



UNIVERSIDAD DE LA REPÚBLICA
INSTITUTO NACIONAL DE ENFERMERÍA
DEPARTAMENTO DE ADMINISTRACIÓN

OPINIÓN SOBRE LAS CONDICIONES Y MEDIO AMBIENTE LABORAL DE LOS TRABAJADORES DEL SERVICIO DE ALIMENTACIÓN DEL HOSPITAL DE CLÍNICAS

AUTORES:

Br. Blanco, Gisella
Br. González, Yasnaia
Br. Machado, Caren
Br. Pérez, Adriana
Br. Pérez, Ana Laura

TUTOR:

Lic. Enf. Santana, Silvia

Facultad de Enfermería
BIBLIOTECA
Hospital de Clínicas
Av. Italia s/n 3er. Piso
Montevideo - Uruguay

Montevideo, 1999

Agradecimientos:

Al personal del Servicio de Alimentación del Hospital de Clínicas Dr. Manuel Quintelas.

A los integrantes de la Comisión de Salud Laboral e Higiene del PITCNT.

A los trabajadores del BPS que gentilmente accedieron al pedido de entrevistas e hicieron posible el acceso a diversos materiales elaborados por dicho organismo.

Al personal de Seguro de Enfermedad de los trabajadores de la Salud (S.E.T.S)

INDICE

- <i>Introducción.....</i>	<i>pág. 1</i>
- <i>Definición del Tema.....</i>	<i>2</i>
- <i>Objetivos.....</i>	<i>2</i>
- <i>Marco Teórico.....</i>	<i>3</i>
- <i>Fundamentación.....</i>	<i>6</i>
- <i>Métodos y Procedimientos.....</i>	<i>8</i>
- <i>Variables.....</i>	<i>9</i>
- <i>Presentación análisis.....</i>	<i>12</i>
- <i>Conclusiones.....</i>	<i>36</i>
- <i>Bibliografía.....</i>	<i>40</i>
- <i>Anexos.....</i>	<i>42</i>

Introducción

Frente a la consideración de la salud laboral como un elemento a tener en cuenta dentro de la administración de los recursos humanos, se abre ante Enfermería un campo prácticamente inexplorado que permite el desarrollo de la profesión (como integrante de un equipo de salud abocado a la salud laboral), llevando a cabo las funciones de investigación, asistencia y docencia con una población específica como la del trabajador.

Dentro de este gran campo es importante conocer como percibe, el trabajador su ambiente de trabajo ya que conociendo su opinión, se podría identificar y actuar en aquellos elementos que estarían interfiriendo en su calidad de vida y por ende en su proceso de salud y el proceso productivo.

Es por esto que un grupo de cinco estudiantes de Licenciatura en Enfermería, generación 92 del Instituto Nacional de Enfermería (asimilado a facultad) optaron como tema para su tesis de graduación, "conocer la opinión de los trabajadores del servicio de alimentación del Hospital de Clínicas sobre sus condiciones y medio ambiente de trabajo".

El estudio de tipo descriptivo de corte transversal.

La población estuvo compuesta por los trabajadores no técnicos del servicio de alimentación del Hospital de Clínicas (Dr. Manuel Quintela) que estaban desempeñando sus funciones en el periodo del veintisiete de agosto al tres de setiembre (tiempo en que se llevo a cabo la recolección de datos).

Para la construcción de un instrumento que permitiera recabar la información deseada previamente se debió realizar una revisión teórica sobre el tema, que permitiera encontrar indicadores válidos y confiables .

El instrumento (ver anexo) recogió información sobre tres bloques :

- Caracterización de la población
- Opinión sobre el medio ambiente físico de trabajo
- Opinión sobre las condiciones de trabajo

La información recogida fue ordenada resumida y analizada, a fin de cumplir con los objetivos planteados, presentándose en tablas y gráficos.

A lo largo de este informe Ud. conocerá además de la opinión de la población anteriormente nombrada, algunas características de los trabajadores mencionados que pudieran estar influyendo en esta opinión, observando como algunas no ejercen influencia sobre la misma.

DEFINICION DEL TEMA

Cuál es la opinión sobre las condiciones y medio ambiente de trabajo, del personal No Técnico que esta cumpliendo tareas en el Servicio de Alimentación del Hospital de Clínicas (Dr. Manuel Quintelas).

OBJETIVO GENERAL

-Determinar cual es la opinión de los trabajadores del Servicio de Alimentación del Hospital de Clínicas, sobre sus condiciones y medio ambiente de trabajo; con el fin de aportar elementos, que ayuden a identificar aquellos factores que interfieran con la satisfacción del trabajador y por ende en el proceso productivo.

OBJETIVOS ESPECIFICOS

- 1) Determinar algunas características de los trabajadores mencionados, que puedan estar influyendo en su opinión sobre el ambiente laboral.
- 2) Conocer la opinión de estos trabajadores sobre: seguridad e higiene en su ambiente de trabajo.
- 3) Conocer la opinión de estos trabajadores sobre relaciones interpersonales.
- 4) Conocer la opinión de estos trabajadores sobre organización y distribución del trabajo.
- 5) Conocer la opinión de estos trabajadores sobre algunos de los aspectos institucionales (remuneración recibida, beneficios que brinda la institución y estabilidad laboral)

MARCO TEORICO

El conocimiento de la opinión de los trabajadores sobre sus condiciones y medio ambiente de trabajo es de fundamental importancia para los administradores del Servicio (si se considera la administración en el contexto de la "era de la calidad"), pues se pueden implementar propuestas para satisfacer las necesidades y disminuir los riesgos, retroalimentando la motivación de los trabajadores.

Considerando al ser humano como un ser capaz de accionar racionalmente para transformar su medio; entonces debe ser capaz de verse a sí mismo inserto en un medio, reflexionar sobre él y detectar las situaciones tanto favorables como desfavorables; identificando las condiciones inadecuadas a las que está expuesto para poder luego plantearse estrategias que lo lleven a mejorar sus condiciones de trabajo.

De esta manera la participación mediante la opinión constituye un factor importante. Lo es para el trabajador pues lo lleva a un mayor compromiso e identificación con las tareas que desempeña contribuyendo en la satisfacción laboral y mejorando el proceso de trabajo y el proceso productivo.

Para Marx la opinión responde a una corriente ideológica, significa una comunicación política y una interpretación de la realidad.(1)

Para la sociología clásica [Maquet y Merton] la opinión es un conocimiento intelectual, una construcción social de la realidad, del proceso dialéctico entre el hombre y la sociedad, donde el pensamiento y el lenguaje juegan un papel fundamental. La sociología del conocimiento considera la opinión pública como una forma de pensamiento colectivo, cotidiano y conflictivo, expresado públicamente y fuertemente condicionado por diferentes factores de la sociedad.

Significa una actitud vigilante y crítica sobre los asuntos de interés personal influenciado por el pensamiento de los expertos, las ideologías dominantes, el peso de la tradición, intereses del grupo y la comunicación de masas.

El medio ambiente laboral es la parte del medio ambiente del hombre en donde los trabajadores realizan sus tareas

Integrado por dos tipos principales de factores:

a- factores de seguridad e higiene del trabajo; éste abarca los riesgos y sobrecargas físicas, químicas, mentales y biológicas presentes en el ambiente de trabajo.

b- factores de las condiciones de trabajo; éste se refiere a la duración y distribución del tiempo de trabajo, la organización y el contenido del mismo, y a las relaciones sociales de la situación laboral.

En consecuencia el medio ambiente laboral constituye una parte integral del medio ambiente total del hombre.

El Ambiente Hospitalario está conformado por todo aquello que rodea al hombre en su trabajo en el Hospital, pero no se refiere solamente a la estructura física de un Hospital, sino que también implica una serie de elementos que deben actuar conjuntamente para que un hospital pueda cumplir con su función de brindar a la población una atención integral. Entre estos elementos se destacarían: la organización Hospitalaria con sus diferentes servicios que deben existir en éste; el personal que trabaja en él, desde la Dirección hasta el escalafón que se encuentra más bajo en el organigrama, cada uno con sus diferentes conocimientos sobre su tarea a desarrollar; los recursos materiales necesarios para llevar a cabo cada una de las tareas y las relaciones personales que se dan entre los profesionales, trabajadores que se encuentran en un mismo servicio y por supuesto sin dejar de lado la relación trabajador - paciente. (ya sea teniendo un contacto directo o indirecto con el paciente)

Otro punto importante a considerar en el ambiente hospitalario, además de los riesgos del trabajador, los propios de cada profesión, son los riesgos a los que están expuestos todos los trabajadores de la Salud por encontrarse éstos en un ambiente hospitalario.

