



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

**PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN GESTIÓN
DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD**

Factores que influyen en el cumplimiento de atención por parte de los
terapeutas respiratorios de un hospital Guayaquil, 2022.

AUTOR:

Tobar Bueno, Jonathan Roberth (orcid.org/0000-0001-7139-7736)

ASESORA:

Mg. Merino Flores, Irene (orcid.org/0000-0003-3026-5766)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Calidad de las Prestaciones Asistenciales y Gestión del Riesgo en Salud

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Promoción de la salud, nutrición y salud alimentaria

PIURA – PERÚ

2022

Dedicatoria

La presente investigación se la dedico a mi familia, a mi esposa y a mi madre quienes han sido el apoyo incansable en mi carrera académica, gracias a ellos hoy soy una persona de bien.

Agradecimiento

A Dios, porque sin él nada hubiera sido posible, porque me ha dado la fuerza y el valor para luchar por mis objetivos. A la Universidad César Vallejo porque me ha brindado la oportunidad de estudiar y mejorar mi nivel educativo.

Índice de contenidos

Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	IV
Índice de tablas	V
Índice de figuras	VI
I. INTRODUCCIÓN	1
II.MARCO TEÓRICO	4
III. METODOLOGÍA	15
3.1. Tipo y diseño de la investigación	15
3.2. Categorías, subcategorías y matriz de categorización	15
3.3. Escenario de estudio	16
3.4. Participantes	17
3.5. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	17
3.6. Procedimientos	19
3.7. Rigor científico	19
3.8. Método de análisis de datos	20
3.9. Aspectos éticos	20
IV. RESULTADOS	21
V. DISCUSIÓN	30
VI. CONCLUSIONES	36
VII. RECOMENDACIONES	37
REFERENCIAS	38
ANEXOS	42
Anexo 1. Matriz de categorización	42
Anexo 2. Instrumento de recolección de datos	45

Índice de tablas

Tabla 1 Categorías y subcategorías del estudio	15
Tabla 2 Interrogantes de la encuesta	18
Tabla 3 <i>Factores que influyen en el cumplimiento de la atención por parte de los terapeutas respiratorios de un hospital</i>	29

Índice de figuras

Figura 1 <i>Factores sociodemográficos de los terapeutas respiratorios</i>	21
Figura 2 <i>Red de la categoría de factores sociodemográficos de los terapeutas respiratorios</i>	22
Figura 3 <i>Condiciones de trabajo de los terapeutas respiratorios</i>	23
Figura 4 <i>Cooperación y supervisión de los terapeutas respiratorios</i>	24
Figura 5 <i>Condiciones de salud mental de los terapeutas respiratorios</i>	25
Figura 6 <i>Red de la categoría ambiente laboral de los terapeutas respiratorios</i>	26
Figura 7 <i>Factores de satisfacción en el trabajo de los terapeutas respiratorios</i>	27
Figura 8 <i>Red de la categoría satisfacción de los terapeutas respiratorios</i>	28

RESUMEN

El presente estudio se realizó con el fin de analizar los factores que influyen en el cumplimiento de la atención por parte de los terapeutas respiratorios de un hospital. Esto fue posible gracias a la metodología, siendo esta básica, enfoque cualitativo, diseño fenomenológico, no experimental de corte transversal, en donde se tomó como muestra a 32 profesionales de la salud del área de terapia respiratoria. Los resultados mostraron que los factores que influyen en el cumplimiento de la atención los factores de ambiente laboral que corresponden a las condiciones de trabajo y la cooperación, y supervisión. Se identificó que los profesionales tenían entre 31 a 40 años, eran solteros y contaban con una experiencia y antigüedad mayor a tres años en su puesto laboral. En los factores de ambiente laboral se halló problemas en las condiciones de trabajo con respecto a la falta de estabilidad laboral e insuficiencia de personal, en la cooperación y supervisión se encontró relaciones interpersonales entre departamentos no del todo buenas. Además, en los factores de satisfacción no se reconoció problemas, lo que demostró una satisfacción con su trabajo. Se concluyó, que al tener un buen ambiente de trabajo los terapeutas respiratorios cumplen con la atención.

Palabras Clave: Factores de riesgo, Atención a pacientes externos, Terapia respiratoria.

ABSTRACT

The present study was carried out in order to analyze the factors that influence compliance with care by respiratory therapists in a hospital. This was possible thanks to the methodology, this being basic, qualitative approach, phenomenological design, not cross-sectional experimental, where 32 health professionals in the area of respiratory therapy were taken as a sample. The results showed that the factors influencing compliance with care were the work environment factors that correspond to working conditions and cooperation, and supervision. It was identified that the professionals were between 31 and 40 years old, single and had more than three years of experience and seniority in their job. In the work environment factors, problems were found in the working conditions with respect to the lack of job stability and insufficient personnel, in the cooperation and supervision, interpersonal relationships between departments were not entirely good. In addition, in the satisfaction factors, no problems were recognized, which resulted in satisfaction with their work. It was concluded that by having a good work environment, respiratory therapists comply with the care.

Keywords: Risk Factors, Ambulatory Care, Respiratory Therapy.

I. INTRODUCCIÓN

El cumplimiento de la atención por parte del personal sanitario suele ser retratado a través de la calidad de su servicio, siendo que de acuerdo con la Organización Mundial de Salud (2020) es el resultado deseado a nivel sanitario en cuanto a los servicios de salud que se prestan a grupos poblacionales. El rol del terapeuta respiratorio basa su importancia en cómo este puede otorgar una mejoría en la calidad de vida de las personas independientemente de su edad, desde infantes hasta adultos mayores. Esto se realiza a través de tratamientos que lidien con aquellas complicaciones a nivel respiratorio, las cuales son un principal referente en cuanto a morbilidad de quienes padecen afectaciones respiratorias y neuromusculares (Tech School of Physiotherapy, 2021).

En un contexto global, se destaca lo expuesto por Cinaroglu y Baser (2018) quienes manifestaron que en Turquía, las instituciones de salud atraviesan el desafío de no contar con un sistema de medición del desempeño del personal de salud al momento de proveer atención médica, esto afecta directamente su calidad de atención, puesto que reduce su percepción de efectividad y accesibilidad al servicio. Con la finalidad de mejorar tal escenario, los autores enfatizan la necesidad de ampliar el marco de los indicadores de calidad tales como la efectividad y la accesibilidad del servicio otorgado.

Por otro lado, en un contexto latinoamericano se integra el estudio de Islas et al. (2020) desarrollado en México, donde se identificó que la calidad de atención en servicios de salud denotaba una mala percepción en cuanto al nivel de atención. Esto precedió de factores como el extenso tiempo de espera, las inexactitudes médicas, días en los que el paciente debe internarse, entre otros; mismos que resultan en un marco negativo para el paciente, pero que pueden ser corregidos a través de protocolos, guías de práctica clínica e indicadores de calidad. Sin embargo, se debe resaltar el hecho de que uno de los principales factores que incide en el cumplimiento de la atención del personal de salud, es el ambiente laboral, la carga laboral, jornada y entorno físico. Además, se enfatiza la atención al usuario, un aspecto que es evaluado a través de la confiabilidad, responsividad, seguridad, empatía y elementos tangibles.

En el ámbito ecuatoriano, la labor del terapeuta respiratorio inició en 1984 y ha ido sufriendo cambios producto de innovaciones tecnológicas en la medicina y por nuevos enfoques que han surgido por tratamientos de enfermedades crónicas hasta la actualidad. Como consecuencia de estas transiciones, el profesional de labor respiratorio debe adaptarse y desarrollarse de acuerdo con el marco sanitario, esto con la finalidad de poder cumplir con los requisitos de la labor sanitaria (Sabando et al., 2020). Dado que esta profesión ha ganado adeptos luego de atravesar la situación de la pandemia en 2020, se debe dotar al área de terapia respiratoria las condiciones adecuadas para desarrollar su función; es decir, otorgar el material, equipo y personal suficiente y adecuado.

Entre los factores que inciden en el cumplimiento de la atención en profesionales de la salud resalta el ambiente laboral, de no contar con las condiciones laborales adecuadas, el trabajador de la salud tiende a sentirse ofuscado por tanta presión y esto puede reflejarse en su propia salud física y psíquica. Además, se debe tener en cuenta que un trabajador agotado no será eficiente por lo cual no puede rendir de manera adecuada y no daría una labor de calidad a sus pacientes. Se hace necesario encontrar un equilibrio en la vida del profesional de la salud, siendo que el trabajo y su diario vivir no se vean afectados. (Ahemd, 2020)

Es así como, el problema recurrente dentro de este planteamiento es que el no contar con un adecuado contexto laboral puede afectar al trabajador y por ende podría perjudicar al usuario, siendo que hay mayor probabilidad de un error médico y una disminución considerable en la productividad del trabajador de la salud. Dentro de las consecuencias que genera una sobrecarga laboral, se encuentra el estrés, un factor que podría ser inofensivo y manejable en niveles bajos, mientras que en altos niveles tiende a producir un estrés crónico y derivarse a enfermedades psíquicas como la ansiedad, los trastornos de ansiedad, el síndrome de Burnout y distintos padecimientos fisiológicos en el ser humano. Es por esto y, por la importancia que tiene la terapia respiratoria en el área de salud, que se plantea el siguiente problema: ¿Cuáles son los factores que influyen en el cumplimiento de la atención por parte de los terapeutas respiratorios de un hospital de Guayaquil, 2022? En relación con los problemas específicos, se considera lo siguiente: P1: ¿Cuáles son los factores sociodemográficos de los terapeutas respiratorios que

laboran en un hospital de Guayaquil, 2022?; P2: ¿Cuáles son los factores de ambiente laboral que influyen en el cumplimiento de la atención por parte de los terapeutas respiratorios de un hospital de Guayaquil, 2022? Y, P3: ¿Cuáles son los factores de satisfacción en el trabajo que influyen en el cumplimiento de la atención por parte de los terapeutas respiratorios de un hospital de Guayaquil, 2022?

En cuanto a la justificación teórica del estudio, se considera relevante identificar el reconocimiento de la labor que desarrollan los terapeutas respiratorios en el marco literario, mismos que han tenido una alta demanda de atención. Independientemente de lo que se ha producido en el contexto sanitario, es fundamental gestionar una reevaluación del cumplimiento de la atención por parte de estos profesionales, identificando qué factores influyen en el mismo, puesto que de esta manera se puede brindar una atención de calidad. Además, a través del presente estudio se puede inspirar a nuevas ramas de investigación a realizar un análisis sobre esta temática a nivel nacional e internacional en distintas entidades de salud, las cuales tengan planteado el mejorar su calidad de servicio. Asimismo, la justificación metodológica se basa en la técnica que se utilizará para el desarrollo del estudio, el cual será de enfoque cualitativo, permitiendo analizar los factores que influyen en el cumplimiento de la atención de los terapeutas respiratorios de un hospital en Guayaquil. Finalmente, la justificación práctica será posible evaluarla en cuanto a los resultados y el grado en que estos puedan haber mejorado el nivel de percepción de satisfacción del servicio por parte de los terapeutas respiratorios o de cualquier otra área de la salud en la que se implemente el resultado.

Es por esto por lo cual se plantea el siguiente objetivo general: analizar los factores que influyen en el cumplimiento de la atención por parte de los terapeutas respiratorios de un hospital. En relación con los objetivos específicos, se destacan los siguientes: O1: identificar los factores sociodemográficos de los terapeutas respiratorios que laboran en un hospital de Guayaquil, 2022; O2: reconocer los factores de ambiente laboral de los terapeutas respiratorios que laboran en un hospital de Guayaquil, 2022. Y, O3: determinar los factores de satisfacción en el trabajo de los terapeutas respiratorios que laboran en un hospital de Guayaquil, 2022.

II. MARCO TEÓRICO

En lo que corresponde a las investigaciones de nivel internacional se consideran las siguientes:

Huang, et al. (2022) en China, realizaron un artículo que tuvo como objetivo el encontrar relación entre la sobrecarga laboral y el estado de salud de los trabajadores gubernamentales y si este tenía algún efecto en el síndrome de Burnout. El estudio fue de tipo cuantitativo e hizo uso del modelo de ecuación estructural. Además, se aplicó una encuesta que medía variables como el liderazgo, la motivación, la sobrecarga laboral, el síndrome de Burnout y la salud. La muestra fue extraída aleatoriamente dando un resultado de 2064 encuestados. Los resultados de este estudio fueron que la sobrecarga y el Burnout generaban efectos negativos en la salud de dichos trabajadores gubernamentales, se evidencio también que este resultado variaba acorde a la edad de los encuestados, siendo que aquellos mayores a 45 padecían del nivel más elevado en deterioro físico y psíquico, y aquellos menores de 36 padecían de niveles más bajos de deterioro en su salud física y mental. Como conclusión, se debería tener en cuenta y desarrollar a mayor detalle la variable de la edad al momento de evaluar los síntomas físicos y psíquicos al evaluar la sobrecarga laboral y los síntomas de Burnout. Este trabajo resulta relevante para la presente investigación por las dimensiones que opta por evaluar, siendo que estos podrían ser factores que influyen en el grado de cumplimiento de los profesionales de la salud o de cualquier profesión, además se puede tomar como referencia la conclusión del estudio al evaluar los resultados, siendo que se debe prestar mayor atención a la edad de los sujetos de estudio al analizar los resultados.

Dos Santos (2020) en Corea del Sur, realizó un artículo enfocado en analizar los niveles de estrés, síndrome de Burnout y la eficacia en enfermeras de profesión. El estudio aplicado fue de tipo cualitativo con diseño fenomenológico, se optó por una muestra de 60 enfermeras con al menos 10 años de experiencia de hospitales o clínicas surcoreanas que hayan aceptado formar parte del estudio. Por la naturaleza del estudio se recurrió a la entrevista por medios virtuales, misma que se sustentó a través de preguntas semiestructuradas y preguntas cerradas. Como resultados tenemos que pese a toda la muestra ser trabajadores de la salud

surcoreanos, sus vivencias y motivos por los cuales padecen estrés o Burnout no vienen por la misma causa. Entre los padecimientos que mencionaron tenemos al acoso laboral, entendido a través de la discriminación de los superiores, la marginación de otras enfermeras; el estrés familiar, entendido desde la culpabilización de la familia; las malinterpretaciones del usuario, entendido desde la culpabilización del usuario. Aunque, cabe resaltar que el factor "desarrollo de su carrera", tuvo respuestas negativas, pero algunas fueron positivas y enfatizaban que el obtener grados o mayores estudios les abriría puertas a mejores promociones laborales. Se concluye que, los profesionales de enfermería surcoreanos encuentran al acoso laboral, el estrés familiar y las malinterpretaciones del usuario como las causas principales por las cuales su autoeficacia es reducida producto del estrés y Burnout. Dicho estudio aporta a la presente investigación en cuanto a cómo analizan factores como el acoso laboral, el ambiente familiar y la relación con el usuario, y como estos se relacionan de manera negativa o positiva con su eficacia o trastornos psíquicos.

