

FACTORES DETERMINANTES DE LA ADMINISTRACIÓN Y SU RELACIÓN CON LA SATISFACCIÓN LABORAL EN LA SALUD PÚBLICA ECUATORIANA

Paliz Sánchez Cindy¹, Mazacón Gómez Martha², Otero Tovar Lidice³
{Cpaliz¹, mmazacon²}@utb.edu.ec
Universidad Técnica de Babahoyo^{1,2,3}

Recibido (10/10/19), Aceptado (04/11/19)

Resumen: La investigación está centrada en el desarrollo de resultados e indicadores sensibles a la práctica de la administración desde la perspectiva de factores determinantes de la administración y su relación con la satisfacción laboral en los trabajadores de la enfermería del Hospital General Monte Sinai. Se analizaron diferentes dimensiones de la administración y satisfacción laboral, con la misión de contribuir a la toma de decisiones sobre gestión y administración de centros hospitalarios públicos del sistema de salud ecuatoriano. Su abordaje metodológico es de tipo cuantitativo partiendo de un nivel exploratorio descriptivo a través de un diseño no experimental- transeccional correlacional. Los datos fueron recolectados mediante un instrumento adaptado a una muestra aleatoria de 115 trabajadores del área de enfermería. Los resultados evidencian que estos trabajadores valoran de manera regular la administración lo que origina que la planificación, organización, dirección y control de la institución inciden de manera que sus trabajadores tienen un nivel de insatisfacción laboral.

Palabras Clave: Administración, planificación, control, satisfacción laboral.

DETERMINING FACTORS OF THE ADMINISTRATION AND ITS RELATIONSHIP WITH JOB SATISFACTION IN ECUADORIAN PUBLIC HEALTH

Abstract: The research is focused on the development of results and indicators sensitive to the practice of the administration from the perspective of determining factors of the administration and its relation with job satisfaction in the nursing workers of the Monte Sinai General Hospital. Different dimensions of administration and job satisfaction were analyzed, with the mission of contributing to decision-making on management and administration of public hospitals in the Ecuadorian health system. Its methodological approach is quantitative, starting from a descriptive exploratory level through a non-experimental-translational correlational design. The data were collected using an instrument adapted to a random sample of 115 nursing workers. The results show that these workers regularly assess the administration, which causes the planning, organization, management and control of the institution to affect their workers with a level of job dissatisfaction.

Keywords: Administration, planning, control, job satisfaction.

I. INTRODUCCIÓN

Los determinantes sociales pueden estar relacionados con factores que se vinculan en una dinámica económica que influye en la inversión que haga el Estado por ser el ente protector del derecho a la salud, que tiene todo ciudadano en el Ecuador. Según la Organización Mundial de la Salud (OMS), estos determinantes sociales son circunstancias en que las personas nacen, crecen, viven, trabajan, envejecen y a su vez dan resultado de acuerdo a la eficiente o no distribución de recursos que al ser administrados por las instituciones públicas son fundamentales para el mejor desarrollo y funcionamiento del sistema público de salud.

En la actualidad, la accesibilidad a la atención es lo esencial, esta tiene que ser equitativa entre lo público y lo privado, partiendo de la necesidad de vincular las actividades administrativas con la dirección, operatividad y gestión que guardan similitud entre términos comunes como lo es la gerencia y la administración. Ambos aspectos se pueden articular con el desarrollo local, primordialmente su relación con el área salud donde las medicinas se comercializan en un mercado regulado con un esquema de fijación de precios que incluye diversos rubros que inciden de manera problemática en el costo final.

Debido a que la formación del profesional de la salud, debe manejar criterios de utilización sobre recursos, pero no de costos de los mismos. Los factores administrativos dan entrada en la necesidad de formar al personal que ya tiene un perfil como profesional de la salud y así tener una visión general del sistema salud con la intencionalidad de gerencial en general, además pueda ofrecer aportes para manejar con criterios la institución. Considerando que sea un funcionario formado en ambas visiones, este va a favorecer términos propios concernientes con el desarrollo del sector salud en el Ecuador, donde la mayor preocupación sería debilitar una gestión que aún no se ha conceptualizado sobre todo en la base administrativa que cada día se aleja del sector salud. [1].

