



Universidad Nacional de Cuyo

Facultad de Ciencias Médicas
Escuela de Enfermería
Ciclo de Licenciatura en Enfermería
Sede General Alvear

TALLER DE PRODUCCIÓN DE TESINA

TEMA: “ROTACIÓN DEL PERSONAL DE ENFERMERÍA”

AUTORES: Acuña, Nilda
Bravo, Guillermo
Musetto, Valeria

Mendoza, Junio del 2011

“El presente estudio de investigación es propiedad de la Escuela de Enfermería, Facultad de Ciencias Médicas, Universidad Nacional de Cuyo, y no puede ser publicado, copiado, ni citado, en todo o en parte, sin el previo consentimiento de la citada Escuela o del autor o los autores”.

Tribunal Examinador

Presidente:.....

Vocal1:.....

Vocal2:.....

Trabajo Aprobado el:...../...../.....

PROLOGO

Considerando que el personal de enfermería debe prestar un óptimo servicio a la comunidad, basado en los conocimientos teóricos y prácticos que debe poseer, además de tener una elevada autoestima y contar con un equilibrio mental y físico, creemos muy importante que trabajar en un ambiente confortable, cómodo, donde se refleje la seguridad, respeto y colaboración, le permitirá ejercer su actividad de una manera eficiente y ser efectivo en la práctica diaria de atención a los pacientes.

Por estos motivos, y con la intención de querer mejorar día a día la atención que este personal brinda, consideramos la necesidad de realizar un estudio donde se aborde uno de los factores relacionados a la organización del trabajo tal como lo representa la rotación en diferentes turnos y servicios, y conocer las causas que provocan reacciones negativas en este personal.

AGRADECIMIENTOS

Queremos agradecer a los profesores de la carrera Licenciatura en Enfermería, sede General Alvear, Mendoza, por guiarnos en esta tarea.

A nuestra familia por creer en nosotros y acompañarnos.

A nuestros compañeros de trabajo que comprendieron la importancia que se tiene en mejorar el nivel de formación en post del desarrollo y evolución de la carrera de Enfermería, el cual es nuestro anhelo.

Por sobre todas las cosas a Dios, por ayudarnos a reconocer el camino correcto para nuestro crecimiento profesional y a superar los desafíos que se nos presentaron.

INDICE GENERAL

| | |
|-------------------------------|----|
| Introducción..... | 1 |
| <u>CAPITULO 1</u> | |
| Descripción del problema..... | 2 |
| Formulación de problema..... | 3 |
| Objetivo general..... | 4 |
| Justificación..... | 5 |
| Marco teórico..... | 6 |
| <u>CAPITULO 2</u> | |
| Diseño metodológico..... | 12 |
| Variables..... | 14 |
| Tablas y gráficos..... | 15 |
| Conclusión..... | 30 |
| Propuesta..... | 33 |
| Bibliografía..... | 34 |
| Anexos..... | 36 |
| Encuestas..... | 37 |
| Tabla matriz..... | 39 |

INDICE DE TABLAS Y GRAFICOS

NUMEROS DE PÁGINAS

Tabla y Grafico N° 1

Cantidad de enfermeros encuestados según edades.....15

Tabla y Grafico N° 2

Numero de enfermeros en estudio según genero.....16

Tabla y Grafico N° 3

Cantidad de enfermeros encuestados según la antigüedad de servicio.....17

Tabla y Grafico N° 4

Cantidad de enfermeros encuestados según nivel de formación.....18

Tabla y Grafico N° 5

Cantidad de enfermeros encuestados según rotación por diferentes servicios.....19

Tabla y Grafico N° 6

Cantidad de enfermeros encuestados según grado de aceptación a la rotación.....20

Tabla y Grafico N° 7

Cantidad de enfermeros encuestados según afectación de su vida familiar.....21

Tabla y Grafico N° 8

Cantidad de encuestados según la limitación del grado de aceptación por desconocimiento del servicio.....22

Tabla y Grafico N° 9

Cantidad de enfermeros encuestados según la falta de motivación al momento de la rotación.....23

Tabla y Grafico N° 10

Cantidad de enfermeros encuestados que prefieren permanecer en un servicio.....24

Tabla y Grafico N° 11

Cantidad de enfermeros encuestados que creen que el personal debería rotar.....25

Tabla y Grafico N° 12

Cantidad de enfermeros encuestados que piensan que capacitarse en forma frecuente ayudaría en la aceptación al cambio.....26

Tabla Bivariada N°13

Personal de enfermería según formación que prefieren permanecer en un servicio.....27

Tabla Bivariada N° 14

Personal de enfermería según años de antigüedad que piensan que capacitarse frecuentemente ayudaría en la aceptación al cambio.....28.

Tabla Bivariada N° 15

Personal de enfermería según antigüedad en el hospital que piensa que la falta de motivación perjudicó el sistema de rotación.....29

INTRODUCCIÓN

El presente trabajo de investigación detalla las causas por las cuales el personal de enfermería del Hospital Enfermeros Argentinos de General Alvear, Mendoza, se niega a la rotación de servicios. Surge esta idea tras observarse la disconformidad al comunicárseles tal cambio. Se tratará de determinar el grado de aceptación, como así mismo los beneficios y desventajas del sistema de rotación.

Basando nuestro estudio en lo expresado por diferentes autores, trataremos de buscar medidas y métodos que aporten soluciones favorables a esta situación.

El estudio se considera de gran importancia ya que en caso de ser necesario el cambio de servicio, el personal de enfermería debe estar capacitado para adaptarse de la mejor forma y de esa manera lograr la integración al nuevo equipo de trabajo con optimismo y responsabilidad, y motivado por el interés, se garantice un servicio de calidad.

CAPITULO I

Tema:

“Grado de aceptación del Sistema de rotación laboral del Personal de Enfermería”

DESCRIPCIÓN DEL PROBLEMA

Se ha observado desde un tiempo atrás que los enfermeros del Hospital Enfermeros Argentinos de General Alvear, Mendoza. Cuando la supervisora de enfermería solicita el cambio o pase de servicio por falta de personal, debido a que no alcanzan a cubrir las necesidades de otros servicios o por ausentismo del personal de mayor edad, se produce una negación del personal para ir a cubrir las guardias pertinentes.

Durante estos últimos 5 años aproximadamente, se han producido gran cantidad de ausentismo por licencia por maternidad en el personal joven y en menor medida por solicitud de los diferentes jefes de servicio, debido a que no alcanzan a cubrir los requerimientos del servicio.

Mayormente el personal de enfermería que rota, son los prestadores de servicio y contratados y el de mayor antigüedad es el que se niega a la rotación por diferentes servicios.

A veces las respuestas del personal tienen como consecuencia una disminución de la capacidad de trabajo, con la falta de efectividad más o menos manifiesta, otras se recubren de dificultad para la relación y comunicación, con consecuencias graves para el trabajo y sus resultados, reflejándose en la calidad de atención que se le brinda al paciente.

Hay estudios que se relacionan con el tema, como por ejemplo el estrés laboral, satisfacción laboral, gestión de cambios en el personal de enfermería, ya que estos movimientos se realizan sin valorar las repercusiones de los mismos en el personal de enfermería.

La enfermera es la que se encuentra inserta en todos los servicios básicos del hospital, es quien integra las acciones del equipo de salud, por ello la coordinación que se establece determina la calidad del servicio.

El plan de rotación y distribución del personal de enfermería debe contener, justificación, objetivos, organización y actividades, esto generalmente lo realiza la Jefa de enfermería junto con la Supervisora, y mediante este plan se ofrece un panorama general de recursos humanos y su correspondiente distribución

FORMULACIÓN DEL PROBLEMA

¿Cuál es el grado de aceptación del sistema de rotación laboral del personal de Enfermería y causas que lo provocan, en el Hospital Enfermeros Argentinos de General. Alvear, Mendoza, mayo 2011?

OBJETIVO GENERAL

- Determinar el grado de aceptación del sistema de rotación laboral y causas que lo provocan, con la finalidad de lograr la integridad del equipo de salud en la atención que brinda.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Establecer el grado de aceptación del sistema de rotación laboral de parte del personal de Enfermería.
- Identificar las causas que pueden incidir en el grado de aceptación.
- Caracterizar al personal de enfermería.

JUSTIFICACIÓN

El termino rotación de personal se utiliza para definir el intercambio de personal entre una organización y su ambiente.

Los cambios afectan de manera muy evidente, tanto los métodos de trabajo, como el status profesional de los trabajadores.

El ajuste de los individuos ante una situación nueva, puede generar reacciones bien neutrales, negativas y positivas.

Según opinión de diversos autores que citaremos en el marco teórico, hacen referencia a la motivación como uno de los factores que inciden en la regulación de la conducta humana. Dependiendo de esto, el cambio puede ser tomado como un medio de superación, ya que le permite desarrollo y crecimiento en otras áreas, o por el contrario puede ocasionar diversas patologías derivadas de la insatisfacción laboral.

El personal de enfermería debe trabajar satisfecho, profesional, personal y laboralmente para poder brindar calidad en el cuidado.

Nuestro objetivo es realizar esta investigación, ya que en numerosas oportunidades en el Hospital Enfermeros Argentinos de General Alvear, Mendoza, se ha realizado cambios de servicios en el personal de enfermería, manifestándose en estos la negación al cambio y generando conflictos, cambios de ánimo y humor.

