



UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE NICARAGUA, MANAGUA
CENTRO DE INVESTIGACIONES Y ESTUDIOS DE LA SALUD
ESCUELA DE SALUD PÚBLICA



Maestría Administración en Salud
2014 - 2016

Informe final de Tesis para optar al
Título de Máster en Administración en Salud

**ACTITUD DEL PERSONAL DE ENFERMERÍA ANTE LA
IMPLEMENTACIÓN DE UN NUEVO PROGRAMA DE ROTACIÓN
POR LOS SERVICIOS. HOSPITAL DE ESPECIALIDADES DEL
INSTITUTO HONDUREÑO DE SEGURIDAD SOCIAL.
FEBRERO 2016.**

Autora:
Olga Marina Valladares Moncada
Licenciada en Enfermería

Tutora:
Msc. María de Jesús Pastrana H.
Docente Investigadora

Ocotal, Nueva Segovia, Febrero 2016.

INDICE

CONTENIDO	PÁGINA
RESUMEN	<i>i</i>
AGRADECIMIENTO	<i>ii</i>
DEDICATORIA	<i>iii</i>
I.INTRODUCCIÓN.....	6
II.ANTECEDENTES.....	7
III.JUSTIFICACIÓN.....	8
IV.PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA.....	9
V.OBJETIVOS.....	10
VI.MARCO TEÓRICO.....	11
VII.DISEÑO METODOLÓGICO.....	21
VIII RESULTADOS Y ANALISIS DE RESULTADOS.....	26
IX.CONCLUSIONES.....	40
X.RECOMENDACIONES.....	41
XI.BIBLIOGRAFÍA	43
ANEXOS	44

RESUMEN

Durante años la rotación del personal de enfermería por los servicios ha sido una situación difícil de manejar, este proceso administrativo requiere de movimientos que se realizan sin valorar las repercusiones de las mismas.⁴

Objetivo: determinar la actitud que tiene el personal de enfermería ante la implementación de un nuevo programa de rotación por los servicios en el Hospital de Especialidades del Instituto Hondureño de Seguridad Social.

Material y métodos: El universo de estudio se integró por personal de enfermería del Hospital de Especialidades del instituto hondureño de seguridad social. Se realizó un estudio transversal, en el que la variable independiente fue la rotación de personal de enfermería y la variable dependiente, la actitud del personal ante la rotación. A través de un muestreo al azar.

Siendo los resultados: la media de la edad de 41.6 años, desviación estándar 10.2, rango 21-70 años. Encontrando mayor frecuencia en el grupo de edad de 41-50 años con 34.8%.el sexo femenino en 95.0%, la formación académica fue el nivel universitario 36.0%, el perfil mayor eran Auxiliares de enfermería 58.4%, el cargo fue enfermera asistencial en 93.8%, el estatus laboral el contrato permanente en 75.2%, la antigüedad laboral fue de más de 10 años en 47.2%, las rotaciones según sala las de pediatría y recién nacidos con 33 casos respectivamente, la ubicación actual la sala de pediatría en 11.2 %, la rotación por los servicios fue positiva en 86.3%, el sentimiento que le genera sentían ansiedad en 29.8%, angustia en 28% y tristeza en 21.7%, aspectos positivos para su crecimiento profesional en 70.2%, desarrollo de nuevas habilidades en 67.7% y desarrollo de nuevas destrezas en 56.5%.

Conclusiones: La rotación la consideran positivo, para su crecimiento profesional, desarrollar nuevas habilidades y destrezas y de sentimientos negativos sentían ansiedad, angustia y tristeza.

Palabras claves: Actitud, rotación hospitalaria, motivación.

AGRADECIMIENTO

A Dios por darme la fuerza y fe para creer lo que parecía a veces difícil de terminar guiándome siempre por el mejor camino.

A mi familia por su apoyo incondicional en este proceso

A mis compañeras, colegas y a mi jefe inmediato: del hospital especialidades del instituto hondureño de seguridad social, por ese apoyo incondicional que me brindaron para poder culminar un proyecto como lo es una nueva meta en mi vida profesional.

A mis compañeros de la maestría, un grupo multidisciplinario en la que todos aprendimos unos de otros, por esas buenas tertulias, viajes épicos que sin duda alguna están bien atesorados en mi corazón.

A mis maestros del CIES por facilitarnos sus conocimientos y mostrarnos el amplio mundo de la Administración en Salud.

A la Msc. María de Jesús Pastrana H. por guiarme y apoyarme en la elaboración de Tesis.

Olga Marina Valladares Moncada



DEDICATORIA

A mi hijo que es mi motivación e inspiración, gracias por darme este tiempo que te pertenecía.

A mi madre y hermanos por su apoyo fiel, consejos, comprensión, amor, ayuda en los momentos difíciles, por ayudarme con los recursos necesarios para estudiar y velar por mi hijo durante mi preparación.

Olga Marina Valladares Moncada

I.INTRODUCCION

El personal de enfermería se ve obligado a adaptarse y adecuar sus habilidades y experiencias a los nuevos requerimientos; en las organizaciones las rotaciones de servicio afectan de manera muy evidente, tanto a los métodos de trabajo, como al estatus profesional del personal; estos son cambios importantes los que afectan a la organización, tiempo de trabajo, procedimientos, etc. Y a los problemas que deben hacer frente de manera específica, esta rotación permanente del personal de enfermería, sin interesar la antigüedad que los mismos poseen. Ante la puesta en marcha de innovaciones tanto tecnológicas como de organización, el ajuste del personal ante la nueva situación puede adoptar reacciones neutrales, negativas o positivas; estos efectos de cambios deben ser contemplados como algo multidimensional, no determinista e influenciados por las decisiones que rodeen su puesta en marcha efectiva.¹

En el ser humano cualquier cambio en el esquema habitual de trabajo rompe su equilibrio. Es frecuente que en ese proceso estén involucradas las emociones de los trabajadores, por lo tanto, deban ser consideradas en dicho proceso de cambio del personal por los diferentes servicios de un hospital y para evitar reacciones adversas que generalmente provocan rechazo al procedimiento de rotación.⁷

Se tomará como referencia la teoría según Lewin y Rogers, quienes dicen que la rotación despierta sentimientos negativos donde los individuos no quieren cambiar de sector, ya que consideran que no les conviene o que los obligan a moverse fuera de su zona de comodidad, están temerosos o bien porque sus rutinas se verán interrumpidas. En todas las rotaciones puede haber sentimientos positivos, como el entusiasmo por la posibilidad de un trabajo mejor, la liberación de viejos problemas y las expectativas de crecimiento o consolidación personal. ¹ El presente informe determina la actitud del personal de enfermería ante la implementación de un nuevo programa de rotación por los servicios del hospital de especialidades del Instituto Hondureño de Seguridad Social mes de febrero 2016.

II.ANTECEDENTES.

(Martínez y cols, 2003) Estudio del hospital de especialidades, Centro nacional Siglo XXI, “Actitud del personal de enfermería ante el proceso administrativo de rotación por los servicios hospitalarios” obtuvo como resultados si la rotación dificulta la superación personal 44% refiere desacuerdo; 39% manifiesta desacuerdo en que la rotación impide que se adquiera mayor habilidad clínica en un área específica. En cuanto a si les gustaría ser expertas en una sola área 38% expresó desacuerdo; 45% estuvo de acuerdo en que les gustaría adquirir habilidad en más de un servicio, 44% estuvo de acuerdo en que las habilidades y destrezas con las que cuenta le permiten realizar una óptima valoración de sus pacientes y 46% estuvieron en total acuerdo de que la rotación les permite ampliar sus conocimientos. Asimismo, 45% manifestó total acuerdo en que la rotación tiene como aspecto positivo alcanzar el dominio en mayor número de técnicas de enfermería y 46% manifestó desacuerdo respecto a que se impide el crecimiento del grupo de enfermería.

(Aguirre. N 2008) Estudio llamado “Actitud del personal de enfermería ante la rotación por los servicios hospitalarios” en Colombia, determinó la actitud negativa ante la rotación generando ante esta ansiedad, rechazo y angustia. (Rodríguez B.y cols) percepción del personal de enfermería ante la rotación en los servicios de hospitalización, El personal de enfermería percibe que rotar por otro servicio genera experiencias para el fortalecimiento de la profesión situación, así mismo la rotación, es considerada una forma de adquirir nuevas habilidades y destrezas, que probablemente en el servicio donde se esté actualmente no se generen.

La institución no cuenta con trabajos de investigación referidos al tema de estudio, los resultados permiten identificar la percepción del personal de enfermería ante la necesidad de implementar rotación del personal, generando necesidad de sensibilización del personal y poder contribuir a la mejoría de la calidad en la prestación de los servicios de salud.

III.JUSTIFICACIÓN.

La investigación realizada, surge de la necesidad de indagar sobre la percepción que tiene el personal de enfermería de la rotación por los servicios y analizar sus implicaciones en la práctica diaria de enfermería.

Es básico en este estudio definir la percepción real que tiene el personal de enfermería para intervenir y así disminuir la resistencia al cambio como un proceso normal de administración en toda institución hospitalaria.

Este fenómeno en estudio es significativo, porque permitió conocer las actitudes del personal de enfermería y los beneficios que tendrían las rotaciones de servicio si fueran consensuadas con el personal mismo.

