

REPÚBLICA DOMINICANA
UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA DEL CIBAO ORIENTAL
(UTECO)

“Sembrando Oro para Forjar el Futuro”



Facultad de Ciencias y Humanidades
Escuela de Bioanálisis

Proyecto de Grado para Optar por el Título de
Licenciatura en Bioanálisis

Título:

Condiciones y Satisfacción Laboral del Personal del Laboratorio de los Hospitales en la
Provincia Sánchez Ramírez.

Sustentantes

Elbia Jesus Mejía
Yanibeth Peña Díaz
Aleja Prado Heredia
Anabel Hilario Morel
Elizabeth Ortiz Santos
Analy M. Reynoso Fernández

Asesora

Licda. Altagracia Josefina Suárez Galán

Cotuí, Provincia Sánchez Ramírez
Año Académico, 2024

TÍTULO

CONDICIONES Y SATISFACCIÓN LABORAL DEL PERSONAL DEL
LABORATORIO DE LOS HOSPITALES EN LA PROVINCIA SÁNCHEZ RAMÍREZ.

ÍNDICE

Hoja de Evaluación	v
Hoja de Declaración de Autoría	vi
Agradecimientos.....	vii
Dedicatoria	viii
Resumen	xvii
Capítulo1: Descripción del Escenario	1
1.1 Descripción del contexto del proyecto	1
1.2 Diagnóstico del estado actual.....	7
1.2.1 Objetivos del diagnóstico	7
1.2.2 Metodología.....	7
1.2.3 Presentación de los resultados	10
1.2.4 Análisis de los resultados.	10
1.3 Descripción del problema específico a solucionar con el proyecto	10
1.4 Análisis del problema.....	12
1.4.1 Árbol del problema.....	13
1.5 Análisis de objetivos	14
1.6 Justificación del proyecto.....	15
1.7 Análisis de involucrados	16
Capítulo 2: Revisión de Literatura o Marco Referencial.....	17
2.1 Antecedentes	17
2.2 Marco teórico	20
2.2.1 Condiciones físicas de los laboratorios	20
2.2.2 Factores asociados a la satisfacción laboral del personal del laboratorio.....	22

2.2.3 Aspectos laborales que más satisfacen e insatisfacen al personal del laboratorio.....	25
2.3 Definición de términos	28
Capítulo 3: Propuesta de Solución del Problema Seleccionado.....	30
3.1 Descripción de la propuesta	30
3.2 Alcances y límite	31
3.3 Objetivos	31
3.4 Plan de acción.....	32
3.5 Cronograma de implementación	33
3.6 Presupuestos	34
3.7 Análisis de factibilidad.....	34
3.8 Sostenibilidad	35
3.9 Monitoreo y seguimiento	35
Capítulo 4: Propuesta de Solución	36
4.1 La propuesta	36
4.2 Propuesta las condiciones y satisfacción laboral del personal del laboratorio de los hospitales en la provincia Sánchez Ramírez	37
Capítulo 5: Consideraciones Finales	41
5.1 Conclusiones	41
5.3 Recomendaciones.....	42
Referencias	43
Anexos.....	48

Hoja de Evaluación

Condiciones y Satisfacción Laboral del Personal del Laboratorio de los Hospitales en la Provincia Sánchez Ramírez.

Sustentantes

Elbia Jesus Mejía

Yanibeth Peña Díaz

Aleja Prado Heredia

Anabel Hilario Morel

Elizabeth Ortiz Santos

Analy M. Reynoso Fernández

Licda. Altagracia Josefina Suárez Galán

Asesora

Jurado Evaluador

Jurado Evaluador

Jurado Evaluador

Lic. Carmen Lida Fabián
Decana de la Facultad de Ciencias y Humanidades

Calificación _____

Hoja de Declaración de Autoría

Los conceptos emitidos en el presente proyecto de grado son responsabilidad de las sustentantes del mismo. Las citas, consultas bibliográficas se han realizado respetando el derecho de autor; por tanto, se libera a la Universidad UTECO de su responsabilidad, sin embargo, para la reproducción total o parcial se requiere de su autorización.

Sustentantes

Elbia Jesus Mejía

Yanibeth Peña Díaz

Aleja Prado Heredia

Anabel Hilario Morel

Elizabeth Ortiz Santos

Analy M. Reynoso Fernández

Agradecimientos

A Dios: Por ser el creador, regalarnos la vida y poder llegar a lograr nuestras metas, por permitirnos alcanzar el éxito en esta carrera, sin Él no sería posible, gracias por ser nuestra luz, darnos sabiduría y fortaleza para alcanzar nuestros objetivos.

A la Universidad Tecnológica del Cibao Oriental: Por ser la fuente de sabiduría, un recinto preparado, dedicado a la educación y superación, hoy nuestros corazones rebosan de gratitud por el respaldo incondicional durante lo largo de la carrera, gracias por el compromiso y dedicación a la excelencia educativa.

