



EE
Escuela de
Enfermería | FCM



FCM
Facultad de
Ciencias Médicas



Universidad
Nacional
de Córdoba

2021 - Año del homenaje al Premio Nobel de Medicina Dr. César Milstein

LICENCIATURA EN ENFERMERIA CÁTEDRA TALLER DE TRABAJO FINAL

INFORME DE INVESTIGACIÓN

Estrategias desde la gestión, para prevenir el desgaste profesional de los enfermeros del Hospital Misericordia del Nuevo Siglo *“una gestión humanística para la prevención”*.

Estudio descriptivo transversal realizado a supervisores con personal a cargo del Departamento de Enfermería del Hospital Misericordia Nuevo Siglo. Julio-noviembre año 2021

Asesora Metodológica:

Lic. Díaz Estela.

Autoras:

Cala, Nélide

Carrizo, Carina

Rivadeneira, Ayelen

Córdoba, Marzo de 2022



EE
Escuela de
Enfermería | FCM



FCM
Facultad de
Ciencias Médicas



UNC
Universidad
Nacional
de Córdoba

2021 - Año del homenaje al Premio Nobel de Medicina Dr. César Milstein

DATOS DE LOS AUTORAS.

Nélida Mabel Cala

Enfermera Profesional egresada de la Facultad de Ciencias de Salud de la Universidad Nacional de Salta en el Año 2009. Empleada publica provincial en el Hospital Misericordia Nuevo Siglo, en el área de cuidados intensivos neonatales desde el año 2013, estudiante de la carrera de grado Licenciatura en Enfermería FCM.UNC.

Carina Paola Carrizo

Enfermera profesional egresada de la Escuela de Enfermería de la Universidad Nacional de Córdoba en el año 2007. Empleada en sector privado en Clínica del Prado en área de clínica médica de adultos desde el año 2020, estudiante de la carrera de grado Licenciatura en Enfermería FCM.UNC.

Ayelen Rivadeneyra

Enfermera Profesional egresada del Instituto Superior San Nicolás. SEP. Filial Dean Funes, en el año 2013. Empleada publica provincial en el Hospital Misericordia Nuevo Siglo, en el área de Toco ginecología con antigüedad de siete años, estudiante de la carrera de grado Licenciatura en Enfermería FCM.UNC.

AGRADECIMIENTOS

*Agradecemos a Dios por darnos las fuerzas para seguir adelante
A nuestras familias, por el apoyo y la contención que nos
brindaron.*

*A nuestras compañeras de trabajo por sus aportes de conocimiento
especialmente a la reciente Lic. Verónica Gallardo.*

*A los supervisores de enfermería por su predisposición y
colaboración.*

*A los docentes de la materia Taller de trabajo Final en Enfermería,
especialmente a nuestra tutora Lic. Estela Díaz, por compartir sus
conocimientos, guiarnos en este proceso, por su paciencia y
brindarnos contención.*

*A nosotras, por la perseverancia, el compromiso y la unión que nos
permitió afrontar diferentes obstáculos y llegar a nuestro objetivo.*

Índice

LICENCIATURA EN ENFERMERIA CÁTEDRA TALLER DE TRABAJO FINAL	1
INFORME DE INVESTIGACIÓN	1
DATOS DE LOS AUTORAS.	2
AGRADECIMIENTOS	3
PRÓLOGO	5
RESUMEN	7
CAPÍTULO I: INTRODUCCIÓN	10
CAPÍTULO II: MATERIAL Y MÉTODO	29
DIMENSION:	30
Criterios de inclusión:	31
Criterios de exclusión:	31
CAPÍTULO III: RESULTADOS	33
Características de la población en estudio	34
TABLA	34
CAPÍTULO IV: DISCUSIÓN, CONCLUSIÓN Y RECOMENDACIONES.	41
DISCUSION: INTERPRETACION DE LOS RESULTADOS	42
CONCLUSIÓN	44
RECOMENDACIONES	44
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	45
ANEXOS	48
NOTA DE AUTORIZACIÓN AL DEPARTAMENTO DE ENFERMEIRA DEL HOSPITAL MISERICORDIA NUEVO SIGLO. (ANEXO A)	49
CONSETIMIENTO INFORMADO	52
INTRUMENTO DE RECOLECCION: ENTREVISTA	55

PRÓLOGO

La realización de este informe está basada en un proyecto elaborado en el año 2019 por las autoras Gallardo Verónica y Guevara Rosana colegas quienes se plantearon cuáles son las estrategias que desde la gestión se implementan para prevenir el desgaste profesional en los enfermeros del Hospital Misericordia Nuevo Siglo. Dicha investigación se realizó en esa misma institución, con el objetivo de determinar cuáles son estas estrategias, mediante un estudio de tipo descriptivo transversal se planteó las siguientes dimensiones: estrategias motivacionales, de liderazgo y comunicacionales; con sus respectivos indicadores aplicando como técnica de recolección de datos, una cédula de entrevista.

Para la sección estrategias motivacionales individuales y grupales existen preguntas de carácter dicotómico, con la posibilidad de explayarse si estas se respondieran de manera positiva; del mismo modo se desarrollan para la sección de estrategias de liderazgo y comunicación.

La población abarca a los supervisores Licenciados y/o enfermeros del Departamento de Enfermería con personal a cargo.

Esta investigación se encuentra estructurada en formato I M R y D

CAPÍTULO I: Introducción: Planteo y definición del problema. Justificación.

Objetivo General Y específicos. Marco Teórico y Definición Conceptual de la variable.

CAPÍTULO II: Material y Método. Tipo de estudio. Universo y muestra, operacionalización de la variable, Fuente, Técnica e instrumento de recolección de datos, Procesamiento, Presentación y análisis realizado.

CAPÍTULO III: Resultados. Presentación de gráficos y tablas.

CAPÍTULO IV: Discusión. Conclusión. Recomendaciones. Resumen.

El informe se completó exponiendo la Bibliografía utilizada y los Anexos; en los mismos se incluyeron Autorización de la Institución, Consentimiento Informado, Instrumento de Recolección de Datos y Tabla Maestra.

RESUMEN

Introducción: EL ser humano ha buscado distintas formas de solucionar los problemas de salud que afectan los ámbitos laborales mediante el análisis organizacional, aplicando diferentes intervenciones administrativas y gerenciales, considerando salvaguardar la seguridad y el bienestar del equipo de salud, como así también brindando cuidado de calidad a los pacientes. Ante este mundo cambiante, con avance tecnológicos y los nuevos retos que tiene que afrontar el personal de enfermería, requieren de una gestión humanizada que se logra a través de la planificación e implementación de diferentes estrategias desde la gestión, que aumenten la motivación, la producción y el desempeño del personal de salud y de las instituciones sanitarias.

Considerando lo anterior, desde el departamento de enfermería hay una nueva directiva del Ministerio de Salud en el cual se solicita comenzar a trabajar en una nueva tendencia, (a partir de septiembre de 2019), incorporando la humanización desde la gestión para favorecer la productividad de la institución, por lo cual se comenzará en los próximos meses a desarrollar e implementar diferentes programas y estrategias para trabajar sobre dicha temática.

Por lo tanto, el objetivo de la investigación fue determinar **¿Cuáles son las estrategias desde la gestión para prevenir el desgaste profesional de los enfermeros que se desempeñan en el Hospital Misericordia Nuevo Siglo, de la Ciudad de Córdoba en el periodo de Julio – noviembre del año 2021?**

A partir de lo mencionado para Idalberto Chiavenato (2018) desarrolla la Teoría de la conducta de la administración, la cual define como “un enfoque que enfatiza el éxito organizacional por medio de las variables humanas dentro de la organización” (p.315), y refiere que, dicha teoría se fundamenta en la conducta individual de las personas, por lo tanto, se hace indispensable el estudio de la motivación humana, el liderazgo, y la comunicación.

Comprendiendo la importancia de este cambio de perspectiva y rol del gestor supervisor se podrá implementar una relación más personalizada, reconociendo fortalezas y debilidades, permitiendo el estímulo a la cooperación y participación del grupo a su cargo. Según la Teoría de “Watson” (como cito Izquierdo Machín, 2015) plantea que los seres humanos no pueden ser tratados como objetos, ni separados del yo, de los otros, de la naturaleza y del universo más extenso. En su teoría escribió 10 factores de cuidado que manifiestan componente fenomenológico relativo a los individuos implicados en la

relación que abarca la enfermería. Se toman en cuenta el factor *El factor 1* habla de: Formación de un sistema humanístico-altruista de valores; *El factor 3* refiere a el: Cultivo de la sensibilidad hacia uno mismo y hacia los demás; *El factor 4* habla del: Desarrollo de una relación ayuda-confianza; *El factor 5* hace referencia a la: promoción y aceptación de la expresión de los sentimientos positivos y negativos; *El factor 8* hace referencia a: provisión del entorno de apoyo, protección y correctivo mental, físico, sociocultural y espiritual; *El factor 9* hace referencia a: asistencia en la gratificación de las necesidades humanas

Metodología: Se trabajó con una población de 14 personas, integrados por supervisores con personal a cargo del Hospital Misericordia Nuevo Siglo en la ciudad de Córdoba capital. Se utilizó como técnica, encuesta semi estructurada, el instrumento fue una cedula de entrevista (formulario Google) consta de 16 preguntas semi estructuradas y abiertas. Para su formulación se tuvo en cuenta la variable y sus dimensiones siendo estas: estrategias motivacionales (grupal-individual), estrategias de liderazgo y estrategias comunicacionales.

Resultados: Sobre los indicadores de las Estrategias Motivacionales Individuales como: observa el desempeño laboral de los enfermeros, escucha a los enfermeros, demuestra interés por los enfermeros, fomenta el crecimiento personal el 93% de (13 supervisores) lo implementa, el 7% (1 supervisor) no responde; reconoce la habilidad y destreza el 86% lo ejecuta, el 7% no y el 7% restante no responde. Respecto a los Indicadores de las estrategias Motivacionales Grupales: fomenta la participación de grupo el 78% lo aplica, el 15% no y el 7% (1 supervisor) no responde; crea espacios de expresión y de trabajo, estimula la consolidación de los grupos el 72% lo pone en práctica el 21% no y el 7% no responde; por último, si previenen el agotamiento del grupo del 57% lo implementa el 36% no y el 7% no responde.

En relación a los indicadores de las estrategias de liderazgo como: detección de líderes el 79% lo lleva a cabo el 14% no dé (13 supervisores) y el 7% (1 supervisor) no respondió; sobre la orientación a los líderes el 64% lo ejecuta y el 29% no, el 7% (1 supervisor) restante no respondió; trabaja conjuntamente con líderes, orientación al líder 64% si lo implementa, el 29% no y el 7% no respondió.

Respecto a los indicadores de las Estrategias Comunicacionales como: escucha a los enfermeros, estimula la comunicación empática, busca soluciones en situaciones conflictivas el 93% lo pone en práctica y el 7% (1 supervisor) no respondió; sobre si

establece canales de comunicación óptimos el 72% lo ejecuta, el 21% no y el 7% no respondió.

Discusión: Considerando los resultados previos de la investigación se concluye que las estrategias utilizadas desde la gestión para prevenir el desgaste profesional de los enfermeros del Hospital Misericordia Nuevo Siglo, según las respuestas plasmadas por los supervisores, en primer orden están las estrategias comunicacionales que en su mayoría lo implantan; en segundo lugar, se ubican las estrategias motivacionales individuales, luego las grupales y por último las estrategias de liderazgo.

Considerando lo expuesto, cabe mencionar que si se aproximan a las aportaciones científicas fundadas por Idalberto Chiavenato (2018) “La formulación de las estrategias moviliza todos los recursos de la empresa y constituye a la motivación de todo el personal, cambia la visión y la conducta de estos, crea líderes y fomentan la comunicación efectiva dentro de la organización” (p.261).

En síntesis, el presente informe permitió visualizar y dejar constancia que se aplican estas estrategias nombradas anteriormente, aunque no se enmarcan dentro de una programación preestablecida o a través de un plan, sin tener un fundamento de orden teórico siguiendo un modelo científico.