De las condiciones de trabajo se puede decir que los funcionarios de la salud, en sus diferentes tareas diarias, se enfrentan permanentemente a una gran variedad de flora microbiana presente en el ambiente de trabajo y corren el riesgo de infectarse o ser infectados si desconocen las formas de contagio y transmisión de éstos y no se cumple con las normas especiales de prevención.

Este personal se encuentra en riesgo de estar en contacto o manipular elementos contaminados por los pacientes por lo que se hace imprescindible para el administrador del sector, la formación permanente de este personal, también en esta área.

Otro de los factores de las condiciones de trabajo, son las relaciones interpersonales; definimos a éstas como un fenómeno que se da en un grupo (*) es decir, dos o más personas. Es un proceso donde interviene la comunicación sobre todas las cosas.

El modo de producción moderno hace que se conformen grupos en torno a un objetivo de producción, donde lo que los une en el proceso de trabajo es la tarea común o consecutiva.

A punto de partida de esa coincidencia se van tejiendo relaciones cada vez más profundas, determinado por la estabilidad en el tiempo de las mismas. Debido a ello, el grupo que en principio era unido por un hecho puntual, amplía su espectro de objetivos, pasando a cubrir otras necesidades de los individuos en lo que hace a lo afectivo, participativo, de identidad, etc. que trasciende lo organizativo institucional o productivo, para conformar un sistema social, con un esquema referencial propio, donde construyen, amoldan y fraguan valores individuales, morales, éticos y sociales particulares. Es decir se construye un inconsciente y consciente colectivo, propio de ese grupo.

(*) "Grupo: conjunto de individuos unidos en torno a una actividad común, una idea, un proyecto, en el cual se integran los intereses particulares al ideal compartido" (Becerra, Cabrera, Santana : Bases Científicas de la Administración)

Todo el proceso está condicionado por lo institucional, lo individual (cada persona tiene una historia que lo determina, a la luz de la cual se consolidan tradiciones, formas de valorar y enfrentar la realidad, que dan como resultado una forma particular de relacionarse), el momento histórico y social que se transita.

Cada persona aporta al grupo toda su historia de vida, donde pesa también la formación recibida, lo que el resto de la sociedad espera de ellos, la historia familiar, etc.

De esta compleja trama vincular en la que está inserto el proceso de trabajo se puede decir que esas relaciones serán más o menos favorecedoras de la autorealización y de la del grupo.

A esto debemos sumarle que en ese proceso productivo existen asimetrías jerárquicas que involucran un sometimiento en lo administrativo a una relación de subordinación necesaria para la producción, pero que si no es compensado con una práctica participativa y democrática del proceso de trabajo podría convertirse en un factor alienante que imposibilita la capacidad creativa del individuo, limitando así la posibilidad de desarrollo y por tanto la calidad de vida y la salud.

El concepto de Salud relacionado a la seguridad e higiene en el trabajo, ha evolucionado a condiciones y medio ambiente de trabajo, entendiéndose por esto como la acción global de los elementos socio-técnicos y organizacionales del proceso de producción y los factores de riesgo del medio ambiente.

Se define la Salud de los Trabajadores: como la capacidad individual y colectiva de configurar la unidad (científico-técnico-humano) en el proceso de trabajo, de desarrollar la capacidad creativa para transformación de sí mismo, así como la profundización en los indicadores en la calidad de vida del trabajador. (2)

Es el propio trabajador quien debe buscar la manera de proteger su salud, incorporando a la vida cotidiana y al proceso de trabajo, acciones orientadas a desarrollar factores de protección, como: estudiar los problemas, entenderlos y buscar soluciones; desarrollo personal y grupal de la capacidad de vigilancia para prevenir la iatrogenia y el riesgo; detectar precozmente las situaciones críticas o conflictivas que puedan favorecer la ocurrencia de accidentes; favorecer la capacidad de apoyo y contención grupal e individual, así como el valor de la solidaridad.

FUNDAMENTACION

Frente a la administración de recursos humanos, se presenta para el administrador de un servicio la importancia de la salud del trabajador como un elemento a tener en cuenta. Para enfermería, como para los demás trabajadores de la salud este significa un nuevo campo de desarrollo llevando a cabo las funciones de investigación, asistencia y docencia, con una población específica como la del trabajador.

Enfermería es la Disciplina Científica encaminada a fortalecer la capacidad reaccional de personas-familias y grupos poblacionales. (3)

" Enfermería del trabajo es la aplicación de las técnicas de enfermería y Salud Pública a la conservación, promoción, y recuperación de la salud de los individuos y grupos a través de sus lugares de empleo.

La clave de la Enfermería del trabajo es el medio en que se practica; la enfermera practica su profesión, no en un hospital o a la cabecera del enfermo, sino en el lugar de trabajo y ello abre nuevas y amplias vistas al servicio y ofrece un reto incomparable a su capacidad profesional.

Su atención de enfermería es en ocasiones curativa, rehabilitadora y cada vez más preventiva, en la medida en que participa en las actividades de investigación, promoción y mantenimiento de la salud" (4)

De aquí la importancia que otorgan los propios trabajadores organizados a la investigación sobre sus condiciones de trabajo.

La razón por la cual elegimos la población del Hospital de Clínicas es en principio por entender que los trabajadores están sometidos a los riesgos propios del ser humano, al riesgo de contaminación por trabajar en un ambiente hospitalario, a lo cual se suman los riesgos propios de la actividad u oficio que desempeñan. Nuestra población objeto forma parte del Departamento de Alimentación.

El personal de la cocina, está a menudo sometido a resbalones y caídas siendo este el principal riesgo debido a que los suelos siempre están mojados grasientos y resbaladizos. Están sometidos a menudo también a altas temperaturas, calor irradiado y gran variedad de olores fuertes. La mayoría de las cocinas están ubicadas en subsuelos lo que dificulta la ventilación e iluminación. Las quemaduras por hornallas calientes, salpicaduras, derrame de grasas calientes, escaldaduras por vapor y líquidos hirvientes es un riesgo habitual en las cocinas. (4)

Los estudios epidemiológicos realizados a nivel nacional (5) demuestran que los siniestros (accidentes de trabajo) se ubican entre las principales causas de muerte y de incapacidades permanentes o transitorias, sobretudo entre los adultos jóvenes, lo cual implica una pérdida económica, tanto para el trabajador como para el empleador, debido a la certificación médica. (fuente: Seguro de Enfermedad de los Trabajadores de la Salud, S.E.T.S)

Analizando las estadísticas vemos que no hay investigaciones realizadas con el personal de cocina del sector salud.

Debido a lo anteriormente citado, al desarrollo incipiente de las disciplinas que se dedican a la Salud de los trabajadores, a que las personas pasan gran parte de su jornada en el ambiente laboral, se considera de gran importancia la investigación en esta área, para la determinación de riesgos que ayuden al administrador en la planificación de programas que se orienten a: por un lado conocer más acerca del tema, y por otro elevar la calidad de vida de los trabajadores y contribuir en el proceso productivo.

METODOS Y PROCEDIMIENTOS

La investigación estuvo dirigida a obtener información, del personal no técnico del servicio de alimentación, que desempeña sus tareas dentro de los límites físicos de la cocina, sobre su opinión de las condiciones y medio ambiente de trabajo.

El estudio es de tipo descriptivo, de corte transversal.

Como método de recolección de datos se utilizó la encuesta. El instrumento utilizado fue el cuestionario anónimo, el cual se aplicó a un total de 30 personas en sus correspondientes turnos. Se realizó en forma individual; estando presente el investigador; durante el horario de trabajo (con la previa autorización) contando para ello con 5 a 10 minutos.

CRITERIOS DE INCLUSION

Debemos aclarar que aquel personal que pertenece al servicio, pero que su actividad se desarrolla fuera de la cocina no se considera en la investigación por entender que se expone a otros tipos de riesgos diferentes a los considerados aquí. Aquel personal que desarrolla su trabajo parcialmente en la cocina formará parte de la población, restringiendo la recogida de datos sobre la opinión acerca de la tarea que desempeña en la cocina.