Hellman, et al. (2019) en Suecia, el objetivo de este estudio fue el de analizar como el ambiente laboral puede ser influenciado a través de un modelo de soporte organizacional, el modelo Stamina. El estudio fue de tipo cualitativo e hizo uso de las entrevistas semiestructuradas para su desarrollo. Optó por una muestra de 45 empleados de diferentes grupos de trabajo. Los resultados de la presente dieron a conocer como la comunicación entre pares en el ambiente laboral influía en el aumento de entendimiento de las tareas en el trabajo y como estas pueden ir cambiando en un lapso, siendo un factor determinante al plantear objetivos en el trabajo. Se concluye que el ambiente laboral puede ser mejorado a través de modelos de trabajo, puesto que los mismos propician una mayor comunicación entre pares y por ende una mejor comprensión sobre las tareas que deben desarrollarse. Además, se resalta que el modelo elegido en este estudio tiene características fuertes para mejorar la productividad y promoción de espacios laborales plenos. Este estudio resulta particularmente relevante por las características del modelo que se utilizó, siendo que este cumple con factores relevantes a esta investigación, puesto que se pretende analizar los factores que influyen en el cumplimiento de la atención y tendrá como finalidad mantener una

productividad, eficacia y un ambiente laboral sano para la salud del trabajador en el ámbito físico y psíquico.

Sánchez y Sánchez (2018) en Madrid, realizaron un estudio el cual se enfocó en ejercer una revisión contextualizada sobre la jornada laboral de los trabajadores de la salud y cómo esta se excedía y generaba alteraciones físicas y psíquicas al personal sanitario de un hospital. La metodología fue cualitativa y se enfocaba en una revisión teórica de distintas fuentes científicas con temáticas similares al estudio. Los resultados evidenciaron que, si bien en los estudios analizados no se encontró relación directa entre la fatiga del personal por las largas jornadas con el error médico, es posible que este si aumenta la probabilidad de que suceda. Por consiguiente, las excesivas jornadas laborales de los trabajadores de la salud pueden afectar no solo su salud física y psíquica, por el contrario, esto puede llegar a perjudicar directamente al usuario, por lo que se sugiere que se adapten jornadas más accesibles y humanas para poder proteger no solo al trabajador, sino también al paciente. Este estudio resulta relevante para el desarrollo de la presente investigación puesto que se explora en buscar una explicación sobre como un factor de las condiciones de trabajo como lo es la jornada laboral puede relacionarse al desarrollo de padecimientos físicos y psíquicos y como esto puede aumentar la probabilidad de cometer un error médico.

Chen, et al. (2017) en China, el objetivo del estudio fue el analizar los niveles de satisfacción laboral de los doctores chinos al atender a comunidades rurales, teniendo en cuenta sus jornadas laborales y la remuneración que reciben. El estudio fue de tipo cualitativo y tuvo una muestra de 39 doctores de cinco distintos hospitales. Se optó por el uso del instrumento del cuestionario a través de la entrevista, se trataron temas como las condiciones de trabajo, sobrecarga laboral, remuneración, su deseo de proveer atención médica, su posición frente a retos en el trabajo, la relación con el usuario y su satisfacción en el trabajo. Los resultados de este estudio fueron que un 75% de los participantes reflejaban negatividad hacia sus condiciones laborales, un 50% no estaban conformes con su remuneración, un 85% estaban satisfechos hacia su posición de medico al atender al usuario. Se concluye que, a través de una buena remuneración, beneficios varios para los doctores (a manera de incentivos en cuanto a mayor entrenamiento continuo) y,

mejorando las condiciones laborales. Sin duda esto ocasionaría que los niveles de insatisfacción de los doctores disminuyan considerablemente. Este estudio resulta interesante para la presente investigación por los temas que se trataron durante la entrevista, los cuales dan una visión de cuales serian aquellos factores propiciadores de insatisfacción laboral lo cual podría influir en el incumplimiento de la atención de los trabajadores de la salud, por lo cual deben tomarse en cuenta al desarrollar este estudio.

Por otro lado, en las investigaciones nacionales relevantes encontradas se destacan las siguientes:

Imbaquingo (2021), en Cotopaxi, desarrolló su estudio enfocado en relacionar los efectos del Burnout con la calidad de vida de los trabajadores de la salud de un Hospital en Sigchos. El estudio fue cuantitativo con un enfoque transversal analítico de diseño no experimental, se utilizó una muestra de 100 trabajadores de enfermería y se aplicó el instrumento de la encuesta, los cuestionarios utilizados fueron el Malasach Burnout Inventory y el CVL-HP, lo que se deseaba analizar a través de estos era el estrés laboral (cansancio emocional, despersonalización y realización personal) y la calidad de vida del personal (bienestar individual, organización y función directiva, condiciones y medio ambiente laboral, bienestar a través del ámbito laboral). Los resultados obtenidos fueron que un 60% efectivamente padecía de cierto grado de estrés laboral, aunque no contaban con niveles elevados de las dimensiones de cansancio emocional, despersonalización o realización personal. Por otro lado, en cuanto a la calidad de vida del trabajador se evidenció que no percibían una buena calidad de vida laboral el personal sanitario de dicho establecimiento en base a la muestra evaluada. Como conclusión, se resalta la relación presente entre el estrés laboral y el nivel de calidad laboral percibido en dicho personal. El presente estudio se encuentra relevante para esta investigación por las dimensiones que analiza, efectivamente la calidad de vida del personal debe ser un factor por analizarse en el presente, pudiendo ser a través de su dimensión de medio ambiente laboral, bienestar individual y la organización en su ámbito laboral.

Espinoza y Paredes (2020) en Quito, su investigación planteó como objetivo el análisis de los niveles de satisfacción laboral del personal de salud de un hospital,

esto se realiza por motivo de proponer estrategias que mejoren el rendimiento laboral en dicho establecimiento. El estudio fue de tipo cuantitativo, el tipo de diseño fue descriptivo transversal y se utilizó una muestra aleatoria de 177 participantes conformado por personal sanitario de dicha institución. Se optó por la utilización del instrumento de la encuesta a través de dos cuestionarios, uno para conocer datos sociodemográficos y el cuestionario S20/30 (supervisión, contexto físico, prestación, satisfacción y participación). Los resultados fueron que un 80% de los participantes se mostraron satisfechos hacia su contexto laboral, siendo que perciben su trabajo como un factor para alcanzar objetivos, esto influye directamente en la productividad de estos. Aunque cabe recalcar que si hay un pequeño porcentaje que se muestra poco satisfecho con factores como sobrecarga y largas jornadas. Se concluye que la satisfacción de los trabajadores de la salud del presente estudio en su mayoría se muestra satisfechos, aunque se debe tomar en cuenta el bajo porcentaje de insatisfacción hacia la remuneración, normatividad y clima organizacional. Además, se encontró una edad media en los trabajadores la cual fue de 33 años con una jornada de 12 horas, lo cual podría estar relacionado a la insatisfacción laboral. Este estudio resulta relevante para la presente investigación por el cuestionario utilizado, mismo que podría servir de referencia al explorar la satisfacción laboral del personal de terapeutas respiratorios de la institución donde se desarrolla esta investigación.

Ortiz (2018) en Bolívar, desarrolló un estudio con el fin de establecer una relación entre el estrés y el ambiente laboral en un hospital. La metodología fue cualitativo-cuantitativo con un estudio transversal analítico; se aplicó como instrumento el cuestionario de clima organizacional a una muestra de 53 trabajadores de la salud de dicha institución. Como resultado se obtuvo que los factores de colaboración, buen trato, motivación laboral, iniciativa participativa, desarrollo profesional, apoyo, organización y desempeño fueron los que se relacionaban directamente con el estrés en el ámbito laboral. El estudio concluyó que el ambiente laboral de una institución de salud es fundamental para el desenvolvimiento del trabajador, puesto que, si algo empieza a fallar se podrían generar síntomas de estrés laboral y esto puede desencadenar padecimientos de mayor gravedad en el trabajador. Este estudio resulta relevante para la presente

investigación en cuanto a su instrumento en cual buscaba encontrar relación frente al padecimiento psíquico con el ambiente laboral de un hospital.

Salazar e Izquierdo (2018) en Quito, en su estudio tuvieron como objetivo el analizar la satisfacción laboral y su relación en el compromiso organizacional en los trabajadores de un banco ecuatoriano en 2017. El estudio fue de tipo cuantitativo e hizo uso de la investigación exploratoria, descriptiva y correlacional. La muestra fue de 290 participantes conformado por trabajadores de un banco ecuatoriano, el instrumento aplicado fue una encuesta, a través del cuestionario S20/23, mismo que tenía como meta el evaluar la satisfacción laboral. Además, se utilizó el cuestionario TCM Employee Commitment para medir el nivel de compromiso. Los resultados fueron que un 70% se presentaron satisfechos en el ámbito laboral, mientras que un 69% fue el nivel de compromiso a nivel organizacional de los trabajadores hacia la empresa. Al interpretar el resultado se concluye que la satisfacción laboral del personal influye en que el mismo se muestre comprometido hacia la institución donde labura. Además, resalta que la variable de satisfacción laboral tiene factores influyentes pudiendo ser su ambiente familiar y su ambiente laboral. El estudio resulta de interés para la presente investigación, puesto que uno de los factores que influyen en el cumplimiento de la atención del personal puede ser la satisfacción laboral y en especial su dimensión de relaciones familiares y laborales, pudiendo ser utilizada más adelante dentro del desarrollo de este estudio.

Haz y Fierro (2017) en Guayaquil, en su artículo se plantearon el propósito de encontrar a través de análisis, que relación consta entre el liderazgo y la satisfacción laboral. La metodología utilizada fue a través de la técnica de la investigación, el artículo se desarrolló bajo una visión teórica conceptual ambas variables, para posterior encontrar hallazgos sobre cómo se relacionan entre pares. Como conclusión de esta recopilación teórica tenemos que la manera de liderazgo utilizada influye positiva o negativamente en la satisfacción del trabajador, siendo que los trabajadores se sienten atraídos positivamente hacia un trato inclusivo, donde forman parte de una red de colaboración entre sus compañeros y sus directivos. El artículo resulta interesante para el presente estudio dado que nos da una visión de cómo la satisfacción laboral a través de las relaciones con sus

superiores y/o compañeros de trabajo, influyen en el desarrollo de su laburo, pudiendo influir positivamente de contar con un ambiente laboral adecuado.

A continuación, se desarrollarán bases teóricas necesarias para comprender los factores que influyen en el cumplimiento de la atención por parte los terapeutas respiratorios de un hospital en Guayaquil:

En el contexto de salud, el cumplimiento de la atención se encuentra estrechamente ligado a la calidad de atención, misma que se refiere a la magnitud en la que se proporciona un servicio adecuado que aumente la probabilidad de vida de un individuo o una población. Es fundamental evaluar la calidad de atención con base a evidencia analizada por profesionales en el tema, puesto que, de esta manera se puede alcanzar una cobertura universal de calidad de atención en salud. En consecuencia, se determina que, para lograr una calidad de atención esta debería ser segura, efectiva y centrada en las personas. Además, tiene que cumplir parámetros de temporalidad, equidad, integridad y eficiencia, ya que así el servicio de calidad ofertado podrá considerarse como un beneficio a la población (OMS, 2020).

Respecto a los factores que se analizarán en el presente estudio tenemos a los factores sociodemográficos, el ambiente laboral y la satisfacción. En primer lugar, enfatizaremos las teorías sobre factores sociodemográficos, en esta categoría entran subcategorías tales como la edad, el género, el estado civil, el tiempo que lleva ejerciendo y la antigüedad laboral. Acorde con Yusuf et al. (2016), elementos como la edad, el género y la antigüedad laboral influyen en la actitud que toma el trabajador frente a su labor diaria, estableciendo que debe ser manejada con efectividad para el desarrollo adecuado de la gestión laboral. Además, basándonos en los antecedentes nacionales e internacionales antes evaluados podemos intuir que el factor de la edad puede otorgar resultados distintos al ser analizado frente a variables de satisfacción laboral. En cuanto a la antigüedad laboral, esta se refiere al tiempo que un individuo ha invertido en una determinada empresa u organización, demostrando que por este factor es posible que reciban una mayor remuneración y cuenten con un rango más elevado dentro de la jerarquía laboral (Heathfield, 2019).

De acuerdo con un estudio realizado por Fernández, et al. (2017) en el cual analizaron si los factores sociodemográficos y la calidad de vida tenían un tipo de influencia frente a los síntomas de Burnout de los trabajadores de la salud en un área de cuidados paliativos, cuyos hallazgos dieron a conocer que efectivamente el personal más joven y con menor antigüedad laboral solían padecer sintomatología de Burnout, afectándolos a nivel físico y de la psiquis, disminuyendo su productividad.

Con referencia al ambiente laboral, para hablar sobre este apartado se debe tener en cuenta factores como las condiciones de trabajo, de acuerdo con Eurofound and International Labour Organization (2019), las condiciones de trabajo abarcan criterios como la jornada laboral, calidad del trabajo, características del trabajo, factores organizacionales y remuneración. Además, en cuanto a la cooperación y supervisión en ambiente laboral, se requiere la formación de relaciones interpersonales laborales y el fortalecimiento de la comunicación para desarrollar un clima laboral pleno que resulte favorecedor y eleve la productividad en un establecimiento (Moreno y Pérez, 2018).

Por otro lado, si un individuo no cuenta con los estándares básicos de un adecuado ambiente laboral, este puede sentirse ofuscado por su contexto afectando no solo al sujeto, sino que a sus compañeros y hasta al usuario, puesto que no se podría brindar una atención adecuada al mismo (Houston, 2019). Por ende, es importante cumplir los horarios establecidos, asignar tareas competentes para cada servidor dentro de una institución de acuerdo con sus capacidades y conocimientos; es por esto, por lo que se debería de contar con el personal necesario y los instrumentos adecuados para desarrollar las tareas diarias (ILO, 2019). Entre las consecuencias de una sobrecarga laboral se integra el estrés, el mismo que podría ser inofensivo y manejable en niveles bajos, mientras que en altos niveles podría producir un estrés crónico y derivarse a enfermedades psíquicas como la ansiedad, los trastornos de ansiedad, el síndrome de Burnout y distintos padecimientos fisiológicos en el ser humano (Cox et al., 2000).

De acuerdo con Pilñeda y Montes (2014) el ambiente laboral debe guardar cercanía y coherencia entre el servidor y los factores físico-ambientales, siendo que debe resultar confortable y brindar bienestar y satisfacción para los trabajadores. En

consecuencia, resulta común que en el ambiente laboral existan problemas con la iluminación, sensación térmica, ruido e incluso con la ergonomía de la institución que puede resultar incómoda para quien realiza actividades diarias y constantes. La importancia del ambiente laboral de los trabajadores de la salud resalta por cómo ellos intervienen con el usuario a diario, si el trabajador percibe su trabajo como desgastante, insatisfactorio, es incompatible con su vida o con poca o nula relación laboral. Ante estos criterios, es probable que el trabajador refleje una actitud negativa hacia el usuario, o, por el contrario, le generan algún padecimiento físico producto de estrés o ansiedad, conduciendo a la exposición de algún error médico (García y Gil, 2016).

En cuanto a la carga de trabajo, esta radica su importancia en cómo afectará al trabajador de la salud y cómo va a presentar la sintomatología física y psíquica. Ciertamente, la carga de trabajo puede ser visualizada bajo la visión de los requerimientos físicos y requerimientos mentales puesto que el trabajador se expone a estos constantemente. Para disminuir esta carga de trabajo se requiere de optimizar las condiciones laborales, lo cual se logra a través de la organización, correcta distribución de jornadas laborales con horarios humanos y recesos dignos en conjunto con la proporción de ambientes con una correcta ergonomía en sus distribuciones e instalaciones. Además de motivar al trabajador con base a su crecimiento profesional y dotando al servidor de las correctas protecciones por las latentes amenazas del contexto (Ortega, 2017).