EE
Escuela de
Enfermería | **FCM**



FCM
Facultad de
Ciencias Médicas



UNC
Universidad
Nacional
de Córdoba

2021 - Año del homenaje al Premio Nobel de Medicina Dr. César Milstein

CAPÍTULO I: INTRODUCCIÓN

INTRODUCCIÓN

Los ambientes de práctica positiva son sitios donde se apoya la excelencia y el trabajo digno. En particular, se esfuerzan para garantizar la salud, seguridad y bienestar del equipo y apoyan el cuidado de calidad a los pacientes y así, aumentan la motivación, productividad y el desempeño de los individuos y las organizaciones. *Orientación estratégica para Enfermería en la Región de las Américas. OPS, p 19.*

Por consiguiente, se requiere una gestión humanizada. Según Robbins y Coulter (2014), refieren que “la gestión involucra la coordinación y supervisión de las actividades de otros, de tal forma que estas se lleven a cabo de forma eficiente y eficaz”. Esto se logra, a través de la utilización de diferentes procesos, aplicados a la gestión de las organizaciones y que depende de cuatro pilares fundamentales: **Las estrategias:** son los pasos que se deben llevar a cabo teniendo en cuenta diferentes factores, para consolidar las acciones y hacerlas efectivas; **La cultura:** es el conjunto de acciones para promover los valores del grupo (al que va dirigida la gestión), para fortalecerlos, recompensar los logros alcanzados y para poder tomar las decisiones adecuadas. **La estructura:** aquí se esconden las acciones para promover la cooperación, para diseñar las formas para compartir el conocimiento y para situar al frente de las situaciones a las personas más calificadas y, **La ejecución:** en donde se toman las decisiones más adecuadas y oportunas, fomentar la mejora de la productividad y satisfacer las necesidades de los consumidores.

Teniendo en cuenta lo antes mencionado nace una tendencia, una perspectiva en donde se intenta dejar de lado la burocratización desmedida para incluir y hacer propia una gestión sanitaria más personalizada; desde un proyecto llamado Humanizando los cuidados intensivos, (HUCI) en España; que sugiere un cambio de rol de los supervisores en enfermería para la mejora de las condiciones laborales favoreciendo la salud mental. Decretando por medio del Consejo de Gobierno, Decreto 195/2015, una estructura orgánica de la Consejería de Sanidad atribuye a la Dirección General de Coordinación de la Atención al Ciudadano y Humanización de la Asistencia Sanitaria las funciones de promoción, desarrollo y despliegue de procedimientos que garanticen la comunicación, relación, interlocución y mediación de los ciudadanos con el Sistema Sanitario; corresponde también a esa unidad directiva la promoción, desarrollo y despliegue de aquellas actuaciones institucionales que garanticen la humanización de la asistencia sanitaria a través de la personalización de la atención en los diferentes niveles y a lo largo de todo el proceso asistencial, en dicho decreto hay apartados especialmente

destinados para prevenir el desgaste profesional. La organización se enfocará en cuidar del profesional y prevenir el “síndrome de desgaste profesional”.

Para fortalecer el cambio dentro de la gestión, en la actualidad, la Unidad de Recursos Humanos para la Salud de la Organización Panamericana de la Salud/Organización Mundial de la Salud (OPS/OMS, 2019), según una publicación llamada, Orientación Estratégica para Enfermería en la Región de las Américas, hacen una revisión de los aspectos de gestión de los servicios de enfermería, y de manera conjunta con otro organismo internacional, desarrollan nuevos lineamientos estratégicos para dicha área, en la cual, refieren que se han realizado iniciativas para fortalecer la función gestora de la enfermería. Los enfermeros/as jefes de 17 estados, examinaron y discutieron varias prioridades para mejorar su liderazgo y gobernanza. El marco de acción y las intervenciones propuestas presentan las posibles iniciativas para los gestores, profesionales, formuladores de políticas y otros, con el objeto de enfrentar los desafíos relacionados con la profesión de enfermería, de elaborar e implementar acciones estratégicas, y de planear y mejorar la distribución de la fuerza laboral.

Por otra parte, el Consejo Internacional de Enfermería, (CIE, 2019), hace referencia en una publicación al programa llamado “Formación de Instructores del Liderazgo para el Cambio”, creado en Singapur, con el fin de fortalecer el liderazgo estratégico en enfermería. Esta entidad, refirió que las enfermeras debían ser directamente responsables de la gestión de los servicios de enfermería, porque poseían las competencias para dirigir los servicios de salud. Además, plantearon otras funciones que podrían desempeñar, como asesoras de otros gestores sobre cuestiones que corresponden a la enfermería profesional; y que éstas, debían considerar los valores, actitudes y conocimiento de la disciplina que le brinden una visión distinta y específica de la gestión de los cuidados, ejerciendo así un liderazgo comprensivo que motive a los usuarios internos hacia la mejoría continua del cuidado, por lo tanto, definieron sus finalidades de la siguiente manera:

- Mejorar la calidad de la atención proporcionada
- Crear un medio ambiente favorable a la productividad
- Impulsar el desarrollo del personal
- Mantener la disciplina y el interés por el trabajo
- Optimizar la utilización de los recursos materiales.

Con respecto a las finalidades anteriormente mencionadas, quienes tienen la responsabilidad de ejercitarlas o ponerlas en práctica en la profesión de enfermería son los supervisores de distintos turnos, donde estos desarrollan diferentes tareas, enmarcadas en marco jurídico a nivel nacional y provincial; la ley 24004/91 en su Art.2 Considera la docencia, investigación, y asesoramiento de temas de incumbencia y la administración de los servicios los cuales están a cargo de profesionales incluidos en el nivel profesional disponiendo competencias específicas para el nivel licenciados y enfermero profesional, entre estas son:

- Administrar servicios de enfermería y la prescripción de la atención de enfermería
- Elaborar las normas de funcionamiento de los servicios de enfermería en sus distintas modalidades de atención y auditar su cumplimiento.

En parte la ley 24521/95 del Ministerio de Educación, establece las actividades profesionales reservadas al título de licenciado/a en enfermería. De las cuales se mencionan:

- Valorar y diagnosticar los requerimientos de los cuidados integrales de enfermería, planificar, evaluar y supervisar la realización de esos cuidados de acuerdo a las necesidades de las personas y la población en todos los niveles de atención y complejidad.
- Organizar, gestionar y evaluar procesos de enfermería en la prevención de enfermedades y promoción de la salud.

En el nivel Provincial, la ciudad de Córdoba en el ejercicio profesional del sector público regido por la ley 7625, data de 18/11/1987 en su sanción, la cual es compartida por otras profesiones, disponiendo en su Capítulo 3 del escalafón Art N° 22- el nivel de conducción incluye al personal que desempeña jerárquicamente por plazos determinados, tareas de conducción en fiscalización asesoramiento, planificación y organización, ya sea exclusiva o conjuntamente con tareas operativas asistenciales y/o sanitarias. Integrado por cinco tramos:

1. Supervisión
2. Jefatura de sección
3. Jefatura de división
4. Jefatura de servicio
5. Jefatura de departamento.

A nivel municipal en la ordenanza N°12432 Art 2.- esta la agrupación dispuesta en para la gestión de enfermería. Siguiendo la misma dirección La Federación

Argentina de Enfermería (FAE 1995) publica en su página web resolución 194-95 normas de organización, funcionamiento de enfermería y la estructura de los cuadros de conducción; destacando: mecanismos de control y evaluación del personal a cargo, programas de orientación y capacitación, presentación de informe periódicos de gestión entre otros.

También se encuentra a nivel gerencial, la confección de un manual de puestos de enfermería, realizado por el Hospital Nacional de Clínicas, en el que consta el nivel general de importancia de la supervisión. Estableciendo en algunos de estos ítems:

- El encargado directo de la labor de vigilancia y de quien dependa la eficiencia de todos los elementos administrativos
- El transmisor no solo de órdenes e informaciones, motivaciones, etc., que procedan de la jerarquía superior, si no a la vez de las inquietudes, deseos, temores, esperanzas, reportes de los obreros y empleados.

Para la ejecución del trabajo de investigación se tomó como referencia el departamento de enfermería del Departamento de Enfermería del Hospital Misericordia Nuevo Siglo de la Ciudad de Córdoba, el cual es dirigido por el Ministerio de Salud del Gobierno de la Provincia de Córdoba. El mismo, es un hospital de tercer nivel, polivalente, con servicios que prestan atención a la comunidad en general, abarcando una amplia zona de numerosos barrios, principalmente de la zona sur de nuestra capital, al mismo asisten personas de diferentes estratos sociales, expuestos a diversas situaciones de vulnerabilidad, abarcando desde el inicio de la vida hasta el final de esta. Las áreas que comprenden este nosocomio son: guardias (central, obstétrica y pediátrica), áreas críticas (terapias intensivas: adultos, pediátrica, neonatología), área de internados (adultos, uci, ucin, ucip y pediatría), servicio de oncología, vacunación, cuenta con un Caps., servicio de diagnóstico por imágenes, laboratorio, hemoterapia, esterilización, farmacia, cocina, recursos humanos, lavandería, contando además con el servicio de limpieza, el cual es realizado por una empresa tercerizada. Dentro de este contexto se observó que a nivel de gestión en el Departamento de Enfermería del Hospital, está dirigido por una Licenciada en enfermería y una cantidad de 19 (diecinueve) supervisores en las diferentes áreas, de los cuales catorce ejercen sus actividades como gestores de los distintos servicios, otros desarrollan actividades puramente administrativas, en el turno tarde ejercen sus actividades tres supervisores generales y tres en el turno noche, los cuales se encargan de la supervisión de todos los servicios. A nivel institucional consta de 280 enfermeros de los cuales la mayoría es personal de planta permanente, siendo de menor porcentaje el personal contratado.

Este nosocomio, es considerado uno de los de mayor importancia de la ciudad de Córdoba, debido a la asistencia de un área programática amplia y por ser polivalente. En la institución en general, no hay una misión, visión y filosofía establecida de manera explícita, a pesar de ello el Departamento de Enfermería si estableció para el ejercicio de la práctica profesional su misión, visión y las mismas son:

“Misión: somos un servicio de enfermería que basa su hacer profesional ofreciendo cuidados en todos los niveles de atención y etapas de la vida, desde su gestación hasta el final de esta. Atendiendo y respetando la interculturalidad del recurso humano y los usuarios, participando de la docencia, investigación y administración que fundamentan nuestro accionar con conocimientos actualizados y transformadores.

Visión: queremos ser un servicio de enfermería modelo reconocido a nivel nacional, en el cuidado de los pacientes, utilizando herramientas e implementando estrategias que satisfagan las necesidades del individuo y la comunidad, con calidad certificada”. (Andino, Ludueña, Tobares, 2017, p.25).

Se reconoce, desde el departamento, que hay una nueva directiva desde el Ministerio de Salud en la cual se solicita comenzar a trabajar en una nueva tendencia, (a partir de septiembre de 2019), incorporando la humanización desde la gestión para favorecer la productividad de la institución, por lo cual se comenzará en los próximos meses a desarrollar e implementar diferentes programas y estrategias para trabajar sobre dicha temática. Con respecto a esto, el 2 de octubre del 2019, se desarrolló en el museo del Hospital Misericordia del Nuevo Siglo, una capacitación sobre comunicación en salud, y la innovación de nuevas tendencias en el lenguaje, como puntapié inicial en la elaboración e implementación de estrategias innovadoras que benefician a la comunidad en general.