Al tener los resultados del estudio nos permitirá definir una estrategia para la implementación de dicho programa reduciendo la resistencia al cambio, facilitando la adaptación y traerá beneficios a la institución, los pacientes y las mismas enfermeras.

IV. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA.

Como parte de todo proceso administrativo en una institución hospitalaria se debe realizar un programa de rotación, en el cual se selecciona a un porcentaje no determinado del personal de enfermería para que cambie de un servicio a otro lo que genera cambio y repercusiones de actitud.

¿Cuál es la actitud del personal de enfermería ante la implementación de un nuevo programa de rotación por los servicios, en el hospital de especialidades del Instituto Hondureño de Seguridad Social en el mes de febrero del 2016?

Preguntas específicas del estudio son:

1. ¿Cuáles son las características socio laborales que presenta el personal de enfermería de esta institución?
2. ¿Qué aspectos positivos percibe este personal ante el nuevo programa de rotación por los servicios?
3. ¿Cuáles son los aspectos negativos que este personal experimenta ante el nuevo programa de rotación por los servicios?
4. ¿Qué actitud prevalece en el personal de enfermería ante el nuevo programa de rotación?

V.OBJETIVOS.

General

Determinar la actitud del personal de enfermería ante la implementación de un nuevo programa de rotación por los servicios del hospital de especialidades del Instituto Hondureño de Seguridad Social, en el mes de febrero del 2016.

Específicos

1. Identificar las características socio laborales que presenta el personal de enfermería de esta institución.
2. Precisar los aspectos positivos que el personal percibe ante el nuevo programa de rotación por los servicios.
3. Establecer los aspectos negativos que este personal experimenta ante el nuevo programa de rotación por los servicios.
4. Valorar la actitud que prevalece en el personal de enfermería ante el nuevo programa de rotación.

VI.MARCO TEORICO.

La enfermería ha ido perdurando en diferentes épocas, por la asunción de distintas responsabilidades y roles, teniendo como referencia los cuidados de la salud de las personas, en función de las demandas sociales cuidado que fomente el bienestar bio-psico-social, para desarrollar una personalidad terapéutica que transmita e inspire salud.¹

El enfoque de Benner de principiante a experto es el de una formación por competencias, las cuales se verán reflejadas en el quehacer de enfermería o en el crecimiento personal y profesional. Existen destrezas que solo se podrán fijar al saber práctico en este ámbito, donde el profesional entra en contacto directo con el paciente. De esta manera también se debe obtener la facilidad de aplicar los valores, aptitudes y actitudes ya que el desarrollo personal se basa en estos tres grandes factores que evidencian la extraordinaria capacidad que tiene el enfermero para la solución de cualquier conflicto o problema que pueda presentarse en el área clínica.²

Las actitudes son aprendidas y tienden a permanecer bastantes estables con el tiempo. Estas son dirigidas siempre hacia un objeto o idea particular. Raras veces son asunto individual; generalmente son tomadas de grupos a los que debemos nuestra mayor simpatía.¹

Los procesos de rotación se ponen de manifiesto sobre todo en los trabajadores de edad avanzada, donde no se esperan consecuencias positivas al cambio, ya que las modificaciones en los métodos de trabajo se perciben como una seria amenaza para el propio trabajador e incluso para el empleo, lo cual genera una gran ansiedad, especialmente ante la experiencia de reestructuraciones o eliminaciones de puesto que acompañan a las innovaciones tecnológicas.¹

En el modelo denominado “Adquisición y desarrollo de habilidades y competencias” los hermanos Dreyfus desarrollaron su método a partir del estudio de la actuación de pilotos en situación de emergencia y de jugadores de ajedrez,

para identificar el grado de destreza de los mismos. Observaron los niveles en la adquisición de habilidades y cómo las personas aprenden, con base en ello han ofrecido un modelo de experiencia sobre cómo un individuo adquiere experticia progresivamente y lo describen en la siguiente clasificación:

- Principiante: se utiliza la experiencia específica.
- Principiante avanzado: se utiliza el pensamiento analítico basado en normas de la institución.
- Competente: el estudiante percibe que toda la formación es importante.
- Eficiente: se pasa de ser un observador externo a tener una posición de implicación total.
- Experto: valora los resultados de la situación. ²

A nivel personal este fenómeno en estudio, es significativo, no solo para las autoras, sino también para nuestros colegas y la institución el cual nos permitirá conocer las actitudes del personal de enfermería y los beneficios que tendrían las rotaciones de servicio si fueran consensuadas con el personal de enfermería. ¹

Beneficios para la profesión: Los entornos positivos para la práctica profesional demuestran un compromiso para con la seguridad en el trabajo, que produce una satisfacción laboral general. Cuando las enfermeras se sienten satisfechas con su trabajo disminuyen los índices de ausentismo y de rotación, aumenta la moral de trabajo y la productividad del personal y mejora los resultados laborales en su conjunto.¹

Beneficios para la institución: El trabajo eficaz en equipo es esencial para las organizaciones de atención salud, mejorar la calidad de la vida de trabajo de la enfermería y la atención a los pacientes.¹

Beneficios para el personal de enfermería: Los entornos positivos para la práctica profesional son contextos que favorecen la excelencia y el trabajo honrado. En particular, tratan de asegurar la salud, la seguridad y el bienestar de su personal, promueven los cuidados de calidad para los pacientes y mejoran la

motivación, la productividad y los resultados de las personas y de las organizaciones.¹

Beneficios para los pacientes: Los cambios positivos del entorno laboral producen índices más elevados de retención de los empleados, con lo que mejora el trabajo en equipo y la continuidad de los cuidados dispensados al paciente y en último término, mejoran los resultados obtenidos en los pacientes.¹

Las actitudes son aprendidas y tienden a permanecer bastantes estables con el tiempo. Estas son dirigidas siempre hacia un objeto o idea particular. Raras veces son asunto individual; generalmente son tomadas de grupos a los que debemos nuestra mayor simpatía.¹

Las actitudes se componen de 3 elementos:

Lo que piensa (componente cognitivo),

Lo que siente (componente emocional)

Y su tendencia a manifestar los pensamientos y emociones (componente conductual).

Las emociones están relacionadas con las actitudes de una persona frente a determinada situación, entendemos por actitud una tendencia, disposición o inclinación para actuar en determinada manera lo que hace que podamos encontrar varios elementos, entre los que descollarán los pensamientos y las emociones. que son ingredientes normales en las actitudes. Todos tenemos determinadas "actitudes" ante los objetos que conocemos, y formamos actitudes nuevas ante los objetos que para nosotros son también nuevos. Podemos experimentar sentimientos positivos o negativos; una vez formada, es muy difícil que se modifique una actitud, ello depende en gran medida del hecho de que muchas creencias, convicciones y juicios se remiten a la familia de origen. En efecto, las actitudes pueden haberse formado desde los primeros años de vida y haberse reforzado después. Otras actitudes se aprenden de la sociedad, pese a todo esto muchas veces vemos que las actitudes pueden modificarse, lo cual

obedece a diversos motivos. Por ejemplo, una persona puede cambiar de grupo social y asimilar las actitudes de éste. En el cual se inserta, Lo que en mayor grado puede cambiar una actitud es la información que se tiene acerca del objeto.¹

El caso frecuente de implementación de nuevas tecnologías en una organización, casi siempre se producen cambios en las tareas, en el entorno, en las herramientas, en las conductas individuales, en las actitudes de trabajadores

1. Los estresores en el ámbito laboral son múltiples y la rotación es una de ellos.
2. La actitud del personal de enfermería ante la rotación por los diferentes servicios en el desempeño laboral.
3. Las rotaciones, producen un impacto de manera importante en función a las actividades propias de enfermería.
4. No hay criterios establecidos para las rotaciones, los criterios usados por la organización son alto índice de ausentismo laboral, (sin tener en cuenta que ésta situación produce más ausentismo)
5. Las políticas de la institución referida a las rotaciones son instauradas por la misma desde su inauguración.
6. Las rotaciones se realizan sin previa entrevista con el personal involucrado, lo que produce mayor rechazo a la rotación.
7. Las rotaciones responden a la modalidad de distribución del recurso humano de enfermería, por diferentes sectores por falta de coberturas sin tener en cuenta la necesidad del personal, sino del paciente.
8. La institución no tiene en cuenta la preferencia del personal para la rotación.

Martínez y cols 2003, estudio realizado en el Centro Médico Nacional Siglo XXI, la actitud de enfermería ante rotación, encuestó 270 personas los principales resultados fueron que 45% estuvo de acuerdo en que les gustaría adquirir habilidad en más de un servicio, 44% estuvo de acuerdo en que las habilidades y destrezas con las que cuenta le permiten realizar una óptima valoración de sus pacientes y 46% estuvieron en total acuerdo de que la rotación les permite ampliar

sus conocimientos. Así mismo, 45% manifestó total acuerdo en que la rotación tiene como aspecto positivo alcanzar el dominio en mayor número de técnicas de enfermería y 46% manifestó desacuerdo respecto a que se impide el crecimiento del grupo de enfermería.

Aguirre N, 2008. estudio de Actitud del personal de enfermería ante rotación por los servicios hospitalarios” determinó la actitud negativa ante la rotación generando ante esta ansiedad, rechazo y angustia.

Actitud ante la rotación según: psicología de las actitudes de Young y otros, Psicología social de Rodríguez.