De igual forma, otro de los factores que influyen en el cumplimiento de la atención al usuario dentro de este estudio es la condición de salud mental del trabajador sanitario del área de terapia respiratoria. La salud mental es importante puesto que el ser humano dedica varias horas de su vida en su lugar de trabajo, además, de que, con el paso de los años, a nivel global los trabajadores se han vuelto mayormente competitivos por el desarrollo tecnológico de esta era, generando constante presión en el ambiente laboral con la finalidad de crecer profesionalmente y ser el más eficiente (Kestel, 2019). De acuerdo con Cuncic (2022) en el ámbito laboral, el trabajador se encuentra expuesto a distintos factores propiciadores de ansiedad, destacando la competencia diaria de poder crecer profesionalmente dedicando horas en demasía, esto sumado a que, si el sujeto se encuentra en un

ambiente poco favorecedor en cuanto a conflictos y discriminación o si siente presión por plazos poco realistas de entrega de su labor. Todo este escenario puede ocasionar que aparezca sintomatología ansiosa, haciendo que el sujeto pueda desencadenar factores de riesgo más graves a nivel de la psiquis y a nivel físico.

Con referencia a la satisfacción en el trabajo, de acuerdo con Chiang, et al. (2021) la satisfacción laboral de los trabajadores de la salud debe ser parte de las necesidades en el ámbito de salud pública, sucede que cuando el trabajador de siente pleno en su ambiente laboral esto puede verse reflejado a través de su productividad y eficacia lo cual beneficia a todos en distintas maneras, a la institución donde labora, al usuario y por supuesto, al trabajador. El contar con un adecuado clima organizacional se relaciona directamente a la satisfacción del trabajador, influyendo de manera positiva o negativa a la productividad del trabajador de la salud, pudiendo interactuar además en la reducción del factor ausentismo, de esta manera es posible una mejor calidad de atención al usuario (Del Ángel et al., 2020).

En cuanto a teorías sobre satisfacción en el trabajo, explayaremos la teoría de Herzberg, también conocida como teoría de motivación-higiene o teoría de dos factores, la cual reconoce que en cuanto el trabajador se sienta satisfecho con relación a su ambiente laboral, mayor será el rendimiento que demuestren en el trabajo. En esta teoría se menciona entonces dos factores importantes, los cuales son la higiene (referido a remuneración y otros beneficios, condiciones de trabajo, seguridad en el trabajo, interacción en el trabajo y beneficios complementarios) el cual radica su importancia en cuanto a el ambiente donde el trabajador se desarrolla a diario. Y, los factores de motivación (estimulación laboral, sentido de autorrealización, reconocimiento y responsabilidad) mayormente relacionados a las características del cargo laboral de cada trabajador. A mayor higiene, mejor rendimiento laboral y, a mayor motivación aumenta la productividad laboral (Ortega, 2017).

Es necesario resaltar la importancia del cumplimiento de la atención de los profesionales de la salud, en este caso se evalúa el del terapeuta respiratorio, de acuerdo con Maassen et al. (2021) el otorgar a los trabajadores de la salud de un

ambiente laboral adecuado guarda relación con una buena atención. En un estudio realizado por Fang et al. (2019) se evaluaron múltiples factores que guardan relación con la percepción del usuario sobre el servicio, entre los resultados se encontraba el factor de actitud del personal, este refleja cómo los usuarios se perciben satisfechos en cuanto al cómo el personal médico los trata y se centra en su persona, mas no en la enfermedad como tal.

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de la investigación

El tipo de investigación del presente estudio fue básica, de acuerdo con Rodríguez (2020) esto se trata de una investigación caracterizada por la búsqueda del conocimiento, su objetivo es desarrollar lo máximo posible una temática en términos teóricos, es decir, sin llegar a la esfera práctica. Por otro lado, el enfoque fue cualitativo, esto quiere decir que la investigación abarcó el análisis teórico, lo cual resulta favorecedor para estudios en los que se requiera un análisis a profundidad y de carácter reflexivo (Mata, 2019).

El diseño fue de tipo fenomenológico, puesto que el énfasis del estudio radicó en la interpretación del pensamiento de los sujetos de acuerdo con sus experiencias (Duque y Aristizábal, 2019). Es decir, el estudio se direccionó a conocer cuáles son los factores que afectan a la calidad de atención de los terapeutas respiratorios y como el usuario lo percibe. Por otro lado, se adoptó el diseño no experimental con un corte transversal; elementos que fueron aplicados con la finalidad de evitar la manipulación de la variable del estudio y gestionar la recolección de datos en un momento determinado.

3.2. Categorías, subcategorías y matriz de categorización

En la siguiente tabla se determinan las categorías y subcategorías de la presente investigación, mismas que permiten analizar la atención por parte de los terapeutas respiratorios de un hospital de Guayaquil.

Tabla 1

Categorías y subcategorías del estudio

Categorías	Subcategorías
Factores sociodemográficos	Características de los profesionales
	Condiciones de trabajo
Ambiente laboral	Cooperación y supervisión
	Condiciones de salud mental
Satisfacción	Satisfacción en el trabajo

Con respecto a la matriz de categorización, esta se visualiza en el Anexo 1

3.3. Escenario de estudio

El escenario del presente estudio fue un hospital en la ciudad de Guayaquil en Ecuador. Dicho establecimiento se encuentra ubicado en el sector sur de la ciudad y cuenta con 2,500 metros cuadrados; el mismo posee una infraestructura aceptable y atiende en distintas áreas del nivel de salud. Entre ellas se destaca anestesiología, cardiología, cuidados intensivos, digestivo, hematología, medicina interna, nefrología, neumología, oncología, pediatría, rehabilitación, urgencias, cirugía general y digestiva, cirugía ortopedia y traumatología. Además, se integra dermatología, ginecología, oftalmología, otorrinolaringología, urología, laboratorio clínico, radiodiagnóstico, farmacia y medicina preventiva.

Por otro lado, es fundamental destacar que el presente estudio se centra en el área de terapia respiratoria del hospital de análisis, misma que está constituida por un bloque de más de 1000 trabajadores de la salud, en el cual, 32 son fisioterapeutas respiratorios de las diferentes áreas del hospital. Cabe mencionar que, esta área se encuentra conformada por 100 metros cuadrados y está ubicada en el ala sur del establecimiento.

Conforme lo establecido, dicho espacio representó el ambiente en donde se ejecutó el estudio; dado las condiciones físicas y adecuaciones correspondientes del área de espera de esta zona, el investigador gestionó la aplicación de las encuestas en la misma. Para esto, se desarrolló previamente una junta con los directivos del hospital a fin de obtener la autorización correspondiente, posteriormente, se efectuó una reunión con los colaboradores del área a fin de comunicar la importancia de su participación en el estudio, llevar a cabo la firma del consentimiento informado y programar los horarios para el desarrollo de las encuestas.

Es destacable mencionar que, la encuesta demanda un tiempo de 15 minutos máximo, período que fue otorgado por los profesionales de salud durante el desarrollo de su jornada laboral. Referente a las características de los trabajadores del área de terapia respiratoria, la mayoría son mujeres adultas jóvenes cuya edad oscila entre los 25 a 34 años. Además, el personal mantiene un nivel de educación superior, donde solo pocos han llegado al cuarto nivel.

3.4. Participantes

Para este estudio, se utilizó como población a 32 trabajadores de la salud que laboran en el área de terapia respiratoria de un hospital en Guayaquil, Ecuador. Los mismos se caracterizan por tener una educación de tercer nivel y encontrarse laborando en la actualidad en dicho establecimiento, estrictamente en el área de terapia respiratoria.

Cabe destacar que, todos los profesionales que forman parte de esta área son personas con nacionalidad ecuatoriana que llevan años ejerciendo su profesión, experiencia que han logrado obtener dentro y fuera de la institución. En temas sociodemográficos, el personal está conformado mayoritariamente por mujeres; referente a la edad, predominan los trabajadores de 30 años, con un nivel económico medio.

3.5. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

La técnica empleada en este estudio fue la encuesta, una herramienta que facilita la obtención de datos y permite elaborar un análisis con inmediatez y eficacia (Castellanos, 2017; Casas et al., 2003). Con relación al instrumento, se aplicó un cuestionario, cuya estructura se fundamentó en los ítems planteados por la Organización Mundial de Estandarización ISO en la encuesta ISO 9001:2008 y del Inventario de Ansiedad Rasgo-Estado (STAI) de Spielberger et al. (2015).

El instrumento final estuvo conformado por 25 ítems, segmentados en cuatro dimensiones que fueron: condiciones de trabajo (11 preguntas), cooperación y supervisión (5 preguntas), condiciones de salud mental (6 preguntas) y satisfacción en el trabajo (3 preguntas). Además, se incluye una sección relacionada con los factores sociodemográficos, la cual indaga aspectos como el sexo, la edad, estado civil, experiencia y antigüedad laboral. La encuesta fue validada a través del juicio de expertos, integrando la participación de tres profesionales de la materia, quienes valoraron criterios como la pertinencia, coherencia y validez de las interrogantes. De igual forma, se realizó una validación estadística mediante el coeficiente de Alfa de Cronbach, el cual generó un valor de 0.843, demostrando la tenencia de un instrumento fiable.

La encuesta fue valorada mediante una escala de Likert de cinco opciones que van desde totalmente en desacuerdo hasta total acuerdo; a continuación, se presentan las preguntas del instrumento por categorías.

Tabla 2

Interrogantes de la encuesta

CATEGORÍA	PREGUNTAS
Factores sociodemográficos	<p>Definir el sexo, la edad, el estado civil, el tiempo que lleva ejerciendo la profesión y la antigüedad laboral del profesional</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Tengo definidas claramente las funciones de mi puesto 2. Estoy capacitada/o lo suficiente para hacer bien mi trabajo 3. Cuento con los elementos necesarios para ejecutar mi trabajo (mobiliario, equipo y herramientas) 4. Considero que realizo mi trabajo bajo condiciones seguras 5. La carga de trabajo que hago es igual a la de mis compañeras/os 6. Para la realización de mi actividad, los niveles de ruido, temperatura, humedad, iluminación y ventilación son adecuados 7. Considero que tengo estabilidad laboral 8. Considera que el área de su trabajo cuenta con el personal necesario para el óptimo cumplimiento de las funciones 9. Considera que la postura que toma durante la jornada laboral por la naturaleza de su cargo le provoca incomodidad física en su área lumbar, cervical o dorsal afectando la entrega de atención efectiva a los usuarios 10. Considera que las largas jornadas de trabajo producen que el profesional cometa errores durante la entrega de atención
Ambiente laboral	<ol style="list-style-type: none"> 11. Considera usted que el ritmo en el que se lleva su trabajo es el adecuado 12. Mis compañeras/os de trabajo comparten conmigo información que me ayuda a realizar mi trabajo 13. Considero que las relaciones entre el personal de los diferentes departamentos son buenas 14. Considera que una buena relación laboral y comunicacional entre sus compañeros de trabajo favorece la entrega de una atención efectiva a los usuarios 15. Mi jefa/e atiende mis dudas e inquietudes rápidamente 16. Mi jefa/e me apoya en la solución de problemas que se presentan en mi trabajo 17. Durante la entrega de atención me siento calmado y seguro del trabajo que realizo 18. Durante la entrega de atención me siento nervioso, alterado, tenso, cansado o contrariado 19. Cuando pienso sobre asuntos y preocupaciones actuales sean familiares o laborales me pongo tenso y agitado 20. Me preocupo demasiado por cosas sin importancia

	21. Me falta confianza en mí mismo
	22. Usted constantemente debe permanecer concentrado y atento al desarrollar sus tareas
Satisfacción	23. Me siento satisfecho con mi trabajo y el horario laboral
	24. Permanecería en esta institución, aunque me ofrecieran un trabajo similar por el mismo sueldo en otra organización
	25. Estoy motivada/o por el reconocimiento que mi jefa/e inmediata/o y los directivos dan a mi trabajo

3.6. Procedimientos

Para llevar a cabo el desarrollo de la investigación, en primer lugar, se solicitó la autorización escrita a la institución donde se ejecutó el estudio, en dicho documento se especificó la naturaleza del trabajo y su objetivo. Posterior, se solicitó el consentimiento por escrito de los sujetos de estudio resaltándoles que su anonimato quedó garantizado, generando así confidencialidad al recolectar los datos.

Consecuentemente, se llevó a cabo la aplicación de las encuestas durante un tiempo máximo de 15 minutos a lo largo de la jornada laboral de los profesionales; durante este proceso, se tomaron fotografías para garantizar la veracidad de los datos. Una vez recolectada la información, esta fue tabulada en una hoja de cálculo de Excel, planteando hallazgos que posteriormente pasaron por el método de triangulación.

3.7. Rigor científico

El estudio presentó un enfoque cualitativo, motivo por el cual se desenvuelve con base a un conjunto de principios y criterios de rigor, considerando los siguientes: credibilidad, confirmabilidad, transferibilidad y consistencia lógica.

Credibilidad: El cumplimiento de este principio se generó mediante la obtención de datos verídicos, los cuales fueron otorgados por los terapeutas respiratorios de la institución de estudio.

Confirmabilidad: El cumplimiento de este principio se generó ante la tenencia de resultados consistentes que pueden ser confirmados por los terapeutas respiratorios de la institución de estudio.

Transferibilidad: El cumplimiento de este principio se generó bajo la construcción de un instrumento que puede ser empleado en las diferentes áreas de salud que conforman la institución de estudio.

Consistencia lógica: El cumplimiento de este principio se generó mediante la tenencia de un instrumento cuyas interrogantes se relacionan entre sí, de este modo, se obtuvieron resultados lógicos y claros que determinaban la calidad de atención de los terapeutas respiratorios de un hospital de Guayaquil.

3.8. Método de análisis de datos

Posterior de la recolección de datos a través de la utilización del cuestionario, la información obtenida fue analizada en primer lugar, en una hoja de cálculo del programa Excel. Consecuentemente, se empleó el programa ATLAS.ti.9, el cual permitió organizar la información de manera eficiente, resaltando los puntos de mayor relevancia en cada dimensión planteada. Además, los datos arrojados por el uso del cuestionario fueron contrastados con los hallazgos empíricos de otros investigadores asociados con el tema, permitiendo el asentamiento de conclusiones específicas.

3.9. Aspectos éticos

El presente estudio admitió el principio de honestidad y respetó la información utilizada de distintas fuentes para el correcto desarrollo de la teoría de la investigación, misma que se puede evidenciar a través de las referencias y citas bibliográficas en el formato de normas delimitados por la *American Psychological Association* (APA) en su séptima edición. Además, la aplicación del instrumento se realizó bajo el concepto de confidencialidad, otorgando al sujeto que lo ejecute, una autorización firmada de su parte para garantizar su participación y anonimato al exponer los datos. Cabe resaltar que, todo el estudio se desarrolló bajo la visión de los derechos de autor y mantuvo sus estándares a lo largo del proceso de la investigación realizada.