En las observaciones que se realizaron en el Hospital Misericordia del Nuevo Siglo, la planificación e implementación de estrategias desde la gestión, que optimicen la práctica, estimulen y fortalezcan el trabajo en equipo, se visualizaron en algunos servicios de la institución, los supervisores mantienen una relación cordial con sus agentes a cargo y que de alguna manera se los reconoce en situaciones especiales, (por ejemplo, en fechas específicas o ante situaciones desfavorables en las que el accionar de enfermería adquiere un rol fundamental con el cumplimiento de las tareas diarias). Mediante la indagación a los trabajadores de estos sectores, se concluyó que ellos consideran que el liderazgo ejercido por el gestor favorece ampliamente en la dinámica de grupo, disminuye el desgaste profesional y los estimula a entender la

importancia del trabajo en equipo, como así también la formación en liderazgo para gestiones futuras. A nivel general en la institución, se observó una inadecuada comunicación entre pares y/o superiores, como una problemática persistente e histórica, lo cual se reafirmó a través de charlas informales con el personal de enfermería, lo cual manifestaron no sentirse reconocidos en sus habilidades individuales y/o de grupo, por parte del personal jerárquico, lo que provoca insatisfacción y desmotivación en estos. Otra observación realizada fue que, hay supervisores que llevan a cabo una gestión que se enfoca solo en la parte administrativa, pero hay servicios en los cuales, sus gestores ejercen su función poniendo énfasis en las fortalezas y debilidades de sus agentes para estimular el crecimiento personal y profesional, y así obtener mayor cooperación de estos.

Por medio de una charla informal que realizaron las autoras del proyecto, a una supervisora del turno noche, quien manifestó:

Que no se implementan estas estrategias a nivel institucional por la inadecuada o escasa formación del personal gestor, para desarrollar la función, lo cual estima es una falla del departamento de enfermería en la programación de estrategias educativas para estos (...). Personalmente consideró, que la implementación de estrategias favorables en los servicios es de suma importancia, que su aplicación logrará mejorar la calidad de la comunicación interpersonal entre los profesionales de salud en todos los niveles, además, permitirá a los supervisores desarrollar una visión más amplia de las diferentes situaciones que se suceden a diario dentro de los servicios, como así de la institución en general.

Luego continuó relatando, con respecto a la gestión administrativa que realizan algunos supervisores del nosocomio, sin tener en cuenta al personal, sostuvo que le resulta más difícil llevar a cabo una gestión enfocada a las personas, porque esto implicaría involucrarse cuestiones más personales(...). Considero porque les resulta más engorroso, prefieren solamente dedicarse a lo administrativo que concierne al servicio, sin detenerse a evaluar cuan productivo seria para el mismo, un enfoque más humanitario centrado en los agentes como parte de la tarea de administrar, es decir, una gestión globalizada.”

En cuanto a la importancia del reconocimiento de debilidades y fortalezas en los agentes resaltó:

“Es lo principal!... cada uno de los agentes con sus particularidades personales ya sean fortalezas o debilidades, son parte del área y son el elemento fundamental para el desarrollo de las actividades, el tema está en cómo el supervisor aprovecha ambas para el beneficio mutuo, para lo cual es imprescindible conocer estas características, y así desarrollar estrategias que permitan potenciarlas e incorporarlas en la gestión del servicio, obteniendo resultados óptimos, un gestor debe comprometerse ampliamente con el servicio a su cargo, abarcando desde lo general hasta lo particular, incluyendo a los agentes, ¿Aparte como haces para estimularlos si no los conoces? reflexiona... ¿cómo se obtiene colaboración y participación si no se consideran sus actitudes y aptitudes al momento de la toma de decisiones?” (C. García, comunicación personal 4 de octubre 2019)

Sumando al anterior relato, cabe considerar una de las cuestiones más importantes es el fomento a la cultura de liderazgo. Según Veliz rojas, & Paravic Klijn. (2012), Consideran que la adquisición de herramientas para ejercer un liderazgo efectivo es fundamental, y sólo la formación, así como la capacitación continua logrará establecerlos”. (p.11). Al respecto (...) la educación contribuye un factor clave para la adquisición de competencias de liderazgo por parte de las/os enfermeras/os, es un medio que permite y facilita la modificación de conductas y comportamientos de las personas (...) “La aplicación de Coaching educativo como estrategia en la formación puede aportar en la adquisición de competencias de liderazgo en las /los enfermeros, favoreciendo la reflexión en torno a la gestión de los cuidados”. (.117)

En cuanto a la inadecuada comunicación en todos los niveles, indagaron las autoras de dicho proyecto; reafirmaron a través de charlas informales con sus colegas, adjudicando que es una problemática persistente e histórica en la Institución.

La comunicación inadecuada se manifiesta cuando se observa actitudes que denotan un escaso diálogo, las personas son rígidas, una postura inflexible, están en desacuerdo con cualquier situación, se quejan constantemente, se dejan llevar por el chisme y rumores de los pasillos, suelen mal interpretar las conductas de los otros, tiene un escaso compromiso con los objetivos comunes, poca solidaridad, no escuchan a otros y son sumamente controladores, entre otros rasgos. Tales actitudes crean ambientes de trabajo caracterizado por un clima de descontento y desconfianza del personal, facilitando conductas que solamente obstaculizan con una rebeldía franca y abierta por la ocurrencia

de frecuentes confrontaciones. Para Macias, la comunicación organizacional se logra solamente desde lo humano; nace cuando se comienza a valorar el papel que tiene la persona dentro de las relaciones laborales. Macias Mercado Y. (2013), *Plan de mejoramiento de la comunicación organizacional en la empresa Quality Plus Service S.A.S* (tesis de grado). Universidad EAN. Bogotá D.C

Por otra parte, el personal de enfermería expreso que se sintió insatisfecho o desmotivado, al no ser reconocidas sus habilidades y actitudes por el supervisor.

Según un artículo de Redalyc (Red de revistas científicas de América Latina y el Caribe, España y Portugal 2015) refiere que la motivación y satisfacción del personal se da en la medida que se reconoce y retribuye el aporte individual a la organización que cada trabajador ha realizado. Para motivar y tender a la satisfacción del personal, se debe, en primer lugar, reconocer los aportes individuales que cada persona realiza en la empresa, por lo que es necesario evaluar al trabajador en su actividad laboral, ya que esto permitirá conocer su desempeño y comportamiento y como consecuencia de ello recibir una retribución consistente con el resultado de esta evaluación, lo que facilitará que aporte antecedentes que lleven a estrategias para su mejora, lo que implica tomar decisiones sobre capacitación y formación, como también sobre gestión de carreras, reclutamiento y relaciones con el personal, en definitiva decisiones sobre estrategias de desarrollo de recursos humanos.

Por consiguiente, el reconocimiento individual y grupal es importante. De acuerdo con el Estudio de Greenberg y Arakawa, Profit From the Positive (2016):

Considera que los líderes que más reconocen y motivan tienen un 42% de mayor productividad que aquellos que no lo hacen. El reconocimiento abarca tanto al equipo de trabajo como a los integrantes en lo individual. Cuando otorgas reconocimiento individual, es importante que tomes en cuenta las cualidades a reconocer únicas del individuo, así como las que pueden ser replicables por los demás integrantes del equipo. Cuando el reconocimiento sea al equipo de trabajo, es importante especificar y resaltar los puntos que fueron determinantes para el desempeño de alto nivel y hacer notar los aprendizajes en las áreas de oportunidad.

Se definió el problema de la siguiente manera **¿Cuáles son las estrategias desde la gestión para prevenir el desgaste profesional de los**

enfermeros que se desempeñan en el Hospital Misericordia Nuevo Siglo, de la Ciudad de Córdoba en el periodo de Julio – noviembre del año 2021?

El valor de esta investigación para la institución radica en el aporte de información sobre la temática, contribuyendo a la misión y visión del departamento de enfermería; como así también constituye beneficios para el personal en temas de salud psico-emocional previniendo el desgaste profesional, asimismo optimizaría la calidad de atención hacia los usuarios; lo cual recibirán un cuidado humanizado liderado por la enfermera gestora, pudiéndose cambiar paulatinamente la imagen social de la enfermería.

Comprendiendo la importancia de este cambio de perspectiva y rol del gestor-supervisor se podrá implementar una relación más personalizada, reconociendo fortalezas y debilidades, permitiendo el estímulo a la cooperación y participación del grupo a su cargo. A nivel institucional evitando consecuencias como incremento del ausentismo o el conflicto permanente entre pares.

Considerando lo expuesto, se planteó como **objetivo general**, determinar las estrategias desde la gestión para prevenir el desgaste profesional de los enfermeros del Hospital Misericordia Nuevo Siglo en el periodo Julio – Noviembre del año 2021

Y como **objetivos específicos**:

- Identificar, que indicadores se utilizan desde la gestión en relación a las estrategias motivacionales.
- Definir los indicadores empleados desde la gestión en relación a las estrategias de liderazgo.
- Establecer los diferentes indicadores utilizados desde la gestión en relación a las estrategias de comunicación.

Partiendo de las teorías, se puede definir que, desde los modelos de enfermería, los conceptos paradigmáticos que comparten son, la persona, la salud, el entorno y el cuidado, aunque cada referente teórico les ha dado a éstos, diferentes enfoques para la construcción de los fundamentos en lo que basaron sus modelos teóricos. Por lo tanto, existe una diversidad de teorías de enfermería reconocidas y aplicadas mundialmente, como es el modelo de cuidado de Florence Nightingale (citado por Reyes Alfonso 2013),

pero hay otras teorías que son poco utilizadas al momento de realizar las actividades diarias, y que representan para la profesión de enfermería un aspecto fundamental, en la aplicación del conocimiento científico.

Un ejemplo de ella es, la teoría de Watson, (como se citó en Izquierdo Machín, 2015), quien considera que el estudio de las humanidades expande la mente e incrementa la capacidad de pensar y el desarrollo personal, y que hasta que la enfermería fusione teoría y práctica mediante el estudio combinado de las ciencias y las humanidades, se encontraran grietas en la base científica del conocimiento de la enfermería. Para ella, la teoría del cuidado desde la humanización, en donde la persona sea el centro de toda actividad, es posible, es por eso que *desde el 2009 sugiere que este modelo se implemente en el campo empresarial desde la administración, y que se incluya en la formación e investigación*, en sus publicaciones más recientes se presentan pautas para el desarrollo, junto con objetivos, instrumentos e instrucciones para desarrollar la teoría del cuidado humano.

Esta referente teórica considera también que, “los seres humanos no pueden ser tratados como objetos, ni separados del yo, de los otros, de la naturaleza y del universo más extenso”. Dentro de su teoría, escribió 10 factores de cuidados en los cuales se ponen de manifiesto componentes fenomenológicos relativo a los individuos implicados en la relación que abarca la enfermería, y de los cuales se tomaran en cuenta algunos de ellos para su análisis e incorporación en el presente proyecto de investigación.

- **El factor 1 habla de: Formación de un sistema humanístico-altruista de valores** este factor se puede definir como una satisfacción a través de la cual se puede dar una extensión del sentido de uno mismo.

- **El factor 3 refiere a el: Cultivo de la sensibilidad hacia uno mismo y hacia los demás**, el reconocimiento de los sentimientos lleva a la auto actualización a través de la auto aceptación. A medida que las enfermeras reconocen su sensibilidad y sus sentimientos, éstos se vuelven más genuinos, auténticos y sensibles hacia los demás.

- **El factor 4 habla del: Desarrollo de una relación ayuda-confianza:** es crucial para fomentar el cuidado transpersonal, una relación de confianza fomenta y acepta la expresión tanto de los sentimientos positivos como de los negativos. Implica coherencia, empatía, acogida no posesiva y comunicación eficaz. La coherencia implica ser real, honesto, genuino y auténtico, la empatía sirve para comprender las percepciones y sensaciones de otras personas y para comunicar aquellas

comprensiones, la acogida no posesiva se manifiesta con un volumen moderado del habla, una postura relajada, abierta y las expresiones faciales son coherentes con el resto de las comunicaciones, y la comunicación eficaz tiene componentes de respuestas cognitivas, afectuosas y conductuales.

- **El factor 5 hace referencia a la: promoción y aceptación de la expresión de los sentimientos positivos y negativos**, la enfermera debe reconocer la comprensión intelectual y emocional de una situación distinta a las demás.

