía/ Batallón  Seguro  Otros: \_\_\_\_\_

##### 3. ¿Cuántas horas labora semanalmente?

20 - 30  31 - 40  41 - 50  Más de 50

4. ¿Qué turno realiza en su lugar de trabajo?

Mañana  Tarde  Noche  Rotativo  Mañana y tarde

5. ¿Cree Ud. que la distribución de turnos es equitativa?

Siempre  Casi siempre  A veces  Casi nunca  Nunca

6. ¿Cuál es la función que desempeña en su lugar de trabajo? (puede seleccionar varias opciones)

Gestión del cuidado  Cuidado directo  Investigación   
Educación  Todas las anteriores

7. ¿Cree Ud. que las funciones que realiza están acorde al área donde labora?

Siempre  Casi siempre  A veces  Casi nunca  Nunca

8. ¿Se siente a gusto con el área y funciones que realiza en su lugar de trabajo?

Siempre  Casi siempre  A veces  Casi nunca  Nunca

9. ¿Cree que su horario de trabajo es adecuado?

Siempre  Casi siempre  A veces  Casi nunca  Nunca

10. ¿Piensa Ud. que el número de compañeros de trabajo es acorde a las necesidades del lugar donde labora?

Siempre  Casi siempre  A veces  Casi nunca  Nunca

11. ¿Con cuántos usuarios (pacientes/clientes/estudiantes) trabaja diariamente?

01 - 10  11 - 20  21 - 30  31 - 40  Más de 40

12. ¿Existe equipo tecnológico en el área donde labora?

Si  No

13. ¿Considera Ud. que el equipo tecnológico afecta su estado emocional?

Siempre  Casi siempre  A veces  Casi nunca  Nunca

#### RELACIONES LABORALES

1. Su relación con las personas de su entorno es:

Excelente  Buena  Regular  Mala

2. **¿Considera Ud. que su temperamento afecta sus relaciones interpersonales?**

Siempre  Casi siempre  A veces  Casi nunca  Nunca

3. **¿Toma en cuenta las opiniones de las personas con las cuales interactúa?**

Siempre  Casi siempre  A veces  Casi nunca  Nunca

4. **¿Cree Ud. que su opinión es importante en su grupo laboral?**

Siempre  Casi siempre  A veces  Casi nunca  Nunca

5. **¿Realiza actividades recreativas fuera del ámbito laboral con sus compañeros de trabajo?**

Siempre  Casi siempre  A veces  Casi nunca  Nunca

6. **¿Considera Ud. que en su área laboral hay trabajo en equipo?**

Siempre  Casi siempre  A veces  Casi nunca  Nunca

7. **¿Cuál es el problema más frecuente en su sitio de trabajo?**

Comunicación inefectiva  Falta de colaboración

Irresponsabilidad  Impuntualidad  Otros: \_\_\_\_\_

8. **En el caso de existir conflicto en el área de trabajo, ¿cómo lo soluciona?**

\_\_\_\_\_

#### RELACIONES FAMILIARES

1. **¿Con quién vive Ud.? (Puede seleccionar varias opciones)**

Sola/o  Papá y/o mamá  Hijo(s)  Esposa/o  otros: \_\_\_\_\_

2. **¿considera Ud. que la falta de tiempo influye en su vida familiar?**

Siempre  Casi siempre  A veces  Casi nunca  Nunca

3. **Número de hijos**

Ninguno  1  2  3  4 o más

4. **En el caso de tener hijos, ¿Cree Ud. que el trabajo le impide establecer un vínculo adecuado con ellos?**

Siempre  Casi siempre  A veces  Casi nunca  Nunca

5. En el caso de tener hijos, ¿Quién cuida de ellos cuando Ud. labora? (Puede seleccionar varias opciones)

Sus padres       Esposa/o       Centro de desarrollo infantil   
Empleada doméstica       Otros: \_\_\_\_\_

#### RELACIONES DE PAREJA

1. ¿Cuál es su estado civil?

Soltera/o     Casada/o     Unión libre     Divorciada/o     Viuda/o     Otro: \_\_\_\_\_

2. Si usted actualmente tiene una relación de pareja, ¿Cuánto tiempo de relación lleva con su pareja?

\_\_\_\_\_

3. Si usted actualmente tiene una relación de pareja, ¿Cuál es la principal causa de conflicto?

Falta de tiempo       Estrés   
Falta de diálogo y comprensión       Otros: \_\_\_\_\_

4. Si usted actualmente tiene una relación de pareja, ¿Los horarios laborales traen problemas con su pareja?

Siempre     Casi siempre     A veces     Casi nunca     Nunca

5. Si usted actualmente tiene una relación de pareja, ¿Cree Ud. que su pareja comprende las condiciones y características de su trabajo?