IV. RESULTADOS

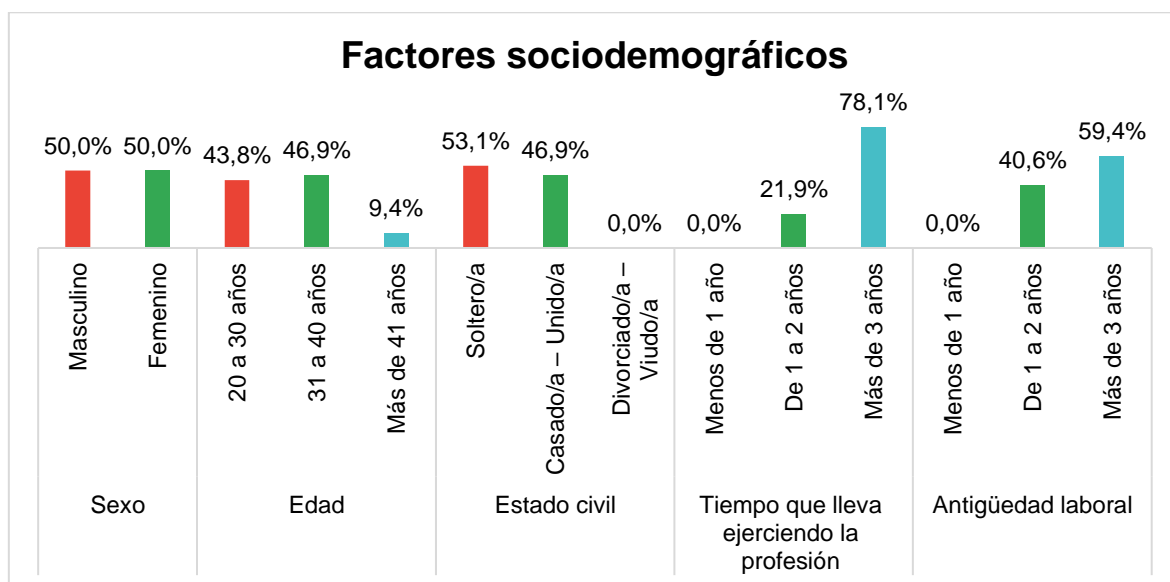
Los hallazgos del estudio se establecen considerando las categorías y subcategorías establecidas en la sección metodológica.

Categoría: Factores sociodemográficos

O1: identificar los factores sociodemográficos de los terapeutas respiratorios que laboran en un hospital de Guayaquil, 2022.

Figura 1

Factores sociodemográficos de los terapeutas respiratorios

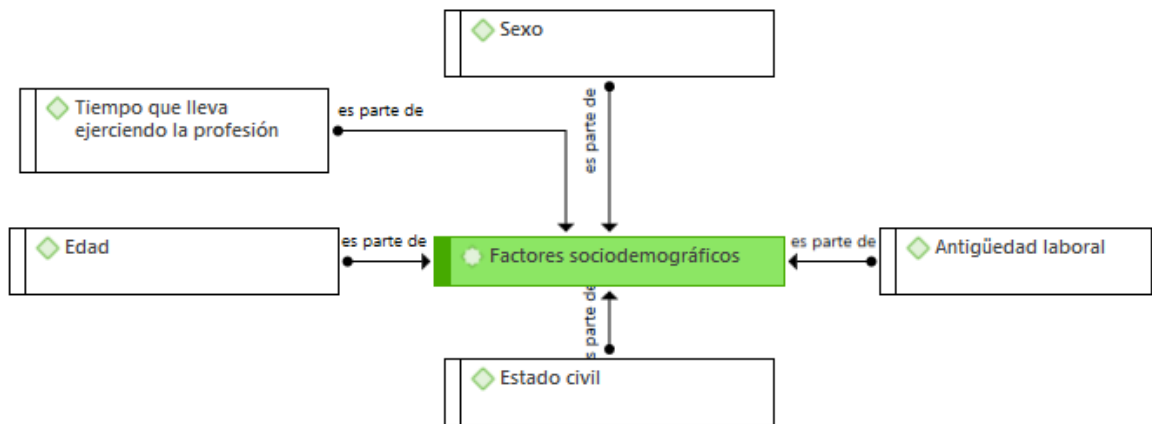


Interpretación:

Los datos de la figura 1 permitieron reconocer que, de los 32 trabajadores de salud analizados, existe una igualdad de sexo, siendo el 50% mujeres y lo restante, hombres. Referente a la edad, la mayoría son personas de 31 a 40 años; por otro lado, se observó una mayor proporción de profesionales solteros con más de 3 años ejerciendo la profesión, tiempo semejante a la antigüedad laboral.

Figura 2

Red de la categoría de factores sociodemográficos de los terapeutas respiratorios



Interpretación:

Dentro de los factores sociodemográficos analizados, se destaca como factores principales el sexo, la edad y el estado civil de los terapeutas, mientras que, en el ámbito laboral se indagan criterios como el tiempo que lleva ejerciendo la profesión y la antigüedad laboral dentro de la institución.

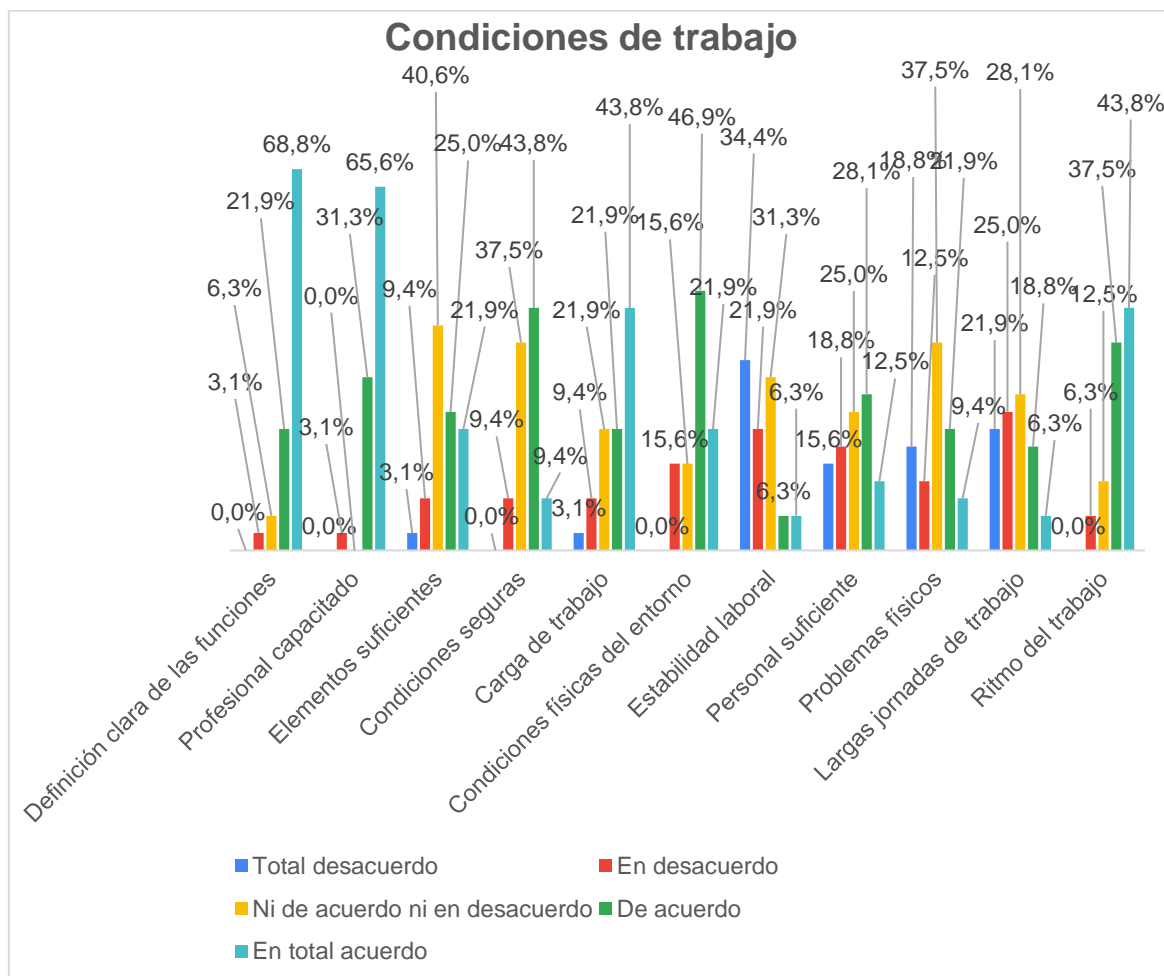
Categoría: Ambiente laboral

O2: Reconocer los factores de ambiente laboral de los terapeutas respiratorios que laboran en un hospital de Guayaquil, 2022.

1. Condiciones de trabajo

Figura 3

Condiciones de trabajo de los terapeutas respiratorios



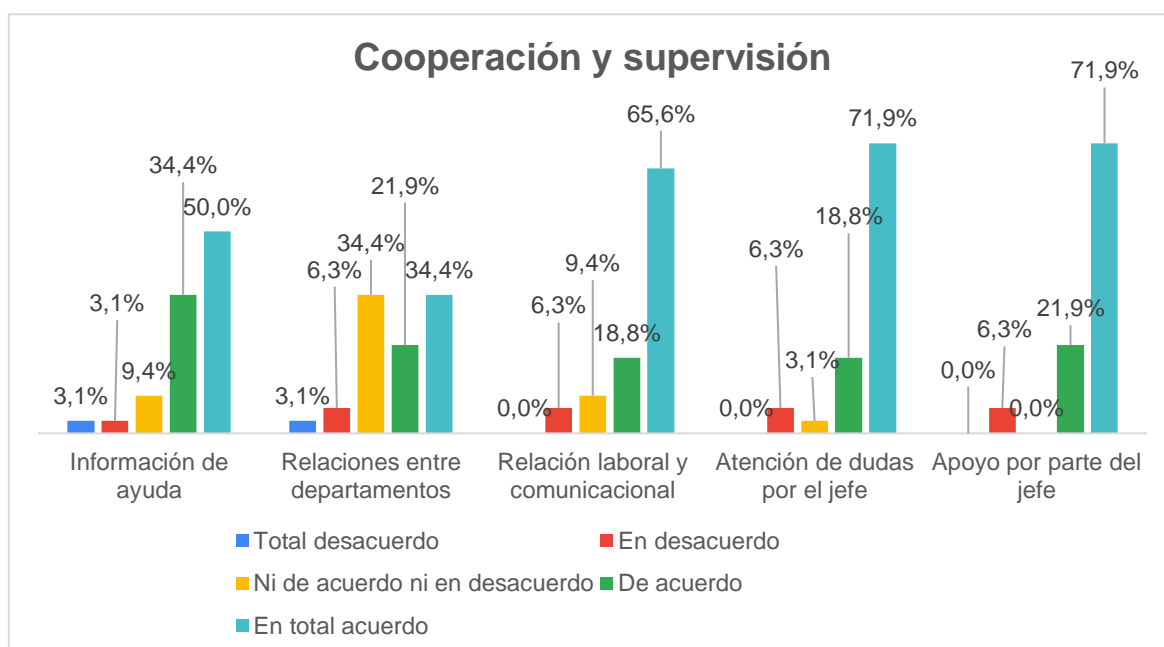
Interpretación:

Dentro de las condiciones de trabajo analizadas, se observó que la mayoría de los trabajadores tienen definidas sus funciones laborales de forma clara, se encuentran capacitados para realizar su trabajo con eficiencia y mantienen una carga laboral igual a la de los compañeros. Además, disponen de niveles adecuados de ruido, humedad, ventilación, iluminación y temperatura, y consideran que el ritmo de trabajo es conveniente. Sin embargo, se identificó como factor negativo, la falta de estabilidad laboral según la percepción del 34,4% de los profesionales.

2. Cooperación y supervisión

Figura 4

Cooperación y supervisión de los terapeutas respiratorios



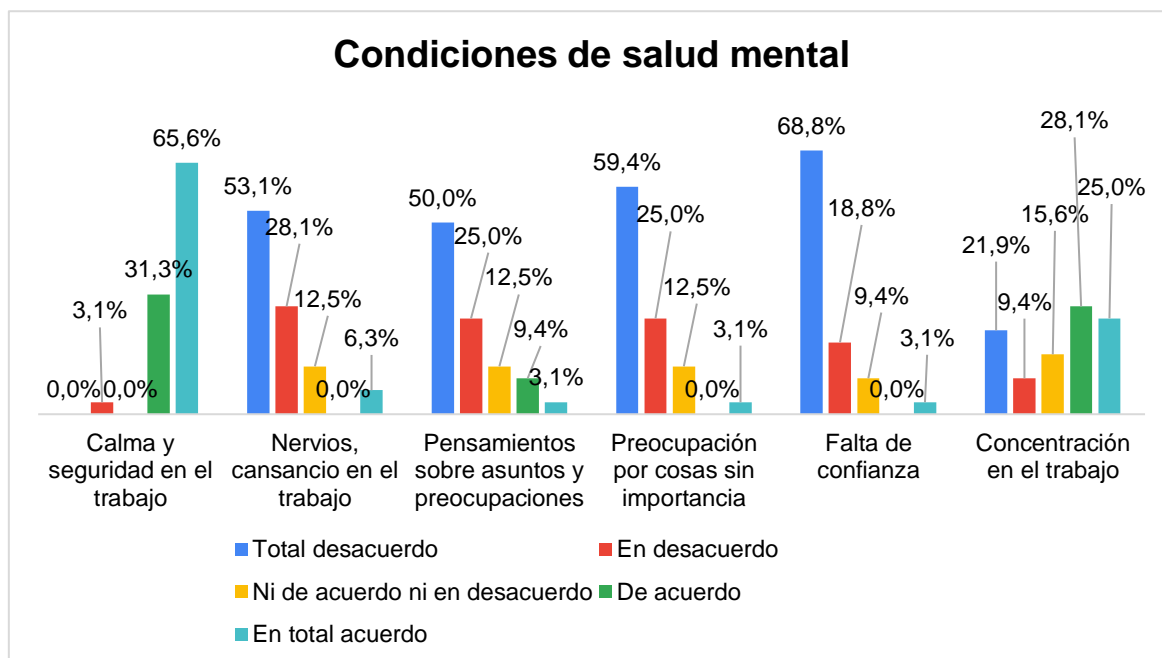
Interpretación:

En relación con los factores de cooperación y supervisión, la mayoría de los trabajadores mencionaron que en el lugar de trabajo se comparte la información necesaria que ayuda a los profesionales al desarrollo de sus funciones, por ende, destacan que existe una buena relación entre los múltiples departamentos del hospital, lo cual ha favorecido en la entrega de una atención de calidad a los usuarios. Adicional, se identificó que los jefes atienden las inquietudes del personal y existe un apoyo por parte de los mismos en cuanto a la búsqueda de una solución sobre un determinado problema que se presente en el trabajo.

3. Condiciones de salud mental

Figura 5

Condiciones de salud mental de los terapeutas respiratorios



Interpretación:

Dentro de las condiciones de salud mental, se identificó que la mayoría de los trabajadores no se sienten alterados, tensos o cansados cuando brindan el servicio de atención a los usuarios, tampoco expresan cuadro de agitación o tensión por preocupaciones laborales o familiares. Asimismo, mencionaron que no se preocupan por cosas sin importancia y consideran que no tienen problemas de falta de confianza. Por el contrario, muchos terapeutas indicaron que durante la entrega del servicio se sienten calmados y seguros del trabajo que realizan, dado que permanecen en un estado de concentración cuando efectúan sus tareas.