En todo caso, los resultados de los factores relacionados con área de trabajo y la calidad de vida del funcionario, buscará mejorar la aplicación de estrategias para una eficiente y eficaz gestión, considerando otros aspectos de acuerdo al modo de necesidad, donde la administración al ser relacionada con la enfermería, ninguna de las dos disciplinas pueden dejarse en un segundo plano, de ahí, la suma que ambas relacionadas entre si se pueden considerar como una fuente de información para mejorar la planificación de la entidad.

Al indagar, se busca dar una respuesta a la propuesta de conceptos aplicados, conceptualizados en la ad-

ministración como prioridad, estableciéndose como un proceso de planeación en donde la organización de área hospitalaria determina alcanzar metas y objetivos que se hayan establecidos con el uso de recursos que llegan a instituir lo que deseamos para la organización del centro hospitalario donde se labora y así poder llegar posteriormente a un objetivo que es la eficiencia del proceso administrativo, basado en la planeación de la organización, dirección y control del sistema salud [2].

En consecuencia, conocer los recursos económicos básicos para el manejo del presupuesto o capital de trabajo es de vital importancia. El recurso humano con el que vamos a contar para la atención del paciente, ginecólogos, nutricionistas, pediatras, traumatólogos y todo el equipo de salud que va a estar en el centro hospitalario serán el punto fundamental para la planificación a alcanzar, siempre de una forma eficiente y eficaz para los organismos administrativos [3].

Sobre la base de las ideas, la opinión corriente será atribuida al sentido del saber común de todo, es el saber que no es buscado sistemáticamente. Se pretende que con esta indagación se llegue a tener como resultado, la obtención de nuevos argumentos que ayuden a los profesionales de la enfermería a apropiarse su propia terminología en relación con la administración es por ello que lograr vincular los términos técnicos entre enfermería y administración es la gran preocupación, porque a pesar de adoptar conceptos empresariales o de otras áreas que no pertenecen a la salud, la intención de conceptualizar la gerencia y administración con la enfermería es dar un nuevo significado o ajuste conceptual, compatibilizado con el discurso.

La formación es la mejor manera de transformarlo, un profesional preparado para enfrentar un mercado laboral competitivo con la ayuda de la formación universitaria, nos encamina a un buen manejo del proceso administrativo ya que, durante la formación proporciona el desarrollo de habilidades profesionales dando apertura a las experiencias en el futuro. El mundo estará muy competitivo y marcará en nuestras vidas una gran rivalidad donde encontraremos asuntos de organización, dirección y control; para resolver se debe contar con un proceso de toma de decisiones lo más fluido posible [3].

Siendo las cosas así, resulta claro que el administrador debe tener un amplio conocimiento en el área salud y viceversa, además de que será la persona que va a estar a cargo de la gestión en el área hospitalaria, tomando en consideración varios aspectos, en primer término una planeación en donde debe proyectar las actividades y este establece objetivos mediante un cronograma asignado a través de diferentes herramientas estratégicas, por ejemplo, la aplicación de un esquema de Gantt para

poder ver los tiempos de trabajo y así poder cumplir con los objetivos deseados en el tiempo determinado [1].

Otra tarea prioritaria, en el logro de objetivos, es el deseo de que la institución pueda enrutarse hacia una gestión que sea sostenible y pueda perdurar en el tiempo además que a posterior, la gestión reciente pueda obtener un panorama más amplio de lo que fue recibido y como motor fundamentar la promoción de la participación permanente de nuestros trabajadores relacionados con el sector salud, sean administrativos o profesionales de la salud, no se permita minimizar estrategias, brindando como resultados de esta comunión los aportes que ellos nos puedan brindar con la motivación en la parte operativa con la interacción constante entre el paciente, familiares y personal.