Forma organizada y lógica de pensar, sentir y reaccionar ante la rotación de servicios hospitalarios, la predisposición a una clase de estímulos a responder tres tipos de respuestas, afectivas, (agrado, desagrado) Cognitiva (creencias, opiniones, o ideas), conductuales con intenciones a comportarse de determinada manera hacia el objeto, esto es igual a la actitud negativa o positiva del objeto de actitud. En donde los componentes cognoscitivos, afectivos y conductual generan ciertos procesos de motivación, ajuste, defensa y expresión (positiva o negativa) del personal de enfermería.¹

Rotación del personal de enfermería; Según: De Lewin y Rogers

La rotación de servicios genera en el ser humano cambios relacionados como trabajar con nuevos grupos de personas en los cuales implica adaptarse a nuevos ámbitos laborales y conformar el desarrollo de sus funciones, donde juega un papel fundamental el estado de ánimo de cada individuo y construir una relación de nuevos trabajos en equipo; y generar la aceptación de la misma.

Tanto la rotación de turnos y servicios se relaciona en mayor grado con una salud psicológica y rendimientos laborales menos satisfactorios, aumentando las licencias por enfermedad de los trabajadores.¹

El personal asignado a diversos servicios determina la rotación de personal de cada unidad en un momento dado, el que debería contar con una cierta combinación de capacidades y cualidades que influirá necesariamente en la calidad de los cuidados.¹

La rotación despierta sentimientos negativos donde los individuos no quieren cambiar de sector ya que consideran que no les conviene o que los obligan a moverse fuera de su zona de comodidad, están temerosos o bien porque sus rutinas se verán interrumpidas.¹

En todas las rotaciones puede haber sentimientos positivos, como el entusiasmo por la posibilidad de un trabajo mejor, la liberación de viejos problemas y las expectativas de crecimiento o consolidación personal.¹

Definiciones de aspectos relacionados con la actitud

La actitud es la disposición voluntaria de una persona frente a la existencia en general o a un aspecto particular de esta. Los seres humanos experimentan en su vida diversas emociones que distan de ser motivadas por su libre elección; en cambio, la actitud engloba aquellos fenómenos psíquicos sobre los que el hombre tiene uso de libertad y que le sirven para afrontar los diversos desafíos que se le presentan de un modo o de otro.¹

Actitud positiva

La actitud puede definirse como la disposición o el ánimo con el que enfrentamos una situación. Al hablar de una actitud positiva, entendemos que vamos a afrontar lo que venga de la forma más beneficiosa para nosotros¹

Actitud negativa

La actitud negativa es fuente inagotable de sinsabores y sentimientos derrotistas. En general, las personas cuando sufren depresión adoptan este tipo de postura frente a la vida.¹

Positivos

1. **Aceptación:** Considera la rotación como oportunidades para aprehender y crecer.
2. **Entusiasmo:** Alegría de realizar la actividad diaria.
3. **Aumento de la creatividad:** tiene habilidades para organizar la participación del grupo y permite la mutua integración.
4. **Crecimiento profesional:** Propuesta continua de trabajo que beneficie la productividad al presentar un cambio de actitud.
5. **Motivación.** Estímulos que promueven a las personas a realizar acciones donde se constituyen importantes logros y resultados.
6. **Habilidades** proceso de recepción, señal e información de las habilidades para procesarlas y actuar con base a esa información obtenida.
7. **Destrezas:** Habilidad y experiencia en la realización de una actividad determinada, generalmente automática o inconsciente.
8. **Rotación:** Rotación es el acto y el resultado de rotar. Este verbo refiere a girar en torno a un eje o a seguir un cierto turno.
9. **Ninguno:** frase negativa, sin ningún valor.

Negativos

1. **Angustia:** ante la rotación, Estado afectivo de carácter penoso, que se caracteriza, por aparecer como reacción, ante lo desconocido
2. **Enojo:** Sentimiento o emoción que abarca desde la irritación, hasta la furia y rabia intensa a causa de la rotación
3. **Ansiedad:** Reacción de miedo a lo desconocido provocada por la rotación.
4. **Desmotivación:** Pérdida de interés, desmotivación por el trabajo a causa de la rotación.
5. **Rechazo:** No aceptación o resistencia a algo.
6. **Tristeza:** Estado afectivo provocado por decaimiento de la moral.
7. **Inestabilidad:** Alteración constante o frecuente de las condiciones y características de un fenómeno.
8. **Ninguno:** frase negativa, sin ningún valor²

Hospital de especialidades Instituto Hondureño de Seguridad Social

La dirección de enfermería tiene como función, determinar la suficiencia del recurso humano de acuerdo con las necesidades del servicio y aplicar las estrategias que permitan mantener el equilibrio entre la demanda de los servicios y los recursos humanos existentes. Es por esta razón que ha decidido realizar una rotación del personal de enfermería por los diferentes servicios del hospital de especialidades para poder brindar una mejor calidad de atención al asegurado.⁵

Misión.

Somos un hospital desconcentrado del IHSS, docente asistencial del tercer nivel de cobertura y referencia nacional que brinda atención médica especializada en forma integral, oportuna, eficaz y humanizada a la población asegurada; con personal altamente calificado, comprometido y con espíritu de servicio, con la mejor tecnología disponible en el país y un modelo de gerencia participativa e innovador, basado en valores, centrado en el paciente y capaz de garantizar procesos asistenciales eficientes y satisfactorios.⁵

Visión.

Ser el hospital de mayor prestigio en el país, con alta capacidad resolutive que brinda atención médica especializada rápida, oportuna y personalizada, con mejor tecnología y personal altamente comprometido a servir a sus pacientes con comprensión, con excelencia y con los más altos valores éticos y morales.⁵

Estructura organizativa

El hospital de especialidades cuenta con 33 unidades de hospitalización distribuidas de la siguiente manera:

1. Planta baja:
 - a. Sala de operaciones
 - b. Recuperación post anestesia
 - c. Central de equipo y esterilización
 - d. Labor y partos
 - e. Emergencia de ginecología
 - f. Emergencia de adultos

- g. Unidad de cuidados intensivos de adultos(UCIA)
 - h. Hemodinamia
 - i. Unidad de cuidados intensivos de pediatría(UCIP)
 - j. Inhalo-terapia de niños
 - k. Emergencia de pediatría
 - l. Endoscopia
 - m. Inhalo- terapia de adultos
 - n. Electro diagnostico
 - o. Ultrasonido obstétrico
 - p. Consulta externa
 - q. Quimioterapia
 - r. Comité de infecciones
 - s. Epidemiología
- 2. Primer piso
 - a. Sala mixta
 - b. Hemodiálisis
 - 3. Segundo piso
 - a. Recién nacidos
 - 4. Tercer piso
 - a. Puerperio normal
 - b. Ginecología
 - 5. Cuarto piso
 - a. Medicina de hombres
 - b. Ortopedia de hombres
 - 6. Quinto piso
 - a. Cirugía de hombres
 - b. Medicina de mujeres
 - 7. Sexto piso
 - a. Puerperio patológico
 - 8. Séptimo piso
 - a. Pediatría A

9. Octavo piso
 - a. Pediatría B
 - b. Cirugía de mujeres

Distribución del personal de Enfermería, Hospital de especialidades Instituto Hondureño de Seguridad Social

Categoría enfermería	Contrato	Sustitución	Permanente	Total
Licenciadas en enfermería	8	15	211	234
Auxiliares de enfermería	27	26	384	437
Circulantes/instrumentistas	17	4	46	67
Auxiliares central de equipos y esterilización	0	0	20	20
Total	52	45	661	758

Capacidad instalada de pacientes en el Hospital de Especialidades del Instituto Hondureño de Seguridad social

N°	Sala o servicio	Capacidad instalada (Número de camas)
1	Cirugía de mujeres	27
2	Pediatría B	25
3	Pediatría A	30
4	Embarazo patológico	36
5	Medicina de mujeres	28
6	Cirugía de hombres	25
7	Medicina de hombres	25
8	Cirugía y ortopedia de hombres	26
9	Ginecología	19
10	Puerperio normal	19
11	Recién nacidos	30
12	Sala mixta de medicina	12
13	Unidad de cuidados intensivos de adultos	7
14	Unidad de cuidados intensivos de pediatría	6
15	Hemodinamia	6
16	Emergencia de pediatría	9
17	Emergencia de adultos	10
18	Labor y partos	12
	Total	352

VII.DISEÑO METODOLOGICO.

a. Tipo de estudio

El estudio es descriptivo y de corte transversal.

b. Área de estudio

Hospital de Especialidades, Instituto Hondureño de Seguridad Social, Tegucigalpa Honduras

c. Universo

El universo es un total de 529 recursos, que constituye el personal de enfermería que se somete a rotación en el Hospital de Especialidades del Instituto Hondureño de Seguridad Social.

d.Muestra

Por conglomerados y al azar la muestra constituida por 223 recursos de enfermería de los que se encuestaron a 161 que cumplieron con los criterios de inclusión, con un índice de confiabilidad del 95%, durante un mes, calculando el tamaño de la muestra con el programa móvil de stat calc de CDC epi info 7.

e. Unidad de Análisis

Personal de enfermería auxiliar y profesional del Hospital de Especialidades del Instituto Hondureño de Seguridad Social.

f. Criterios de selección

- **De inclusión:**

Personal de enfermería que labore en los servicios del Hospital y que se encuentre incluida en la rotación por los servicios.