La resistencia al cambio es la respuesta de mayor calibre y la que engloba de cierta manera una actitud de rechazo por lo que es preciso dedicarle la mayor atención, saber evaluar sus causas, conocer las circunstancias de las personas que presentan estas respuestas con mayor decisión y la forma de vencerlas.

La resistencia viene motivada por varias razones de diferente índole.

Nuestra finalidad, es conocer el grado de aceptación y causas que generan esta problemática, para buscar los métodos y medidas que favorezcan a esta situación, minimizando el rechazo o negación a la rotación, para mejorar la integridad del equipo de salud y de esta manera mejorar la calidad de atención hacia los pacientes.

MARCO TEÓRICO

El Hospital “Enfermeros Argentinos” de General Alvear, brinda atención de Enfermería destinada a satisfacer las necesidades del Paciente, incluyendo actividades de promoción y protección de la salud.

Este Hospital cuenta con: Servicio de Guardia, Cirugía, Pediatría, Clínica Médica, Servicio de Maternidad, Neonatología, Servicio de Terapia Intensiva, Consultorios de Atención Externa, Medicina de Familia y Salud Mental.

En este Hospital el total de la fuerza de trabajo de Enfermería, está dado por 141 trabajadores, expresados en 15 Licenciados en Enfermería, 85 Enfermeros Profesionales, 40 Auxiliares de Enfermería y 1 Personal Empírico.

En los Servicios de Enfermería no existe una división técnica del trabajo entre Enfermeros, Licenciados, Profesionales y Auxiliares de Enfermería. La denominación genérica usada para todo el personal de enfermería, es el de “Enfermera” independientemente del grado de preparación o la función que desempeña ⁽¹⁾.

La mayoría del personal de Enfermería son: en planta permanente (99 enfermeros), personal contratado (12 enfermeros) y con la modalidad prestaciones de servicios (30 enfermeros).

Considerando que la Enfermería es construida Socialmente como “Vocacional”, es una profesión orientada a proporcionar atención de enfermería integral, esta profesión exige la capacidad de juicio crítico, habilidad y experiencia para brindar atención de enfermería fundamentada en conocimientos científicos, clínicos, psicológicos, sociales y culturales, la Enfermera está obligada a prepararse continuamente, actualizarse y desarrollarse, si se considera que tiene en sus manos el don más preciado del hombre, **“la vida”**.

El trabajo es una actividad de vastos alcances que se refleja e influye sobre casi todos los aspectos de la conducta humana, por lo que los individuos al desempeñar un trabajo no solo trasladan a él sus habilidades intelectuales y motrices, sino también individualidades.

El permanecer en un sector de trabajo le proporciona al individuo la sensación de pertenencia a un sector de la sociedad que se considera importante, necesario y valioso. Al rotar por diferentes servicios, se pierde este sentido de pertenencia.

Para el Enfermero, significa tener un propósito, expresarse y sentirse satisfecho de contribuir a la Sociedad ya que las implicancias de la rotación y cambio de servicio ocasionan rompimiento del clima laboral, insatisfacción del paciente, inseguridad del personal en el desarrollo de sus funciones ⁽²⁾.

La Satisfacción laboral mejora la vida no solo dentro del lugar de trabajo, sino también influye en el entorno familiar y social ⁽³⁾.

La hipótesis de nuestro trabajo es que las causas de origen intra laboral inciden directamente en el grado de aceptación del sistema de rotación por parte del personal de enfermería, por ello corresponde indicar que la rotación del personal de enfermería es un proceso administrativo mediante el cual se realiza un intercambio de personas entre la organización y su ambiente de trabajo.

El grado de aceptación del personal ante la rotación: es una forma lógica de pensar, sentir y reaccionar con relación al procedimiento administrativo llamado rotación donde los componentes cognoscitivos, afectivo y conductual generan ciertos procesos de motivación, ajuste, defensa y expresión (positiva o negativa), del personal de enfermería ⁽⁴⁾

Según refieren colegas por experiencias vividas, el permanecer en un servicio durante mucho tiempo lo especializa, pero a la vez lo desmotiva la rutina diaria, mientras que el cambio a un nuevo servicio lo incentiva a poner en práctica conocimientos y habilidades que hace mucho tiempo no ejercía.

Mencionamos acá, la opinión de diversos autores respecto al tema:

“El cambio es la cristalización de nuevas posibilidades de acción, basadas en la re-conceptualización de los patrones de funcionamiento de una organización”⁽⁵⁾.

“El cambio es una alteración en el entorno de trabajo que produce situaciones nuevas y diferentes que existían previamente”⁽⁶⁾.

“Como proceso, el cambio se debe interpretar como un medio de transición hacia un final diferente”⁽⁷⁾.

“Proceso de intervención intencionada, mediante el cual se crea y se desarrolla una serie de nuevas ideas, que se difunden a través de la comunicación y dan resultados de consecuencias, adopción o rechazo. Desde la perspectiva de la organización, el cambio es la decisión de hacer un esfuerzo deliberado para mejorar el sistema”⁽⁸⁾.

Los cambios generados por la rotación afectan de manera muy evidente tanto los métodos de trabajo, como el status profesional de los trabajadores. El personal se ve obligado a adaptarse, a adecuar sus habilidades y experiencias a los nuevos requerimientos.

El ajuste de los individuos ante una situación nueva puede adoptar reacciones bien neutrales, negativas o positivas⁽⁹⁾.

Estos aspectos son relevantes en los profesionales del área de la Salud y en especial de las enfermeras, pues ellas deben cuidar la salud física y mental de quienes están a su cargo y entregar una atención de calidad. Para ello deben estar bien, motivadas y satisfechas en su trabajo, ya que al intentar adaptarse a presiones internas y externas hay una respuesta fisiológica, psicológica y de comportamiento⁽¹⁰⁾.

Esto puede generar diversas situaciones, entre ellas el estrés, que: según la definición de Richard Lazarus (2002): “es el resultado de la relación entre el individuo y el entorno, evaluado por aquel como amenazante, que desborda sus recursos y pone en peligro su bienestar”.

Estos factores no afectan a todos por igual, y plantean el problema de la vulnerabilidad”.

De acuerdo al nivel de competencia, de Patricia Benner, en su teoría “De principiante a experta: excelencia y dominio de la práctica de enfermería clínica”, una enfermera siempre que es rotada de servicio pasa por cinco condiciones: Principiante, principiante avanzada, competente, aventajada y experta, dependiendo del tiempo que permanezca realizando una actividad similar⁽¹¹⁾.

Es frecuente que en este proceso estén involucradas las emociones de los trabajadores, por lo tanto deben ser consideradas en dicho proceso de cambio del personal por los diferentes servicios del hospital, y para evitar reacciones adversas que generalmente provocan rechazo al procedimiento de rotación.

La rotación afecta la eficiencia no solo del servicio, al acelerar el proceso de trascender de principiante a experta, sino que afecta directamente la satisfacción del prestador de servicio. La estabilidad en la asignación de servicios permite entre otras cosas el continuo aprendizaje.

La Organización Mundial de la Salud (OMS) y la Organización Internacional del trabajo (OIT) en el año 1950 establecen que la Salud Ocupacional es:

- ✓ Promover y mantener el mayor grado de bienestar físico, mental y social de los trabajadores.
- ✓ Prevenir todo daño a la salud provocado por las condiciones de trabajo.
- ✓ Ubicar y mantener al trabajador en una ocupación adecuada a sus aptitudes fisiológicas y psicológicas. En suma, adaptar el trabajo al trabajador y el trabajador al trabajo⁽¹²⁾.

Los Profesionales de Enfermería en el ejercicio de la práctica en el cuidado y ayuda que debe brindar, está siempre frente al ser humano. Debe actuar basándose en valores y principios, para hacer que los objetivos de atención a los pacientes se alcancen mediante su esfuerzo.

Por esto, el personal debe desarrollarse al más alto nivel personal y profesional, en un ambiente que le permita lograr satisfacción laboral, así el personal podrá

dar lo mejor de su conocimiento, capacidad y dedicación al pleno ejercicio de la práctica profesional ⁽¹³⁾.

Los productos de las organizaciones sociales se pueden clasificar en dos categorías principales:

1. **Objetivos:** tales como la cantidad y calidad de la producción y servicios, ausentismo, rendimiento y utilidades.
2. **Subjetivos:** o relacionados con las actitudes, tales como la satisfacción del personal ⁽¹⁴⁾.

Existen evidencias claras que un empleado insatisfecho tiende a sufrir todo tipo de problemas de salud, tales como, cefaleas, problemas de salud mental, cardiopatías, provocan ausentismo, gastos médicos para el trabajador y costo para la empresa ⁽¹⁵⁾.

La rotación de personal involucra una serie de costos primarios y secundarios.

Entre los costos primarios de rotación están:

- ✓ Costo de reclutamiento y selección.
- ✓ Costo de registro y documentación.
- ✓ Costo de integración.
- ✓ Gasto de selección de entrenamiento.
- ✓ Costo de tiempo aplicado en la ambientación

Costos Secundarios:

- ✓ Inseguridad inicial del nuevo empleado e interferencia en el trabajo de los compañeros
- ✓ Reflejos en la actitud del personal.
- ✓ Imagen, actitudes y predisposiciones que el empleado que está iniciando transmite a sus compañeros.

La empresa u organización que tiene satisfecho a su personal cuenta con el potencial para otorgar servicios de calidad dado que esta no puede existir si el usuario no se siente satisfecho, con lo anterior se dedujo que hay calidad en la atención cuando la organización tiene contentos, motivados y satisfechos a sus trabajadores⁽¹⁶⁾.