Debe señalarse que las metas que vamos a tener para poder desarrollar de manera adecuada los recursos administrados se encargaran de gerenciar y saber cómo delegar funciones, no caer en el dilema que si yo no lo hago no se hace bien. Tenemos que aprender a delegar y tener un extenso espectro de acción para ir delegando funciones en supervisores y coordinadores, con la finalidad de que puedan ser monitoreados y no vigilados para la finalidad de los objetivos que se hayan planteados en nuestra planificación. La finalidad es dirigir y ejecutar las actividades planeadas vinculadas con la toma de decisiones desde un punto de vista positivo para el bien de la institución y del personal que repercute en los pacientes que son atendidos en esta institución [4].

De acuerdo al monitoreo al personal en sus actividades, debe ir en relación a las acciones correctivas en el momento adecuado. No debe ser posterior al problema que se haya suscitado, se debe reaccionar al momento junto con las acciones a tomar para luego y en el momento oportuno o adecuado se debe planear reorganizar, redirigir y controlar la evolución constante del personal. Es ahí donde las habilidades como administradores y las metas trazadas podrán tener el poder para desarrollar de manera adecuada las acciones del personaje adecuado y que esté a la altura de las necesidades.

Es conveniente apuntar que debe haber una buena comunicación interna y así poder renovar a los gestores en su formación que dirijan la institución con efectividad y desarrollar más adelante una evolución evitando las riñas entre profesionales y motivando el entusiasmo para tema fluir en los procesos, mejorando y reconociendo las debilidades y fortalezas que presenta cada sistema en su entorno hospitalario.

II. DESARROLLO

A. Revisión de la literatura sobre gerencia

Se puede mencionar que la administración es una forma de coordinar los bienes y es más operativo, sin embargo la gerencia tiene un carácter directivo y estratégico como se puede ver en la siguiente afirmación donde la gerencia es el proceso donde se relacionan una serie de elementos que aseguran la óptima utilización de un activo que siempre ha estado presente en la empresa, pero que no había sido debidamente aprovechado [2].

Para los seres humanos es difícil asumir el ser evaluados y valorados por los demás en sus fortalezas y aspectos a mejorar, en la medida en que tradicionalmente haya tenido mucho peso una cultura de la valoración en la cual se busca distinguir a los que saben de quienes no saben, recalcar en las dificultades y aspectos no logrados, asociarlos con el fracaso.

Además, para las personas, como igual sucede en muchas personas, es difícil someter su ser y sus actuaciones al escrutinio público por cuanto esto implica aceptar otras concepciones, opiniones y formas de ver. En el caso de la formación basada en competencias, en tanto éstas tienen como uno de sus ejes esenciales lo público (el otro eje es el plano de lo personal), las personas requieren prepararse en asumir como parte de su desarrollo y autorrealización el someterse a la estimación de sus compañeros y docentes, para recibir retroalimentación, y así tener suficiente información para su propia autoformación [5].

B.Revisión de la literatura sobre administración

La administración es uno de los términos que más ha sido utilizado en el área empresarial y en las instituciones, sin embargo, no existe una definición o concepto de administración en enfermería propiamente dicho. En este apartado se busca llegar al constructo que se acerque al ámbito en enfermería, ya que, al indagar en los medios electrónicos, nos percatamos que los conceptos de administración sólo están definiendo la palabra administración, siendo que únicamente la define de una manera general. Entonces la administración es la actividad humana; consiste en ejecutar los procesos ya mencionados de planear, organizar, dirigir, coordinar y controlar. [6]

Ante lo referido, la administración es manejada por el factor humano, como las computadoras son manejadas por los humanos en la actualidad, creando grandes avances en la ciencia, estas no pueden pensar, solamente obedecen órdenes lógicas realizadas por el programador que son las personas que están capacitadas y pueden ejercer estas actividades como lo es lo de planear, orga-

nizar, dirigir, coordinar y controlar. Considerando el término según el Diccionario Real de la Academia Española, éste define a la administración en varios sentidos, como el político, religioso, médico y organizativo [5].