Personal de enfermería que acepte participar en el estudio.

Personal de enfermería independientemente del tipo de contratación y de antigüedad.

Personal de enfermería de todas las unidades y turnos que se encuentren en el momento de ejecutar las encuestas.

Encuestas llenadas correctamente.

- **De exclusión**

Personal de enfermería que no esté incluida en el programa de rotación, (consulta externa, supervisión de enfermería, hemodinámica, endoscopia, inhalo terapia, electro cardiograma, ultrasonido obstétrico, quimioterapia, comité de infecciones, epidemiología y sala de operaciones)

Personal de enfermería que no acepte participar en el estudio.

Encuestas llenadas incorrectamente.

Personal de enfermería que se encuentra de vacaciones, licencias, días libre.

g. Variables por Objetivos

Objetivo 1. Identificar las características socio laborales que presenta el personal de enfermería de esta institución

- Edad
- Sexo
- Formación académica
- Antigüedad laboral
- Perfil
- Cargo
- Estatus laboral
- Salas por las que ha rotado.
- Ubicación actual

Objetivo 2. Precisar los aspectos positivos que el personal percibe ante el nuevo programa de rotación por los servicios.

- Aceptación
- Entusiasmo
- Motivación
- Aumento de la creatividad
- Crecimiento profesional
- Desarrollo de nuevas habilidades
- Desarrollo de nuevas destrezas
- Indiferente

Objetivo 3. Establecer los aspectos negativos que este personal de enfermería experimenta ante el nuevo programa de rotación por los servicios.

- Angustia
- Enojo
- Ansiedad
- Desmotivación
- Tristeza
- Rechazo
- Inestabilidad
- Ninguno

Objetivo 4. Valorar la actitud que prevalece en el personal de enfermería ante el nuevo programa de rotación por los servicios.

- Positiva
- Negativa

h. Fuente de información

La fuente de información fue primaria ya que las encuestas se realizaron al personal de enfermería, e información secundaria proporcionada por la Dirección de Enfermería en el Hospital de Especialidades del Instituto Hondureño de Seguridad Social.

i. Técnica de recolección de información.

La técnica utilizada fue la encuesta con auto llenado.

j. Instrumento de recolección de información

El instrumento utilizado es la encuesta donde se explica el objetivo del estudio, está compuesto por cuatro sus acápite;

- a. Características socio laborales.
- b. Aspectos positivos ante la rotación
- c. Aspectos negativos
- d. Actitud que más prevalece en el personal

k. Recolección de la Información

La aplicación del instrumento se realizó en los tres turnos, con personal operativo, previo un proceso de sensibilización, donde se le explicó el objetivo del estudio y la forma en que serían manejados los datos de forma tal que disminuyera el temor a expresar su opinión. La invitación a participar en el estudio fue de persona a persona.

l. Procesamiento de la información

La información se procesó a través del programa epi info 7, se utilizaron tablas de distribución de frecuencias con cruce de variables y gráficos para la realización del análisis de los resultados.

m. Consideraciones éticas

La información recolectada fue usada de manera confidencial y utilizada exclusivamente para fines de investigación, se gestionó el debido permiso en la institución para la autorización de este estudio.

Y en base a la confidencialidad de los participantes en el estudio, se solicitó la firma de consentimiento informado.

n. Trabajo de campo

Para la elaboración del presente estudio se solicitó permiso a la Dirección de Investigación y Docencia, Directora del Departamento de Enfermería del Instituto Hondureño de Seguridad Social, para la aplicación del instrumento.

Y se brindó inducción al personal de enfermería participante, para evitar cualquier duda al momento de llenar las encuestas. La recolección de la información se realizó en diferentes horarios tomando en cuenta, no obstaculizar el trabajo que se realiza en la unidad.

VIII. RESULTADOS Y ANALISIS DE RESULTADOS

A continuación, se presentan los resultados del estudio sobre actitud del personal de enfermería, ante un nuevo programa de rotación por los servicios del Hospital de Especialidades del Instituto Hondureño de Seguridad Social, llevado a cabo en el mes febrero del año 2016. Incluyendo un total de 161 personas en el estudio.

Objetivo 1. Identificar las características socio laborales que presenta el personal de enfermería de esta institución

Tabla 1. Frecuencia por grupo de edad personal de enfermería, estudio actitud ante la implementación de un programa de rotación. Hospital de Especialidades Instituto Hondureño de Seguridad Social. Febrero 2016

Edad	Frecuencia	Porcentaje
21-30 años	31	19.3
31-40 años	45	28.0
41-50 años	56	34.8
51-60 años	20	12.4
61-70 años	9	5.6
Total	161	100.0

Fuente: Encuestas.

Los resultados de las edades del personal de enfermería se encuentran que el 34,8% (56) en edades de 41 a 50 años, el 28% (45) de 31 a 40 años, el 19,3% (31) de 21 a 30 años, el 12,4% (20) de 51 a 60 años y el 5,6% (9) mayores de 61 años. La distribución por sexo el 95% (153) es del sexo femenino y masculino 5% (8) Ver Anexo 5, Gráfico 1.

En la mayoría el personal es mayor de 40 años, siendo la media de edad de 41 años, un grupo considerable de enfermeras con mayores de 51 años siendo un factor importante la edad para determinar en el área que puedan ser reubicada, en su mayoría pertenecen al sexo femenino.

Gráfico 2. Distribución por sexo personal de enfermería, estudio actitud ante la implementación de un programa de rotación. Hospital de Especialidades Instituto Hondureño de Seguridad Social. Febrero 2016



Fuente: Encuestas

Tabla 3. Formación académica personal de enfermería, estudio actitud ante programa de rotación. Hospital de Especialidades Instituto Hondureño. Febrero 2016.

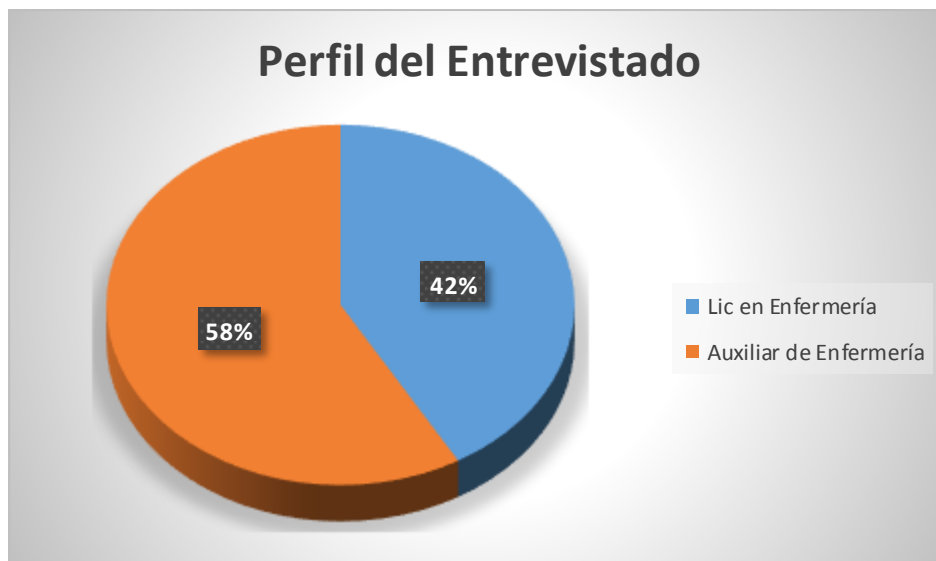
Formacion academica	Número	Porcentaje
Secundaria	37	23.0
Educación media	57	35.4
Universidad	58	36.0
Postgrado	9	5.6
Total	161	100.0

Fuente: Encuesta.

La escolaridad en el personal de enfermería el 36% (58) tienen nivel universitario, 35.4% (57) presentan un nivel de educación media, el 23% (37) secundaria y el 5.6% (9) post grado.

El nivel de escolaridad en porcentaje similares se registra en el personal de enfermería con formación universitaria y educación media, porcentaje menor el personal que tiene el nivel de post grado.

Gráfico 4. Distribución por perfil, personal de enfermería, estudio actitud ante la implementación de un programa de rotación. Hospital de Especialidades Instituto Hondureño de Seguridad Social. Febrero 2016



Fuente: Encuestas

De acuerdo con el perfil del entrevistado, se encontró con mayor frecuencia que eran Auxiliares de enfermería 58 % (94) y Licenciadas en enfermería el 42% (67).

El personal auxiliar de enfermería que rota por los diferentes servicios en los hospitales, siempre tiene un mayor porcentaje en relación a las licenciadas en enfermería.