Figura 6

Red de la categoría ambiente laboral de los terapeutas respiratorios



Interpretación:

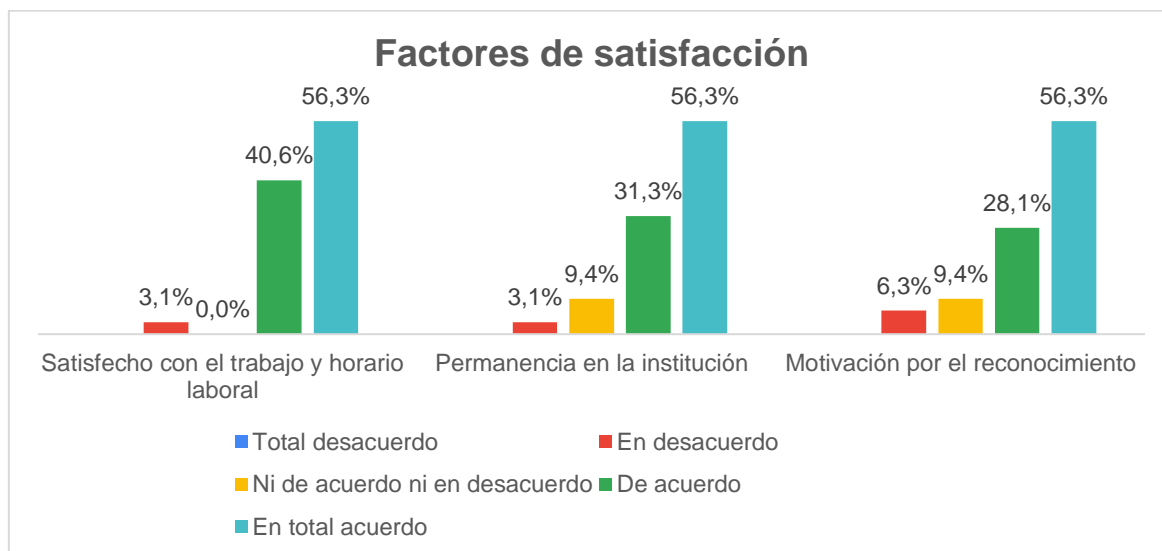
En la figura 6 se evidencian los factores relacionados con el ambiente laboral, misma que está asociada con las condiciones de trabajo, de salud mental y elementos de cooperación y supervisión.

Categoría: Satisfacción

O3: Determinar los factores de satisfacción en el trabajo de los terapeutas respiratorios que laboran en un hospital de Guayaquil, 2022.

Figura 7

Factores de satisfacción en el trabajo de los terapeutas respiratorios



Interpretación:

En relación con los factores de satisfacción en el trabajo de los terapeutas respiratorios, se identificó que la mayoría de los trabajadores se encuentran satisfechos con su trabajo y el horario laboral. Además, se observó el compromiso que tienen con la institución, puesto que, consideran permanecer en la misma pese al ofrecimiento de un trabajo y sueldo similar en otras organizaciones; finalmente, se evidenció que el 56,3% de los profesionales se encuentran motivados por el reconocimiento que los jefes y los directivos de la institución otorgan al trabajo que realizan.

Figura 8

Red de la categoría satisfacción de los terapeutas respiratorios



Interpretación:

La categoría de satisfacción está asociada con la satisfacción de horario laboral y las funciones que realiza el profesional, la motivación generada por el reconocimiento de la institución, jefes y directivos, ocasionando la permanencia del trabajador en la organización.

Cumplimiento del objetivo general

Analizar los factores que influyen en el cumplimiento de la atención por parte de los terapeutas respiratorios de un hospital.

Tabla 3

Factores que influyen en el cumplimiento de la atención por parte de los terapeutas respiratorios de un hospital

		Variable Satisfacción		
Condiciones de trabajo	de	Correlación	de	0,709**
		Pearson		
		Sig. (bilateral)		0,000
		N		32
Cooperación y supervisión	y	Correlación	de	0,685**
		Pearson		
		Sig. (bilateral)		0,000
		N		32
Condiciones de salud mental	de	Correlación	de	0,191
		Pearson		
		Sig. (bilateral)		0,294
		N		32
Variable Ambiente laboral		Correlación	de	0,711**
		Pearson		
		Sig. (bilateral)		0,000
		N		32

Fuente: **. La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Interpretación:

A nivel general, se identificó una correlación positiva y alta entre la variable “Ambiente Laboral” y “Satisfacción”, dado un valor $p < 0,05$. No obstante, se reconoció que los factores que influyen en el cumplimiento de la atención únicamente fueron las condiciones de trabajo en conjunto con la cooperación y supervisión. En ambos casos, la relación es positiva y alta, lo que indica que, a mejores condiciones laborales y relaciones de supervisión y cooperación, mayor será la satisfacción del trabajador, influyendo directamente en el cumplimiento del servicio.

V. DISCUSIÓN

El cumplimiento de la atención por parte de los terapeutas es un aspecto importante en el tratamiento de los pacientes con enfermedades respiratorias. Sin embargo, varios factores pueden influir en este. La falta de acatamiento del tratamiento puede tener consecuencias graves, como exacerbaciones de la enfermedad, hospitalizaciones y, en algunos casos, la muerte. Entre las causas de este problema se encuentran la capacitación, las condiciones del establecimiento de salud, la disponibilidad de los recursos, entre otros. Por ese motivo, la finalidad de esta investigación fue analizar los factores que influyen en el cumplimiento de la atención por parte de los terapeutas respiratorios de un hospital de Guayaquil.

A partir de la información que se recolectó mediante la encuesta fue posible cumplir con el objetivo general, que determina la necesidad de analizar los factores que influyen en el cumplimiento de la atención por parte de los terapeutas respiratorios de un hospital de Guayaquil. En la investigación se analizó los factores sociodemográficos, los de ambiente laboral y de satisfacción en el trabajo. No obstante, los resultados conseguidos a través del coeficiente de correlación de Pearson demostraron que el ambiente laboral consiguió una asociación positiva y alta con la satisfacción (0.711), siendo las dimensiones condiciones de trabajo (0.709) y cooperación y supervisión (0.685) las que determinaron esta relación al mantener una significancia ($p < 0.01$). Es decir, que a mejores condiciones laborales y relaciones de supervisión y cooperación, mayor será la satisfacción del trabajador, influyendo directamente en la realización del servicio.

Los resultados antes vistos, se comprueban en la información hallada en el estudio de Hellman, et al. (2019), en el que se confirma que la comunicación entre pares como parte del ambiente laboral influía en el aumento de entendimiento de las tareas en el trabajo. Es decir que, una vez que los empleados tienen mayor conocimiento acerca de sus funciones, se ven beneficiados con un desempeño más eficiente, debido a que tienen mayor seguridad de lo que se espera de ellos. Del mismo modo, se comparó con los hallazgos de la investigación efectuada por Imbaquingo (2021), en el que se apreció una mala calidad de vida laboral y un bajo grado de estrés laboral, lo cual demuestra que personal de la salud no cuenta con las condiciones laborales necesarias para llevar a cabo su trabajo, aspecto que

puede ser un impedimento para que concrete el servicio. En el trabajo desarrollado por Dos Santos (2020), se verificó que los profesionales de enfermería consideran que el acoso laboral, el estrés familiar y las malinterpretaciones del usuario eran las principales causas para que su eficacia se vea reducida.

Por otro lado, de la información que se obtuvo de la encuesta se confirmó que el objetivo específico que corresponde a identificar los factores sociodemográficos de los terapeutas respiratorios que laboran en un hospital de Guayaquil, estos cubrieron cinco aspectos. Primero, el sexo de los profesionales fue igualitario, en la edad predominó el grupo de 31 a 40 años, en lo que se refiere al estado civil se consiguió una frecuencia superior en el personal soltero, en cambio, el tiempo que lleva ejerciendo la profesión y la antigüedad laboral fue mayor en aquellos que tienen más de tres años.

Los hallazgos antes vistos, se diferencian de los encontrados en Huang, et al. (2022), en el que los profesionales de la salud con más de 45 años mostraron un mayor nivel de deterioro físico y psíquico; mientras que, los menores de 36 mostraban el problema en niveles bajos. Al no haber una cantidad mayor de estudios en lo que se haya revisado dichas características se acudió a las bases teóricas, en donde se constató que la edad, el género y la antigüedad laboral influyen en la actitud que toma el trabajador frente a su labor diaria (Yusuf et al., 2016). Además, en la investigación llevada a cabo por Fernández, et al. (2017) se obtuvo que el personal de la salud joven y con menor antigüedad laboral solían padecer sintomatología de Burnout. Es pertinente afirmar que la experiencia laboral se trata del tiempo que una persona invierte en una institución, lo que asegura que ellos perciban una mayor remuneración y tengan un cargo superior (Heathfield, 2019).

El segundo objetivo específico que plantea reconocer los factores de ambiente laboral de los terapeutas respiratorios que laboran en un hospital de Guayaquil, fue contestado por la mayoría de los profesionales en donde especificaron que sus funciones laborales eran claras (68.8%) y se encuentran capacitados para realizar su trabajo con eficiencia (65.6%) en la dimensión condiciones de trabajo. A su vez, los jefes atienden las inquietudes del personal (71.9) y les brinda apoyo en la búsqueda de una solución sobre un determinado problema que se presente en el

trabajo como parte de la dimensión cooperación y supervisión. De igual manera, los terapeutas indicaron que no tienen problemas de falta de confianza (68.8%) que forma parte de las condiciones de salud mental. Esto significa, que los terapeutas respiratorios tienen relaciones interpersonales positivas con sus colegas y líderes, a su vez, han recibido una formación que le asegure llevar a cabo sus trabajos.

De acuerdo con los hallazgos antes vistos, se hizo una comparación con otros estudios, entre ellos se encuentran el de Chen, et al. (2017), en el que se constató que gran parte de los participantes estaban insatisfechos con sus condiciones laborales e inconformes con su remuneración. Evidentemente, dichos datos difieren del estudio, ya que, las características de trabajo fueron deficientes, lo que provocó la inconformidad de los colaboradores y por ende afectó el servicio de atención. Del mismo modo, los resultados encontrados en la investigación de Espinoza y Paredes (2020), dejaron en claro una semejanza con el presente proyecto, ya que, hubo una mayor frecuencia de profesionales sanitarios satisfechos con su contexto laboral, lo cual influye directamente en su productividad.

Asimismo, se halló similitud con los aportes de Ortiz (2018), en donde manifestó que el ambiente laboral de una institución de salud es fundamental para el desenvolvimiento del trabajador, puesto que, los factores de colaboración, buen trato, motivación, iniciativa participativa, desarrollo profesional, apoyo, organización y desempeño fueron los que se relacionaron directamente con el estrés en el ámbito laboral. A su vez, se encontró resultados distintos en la investigación realizada por Haz y Fierro (2017), reconociendo que la manera de liderazgo utilizada influye positiva o negativamente en la satisfacción del trabajador. Este trabajo proporciona una visión general de cómo la satisfacción laboral a través de las relaciones con sus superiores y/o compañeros de trabajo influyen en la ejecución de su laburo. Por lo tanto, se puede concluir que el ambiente laboral es determinante en el adecuado rendimiento de los profesionales y que, a su vez, las relaciones interpersonales y las características de liderazgo con los jefes y/o pares es indispensable para la satisfacción del personal de la salud.

Para dar cumplimiento al siguiente objetivo específico que contempla el determinar los factores de satisfacción en el trabajo de los terapeutas respiratorios que laboran en un hospital de Guayaquil, se revisó de forma exhaustiva los datos de dicha

categoría. En esta se halló que la mayoría de los profesionales estuvieron en total acuerdo y de acuerdo en que se encuentran satisfechos con su trabajo y el horario laboral (56.3%) y (40.6%). Asimismo, se comprobó que el personal de la salud siente un compromiso con la institución al considerar permanecer en ella (56.3%) y (31.3%). En vista de estos resultados, es posible deducir que los terapeutas respiratorios se sienten a gusto trabajando en el establecimiento sanitario y no quieren cambiarse a otro establecimiento.

Estos resultados hallados en la investigación son diferentes a los encontrados en el trabajo de Sánchez y Sánchez (2018), en donde se verificó que las excesivas horas de trabajo realizadas por los trabajadores de la salud pueden afectar no solo su salud física y psíquica, sino que perjudica directamente al usuario. En el presente estudio, se comprobó que las jornadas de trabajo más largas en los profesionales sanitarios, hacen que se sientan más cansados, y que aumenten los niveles de estrés, lo cual puede perjudicar su rendimiento laboral. Asimismo, se halló semejanzas en los hallazgos obtenidos por Salazar e Izquierdo (2018), encontrando que la mayoría de los encuestados se encontraban satisfechos con el trabajo siendo los factores influyentes el ambiente laboral y familiar para que el personal de la salud se comprometa con el hospital.

Luego de haber constatado los resultados y haberlos comparado con los antecedentes referenciales, estos fueron cotejados con la fundamentación. De la revisión, se obtuvo que el inadecuado ambiente laboral ocasiona que el colaborador llegue a sentirse ofuscado e impide que brinde una buena atención (Houston, 2019). Dentro de esta variable, se evaluó tres dimensiones, siendo una de ellas las condiciones laborales. Estas contemplan diversos aspectos, entre ellos la remuneración, las características de trabajo, calidad del trabajo, factores organizacionales y jornada laboral (Eurofound and International Labour Organization, 2019). Se espera que las horas de trabajo sean compatibles con otras actividades de la vida personal y social, al igual que, los profesionales tengan tiempo libre para disfrutar de una vida fuera de la institución. No obstante, cuando el personal sanitario es sobrecargado de trabajo, muchas veces tiende a provocar estrés que al ser de nivel bajo suele ser inofensivo, pero si este es alto conlleva a un estrés crónico que termina afectándolo de manera psicológica (Cox et al., 2000).

Otra de las dimensiones analizadas fue la cooperación y supervisión, la cual se refiere a las relaciones interpersonales laborales y la comunicación, siendo estos aspectos los que conllevan a un óptimo clima laboral y a su vez favorecen la productividad (Moreno y Pérez, 2018). A su vez, la salud mental es una categoría con relevancia en el estudio, ya que, se enfoca en la capacidad de una persona de relacionarse de manera armónica consigo misma y con el entorno social en el que habita. En el mundo actualidad, los profesionales sanitarios dedican varias horas de su vida a su trabajo, rodeados de un ambiente competitivo que con el tiempo les genera una gran presión por crecer profesionalmente y ser más eficiente (Kestel, 2019).

Por lo contrario, en la variable cumplimiento de atención se evaluó la satisfacción de los trabajadores de la salud, en el que establece que se logra cuando el profesional se siente pleno en su ambiente laboral generando con ello una mayor productividad (Chiang, et al., 2021). Esta dimensión suele estar relacionada con el clima laboral provocando con ello un impacto positivo o negativo en el desempeño del personal y a su vez influir en la calidad de atención proporcionada a los usuarios (Del Ángel et al., 2020). Es decir, cuando el personal sanitario se siente pleno en su ambiente laboral y se encuentra satisfecho con este, se traducirá en un superior rendimiento y, por lo tanto, una mejor calidad de atención hacia los pacientes.

Por medio de la teoría de Herzberg se analiza las necesidades de los profesionales para comprender cómo afectan la satisfacción en el puesto de trabajo, la cual incluye dos factores que son los higiénicos que comprenden la remuneración, condiciones de trabajo, seguridad, y los motivacionales que se refieren al reconocimiento, autorrealización y responsabilidad. Por lo tanto, a mayor higiene, mejor rendimiento laboral y, a mayor motivación aumenta la productividad laboral (Ortega, 2017). En vista de ello, si la satisfacción en el trabajo está afectada, el desempeño laboral se verá disminuido, lo cual podría afectar a la productividad y consecuentemente al logro de los objetivos de la empresa. Asimismo, Maassen et al. (2021) afirmó que al brindar un buen ambiente laboral a los trabajadores de la salud, esto se vería reflejado en una adecuada atención al usuario. Aunque, en ocasiones se ve alterada por una serie de factores como la actitud y el trato del personal, perjudicando de esta forma su satisfacción (Fang et al., 2019).

Cabe mencionar que los resultados obtenidos permiten aportar información valiosa sobre los factores sociodemográficos de los terapeutas respiratorios que laboran en un hospital de Guayaquil. Especialmente se desarrolló bajo el enfoque cualitativo y el diseño fenomenológico, lo cual resultó ser una gran ventaja para la presente investigación porque se permitió conocer de manera profunda y detallada la experiencia de los sujetos respecto a su trabajo. Se puede decir entonces que es metodológicamente fuerte por su simplicidad y flexibilidad, al igual que, ayuda a analizar una gran variedad de factores que afectan el cumplimiento de la atención. Inclusive, se pudo establecer un buen vínculo de confianza entre el investigador y los participantes.