- **El factor 8 hace referencia a: provisión del entorno de apoyo, protección y correctivo mental, físico, sociocultural y espiritual**, las enfermeras tienen que reconocer la influencia que los entornos internos y externos tienen en la salud y la enfermedad de los individuos. Los conceptos relevantes para el entorno interno incluyen el bienestar mental y espiritual, y las creencias socioculturales del individuo. Las variables externas incluyen la comodidad, la privacidad, la seguridad y los entornos limpios, estéticamente agradables.

- **El factor 9 hace referencia a: asistencia en la gratificación de las necesidades humanas**, en donde la enfermera reconoce sus propias necesidades biofísicas, psicofísicas, psicosociales e intrapersonales y las de los demás. La auto actualización es una necesidad superior intrapersonal-interpersonal.

En consecuencia, se logra divisar la importancia que esta referente teórica le da a las personas, y como invita al personal de enfermería, de todos los ámbitos de desempeño laboral, a un análisis profundo de sus emociones y a que sean capaces de reconocer sus propias necesidades personales y sociales, para poder construir un sistema humanitario que pueda ser transferido hacia otros colegas y hacia todos los individuos en general, con el objeto de promover un estado de bienestar generalizado, una comunicación efectiva y eficaz y la prevención del desgaste profesional de los enfermeros dentro de las instituciones de trabajo. Haciendo referencia a este último, existen diversos teóricos que definen a la prevención de la siguiente manera:

Según Estela Alvarenga Alas (2018), la prevención son las medidas destinadas no solamente a prevenir la aparición de la enfermedad, tales como la reducción de los factores de riesgo, sino también a detener su avance y a atenuar sus consecuencias una vez establecida. Para esta referente los objetivos de la prevención son:

- Reducir los factores de riesgo y enfermedad
- Disminuir las complicaciones de enfermedad
- Proteger a personas y grupos en riesgo de agentes agresivos.

Y refiere que se divide en tres niveles: primaria, secundaria y terciaria.

Para María Estela Raffino (2019): la prevención hace alusión a prevenir, o a anticiparse a un hecho y evitar que este ocurra. Su origen es el término del latín *praeventio*, el cual proviene de “prae”: previo, anterior, y “eventus”: evento o sucesos.

Si se examinan las diferentes definiciones de prevención, se puede observar que son medidas destinadas no solo para prevenir enfermedades, sino que también es simplemente anticiparse a un hecho, por lo tanto, es necesario conocer dentro las instituciones sanitarias cuales son las enfermedades que prevalecen, y que afecta directamente al personal de enfermería, por esta razón es que en esta investigación es necesario conocer de qué se trata cuando se habla de “*Desgaste profesional*”.

Según Vega, Neil (2015), el término fue mencionado por primera vez por Freudenberg y, posteriormente Maslach y Jackson (1981), describieron un modelo multidimensional caracterizado por agotamiento o cansancio emocional, despersonalización y reducida realización personal. Para estos autores, el síndrome de desgaste profesional es una entidad patológica producto del estrés crónico de profesiones que prestan servicios de atención intensa y prolongada a personas que están en una situación de necesidad o dependencia.

La organización Mundial de la Salud (OMS 2019) al respecto, considera el Desgaste Profesional como enfermedad y lo ha incluido en la Clasificación Internacional de Enfermedades. Según la OMS, el agotamiento es un síndrome conceptualizado como resultado de estrés crónico en el lugar de trabajo que no se ha manejado con éxito, y se relaciona con problemas asociados al empleo o al desempleo. Se caracteriza por tres dimensiones: sentimientos de agotamiento o agotamiento de la energía; mayor distancia mental del trabajo, o sentimientos de negativismo o cinismo relacionados con el trabajo; y en una eficacia profesional reducida. El síndrome de desgaste profesional suele deberse a múltiples causas, y se origina principalmente en las profesiones de alto contacto con personas, con horarios de trabajo excesivos (cuando el trabajo supera las 8 horas diarias), cuando no se ha cambiado de ambiente laboral en largos periodos de tiempo y cuando la remuneración económica es inadecuada. También sucede por las inconformidades con los compañeros y superiores cuando lo tratan de manera incorrecta, esto depende de tener un pésimo clima laboral donde se encuentran áreas de trabajo en

donde las condiciones de trabajo son inhumanas. Existen dos factores de riesgo para la aparición del síndrome de desgaste profesional: el estrés como resultado de una responsabilidad que, con frecuencia, supera las capacidades del individuo para resolverlas, y la privación del sueño y el efecto que causa en el desempeño laboral y académico.

Por otra parte, la Organización Panamericana de la Salud (2011). Regulación de la Enfermería en América Latina, (citado por Cátedra de Deontología y Problemática de Enfermería 2019) refieren que, en Argentina, desde la década de los 80', la ley 24.004 de Ejercicio profesional, juntamente con la Ley de Educación Superior N°24521 regulan la profesión de enfermería. Además de las mencionadas se suma la Federación Argentina de Enfermería (FAE) quien, de manera conjunta con el Ministerio de Acción social, incluyen en sus artículos, la incumbencia de los Licenciados de enfermería o en su defecto, enfermeros profesionales capacitados, para la administración y gestión de los servicios, dentro de las instituciones de salud tanto públicas como privada, estableciendo normas de organización y funcionamiento para los mismos. La FAE mantiene relaciones de cooperación y trabajo con la Asociación de Escuelas Universitarias de Enfermería de la República Argentina (AEUERA), que tiene por finalidad unir esfuerzos para el desarrollo y consolidación de la Enfermería Universitaria Argentina, para alcanzar el nivel que le corresponde como nueva profesión, entre las profesiones universitarias, asocia carreras y escuelas de enfermería de universidades públicas y privadas, representa los intereses de la educación de enfermería en los Ministerios de Educación y Salud, realiza actividades científicas y elabora los criterios de acreditación de la formación universitaria, éstas a su vez dependen de las acreditaciones que otorga el Consejo Nacional de Evaluación y Acreditación Universitaria (CONEAU), establecido por la Ley N°24521 en su art. 46 inciso B, en donde menciona que: se acreditan las carreras de grado y de posgrado, cualquiera sea el ámbito en que se desarrolle las carreras, conforme a los estándares que establezca el Ministerio de Cultura y Educación en consulta con el Consejo de Universidades, dentro de la Ley N°24521, en su art.43 refiere que: cuando se trate de títulos correspondientes a profesiones reguladas por el estado, cuyo ejercicio pudiera comprometer el interés público poniendo en riesgo de modo directo la salud, la seguridad, los derechos, los bienes o la formación de los habitantes se requerirá que se respeten además de la carga horaria a la que hace referencia el art. 42, los siguientes requisitos:

- Los planes de estudio deberán tener en cuenta, los contenidos curriculares básicos y los criterios sobre intensidad de la formación práctica que

establezca el Ministerio de Cultura y Educación en acuerdo con el Consejo de Universidades.

- Las carreras respectivas deberán ser acreditadas periódicamente por la CONEAU, o por entidades privadas constituidas con ese fin debidamente reconocido.

El Ministerio de Cultura y Educación determina con criterio restrictivo, en acuerdo con el Consejo de Universidades, la nómina de tales títulos, así como las actividades profesionales reservadas exclusivamente para ello.

A nivel provincial, en la Ciudad de Córdoba, el ejercicio de enfermería en el sector público si rige bajo la ley 7625,(sancionada el 18/11/1987), dentro de la misma, no se especifica el grado académico alcanzado por los agentes que ocupan cargos de conducción, dentro de los servicios de enfermería, debido a que esta ley es compartida con otras profesiones, solo refiere en su Art N°22- que el nivel de conducción incluye al personal que se desempeña jerárquicamente por plazos determinados, tareas de conducción en fiscalización, asesoramiento, planificación y organización, ya sea exclusiva o conjuntamente con tareas operativas asistenciales y/o sanitarias. Con respecto al nivel municipal, los puestos de gestión en enfermería están agrupados en el CAPÍTULO I: Art. 2°en donde se citan en la Ordenanza N° 12432: en su Art 2.- EL Personal Municipal, revistarà de acuerdo con la naturaleza de sus funciones, no especificando grados académicos alcanzados, organización y funcionamientos de los servicios de enfermería. (p.21 a 23).

Posterior al análisis de las leyes que rigen en este país, más la búsqueda de antecedentes sobre dicha temática, se considera que un gestor de enfermería requiere de habilidades de liderazgo, dirección y control para mejorar las condiciones de trabajo de los agentes a cargo; por lo tanto, su visión y función deben ser amplias y con proyecciones futuras, para ello es necesaria, la elaboración e implementación de una serie de estrategias que permitan a los gestores obtener un mayor rendimiento de los agentes y a su vez; que estos, logren satisfacción en el desempeño de sus actividades; logrando así, prevenir que se desgasten profesionalmente. Por esta razón se definirán que son las estrategias y como su implementación es importante para la prevención.

Entonces... ¿Cuál es el origen de las estrategias?

Para Backer (citado por Rivera Rodríguez 2016), el término estrategia proviene del griego estrategia que significa el arte del general en la guerra, y que surge de la unión de dos palabras: strategos que significa ejército y agein que significa conducir o guiar, aparece mencionado desde el Antiguo Testamento y cuenta con una continua y dinámica evolución semántica en el ámbito práctico y académico. En cuanto a la estrategia como un concepto incorporado en la actividad económica, se presenta después de la segunda guerra mundial, pero sería su nacimiento formal como campo de estudio dentro del management

Asumiendo el nombre de strategic management a mediados del siglo XX. De acuerdo con lo planteado por Rivera y Malaver (2013), el surgimiento del campo de la estrategia estuvo influenciado por desarrollos teóricos de algunos autores de teoría organizacionales. Desde la primera concepción que aparece en la literatura de gestión y la gerencia, provista por Drucker (citado por Rivera 2013), donde refiere que la estrategia se fundamenta en el análisis de la situación presente, la definición de que son los recursos y que deberían ser y la creación de los cambios considerados necesarios para lograr el futuro deseado. A cerca de las Estrategias de gestión, existen diferentes autores que publican diversas definiciones o posicionamientos a cerca de las mismas:

Según Carneiro Caneda (citado por Contreras Sierra, 2015), la estrategia es la orientación en el actuar futuro, el establecimiento de un fin, en un plazo estimado como aceptable hacia el cual orientar el rumbo empresarial.

Para este referente teórico, las organizaciones deben pensar siempre en la aplicación del principio de continuidad o negocio en marcha, y eso quiere decir que los objetivos se deben establecer siempre en el largo plazo para que se puedan estructurar de forma congruente con lo que el mercado exige. Este es uno de los aspectos fundamentales de las estrategias: pensar siempre hacia adelante, en el futuro, colocando todas las fichas necesarias en el tablero y moviéndolas de tal manera que el horizonte se torne lo más predecible posible.

Para Valentín González F, (citado por Y.N. Naranjo Hernández 2018), concibe las estrategias como "...conjunto de tareas, procedimientos, acciones que se planifican de forma previa y que conducen al cumplimiento de objetivos que se establecen y que constituyen lineamientos para el proceso de perfeccionamiento de los programas, (...) se obtiene un sistema de conocimientos que opera como un instrumento,

que permite a los sujetos a los que se dirige formas de actuar sobre el mundo, de transformar los objetos y situaciones que estudia.”

Fernández Sotolongo J, (citado por Y.N. Naranjo Hernández 2018), en su sistematización resume que las definiciones de estrategia contienen expresión de cambio, creación, visión, conjunto de acciones, relaciones con el entorno o campos de fuerza. A todo esto, le agrega que las estrategias son dinámicas, conscientes, flexibles, creativas, contextualizadas y asume que a partir del conocimiento de una situación existente y a través de un conjunto de acciones que armonicen un sistema y su entorno se pueden generar los cambios necesarios para alcanzar un objetivo.

Para Idalberto Chiavenato (2018), Introducción a la teoría general de la administración, 8° edición. “La estrategia se concibe como la forma por la cual una organización se enfrenta con su ambiente para lograr sus objetivos, es decir, es la forma deliberada de hacer maniobras para administrar sus intercambios y relaciones con los diversos intereses afectados por sus acciones”, la formulación de estrategias moviliza todos los recursos de la empresa y contribuye a la motivación de todo el personal, cambian la visión y la conducta de estos, crean líderes y fomentan una comunicación efectiva dentro de las organizaciones (p.261).