Grafico 5. Cargo del personal de enfermería, estudio actitud ante la implementación de un programa de rotación. Hospital de Especialidades Instituto Hondureño de Seguridad Social. Febrero 2016

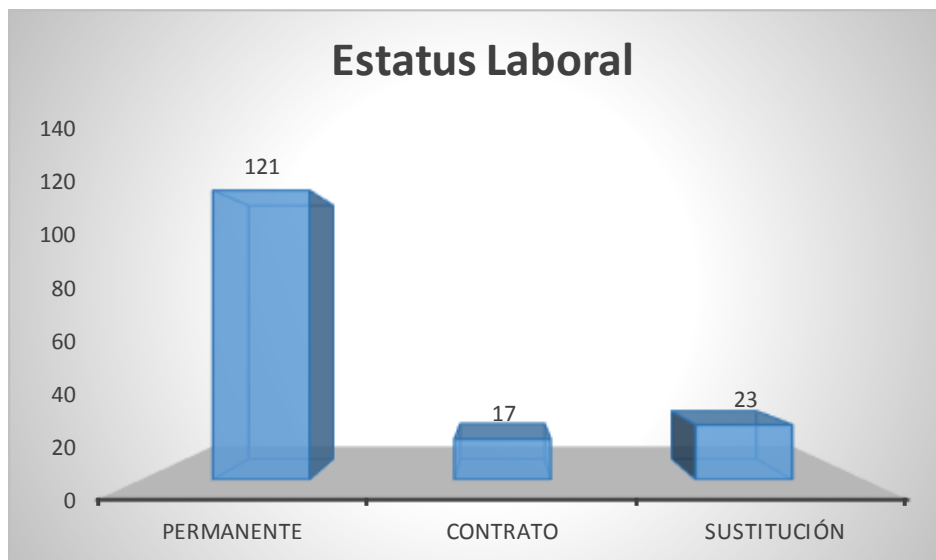


Fuente: Encuestas.

El cargo más frecuente que tenía el entrevistado, fue enfermera asistencial en 94 % (151) y jefes de sala 6% (10

Están muy relacionados el perfil y el cargo en que son mayores las auxiliares de enfermería y la enfermera asistencial en relación con las licenciadas en enfermería y jefes de sala. Lo que no refleja el proceso de profesionalización de este personal.

Gráfico 6. Frecuencia por grupos de estatus laboral en el personal de enfermería, estudio actitud ante la implementación de un programa de rotación. Hospital de Especialidades Instituto Hondureño de Seguridad Social. Febrero 2016

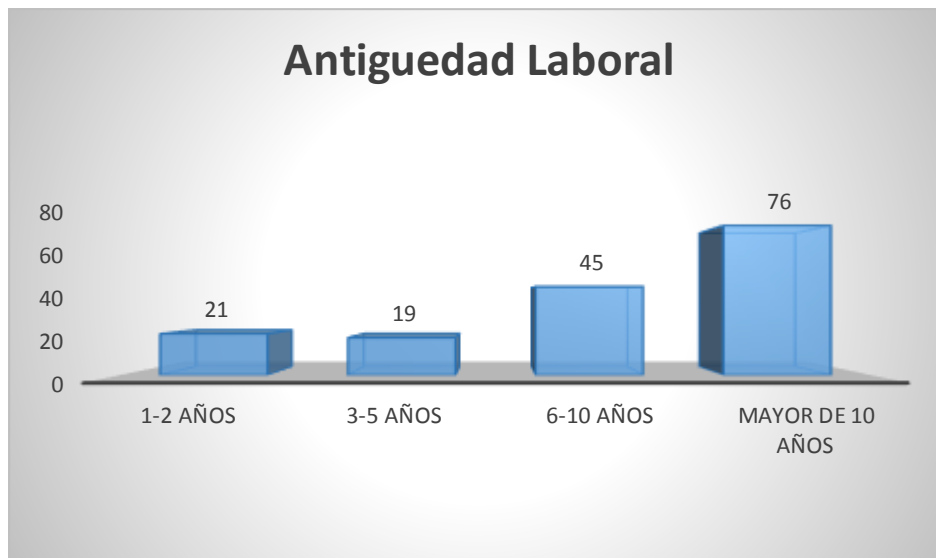


Fuente: Encuesta.

Según el estatus laboral, se encontró que fue más frecuente la modalidad de contrato permanente en 75% (121), con sustitución 14% (23) y por contrato temporal 11% (17)..

De los entrevistados en su mayoría el personal de enfermería se encuentra en la modalidad de contrato permanente y que debería estar sujeto a rotación, por los servicios en el momento que se implemente el programa, no así, el de sustitución(solo cubren vacaciones) y contrato temporal (3 meses en adelante) que este se ubica donde se le necesite.

Gráfico 7. Frecuencia por grupos por antigüedad laboral, personal de enfermería, estudio actitud ante la implementación de un programa de rotación. Hospital de Especialidades Instituto Hondureño de Seguridad Social. Febrero 2016



Fuente: Encuesta.

Siendo más frecuente el de más de 10 años en 47.2% (76), de 6 a 10 años con un 28% (45), de 1 a 2 años el 13% (21) y de 3 a 5 años (19).

La media de la antigüedad laboral fue de 12.2 años, desviación estándar 9.1, rango de 1-44 años. Siendo más frecuente el de más de 10 años en 47.2% (76)

El personal de enfermería participante en el estudio en el rango de 6 años en adelante ocupa el mayor porcentaje, lo que significa que es personal con experiencia por su antigüedad en la institución.

Tabla 8. Frecuencia de rotaciones según sala personal de enfermería, estudio actitud ante programa de rotación. Hospital de Especialidades Instituto Hondureño. Febrero 2016.

Sala	Rotación 1		Rotación 2		Rotación 3	
	Frecuencia	%	Frecuencia	%	Frecuencia	%
Pediatría	20	12.4	8	5.0	5	3.1
Recién nacidos	15	9.3	13	8.1	5	3.1
Emergencia adultos	14	8.7	7	4.3	3	1.9
Ginecología	12	7.5	7	4.3	3	1.9
Sala de Operaciones	12	7.5	5	3.1	3	1.9
UCIP	11	6.8	3	1.9	4	2.5
Labor y partos	10	6.2	8	5.0	1	0.6
Hemodiálisis	9	5.6	2	1.2	6	3.7
Patológico	8	5.0	1	0.6	1	0.6
Emergencia pediátrica	8	5.0	9	5.6	4	2.5
Medicina de mujeres	8	5.0	6	3.7	4	2.5
Ortopedia	7	4.3	1	0.6		
UCI-A	6	3.7	4	2.5		
Puerperio	5	3.1	4	2.5	2	1.2
Medicina de hombres	5	3.1	3	1.9	1	0.6
Cirugía de mujeres	4	2.5	5	3.1	2	1.2
Cirugía de hombres	3	1.9	3	1.9	2	1.2
Sala Mixta	S1	0.6	4	2.5	1	0.6
Central de equipos esterilización	1	0.6	1	0.6		
Gestión de camas	1	0.6				
Consulta externa	1	0.6				
Ninguna			67	41.6	114	70.8
Total	161	100.0	161	100.0	161	100.0

Fuente: Encuesta.

En relación a las rotaciones según sala, se encontró con mayor frecuencia que por las salas de pediatría con 12.4% (20) rotaron una vez, el 5% (8) hicieron una segunda rotación y el 3.1% (5) hicieron una tercera rotación.

Por recién nacidos el 9.3%(15) rotaron una vez, el 8.1% (13) hicieron una segunda rotación y el 3.1%(5) hicieron una tercera rotación

Por emergencia de Adultos el 8.7% (14) rotaron una vez, el 4.3% (7) hicieron una segunda rotación y el 1.9% (3) hicieron una tercera rotación.

Por ginecología el 7.5% (12) hicieron una rotación, el 4.3% (7) hicieron una segunda rotación y el 1.9% (3) hicieron una tercera rotación.

Por sala de Operaciones el 7.5% (12) hicieron una rotación, 3.1% (5) hicieron una segunda rotación y el 1.9% (3) hicieron una tercera rotación.

Por Unidad de Cuidados Intensivos Pediátricos UCIP el 6.8% (11) hicieron una rotación, 1.9%(3) hicieron una segunda rotación y el 2.5% (4) hicieron una tercera rotación.

Por labor y Partos en 6.2% (10) hicieron una rotación, el 5% (8) hicieron una segunda rotación y el 0.6% (1) hicieron una tercera rotación.

Por Hemodiálisis el 5.6% (9) hicieron una rotación, el 1.2% (2) hicieron una segunda rotación y el 3.7% (6) hicieron una tercera rotación.

Por patológico el 5% (8) hicieron una rotación, el 0.6% (1) hicieron una segunda rotación y el 0.6% (1) hicieron una tercera rotación.

Por emergencia pediátrica el 5% (8) rotaron una vez, el 5.6% (9) rotaron una segunda vez y el 2.5% (4) hicieron una tercera rotación.

Por Medicina de mujeres el 5% (8) rotaron una vez, el 3.7% (6) rotaron una segunda vez y el 2.5% (4) hicieron una tercera rotación.

Ortopedia el 4.3% (7) rotaron una vez, el .6% (1) hicieron una segunda rotación y no hicieron una tercera rotación.

Por UCIA el 3.7%(6) hicieron una rotación, el 2.5% (4) rotaron por segunda vez y no hicieron más rotaciones.

Por Puerperio el 3.1% (5) rotaron una vez, el 2.5% (4) rotaron por segunda vez y el 1.2% (2) rotaron por tercera vez.

Por Medicina de hombres el 3.1% (5) hicieron una rotación, el 1.9% (3) hicieron una segunda rotación y el .6% (1) hicieron una tercera rotación.

Por Cirugía de mujeres 2.5% (4) hicieron una rotación, el 3.1% (5) hicieron una segunda rotación y el 1.2% (2) hicieron una tercera rotación.