La importancia de nuestra investigación, es conocer el grado de aceptación del personal de enfermería al sistema de rotación laboral y las causas que pueden incidir en su aceptación o rechazo, a fin de buscar los métodos y medidas que favorezcan a esta situación, minimizando el rechazo o negación a la rotación, para mejorar la integridad del equipo de salud y de esta manera mejorar la calidad de atención hacia los pacientes.

Dentro de las instituciones de salud para estimular la motivación frente al cambio, al personal de enfermería se le debe permitir desempeñar sus funciones en las áreas en que se le considere con capacidad, que sean de su agrado y no que se lo considere como una directiva impuesta, sino que se le facilite el desarrollo de liderazgo con actividades de administración, asistenciales, docentes y de investigación.

CAPITULO II

DISEÑO METODOLOGICO

TIPO DE ESTUDIO:

Investigación Cuantitativa: ya que queremos conocer y medir cuál es el grado de aceptación del personal de Enfermería, al sistema de rotación.

- **Descriptiva** porque busca describir como se manifiesta el grado de aceptación del personal de Enfermería.
- **Transversal:** porque estudiaremos las variables durante los meses de noviembre, diciembre 2010 y enero 2011.

AREA DE ESTUDIO

El estudio lo realizaremos en el Hospital Enfermeros Argentinos, que se encuentra ubicado en la ciudad de General Alvear, al sur de la Provincia de Mendoza, y que cuenta con una población de 49.000 habitantes.

El Hospital presta atención de Enfermería, no solo a los Habitantes de la Ciudad de General Alvear, sino también a los distritos de Bowen y Carmensa.

Por razones de distancia presta atención a los distritos de Real del Padre, Jaime Prats y Villa Atuel pertenecientes al Departamento de San Rafael.

El Hospital cuenta con servicios de guardia general, cirugía, pediatra, clínica médica, servicio de maternidad, neonatología, terapia intensiva, medicina de familia, salud mental y consultorios de atención externa.

UNIVERSO:

Está compuesto por el personal de Enfermería del Hospital Enfermeros Argentinos, siendo una totalidad de 141 Enfermeros, de los cuales 15 son Licenciados, 85 son Enfermeros Profesionales., 40 son Auxiliares y 1 empírico.

MUESTRA:

Está conformada por 40 Enfermeros, que representan el 28,5% del personal de los distintos servicios de: Guardia, Cirugía, Pediatría, Clínica Médica, Maternidad, Terapia Intensiva, Neonatología, Medicina de Familia y Consultorios de atención externa.

TIPO DE MUESTREO: Probabilístico (aleatorio), simple.

Es un método que consiste en extraer una parte (o muestra), de una población o universo, de tal forma que todas las muestras posibles de tamaño fijo tengan la misma posibilidad de ser seleccionadas.

Se caracteriza porque cada unidad tiene la probabilidad equitativa de ser incluida en la muestra.

TÉCNICA DE RECOLECCION DE DATOS:

Mediante entrevista semi-estructurada, de esta manera el investigador puede explicar el propósito del estudio y especificar claramente la información que necesita. Si hay una interpretación errónea de la pregunta, permite aclararla.

Para orientar la entrevista se elaborara un formulario que contenga todas las preguntas.

INSTRUMENTO:

El método de recolección de datos será a través de una encuesta estructurada, para obtener información directamente proporcionada por los sujetos de estudio.

FUENTE:

Es primaria, ya que la información será por medio del contacto directo con el sujeto de estudio.

UNIDAD DE ANALISIS:

Corresponde a cada uno de los 40 enfermeros encuestados del Hospital Enfermeros Argentinos de General Alvear, Mendoza.

ANALISIS E INTERPRETACION DE DATOS:

Se realizara a través de tablas univariadas, bivariadas y gráficos.

HIPÓTESIS: Las causas de origen intra laboral, inciden directamente en el grado de aceptación del sistema de rotación por parte del personal de Enfermería, del Hospital Enfermeros Argentinos de General Alvear, Mendoza.

VARIABLE INDEPENDIENTE: El sistema de rotación del personal de Enfermería.

VARIABLE DEPENDIENTE: Grado de aceptación del personal.

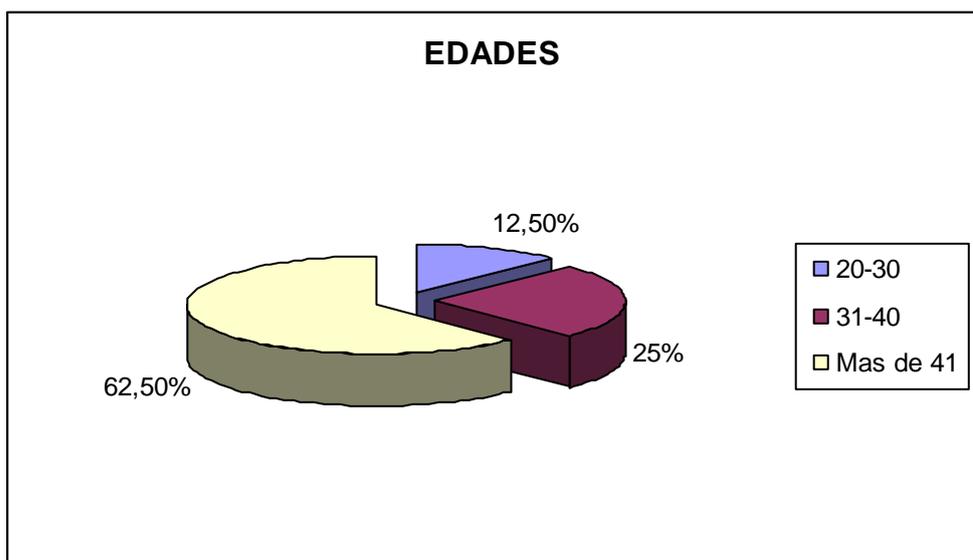
| OBJETIVOS | VARIABLES | SUBDIMENSION | INDICADOR | | |
|---|--------------------------|----------------------------------|----------------|-------------------|----------------|
| Estudiar cómo influye el sistema de rotación en el grado de aceptación del personal de Enfermería | Sistema de rotación | * Esporádica | siempre | casi siempre | nunca |
| | | * Impuesta | | | |
| | Grado de aceptación | * Cambio de turno | en gran medida | mediana | poco afectado |
| | | * Afectación de la vida familiar | | | |
| | Personal de Enfermería | * Desconocimiento del Servicio. | siempre | Casi siempre | nunca |
| | | * Integración del equipo | | | |
| | | * Estimulo / motivación | | | |
| | Personal de Enfermería | * Edad | 20 – 30 años | 30 – 40 años | más de 40 años |
| | | * Sexo | masculino | femenino | |
| | | * Antigüedad en el servicio | 1 – 10 años | 10 – 20 años | más de 20 años |
| * Situación de revista | | prestador | contratado | planta permanente | |
| | * Actualización continua | muy frecuente | poco frecuente | poco frecuente | |

TABLA N°1: “Cantidad de enfermeros encuestados según edades, Hospital Enfermeros Argentinos, General Alvear Mendoza 2011.”

| Edad | F-A | F-R |
|-----------|-----|--------|
| 20-30 | 5 | 12,50% |
| 31-40 | 10 | 25% |
| Mas de 41 | 25 | 62,50% |
| Totales | 40 | 100% |

FUENTE: Datos obtenidos mediante encuesta, por los autores

GRAFICO: N° 1



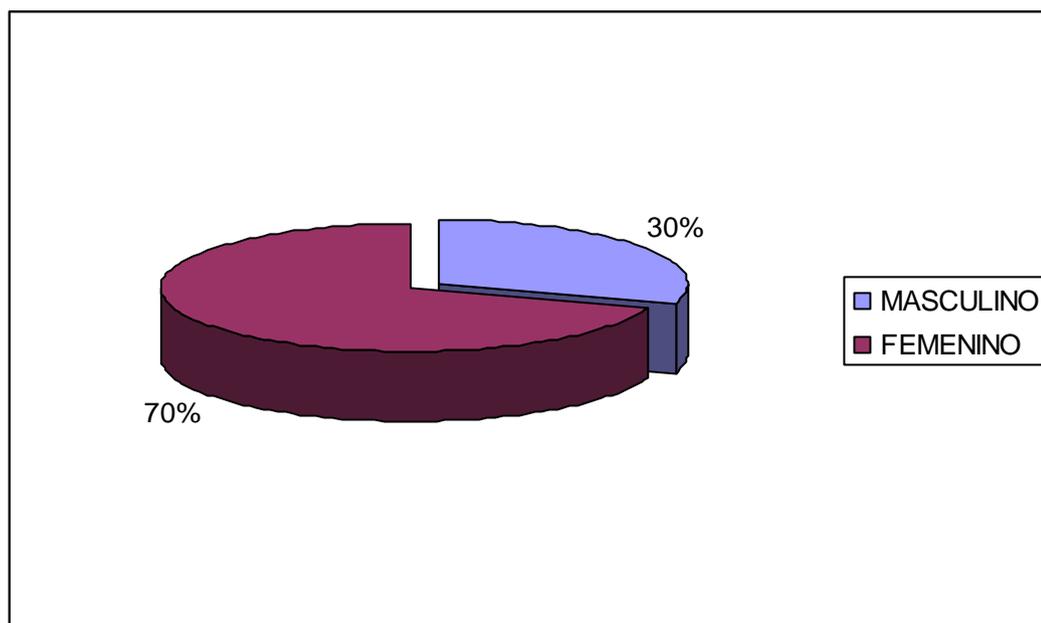
COMENTARIO: El mayor porcentaje de enfermeros encuestados corresponde a mayores de 41 años. Este puede ser factor de resistencia al cambio ya que se supone que es personal de mayor antigüedad y está más habituado a permanecer en un servicio fijo.