El personal que se encuentra certificado o con licencia reglamentaria en el período de recolección de datos quedó excluido de la población estudiada.

INSTRUMENTO PARA LA RECOLECCION DE DATOS

El formulario (ver anexo 1) recogió información sobre tres aspectos:

- características de la población
- opinión sobre seguridad e higiene del trabajo
- opinión sobre condiciones de trabajo

El mismo constó de 29 preguntas, de las cuales 25 son cerradas y 4 semiabiertas.

* VARIABLES

La opinión sobre las condiciones y medio ambiente de trabajo, es una forma de pensamiento colectivo, cotidiano y conflictivo, expresado públicamente y fuertemente condicionado por distintas características de la población, la formación con la que cuentan y el conocimiento y percepción sobre los factores de riesgo en su lugar de trabajo.

Dada la complejidad de esta variable fue necesario buscar los componentes de las condiciones y medio ambiente de trabajo para llegar a la percepción que tiene el trabajador sobre cada uno de éstos. El medio ambiente laboral es la parte del medio ambiente del hombre en donde los trabajadores realizan sus tareas y en el cual se someten a distintos factores de riesgo: los propios del ser humano, los de la profesión y los del ambiente hospitalario (atribuidos al contacto directo o indirecto con el paciente). Se encuentra integrado por dos tipos principales de factores:

1) FACTORES DE SEGURIDAD E HIGIENE DEL TRABAJO

- Condición y mantenimiento de instalaciones e instrumentos
- Espacio de trabajo
- Orden e higiene del ambiente de trabajo
- Otros factores identificados por el trabajador

Estos indicadores fueron seleccionados basándose en investigaciones realizadas sobre riesgos a los que están expuestos los trabajadores de un servicio de alimentación (no pertenecientes al sector salud) ya que estos traducen los factores físicos desfavorables del medio ambiente.

2) CONDICIONES DE TRABAJO

- a) Relaciones sociales:
 - relación con sus compañeros
 - relación con sus superiores
 - relación con el personal a cargo
- b) Relación con los usuarios
- c) Organización y distribución del trabajo:
 - satisfacción con la función que desempeña
 - carga horaria
 - carga de trabajo
- d) Aspectos institucionales:
 - remuneración recibida
 - beneficios que brinda la institución
 - estabilidad laboral
 - formación brindada por la institución

Características de la población:

Al seleccionar las características de la población que podrían estar influyendo en la opinión, sin olvidar que el hombre es un ser bio-psico-socio cultural en el cual influyen un sin número de características que de una u otra forma condicionan la percepción sobre su ambiente laboral, vimos necesario a los efectos de operacionalizar la variable "características de la población" seleccionar variables secundarias como:

- sexo: femenino/masculino
- edad: en años cumplidos al momento de realizar la encuesta
- número de hijos y sus respectivas edades
- estado civil: soltero, viudo, casado, divorciado, unión libre, lo que refiere la persona
- cargo y función que desempeña: Cocinero, Ayudante de cocina, Auxiliar de Servicios Generales.
- antigüedad en el Departamento de Alimentación: años de ingreso al servicio
- ejercicio de la actividad en otra Institución: en la actualidad o en el pasado.
- formación adquirida: se refiere al nivel de instrucción y otras formaciones adquiridas para el desempeño de su tarea.
- vivencia de situaciones especiales: se consideraron algunas situaciones (embarazo, duelo, enfermedad y/o accidente propio o de familiar directo, duelo, separación de hijos)

***ANALISIS**

Se cruzaron variables secundarias que integraban características de la población con todas aquellas variables incluidas en opinión sobre condiciones y medio ambiente de trabajo, seleccionando para el informe aquellos cruzamientos que aportaban datos significativos para los objetivos planteados.

ANALISIS DE LOS DATOS RECABADOS

La población estudiada asciende a 38 personas de las que logramos encuestar a 30, o sea el 79%; el resto se encontraba con licencia médica y/o no accedieron a contestar el cuestionario.

De estas 30 personas, 28 (93%) son del sexo masculino y 2 (7%) son del sexo femenino. Las edades oscilan entre los 22 y los 70 años, distribuyéndose de la siguiente forma:

EDAD	f	fr%
20 a 29	4	13%
30 a 39	10	33%
40 a 49	7	23%
50 a 59	8	20%
60 y más	3	10%
TOTAL	30	100%

Media aritmética: 42.8 años

Modo: 35 años

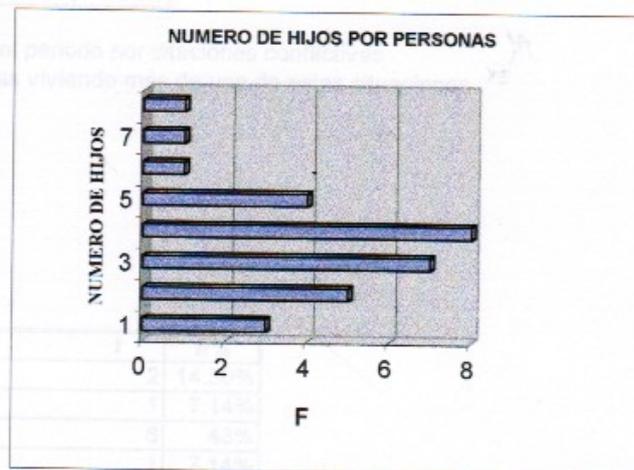
En lo que se refiere al Estado Civil observamos:

ESTADO CIVIL	F	FR%
Casado	18	60%
Soltero	8	27%
Viudo	2	7%
Divorciado	2	7%
Union libre	0	0%
TOTAL	30	100%



En cuanto al número de hijos, del total de la población, 27 personas (90%) tienen hijos, variando el número de la siguiente forma:

Nº HIJOS	F
0	3
1	5
2	7
3	8
4	4
5	1
6	1
9	1



Modo: 3 hijos
Media aritmética: 3 hijos

En lo que se refiere a la edades de los hijos:

EDADES DE HIJOS (en años)	f
0 a 5	10
6 a 10	13
11 a 20	13
más de 20	8

No se considera en este cuadro el N° de hijos por persona

VIVENCIAS DE SITUACIONES ESPECIALES	f	fr%
Si	12	40%
No	18	60%
TOTAL	30	100%

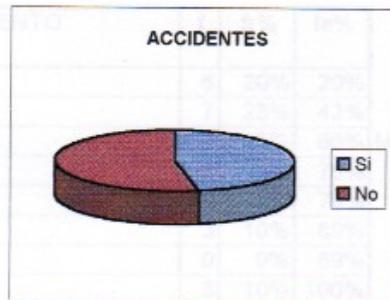
12 personas (40%) estaban atravesando en el periodo por situaciones conflictivas propias o de familiares; encontrando personas viviendo más de una de estas situaciones. Destacándose la siguiente distribución:

SITUACIONES ESPECIALES	f	fr%
Embarazo	2	14.30%
Duelo	1	7.14%
Enfermedad propia o de familiar	6	43%
Divorcio	1	7.14%
Separación de hijos	4	28.50%
TOTAL	14	100%

De lo cual se evidencia la enfermedad y/o accidente propio o de familiar directo con la mayor frecuencia.

En cuanto al relevamiento de accidentes en el trabajo en los seis meses previos al estudio, se observa lo siguiente:

OCURRENCIA DE ACCIDENTES	f	fr%
Si	14	47%
No	16	53%
TOTAL	30	100%



El 47% de los trabajadores manifestaron la ocurrencia de accidentes destacándose trabajadores que sufrieron más de un accidente.