Siempre     Casi siempre     A veces     Casi nunca     Nunca

6. Si Ud. está divorciado (a) ¿Considera que las exigencias de su profesión fueron el motivo para que se de esta situación?

Definitivamente sí       Probablemente sí       Indeciso   
Probablemente no       Definitivamente no

**GRACIAS POR SU COLABORACIÓN**



## UNIVERSIDAD POLITÉCNICA ESTATAL DEL CARCHI

### CARRERA DE ENFERMERÍA

#### ENCUESTA PARA JEFES DE ENFERMERÍA DE LA CIUDAD DE TULCÁN

##### “UPEC”.



El objetivo de la presente encuesta es determinar la influencia del ejercicio profesional activo en las relaciones interpersonales de las enfermeras/os que laboran en la ciudad de Tulcán, en el periodo septiembre 2014, febrero 2015. La información proporcionada será confidencial y será utilizada únicamente con fines estadísticos.

#### DATOS GENERALES

##### Edad:

18 – 25  26 – 30  31 – 35  36 – 40  41 – 45  45 o más

##### Sexo:

Masculino  Femenino

#### RELACIONES LABORALES

##### 1. ¿En qué sector labora?

Público  Privado

##### 2. Elija el área donde labora:

Hospital  Centro comunitario  Clínica  Universidad   
Policía/ batallón  Seguro  Otros: \_\_\_\_\_

##### 3. ¿Los horarios establecidos son acordes a la normativa laboral?

Siempre  Casi siempre  A veces  Casi nunca  Nunca

##### 4. ¿Considera Ud. que las funciones que realiza el personal de enfermería están acordes a su área de trabajo?

Siempre  Casi siempre  A veces  Casi nunca  Nunca

**5. ¿Cree Ud. que existe satisfacción laboral por parte de las enfermeras/os que laboran en esta área?**

Siempre  Casi siempre  A veces  Casi nunca  Nunca

**6. ¿Piensa Ud. que el número de enfermeras es acorde a las necesidades del área de trabajo?**

Siempre  Casi siempre  A veces  Casi nunca  Nunca

**7. ¿Las relaciones laborales en el área de trabajo son adecuadas?**

Siempre  Casi siempre  A veces  Casi nunca  Nunca

**8. ¿En el área de trabajo, se realiza actividades recreativas u otras actividades que favorezcan las relaciones interpersonales?**

Siempre  Casi siempre  A veces  Casi nunca  Nunca

**9. En el caso de existir conflicto en el área de trabajo, ¿cómo lo soluciona?**

---

**10. ¿Considera que el trabajo de enfermería genera estrés?**

Siempre  Casi siempre  A veces  Casi nunca  Nunca

**11. ¿Cree Ud. que el estrés afecta las relaciones interpersonales de la enfermera?**

Siempre  Casi siempre  A veces  Casi nunca  Nunca

## **RELACIONES FAMILIARES**

**1. ¿Piensa usted que los conflictos intrafamiliares se deben a la responsabilidad laboral de enfermería?**

Siempre  Casi siempre  A veces  Casi nunca  Nunca

**2. ¿Considera Ud. que la enfermera dedica el tiempo suficiente a la familia?**

Siempre  Casi siempre  A veces  Casi nunca  Nunca



**3. ¿Cree usted que el personal de enfermería, que tiene hijos, dedica el tiempo suficiente al cuidado de ellos?**

Siempre  Casi siempre  A veces  Casi nunca  Nunca

#### **RELACION DE PAREJA**

**1. ¿Considera Ud. que las exigencias del trabajo de enfermería afectan la relación con la pareja?**

Definitivamente sí  Probablemente sí  Indeciso   
Probablemente no  Definitivamente no

**2. ¿Cree Ud. que el tiempo que demanda el trabajo de enfermera/o impide mantener una relación armónica de pareja?**

Definitivamente sí  Probablemente sí  Indeciso   
Probablemente no  Definitivamente no

**3. Usted como jefe, ¿considera que las relaciones interpersonales deberían ser parte de la capacitación del personal de enfermería?**

Siempre  Casi siempre  A veces  Casi nunca  Nunca

**GRACIAS POR SU COLABORACIÓN**

**Cronograma.**

**Tabla 69:** Cronograma.

TIEMPO          <b>ACTIVIDADES</b>	SEPTIEMBRE				OCTUBRE				NOVIEMBRE				DICIEMBRE				ENERO				FEBRERO				MARZO							
	SEMANAS				SEMANAS				SEMANAS				SEMANAS				SEMANAS				SEMANAS				SEMANAS							
	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4				
Entrega de perfil a la comisión de investigación																																
Revisión y aprobación de perfiles																																
Entrega de perfil con las debidas																																





## Presupuestos.

Tabla 70: Presupuestos.