C. Caracterización de la gestión, administración y liderazgo en enfermería

La administración, como ciencia social, permite a las organizaciones humanas crear, producir y obtener satisfactores de sus necesidades. Se aplica mediante principios y métodos que le son propios, orientando los esfuerzos hacia la obtención de óptimos resultados en el logro de los objetivos, tanto de los integrantes de la organización como de los usuarios, de los bienes o servicios que se prestan, contribuyendo así al desarrollo social. [7].

Esta situación, le otorga la responsabilidad de contribuir en la planificación de políticas de la salud, y en la coordinación y gestión de los servicios del área. Para el CIE [8] las enfermeras gestoras han de ser directamente responsables de la gestión de los servicios de enfermería porque poseen las competencias para dirigir estos y otros servicios de salud [9]. Además, plantean otras funciones que pueden desempeñar las enfermeras gestoras como asesorar de otros gestores sobre cuestiones que corresponden a la enfermería profesional [9]. En la actualidad, las enfermeras ocupan funciones esenciales de liderazgo en los sistemas de salud del mundo, son los profesionales que cuentan con mayor experiencia, con responsabilidad de gestionar y coordinar diariamente los cuidados de los pacientes y son los encargados de supervisar al personal de enfermería [10].

Por su parte, esta última área de cuidado, los desafíos a los que se enfrenta la enfermera son la escasez de los recursos humanos, una alta rotación y ausentismo laboral. Esto hace necesario que las enfermeras cuenten con un conjunto de competencias que les permitan planificar, guiar, apoyar y facilitar el desarrollo eficiente del recurso humano, aspecto esencial para la buena prestación de los servicios de salud y atención de calidad

Sobre el asunto, las enfermeras deben estar preparadas para gestionar rápidos cambios en un mundo globalizado dirigido por la tecnología y con limitados recursos humanos y económicos. En el área de la gestión, en el apoyo y el cuidado del personal, la enfermera debe brindar oportunidades para el aprendizaje y la formación continua, el desarrollo y el crecimiento profesional, aportar comentarios y revisiones constructivas, defender y apoyar al crear un trabajo en equipo y, finalmente, mantener una comunicación y negociación eficaces. Entre las competencias por desarrollar en la

planificación de los recursos humanos se encuentran: el análisis de datos, la gestión de la oferta de los recursos humanos, la gestión por competencias, y el desarrollo y la innovación

Podríamos decir que la gerencia en enfermería, busca dar la mejor atención y que las subordinadas se sientan satisfechas de trabajar, con los recursos que proporciona la institución, para dar un mejor servicio al usuario con bases científicas y sus competencias. Sin embargo, los objetivos del trabajo gerencial de enfermería son: La organización del trabajo y los elementos humanos de enfermería, utilizando un conjunto de instrumentos técnicos propios de la gerencia [8], es decir: planeación y dimensión del personal de Enfermería, selección del personal, educación continua y/o permanente, así como la supervisión y validación del desempeño entre otros. También utilizan medios como: la fuerza de trabajo, los materiales, equipamiento e instalaciones [10].

Por consiguiente, en el trabajo de la enfermera, donde su función principal es coordinar al personal de todas las áreas, de acuerdo a la clasificación del paciente como puede ser: por el tipo de diagnóstico, la gravedad y el requerimiento de la atención, ya sea calculado por indicadores según en las categorías siguientes [4]: cuidados mínimos, parciales, directa, intensivo intermedio, intensivo. Además de hacer el cálculo por jornada laboral en cada uno de los turnos tanto matutino, vespertino y nocturno. El cálculo del personal suplente según incidencias; indiscutiblemente debe aplicar la gerencia como estrategia laboral [10].