TABLA N° 2: “N° de enfermeros en estudio, según género, Hospital Enfermeros Argentinos, General Alvear, Mendoza, 2.011”.

| SEXO | F-A | F-R |
|-----------|-----|------|
| MASCULINO | 12 | 30% |
| FEMENINO | 28 | 70% |
| TOTALES | 40 | 100% |

FUENTE: Datos obtenidos mediante encuesta, por los autores

GRAFICO N°2



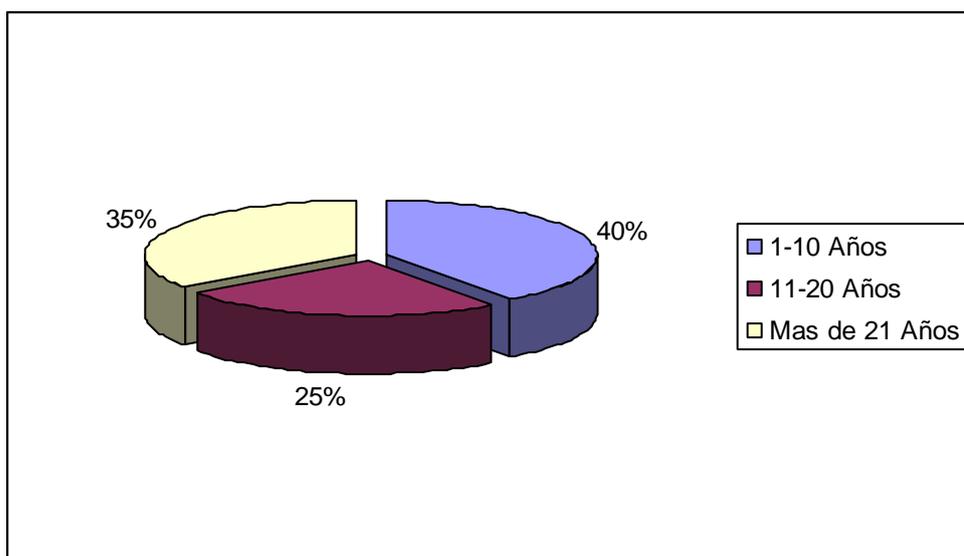
COMENTARIO: El mayor porcentaje en cuanto a personal de enfermería encuestado, es de sexo femenino con un 70%. El sexo es un factor de resistencia a la rotación de turnos y servicio porque el hecho de ser mujer, implica tener mayor responsabilidad de carga familiar y consecuentemente contar con un turno fijo de trabajo facilita la organización familiar, cosa que no se garantiza con el cambio de servicio.

TABLA N° 3: “Cantidad de enfermeros encuestados según la antigüedad de servicio, Hospital Enfermeros Argentinos, General Alvear, Mendoza, 2.011”.

| ANTIGÜEDAD EN EL HTAL. | F-A | F-R |
|-------------------------------|------------|------------|
| 1-10 AÑOS | 16 | 40% |
| 11-20 AÑOS | 10 | 25% |
| MAS DE 21 AÑOS | 14 | 35% |
| TOTALES | 40 | 100% |

FUENTE: Los datos obtenidos mediante encuesta, por los autores.

GRAFICO N°3



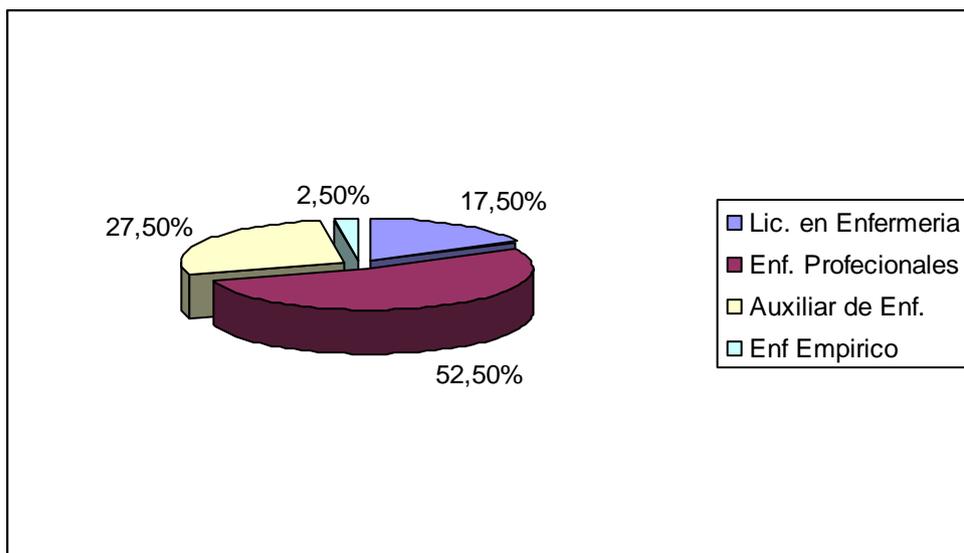
COMENTARIO: La mayor cantidad de personal de enfermería encuestado, se encuentra dentro de los 10 años de antigüedad laboral. Al ser personal con menos años de antigüedad son los que están más expuestos a rotar por diferentes servicios ya sea por compromiso u obligación.

TABLA N°4: “Cantidad de enfermeros encuestados según el nivel de formación, Hospital Enfermeros Argentinos, General Alvear, Mendoza, 2.011”.

| NIVEL DE FORMACION | F-A | F-R |
|--------------------|-----|-------|
| LIC. DE ENFERMERIA | 7 | 17,5% |
| ENF. PROFESIONALES | 21 | 52,5% |
| AUXILIAR DE ENF. | 11 | 27,5% |
| ENF. EMPIRICO | 1 | 2,5% |
| TOTALES | 40 | 100% |

FUENTE: datos obtenidos mediante encuesta, por los autores.

GRAFICO N°4



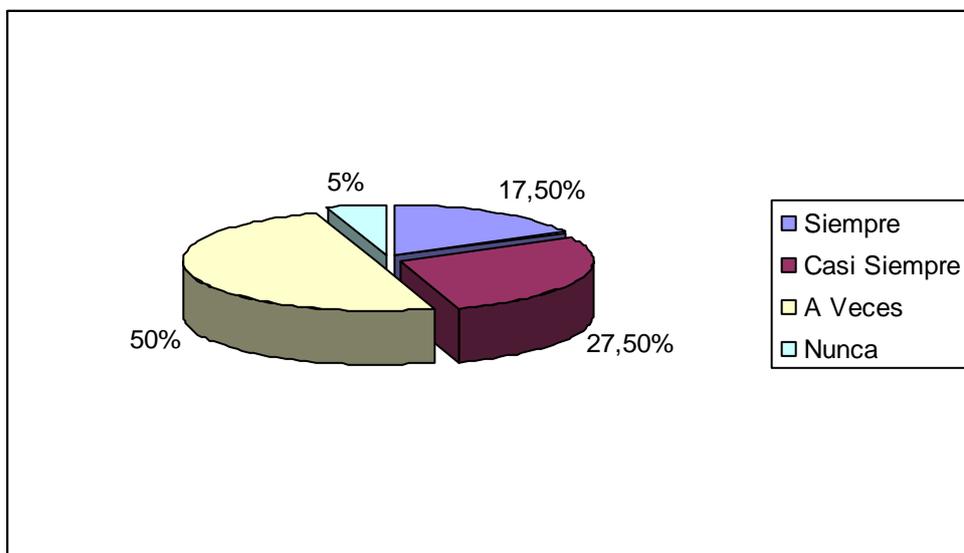
COMENTARIO: La mayor cantidad de personal encuestado, pertenece a los enfermeros profesionales. Este mayor porcentaje de enfermeros profesionales son los que deben habituarse a los cambios de servicio, ya que los licenciados no rotan por tener cargos jerárquicos y los enfermeros auxiliares se niegan a rotar por tener muchos años de antigüedad en el servicio.

TABLA N° 5: “Cantidad de enfermeros encuestados según rotación por diferentes servicios. Hospital Enfermeros argentinos, General Alvear, Mendoza, 2.011”.

| ROTACION POR SERVICIOS | F-A | F-R |
|------------------------|-----|-------|
| SIEMPRE | 7 | 17,5% |
| CASI SIEMPRE | 11 | 27,5% |
| A VECES | 20 | 50% |
| NUNCA | 2 | 5% |
| TOTALES | 40 | 100% |

FUENTE: Datos obtenidos mediante encuesta, por los autores.