No obstante, el estudio es extensible a una mayor cantidad de sujetos para poder obtener resultados más representativos. En este sentido, las limitaciones del estudio fueron el tamaño de la muestra y el tiempo de duración de la investigación, ya que se realizó en un período corto de tiempo. Esto significa que los resultados no pueden ser generalizados a todos los trabajadores de la salud, ni debería extrapolarse a la población en general. Aun así, es preciso insistir en que el estudio fue satisfactorio y aportó información valiosa sobre el tema de investigación.

En vista de los hallazgos observados en la investigación, se establece que la relevancia del tema estudiado se debe al cumplimiento de la atención por parte de los terapeutas respiratorios que es un factor clave para el éxito del tratamiento. Por lo tanto, puede ayudar a comprender qué factores influyen en dicha variable y cómo mejorar el rendimiento de los terapeutas respiratorios. La información que se recabó en el trabajo brinda en el contexto científico un estudio novedoso con variables que antes no fueron evaluadas y que servirán como antecedente para futuras investigaciones en donde se exponga los factores con mayor influencia en la prestación de la atención. Dichos aspectos brindan al hospital la posibilidad de tomar decisiones enfocadas en optimizar la calidad de atención que se proporciona a los pacientes y, en última instancia, mejorar los resultados de salud y que genere un impacto positivo en el ámbito social.

VI. CONCLUSIONES

Los factores que influyen en el cumplimiento de la atención para dar respuesta al objetivo general se evaluaron los sociodemográficos, los de ambiente laboral y de satisfacción en el trabajo. Los hallazgos de este estudio indicaron que existe una relación positiva y alta entre el ambiente laboral y la satisfacción al conseguir una significancia ($p < 0.05$). Sin embargo, los factores que influyen en el cumplimiento de la atención los factores de ambiente laboral que corresponden a las condiciones de trabajo y la cooperación y supervisión.

1. En lo que se refiere a los factores sociodemográficos, se verificó que no hubo diferencias en el sexo de los profesionales de la salud, pero sí se dio en la edad perteneciente al intervalo de 31 a 40 años, siendo en su mayoría solteros, manteniendo una experiencia de su profesión y una antigüedad de su puesto superior a tres años.

2. Con respecto a los factores de ambiente laboral, dicha variable se subdivide en tres dimensiones encontrando en las condiciones de trabajo que el personal sanitario no cuenta con estabilidad laboral, no disponen de personal suficiente y presentan problemas físicos. En cuanto a la cooperación y supervisión se halló que las relaciones entre personal de distintos departamentos no son del todo buena ni mala, los profesionales de la salud reciben apoyo de su jefe y que ellos atienden sus inquietudes. En las condiciones de salud mental, los terapeutas indicaron que durante la entrega del servicio no suelen estar concentrados y atentos en el trabajo.

3. En función de los factores de satisfacción, se logró reconocer que los terapeutas respiratorios se encontraban satisfechos con el trabajo y horario laboral, por ese motivo permanecerían en el hospital, aunque le ofrezcan en otra institución el mismo sueldo, ya que ellos se sienten motivados por el reconocimiento que reciben de su jefe.

VII. RECOMENDACIONES

Se recomienda, en función de estos resultados, que se realicen estudios similares en otros contextos y con una mayor cantidad de sujetos para corroborar los resultados obtenidos.

1. Se recomienda a los terapeutas respiratorios que laboran en el hospital de Guayaquil, que se realicen estudios periódicos para evaluar su estado de salud y el impacto de su trabajo en el ambiente laboral.

2. Se aconseja, mejorar el ambiente laboral del personal sanitario, es decir, que se le brinde estabilidad laboral, se fomente el trabajo en equipo y la comunicación entre los diferentes departamentos. Al igual que, e les brinde a los profesionales de la salud al menos dos descansos durante la jornada laboral, en los que puedan hacer una siesta de 20-30 minutos, para que así mejore la atención y concentración durante el tiempo de trabajo.

3. Se recomienda, mejorar el desempeño de los terapeutas respiratorios mediante técnicas de motivación, gratificar a los terapeutas respiratorios por el trabajo realizado, a fin de motivarlos y mantenerlos en la institución.

REFERENCIAS

- Ahemd, A. (05 de octubre de 2020). *Overworked Employees & the Quality of Work*. <https://work.chron.com/signs-overloaded-employee-5921.html>
- Chiang, M., Hidalgo, J., & Gómez, N. (2021). Efecto de la satisfacción laboral y la confianza sobre el clima organizacional, mediante ecuaciones estructurales. *Revista de Ciencias de la Administración y Economía*, 348-360.
- Chen, Q., Yang, L., Feng, Q. Tighe, S. (2017). Job Satisfaction Analysis in Rural China: A Qualitative Study of Doctors in a Township Hospital. *Hindawi Scientifica*. <https://doi.org/10.1155/2017/1964087>
- Dos Santos, M. (2020). Stress, Burnout, and Low Self-Efficacy of Nursing Professionals: A Qualitative Inquiry. *Healthcare*, 424.
- Quiroa, M. (08 de febrero de 2021). *Teoría de Herzberg*. <https://economipedia.com/definiciones/teoria-de-herzberg.html#:~:text=La%20teor%C3%ADa%20de%20Herzberg%20es,se%20basa%20en%20la%20motivaci%C3%B3n>.
- Casas, J., Repullo, J., & Donado, J. (2003). La encuesta como técnica de investigación. Elaboración de cuestionarios y tratamiento estadístico de los datos (I). *Atención Primaria*, 31(8), 527-538. [https://doi.org/10.1016/S0212-6567\(03\)70728-8](https://doi.org/10.1016/S0212-6567(03)70728-8)
- Castellanos, L. (02 de marzo de 2017). Técnica de Observación. Metodología de la Investigación. <https://lcmetodologiainvestigacion.wordpress.com/2017/03/02/tecnica-de-observacion/>
- Cinaroglu, S., & Baser, O. (2018). Understanding the relationship between effectiveness and outcome indicators to improve quality in healthcare. *Total Quality Management & Business Excellence*, 29(11-12), 1294-1311. <https://doi.org/10.1080/14783363.2016.1253467>
- Cox, T., Griffiths, A., & Eusebio, R. (2000). Research on Work Related Stress. European Agency for Safety and Health at Work. <https://osha.europa.eu/en/publications/report-research-work-related-stress>
- Cuncic, A. (2022). ¿Do You Have Work Anxiety? Verywell Mind. <https://www.verywellmind.com/work-anxiety-4692762>
- Del Ángel, E., Fernández, C., Santes, M., Fernández, H., & Zepeta, D. (2020). Clima organizacional y satisfacción laboral en trabajadores de la salud. *Enfermería Universitaria*, 17(3), 273–283. <https://doi.org/10.22201/eneo.23958421e.2020.3.789>

- Duque, H., & Aristizábal, E. (2019). Análisis fenomenológico interpretativo: Una guía metodológica para su uso en la investigación cualitativa en psicología. *Pensando Psicología*, 15(25), 1-24. <https://doi.org/10.16925/2382-3984.2019.01.03>
- Espinoza, L. & Paredes, J. (2020). Satisfacción laboral del personal de enfermería en el Hospital general Docente de Calderón. [Pregrado, Pontificia Universidad Católica del Ecuador]. <http://repositorio.puce.edu.ec/bitstream/handle/22000/18924/Disertaci%C3%B3n-%20Trabajo%20de%20Titulaci%C3%B3n-%20Lisseth%20Espinoza-%20Jhoanna%20Paredes%20%281%29.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Eurofound and International Labour Organization (2019). *Working conditions in a global perspective*. Publications Office of the European Union, Luxembourg, and International Labour Organization, Geneva. Obtenido de: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_696174.pdf
- Fang, J., Liu, L., & Fang, P. (2019). What is the most important factor affecting patient satisfaction – a study based on gamma coefficient. *Patient preference and adherence*, 13, 515-525. <https://doi.org/10.2147/PPA.S197015>
- Fernández, J., Pérez, J., & Peralta, M. (2017). Influencia de factores sociodemográficos, laborales y de estilo de vida sobre los niveles de burnout en personal sanitario de cuidados paliativos. *Anales del Sistema Sanitario de Navarra*, 40(3), 421-431. <https://dx.doi.org/10.23938/assn.0114>
- García, M., & Gil, M. (2016). El estrés en el ámbito de los profesionales de la salud. *Persona*, 019, 11-30. <https://doi.org/10.26439/persona2016.n019.968>
- Huang, Q., Wang, Y., Yuan, K., Liu, H. (2022). How Role Overload Affects Physical and Psychological Health of Low-ranking Government Employees at Different Ages: The Mediating Role of Burnout. *OSHRI*, 13(2), 207-212. <https://doi.org/10.1016/j.shaw.2022.02.002>.
- Hellman, T., Molin, F., Svartengren, M. (2019). A Qualitative Study on Employees' Experiences of a Support model for Systematic Work Environment Management. *BMC Public Health*. 16(19), 3551. <https://doi.org/10.3390%2Fijerph16193551>
- Heathfield, S. (27 de noviembre del 2019). *What Seniority Means at Work*. The balance careers. <https://www.thebalancecareers.com/what-seniority-means-at-work-1919372#:~:text=Seniority%20is%20the%20length%20of,a%20longer%20period%20of%20time>.

- Houston, E. (30 de diciembre de 2019). *The Importance of Positive Relationships in the Workplace*. Positive Psychology. <https://positivepsychology.com/positive-relationships-workplace/>
- Haz, I. & Fierro, I. (2017). Liderazgo y Satisfacción Laboral: Un Análisis de Estudios Previos. *PODIUM*, 29-40.
- Imbaquingo, S. (2021). El síndrome de Burnout y su relación con la calidad de vida laboral del personal de enfermería del Hospital Básico Sigchos en la ciudad de Cotopaxi, Ecuador. [Maestría, Universidad Católica de Santiago de Guayaquil]. <http://repositorio.ucsg.edu.ec/bitstream/3317/15917/1/T-UCSG-POS-MGSS-292.pdf>
- Islas, R., Valencia, A., Bustos, E., Ruvalcaba, J., & Reynoso, J. (2020). Asociación entre calidad de atención y el nivel de saturación del servicio de urgencias de un hospital de Hidalgo, México. *Journal of Negative and No Positive Results*, 5(10), 1163-1178. <https://doi.org/10.19230/jonnpr.3770>
- International Labour Organization (ILO), (2019). *Guide to developing balanced working time arrangements*. Publications of International Labour Organization, Geneva. Obtenido de: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---travail/documents/publication/wcms_706159.pdf
- Kestel, D. (2019). La salud mental en el lugar de trabajo: Orientaciones a nivel mundial. <https://www.who.int/es/news-room/commentaries/detail/mental-health-in-the-workplace>
- Maassen, S., van Oostveen, C., Vermeulen, H., Weggelaar, A. (2021). Defining a positive work environment for hospital healthcare professionals: A Delphistudy. *PLoS ONE* 16(2). <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0247530>
- Mata, L. (28 de mayo de 2019). El enfoque cualitativo de investigación. <https://investigaliacr.com/investigacion/el-enfoque-cualitativo-de-investigacion/>
- Moreno, S., Pérez, E. (2018). Relaciones interpersonales en el clima laboral de la Universidad Tecnológica del Chocó Diego Luis Córdoba. *Revista CES Derecho*, 9(1), 13-33. <http://dx.doi.org/10.21615/cesder.9.1.2>
- Organización Mundial de la Salud. (2020). Servicios sanitarios de calidad. <https://www.who.int/es/news-room/fact-sheets/detail/quality-health-services>
- Ortega, J. (2017). Importancia de la seguridad de los trabajadores en el cumplimiento de procesos, procedimientos y funciones. *Academia & Derecho*, 14, 155-175. <https://doi.org/10.18041/2215-8944/academia.14.1490>

- Ortiz, G. (2018). El estrés laboral de los profesionales de la salud y la relación con el clima organizacional en el hospital Dr. Eduardo Montenegro de Chillanes, provincia de Bolívar. [Maestría, Universidad Católica de Santiago de Guayaquil]. <http://repositorio.ucsg.edu.ec/handle/3317/10794>
- Piñeda, A., & Montes, G. (2014). ERGONOMÍA AMBIENTAL: Iluminación y confort térmico en trabajadores de oficinas con pantalla de visualización de datos. *Revista Ingeniería, Matemáticas y Ciencias de la Información*, 1(2), 55-78.
- Rodríguez, D. (2020). Investigación básica: Características, definición, ejemplos. <https://www.lifeder.com/investigacion-basica/>
- Sabando, E., Castro, R., & Portocarrero, A. (2020). Caracterización ocupacional de los profesionales en terapia respiratoria en Guayaquil. *Identidad Bolivariana*, 4(1), 39-49. <https://doi.org/10.37611/IB4oI139-49>
- Salazar, P e Izquierdo, J. (2018). Relación entre satisfacción laboral y compromiso organizacional: un estudio en una entidad pública ecuatoriana. [Maestría, Universidad Andina Simón Bolívar]. <https://repositorio.uasb.edu.ec/bitstream/10644/6348/1/T2694-MDTH-Salazar-Satisfacci%C3%B3n.pdf>
- Sánchez, L., & Sánchez, M. (2018). Influencia del estrés y la duración de la jornada laboral sobre el error médico. *Actualidad Médica*, 103(805), 148-155. <https://doi.org/10.15568/am.2018.805.re01>
- Spielberger, R., Gorsuch, R., & Lushene, R. (2015). Cuestionario de Ansiedad Estado-Rasgo. Ediciones Tea. <https://web.teaediciones.com/ejemplos/stai-manual-extracto.pdf>
- Tech School of Physiotherapy. (2021). Objetivos de la fisioterapia respiratoria. <https://www.techtute.com/ec/fisioterapia/blog/objetivos-de-la-fisioterapia-respiratoria>
- Yusuf, F., Oluwabunmi, B., Azikiwe, J. (2016). Influence of gender, work environment, length of service and age of academic staff on attitude to work. *PEOPLE: International Journal of Social Sciences*. 2(1), 1481-1489. <http://dx.doi.org/10.20319/pijss.2016.s21.14811489>

ANEXOS

Anexo 1. Matriz de categorización

Matriz de categorización apriorística					
PROBLEMAS	CATEGORÍA	SUBCATEGORÍAS	ÍNDICE	OBJETIVOS	PREGUNTAS
¿Cuáles son los factores sociodemográficos de los terapeutas respiratorios que laboran en un hospital de Guayaquil, 2022?	Factores sociodemográficos	Características de los profesionales	Sexo Edad Estado civil Tiempo que lleva ejerciendo o la profesión Antigüedad laboral	Identificar los factores sociodemográficos de los terapeutas respiratorios que laboran en un hospital de Guayaquil, 2022	Definir el sexo, la edad, el estado civil, el tiempo que lleva ejerciendo la profesión y la antigüedad laboral del profesional
¿Cuáles son los factores de ambiente laboral que influyen en el cumplimiento de la atención por parte de los terapeutas respiratorios de un hospital de Guayaquil, 2022?	Ambiente laboral	Condiciones de trabajo	Definición clara de las funciones Profesional capacidad Elementos suficientes Condiciones seguras Carga de trabajo Condiciones físicas del entorno Estabilidad laboral Personal suficiente Problemas físicos Largas jornadas de trabajo	Reconocer los factores de ambiente laboral de los terapeutas respiratorios que laboran en un hospital de Guayaquil, 2022.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Tengo definidas claramente las funciones de mi puesto 2. Estoy capacitada/o lo suficiente para hacer bien mi trabajo 3. Cuento con los elementos necesarios para ejecutar mi trabajo (mobiliario, equipo y herramientas) 4. Considero que realizo mi trabajo bajo condiciones seguras 5. La carga de trabajo que hago es igual a la de mis compañeras/os 6. Para la realización de mi actividad, los niveles de ruido, temperatura, humedad, iluminación y ventilación son adecuados 7. Considero que tengo estabilidad laboral 8. Considera que el área de su trabajo cuenta con el personal necesario para el óptimo cumplimiento de las funciones