En resumen, la administración en enfermería, posee condiciones físicas resistentes como son: la rigidez, la mecanización, la extrema normatividad, las rutinas establecidas, la centralización en puestos clave, el manejo de premios y castigos, la vigilancia como medio de control entre otras, estas son algunas de las características más sobresalientes del sistema administrativo de enfermería [7]. Entonces, la gerencia al ser multidisciplinaria, debido a que conduce a su subordinado, es una acción social, es organizativa, hace uso de recursos del trabajo físico, financiero, del trabajo humano; es un arte, es una ciencia que busca llegar a la meta, hace uso del manejo estratégico, busca el equilibrio de la institución, surge a consecuencia de las crisis económicas; de ahí que la gerencia, al ser multidisciplinaria posibilita el apropiar una conceptualización para la enfermería, permitiendo fundamentar los conocimientos de enfermería [9] [6].

D. Satisfacción laboral

La satisfacción laboral según Sáez [11] engloba tanto actitudes como emociones, considerándola como una

actitud compuesta por elementos afectivos, cognitivos y conductuales que pueden variar en consistencia y magnitud, pueden ser obtenidos de diferentes fuentes y cumplen distintas funciones para el individuo. Así pues, podríamos aproximarnos a la definición de satisfacción laboral, como un conjunto de emociones y de actitudes que la persona experimenta hacia su trabajo. La importancia de la satisfacción laboral ha sido señalada por distintos autores [12]. Estos estudios han señalado su relevancia en el contexto de los servicios de salud como indicador indirecto de calidad, tanto asistencial de los servicios prestados, como de organización interna de las instituciones sanitarias.

Siguiendo esta línea de reflexión, la satisfacción laboral se muestra como un indicador de calidad de vida laboral en los trabajadores del sector salud, llegando a destacar que personas motivadas y satisfechas con su trabajo y con la organización, aumentan el rendimiento y la calidad de los servicios que se prestan. Además, en el contexto de las instituciones sanitarias, autores como García, Ranchal, Biedma, & Serrano [13], llegan a expresar que la satisfacción laboral no sólo influye en la práctica laboral y en la calidad de servicio, sino que también es un factor determinante en la satisfacción de los usuarios

III.METODOLOGÍA

Dado que el objetivo de la investigación es analizar los factores determinantes de la administración y la satisfacción laboral, desde la percepción y expectativas de los empleados públicos en el sector salud que laboran en un hospital público en el Ecuador, con el propósito de elevar sugerencias que contribuyan en la toma de decisiones sobre las gestiones y administración de este centro hospitalario y desde la percepción justa de cada trabajador. Se considera desde un enfoque cuantitativo, partiendo de un nivel exploratorio descriptivo a través de un diseño no experimental-transeccional y correlacional. La unidad de análisis está conformada por el personal administrativo y profesionales de la salud que laboran en las diferentes dependencias del Hospital General Monte Siná.

Para efectos de esta investigación la muestra es de tipo probabilístico cuya técnica utilizada fue la de muestreo aleatorio la muestra se calculó a través del criterio de varianza máxima, con un coeficiente de confianza del 95% y un error estándar del 5% y está integrada por 115 enfermeras en total.

Igualmente, se utilizó la técnica de la encuesta mediante un cuestionario destinado a recolectar las expectativas sobre la administración y las perspectivas de los trabajadores en enfermería sobre la gestión organiza-

cional de la institución donde laboran. El cuestionario sobre la administración en enfermería recoge cuatro dimensiones para medir la percepción de estos servidores públicos. Dicho cuestionario, denominado Escala de Administración y gestión, fue ajustado de acuerdo con la realidad y condiciones propias de país y el entorno de una organización en salud y consta de 20 ítems con una escala de medición tipo Likert de 5 categorías 5= excelente; 4= buena; 3= regular; 2= deficiente; 1= muy deficiente

Las dimensiones estudiadas sobre la administración en enfermería son: (1) Planificación: se valora cómo se establecen estrategias apropiadas a la hora de realizar los cronogramas de trabajo relacionadas con la organización (2) Organizacional: Valoración del orden y distribución del trabajo en los procesos vinculados con la distribución en la organización (3) Dirección: Valoración de las actividades planeadas y las explicaciones que reciben los trabajadores. (4) Control: Valoración sobre el seguimiento y control de las actividades a cumplir las metas, tomando acciones correctivas [14].