Los tipos de accidentes se distribuyen en el siguiente cuadro:

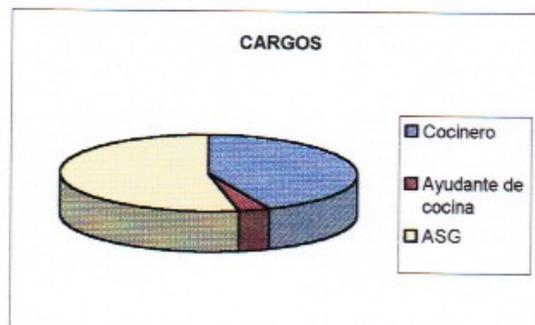
TIPOS DE ACCIDENTES	f	fr%
Caidas	8	50%
Golpes	1	6,25%
Quemaduras	4	25%
Cortes	3	19%
TOTAL	16	100%



Se observa las caídas como forma más frecuente de accidentes (50%) Estos datos coinciden con las estadísticas generales de accidentes laborales de los trabajadores de servicios de alimentación.

En lo que se refiere al cargo que ocupa en el Departamento de Alimentación, se resumen los datos de la siguiente forma:

CARGO QUE OCUPAN	f	fr%
Cocinero	13	43%
Ayudante de cocina	1	3%
ASG	16	53%
TOTAL	30	100%



*ASG: Auxiliar de Servicios Generales

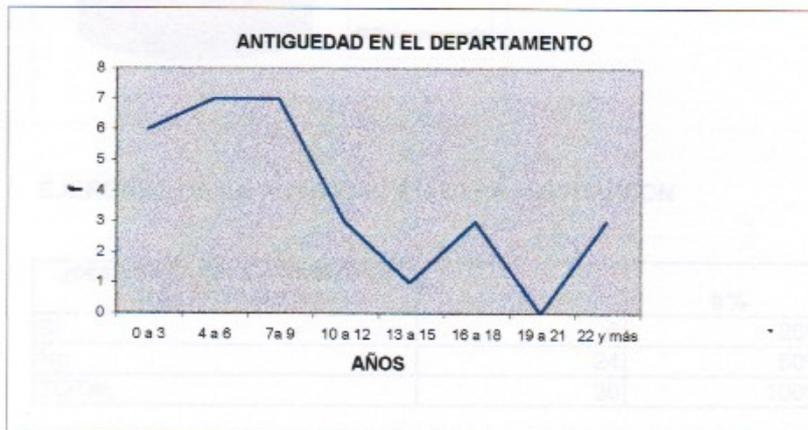
Se observa que muchas veces la función que desempeña no coincide con el cargo.

Con respecto a la pregunta N° 8.2, fue imposible analizar, debido a la diversidad de las funciones y tareas que manifiestan desempeñar (siendo esto a causa del déficit de personal argumentado por los propios trabajadores)

Antigüedad en el departamento de Alimentación

ANTIGÜEDAD EN EL DEPARTAMENTO (en años)	f	fr%	fa%
0 a 3	6	20%	20%
4 a 6	7	23%	43%
7 a 9	7	23%	66%
10 a 12	3	10%	76%
13 a 15	1	3%	79%
16 a 18	3	10%	89%
19 a 21	0	0%	89%
22 y más	3	10%	100%
TOTAL	30	100%	

Media aritmética= 10 años



La antigüedad de la población varía entre 10 meses y 25 años.
El 67% de la población tiene menos de 10 años de antigüedad.

CARACTERISTICA DEL CARGO Instrucción de la población

SITUACIÓN DEL CARGO	f	fr%
Contratado	4	13%
Presupuestado	26	87%
TOTAL	30	100%



EJERCICIO DE LA ACTIVIDAD EN OTRA INSTITUCION

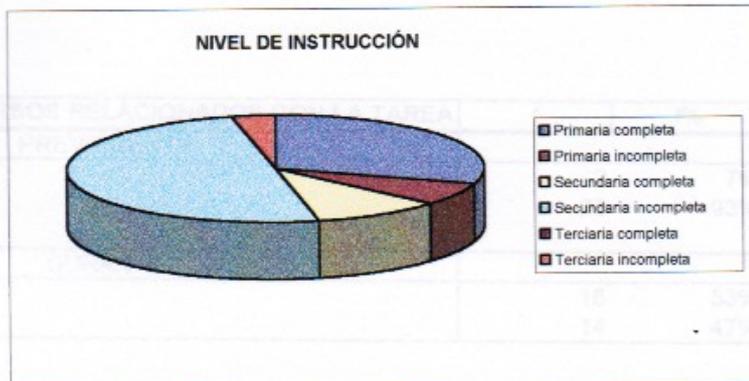
¿DESEMPEÑA ESTA ACTIVIDAD EN OTRA INSTITUCION?	f	fr%
Si	6	20%
No	24	80%
TOTAL	30	100%



Formación específica adquirida para su trabajo

En lo que se refiere al nivel de instrucción de la población

NIVEL DE INSTRUCCIÓN	f	fr%
Primaria completa	9	30%
Primaria incompleta	2	7%
Secundaria completa	3	10%
Secundaria incompleta	15	50%
Terciaria completa	0	0%
Terciaria incompleta	1	3%
TOTAL	30	100%



14. ¿Cada que se refiere al tiempo de haber realizado los cursos este varía con los años?

15. ¿De las 10 indagadoras que realizaron cursos durante su periodo de trabajo en el 2019, el 100% consideraban que les fue útil para el desarrollo de su trabajo?

Formación específica adquirida para su trabajo

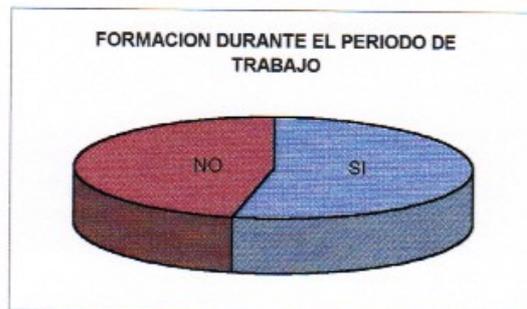
De los 30 trabajadores encuestados, 16 manifestaron haber realizados cursos relacionados con la tarea.

De estos 16 trabajadores, el 100% realizaron cursos ofrecidos por el Hospital de Clinicas luego de su ingreso al Departamento de Alimentación.

Dos están cursando actualmente, otro no acreditó y el resto completó los cursos

Dos dijeron haber realizado cursos previo a su ingreso al servicio.

CURSOS RELACIONADOS CON LA TAREA	f	f%
PREVIAMENTE		
Si	2	7%
No	28	93%
DURANTE		
Si	16	53%
No	14	47%



15) En lo que se refiere al tiempo de haber realizado los cursos este varía entre 3 a más años.

16) De los 16 trabajadores que realizaron cursos durante su periodo de trabajo en el Dpto, el 100% consideran que les fue util para el desarrollo de su trabajo.

FACTORES DE SEGURIDAD E HIGIENE DEL TRABAJO

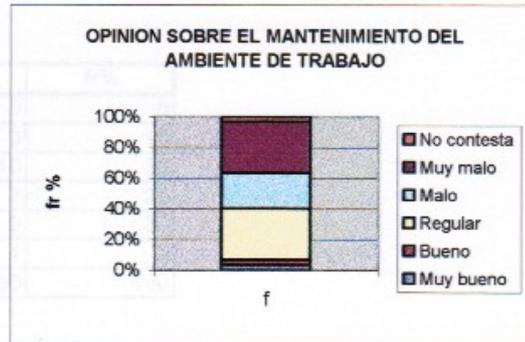
En cuanto a los instrumentos considerados inseguros:

OPINION: OBJETOS INSEGUROS	f
Homo	27
Homallas	22
Ollas	22
Carro	18
Sierra	16
Bandejas	13
Maquinas ind.	11
Cuchillas	7
Material de limpieza	4
Espátulas	4
Baldes	4
Productos quimicos	4
Plancha	1
Camara frigorifica	1

Modo: Horno

Opinión sobre mantenimiento

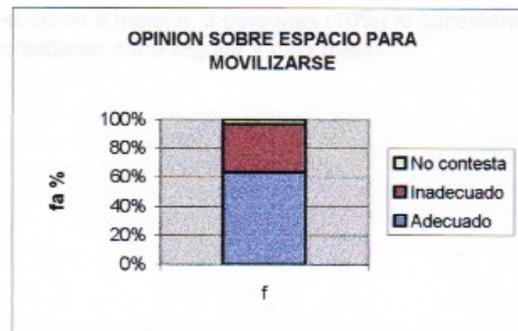
MANTENIMIENTO	f	fr%
Muy bueno	1	3%
Bueno	1	3%
Regular	10	33%
Malo	7	23%
Muy malo	10	33%
No contesta	1	3%
TOTAL	30	100%



En cuanto a la opinion sobre el mantenimiento, 2 personas (6%) consideraron muy bueno y bueno, 27 personas (90%) lo consideraron entre regular y muy malo.