A nuestra asesora Lic. Altagracia Josefina Suárez Galán: Por brindarnos la oportunidad de recurrir a su capacidad y conocimiento, por confiar en nosotras y darnos las orientaciones necesarias para terminar con éxito nuestro proyecto de grado.

A las maestras, Mac Stve Polanco, Silvia Milagros García, Altagracia Josefina Suarez, Auridy Pérez y demás maestros: Agradecemos por sus sabios consejos y ser ejemplo de motivación en la construcción de nuestros conocimientos, gracias por el apoyo recibido.

Las sustentantes

Dedicatoria

A Dios: Por permitirme llegar a este momento tan especial en mi vida, por los triunfos y los momentos difíciles que me han enseñado a valorarlo cada día más y seguir creyendo que cuando se quiere se puede.

A mi madre, Mariana Mejía Pérez: Quien ha sabido formarme con buenos sentimientos, hábitos y valores, lo cual me han ayudado a seguir adelante en los momentos difíciles.

A mi padre, Eulogio Amado Jesús Durán: Quien siempre me ha dado el apoyo suficiente para no rendirme y seguir en mi proyecto.

A mi esposo, Reynaldo Guerrero: Por su apoyo y ánimo que me brinda día tras día para alcanzar nuevas metas.

A mi abuela Diana Pérez: Quien día tras día luchaba porque este día llegara y aunque hoy no está, sé que desde el cielo está feliz, porque nunca me detuve.

A mi familia: De una forma muy especial, mis hermanos, mis hijos, mis tías a todo el que me apoyó en este proceso y fueron fuentes de motivación para no rendirme.

A mis compañeras de proyecto, Yanibeth Peña, Aleja Prado, Anabel Hilario, Elizabeth Ortiz, Analy Reynoso: Por el amor brindado y todo lo que afrontamos en este proceso, muchas gracias.

Elbia Jesus Mejía

Dedicatoria

A Dios: Quien ha sido mi roca y mi refugio mi guía y fortaleza en cada momento de mi vida, por tu amor incondicional; sin tu gracia y dirección nada de esto sería posible. A ti sea toda la gloria y el honor.

A mí madre, Cándida Díaz Pimentel: Cuyo amor, apoyo incondicional y sacrificio han sido mi mayor inspiración y motivación, por ser mi sostén en cada paso del camino. Te amo.

A mis hermanas, Yarina García y Yarine García: por su aliento y apoyo constante y su ánimo inquebrantable, por estar siempre a mi lado. Las amo.

A mí familia: Por su motivación y aliento en cada etapa de este desafío académico.

A Francia Luciano: Por su apoyo y brindarme la oportunidad de crecer, por haber sido una parte invaluable en mi crecimiento. Mil gracias.

A Yasek Herrera: Agradezco su incondicional apoyo en cada momento de este desafío, por haber sido una pieza clave en la culminación de este importante logro.

A mis amigos (as) en especial a Miguelanny Flores y José Ramón Reynoso: Por su apoyo. Su amistad ha sido un pilar fundamental en este camino. Los quiero mucho.

A mis compañeras de proyecto, Elbia Jesús, Anabel Hilario, Aleja Prado, Elizabeth Ortiz, Analy Reynoso: Por su colaboración, sabiduría y esfuerzo compartido en este proyecto. Gracias por el cariño.

Yanibeth Peña Díaz

Dedicatoria

A Dios: Porque a pesar de tantos obstáculos e inconveniente me ayudó a terminar un sueño después de diez largos años, gracias por todo lo bueno y porque no también por lo malo, gracias Señor por todo lo que me da diariamente.

A mi madre, María Rosalía Heredia: Por su amor y dedicación para que yo estudiara y fuera profesional, por su interés, consejos y motivación cada día.

A mis hijos, Juanex Concepción Prado, Angeli Concepción Prado y Elianny Marit Rodríguez Prado: Por quienes me levanto y lucho cada día, para ser una mejor madre, gracias a ellos por darme la fuerza, motivación y ser mi motor que me impulsan cada día a luchar y ser profesional para darle una vida mejor, a ellos le debo mis estudios porque por ellos estoy dispuesta cada día a aprender más, son todo para mí.

A mis hermanas, Reina María Prado Heredia y Amparo Prado Heredia: Que me motivaron y ayudaron tanto emocional como económicamente para que no dejara mis estudios y me convirtiera en quien estoy a punto de ser.

A mis amigas, Yenny Marte Mena, Carmen Polanco: Por su motivación y consejos, por la fuerza que me daban cada vez que quería tirar la toalla, siempre estaban ahí para que siga adelante, gracias por su paciencia y dedicación.

A mi comadre Miliana Acosta: Que de una u otra manera me ayudó y me motivó para que terminara mi carrera.

A mi sobrino, Ramón Augusto: Por su tiempo, por su dedicación e interés

A todas mis amistades: Que de una u otra manera me motivaron y me animaron para que no desistiera y terminara mi carrera para que pudiera llegar a ser quien hoy en día estoy a punto de ser, una profesional, gracias a todos con mucho amor.