DESCRIPCIÓN	CANTIDAD	VALOR	VALOR
		UNITARIO	TOTAL
Internet	200	1	200
Papel bond de tamaño A4	4	8	32
Guía educativa	25	5	125
Cámara fotográfica	1	150	150
<b>TOTAL</b>			<b>507</b>
<b>PUBLICACION Y DIFUSION</b>			
Información en formato digital	2	3	6
Edición e impresión	2	30	60
Empastado	4	20	80
<b>SUBTOTAL</b>			<b>146</b>
<b>TOTAL</b>			<b>653</b>
Imprevistos 10% del total			65
<b>TOTAL</b>			<b>718</b>

Fuente: Encuesta.

Elaborado por: Genny Miranda y Yuli Romo.

## **Recursos.**

- Humanos:

Las personas que intervinieron en nuestra investigación inicialmente fuimos las autoras de la misma, quienes buscamos la información necesaria para poder estructurar la investigación y ejecutarla, también influyó la supervisión de la tutora de tesis, la magister Ruth Salgado, así como algunos licenciados con conocimientos investigativos, quienes colaboraron solventando preguntas que a lo largo del trabajo se presentaron.

- Financieros

Los recursos económicos para realizar esta investigación, fueron obtenidos directamente por las autoras de la tesis, vale la pena recalcar que por el tipo de investigación los costos económicos se encontraron al alcance de nuestro presupuesto.

- Técnicos

Los materiales que se utilizaron fueron computadoras, internet, libros, revistas para poder obtener la información requerida, así mismo una impresora, hojas, copias de lo impreso para ejecutar las encuestas, y para presentar el trabajo en físico y por último cámaras para fotografiar las actividades y tenerlas como evidencia.

**Fotografías.**



**Aplicación de la encuesta en el centro de salud número uno  
Responsables: Genny Miranda y Yuli Romo**



**Aplicación de la encuesta en la clínica de los riñones  
Responsables: Genny Miranda y Yuli Romo**



**Aplicación de la encuesta en la Universidad Politécnica Estatal del Carchi**

**Responsables: Genny Miranda y Yull Romo**



**Aplicación de la encuesta en la farmacia Municipal**

**Responsables: Genny Miranda y Yull Romo**





Aplicación de la encuesta en la Policía

Responsables: Genny Miranda y Yull Romo



Socialización del plan de intervención en el ECU 911

Responsables: Genny Miranda y Yull Romo








Socialización del plan de intervención en el centro de salud N° 1  
Responsables: Genny Miranda y Yull Romo

## VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS

**TEMA DE INVESTIGACIÓN:** Influencia del ejercicio profesional activo en las relaciones interpersonales de las enfermeras/os, que laboran en la ciudad de Tulcán, en el periodo septiembre 2014 – febrero 2015.

**OBJETIVO:** validar los instrumentos (encuestas) a utilizar en el desarrollo de la investigación.

NUMERAL	NOMBRES/APELLIDOS	CARGO	OBSERVACIÓN	FIRMA
01	Zuley Nazare Chuyo	Enfermero	Modificar en algunas preguntas para una mejor comprensión	
02	Frika Ledesma	Enfermera	Ninguna.	
03	Johna Elizabeth Pinos	Enfermera	Ninguna	
04	Ximena Tapia	Docente	Cambian o agregan 3 Relaciones desordenadas.	
05	Miriam Villegas	Enfermera	Si en las relaciones laborales más específicas	

Memorando Nro.UPEC-EDE-2015-041-M  
Tulcán, 4 de marzo de 2015

**Para:** Dra. Sandra Paucar  
**COORDINADORA TÉCNICA DEL CENTRO DE SALUD N° 1**

De mi consideración:

Reciba un atento y cordial saludo deseándole éxitos y aciertos en sus importantes funciones.

Por medio del presente me permito solicitar se permita que las estudiantes Genny Miranda Villota y Yuli Romo Rosero egresadas de la Escuela de Enfermería socialización el plan de intervención del tema de investigación: "Influencia del ejercicio profesional activo en las relaciones interpersonales de las enfermeras/os que laboran en la ciudad de Tulcán en el periodo septiembre 2014- febrero 2015".

Suscribo con las debidas consideraciones y agradecimientos por la atención que me dispense.