Opinión sobre espacio para movilizarse

ESPACIO	f	fr%
Adecuado	19	63
Inadecuado	10	33
No contesta	1	3
TOTAL	30	100

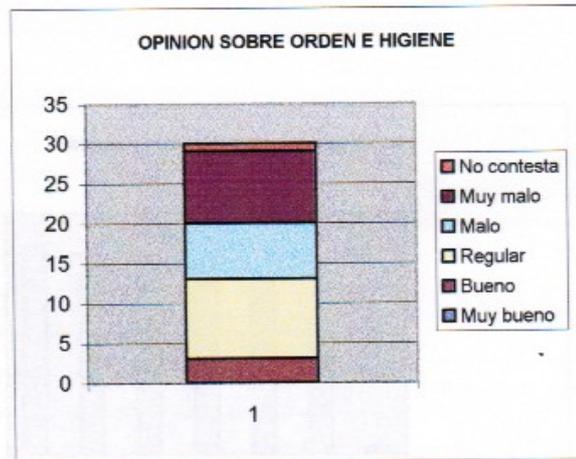


En cuanto a la opinion sobre el espacio 19 personas (63%) lo consideran adecuado y 10 personas (33%) lo consideran inadecuado.

Opinión sobre orden e higiene

ORDEN E HIGIENE	f	fr%
Muy bueno	0	0
Bueno	3	10
Regular	10	33
Malo	7	23
Muy malo	9	30
No contesta	1	3
TOTAL	30	100

Se consideró como factor inadecuado de las condiciones físicas las lav. sanitarias y un segundo lugar la temperatura ambiental.



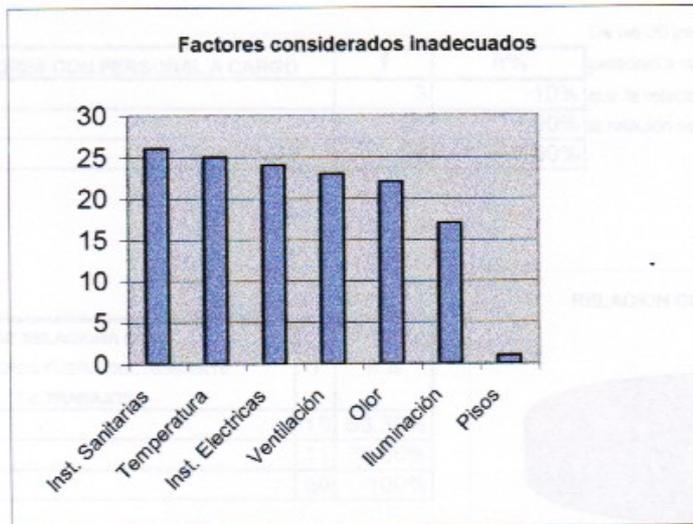
Con respecto a la opinión sobre el orden e higiene, 3 personas (10%) lo consideran bueno, y 26 personas (87%) lo consideran entre regular y muy malo.

FACTORES DE LAS CONDICIONES DE TRABAJO

FACTORES DE LAS CONDICIONES FISICAS QUE IDENTIFICA COMO INADECUADOS

FACTORES	f
Inst. Sanitarias	28
Temperatura	25
Inst. Electricas	24
Ventilación	23
Olor	22
Iluminación	17
Pisos	1

Se destaca como factor inadecuado de las condiciones físicas las inst. sanitarias y en segundo lugar la temperatura ambiental.



FACTORES DE LAS CONDICIONES DE TRABAJO

Opinión sobre relaciones sociales

En lo que se refiere a la pregunta sobre la relación con los compañeros, de los 30 encuestados, 15 consideran que la relación es muy buena, 14 encuestados opinan que la misma es buena y uno opina que es regular

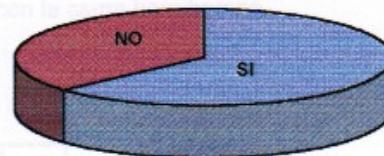
Del total de las personas encuestadas, 6 consideran la relación con sus superiores muy buena, 18 buena, 5 la consideran regular y 1 muy mala.

TRABAJADORES CON PERSONAL A CARGO	f	fr%
Si	3	10%
No	27	90%
TOTAL	30	100%

De las 30 personas encuestadas 3 tienen personal a cargo, de los cuales 1 opina que la relación es muy buena y 2 que la relación es buena

¿SE RELACIONA CON COMPAÑEROS FUERA DEL AMBIENTE DE TRABAJO?	f	fr%
Si	19	63.30%
No	11	36.60%
TOTAL	30	100%

RELACION CON COMPAÑEROS



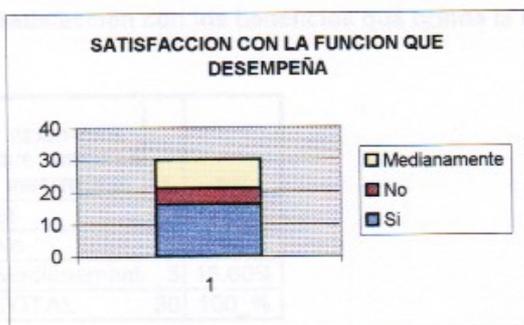
Para analizar la información respecto a las relaciones interpersonales, primero se discrimino entre los que se relacionan o no fuera del ambiente de trabajo y de los que se relacionan se estableció un límite arbitrario situado en 5 personas de manera de resumir aún más la información.

¿CON CUANTOS SE RELACIONA?	f	fr%
< de 5	13	68.40%
> de 5	6	32%
TOTAL	19	100%

ORGANIZACIÓN Y DISTRIBUCION DEL TRABAJO

Satisfacción con la función que desempeña

FUNCIÓN QUE DESEMPEÑA	f	fr%
Si	16	53.30%
No	5	16.60%
Medianamente	9	30%
TOTAL	30	100%

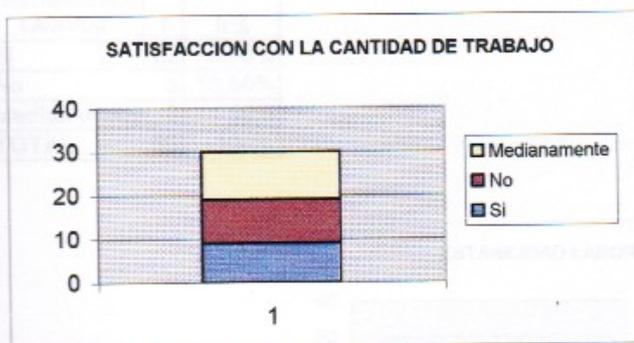


Satisfacción con la carga horaria

El 100% de los encuestados opinan estar satisfechos con la carga hora horaria.

Satisfacción con la cantidad de trabajo

CANTIDAD DE TRABAJO	f	fr%
Si	9	30
No	10	33
Medianamente	11	37
TOTAL	30	100



ASPECTOS INSTITUCIONALES

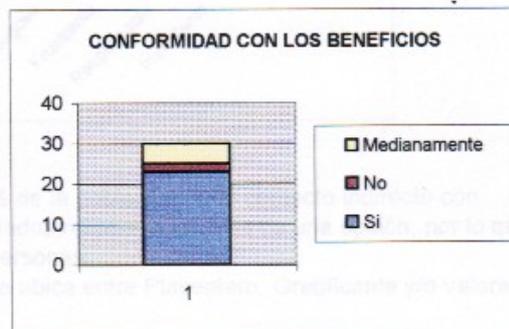
Satisfacción con la remuneración recibida

REM. RECIBIDA	f	fr%
Si	3	10%
No	27	90%
Medianamente	0	0
TOTAL	30	100%

El 90% de la población ecuestada no está conforme con la remuneración recibida.