Por Cirugía de hombres el 1.9% (3), hicieron una primera rotación el 1.9% (3) hicieron una segunda rotación y el 1.2% (2) hicieron una tercera rotación.

Por Sala mixta el 0.6% (1) hicieron una rotación, el 2.5% (4) hicieron una segunda rotación y el 0.6% (1) hicieron una tercera rotación

Por Central de equipos y esterilización el 0.6% (1) hicieron una rotación, el .6% (1) hicieron una segunda rotación y no hubo tercera rotación.

Por Gestión de camas y consulta externa el 0.6%(1) pasaron en la primera rotación.

El 41.6% (67) no han hecho una segunda rotación y el 70.8% (114) no han hecho una tercera rotación.

La rotación por los servicios hospitalarios es un eje fundamental para adquirir habilidades y destrezas de las diferentes áreas, en estos resultados se puede observar que las salas por las que más ha rotado el personal de enfermería entrevistado y que han realizado hasta tres rotaciones son pediatría, recién nacidos, emergencia de adultos, ginecología recuperación post anestesia, UCIP, labor y partos hemodiálisis, patológico, emergencia pediátrica, medicina de mujeres, puerperio, medicina de hombres, cirugía de hombres, cirugía de mujeres y sala mixta.

Sin embargo un alto porcentaje no han realizado una segunda y tercera rotación, solo se han mantenido en una sala.

Tabla 9. Ubicación actual del personal de enfermería, estudio actitud ante programa de rotación. Hospital de Especialidades Instituto Hondureño. Febrero 2016.

Frecuencia

Ubicación actual	Frecuencia	Porcentaje
Pediatría	18	11.2
Recién nacidos	16	9.9
Emergencia pediátrica	15	9.3
Hemodiálisis	15	9.3
Recuperación post anestesia.	15	9.3
UCIP	11	6.8
Ginecología	11	6.8
Emergencia adultos	11	6.8
Medicina de mujeres	9	5.6
UCIA	6	3.7
Labor y partos	6	3.7
Patológico	5	3.1
Cirugía de mujeres	5	3.1
Sala mixta	4	2.5
Puerperio	4	2.5
Ortopedia	3	1.9
Medicina de hombres	3	1.9
Cirugía de hombres	3	1.9
Emergencia de ginecología	1	0.6
Total	161	100.0

Fuente: Encuesta.

La ubicación del personal respecto a la sala, fue más frecuente la sala de Pediatría en 11.2 % (18), Recién Nacidos 9.9% (16), Emergencia Pediátrica 9.3% (15), Hemodiálisis 9.3% (15), Recuperación post Anestesia 9.3% (15), Unidad de Cuidados Intensivos Pediátricas UCIP 6.8% (11), Ginecología 6.8% (11), Emergencia de Adultos 6.8% (11) y el resto en menor porcentaje.

Al realizar el estudio y hacer la distribución de encuestas al azar en las diferentes salas se encontró como resultado que el mayor porcentaje lo tiene la sala de pediatría seguida de recién nacidos, emergencia pediátrica, hemodiálisis, recuperación post anestesia, UCIP, ginecología, emergencia de adultos y el resto de los servicios fueron menos la cantidad de participantes.

Objetivo 2. Precisar los aspectos positivos que el personal percibe ante el nuevo programa de rotación por los servicios.

Gráfico 10. Aspectos positivos que se genera en el personal de enfermería, estudio actitud ante la implementación de un programa de rotación. Hospital de Especialidades Instituto Hondureño de Seguridad Social. Febrero 2016



Fuente: Encuestas

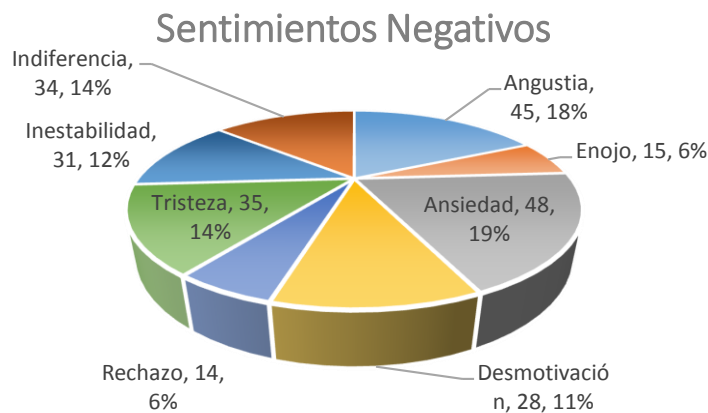
En lo referente, sí la rotación del servicio le genera al entrevistado aspectos positivos, en este abordaje el entrevistado podía tener la opción a marcar una o más de los aspectos positivos, se contabilizan 497 respuestas que afirman y consideran positivo para su crecimiento profesional en el 70.2% (113), seguido por

el desarrollo de nuevas habilidades en 67.7% (109) y desarrollo de nuevas destrezas en 56.5% (91), aceptación 31.7 (51), aumento de la creatividad 29.2 (47), motivación 28.6 (46), entusiasmo 24.8 (40).

Parte de la formación y la experiencia hace que el personal de enfermería se desenvuelva bien en su área de trabajo, el pensar que un programa nuevo de rotación por servicios le va hacer crecer profesionalmente, desarrollar nuevas habilidades y destrezas eso significa que el servicio de salud está brindando una atención de calidad a los pacientes. En relación al estudio realizado en el hospital de especialidades centro nacional siglo XXI, en donde prevalece el estar de acuerdo que las habilidades y destrezas porque les permite ampliar sus conocimientos y un 45% refiere estar en total acuerdo con las rotaciones por los servicios.

Objetivo 3. Establecer los aspectos negativos que este personal de enfermería experimenta ante el nuevo programa de rotación por los servicios.

Gráfico 11. Sentimientos negativos que experimenta el personal de enfermería, estudio actitud ante la implementación de un programa de rotación. Hospital de Especialidades Instituto Hondureño de Seguridad Social. Febrero 2016



Fuente: Encuesta.

Según el sentimiento negativo que le genera al entrevistado la rotación del servicio, se reduce la cantidad de respuestas negativas a 250, encontrando mayor frecuencia que sentían ansiedad en 29.8% (48), seguido por angustia en 28% (45), tristeza en 21.7% (35), indiferencia 21.1 (34), inestabilidad 19.3 (31), desmotivación 17.4 (28), enojo 9.3 (15), rechazo 8.7% (14).

Los sentimientos negativos se dan a pesar de pensar que es una oportunidad para crecer profesionalmente y aprender nuevas habilidades y destrezas, más sin embargo se experimentan, pero no son un obstáculo para enfrentar nuevos retos con la rotación por los servicios. No hubo respuesta en que considerara que ninguna afectación ni motivación le produjera la implementación de nueva

rotación. En relación a los resultados del estudio realizado por Aguirre N., si coinciden en los aspectos negativos en ansiedad y angustia.

Objetivo 4 Valorar la actitud que prevalece en el personal de enfermería ante el nuevo programa de rotación por los servicios.

Gráfico 12. Valoración del personal de enfermería, estudio actitud ante la implementación de un programa de rotación. Hospital de Especialidades Instituto Hondureño de Seguridad Social. Febrero 2016



Fuente: Encuesta.

En relación a la pregunta, de cómo considera el recurso de enfermería la rotación por los servicios del hospital; la mayoría respondieron que era positiva el 86 % (139) y el 14% (22) que era negativo.

La actitud positiva es una situación que se debe manejar con estrategias para poder implementar rotaciones por los servicios. El personal auxiliar de enfermería y las asistenciales por ser mayoría son las que tienen mayor aceptación a la

rotación por los servicios, de las áreas de pediatría, recién nacidos, emergencia de pediatría y hemodiálisis que fue el mayor porcentaje de los encuestados.

En relación al estudio realizado por Aguirre N.en el 2008, quien determinó la actitud como negativa, difiriendo de estos resultados que fue positivo.

IX. CONCLUSIONES

1. El personal de enfermería participante del estudio se caracteriza por ser en su mayoría mayores de 40 años, la media de edad de 41 años y un grupo considerable mayores de 51 años, del sexo femenino y auxiliares de enfermería, con modalidad de contrato permanente, con más de seis años de laborar en la institución.
2. En la rotación por los servicios hospitalarios las salas por las que más ha rotado el personal son pediatría, recién nacidos, emergencia de adultos, ginecología recuperación post anestesia, UCIP, labor y partos hemodiálisis, patológico, emergencia pediátrica, medicina de mujeres, puerperio, medicina de hombres, cirugía de hombres, cirugía de mujeres y sala mixta. Pero un alto porcentaje no han realizado una segunda y tercera rotación, solo se han mantenido en una sala.
3. Existe un alto porcentaje del personal que consideran que la implementación de programa de rotación permite crecer profesionalmente, desarrollo de nuevas habilidades y destrezas, existe aceptación, les hará tener creatividad y se siente motivadas.
4. Los sentimientos negativos fueron expresados en menor porcentaje, tales como que provoca ansiedad, angustia, tristeza, inestabilidad, desmotivación, rechazo y enojo e indiferencia.
5. El personal de enfermería en su mayoría valora como positivo el implementar programa de rotación hospitalaria.

X. RECOMENDACIONES

A:

Autoridades del Hospital.