Este referente teórico, en sus escritos, desarrolla la Teoría de la conducta de la administración, al cual define como “un enfoque que enfatiza el éxito organizacional por medio de las variables humanas dentro de la organización” (p.315), y refiere que, dicha teoría se fundamenta en la conducta individual de las personas, por lo tanto, se hace indispensable el estudio de la motivación humana, el liderazgo y la comunicación. Según éste, los autores conductistas verificaron que el administrador necesita conocer las necesidades humanas para comprender mejor la conducta y utilizar la motivación, el liderazgo y la comunicación, como estrategias poderosas para mejorar la calidad de vida dentro de las organizaciones. La nueva concepción, el nuevo espíritu, no se basa en la administración de personas, sino en la administración con las personas, quienes serán la riqueza del futuro. *“El capital intelectual, que reposa en el cerebro de las personas, ocupará el lugar de la moneda financiera en el mañana y será el principal recurso de la organización”*

Dentro de la variable en estudio y a través del marco teórico las autoras pudieron visualizar las siguientes dimensiones. Chiavenato (2018):

Define las siguientes estrategias: motivación, liderazgo y la comunicación de la siguiente manera: **La motivación:** es el estado íntimo que lleva a una persona a comportarse de una forma que asegure que se alcanzará un objetivo, o que se involucra en una actividad para satisfacer sus necesidades personales, es decir, es necesario observar a los individuos en los siguientes aspectos; dentro de los indicadores individuales están: reconoce al enfermero (sus habilidades y destrezas), observa el desempeño laboral de los enfermeros, escucha a los enfermeros, fomenta el crecimiento profesional. En las grupales se definen: crea espacios de expresión y de trabajo, fomenta la participación del grupo, estimula la consolidación de grupos de trabajo. **El liderazgo:** es la influencia interpersonal que se ejerce en una situación dirigida por medio del proceso de la comunicación humana para lograr un determinado objetivo. Los indicadores son: detección de líderes; orientación a líder, en la estimulación del grupo de trabajo; trabaja conjuntamente con los líderes. **La comunicación:** constituye uno de los procesos fundamentales de la experiencia humana y la organización social. Requiere un código para enviar el mensaje en forma de señal, a través de determinado canal a un receptor que lo decodifica e interpreta su significado. Respectivos indicadores: escucha a los enfermeros, establece canales de comunicación óptimos, estimula la comunicación empática, busca soluciones a situaciones conflictivas: (pp. 47-63).



EE
Escuela de
Enfermería | **FCM**



FCM
Facultad de
Ciencias Médicas



Universidad
Nacional
de Córdoba

2021 - Año del homenaje al Premio Nobel de Medicina Dr. César Milstein

CAPÍTULO II: MATERIAL Y MÉTODO



El tipo de estudio seleccionado para el presente informe de investigación fue un estudio descriptivo, transversal.

Para operacionalizar la variable se tomaron en cuenta las siguientes dimensiones, e indicadores.

DIMENSION: *Estrategias motivacionales:*

Indicadores:

Individuales:

- Reconoce al enfermero (sus habilidades y destrezas)
- Observa el desempeño laboral de los enfermeros.
- Escucha a los enfermeros
- Demuestra interés por los enfermeros
- Fomenta el crecimiento profesional

Grupales:

- Crea espacios de expresión y de trabajo
- Fomenta la participación del grupo
- Estimula la consolidación de grupos de trabajo
- Previene el agotamiento del grupo

DIMENSION: *Estrategias de liderazgo*

Indicadores:

- Detección de líderes
- Orientación al líder, en la estimulación del grupo de trabajo
- Trabaja juntamente con los líderes

DIMENSION: *Estrategias comunicacionales*

Indicadores:

- Escucha a los enfermeros
- Establece canales de comunicación óptimos

- Estimula la comunicación empática
- Busca soluciones a situaciones conflictivas.

Para este informe, se tomó como universo de estudio, al personal que conforma el Departamento de Enfermería del Hospital Misericordia Nuevo Siglo enfermeros y licenciados que desempeñan la función de supervisión en los diferentes áreas y turnos.

Para lograr una muestra representativa del total se tomó en cuenta una muestra no probabilística, la misma dependió de los criterios de inclusión/exclusión que se detallan a continuación.

Criterios de inclusión: Licenciados y/o enfermeros, supervisores de las diferentes áreas de servicio del Hospital Misericordia Nuevo Siglo, con personal a cargo los cuales suman un total de 14 gestores.

Criterios de exclusión: Licenciados, y/o enfermeros que realizan tareas exclusivamente administrativas dentro del departamento de enfermería, sin personal a cargo.

En el presente informe la fuente fue primaria, se utilizó como técnica, la entrevista semi estructurada por medio de la cual se obtuvo información, proporcionada por los propios supervisores, las mismas fueron llevadas a cabo por las autoras de este proyecto de investigación, y para ello se elaboró como instrumento de recolección de datos, una cédula de entrevista.

Para la recolección de datos se procedió de la siguiente manera:

- ✓ Se solicitó por escrito a las autoridades competentes del Hospital Misericordia Nuevo Siglo, específicamente al departamento de enfermería, la autorización para el ingreso a la institución (anexo)
- ✓ Se brindó información sobre las características del estudio, se facilitará el consentimiento informado (anexo).
- ✓ Una vez obtenida la autorización, se realizó en los distintos turnos la entrevista a los supervisores. (anexo)

Luego de la recolección de los datos, se procedió a realizar un análisis e interpretación descriptiva de los datos que se categorizarán en tres.



EE
Escuela de
Enfermería | **FCM**



FCM
Facultad de
Ciencias Médicas



UNC
Universidad
Nacional
de Córdoba

2021 - Año del homenaje al Premio Nobel de Medicina Dr. César Milstein

Se realizaron tablas y gráficos, en cada una de ellas se muestra las diferentes estrategias propuestas.

Se realizó análisis e interpretación descriptiva de los datos correspondientes a los objetivos que identificaron, las estrategias motivacionales que emplean desde la gestión, así como también se observó que los supervisores, incorporan a su gestión las estrategias del liderazgo y las estrategias comunicacionales implementadas por los supervisores para mejorar la comunicación dentro de los grupos de trabajo



EE
Escuela de
Enfermería | **FCM**



FCM
Facultad de
Ciencias Médicas



Universidad
Nacional
de Córdoba

2021 - Año del homenaje al Premio Nobel de Medicina Dr. César Milstein

CAPÍTULO III: RESULTADOS

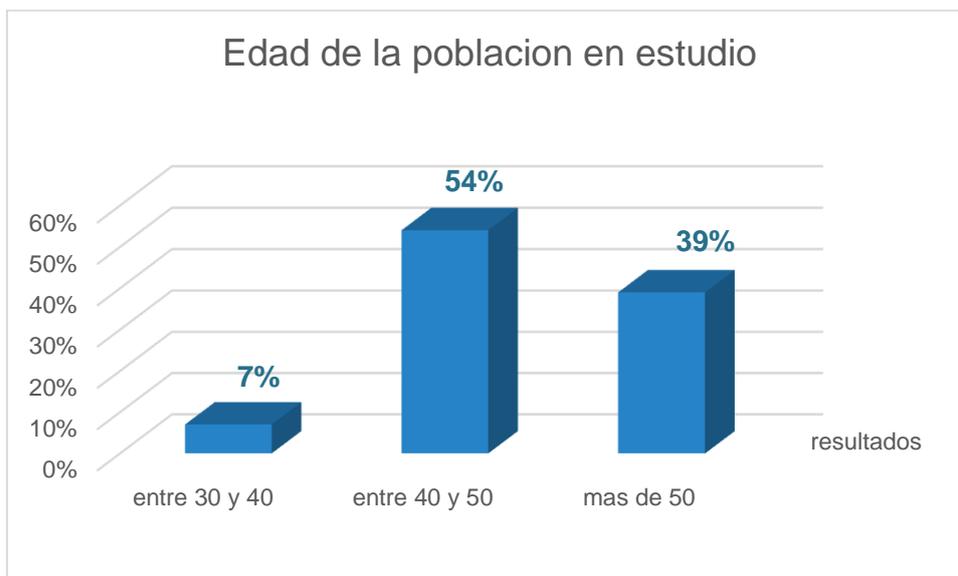
Características de la población en estudio

TABLA N°1: Edad de la población en estudio. Estrategias desde la gestión para prevenir el desgaste profesional de los enfermeros en el Hospital Misericordia Nuevo Siglo. Julio-noviembre 2021.

EDAD	RESULTADOS
Entre 30 y 40	1
Entre 40 y 50	7
Mas de 50	5
TOTAL	13

Fuente Entrevista

GRAFICO N.º 1 Edad de la población en estudio del Hospital Misericordia Nuevo Siglo.



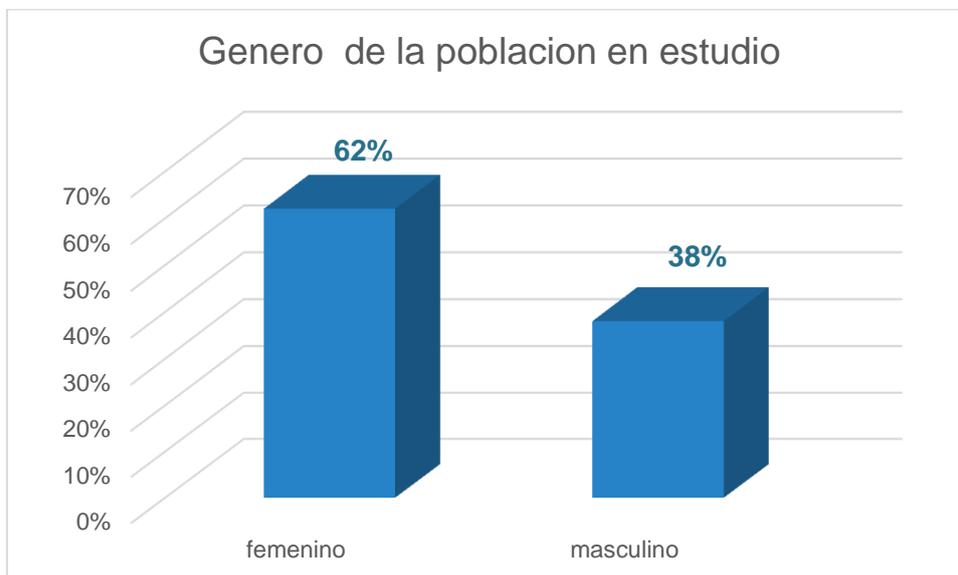
El rango de edad que prevalece corresponde al ítem “entre 40 y 50 años”.

Genero	Resultados
Femenino	8
Masculino	5
TOTAL	13

TABLA Nº2 Genero de la población entrevistada Estrategias desde la gestión para prevenir el desgaste profesional de los enfermeros en el Hospital Misericordia Nuevo Siglo. Julio-noviembre 2021.

Fuente: Entrevista

GRÁFICO Nº 2. Género de la población en estudio del Hospital Misericordia Nuevo Siglo.



Fuente: Entrevista.

El género de la población entrevistada corresponde al 62% femenino y el 38% masculina. Estrategias desde la gestión para prevenir el desgaste profesional de los enfermeros en el Hospital Misericordia Nuevo Siglo. Julio-noviembre 2021.

TABLA N°3 Estrategias Motivacionales Individuales que se implementan desde la gestión para prevenir el desgaste profesional en enfermeros de instituciones varias de Córdoba en el periodo Junio- noviembre 2021.

Indicadores Motivacionales Individuales	SI	NO	NO RESPONDE	TOTAL
Reconoce a cada enfermero (sus habilidades y destrezas)	12	1	1	14
Observa el desempeño laboral de los enfermeros	13	0	1	14
Escucha a los enfermeros	13	0	1	14
Demuestra interés por los enfermeros	13	0	1	14
Fomenta el crecimiento profesional	13	0	1	14
TOTAL, DE RESPUESTAS	64	1	5	70

Fuente: Entrevista

Comentarios: Se evidenció en casi la totalidad de las respuestas que los supervisores reconocen las motivaciones individuales.