GRAFICO N°5



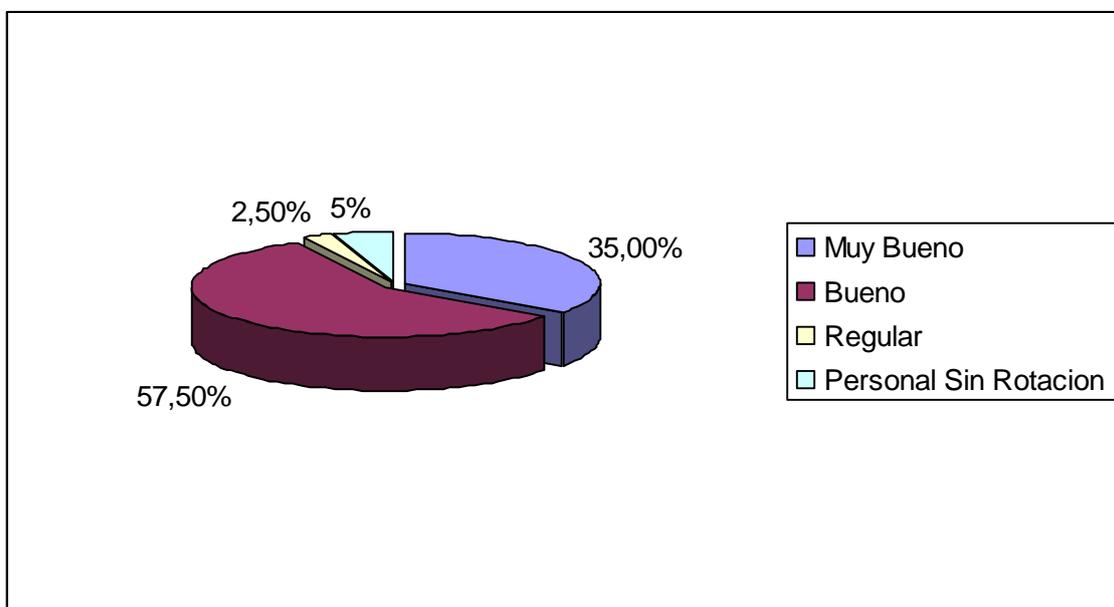
COMENTARIO: La mayor cantidad del personal de enfermería encuestado, refirió haber rotado por diferentes servicios por lo menos alguna vez, ya que siempre existió la modalidad de rotar el personal.

TABLA N°6: “Cantidad de enfermeros encuestados según grado de aceptación a la rotación. Hospital Enfermeros Argentinos, General Alvear, Mendoza, 2.011”.

| GRADO DE ACEPTACION A LA ROTACION | F-A | F-R |
|-----------------------------------|-----|-------|
| MUY BUENO | 14 | 35% |
| BUENO | 23 | 57,5% |
| REGULAR | 1 | 2,5% |
| PERSONAL SIN ROTACION | 2 | 5% |
| TOTALES | 40 | 100% |

FUENTE: Datos obtenidos mediante encuesta, por los autores

GRAFICO N° 6



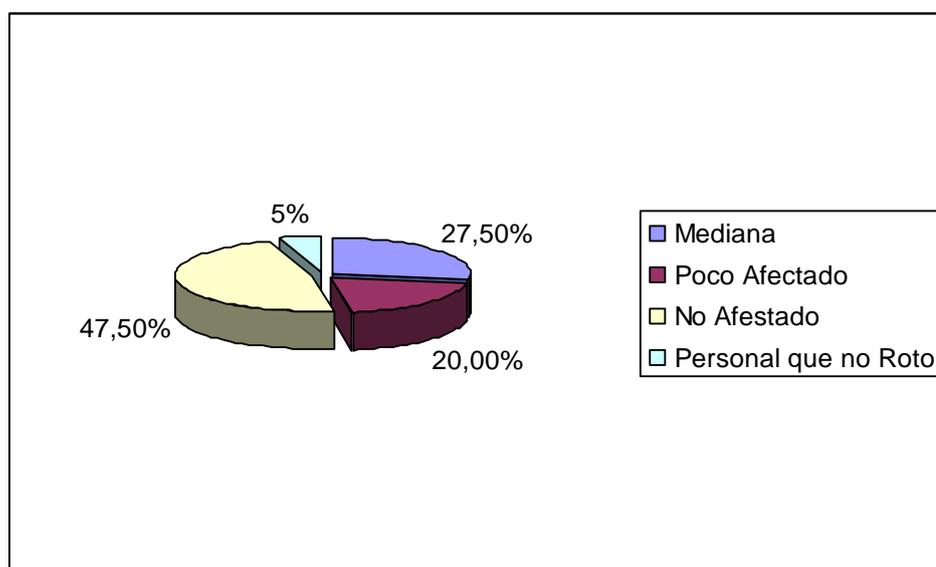
COMENTARIO: La mayor cantidad de enfermeros encuestados refirió que el grado de aceptación a la rotación fue bueno.

TABLA N°7: “Cantidad de enfermeros encuestados según afectación de su vida familiar. Hospital Enfermeros Argentinos, General Alvear, Mendoza, 2.011”.

| ROTACION Y AFECTACION DE LA VIDA FAMILIAR | F-A | F-R |
|---|-----|-------|
| MEDIANA | 11 | 27,5% |
| POCO AFECTADO | 8 | 20% |
| NO AFECTADO | 9 | 47,5% |
| PERSONAL QUE NO ROTO | 2 | 5% |
| TOTALES | 30 | 100% |

FUENTE: Datos obtenidos según encuesta, por los autores

GRAFICO N°7



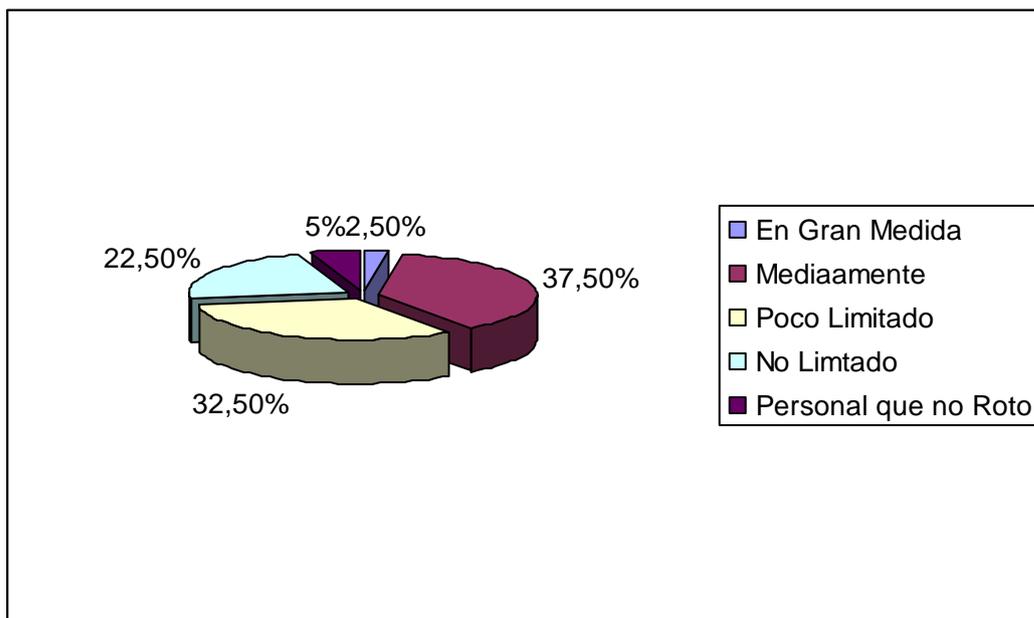
COMENTARIO: El mayor porcentaje del personal encuestado respondió que la rotación por diferentes servicios no afecto su vida familiar. Porque la mayoría del personal es joven y no tienen la responsabilidad de tener una familia a cargo.

TABLA N°8: “Cantidad de enfermeros encuestados según la limitación del grado de aceptación por desconocimiento del servicio. Hospital Enfermeros Argentinos, General Alvear, Mendoza, 2.011”.

| LIMITACION POR DESCONOCIMIENTO DEL SERVICIO | F-A | F-R |
|---|-----|-------|
| EN GRAN MEDIDA | 1 | 2,5% |
| MEDIANAMENTE | 15 | 37,5% |
| POCO LIMITADO | 13 | 32,5% |
| NO LIMITADO | 9 | 22,5% |
| PERSONAL QUE NO ROTO | 2 | 5% |
| TOTALES | 40 | 100% |

FUENTE: Datos obtenidos mediante encuesta, por los autores

GRAFICO N° 8



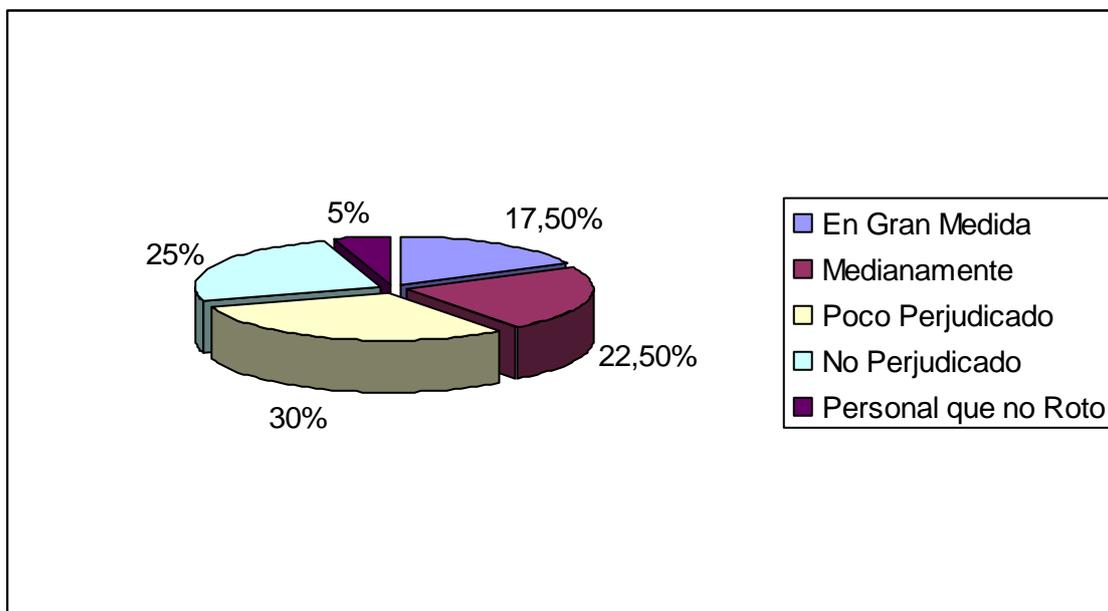
COMENTARIO: La mayor cantidad del personal de enfermería respondió que fue medianamente limitado, el grado de aceptación por desconocimiento del servicio. Ya que la mayoría son jóvenes y con poca experiencia laboral y carentes de seguridad y práctica para afrontar las tareas del nuevo servicio.