1. Realizar rotación periódicamente y con una programación prevista del cual el personal de enfermería estará sujeta a ese cambio administrativo cuando corresponda.
2. Hacer análisis de personal de las áreas críticas, para que los recursos a rotar sean rotados paulatinamente, y no afectar la calidad de la atención.
3. Elaborar y desarrollar plan educación por medio del departamento de psicología con un programa de motivación al trabajo.
4. Desarrollar proceso de sensibilización a las jefas de todas las áreas y salas y personal directivo intermedio a fin de que se aborden las ventajas para el personal y beneficio para los asegurados y beneficiarios, con la implementación del programa de rotación de los recursos de enfermería.
5. Sensibilización por áreas y recursos en que se observa que hay mayores respuestas negativas ante la implementación del programa de rotación, y sea menor la ansiedad, desmotivación y rechazo que sienten ante la implementación del programa de rotación.

Personal de enfermería.

1. Participar en los procesos de sensibilización para conocer las ventajas a nivel personal, institucional y de los asegurados, la implementación del programa de rotación hospitalaria, y disminuir la ansiedad, incertidumbre e indiferencia de algunos recursos.

XI.BIBLIOGRAFÍA

1. Aguirre N. B. Lara G. Neuquén F. proyecto de investigación, Actitud del personal de enfermería ante la rotación por los servicios, Rev Enferm IMSS 2003;11(1):35-42
2. Carrillo A.A.J., Garcia S,L.Cardenas O.C. M.,Diaz S.I.R.Yabrudy W.N.La filosofía de Patricia Benner y la práctica clínica. Enfermería global.ISS 1695-6141, octubre 2013.
3. Definición de. <http://definición.de/rotacion-de-personal/#ixzz3yMig78ba>
4. Gracia M.R., Mendoza LJ, Acosta RMO. Actitud del personal de enfermería ante el proceso administrativo de rotación por los servicios. Revista de enfermería del Instituto Mexicano del Seguro Social. 2003;11(1)
5. Manual de organización específico del departamento de enfermería, 2013. INER. Descripción de funciones, pag.50, párrafo 2.
6. Manual de organización y funciones, Hospital de Especialidades, Instituto Hondureño de Seguridad social. memorando n° 3411-DE-IHSS. Tegucigalpa, 20 mayo 2013, pag.6 y 7.
7. Martínez Rafaela Gracia, Mendoza López Juana, Acosta Rivas María Ofelia, Hospital de Especialidades, Centro Médico Nacional Siglo XXI. IMSS, Actitud del personal de enfermería ante el proceso administrativo de rotación por los servicios hospitalarios, 2003.
8. Bautista R. L.M., Diosa R.M. Gil M.J. Méndez H.R.E. Cruz S.E L, Blanco G. S. J. Percepción del personal de enfermería ante la rotación en los servicios de hospitalización. Rev Cien y cuid 2014;11 (2):74-83

ANEXOS

ANEXO 1.-OPERACIONALIZACION DE VARIABLES

Objetivo 1: Identificar las características socio laborales que presenta el personal de enfermería de esta institución.

VARIABLE	INDICADORES	DEFINICION OPERACIONAL	VALORES	ESCALA DE MEDICION
Edad	% por grupo etáreo.	Años cumplidos	21-30 años 31-40 años 41-50 años 51-60 años 61-70 años	Continua
Sexo	% por sexo	Determinación de género	F M	Nominal
Formación académica	% por grado	Nivel educativo	Secundaria educación media universidad post grado	Nominal
Antigüedad laboral	% por grupos de antigüedad	Tiempo de laborar en la institución	1-2 años 3- 5 años 6-10 años Mayor de 10 años	Nominal
Perfil	% de perfil	Categoría en enfermería	Licenciada en enfermería. Auxiliar de enfermería.	Nominal

VARIABLE	INDICADORES	DEFINICION OPERACIONAL	VALORES	ESCALA DE MEDICION
Cargo	% de cargo	Desempeño laboral en la institución	Jefe de sala Enfermera rotatoria	Nominal
Estatus laboral	% de estatus	Nexo laboral con la institución	Permanente Contrato Sustitución	Nominal
Salas por las que rotado	% de rotación	Cambio de unidades o servicios	Salas	Nominal
Ubicación actual	% de ubicación	Área de trabajo en que se encuentra actualmente	Área	Nominal

Objetivo 2: Precisar los aspectos positivos que este personal identifica ante la rotación por los servicios.

VARIABLE	INDICADORES	DEFINICION OPERACIONAL	VALORES	ESCALA DE MEDICION
Aceptación	% por aceptación	Oportunidad para aprender	Si No	Nominal
Entusiasmo	% por entusiasmo	Alegría de realizar la actividad diaria	Si No	Nominal
Motivación	% por motivación	Estímulos que promueven a las personas	Si No	Nominal
Aumento de la creatividad	% por creatividad	Habilidad para organizar, participación	Si No	Nominal
Crecimiento profesional	% por crecimiento	Propuesta continua de trabajo	Si No	Nominal
Desarrollo de nuevas habilidades	% por nuevas habilidades	Proceso de recepción, señal e información de las habilidades para procesarlas	Si No	Nominal
Desarrollo de nuevas destrezas	% por nuevas destrezas	Habilidad que se tiene para realizar correctamente algo.	Si No	Nominal
Indiferente	% por indiferencia	Frase que da igual la rotación	Si No	Nominal

Objetivo 3: Establecer los aspectos negativos que este personal de enfermería experimenta ante la rotación por los servicios.

VARIABLE	INDICADORES	DEFINICION OPERACIONAL	VALORES	ESCALA DE MEDICION
Angustia	% por angustia	Estado afectivo de carácter penoso	Si No	Nominal
Enojo	% por enojo	Sentimiento o emoción que abarca la irritación	Si No	Nominal
Ansiedad	% por ansiedad	Reacción de miedo a lo desconocido	Si No	Nominal
Desmotivación	% por desmotivación	Pérdida de interés	Si No	Nominal
Tristeza	% por tristeza	Estado afectivo por decaimiento moral	Si No	Nominal
Rechazo	% por rechazo	No aceptación o resistencia a algo	Si No	Nominal
Inestabilidad	% de inestabilidad	Alteración constante o frecuente de las condiciones y características de un fenómeno	Si No	Nominal
Ninguno	% por ninguno	Frase negativa	Ninguno	Nominal

Objetivo 4: Valorar la actitud que prevalece en el personal de enfermería ante la rotación.

VARIABLE	INDICADORES	DEFINICION OPERACIONAL	VALORES	ESCALA DE MEDICION
Positiva	% positivas	Disposición o el ánimo con el que enfrentamos una situación.	Si No	Nominal
Negativa	% negativos	sinsabores y sentimientos derrotistas	Si No	Nominal

ANEXO 2.- INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE LA INFORMACION



UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE NICARAGUA
UNAN MANAGUA
CENTRO DE INVESTIGACIONES Y ESTUDIOS DE LA SALUD
ESCUELA DE SALUD PUBLICA



MAESTRIA ADMINISTRACION EN SALUD

OCOTAL, NUEVA SEGOVIA 2014-2016

Encuesta.

La siguiente encuesta tiene como finalidad recabar datos, con el fin de realizar un estudio de investigación:

Objetivo:

“Determinar la actitud del personal de enfermería, ante un nuevo programa de rotación por los servicios del Hospital de especialidades del Instituto Hondureño de Seguridad Social, febrero del 2016”.

Los datos suministrados serán confidenciales y anónimos,

Marque con una X

Datos generales: Edad: Sexo: F
M

Formación: Perfil: Licenciada(o) en enfermería(o)
Secundaria Auxiliar de enfermería
Educación media Cargo: Jefe de sala
Universidad Enfermera(o) rotatoria(o)
Post grado
Estatus laboral: Permanente
Contrato
Sustitución

Antigüedad laboral: años Salas por las que ha rotado: _____
Ubicación actual _____

1) ¿Cómo considera usted que es la rotación por los servicios del hospital:

Positivo Negativo

2) ¿La rotación de servicio que sentimiento le genera?

- Angustia
- Enojo
- Ansiedad
- Desmotivación
- Rechazo
- Tristeza
- Inestabilidad
- Indiferencia

3) ¿La rotación de servicio le genera aspectos positivos: Cuales

- Aceptación,
- Entusiasmo
- Aumento de la creatividad
- Crecimiento profesional
- Motivación
- Desarrollo de nuevas Habilidades
- Desarrollo de nuevas destrezas
- Ninguno

GRACIAS

ANEXO 3.- SOLICITUD DE AUTORIZACION PARA EL ESTUDIO



**UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE NICARAGUA
CENTRO DE INVESTIGACIONES Y ESTUDIOS DE LA SALUD
ESCUELA DE SALUD PÚBLICA DE NICARAGUA
UNAN MANAGUA**



Tegucigalpa 1 de Febrero 2016

Dra. Lucia Sarmiento
Gerente de Docencia e Investigación
Hospital General de Especialidades
Instituto Hondureño de Seguridad Social
Su oficina.

Reciba un cordial saludo y éxitos en sus labores cotidianas.