Gráfico 3. **Estrategia Motivacional-Indicadores Individuales.** Estrategias desde la gestión para prevenir el desgaste profesional de los enfermeros en el Hospital Misericordia Nuevo Siglo. Julio-noviembre 2021.



Fuente: Entrevista

Comentario: se observa que el 93% de los supervisores escucha a los enfermeros, demuestra interés y fomenta el crecimiento personal en contraposición el 7% no lo realiza;

Respecto a si reconocen habilidades y destrezas el 86% lo practica y el 7% no.

TABLA N°4 Estrategias Motivacionales Grupales que se implementan desde la gestión para prevenir el desgaste profesional en enfermeros de instituciones varias de Córdoba en el periodo Junio- noviembre 2021.

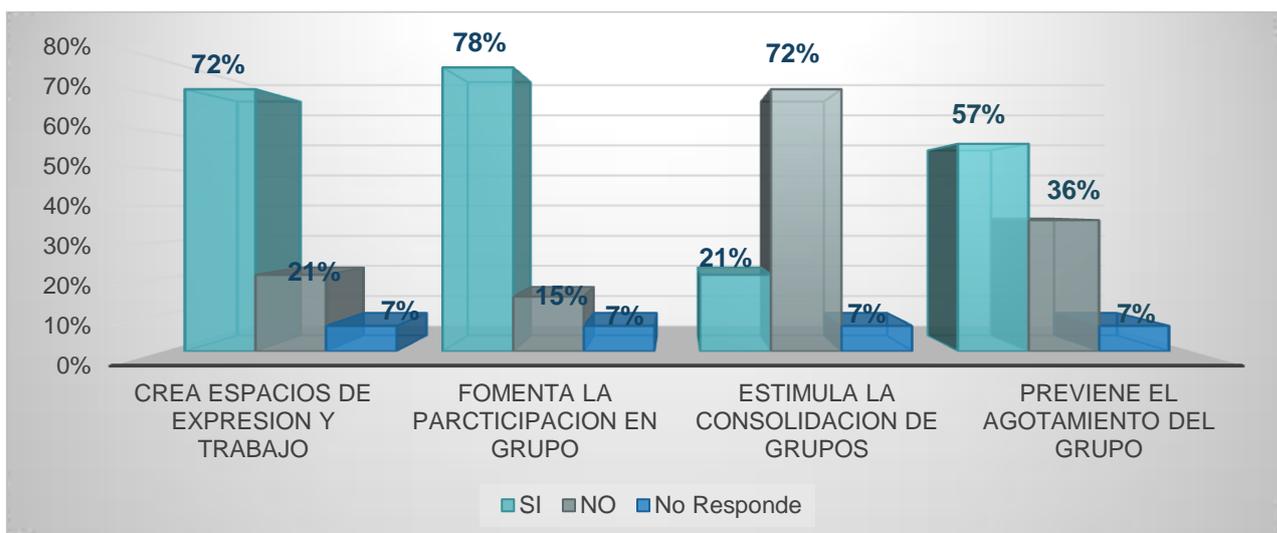
Indicadores Motivacionales Grupales	I	O	No Responde	TOTAL
Crea espacios de expresión y de trabajo	0		1	14
Fomenta la participación del grupo	1		1	14
Estimula la consolidación de grupos de trabajo		0	1	14

Previene el agotamiento del grupo		8	1	14
TOTAL, DE RESPUESTAS	2	0	4	56

Fuente: Entrevista

Comentarios: En relación con el indicador motivacional grupal los supervisores en su mayoría si implementan las estrategias motivacionales grupales.

Gráfico 4. **Estrategia Motivacional-Indicadores Grupales.** Estrategias desde la gestión para prevenir el desgaste profesional de los enfermeros en el Hospital Misericordia Nuevo Siglo. Julio-noviembre 2021.



Fuente: Primaria-cédula de entrevista.

Comentario: se visualiza entre los supervisores que el 78% fomenta la participación en grupo respecto al 15% no lo implementa; referido a si estimula la consolidación de grupo, crea espacios de expresión y trabajo el 72% lo ejecuta y el 21% no y por último previene el agotamiento del grupo el 57% lo practica mientras que el 36% no.

TABLA N°5 Estrategias de liderazgo que implementan desde la gestión para prevenir el desgaste profesional en enfermeros de instituciones varias de Córdoba en el periodo Junio- noviembre 2021.

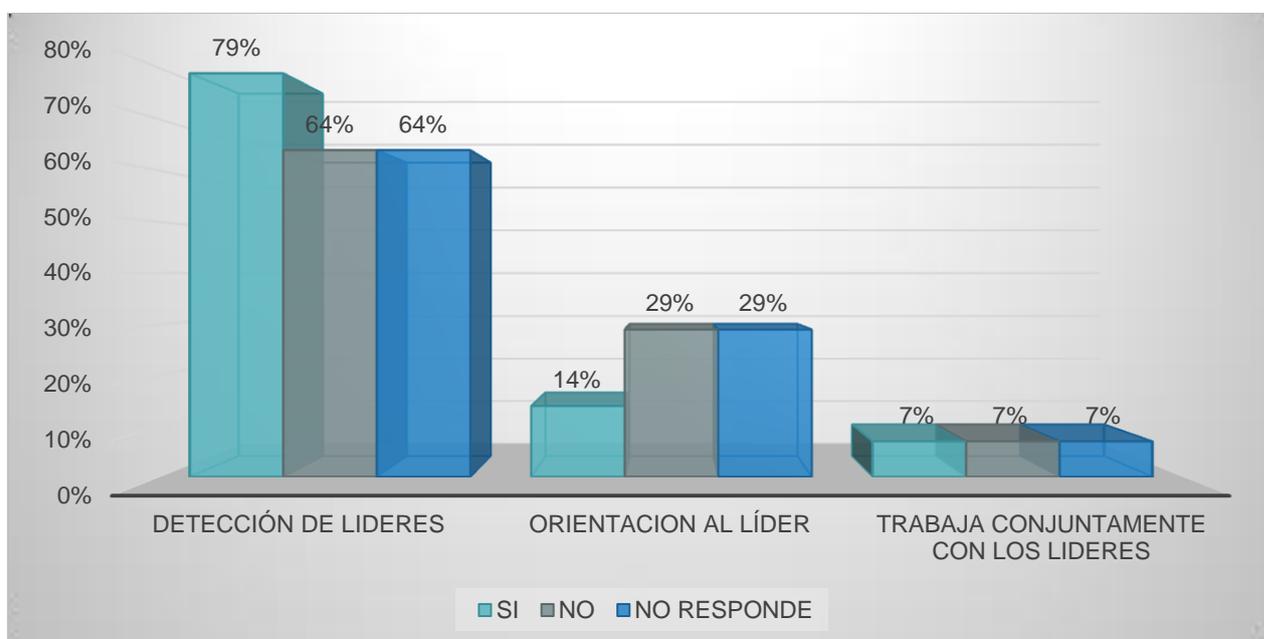
	SI	NO	No Responde	TOTAL
Detección de lideres	11	2	1	14

Orientación al líder	9	4	1	14
Trabaja juntamente con los lideres	9	4	1	14
TOTAL, DE RESPUESTAS.	29	10	3	42

Fuente: Entrevista.

Comentarios: se demuestra que los supervisores si aplican las estrategias de liderazgo, pero no en su totalidad ya que un porcentaje de ellos no las aplican.

Gráfico 5. **Estrategias de Liderazgo.** Estrategias desde la gestión para prevenir el desgaste profesional de los enfermeros en el Hospital Misericordia Nuevo Siglo. Julio-noviembre 2021.



Fuente: Primaria- cédula de entrevista.

Comentario: se aprecia que el 79% de los supervisores llevan a practica la detección de lideres y el 64% no lo realizan; respecto a la orientación al líder el 14% si lo ejecuta y el 29% no y en ultima instancia trabaja conjuntamente con lideres solo el 7% lo implementa.

TABLA N°6 Estrategias comunicacionales que implementan desde la gestión para prevenir el desgaste profesional en enfermeros de instituciones varias de Córdoba en el periodo Junio- noviembre 2021 (prueba piloto)

Estrategias comunicacionales	S		N		No Responde	T OTAL
	I	O	O	O		
Escucha a los enfermeros	1 3	0	1	1	4	1
Establece canales de comunicación óptimos	1 0	3	1	1	4	1
Estimula a mantener la comunicación empática	1 3	0	1	1	4	1
Busca soluciones ante situaciones conflictivas	1 3	0	1	1	4	1
TOTAL, DE RESPUESTAS	4 9	3	4	4	4	2 4

Fuente: encuesta

Comentarios: se constata que la mayoría de los supervisores utilizan las estrategias comunicacionales.

Gráfico 6. **Estrategias comunicacionales.** Estrategias desde la gestión para prevenir el desgaste profesional de los enfermeros en el Hospital Misericordia Nuevo Siglo. Julio-noviembre 2021.



Fuente: Primaria-cédula de entrevista

Comentario: se registra que el 93% de los encuestados escucha a los enfermeros, estimula la comunicación empática y busca soluciones a situaciones conflictivas, solo el 7% no lo ejecuta; respecto a si establece canales de comunicación el 72% lo realiza mientras que el 21% no.

CAPÍTULO IV: DISCUSIÓN, CONCLUSIÓN Y RECOMENDACIONES.

DISCUSION: INTERPRETACION DE LOS RESULTADOS

El universo en estudio estuvo integrado por 14 Supervisores de Enfermería tanto de área, sección y generales del Hospital Misericordia Nuevo Siglo de la Ciudad de Córdoba capital de segundo semestre del 2021.

El primer objetivo de la investigación busco identificar que indicadores, se utilizan desde la gestión en relación a las estrategias motivacionales. Para lograrlo se consultó a 14 supervisores que tienen personal a cargo, de los cuales 1 supervisor no respondió. En cuanto a los Indicadores Motivacionales Individuales si: observa el desempeño laboral de los enfermeros, escucha a los enfermeros, demuestra interés por los enfermeros, fomenta el crecimiento personal el 93% de (13 supervisores) lo implementa, el 7% (1 supervisor) no responde; reconoce a la habilidad y destreza el 86% lo ejecuta, el 7% no y el 7% restante no responde. Respecto a los 4 Indicadores Motivacionales Grupales: fomenta la participación de grupo el 78% lo aplica el 15% no y el 7% (1 supervisor) no responde; crea espacios de expresión y de trabajo, estimula la consolidación de los grupos el 72% lo pone en práctica el 21% no y el 7% no responde; por último, si previenen el agotamiento del grupo del 57% lo implementa el 36% no dé y el 7% no responde. Coincidiendo con los resultados según un artículo de Redalyc (Red de revistas científicas de América Latina y el Caribe, España y Portugal 2015) refiere que la motivación y satisfacción del personal se da en la medida que se reconoce y retribuye el aporte individual a la organización que cada trabajador ha realizado. Para motivar y tender a la satisfacción del personal, se debe, en primer lugar, reconocer los aportes individuales que cada persona realiza en la empresa. Por consiguiente, el reconocimiento individual y grupal es importante. De acuerdo con el estudio de Greenberg y Arakawa, Profit From the Positive (2016).