TABLA N°9: “Cantidad de enfermeros encuestados según la falta de motivación al momento de la rotación. Hospital Enfermeros Argentinos, General Alvear, Mendoza, 2011”.

| FALTA DE MOTIVACION A LA ROTACION | F-A | F-R |
|-----------------------------------|-----|-------|
| EN GRAN MEDIDA | 7 | 17,5% |
| MEDIANA | 9 | 22,5% |
| POCO PERJUDICADO | 12 | 30% |
| NO PERJUDICADO | 10 | 25% |
| PERSONAL QUE NO ROTO | 2 | 5% |
| TOTALES | 40 | 100% |

FUENTE: Datos obtenidos mediante encuesta, por los autores

GRAFICO N°9



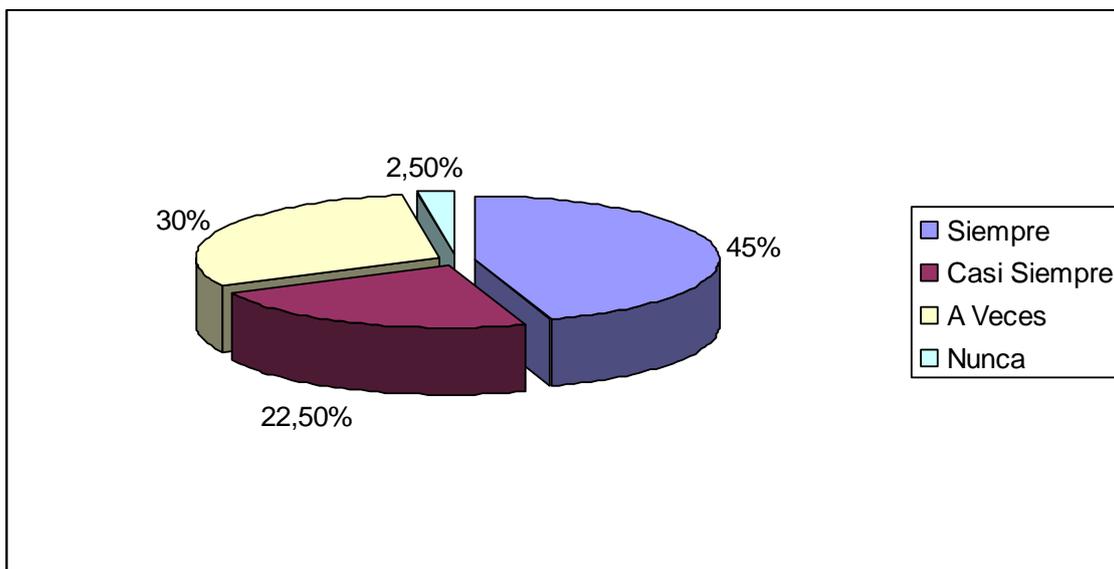
COMENTARIO: La mayor cantidad de enfermeros encuestados respondió que se vio poco perjudicado por la falta de motivación en relación al cambio de servicio, ya que en algunos casos se vieron favorecidos con el cambio y en otros no tanto.

TABLA Nº10: “Cantidad de enfermeros encuestados que prefieren permanecer en un servicio. Hospital Enfermeros Argentinos, General Alvear, Mendoza, 2.011”.

| PREFERENCIA A PERMANECER EN UN SERVICIO | F-A | F-R |
|---|-----|-------|
| SIEMPRE | 18 | 45% |
| CASI SIEMPRE | 9 | 22,5% |
| A VECES | 12 | 30% |
| NUNCA | 1 | 2,5% |
| TOTALES | 40 | 100% |

FUENTE: Datos obtenidos mediante encuesta, por los autores

GRAFICO Nº 10



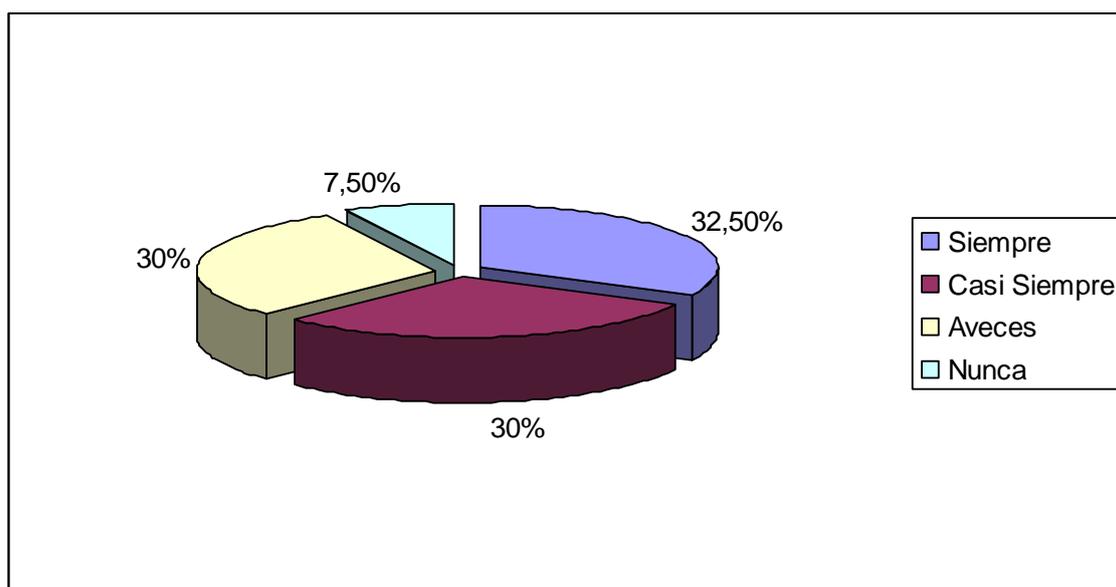
COMENTARIO: El mayor porcentaje del personal encuestado respondió que prefiere no rotar de servicio. Por más que las personas estén dispuestas y a veces motivadas por el cambio de servicio, prefiere no hacerlo en la mayoría de los casos por el solo hecho de cambiar su estilo habitual de trabajo.

TABLA Nº 11; “Cantidad de enfermeros encuestados que creen que el personal debería rotar. Hospital Enfermeros Argentinos, General Alvear, Mendoza, 2.011”.

| ¿EL PERSONAL DEBERIA ROTAR? | F-A | F-R |
|-----------------------------|-----|-------|
| SIEMPRE | 13 | 32,5% |
| CASI SIEMPRE | 12 | 30% |
| A VECES | 12 | 30% |
| NUNCA | 3 | 7,5% |
| TOTALES | 40 | 100% |

FUENTE: Datos obtenidos mediante encuesta, por los autores:

GRAFICO Nº 11



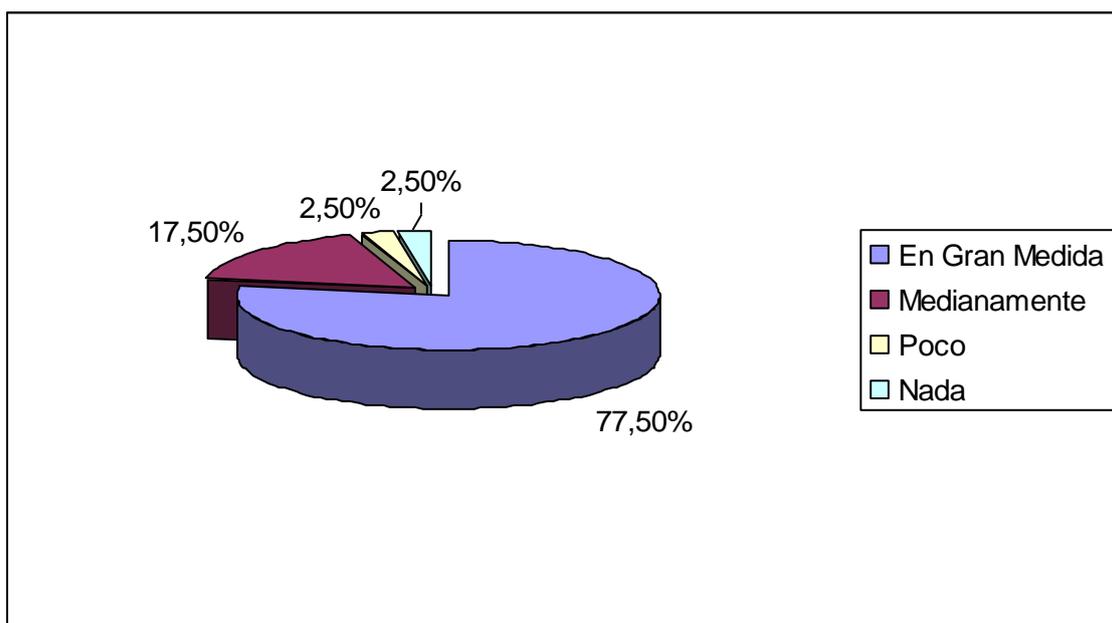
COMENTARIO: La mayor cantidad de enfermeros encuestados, cree que el personal debería rotar siempre por diferentes servicios. Ya que así todos o casi todos los enfermeros podrían adquirir experiencia y mayores conocimientos en términos generales y no solos en su servicio.