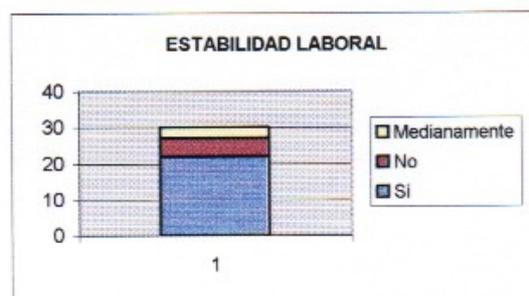
Satisfacción con los beneficios que brinda la institución

BENEFICIOS QUE BRINDA LA INSTITUCION	f	fr%
Si	23	76.60%
No	2	6.60%
Medianamente	5	16.60%
TOTAL	30	100%



Satisfacción con la estabilidad laboral

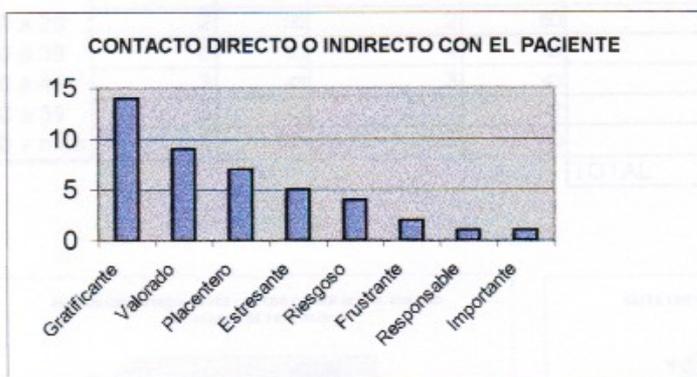
ESTABILIDAD LABORAL	f	fr%
Si	22	73.30%
No	5	16.60%
Medianamente	3	10%
TOTAL	30	100%



Relación con los usuarios

En lo que se refiere a la opinión del contacto directo o indirecto con el paciente:

OPINION	f	fr%
Gratificante	14	32.50%
Valorado	9	21%
Placentero	7	16.30%
Estresante	5	11.60%
Riesgoso	4	9.30%
Frustrante	2	4.65%
Responsable	1	2.32%
Importante	1	2.32%
TOTAL	43	100%



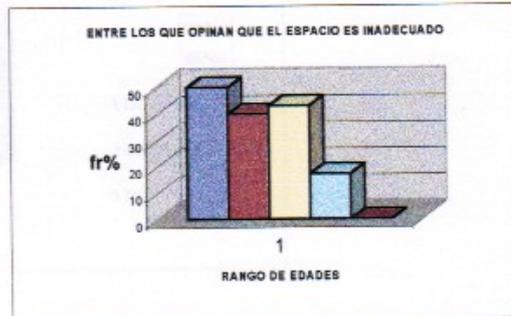
Es a destacar que el 100% de la población tiene contacto indirecto con el paciente. La mayoría de los encuestados respondieron más de una opción, por lo que el total no corresponde a las 30 personas.

El 88% de las opiniones se ubica entre Placentero, Gratificante y/o valorado.

ANALISIS BIVARIADO

Influencia de la edad sobre la opinión del espacio de trabajo

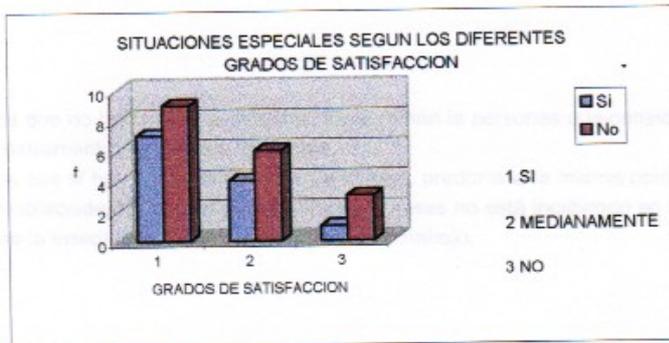
EDADES	OPINION SOBRE EL ESPACIO DE TRABAJO					SUBTOT.
	ADECUADO		INADECUADO		NO CONT.	
	f	fr%	f	fr%	f	
20 a 29	2	50	2	50		4
30 a 39	6	60	4	40		10
40 a 49	3	43	3	43	1	7
50 a 59	5	83	1	17		6
60 y más	3	100	0	0		3
	TOTAL					30



Entre los que opinana que el espacio de trabajo es adecuado, predominan los de mayor edad.
Al inverso, entre los que opinan que el espacio es inadecuado, predominan los de menor edad.

Influencia de estar viviendo alguna situación especial sobre la satisfacción con la función que desempeña.

SITUACIONES ESPECIALES	SATISFACCION CON FUNCION QUE DESEMPEÑA						SUBTOTAL
	Si		Medianamente		NO		
	f	fr%	f	fr%	f	fr%	
Si	7	44	4	40	1	25	12
No	9	56	6	60	3	75	18
SUBTOTALES	16	100	10	100	4	100	30



Los problemas personales no parecen condicionar el grado de satisfacción con la función que desempeña.

Influencia de haber tenido accidentes sobre los instrumentos considerados inseguros

En lo que se refiere a la opinión sobre instrumentos considerados inseguros y la ocurrencia de accidentes, se resumió la información de la siguiente forma:

Nº DE INSTRUMENTOS CONSIDERADOS INSEGUROS	ACCIDENTES	
	SI	NO
	f	f
0	1	0
1	1	0
2	0	1
3		
4		
5		
6		
7	0	1
8	1	0
9	1	1
10	0	1
11	1	0

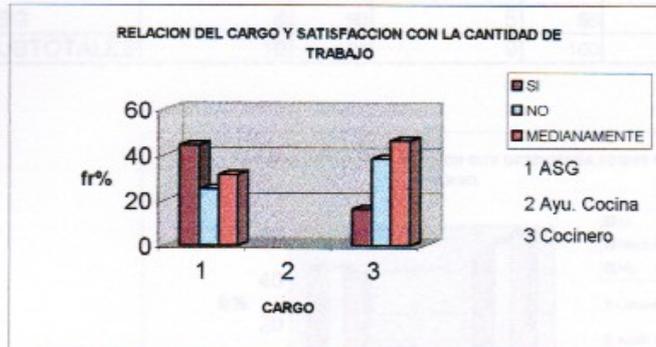
Dentro de los que no han tenido accidentes, predominan la personas que consideran entre 3 y 6 instrumentos de trabajo inseguros.

Dentro de los que sí han tenido accidentes de trabajo, predomina la misma opinión.

El haber tenido accidentes dentro de los últimos 6 meses no está incidiendo en la opinión sobre la inseguridad de las herramientas de trabajo.

Influencia del cargo que ocupa sobre satisfacción con la cantidad de trabajo

CARGO	SATISFACCION CON CANTIDAD DE TRABAJO						SUBTOTAL
	Si		No		Medianamente		
	f	fr%	f	fr%	f	fr%	
ASG	7	44	4	25	5	31	16
Ayu. Cocina			1				1
Cocinero	2	16	5	38	6	46	13
	TOTAL						30



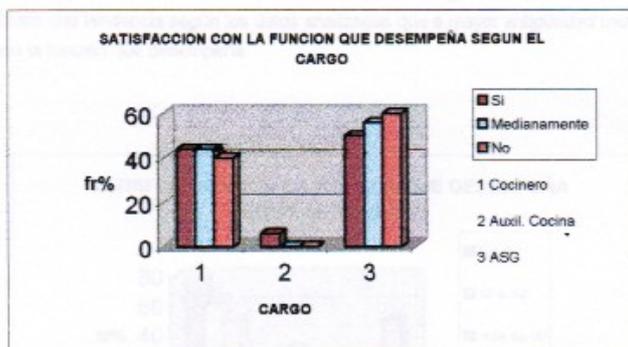
La satisfacción con la cantidad de trabajo que se le asigna parece estar relacionado con el cargo que ocupan.

Dentro de los ASG hay una tendencia a que el mayor porcentaje esté satisfecho con la cantidad de trabajo.

En cambio dentro de los cocineros el mayor porcentaje se ubica dentro de las personas que están medianamente satisfechas o insatisfechas con la cantidad de trabajo.