El segundo objetivo específico pretendió definir los indicadores empleados desde la gestión en relación a las estrategias de liderazgo registrándose que la mayoría lo implementa como: detección de líderes el 79% lo lleva a cabo el 14% no dé(13 supervisores) y el 7% (1 supervisor) no respondió; sobre la orientación a los líderes el 64% lo ejecuta y el 29%, el 7% (1 supervisor) restante no respondió; trabaja conjuntamente con líderes, orientación al líder 64% si lo implementa, el 29% no y el 7% no respondió. Según Veliz rojas, & Paravic Klijn. (2012), Consideran que la adquisición de herramientas para ejercer un liderazgo efectivo es fundamental, y sólo la formación, así como la capacitación continua logrará establecerlos". (p.11). Al respecto (...) la educación contribuye un factor clave para la adquisición de competencias de liderazgo por parte de las/os enfermeras/os, es un medio que permite y facilita la modificación de conductas y comportamientos de las personas (...) "La aplicación de Coaching educativo como estrategia en la formación puede aportar en la adquisición de competencias de liderazgo en las /los enfermeros, favoreciendo la reflexión en torno a la gestión de los cuidados". (.117)

El tercer objetivo de la investigación postulo establecer los diferentes indicadores utilizados desde la gestión en relación a las a las Estrategias Comunicacionales. Los resultados obtenidos de 13 supervisores que manifestaron: escucha a los enfermeros, estimula la comunicación empática, busca soluciones en situaciones conflictivas el 93% lo pone en práctica y el 7% (1 supervisor) no respondió; sobre si establece canales de comunicación óptimos el 72% lo ejecuta, el 21% no y el 7% no respondió. Según Macias, la comunicación organizacional se logra solamente desde lo humano; nace cuando se comienza a valorar el papel que tiene la persona dentro de las relaciones laborales. Macias Mercado Y. (2013), *Plan de mejoramiento de la comunicación organizacional en la empresa Quality Plus Sevice S.A.S* (tesis de grado). Universidad EAN. Bogotá D.C

Por lo que se refiere a comunicación empática Watson, (citado por Izquierdo Machin.2015) dentro de su teoría expone en sus diez factores de cuidado, en el Nº 4 habla del Desarrollo de una relación ayuda-confianza: es crucial para fomentar el cuidado transpersonal, una relación de confianza fomenta y acepta la expresión tanto de los sentimientos positivos como de los negativos. Implica coherencia, empatía, acogida no posesiva y comunicación eficaz. La coherencia implica ser real, honesto, genuino y autentico, la empatía sirve para comprender las percepciones y sensaciones de otras personas y para comunicar aquellas comprensiones, la acogida no posesiva se manifiesta con un volumen moderado del habla, una postura relajada, abierta y las

expresiones faciales son coherentes con el resto de las comunicaciones, y la comunicación eficaz tiene componentes de respuestas cognitivas, afectuosas y conductuales.

En definitiva, en la importancia de la implementación de las estrategias antes mencionadas, para prevenir el desgaste profesional. Según Idalberto Chiavenato. (2018), “la formulación de estrategias moviliza todos los recursos de la empresa y contribuye a la motivación de todo el personal, cambian la visión y la conducta de estos, crean líderes y fomentan una comunicación efectiva dentro de las organizaciones “(p.261).

CONCLUSIÓN

Considerando los resultados previos de la investigación se concluye que las estrategias utilizadas desde la gestión para prevenir el desgaste profesional de los enfermeros del Hospital Misericordia Nuevo Siglo, según las respuestas plasmadas por los supervisores, en primer orden esta las estrategias comunicacionales seguido de las estrategias motivacionales individuales, luego las grupales y por ultimo las estrategias de liderazgo.

Lo expuesto pone de manifiesto que se aplican estas estrategias nombradas anteriormente, aunque no se enmarcan dentro de una programación preestablecida o a través de un plan, sin tener un fundamento de orden teórico siguiendo un modelo científico.

RECOMENDACIONES

- Dar a conocer los resultados en la institución
- Publicar los hallazgos
- Realizar otros estudios de investigación abordando la temática desde el sentir de los supervisores y el personal

- Generar talleres institucionales promoviendo la salud psicoemocional.
- Contar con espacios físicos y recurso humano especializado para contención psicoemocional.
- Contar con un tiempo institucional planificado para la coordinación y el trabajo en equipos ya sea por turnos o áreas.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Alegría, B. (2017 1 de abril) Funciones de la supervisión en enfermería hospitalaria, [Conferencia]. Conferencia en el curso de Gestión y Liderazgo Estratégico de Enfermería en el INMP, Lima, Perú.<https://es.slideshare.net/BerthaAlegría/funciones-de-la-supervision-en-enfermeria-hospitalaria>.

Colella y "et al" (2017), *Escritura Científica*. (2ª. Ed.)

Chiavenato, I. (2015), *Teoría general de la administración*. (8ª.Ed.)

IZQUIERDO MACHIN, E. (2015). Teoría de Jean Watson y la inteligencia emocional, una visión humana. *Cubana Enfermería*,31. http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0864-03192015000300006.

Federación argentina de enfermería. (1995). *Políticas Sustantivas e Instrumentales de Salud*.<https://www.buenosaires.gob.ar/areas/salud/regulacion/files/Resoluciones%20de%20Organismos%20Nacionales/Resolucion%20194-95%20del%20Ministro%20de%20Salud%20y%20Accion%20Social.pdf>

Heras La Calle., Mari Cruz, M. y Nin, N.(2017) Buscando humanizar los cuidados intensivos. *Brasileira de Terapia Intensiva*. 29 (1). <<https://doi.org/10.5935/0103-507X.20170003>>. ISSN 1982-4335. <https://doi.org/10.5935/0103-507X.20170003>.

Hernández Sampieri, R. (2014), *Metodología de la Investigación*. 6ª edición McGraw-Hill/Interamericana Editores.

Huber D. (1996) *Liderazgo y administración en enfermería*. McGraw-Hill Interamericana.

VeLiz- Rojas, L y Paravic Klijn, T. (2012), Coaching educativo como estrategia para fortalecer el liderazgo en enfermería. *Ciencia y tecnología*, 18 (1), 111-117. https://scielo.conicyt.cl/scielo.php?pid=S0717-95532012000200012&script=sci_arttext

Resolución 272721. (2015) Ministerio de educación. <https://leyesargentinas.com/norma/254741/resolucion-2721-ministerio-de-educacion-contenidos-curricular-es-basicos.aprobacion>

Montero, M. (2014). Relaciones Entre Psicología Social Comunitaria, Psicología Crítica y Psicología de la Liberación. *Psyche*, vol, 13, 17-28.

Ley 10780. (22 de septiembre 2021). Poder Legislativo. <https://www.errepar.com/contenidos/legislacion/20211207102224621/ley-10780-ley-de-ejercicio-de-la-enfermeria>

Organización Panamericana de la Salud (2011, s. f) *Regulación de la Enfermería en América Latina*. <https://www.paho.org/hq/dmdocuments/2012/nursing-regulacion-alatina-2011-esp.pdf>



EE
Escuela de
Enfermería | FCM



FCM
Facultad de
Ciencias Médicas



UNC
Universidad
Nacional
de Córdoba

2021 - Año del homenaje al Premio Nobel de Medicina Dr. César Milstein

Rodríguez Martínez, A.D, (2017). *Fortalecimiento del rol del Supervisor de enfermería en un Hospital general* [Tesis de maestría, Universidad Autónoma de San Luis Potosí]. Archivo digital. <https://ninive.uaslp.mx › xmlui › bit stream › handle › TESIS FORTALECI>

Zúñiga, E. (2012). La comunicación organizacional y su importancia para las escuelas de arte universitarias: Propuesta para la construcción de conocimiento

Organizacional colectivo desde una intervención educativa. *Educación*, 34, 1, 73-81



EE
Escuela de
Enfermería | **FCM**



FCM
Facultad de
Ciencias Médicas



Universidad
Nacional
de Córdoba

2021 - Año del homenaje al Premio Nobel de Medicina Dr. César Milstein

ANEXOS

**NOTA DE AUTORIZACIÓN AL DEPARTAMENTO DE
ENFERMEIRA DEL HOSPITAL MISERICORDIA NUEVO SIGLO. (ANEXO
A)**

Córdoba 5 de agosto de

2021

A LA JEFA DEL DEPARTAMENTO

DE ENFERMERIA DEL HOSPITAL MISERICORDIA

Lic. Patricia Ludueña

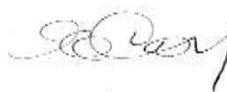
S...../.....D

Las/os que suscribe, son alumnas/os, del último año de la carrera de Lic. Enfermería de la Universidad Nacional de Córdoba. Tienen el agrado de dirigirse a Ud. y por su intermedio a quien corresponda, a efecto de solicitarle (autorización) para ejecutar el proyecto titulado **Estrategias desde la gestión, para prevenir el desgaste profesional de los enfermeros del Hospital Misericordia del Nuevo Siglo** “una gestión humanística para la prevención”. El mismo consta de la recolección de datos, que ha de realizarse por medio de una cedula de entrevista utilizando en la modalidad personalizada a los supervisores de enfermería, con los debidos consentimientos informados de los participantes.

Consideramos que es un estudio beneficioso para la institución porque otorgará datos sobre la realidad temática, revelará información de gran valor para repensar la práctica como estrategia. Sin otro particular, esperando una respuesta favorable, saludamos a Ud. muy atte.



RIVADENEYRA AYELEN
DNI: 36.354.344



CALA NELIDA
DNI: 29.844.625

LIC. ESTELA DIAZ

Responsable Docente

Asesor Metodológico: Catedra Taller de Trabajo Final

**NOTA DE AUTORIZACIÓN DE COMITÉ DE CAPACITACIÓN E
INVESTIGACIÓN DEL HOSPITAL MISERICORDIA NUEVO SIGLO (ANEXO B)**

Córdoba 30 de agosto de 2021

Dra. Natalia Spytale

Comisión de Investigación

Hospital Misericordia Nuevo siglo

Motivo: solicitud trabajo de tesis.



EE
Escuela de
Enfermería | FCM



FCM
Facultad de
Ciencias Médicas



UNC
Universidad
Nacional
de Córdoba

2021 - Año del homenaje al Premio Nobel de Medicina Dr. César Milstein

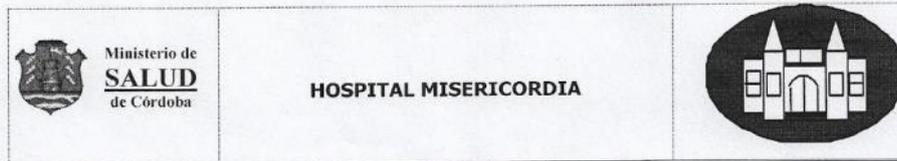
De nuestra consideración:

Por medio de la presente nos dirigimos a usted para solicitarle de manera respetuosa, la autorización y permiso para ejecutar el informe de tesis del proyecto titulado: *“Estrategias desde la gestión, para prevenir el desgaste profesional de los enfermeros del Hospital Misericordia Nuevo Siglo”*; siendo autoras de esta investigación Verónica Gallardo y Rosana Guevara.

Con el fin de llevar a cabo este estudio para la conclusión de la carrera de grado de Licenciatura en Enfermería de la Universidad Nacional de Córdoba; las solicitantes Rivadeneyra Ayelen DNI: 36.354.344 y Nélida M. Cala DNI: 29.844.625; actualmente desempeñamos funciones operativas dentro del nosocomio, por lo que creemos que este estudio es de relevancia para la institución y el Departamento de Enfermería pudiendo en un futuro arrojar datos para ampliar la mirada desde la gestión en nuestra profesión.

Sin otro particular, y a la espera de su pronta respuesta, saludo atentamente. -

NOTA DE AUTORIZACIÓN AL DIRECTOR DEL HOSPITAL MISERICORDIA NUEVO SIGLO. (ANEXO C).



Córdoba, 8 de septiembre de 2021

A quien corresponda

S ____ / ____ D

De mi mayor consideración:

Tengo el agrado de dirigirme a Ud. con el fin de comunicarle que como Autoridad Máxima responsable del Hospital Nuestra Señora de la Misericordia, autorizo la realización del estudio **“Estrategias desde la Gestión, para prevenir el desgaste profesional de los enfermeros del Hospital Misericordia Nuevo Siglo”** de las autoras Gallardo, Verónica y Guevara, Rosana (Tutora: Lic. Díaz Estela) y que será llevado a cabo por las **Enf. Profesionales Rivadeneyra Ayelén y Cala Nélide,**

Sin otro particular, me despido muy atentamente


Dr. CARLOS GIORDANA
M.P. 27752
DIRECTOR
HOSPITAL MISERICORDIA NUEVO SIGLO

HOSPITAL MISERICORDIA
NUEVO SIGLO

70 años

Ministerio de
SALUD



GOBIERNO DE LA
PROVINCIA DE
CÓRDOBA

CONSETIMIENTO INFORMADO (ANEXO D)

Córdoba, 9 de septiembre del año 2021

INFORMACION PARA EL PARTICIPANTE Y FORMULARIO PARA EL CONSENTIMIENTO INFORMADO

Se le solicita que lea el siguiente material, para informarse de la naturaleza de este estudio de investigación y de la forma en que usted participara en él, si usted diera su consentimiento para hacerlo.