En cuanto a las expectativas sobre la satisfacción laboral se adaptó el denominado “Índice descriptivo de puestos” (JDI), el cual está compuesto por 16 ítems cuya escala de medición tipo Likert tiene 5 categorías 5= muy satisfecho; 4= satisfecho; 3= ni satisfecho, ni insatisfecho; 2= insatisfecho; 1= muy insatisfecho. Las dimensiones estudiadas son: (1) Toma de decisiones: Evaluación sobre las exigencias del cargo. (2) Uso efectivo de la autoridad: Apreciación sobre la forma de seguimiento o supervisión que recibe. (3) Promotor de la participación: Valoración sobre el clima laboral. (4) Sistemas de Comunicación: Apreciación de las herramientas para la distribución y resección de información. Estos instrumentos de medida son consistentes con varias investigaciones que buscan determinar la relación entre la administración de la organización y la satisfacción laboral.

Para efectos de la validez y fiabilidad del cuestionario, se analizó la consistencia interna mediante el coeficiente Alfa de Cronbach. Este indicador establece que un instrumento es válido y confiable cuando se determina un valor de 0,70 como mínimo el instrumento arroja 0,987. [15] Cabe señalar que el cuestionario fue evaluado usando una escala de Likert de 5 alternativas de respuesta tecnicada y codificada para efectos de evaluar el nivel de percepción sobre la administración y la satisfacción laboral [16]. Para el análisis de datos, se utilizó la estadística descriptiva, medidas de tendencia central y el coeficiente de correlación Rho de Spearman, apoyados con el software Statistical Package for the Social Sciences (SPSS versión 24). Igualmente, se

obtuvieron datos sobre las variables edad, sexo.

IV. RESULTADOS

E. Características de los servidores públicos en enfermería

Del total de los encuestados, el 79,81% son mujeres, la edad de los encuestados oscilan entre 21 y 68 años de edad.

F. Percepción de los trabajadores en enfermería sobre las dimensiones en administración

Se muestra en el Figura 1 el comportamiento de las dimensiones estudiadas sobre la administración en enfermería, se observa que estos trabajadores tienen una

percepción sobre la planificación organizacional buena, en esta dimensión se obtuvo una media de 4,03, se identificó que cerca del 49% de estos trabajadores percibe que existe influencia sobre las estrategias aplicadas.

En cuanto a la dimensión organizacional el 49% valora regular la distribución del trabajo siendo su media de 3,98. Respecto a la dimensión dirección su media se ubicó en 3,62 por lo que la valoración que tienen los trabajadores sobre las actividades planeadas se ubicó como regular ya que 48,01% piensa que no recién información oportuna sobre las actividades que se debe realizar. Otra de las dimensiones con una media de 3,9, es control, el 50,03% de los encuestados valora que las metas no se cumplen de acuerdo a lo planeado y no se toman acciones correctivas.



Figura 1. Dimensiones de la administración

G. Satisfacción laboral

Las expectativas sobre la satisfacción laboral de los trabajadores en el hospital se ubicaron en términos generales como ni satisfecho ni insatisfecho (3,22). Las dimensiones con menor nivel de satisfacción entre los trabajadores en enfermería son la calidad de la supervisión y el trabajo en sí mismo. Las dimensiones relaciones con los compañeros de trabajo y las políticas institucionales son valoradas a un nivel de satisfecho por parte de los funcionarios públicos del hospital.

En el Figura 2 se muestra la percepción que tienen los trabajadores de la enfermería sobre cada dimensión destacándose que la dimensión toma de decisiones tiene

una media de 2,8 ubicándose en un nivel de insatisfecho, tal es el caso que el 62,4% se encuentra insatisfecho con la autonomía o libertad en el trabajo, en tanto el 53% se mostró muy insatisfecho con la significancia o importancia del trabajo. La dimensión con menor calificación por parte de estos trabajadores se relaciona con el clima organizacional, específicamente con la promoción de la participación por parte de la administración, cuya media fue 2,5. El 65,3% de los encuestados manifestó sentirse insatisfecho o muy insatisfecho con su participación en la toma de decisiones y la delegación de funciones por parte del jefe.