	Ritmo del trabajo	<p>9. Considera que la postura que toma durante la jornada laboral por la naturaleza de su cargo le provoca incomodidad física en su área lumbar, cervical o dorsal afectando la entrega de atención efectiva a los usuarios</p> <p>10. Considera que las largas jornadas de trabajo producen que el profesional cometa errores durante la entrega de atención</p> <p>11. Considera usted que el ritmo en el que se lleva su trabajo es el adecuado</p>
	<p>Información de ayuda</p> <p>Relaciones entre departamentos</p> <p>Relación laboral y comunicacional</p>	<p>12. Mis compañeras/os de trabajo comparten conmigo información que me ayuda a realizar mi trabajo</p> <p>13. Considero que las relaciones entre el personal de los diferentes departamentos son buenas</p>
Cooperación y supervisión	<p>Atención de dudas por el jefe</p> <p>Apoyo por parte del jefe</p>	<p>14. Considera que una buena relación laboral y comunicacional entre sus compañeros de trabajo favorece la entrega de una atención efectiva a los usuarios</p> <p>15. Mi jefa/e atiende mis dudas e inquietudes rápidamente</p> <p>16. Mi jefa/e me apoya en la solución de problemas que se presentan en mi trabajo</p>
Condiciones de salud mental	<p>Calma y seguridad en el trabajo</p> <p>Nervios, cansancio en el trabajo</p>	<p>17. Durante la entrega de atención me siento calmado y seguro del trabajo que realizo</p> <p>18. Durante la entrega de atención me siento nervioso, alterado, tenso, cansado o contrariado</p>

			Pensamientos sobre asuntos y preocupaciones			19. Cuando pienso sobre asuntos y preocupaciones actuales sean familiares o laborales me pongo tenso y agitado
			Preocupación por cosas sin importancia			20. Me preocupo demasiado por cosas sin importancia
			Falta de confianza			21. Me falta confianza en mí mismo
			Concentración en el trabajo			22. Usted constantemente debe permanecer concentrado y atento al desarrollar sus tareas
¿Cuáles son los factores de satisfacción en el trabajo que influyen en el cumplimiento de la atención por parte de los terapeutas respiratorios de un hospital de Guayaquil, 2022?	Satisfacción	Satisfacción en el trabajo	Satisfecho con el trabajo y horario laboral	Determinar los factores de satisfacción en el trabajo de los terapeutas respiratorios que laboran en un hospital de Guayaquil, 2022.		23. Me siento satisfecho con mi trabajo y el horario laboral
			Permanencia en la institución			24. Permanecería en esta institución, aunque me ofrecieran un trabajo similar por el mismo sueldo en otra organización
			Motivación por el reconocimiento			25. Estoy motivada/o por el reconocimiento que mi jefe/a inmediata/o y los directivos dan a mi trabajo

Anexo 2. Instrumento de recolección de datos

La presente encuesta se aplica con la finalidad de analizar la atención por parte de los terapeutas respiratorios de un hospital de Guayaquil, 2022; por ende, se solicita su participación en la entrega de respuestas honestas y fiables que contribuyan al desarrollo del trabajo investigativo. La información que usted proporcione será utilizada con fines investigativos, además, se garantizará el anónimo y la absoluta confidencialidad de los datos.

Factores sociodemográficos

Sexo

Masculino

Femenino

Edad

20 a 30 años

31 a 40 años

Más de 41 años

Estado civil

Soltero/a

Casado/a – Unido/a

Divorciado/a – Viudo/a

Tiempo que lleva ejerciendo la profesión

Menos de 1 año

De 1 a 2 años

Más de 3 años

Antigüedad laboral

Menos de 1 año

De 1 a 2 años

Más de 3 años

Ítem	Total desacuerdo	En desacuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	De acuerdo	En total acuerdo
Ambiente laboral					
Condiciones de trabajo					
1. Tengo definidas claramente las funciones de mi puesto					
2. Estoy capacitada/o lo suficiente para hacer bien mi trabajo					
3. Cuento con los elementos necesarios para ejecutar mi trabajo (mobiliario, equipo y herramientas)					
4. Considero que realizo mi trabajo bajo condiciones seguras					
5. La carga de trabajo que hago es igual a la de mis compañeras/os					
6. Para la realización de mi actividad, los niveles de ruido, temperatura, humedad, iluminación y ventilación son adecuados					
7. Considero que tengo estabilidad laboral					
8. Considera que el área de su trabajo cuenta con el personal necesario para el óptimo cumplimiento de las funciones					
9. Considera que la postura que toma durante la jornada laboral por la naturaleza de su cargo le provoca incomodidad física en su área lumbar, cervical o dorsal afectando la entrega de atención efectiva a los usuarios					
10. Considera que las largas jornadas de trabajo producen que el profesional cometa					

errores durante la entrega de atención					
11. Considera usted que el ritmo en el que se lleva su trabajo es el adecuado					
Cooperación y supervisión					
12. Mis compañeras/os de trabajo comparten conmigo información que me ayuda a realizar mi trabajo					
13. Considero que las relaciones entre el personal de los diferentes departamentos son buenas					
14. Considera que una buena relación laboral y comunicacional entre sus compañeros de trabajo favorece la entrega de una atención efectiva a los usuarios					
15. Mi jefa/e atiende mis dudas e inquietudes rápidamente					
16. Mi jefa/e me apoya en la solución de problemas que se presentan en mi trabajo					
Condiciones de salud mental					
17. Durante la entrega de atención me siento calmado y seguro del trabajo que realizo					
18. Durante la entrega de atención me siento nervioso, alterado, tenso, cansado o contrariado					
19. Cuando pienso sobre asuntos y preocupaciones actuales sean familiares o laborales me pongo tenso y agitado					
20. Me preocupo demasiado por cosas sin importancia					
21. Me falta confianza en mí mismo					

22. Usted constantemente debe permanecer concentrado y atento al desarrollar sus tareas					
Satisfacción					
Satisfacción en el trabajo					
23. Me siento satisfecho con mi trabajo y el horario laboral					
24. Permanecería en esta institución, aunque me ofrecieran un trabajo similar por el mismo sueldo en otra organización					
25. Estoy motivada/o por el reconocimiento que mi jefa/e inmediata/o y los directivos dan a mi trabajo					

Oficio Nro. MSP-CZ8S-HGGS-GERENCIA-2022-0433-O

Guayaquil, 29 de julio de 2022

Asunto: RESPUESTA A: SOLICITUD DE AUTORIZACION PARA REALIZAR LEVANTAMIENTO DE INFORMACION SOBRE PROYECTO DE MAESTRIA. TEMA: FACTORES QUE INFLUYE EN CUMPLIMIENTO DE ATENCION POR PARTE DE LOS TERAPEUTA RESPIRATORIOS DE UN HOSPITAL, 2022.

Edwin Martin García Ramírez
En su Despacho

De mi consideración:

En respuesta al Documento No. MSP-CZ8S-HGGS-ADM-SG-2022-0810-E, suscrito por usted, a través del cual solicita:

"...Para obtener el Grado Académico correspondiente, los estudiantes deben elaborar, presentar, sustentar y aprobar un Trabajo de Investigación Científica (Tesis).

Por tal motivo alcanzo la siguiente información:

- 1) Apellidos y nombres: TOBAR BUENO JONATHAN ROBERTH
- 2) Programa de estudios: Maestría
- 3) Mención: Gestión de los servicios de la salud
- 4) Ciclo de estudios: Tercer ciclo
- 5) Título de la investigación: "FACTORES QUE INFLUYEN EN CUMPLIMIENTO DE ATENCIÓN POR PARTE DE LOS TERAPEUTAS RESPIRATORIOS DE UN HOSPITAL, 2022"

"... Por tal motivo, solicito a usted se sirva autorizar la realización de la investigación en la institución que usted dirige".

En virtud de lo expuesto, y en base a la documentación entregada en la Gestión de Docencia e Investigación de este nosocomio, tengo a bien indicar que su solicitud es FAVORABLE.

Particular que comunico para fines pertinentes.

Atentamente,

Documento firmado electrónicamente

Mgs. Grace del Rocio Navarrete Chavez
GERENTE DEL HOSPITAL GENERAL GUASMO SUR

Referencias:
- MSP-CZ8S-HGGS-ADM-SG-2022-0810-E

Anexos:
- camscanner_07-06-2022_14.21.pdf

Copia:
Señor Doctor
Julio Cesar Velasquez Muñoz
Director/a Asistencial del Hospital General Guasmo Sur

Señor Magíster

Dirección: Av. Cacique Tomalá y Callejón Eloy Alfaro. Código postal: 090112 / Gye - Ecu
Teléfono: 593-4-3803600 – www.hguasmosur.gob.ec



Oficio Nro. MSP-CZ8S-HGGS-GERENCIA-2022-0433-O

Guayaquil, 29 de julio de 2022

Cesar Jairo Menendez Cevallos
Responsable de la Unidad de Admisiones del Hospital General Guasmo Sur

Señor Magíster
Roberto Omar Ortega Sanchez
Responsable de la Gestión de Tecnologías de la Información y Comunicaciones del Hospital General Guasmo Sur

Señor Médico
Willy Leonardo Ureta Centeno
Lider de Investigación de la Unidad del Hospital General Guasmo Sur

Señor Licenciado
Jonathan Roberth Tobar Bueno
Tecnólogo/a Médico de Rehabilitación y Terapia Física 3 del Hospital General Guasmo Sur

Señor Doctor
Francisco Marcelo Obando Freire
Coordinador de la Gestión de Docencia e Investigación del Hospital General Guasmo Sur

FO/jv



Firmado electrónicamente por:
GRACE DEL ROCIO
NAVARRETE CHAVEZ

Dirección: Av. Cacique Tomalá y Callejón Eloy Alfaro. Código postal: 090112 / Gye - Ecu
Teléfono: 593-4-3803600 – www.hguasmosur.gob.ec

* Documento firmado electrónicamente por Qúipux



2/2

Piura, 30 de Junio del 2022

SEÑORA:

Dra. Grace Navarrete
Gerente del Hospital General Guasmo Sur

ASUNTO : Solicita autorización para realizar investigación
REFERENCIA : Solicitud del interesado de fecha: 30 de Abril del 2022

Tengo a bien dirigirme a usted para saludarla cordialmente y al mismo tiempo augurarle éxitos en la gestión de la institución a la cual usted representa.

Luego para comunicarle que la Unidad de Posgrado de la Universidad César Vallejo Filial Piura, tiene los Programas de Maestría y Doctorado, en diversas menciones, donde los estudiantes se forman para obtener el Grados Académico de Maestro o de Doctor según el caso.

Para obtener el Grado Académico correspondiente, los estudiantes deben elaborar, presentar, sustentar y aprobar un Trabajo de Investigación Científica (Tesis).

Por tal motivo alcanzo la siguiente información:

- 1) Apellidos y nombres de estudiante: TOBAR BUENO JONATHAN ROBERTH
- 2) Programa de estudios : Maestría
- 3) Mención : Gestión de los servicios de la salud
- 4) Ciclo de estudios : Tercer ciclo
- 5) Título de la investigación : "FACTORES QUE INFLUYEN EN CUMPLIMIENTO DE ATENCIÓN POR PARTE DE LOS TERAPEUTAS RESPIRATORIOS DE UN HOSPITAL, 2022".

Debo señalar que los resultados de la investigación a realizar benefician al estudiante investigador como también a la institución donde se realiza la investigación.

Por tal motivo, solicito a usted se sirva autorizar la realización de la investigación en la institución que usted dirige.

Atentamente,



Dr. Edwin Martín García Ramírez
Jefe UPG-UCV-Piura

VALIDACION DEL INSTRUMENTO QUE MIDE FACTORES QUE INFLUYEN EN EL CUMPLIMIENTO DE ATENCIÓN POR PARTE DE LOS TERAPEUTAS RESPIRATORIOS

Nº	CATEGORIA/ITEM	PERTINENCIA (1)		RELEVANCIA (2)		CLARIDAD (3)		OBSERVACIONES
		SI	NO	SI	NO	SI	NO	
1.	CATEGORIA:	X		X		X		
2.	INDIQUE SU SEXO	X		X		X		
3.	INDIQUE SU EDAD	X		X		X		
4.	INDIQUE SU ESTADO CIVIL	X		X		X		
5.	TIEMPO QUE LLEVA EJERCENDO LA PROFESION	X		X		X		
6.	ANTIGÜEDAD LABORAL	X		X		X		
	AMBIENTE LABORAL	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
7.	TENGO DEFINIDAS CLARAMENTE LAS FUNCIONES DE MI PUESTO	X		X		X		
8.	ESTOY CAPACITADO/A PARA HACER MI TRABAJO	X		X		X		
9.	CUENTO CON LOS ELEMENTOS NECESARIOS PARA EJECUTAR MI TRABAJO (MOBILIARIO, EQUIPO Y HERRAMIENTAS)	X		X		X		
10.	CONSIDERO QUE REALIZO MI TRABAJO BAJO CONDICIONES SEGURAS	X		X		X		
11.	LA CARGA DE TRABAJO ES IGUAL A LA DE MIS COMPAÑEROS	X		X		X		
12.	IDENTIFICA SUS PROPIAS EMOCIONES Y DE LOS DEMÁS.	X		X		X		
13.	PARA LA REALIZACIÓN DE MI ACTIVIDAD, LOS NIVELES DE RUIDO, TEMPERATURA, HUMEDAD, ILUMINACIÓN Y VENTILACIÓN SON ADECUADOS	X		X		X		
14.	CONSIDERO QUE TENGO ESTABILIDAD LABORAL	X		X		X		
15.	CONSIDERA QUE EL ÁREA DE SU TRABAJO CUENTA CON EL PERSONAL NECESARIO PARA EL ÓPTIMO CUMPLIMIENTO DE LAS FUNCIONES	X		X		X		
16.	CONSIDERA QUE LA POSTURA QUE TOMA DURANTE LA JORNADA LABORAL POR LA NATURALEZA DE SU CARGO LE PROVOCA INCOMODIDAD FÍSICA EN SU ÁREA LUMBAR, CERVICAL O DORSAL AFECTANDO LA ENTREGA DE ATENCIÓN EFECTIVA A LOS USUARIOS	X		X		X		
17.	CONSIDERA QUE LAS LARGAS JORNADAS DE TRABAJO PRODUCEN QUE EL PROFESIONAL COMETA ERRORES DURANTE LA ENTREGA DE ATENCIÓN	X		X		X		
18.	CONSIDERA USTED QUE EL RITMO EN EL QUE SE LLEVA SU TRABAJO ES EL ADECUADO	X		X		X		
	COOPERACIÓN Y SUPERVISIÓN	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
19.	MIS COMPAÑERAS/OS DE TRABAJO COMPARTEN CONMIGO INFORMACIÓN QUE ME AYUDA A REALIZAR MI TRABAJO	X		X		X		
20.	CONSIDERO QUE LAS RELACIONES ENTRE EL PERSONAL DE LOS DIFERENTES DEPARTAMENTOS SON BUENAS	X		X		X		
21.	CONSIDERA QUE UNA BUENA RELACION LABORAL Y COMUNICACIONAL ENTRE SUS COMPAÑEROS DE TRABAJO FAVORECE LA ENTREGA DE UNA ATENCIÓN EFECTIVA A LOS USUARIOS	X		X		X		
22.	MI JEFE/ E ATIENDE MIS DUDAS E INQUIETUDES RÁPIDAMENTE	X		X		X		
23.	MI JEFE/ E ME APOYA EN LA SOLUCIÓN DE PROBLEMAS QUE SE PRESENTAN EN MI TRABAJO	X		X		X		
	CONDICIONES DE SALUD MENTAL	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
24.	DURANTE LA ENTREGA DE ATENCIÓN ME SIENTO CALMADO Y SEGURO DEL TRABAJO QUE REALIZO	X		X		X		
25.	DURANTE LA ENTREGA DE ATENCIÓN ME SIENTO NERVIOSO, ALTERADO, TENSO, CANSADO O CONTRARIADO	X		X		X		
26.	CUANDO PIENSO SOBRE ASUNTOS Y PREOCUPACIONES ACTUALES SEAN FAMILIARES O LABORALES ME PONGO TENSO Y AGITADO	X		X		X		
27.	ME PREOCUPO DEMASIADO POR COSAS SIN IMPORTANCIA	X		X		X		