TABLA Nº 12: “Cantidad de enfermeros encuestados que piensan que capacitarse en forma frecuente ayudaría en la aceptación al cambio. Hospital Enfermeros Argentinos, General Alvear, Mendoza, 2.011”.

| ¿LA CAPACITACION AYUDARIA AL CAMBIO? | F-A | F-R |
|--------------------------------------|-----|-------|
| EN GRAN MEDIDA | 31 | 77,5% |
| MEDIANAMENTE | 7 | 17,5% |
| POCO | 1 | 2,5% |
| NADA | 1 | 2,5% |
| TOTALES | 40 | 100% |

FUENTE: Datos obtenidos mediante encuesta, por los autores:

GRAFICO Nº 12



COMENTARIO: El mayor porcentaje del personal encuestado respondió, que capacitarse en forma frecuente ayudaría en la aceptación al cambio. Y así el personal podría conocer diferentes áreas de trabajo y se verían motivados a la rotación y poder poner en práctica sus nuevos conocimientos.

TABLA N° 13

Personal de enfermería según formación que prefieren permanecer en un servicio. Hospital Enfermeros Argentinos, General Alvear, Mendoza, 2.011

| Formación | Siempre | Casi Siempre | A Veces | Nunca |
|---------------|---------|--------------|---------|-------|
| Licenciados | 42,85% | 42,85% | 14,30% | 0,00% |
| Profesionales | 42,85% | 23,80% | 33,35% | 0,00% |
| Auxiliares | 45,45% | 9,09% | 36,37% | 9,09% |
| Empíricos | 100% | 0,00% | 0,00% | 0,00% |

FUENTE: datos obtenidos mediante encuesta por los autores.

COMENTARIO: Todos los niveles de formación coincidieron que prefieren permanecer en un servicio siempre, para no modificar su vínculo laboral.

Tabla Nº 14

Personal de enfermería según años de antigüedad, que piensa que capacitarse frecuentemente ayudaría en la aceptación al cambio. Hospital Enfermeros Argentinos, General Alvear, Mendoza, 2011.

| Años de antigüedad | En gran medida | Medianamente | Poco | Nada |
|--------------------|----------------|--------------|-------|------|
| 1-10 Años | 81,25% | 12,50% | 6,25% | 0% |
| 11-20 Años | 80% | 10% | 0% | 10% |
| Mas de 21 Años | 71,40% | 28,50% | 0% | 0% |

FUENTE: datos obtenidos mediante encuesta por los autores.

COMENTARIO: Se observó que la mayoría del personal de enfermería coincidió que capacitarse, ayudaría a la aceptación al cambio, ya que tener conocimiento fortalecería su seguridad al nuevo servicio.

Tabla Nº 15

Personal de enfermería según antigüedad, que piensa que la falta de motivación perjudica al sistema de rotación. Hospital Enfermeros Argentinos, General Alvear, Mendoza, 2011.

| Años de antigüedad | En gran medida | Medianamente | Poco perjudicado | No perjudicado |
|--------------------|----------------|--------------|------------------|----------------|
| 1-10 Años | 12,5% | 25% | 37,5% | 25% |
| 11-20 Años | 50% | 20% | 10% | 20% |
| Mas de 21 Años | 14,2% | 21,42% | 35,7% | 28,5% |

FUENTE: Datos obtenidos mediante encuesta por los autores.

COMENTARIO: Dentro de la institución se observa que el porcentaje más alto perteneció al personal de 11-20 años de antigüedad el cual se vio altamente perjudicado por la falta de motivación en relación a la rotación de servicio.

CONCLUSIÓN

La presente investigación se realizó en el Hospital Enfermeros Argentinos de General Alvear, Mendoza, durante los meses de noviembre, diciembre de 2010 y enero de 2011.

Este nosocomio cuenta con 141 enfermeros, de los cuales tomamos una muestra probabilística simple de 40 individuos.

Nuestro trabajo se basa en la falta de aceptación del personal de enfermería, al sistema de rotación.

Para conocer datos más precisos, realizamos encuestas de carácter personales y anónimas.

Los datos obtenidos de las encuestas seleccionadas dieron como resultado, que el 95% del personal de Enfermería, ha rotado por diferentes servicios del Hospital, mientras que el 5% no ha rotado nunca.

Del total de los encuestados pudimos observar que el 70% correspondía a personal de sexo femenino y un 30% restante a sexo masculino.

Con respecto a la edad, el 62,5% es mayor de 40 años, el 25% tiene entre 30 y 40 años y el 12% tiene entre 20 y 30 años.

De acuerdo a la antigüedad del personal, el 40% tiene menos de 10 años de trabajo, el 35% tiene más de 20 años y el 25% tiene entre 10 y 20 años de antigüedad laboral.

Con respecto al nivel de formación en Enfermería, el 52,5% son profesionales, el 27% son auxiliares, el 17,5% son licenciados y el 2,5% es personal empírico.

Manifestaron que **fue bueno** el grado de aceptación al cambio el 57,5% de los Enfermeros encuestados, el 35% respondió que fue **muy bueno**, el 2,5% que **fue regular** y el 5% no respondió por no haber rotado.

Según la afectación de su vida familiar de acuerdo con la aceptación al cambio, respondieron, que fue **medianamente afectado** un 27,5% del personal

encuestado, el 20% respondió que fue **poco afectado**, el 47,5% que **no afectó** su vida familiar y el 5% restante no respondió.

El desconocimiento del servicio limitó el grado de aceptación, respondieron con el 2,5% que fue en **gran medida**, 37,5% que fue **medianamente limitado**, el 32,5% fue **poco limitado**, el 22,5% **no se vio limitado** y el 5% no respondió.

De acuerdo a la falta de motivación en la rotación, el 17,5% respondió que fue en **gran medida**, el 22,5% fue **medianamente afectado**, el 30% fue **poco perjudicado**, el 25% restante **no se vio perjudicado** y el 5% no respondió.

El personal de Enfermería encuestado, que refirió que prefiere permanecer **siempre** en un servicio, fue de 45%, el 22,5% respondió que **casi siempre**, el 30% prefiere permanecer **a veces** y el 2,5% **prefiere rotar**.

Con respecto a que el personal debería rotar el 32,5% respondió que **siempre** se debe rotar, el 30% respondió que **casi siempre**, el otro 30% respondió que se debería rotar **a veces** y el 7,5% respondió que **no debería rotar**.

La capacitación en el personal de Enfermería en forma frecuente ayudaría en la aceptación al cambio, respondieron en **gran medida** un 77,5%, el 17,5% respondió que **medianamente**, el 2,5% que **ayudaría poco** y el 2,5% respondió que **no ayudaría** la capacitación en la aceptación al cambio.

A través de los resultados obtenidos pudimos conocer que en un alto porcentaje, hubo enfermeros que refirieron querer permanecer en un servicio, pero a su vez este mismo personal refirió que se debería rotar.

Respecto a la opinión de una gran mayoría, fue que capacitarse ayudaría en la aceptación al cambio, o sea que capacitando al personal en áreas específicas habría una buena predisposición para aceptar la rotación siempre que sea en las áreas que el personal tenga preferencia y se sienta capacitado, lo cual se vería reflejado en la atención al paciente ya que la rotación influye tanto en la parte intralaboral como extralaboral.

En la mayoría de los casos, no lo aceptan porque se ven perjudicados en el ámbito laboral y familiar.

Hemos llegado a la conclusión de acuerdo a la encuesta realizada, y lo manifestado en entrevistas al personal de enfermería, del Hospital Enfermeros Argentinos que este se niega a rotar por falta de capacitación lo que influyó notablemente en la motivación al cambio.

PROPUESTA

Después de analizar los resultados de las encuestas, y llegar a la conclusión de que gran porcentaje del personal de enfermería prefiere permanecer en su servicio, como así también coincide con un alto porcentaje, en que la capacitación sería muy favorable, consideramos que es importante y por lo tanto proponemos:

Asistir continuamente a capacitación, realizar especialidades, y mantenerse actualizados, ya que es un deber, y que ayuda a mantener un elevado nivel de autoestima, para esto, creemos necesario **la implementación de estrategias educativas, innovadoras que preparen al personal.**

Elevar nota al departamento de Enfermería del Hospital Enfermeros Argentinos, proponiendo cursos de actualización permanente en diferentes áreas de servicios en forma periódica, con clases teóricas y prácticas en el servicio correspondiente.

Participación de Licenciados y Enfermeros profesionales en clases educativas.

Incorporación de otras disciplinas como nutrición, fisioterapia, psicólogas y otros profesionales en charlas, cursos o jornadas de enfermería.

Reorganizar el recurso humano para realizar clases de capacitación en horario de trabajo, sin que esto altere la atención del paciente.

Que al personal se le permita desempeñar sus funciones, en las áreas para las cuales esté capacitándose o se le considere con capacitación y que sean de su agrado, que se le facilite el desarrollo del liderazgo, con actividades administrativas, asistenciales, docentes y de investigación.