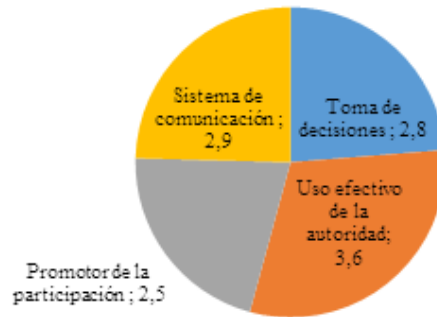


Figura 2. Dimensiones de la satisfacción laboral

Una vez obtenido estos resultados, se procedió a realizar un análisis de correlación con el fin de establecer

los valores y el nivel de significación del coeficiente de correlación de Rho de Spearman (Tabla I).

Tabla I Correlación entre administración y satisfacción laboral

		Administración	Satisfacción laboral
Administración	Coefficiente de correlación	710	0,844
	Nivel de significancia		0.000
	n	115	115
Satisfacción laboral	Coefficiente de correlación	0,844	710
	Nivel de significancia	0.000	
	n	115	115

Tal como se muestran los resultados existe una significancia estadística entre la administración y la satisfacción laboral, a mayor planificación, organización, dirección y control mayor nivel de satisfacción laboral.

V.CONCLUSIONES

Reconocer la importancia de que el personal encargado en administrar la institución debe ser eficiente y eficaz, porque marcará diferencia en el centro hospitalario donde se promoverá valores y principios entre el personal de enfermería que labora para marcar un ritmo o incrementar exigencias, disminuyendo costos, pero sin dejar a un lado la atención al público.

Para profundizar el conocimiento referente a la administración y satisfacción laboral de los trabajadores de la enfermería en el Hospital General Monte Sinaí, se identificó que la entidad encargada de generar un buen clima hacia sus trabajadores es la administración generando satisfacción laboral a sus trabajadores. Los resultados se evidencian que estos trabajadores valoran de manera regular la administración lo que origina que la planificación, organización, dirección y control de la institución inciden de manera que sus trabajadores tie-

nen un nivel de insatisfacción laboral.

Los factores en la misma dinámica, deben seguir los procesos administrativos para dirigir el trabajo individual y colectivo, pero a la vez acorde con la realidad del centro hospitalario para reconocer la formación de profesionales de la salud como gestor o administrador, generando la formación como mecanismo de desarrollo; las cualidades interpersonales, la comunicación y habilidades en gestión son de necesidad prioritaria en el sistema salud dentro del ambiente laboral. [17]

De las evidencias anteriores, tiene un grado de comparación con el trabajo realizado por Lucio, Villacrés y Henríquez [18], donde describen las condiciones de salud en Ecuador. En dicha investigación se discutían que las innovaciones que se habían implantado en el sistema ecuatoriano de salud, se destaca la incorporación de un capítulo específico sobre salud en la nueva Constitución para reconocer la protección de la salud como un derecho humano y la construcción de la Red Pública Integral de Salud vinculada a la mejor distribución y administración del sistema salud. Igualmente, los resultados de esta investigación corrobora conclusiones similares obtenidas en otros estudios que han analizado

la relación entre los mismos constructos entre ellos se pueden mencionar el de Andenike [19]; Keuter, Byrne, Voell, & Larson, [20], más, estas investigaciones han analizado de manera separada cada una de las dimensiones de la administración y satisfacción laboral en el ámbito de la enfermería.

Con este trabajo se impulsa nuevas líneas de investigación que analicen la relación entre la administración hospitalaria y la satisfacción laboral de los trabajadores de la enfermería en el Ecuador por lo que recomienda realizar estudios en esta área del sector salud.