28.	ME FALTA CONFIANZA EN MÍ MISMO	X		X		X		
29.	USTED CONSTANTEMENTE DEBE PERMANECER CONCENTRADO Y ATENTO AL DESARROLLAR SUS TAREAS	X		X		X		
	SATISFACCIÓN	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
30.	ME SIENTO SATISFECHO CON MI TRABAJO Y EL HORARIO LABORAL	X		X		X		
31.	PERMANECERÍA EN ESTA INSTITUCIÓN, AUNQUE ME OFRERERAN UN TRABAJO SIMILAR POR EL MISMO SUELDO EN OTRA ORGANIZACIÓN	X		X		X		
32.	ESTOY MOTIVADO/O POR EL RECONOCIMIENTO QUE MI JEFE/ E INMEDIATA/O Y LOS DIRECTIVOS DAN A MI TRABAJO	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): *Hay suficiencia en las preguntas del encuestador.*

Opinión de aplicabilidad:

Apellidos y nombres del juez:

Especialidad del evaluador:

- (1) Pertinencia: el ítem, el concepto teórico formulado
 (2) Relevancia: el ítem es apropiado para presentar al componente o dimensión especificada del constructo.
 (3) Claridad: se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

Note: suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítem planteados son suficientes para medir la dimensión

Aplicable (X)

Aplicable después de corregir ()

No aplicable ()

Armijos Espinoza Roberto Carlos

Maestro En Gestión De Los Servicios De La Salud

DNI: 0704739424

Firma



Firma digitalizada por:
 ROBERTO CARLOS
 ARMIJOS ESPINOZA

VALIDACION DEL INSTRUMENTO QUE MIDE FACTORES QUE INFLUYEN EN EL CUMPLIMIENTO DE ATENCIÓN POR PARTE DE LOS TERAPEUTAS RESPIRATORIOS

N°	CATEGORIA/ITEM	PERTINENCIA (1)		RELEVANCIA (2)		CLARIDAD (3)		OBSERVACIONES
		SI	NO	SI	NO	SI	NO	
FACTORES SOCIODEMOGRAFICOS								
1.	CATEGORIA:	X		X		X		
2.	INDIQUE SU SEXO	X		X		X		
3.	INDIQUE SU EDAD	X		X		X		
4.	INDIQUE SU ESTADO CIVIL	X		X		X		
5.	TIEMPO QUE LLEVA AJERCIENDO LA PROFECION	X		X		X		
6.	ANTIQUEDAD LABORAL	X		X		X		
AMBIENTE LABORAL								
7.	TENGO DEFINIDAS CLARAMENTE LAS FUNCIONES DE MI PUESTO	X		X		X		
8.	ESTOY CAPACITADO/A PARA HACER MI TRABAJO	X		X		X		
9.	CUENTO CON LOS ELEMENTOS NECESARIOS PARA EJECUTAR MI TRABAJO (MOBILIARIO, EQUIPO Y HERRAMIENTAS)	X		X		X		
10.	CONSIDERO QUE REALIZO MI TRABAJO BAJO CONDICIONES SEGURAS	X		X		X		
11.	LA CARGA DE TRABAJO ES IGUAL A LA DE MIS COMPAÑEROS	X		X		X		
12.	IDENTIFICA SUS PROPIAS EMOCIONES Y DE LOS DEMÁS.	X		X		X		
13.	PARA LA REALIZACIÓN DE MI ACTIVIDAD, LOS NIVELES DE RUIDO, TEMPERATURA, HUMEDAD, ILUMINACIÓN Y VENTILACIÓN SON ADECUADOS	X		X		X		
14.	CONSIDERO QUE TENGO ESTABILIDAD LABORAL	X		X		X		
15.	CONSIDERA QUE EL ÁREA DE SU TRABAJO CUENTA CON EL PERSONAL NECESARIO PARA EL ÓPTIMO CUMPLIMIENTO DE LAS FUNCIONES	X		X		X		
16.	CONSIDERA QUE LA POSTURA QUE TOMA DURANTE LA JORNADA LABORAL POR LA NATURALEZA DE SU CARGO LE PROVOCA INCOMODIDAD FÍSICA EN SU ÁREA LUMBAR, CERVICAL O DORSAL AFECTANDO LA ENTREGA DE ATENCIÓN EFECTIVA A LOS USUARIOS	X		X		X		
17.	CONSIDERA QUE LAS LARGAS JORNADAS DE TRABAJO PRODUCEN QUE EL PROFESIONAL COMETA ERRORES DURANTE LA ENTREGA DE ATENCIÓN	X		X		X		
18.	CONSIDERA USTED QUE EL RITMO EN EL QUE SE LLEVA SU TRABAJO ES EL ADECUADO	X		X		X		
COOPERACIÓN Y SUPERVISIÓN								
19.	MIS COMPAÑERAS/OS DE TRABAJO COMPARTEN CONMIGO INFORMACIÓN QUE ME AYUDA A REALIZAR MI TRABAJO	X		X		X		
20.	CONSIDERO QUE LAS RELACIONES ENTRE EL PERSONAL DE LOS DIFERENTES DEPARTAMENTOS SON BUENAS	X		X		X		
21.	CONSIDERA QUE UNA BUENA RELACIÓN LABORAL Y COMUNICACIONAL ENTRE SUS COMPAÑEROS DE TRABAJO FAVORECE LA ENTREGA DE UNA ATENCIÓN EFECTIVA A LOS USUARIOS	X		X		X		
22.	MI JEFA/E ATIENDE MIS DUDAS E INQUIETUDES RÁPIDAMENTE	X		X		X		
23.	MI JEFA/E ME APOYA EN LA SOLUCIÓN DE PROBLEMAS QUE SE PRESENTAN EN MI TRABAJO	X		X		X		
CONDICIONES DE SALUD MENTAL								
24.	DURANTE LA ENTREGA DE ATENCIÓN ME SIENTO CALMADO Y SEGURO DEL TRABAJO QUE REALIZO	X		X		X		
25.	DURANTE LA ENTREGA DE ATENCIÓN ME SIENTO NERVIOSO, ALTERADO, TENSO, CANSADO O CONTRARIADO	X		X		X		
26.	CUANDO PIENSO SOBRE ASUNTOS Y PREOCUPACIONES ACTUALES SEAN FAMILIARES O LABORALES ME PONGO TENSO Y AGITADO	X		X		X		
27.	ME PREOCUPO DEMASIADO POR COSAS SIN IMPORTANCIA	X		X		X		

28.	ME FALTA CONFIANZA EN MÍ MISMO	X		X		X		
29.	USTED CONSTANTEMENTE DEBE PERMANECER CONCENTRADO Y ATENTO AL DESARROLLAR SUS TAREAS	X		X		X		
SATISFACCIÓN								
SATISFACCIÓN EN EL TRABAJO								
30.	ME SIENTO SATISFECHO CON MI TRABAJO Y EL HORARIO LABORAL	X		X		X		
31.	PERMANECERÍA EN ESTA INSTITUCIÓN, AUNQUE ME OFRECERAN UN TRABAJO SIMILAR POR EL MISMO SUELDO EN OTRA ORGANIZACIÓN	X		X		X		
32.	ESTOY MOTIVADO/O POR EL RECONOCIMIENTO QUE MI JEFA/E INMEDIATA/O Y LOS DIRECTIVOS DAN A MI TRABAJO	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): *Hay suficiencia en las preguntas del encuestador.*

Opinión de aplicabilidad:

Apellidos y nombres del juez:

Especialidad del evaluador:

(1) Pertinencia: el ítem, el concepto técnico formulado
(2) Relevancia: el ítem es apropiado para penetrar al componente o dimensión específica del constructo.
(3) Claridad: se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, claro y directo.

Nota: suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

Aplicable (X)

Aplicable después de corregir ()

Zambrano Vera Bryan Mauricio

Maestro En Gestión De Los Servicios De La Salud

No aplicable ()

DNI:0953288545

Firma



BRYAN MAURICIO ZAMBRANO VERA

VALIDACION DEL INSTRUMENTO QUE MIDE FACTORES QUE INFLUYEN EN EL CUMPLIMIENTO DE ATENCIÓN POR PARTE DE LOS TERAPEUTAS RESPIRATORIOS

N°	CATEGORÍA/ÍTEM	PERTENENCIA (1)		RELEVANCIA (2)		CLARIDAD (3)		OBSERVACIONES
		SI	NO	SI	NO	SI	NO	
FACTORES SOCIODEMOGRÁFICOS								
1.	CATEGORÍA:	X		X		X		
2.	INDIQUE SU SEXO	X		X		X		
3.	INDIQUE SU EDAD	X		X		X		
4.	INDIQUE SU ESTADO CIVIL	X		X		X		
5.	TIEMPO QUE LLEVA AJERCIENDO LA PROFESION	X		X		X		
6.	ANTIGÜEDAD LABORAL	X		X		X		
AMBIENTE LABORAL								
7.	TENGO DEFINIDAS CLARAMENTE LAS FUNCIONES DE MI PUESTO	X		X		X		
8.	ESTOY CAPACITADO/A PARA HACER MI TRABAJO	X		X		X		
9.	CUENTO CON LOS ELEMENTOS NECESARIOS PARA EJECUTAR MI TRABAJO (MOBILIARIO, EQUIPO Y HERRAMIENTAS)	X		X		X		
10.	CONSIDERO QUE REALIZO MI TRABAJO BAJO CONDICIONES SEGURAS	X		X		X		
11.	LA CARGA DE TRABAJO ES IGUAL A LA DE MIS COMPAÑEROS	X		X		X		
12.	IDENTIFICA SUS PROPIAS EMOCIONES Y DE LOS DEMÁS.	X		X		X		
13.	PARA LA REALIZACIÓN DE MI ACTIVIDAD, LOS NIVELES DE RUIDO, TEMPERATURA, HUMEDAD, ILUMINACIÓN Y VENTILACIÓN SON ADECUADOS	X		X		X		
14.	CONSIDERO QUE TENGO ESTABILIDAD LABORAL	X		X		X		
15.	CONSIDERA QUE EL ÁREA DE SU TRABAJO CUENTA CON EL PERSONAL NECESARIO PARA EL ÓPTIMO CUMPLIMIENTO DE LAS FUNCIONES	X		X		X		
16.	CONSIDERA QUE LA POSTURA QUE TOMA DURANTE LA JORNADA LABORAL POR LA NATURALEZA DE SU CARGO LE PROVOCA INCOMODIDAD FÍSICA EN SU ÁREA LUMBAR, CERVICAL O DORSAL AFECTANDO LA ENTREGA DE ATENCIÓN EFECTIVA A LOS USUARIOS	X		X		X		
17.	CONSIDERA QUE LAS LARGAS JORNADAS DE TRABAJO PRODUCEN QUE EL PROFESIONAL COMETA ERRORES DURANTE LA ENTREGA DE ATENCIÓN	X		X		X		
18.	CONSIDERA USTED QUE EL RITMO EN EL QUE SE LLEVA SU TRABAJO ES EL ADECUADO	X		X		X		
COOPERACIÓN Y SUPERVISIÓN								
19.	MIS COMPAÑERAS/OS DE TRABAJO COMPARTEN CONMIGO INFORMACIÓN QUE ME AYUDA A REALIZAR MI TRABAJO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
20.	CONSIDERO QUE LAS RELACIONES ENTRE EL PERSONAL DE LOS DIFERENTES DEPARTAMENTOS SON BUENAS	X		X		X		
21.	CONSIDERA QUE UNA BUENA RELACIÓN LABORAL Y COMUNICACIONAL ENTRE SUS COMPAÑEROS DE TRABAJO FAVORECE LA ENTREGA DE UNA ATENCIÓN EFECTIVA A LOS USUARIOS	X		X		X		
22.	MI JEFE/A ATIENDE MIS DUDAS E INQUIETUDES RÁPIDAMENTE	X		X		X		
23.	MI JEFE/A ME APOYA EN LA SOLUCIÓN DE PROBLEMAS QUE SE PRESENTAN EN MI TRABAJO	X		X		X		
CONDICIONES DE SALUD MENTAL								
24.	DURANTE LA ENTREGA DE ATENCIÓN ME SIENTO CALMADO Y SEGURO DEL TRABAJO QUE REALIZO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
25.	DURANTE LA ENTREGA DE ATENCIÓN ME SIENTO NERVIOSO, ALTERADO, TENSO, CÁNSADO O CONTRARIADO	X		X		X		
26.	CUANDO PIENSO SOBRE ASUNTOS Y PREOCUPACIONES ACTUALES SEAN FAMILIARES O LABORALES ME PONGO TENSO Y AGITADO	X		X		X		
27.	ME PREOCUPO DEMASIADO POR COSAS SIN IMPORTANCIA	X		X		X		

28.	ME FALTA CONFIANZA EN MÍ MISMO	X		X		X		
29.	USTED CONSTANTEMENTE DEBE PERMANECER CONCENTRADO Y ATENTO AL DESARROLLAR SUS TAREAS	X		X		X		
SATISFACCIÓN								
SATISFACCIÓN EN EL TRABAJO								
30.	ME SIENTO SATISFECHO CON MI TRABAJO Y EL HORARIO LABORAL	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
31.	PERMANECERÍA EN ESTA INSTITUCIÓN, AUNQUE ME OFRECERIAN UN TRABAJO SIMILAR POR EL MISMO SUELDO EN OTRA ORGANIZACIÓN	X		X		X		
32.	ESTOY MOTIVADO/O POR EL RECONOCIMIENTO QUE MI JEFE/A INMEDIATA/O Y LOS DIRECTIVOS DAN A MI TRABAJO	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): *Hay suficiencia en las preguntas del encuestador.*

Opinión de aplicabilidad:

Apellidos y nombres del juez:

Especialidad del evaluador:

- (1) Pertinencia: el ítem, al concepto teórico formulado
 (2) Relevancia: el ítem es apropiado para presentar al componente o dimensión significativas del constructo.
 (3) Claridad: se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, preciso y directo.

Note: suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

Aplicable (X) **Aplicable después de corregir ()** **No aplicable ()**
 Geilbert Romero Hilda Stefania **DNI:0924924863**
 Maestra En Gestión De Los Servicios De La Salud

Firma