BIBLIOGRAFÍA

(1)_Wainerman, Catalina y Roldstein, Rosa: Condiciones de vida y de trabajo de las enfermeras en la Argentina. Buenos Aires, 1990.

(2)_Artaco L, Moncada S. Organización del Trabajo, Satisfacción Laboral y Salud Mental de los Trabajadores. Instituto Municipal de la Salud. Barcelona, 1987.

(3)_Tonon. G “Calidad de Vida y Desgaste Profesional”, 1^{ra} Edición, Buenos Aires, Arg. 2004.

(4)_Huber Diane. Liderazgo y Administración en Enfermería. 1^{ra} Edición 1999 Edit. Mc Graw-Hill, Interamericana. México, 1999.

(5)_Costello Nikitas, D. Quik, Reference to Nursing, Leadership. Delmar Pub 1997.

(6)_Yoder Wise. PS. Leading And Managing in Nursing. Mosby: Sant Louis, 1995.

(7)_Gilles DA. Gestión de Enfermería: una aproximación a los sistemas. Barcelona: Masson-Salvat Enfermería, 1994.

(8)_Huber Diane. Liderazgo y Administración en Enfermería. 1^{ra} Edición 1999 Edit. Mc Graw-Hill, Interamericana. México, 1999.

(9)_Chiavenato, Idalberto, 1999, Administración de los Recursos Humanos. México Editorial AHMSA.

(10)_Álvarez E. y Fernández, L. (199), El Síndrome de Burnout y el desgaste Profesional (1): revisión de estudio. En revista Asociación Española Neuropsiquiatría, 9 (39) 257

(11)_Bennen P. Practica progresiva en enfermería 1^{ra} Edición, Grijaldo Barcelona 1987.

(12)_Organización Mundial de la Salud (OMS), 1948 Ginebra Suiza.

Organización Internacional del Trabajo, 1919.

(13)_Consejo Internacional De Enfermeras. “Código de Ética para las Enfermeras”. México. 1973.

(14)_ARDNT, Clara H. “Administración en Enfermería. “Teoría para la practica con un enfoque de sistemas” 2^{da} Edición, Colombia, Carvajal. Año 1987.

(15)_Buendía, J (1998), Estrés Laboral y salud. Madrid: Biblioteca Nueva. SL.

(16)_María de la Luz Balderas Pedrero “Administración de los servicios de Enfermería” 2^{da} Ed. Interamericana- Mc Graw-Hill.

ANEXOS

ENCUESTA Nº 1

Marque con una cruz lo que corresponda:

● **EDAD:**

| | | | | | |
|---------------|--|------------|--|----------------|--|
| De 20-30 años | | 31-40 años | | Más de 41 años | |
|---------------|--|------------|--|----------------|--|

● **SEXO:**

| | | | |
|-----------|--|----------|--|
| Masculino | | Femenino | |
|-----------|--|----------|--|

● **ANTIGÜEDAD EN EL HOSPITAL ENFERMEROS ARGENTINOS:**

| | | | | | |
|--------------|--|------------|--|----------------|--|
| De 1-10 años | | 11-20 años | | Mas de 21 años | |
|--------------|--|------------|--|----------------|--|

● **NIVEL DE FORMACIÓN:**

| | | | | | | | |
|--------------------|--|-----------------------|--|--------------------|--|--------------------|--|
| Lic. en enfermería | | Enfermero Profesional | | Enfermero Auxiliar | | Enfermero Empírico | |
|--------------------|--|-----------------------|--|--------------------|--|--------------------|--|

1_ ¿Usted ha rotado por diferentes servicios?

Siempre____ Casi siempre____ A veces____ Nunca____

2_ ¿Cual fue el grado de aceptación?

Muy buena____ Buena____ Regular____ Mala____

3_ ¿Este cambio afectó su vida familiar?

En gran medida____ Medianamente____ Poco afectado____ No afectado____

4_ ¿El desconocimiento del servicio limitó el grado de aceptación?

En gran medida____ Medianamente____ Poco limitado____ No limitado____

5_ ¿La falta de motivación perjudicó el sistema de rotación?

En gran medida__ Medianamente__ Poco perjudicado__ No perjudicado__

6_ ¿Prefiere permanecer en un servicio?

Siempre____ Casi siempre____ A veces____ Nunca____

7_ ¿Usted cree que el personal debería rotar?

Siempre____ Casi siempre____ a veces____ Nunca____

8_ ¿Piensa que capacitarse en forma frecuente ayudaría en la aceptación del cambio?

En gran medida__ Medianamente__ Poco Perjudicado__ Nada__

TABLA MATRIZ: “Rotación del personal de Enfermería”

| Encuesta | Edad | Sexo | Antigüedad | Formación | Cuestionario | | | | | | | |
|----------|-----------|------|------------|-------------|--------------|---|---|---|---|---|---|---|
| | | | | | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 |
| Nº 1 | Mas de 40 | M | Mas de 20 | Auxiliar | C | B | D | B | D | A | C | A |
| Nº 2 | Mas de 40 | F | Mas de 20 | Empírico | D | - | - | - | - | A | A | A |
| Nº 3 | Mas de 40 | F | 10-20 | Auxiliar | A | A | D | D | D | A | A | A |
| Nº 4 | Mas de 40 | F | Mas de 20 | Auxiliar | B | A | D | D | D | C | A | A |
| Nº 5 | Mas de 40 | F | 10-20 | Licenciado | C | B | D | B | A | B | B | A |
| Nº 6 | 20-30 | F | 1-10 | Profesional | C | A | B | D | C | B | D | B |
| Nº 7 | 20-30 | F | 1-10 | Profesional | C | B | D | B | A | A | C | A |
| Nº 8 | 30-40 | F | 10-20 | Licenciado | C | B | C | C | B | C | A | A |
| Nº 9 | 20-30 | F | 1-10 | Profesional | C | A | C | C | C | C | C | A |
| Nº 10 | 30-40 | F | 1-10 | Profesional | C | B | C | B | C | A | A | A |
| Nº 11 | Mas de 40 | M | Mas de 20 | Auxiliar | B | B | B | B | C | C | C | A |
| Nº 12 | Mas de 40 | F | Mas de 20 | Auxiliar | B | B | C | A | B | A | A | B |
| Nº 13 | Mas de 40 | F | 1-10 | Profesional | C | A | C | C | C | A | B | A |
| Nº 14 | Mas de 40 | M | 1-10 | Licenciado | C | C | C | C | B | A | A | D |
| Nº 15 | Mas de 40 | F | Mas de 20 | Auxiliar | C | A | B | B | B | C | C | B |
| Nº 16 | Mas de 40 | F | 10-20 | Profesional | B | B | B | B | A | B | B | A |
| Nº 17 | Mas de 40 | F | Mas de 20 | Profesional | B | B | D | C | C | B | C | A |
| Nº 18 | 30-40 | M | 1-10 | Profesional | C | B | D | C | D | B | B | A |
| Nº 19 | Mas de 40 | M | 10-20 | Licenciado | C | B | B | B | A | A | B | A |
| Nº 20 | Mas de 40 | F | Mas de 20 | Profesional | A | B | D | B | B | C | B | A |
| Nº 21 | Mas de 40 | F | 1-10 | Profesional | B | A | D | D | C | A | C | A |
| Nº 22 | Mas de 40 | F | Mas de 20 | Auxiliar | C | A | D | D | A | A | A | A |
| Nº 23 | Mas de 40 | F | 10-20 | Profesional | C | A | D | D | D | A | D | A |
| Nº 24 | 20-30 | F | 1-10 | Profesional | A | A | D | B | D | A | A | A |
| Nº 25 | 20-30 | F | 1-10 | Profesional | B | B | C | B | A | A | C | A |
| Nº 26 | 30-40 | M | 1-10 | Profesional | B | A | B | B | B | C | A | A |
| Nº 27 | 30-40 | F | 1-10 | Licenciado | B | B | D | B | D | B | C | C |
| Nº 28 | Mas de 40 | F | Mas de 20 | Auxiliar | C | A | D | D | D | A | D | B |
| Nº 29 | Mas de 40 | F | 10-20 | Licenciado | D | - | - | - | - | A | C | B |
| Nº 30 | Mas de 40 | F | Mas de 20 | Auxiliar | C | B | D | D | D | C | B | B |
| Nº 31 | 30-40 | M | 1-10 | Profesional | C | A | B | D | B | C | B | A |
| Nº 32 | Mas de 40 | F | 10-20 | Profesional | C | B | D | C | A | A | B | A |
| Nº 33 | Mas de 40 | F | Mas de 20 | Licenciado | A | B | B | C | C | B | B | A |
| Nº 34 | 30-40 | M | 1-10 | Profesional | A | B | B | C | B | C | A | A |
| Nº 35 | Mas de 40 | F | Mas de 20 | Auxiliar | A | B | C | C | C | D | A | A |
| Nº 36 | 30-40 | M | 10-20 | Profesional | C | A | D | C | C | A | C | A |
| Nº 37 | Mas de 40 | M | 1-10 | Profesional | A | B | D | B | C | C | B | A |
| Nº 38 | 30-40 | F | 1-10 | Profesional | C | B | D | C | D | b | B | B |
| Nº 39 | Mas de 40 | M | Mas de 20 | Auxiliar | B | B | B | B | C | B | C | A |
| Nº 40 | 30-40 | M | 1-10 | Profesional | B | B | B | C | B | C | A | A |