REFERENCIAS

- [1] J. P. Pérez, «Congreso Internacional en Ciencias Administrativas,» de Multidimensionalidad y Calidad del constructo Calidad de Vida en el trabajo, Mexico, 2013.
- [2] J. Molina, «Fortalecimiento gerencial y liderazgo para la protección social,» Salud pública Mex, vol. 1, n° 49, pp. 626-632, 2009.
- [3] M. Flores, «Gerencia del conocimiento: Su relación con la generación de capacidades innovativas,» Revista de Ciencias Sociales, vol. XI, n° 1, pp. 322-332, 2005.
- [4] N. F. I Araya Farias, «Impacto de un programa de gestión de riesgo en la tasa de úlceras por presión,» Calidad asistencial, vol. 6, n° 32, pp. 322-327, 2017.
- [5] C. A., «Gerencia organizacional y sociedad,» Espacio abierto, vol. 3, n° 9, pp. 258-270, 2000.
- [6] T. S., «Una visión contemporánea del concepto de administración,» Cuad. Adm., vol. 32, n° 19, pp. 114-120, 2006.
- [7] M. Balderas, Dirección y Liderazgo, Mexico: Mc Graw-Hill, 2009.
- [8] I. C. o. Nursing, «Declaración de posición del CIE: Gestión de los servicios de enfermería y atención de salud,» CIE, 1 1 2000. [En línea]. Available: <http://www.index-f.com/lascasas/documentos/lc0159.php>. [Último acceso: 03 08 2019].
- [9] B. N. UV Reid, Palnificación y manejo de recursos humanos, Ginebra: International Council, 2010.
- [10] P. Soto Fuentes, K. Reynaldos G, M. S. Dayann y O. Jerez Yanez, Competencias para la enfermera/o en el ambito de gestión y aministración: desafios actuales de la profesion, Colombia: Aquichan, 2014.
- [11] M. Sáez, «Satisfacción Laboral,» de Psicología del trabajo y de las organizaciones , Murcia, Diego Marín, 1999, pp. 131-146.
- [12] M. Robles, E. Martínez, P. Herrera, A. Díaz y J. LLorca, «Variables relacionadas con ka satisfacción laboral: un estudio transversal a partir del modelo EFQM,» Gac Sanit, vol. 19, n° 2, pp. 127-134, 2005.
- [13] J. García, J. Ranchal, L. Biedma y R. Serrano del Rosal, Preferencias en expectativas de los médicos residentes en Andalucía, Córdoba: Instituto de Estudios Sociales Avanzado, 2008.
- [14] A. Segredo, J. Pérez y P. López, «Construcción y validación de un instrumento para evaluar el clima organizacional en el ámbito de la salud pública,» Rev Cubana Salud Pública, vol. 41, n° 4, pp. 603-619, 2015.
- [15] G. Amado, «Validez y confiabilidad del intrumentos de recolección de datos,» de Investigación y educación, Barcelona, Paidós, 2014, pp. 39-53.
- [16] A. Antonio y S. Joaquin, Técnicas para el Estudio de datos experimentales, Valencia - Venezuela: Universidad de Carabobo, 1995.
- [17] D. G. T. Joana Hernandez Ortiz, «Una aproximación al concepto de gerencia y administración aplicada a la disciplina de enfermería,» Enfermagem, vol. 14, n° 3, pp. 625-632, 2010.
- [18] R. Lucio, N. Villacrés y R. Henríquez, «Sistema de salud de Ecuador,» Salud Pública de México, vol. 53, n° 2, pp. 177-187, 2011.
- [19] A. Adenike, «Organizational Climate as A Predictor of Employee Job Satisfaction: Evidence From Covenant University,» Business Intelligence Journal, vol. 4, n° 1, pp. 151-165, 2011.
- [20] K. Keuter, E. Byrne, J. Voell y E. Larson, «Nurses' Job Satisfaction and Organizational Climate in a Dynamic Work Environment,» Applied Nursing Research, vol. 13, n° 1, pp. 46-49, 2000.