Influencia del cargo que ocupa sobre satisfacción con la función que desempeña

CARGO	SATISFACCION CON LA FUNCION QUE DESEMPEÑA						SUBTOTAL
	Si		Medianamente		No		
	f	fr%	f	fr%	f	fr%	
Cocinero	7	44	4	44	2	40	13
Auxil. Cocina	1	6	0	0	0	0	1
ASG	8	50	5	56	3	60	16
SUBTOTALES	16	100	9	100	5	100	30

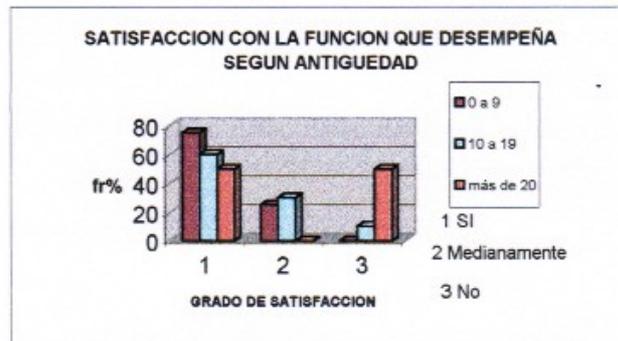


La satisfacción con la función que desempeña no parecería estar relacionada con el cargo. Así lo demuestran los datos, que varían insensiblemente en las distintas opiniones según sea el cargo que ocupa.

INFLUENCIA DE LA ANTIGÜEDAD SOBRE SATISFACCION CON LA FUNCION QUE DESEMPEÑA

ANTIGÜEDAD	SATISFACCION CON LA FUNCION QUE DESEMPEÑA						Subtotales
	Si		Medianamente		No		
	f	fr%	f	f%	f	f%	
0 a 9 años	12	75	6	60	2	50	20
10 a 19 años	4	25	3	30	0	0	7
más de 20 años	0	0	1	10	2	50	3
TOTAL							30

Entre los que tienen menos de 10 años de antigüedad el grado de satisfacción alcanza un 75%.
 Los que tienen entre 10 y 20 años el grado de satisfacción es de un 25%.
 Los trabajadores con más de 20 años de antigüedad el grado de insatisfacción llega al 50%.
 Existe una tendencia según los datos analizados que a mayor antigüedad menor satisfacción con la función que desempeña.



Influencia del desempeño de esta actividad en otra institución sobre la opinión del espacio de trabajo

DESEMPEÑO DE LA ACTIVIDAD	OPINION SOBRE EL ESPACIO DE TRABAJO						SUBTOTAL
	Adecuado		Inadecuado		No cont.		
	f	fr%	f	fr%	f	fr%	
SI	5	83	1	17	0	0	6
NO	14	58	9	37	1		24
SUBTOTAL	19	63	10	33	1	4	30

Se observa una mejor opinión respecto del espacio de trabajo entre los que han desempeñado o desempeñan la actividad en otra institución (83%), si lo comparamos con los que no tienen el referente de otro ambiente laboral (58%).

Influencia de haber adquirido formación específica para su trabajo sobre satisfacción con la función que desempeña.

SATISFACCION CON LA FUNCION	CURSOS REALIZADOS				SUBTOTAL	
	Si		No			
	f	fr%	f	fr%	f	fr%
Si	8	50	8	50	16	53.3
Medianamente	5	50	5	50	10	33.3
No	3	75	1	25	4	13.3
SUBTOTAL	16	53.30%	14	46.70%	30	100%

La satisfacción con la función que desempeña, prácticamente no varía si lo analizamos respecto a la formación adquirida para el desempeño de su actividad.

CONCLUSIONES

De la población de los trabajadores la mayoría son hombres.

Las edades oscilan entre veintidós y setenta años con un promedio de cuarenta y tres años

Más de la mitad son casados (60 %), el 90 % tiene hijos de diferentes edades, y en diferente número con un promedio de tres hijos .

El 40 % de las personas dijeron estar atravesando situaciones conflictivas propias o de familiares.

Casi la mitad a sufrido accidentes de trabajo los últimos 6 meses, destacándose las caídas como forma más frecuente de accidente; estos datos coinciden con las estadísticas generales de accidentes laborales de los trabajadores de servicio de alimentación. (ver anexo)

En cuanto a los cargos, se dividen prácticamente en la mitad entre cocineros y ASG (Asistente de servicios generales).

La antigüedad en el trabajo varía entre 10 meses y 25 años, teniendo dos tercios de la población menos de 10 años de antigüedad.

El 87% de los trabajadores son presupuestados.

Una minoría (20%) manifiesta desempeñar la misma actividad en otra institución.

En lo que se refiere a nivel de instrucción, la mayor parte de la población se ubica entre primaria completa y secundaria incompleta.

Algo más de la mitad de la población a adquirido formación específica para su trabajo mayoritariamente luego de haber ingresado al departamento y dictado por el propio servicio.

SOBRE OPINION:

1) FACTORES DE SEGURIDAD E HIGIENE:

Los instrumentos más citados como inseguros son: homo, hornallas y ollas.

La opinión sobre el mantenimiento es mayormente negativa (90% de regular a muy malo)

Al espacio de trabajo, dos tercios de los trabajadores lo consideran adecuado.

El 87% opinan sobre el orden y la higiene entre lo regular y muy malo.

De las condiciones físicas las que se citan mayormente como inadecuadas son:

Instalaciones sanitarias y temperatura ambiental.

II) FACTORES DE LAS CONDICIONES

Casi la totalidad considera que las relaciones con sus compañeros es muy buena o buena; con sus superiores mas de la mitad la considera buena apareciendo un margen del 20% entre regular y muy malo. Constatándose que es dos tercios de la población encuestada quien dice tener alguna relación con sus compañeros fuera del ambiente de trabajo.

Algo mas de la mitad manifestó estar satisfecho con la función que desempeña.

El 100% esta satisfecho con la carga horaria

Con respecto a la satisfacción las opiniones se dividen casi por partes iguales entre satisfecho, medianamente insatisfecho.

El 90% no esta conforme con la remuneración, y el 76% si lo esta con los beneficios que brinda la institución.

Mas de dos tercios está conforme con la estabilidad laboral

El 100% mantiene contacto indirecto con los pacientes

El 88 % de las opiniones respecto al contacto con los pacientes son positivas (gratificante, valorado y placentero)

ANALISIS BIVARIADO

A mayor edad mejor opinión sobre el espacio de trabajo.

Los problemas personales no parecen estar condicionando el grado de satisfacción con la función que desempeñan.

El haber tenido accidentes de trabajo en los últimos 6 meses no condiciona la opinión sobre la inseguridad de los instrumentos de trabajo.

La satisfacción con la cantidad de trabajo que se le asigna parece estar relacionado con el cargo que ocupa.

Dentro de los ASG hay una tendencia a que el mayor porcentaje este satisfecho con la cantidad de trabajo.

En cambio dentro de los cocineros el mayor porcentaje se ubica dentro de las personas que están medianamente satisfechas o insatisfechas con la cantidad de trabajo.

La satisfacción con la función que desempeña no esta relacionada con el cargo.

Existe una tendencia a que mayor antigüedad menor satisfacción con la función que desempeña.

Se observa que hay mejor opinión respecto al espacio de trabajo los que desempeñan o han desempeñado esta actividad en otra institución, si lo comparamos con los que no tienen el referente de otro ambiente laboral.

La satisfacción con la función que desempeña, prácticamente no varía si lo analizamos respecto a la información adquirida para el desempeño de su actividad.

De las características de la población estudiada, la edad, la antigüedad, el desempeñar esta función en otra institución, son variables que parecen estar influyendo en la opinión; en cambio el estar viviendo alguna situación conflictiva, el haber tenido accidentes de trabajo, la formación adquirida para el desempeño de su actividad, no parecen estar influyendo sobre la opinión.

De la variable "cargo que ocupa" se observa que está influyendo en la satisfacción con la cantidad de trabajo, pero no influye en la satisfacción con la función que desempeña.

En el proceso de esta investigación, se pretendió reconocer aquellas variables que integran lo que denominamos medio ambiente de trabajo, hacerlas operativa buscando variables secundarias e indicadores que permitieran acercarnos a los objetivos propuestos.

Desde el punto de vista científico, esta será un aporte a futuras investigaciones pudiendo ser referencias en este u otros ambientes de trabajos. Desde el punto de vista formativo, significa una óptima oportunidad para los investigadores permitiendo aprehender el método de abordaje científico.