Atentamente,



Msc. Ruth Salgado

**DIRECTORA DE LA ESCUELA DE ENFERMERÍA**  
**"EDUCACION PARA EL DESARROLLO Y LA INTEGRACION"**



Recibido  
04/03/2015  
2:26 pm  
H. Paucar

Memorando Nro. UPEC-EDE-2015-044-M  
Tulcán, 4 de marzo de 2015

**Para:** Dr. Geovanny Patiño  
**DIRECTOR DEL DEPARTAMENTO DE SALUD DEL ECU 911-TULCÁN**

De mi consideración:

Reciba un atento y cordial saludo deseándole éxitos y aciertos en sus importantes funciones.

Por medio del presente me permito solicitar se permita que las estudiantes Genny Miranda Villota y Yuli Romo Rosero egresadas de la Escuela de Enfermería socialización el plan de intervención del tema de investigación: "Influencia del ejercicio profesional activo en las relaciones interpersonales de las enfermeras/os que laboran en la ciudad de Tulcán en el periodo septiembre 2014- febrero 2015".

Suscribo con las debidas consideraciones y agradecimientos por la atención que me dispense.


Atentamente,



Msc. Ruth Salgado

**DIRECTORA DE LA ESCUELA DE ENFERMERÍA**  
**"EDUCACION PARA EL DESARROLLO Y LA INTEGRACION"**



15:02  
04-03-2015  




Tulcán, 05 de marzo de 2015

Para: **MSC. RUTH SALGADO**

**DIRECTORA DE LA ESCUELA DE ENFERMERÍA DE LA UPEC**

De mi consideración

Reciba un atento y cordial saludo, deseándole éxitos en sus importantes funciones.

Por medio del presente me permito informar que las estudiantes GENNY MIRANDA VILLOTA y YULI ROMO ROSERO, egresadas de la escuela de enfermería de la Universidad Politécnica Estatal del Carchi, socializaron e hicieron la entrega de la guía de inteligencia emocional y ejercicios de relajación en esta institución, el día 04 de marzo de 2015.

Agradezco la atención brindada.

Atentamente,

*Dr. Geovanny Patiño Muñoz*  
MEDICO GENERAL  
MSP LIBRO 47/47 Folio 128 N° 372

**DR. GEOVANNY PATIÑO**

**DIRECTOR DEL DEPARTAMENTO DE SALUD DEL ECU 911 – TULCAN.**

Memorando N° UPEC-DCT-2015-0011-M  
Tulcán, 23 de marzo del 2015

Magíster  
Ruth Salgado  
**DIRECTORA ESCUELA DE ENFERMERÍA**  
**UNIVERSIDAD POLITÉCNICA ESTATAL DEL CARCHI**  
Presente.-

De mis consideraciones:

Por medio del presente me permito informar que han sido aprobadas las correcciones realizadas a la lectoría de tesis asignada bajo Memorando N° UPEC-EDE-2015-037-M de fecha 6 de marzo del 2015, con el tema "ESTUDIO INICIAL DE LA INFLUENCIA DEL EJERCICIO PROFESIONAL ACTIVO EN LAS RELACIONES INTERPERSONALES DE LAS ENFERMERAS/OS, QUE LABORAN EN LA CIUDAD DE TULCÁN, EN EL PERÍODO SEPTIEMBRE 2014- FEBRERO 2015" de autoría de las señoritas **MIRANDA GENNY** y **ROMO YULY**, estudiantes de la Escuela de Enfermería de la UPEC. Poniendo en su conocimiento que las observaciones físicas y digitales fueron remitidas y aceptadas por las autoras.

Particular que pongo en su conocimiento para los fines pertinentes.

Atentamente,



MSc. Jairo Chávez  
**DOCENTE DE LA UPEC**

SP/jch

Tulcán, 25 de Marzo del 2015

**Magíster  
Ruth Salgado  
DOCENTE UPEC**

De mis consideraciones:

Reciba un cordial saludo, a la vez el deseo de éxito en sus funciones.

El motivo de la presente es informarle que las señoritas estudiantes Yuli Romo Y Genny Miranda autoras del trabajo de investigación "Influencia del ejercicio profesional activo en las relaciones interpersonales de las enfermeras y enfermeros, que laboran en la ciudad de Tulcán, en el periodo septiembre 2014 – febrero 2015, han cumplido todos los requisitos y han realizado todas las correcciones que como lectora he solicitado, con lo manifestado anteriormente autorizo a las mencionadas estudiantes para que realicen el empastado de la misma y se siga con el proceso correspondiente.

**Atentamente**

  
**Msc. Ximena Tapia  
LECTORA**