Yo: Olga Marina Valladares Moncada identidad No. 0801196707655, Licenciada en Enfermería laborando en el la Unidad de Cuidados Intensivos Pediátricos, U.C.I.P. y cursando actualmente la Maestría en Administración de Servicios de Salud solicito su autorización para el desarrollar la Tesis:

**ACTITUD DEL PERSONAL DE ENFERMERIA ANTE LA IMPLEMENTACION DE
UN NUEVO PROGRAMA DE ROTACION POR LOS SERVICIOS. HOSPITAL DE
ESPECIALIDADES DEL INSTITUTO HONDUREÑO DE SEGURIDAD SOCIAL.
FEBRERO 2016.**

Previo a obtener el Título de Master en Administración de servicios en Salud, en la UNAN, Managua Nicaragua.

Adjunto protocolo, esperando una respuesta satisfactoria me suscribo de usted.

Lic. Olga Marina Valladares Moncada

ANEXO 4.- CONSENTIMIENTO INFORMADO



UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE NICARAGUA
UNAN MANAGUA
CENTRO DE INVESTIGACIONES Y ESTUDIOS DE LA SALUD
ESCUELA DE SALUD PUBLICA



**MAESTRIA ADMINISTRACION EN SALUD
OCOTAL,NUEVA SEGOVIA 2014-2016
Consentimiento Informado**

Lugar _____ fecha: ___ febrero 2016

Yo: _____

_____ Enfermería de la sala de _____

Certifico que he sido informada (o) sobre la participación en el presente estudio nominado:

**ACTITUD DEL PERSONAL DE ENFERMERIA ANTE LA IMPLEMENTACION
DE UN NUEVO PROGRAMA DE ROTACION POR LOS SERVICIOS. HOSPITAL
DE ESPECIALIDADES DEL INSTITUTO HONDUREÑO DE SEGURIDAD
SOCIAL. FEBRERO 2016.**

Por lo cual doy a conocer mi participación libre y voluntariamente, contribuyendo en este procedimiento de forma activa.

Tomando en cuenta que se tomara la buena fe, y la confidencialidad de la información por mi suministrada

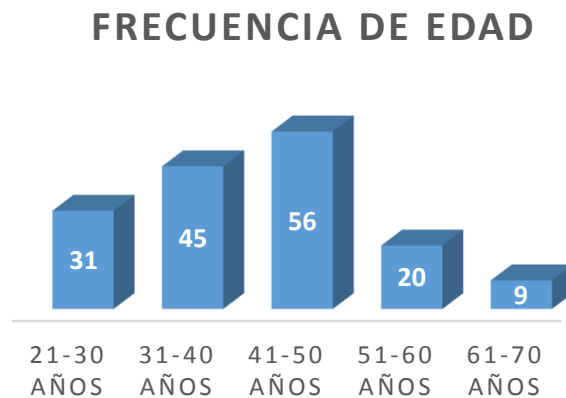
Lic. Olga Marina Valladares Moncada

Autora

Colaborador/encuestado

ANEXO 5: GRÁFICOS Y TABLAS

Grafico 1. Frecuencia por grupo de edad personal de enfermería, estudio actitud ante la implementación de un programa de rotación. Hospital de Especialidades Instituto Hondureño de Seguridad Social. Febrero 2016



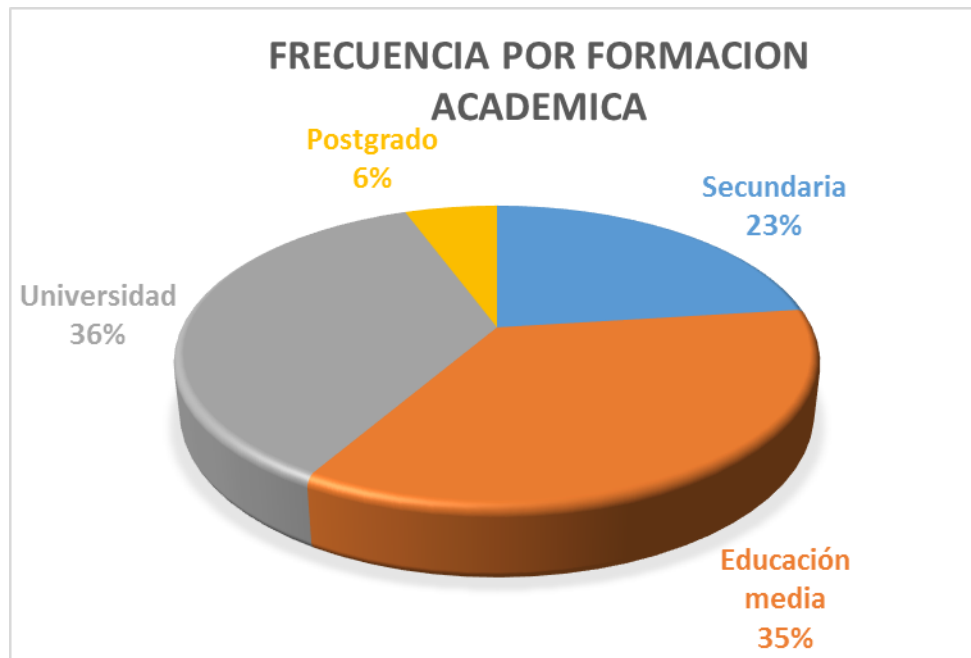
Fuente: Encuestas

Tabla 2. Distribución por sexo personal de enfermería, estudio actitud ante la implementación de un programa de rotación. Hospital de Especialidades Instituto Hondureño de Seguridad Social. Febrero 2016

Sexo	Frecuencia	Porcentaje
Femenino	153	95.0
Masculino	8	5.0
Total	161	100.0

Fuente: Encuestas

Grafico 3. Formación académica personal de enfermería, estudio actitud ante programa de rotación. Hospital de Especialidades Instituto Hondureño. Febrero 2016.



Fuente: Encuesta.

Tabla 4. Distribución por perfil, personal de enfermería, estudio actitud ante la implementación de un programa de rotación. Hospital de Especialidades Instituto Hondureño de Seguridad Social. Febrero 2016

Perfil del entrevistado	Frecuencia	Porcentaje
Lic en Enfermería	67	41.6
Auxiliar de Enfermería	94	58.4
Total	161	100.0

Fuente: Encuestas

Tabla 5. Cargo del personal de enfermería, estudio actitud ante la implementación de un programa de rotación. Hospital de Especialidades Instituto Hondureño de Seguridad Social. Febrero 2016

Cargo del entrevistado	Frecuencia	Porcentaje
Jefe de Sala	10	6.2
Enfermera asistencial	151	93.8
Total	161	100.0

Fuente: Encuestas.

Tabla 6. Frecuencia por grupos de estatus laboral en el personal de enfermería, estudio actitud ante la implementación de un programa de rotación. Hospital de Especialidades Instituto Hondureño de Seguridad Social. Febrero 2016

Estatus laboral	Frecuencia	Porcentaje
Permanente	121	75.2
Contrato	17	10.6
Sustitución	23	14.3
Total	161	100.0

Fuente: Encuesta.

Tabla 7. Frecuencia por grupos por antigüedad laboral, personal de enfermería, estudio actitud ante la implementación de un programa de rotación. Hospital de Especialidades Instituto Hondureño de Seguridad Social. Febrero 2016

Antigüedad laboral	Frecuencia	Porcentaje
1-2 años	21	13.0
3-5 años	19	11.8
6-10 años	45	28.0
Mayor de 10 años	76	47.2
Total	161	100.0

Fuente: Encuesta.

Tabla 10. Aspectos positivos que se genera en el personal de enfermería, estudio actitud ante la implementación de un programa de rotación. Hospital de Especialidades Instituto Hondureño de Seguridad Social. Febrero 2016

Aspectos positivos	Frecuencia	Porcentaje
Aceptación		
Si	51	31.7
No	110	68.3
Entusiasmo		
Si	40	24.8
No	121	75.2
Aumento de la creatividad		
Si	47	29.2
No	121	70.8
Crecimiento profesional		
Si	113	70.2
No	48	29.8
Motivación		
Si	46	28.6
No	115	71.4
Desarrollo de nuevas habilidades		
Si	109	67.7
No	52	32.2
Desarrollo de nuevas destrezas		
Si	91	56.5
No	70	43.5

Fuente: Encuesta.

Tabla 12. Sentimientos negativos que experimenta el personal de enfermería, estudio actitud ante la implementación de un programa de rotación. Hospital de Especialidades Instituto Hondureño de Seguridad Social. Febrero 2016

Sentimiento	Frecuencia	Porcentaje
Angustia		
Si	45	28.0
No	116	72.0
Enojo		
Si	15	9.3
No	146	90.7
Ansiedad		
Si	48	29.8
No	113	70.2
Desmotivación		
Si	28	17.4
No	133	82.6
Rechazo		
Si	14	8.7
No	147	91.3
Tristeza		
Si	35	21.7
No	126	78.3
Inestabilidad		
Si	31	19.3
No	130	80.7
Indiferencia		
Si	34	21.1
No	127	78.9

Fuente: Encuesta.

Tabla 8. Valoración del personal de enfermería, estudio actitud ante la implementación de un programa de rotación. Hospital de Especialidades Instituto Hondureño de Seguridad Social. Febrero 2016

Considera rotación	Frecuencia	Porcentaje
Positivo	139	86.3
Negativo	22	13.7
Total	161	100.0

Fuente: Encuesta.

Hospital de Especialidades Instituto Hondureño de Seguridad Social