La firma del formulario de consentimiento indicara que usted ha sido informado y acepta participar en este estudio de investigación:

INTRODUCCIÓN: la información que se detalla a continuación describe el estudio.

TÍTULO: "Estrategias desde la Gestión para prevenir el desgaste profesional de los enfermeros del Hospital Misericordia Nuevo Siglo".

OBJETIVO DEL ESTUDIO: Conocer las Estrategias desde la Gestión para Prevenir el Desgaste Profesional de los enfermeros del Hospital Misericordia Nuevo Siglo, durante el periodo Marzo-noviembre 2021.

Esta investigación fue realizada por los autores del proyecto Gallardo Verónica y Guevara Rosana y será ejecutado por Cala Nélide Mabel y Rivadeneyra Ayelen.

Beneficios usted no recibirá beneficio económico, ni de otro tipo por participar; tampoco se verá perjudicado si no lo hace. Su participación es estrictamente libre y voluntaria, si usted decide retirarse en algún momento del estudio, podrá hacerlo, la información que se recoja será confidencial, y no se usara para ningún otro propósito fuera de esta investigación.

Obligaciones del participante.

Si usted acepta participar en esta investigación, se le solicitará completar el instrumento que le proporcionaremos para tal fin.

La información que usted proporcione quedará al resguardo de manera anónima en una base de datos, luego será procesada y analizada por las responsables de la ejecución del proyecto. Toda información se encuentra protegida; dichos resultados serán expresados en porcentajes, promedios y otros parámetros estadísticos; con lo que

la identidad de los participantes, así como las respuestas individuales no podrán ser conocidas por persona alguna a excepción del investigador responsable, el Comité de Ética y otros organismos oficiales que regulan las investigaciones con seres humanos.

El manejo de esta información está protegida por la Ley N° 25.326. “Protección de Datos Personales”

El titular de los Datos Personales, tiene la facultad de ejercer el acceso a los mismos en forma gratuita, a intervalos no menores de 6 (seis) meses, salvo que acredite un interés legítimo conforme al Artículo N°14, inciso 3 de la Ley N° 25.326. La Dirección Nacional de Datos Personales, órgano de control de la Ley N°25.326 dependiente del Ministerio de Justicia, Seguridad y Derechos Humanos, tiene la atribución de atender las denuncias y reclamos ante el incumplimiento de dicha norma

Los datos no podrán ser anulados una vez respondida la encuesta, si tienen dudas o desean más información sobre la investigación puede contactarse con:

Nélida Cala tel.: 351-2651597 o al correo electrónico calanelida9@gmail.com.

Ayelen Rivadeneyra tel.: 351-3522665 o al correo electrónico rivadeneyrayu@gmail.com

Cieis del Adulto: Comité Institucional de Ética de la Investigación en Salud del Adulto- Hospital Córdoba – Domicilio: Av. Patria n° 656 CP: 5004 tel.: 0351-4524476- Lunes a Viernes de 08:00 a 13:00hs. Coordinadora Lic. Marisa Saino; Sub-Coordinador: Dra. Graciela Scaro.-cieisdeladulto@gmail.com

Consentimiento Informado



EE
Escuela de
Enfermería | FCM



FCM
Facultad de
Ciencias Médicas



UNC
Universidad
Nacional
de Córdoba

2021 - Año del homenaje al Premio Nobel de Medicina Dr. César Milstein

Afirmo que he leído y entiendo la información recibida a este estudio, y que he tenido oportunidad de realizar preguntas, respecto de mi participación en el mismo, las cuales me han sido contestadas.

Entiendo que puedo retirarme en cualquier momento del estudio, en este acto recibo una copia de consentimiento Informado, firmado y fechado.

Firma del participante

Aclaración: Nombres y Apellido

Fecha y Hora

Firma del investigador

Aclaración: Nombre y Apellido

Fecha y Hora

Firma del investigador

Aclaración: Nombre y Apellido

Fecha y hora

INTRUMENTO DE RECOLECCION: ENTREVISTA (ANEXO E)

Estrategias desde la gestión, para prevenir el desgaste profesional

“Hospital Misericordia Nuevo Siglo”

Cedula de entrevista

El presente instrumento ha sido elaborado para obtener información sobre las Estrategias desde la Gestión para prevenir el desgaste profesional de los enfermeros del Hospital Misericordia Nuevo Siglo en el periodo Marzo-noviembre 2021.

El mismo será implementado por las autoras del proyecto Gallardo, Verónica y Guevara, Rosana con fines investigativos. Las respuestas que Ud. Aporte, serán de tipo confidencial y anónimo. Agradecemos su colaboración.

Datos personales:

Según corresponda, encuadre la respuesta correcta.

1-Edad: a) Entre 30 y 40 años b) Entre 40 y 50 años c) Más de 50 años

2-Sexo: a) Femenino b) Masculino

3- En que área trabaja: a) supervisor de servicio b) supervisor general

Cedula de entrevista

Estrategias motivacionales:

Individuales:

1) ¿Reconoce a cada enfermero, como ser único, sus habilidades, destrezas y actitudes positivas para estimular su participación en la toma de decisiones?

- SI
- NO

En caso de que su respuesta sea positiva, mencione ¿de qué manera lleva a cabo este proceso?

.....

2) ¿Observa el desempeño laboral de los enfermeros, la relación con pares y su reacción frente a crisis y desafíos?

- SI
- NO

En caso de que su respuesta sea positiva, mencione ¿en qué momento realiza dicha observación?

.....

3) ¿Escucha a los enfermeros en cada relato, cada sugerencia y ofrece consejos u orientación para resolución de problemas?

- SI
- NO

En caso de que su respuesta sea positiva, mencione ¿de qué manera atiende a las necesidades de ser escuchados, tanto en lo personal y/o laboral?.....

4) ¿Demuestra interés por los colegas, utilizando un lenguaje adecuado basado en el respeto?

- SI
- NO

En caso de que su respuesta sea positiva, mencione ¿de qué manera usted lo demuestra, además del mencionado con anterioridad?.....

5) ¿Fomenta el crecimiento profesional y personal, para lograr autorrealización en los colegas, mediante la capacitación continua?

- SI
- NO

En caso de que su respuesta sea positiva, mencione ¿de qué manera lleva a cabo este proceso?

.....

Grupales:

6) ¿Crea espacios de expresión y de trabajo para los enfermeros, que permitan reconocer inquietudes, necesidades o aspectos que necesitan ser modificados, y que fomenten la creatividad y el compromiso con el servicio e institución?

- SI



- o NO

En caso de que su respuesta sea positiva, mencione ¿de qué manera crea estos espacios?

.....

7) ¿Fomenta la participación del grupo en proyectos o programas especiales en función del servicio e institución?

- o SI
- o NO

En caso de que su respuesta sea positiva, mencione ¿cómo desarrolla esta actividad?

.....

8) ¿Estimula la consolidación de grupos de trabajo, a través de la realización de actividades fuera del horario laboral?

- o SI
- o NO

En caso de que su respuesta sea positiva, mencione ¿de qué manera realiza esta actividad?

.....

9) ¿Previene el agotamiento de los enfermeros, mediante la rotación anual de turnos de trabajo, para favorecer el descanso físico y mental de los mismos?

- o SI
- o NO

En caso de que su respuesta sea positiva, mencione ¿de qué manera realiza la misma?

.....

Estrategias de liderazgo

1) ¿Detecta líderes dentro del grupo de trabajo?

- o SI
- o NO

En caso de que su respuesta sea positiva, determine ¿Qué características considera primordiales para la detección de los mismos?

.....

2) ¿Orienta al líder en la estimulación del grupo de trabajo, para el desarrollo de actividades que favorezcan el servicio e institución?

- o SI

- NO

En caso de que su respuesta sea positiva, determine ¿Qué actividades realiza en función de ello?

.....

3) ¿Trabaja conjuntamente con los líderes para impulsar al grupo a avanzar y alcanzar los objetivos del servicio e institución?

- SI

- NO

En caso de que su respuesta sea positiva, determine ¿de qué manera lleva a cabo esta actividad?

.....

Estrategias de comunicación:

1) ¿Escucha a los enfermeros, demostrando atención e interés en la problemáticas planteadas o sucesos relatados?

- SI

- NO

En caso de que su respuesta sea positiva, fundamente ¿de qué manera lleva a cabo este proceso?

.....

2) ¿Establece canales de comunicación óptimos para la divulgación de información pertinente al servicio?

- SI

- NO

En caso de que su respuesta sea positiva, fundamente ¿Cuáles son los más utilizados por usted y por qué?

.....

3) ¿Estimula a los enfermeros a mantener una comunicación empática, en todos los niveles jerárquicos, para que esto les permita estar integrados socialmente?

- SI

- NO

En caso de que su respuesta sea positiva, fundamente ¿Cómo lleva a cabo esta actividad?

.....

4) ¿Busca soluciones ante situaciones conflictivas que surgen entre colegas dentro del servicio?

- SI
- NO

En caso de que su respuesta sea positiva, fundamente ¿Cuáles son las medidas a las que recurre con mayor frecuencia?

.....



EE
Escuela de
Enfermería | FCM



FCM
Facultad de
Ciencias Médicas



Universidad
Nacional
de Córdoba

2021 - Año del homenaje al Premio Nobel de Medicina Dr. César Milstein

N

OTA
DE
CIEIS
DEL
ADU
LTO
ANE
XO
(F)



CIEIS del Adulto

Ministerio de
SALUD

DESARROLLO
CORDOBA

ENTRE
TODOS

Registro Nacional de Investigaciones en Salud N° C0000152 (RENIS)

TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN "Estrategias desde la gestión, para prevenir el desgaste profesional de los enfermeros del Hospital Misericordia del Nuevo Siglo"

NOMBRE DE LA INSTITUCIÓN Y SEDE DE LA INVESTIGACIÓN: HOSPITAL MISERICORDIA – NUEVO SIGLO - CORDOBA- ARGENTINA.

INVESTIGADOR PRINCIPAL GALLARDO VERONICA, GUEVARA ROSANA (SEGÚN CARATULA TRABAJO PRESENTADO). SOLICITANTE DE EVALUACION ENF. NELIDA MABEL CALA – ENF. AYELEN RIVADENEYRA.

FECHA Y LUGAR DE LA DECISIÓN: 16 DE SEPTIEMBRE DE 2021, REUNION DEL CIEIS DEL ADULTO, HOSPITAL CORDOBA. ACTA N° 454

DECLARACION DE LA DECISION TOMADA: NO APROBADO

Se realiza la siguiente observación:

En la carátula del protocolo no Figura el nombre del investigador
La metodología planteada el seguimiento del proyecto de investigación sería realizada por otro/s investigador/s. Dicha modalidad no está explícita en el protocolo.

Se deber presentar: 1 copia de protocolo +1 copia con control de cambios

EL INVESTIGADOR DEBERA PRESENTAR EN EL PLAZO DE 15 DIAS ANTE EL CIEIS LA INFORMACION SOLICITADA PARA LEVANTAR EL CONDICIONAMIENTO.

Lic. MARISA SAINO
COORDINADORA
CIEIS DEL ADULTO

AV. PATRIA N° 656 – PLANTA BAJA – HOSPITAL CORDOBA – C5004 CDT – CORDOBA – ARGENTINA
cieisdeladulto@gmail.com / cieisdeladulto@yahoo.com.ar
Secretaría 0351-452-4476 //0351-452-9000 (Interno 370)