SUGERENCIAS

Creemos que existen otras características del trabajador que no fueron estudiadas que podrían estar influyendo en la opinión.

Sugerimos a otros profesionales que estén interesados en investigar en esta área, la consideración de estas otras características del ser humano.

Esperamos que este informe motive al administrador y al trabajador en la búsqueda de estrategias con el fin de mejorar las condiciones y medio ambiente de trabajo.

BIBLIOGRAFIA

- 1) BERGER, PETER Y LUCKMANN, THOMAS. La Construcción social de la realidad. Edición: Amorrort (5ª edición 1979)
- 2) NEFFA, JULIO CESAR. Aporte Crítico a las Líneas Directrices de la OIT. Inédito.
- 3) Instituto Nacional de Enfermería – Universidad de la República. Plan de estudios aprobado 1993.
- 4) OIT. Enciclopedia de medicina, higiene y seguridad en el trabajo. Madrid. 1971.
- 5) Banco de Seguros del Estado. Análisis de Sinistros N°3. Montevideo, Uruguay. 1993-1994.
- 6) SAN MARTIN, HERNAN. Salud y enfermedad. Ed: La prensa médica Mexicana, 4ª Edición. Reimpresión 1984.
- 7) JAIFE, LUIS A. Diccionario Enciclopédico Ilustrado Artigas. 1994.
- 8) PITCNT. Metodología Sindical de análisis de las condiciones de trabajo
- 9) RROJAS SORIANO. Proceso de Salud-Enfermedad.
- 10) COSIER Y COL. Fundamentos de Enfermería
- 11) MAX-NEFF, MANFRED y otros. Desarrollo a escala humana, una opción para el futuro. Fundación Dag Hammarskjod. Suecia. 1986
- 12) ACOSTA CECILIA y otros. Trabajo realizado por el Departamento de Salud Pública y Ciencias Sociales del Instituto Nacional de Enfermería.
- 13) Dr. ROVIRA FERNANDO. Recopilación expuesta en el Curso "La Salud de los trabajadores de la Salud"- Departamento de Post-grado I.N.D.E y C.E.D.U. 1997
- 14) Revista de Enfermería "Sociología y Salud". Pensando en la Concepción de Salud.
- 15) SENTIS, J. y otros. Manual Bioestadística. Ed. Masson. Barcelona. 1995

- 16) Segundas Jornadas Técnicas Hospitalarias. La seguridad en el Hospital. Ed. Cedei Barcelona
- 17) RODRIGUEZ, A. Guía para la elaboración de la normativa específica en el área de residuos sólidos y hospitalarios. Departamento de Salud Laboral de la I.M.M. Inédito. Montevideo. 1997.
- 18) FÜLOP Y ROEMER. Análisis de la formación del personal de salud. Ed: Cuadernos de salud pública de la OMS. Ginebra. 1987
- 19) MERCADAL, M. Medicina del trabajo. Ed: Masson. España. 1986.
- 20) NOELLIE-NEUMAN, E. La espiral del silencio. Ed: Paidós. España. 1995.
- 21) DEYESTAL OTERO. Riesgos del Trabajo del personal sanitario. Ed: Interamericana. España. 1993.
- 22) BARQUING, M. Dirección de Hospitales. Ed: Interamericana. México. 1992
- 23) DIVID, L. STONE. La seguridad en hospitales. Ed: Limosa. México. 1987.

A N E X O S

INSTRUMENTO DE RECOLECCION DE DATOS

SOMOS UN GRUPO DE ESTUDIANTES DE LA LICENCIATURA EN ENFERMERIA DEL I.N.D.E. QUE ESTAMOS REALIZANDO LA TESIS DE GRADUACION, PARA LA CUAL ELABORAMOS EL PRESENTE FORMULARIO CUYO OBJETIVO ES EL DE CONOCER LA OPINION SOBRE LAS CONDICIONES Y MEDIO AMBIENTE DE TRABAJO. ESTE SE REALIZARA AL PERSONAL QUE TRABAJA EN EL DEPARTAMENTO DE ALIMENTACION DEL HOSPITAL DE CLINICAS.

PARA SU TRANQUILIDAD LE GARANTIZAMOS LA CONFIDENCIALIDAD DE LA INFORMACION VERTIDA Y LA UTILIZACION DE LA MISMA SERA PARA BENEFICIO DE LOS TRABAJADORES Y EL SERVICIO.

FECHA _____
HORA _____

* Inicial del 1er.Nombre y 1er.Apellido _____

* Sexo M___ F___

* Edad _____

* Estado Civil: Soltero _____
Casado _____
Divorciado _____
Unión Libre _____
Viudo _____

* Número de hijos	Edad (en años)	No. de hijos
	0-5	_____
	6-10	_____
	11-20	_____
	más de 20	_____

* ¿Está actualmente viviendo alguna de estas situaciones?:

Embarazo propio o de familiar directo _____
Duelo _____
Enfermedad y/o accidente propio o de familiar directo _____
Divorcio _____
Separación de hijos _____

* En los últimos seis meses, ¿ recuerda haber sufrido algún tipo de accidente en el Trabajo ?

si _____
no _____

Cuáles?

* En el Departamento de Alimentación:

Cargo que ocupa: _____
Función que desempeña _____

* Antigüedad en el Hospital de Clínicas en el Departamento de Alimentación: _____ años

Contratado _____
Presupestado _____

* ¿Ha desempeñado o desempeña actualmente esta actividad en otra Institución ?

si _____
no _____

En que Institución? _____

* Formación adquirida previamente al ingreso a este Departamento

Primaria (últ. Año cursado) _____
Secundaria " _____
En. Terciaria " _____

Cursos realizados, relacionados con la tarea que desempeña:

INSTITUCION	CURSO	DURACION	TPO. CURSADO

Observaciones _____

* ¿Ha realizado: Cursos, encuentros, jornadas y otras instancias de formación en el período de trabajo en el Dpto. de Alimentación? : si _____
no _____

¿Cuanto tiempo hace ? _____

* ¿Considera que estas instancias de formación le fueron útiles para el desarrollo de su trabajo ?

si _____
no _____
medianamente _____
no sabe _____

Con respecto a su ambiente de trabajo :

* ¿Cuales de estos instrumentos considera inseguros?

Cuchillas _____	Sierra _____	Horno _____
Homallas _____	Ollas _____	Bandejas _____
Carro de transporte _____	Espátulas, Cucharón y otros _____	Máq. industriales varias _____
Material de limpieza _____	Baldes _____	Productos químicos _____
Otros _____		

El cuanto al mantenimiento le parece que es:

muy bueno _____ bueno _____ regular _____ malo _____ muy malo _____

En cuanto al espacio que tiene para movilizarse, en su tarea específica le parece:

adecuado _____ inadecuado _____

El orden e higiene del ambiente de trabajo es:

muy bueno _____ bueno _____ regular _____ malo _____ muy malo _____

¿ Qué factor/es de las condiciones físicas identificaría usted inadecuado para el desarrollo de su trabajo? (ilum./olor/temp.amb./ventilación/inst. Sanitarias y eléctricas/etc)

* La relación con sus compañeros es:

muy buena _____ buena _____ regular _____ mala _____ muy mala _____

La relación con sus superiores es:

muy buena _____ buena _____ regular _____ mala _____ muy mala _____

La relación con su personal a cargo es:

muy buena _____ buena _____ regular _____ mala _____ muy mala _____

¿ Con cuántos compañeros de trabajo tiene contacto y/o se encuentra fuera del ambiente de trabajo? _____

* Se encuentra satisfecho con:

- la función que desempeña

si _____ no _____ medianamente _____

- la carga horaria

si _____ no _____ medianamente _____

- la cantidad de trabajo que se le asigna

si _____ no _____ medianamente _____

* Se encuentra conforme con:

- la remuneración recibida sí ___ no ___ medianamente ___
- los beneficios que brinda la Institución sí ___ no ___ medianamente ___
(licencias especiales, garantías de
contaduría, cobertura asistencial,
formación que se le brinda)
- la estabilidad laboral sí ___ no ___ medianamente ___

* Considera que el contacto directo o indirecto con el paciente es:

- placentero _____
- gratificante _____
- valorado _____
- estresante _____
- riesgoso _____
- otros _____

OBSERVACIONES :

Firma del estudiante encuestador