A cada una de mis colegas: Que días tras días me motivaron para que cumpliera mi sueño de ser profesional.

A mis compañeras de Proyecto, Elbia Jesús, Anabel Hilario, Analy Reynoso, Elizabeth Ortiz, Yanibeth Peña Díaz: Por su colaboración, sabiduría, esfuerzo compartido y paciencia que han tenido conmigo, gracias por su amor y entendimiento.

Aleja Prado Heredia

Dedicatoria

A Dios: Por su gran bondad, misericordia y compasión conmigo, por permitirme llegar hasta la meta sin dejar de protegerme. Gracias Dios.

A mi esposo, Juan De Jesús Flores Cruz: Por ser mi mayor fuente de apoyo, motivación y amor incondicional. Gracias por creer en mí, por financiar mis estudios y por alentarme a alcanzar mis metas académicas. Tu presencia constante y tu inquebrantable respaldo han sido fundamentales en este camino hacia el éxito. Te dedico este logro, sabiendo que, sin ti, nada de esto sería posible. Te amo y agradezco cada momento en el que estuviste a mi lado, impulsándome hacia adelante.

A mis compañeras de proyecto, Elbia Jesús Mejía, Yanibeth Peña, Aleja Prado, Elizabeth Ortiz, Analy Reynoso: Por el amor brindado y todo lo que afrontamos en este proceso, muchas gracias.

Anabel Hilario Morel

Dedicatoria

A Dios: Por ser la luz de mi camino, mi fuente de fortaleza, salud y entendimiento, sin tu amor incondicional y sabiduría divina, no habría logrado superar cada desafío, gracias por iluminarme y darme la fuerza para seguir adelante cumpliendo mis metas.

A mi padre, Vicente Antonio Ortiz Contreras: Por su amor, apoyo y sacrificio incondicional que han sido fundamentales para que yo pudiera llegar hasta aquí. Ha sido mi mayor inspiración y guía, mostrándome con tu ejemplo la importancia de la dedicación, el esfuerzo y la perseverancia, tus palabras de aliento en los momentos difíciles han sido faro de luz, no puedo expresar con palabras cuanto valoro todo lo que has hecho por mí, gracias por creer en mi incluso cuando yo misma dudaba, este logro también es tuyo y espero que puedas ver el fruto de todos tus esfuerzos, te amo.

A mi madre, Fabia Cristina Santos Monegro: Por ser mi pilar, mi guía y mi mayor inspiración, sin tu amor y apoyo incondicional no habría llegado hasta aquí, gracias por tus sacrificios, has trabajado incansablemente para que yo pudiera tener la educación y oportunidades que consideras importantes para mí, cada paso que he dado en este camino ha sido con la certeza de que siempre estás a mi lado animándome y sosteniéndome en cada adversidad, te dedico este logro con la esperanza de que puedas ver el fruto de todo lo que has hecho por mí. Gracias por siempre estar, te amo.

A mi hermana, Jennifer Ortiz Santos: Por ser mi confidente y mejor amiga, por su apoyo incondicional y paciencia infinita, por estar siempre para mí, celebrando mis éxitos y consolándome en mis fracasos, has sido una luz en mi camino, te dedico este proyecto con la certeza de que dentro de poco serás una gran profesional de la cual me sentiré muy orgullosa, gracias por ser mi pilar en todo momento, te amo.

A mis compañeras de proyecto, Elbia Jesús Mejía, Yanibeth Peña, Aleja Prado, Anabel Hilario, Analy Reynoso: Cada una ha sido un pilar fundamental en este proyecto y no puedo imaginar haberlo hecho sin su valiosa contribución, gracias por su compromiso y dedicación.

A mi colega y amigo Jonabel Santiago: Por siempre estar cuando más lo necesitaba, por tu comprensión, apoyo, consejos y amor hacia mí, mil gracias.

Elizabeth Ortiz Santos

Dedicatoria

A Dios: Por ser mi guía y fortaleza, quien ha sido mi sustento y ha guiado en cada paso de este camino académico. Gracias por concederme la salud, el entendimiento y la perseverancia para alcanzar el éxito en esta carrera. Gracias por cada momento que estuviste a mi lado en este largo camino.

A mi madre, Ana Vicenta Fernández Disla: Por darme la oportunidad de ser tu hija, cuyo amor y sacrificio han sido el pilar de mis logros. Tu apoyo, tus palabras de aliento y tu ejemplo de perseverancia me han guiado en cada paso de este camino, gracias por creer en mí incluso cuando yo no lo hacía. Este proyecto es el reflejo de tu dedicación y esfuerzo y te lo dedico con todo mi corazón. A ti, mamá, te debo todo lo que soy y todo lo que espero ser.

A mi padre, Félix Reynoso Acosta: Por siempre guiarme por el camino del bien, cuya guía y amor incondicional han sido fundamentales en mi vida. Gracias por enseñarme la importancia del esfuerzo, la honestidad y la perseverancia. Este proyecto es el reflejo de tu dedicación y esfuerzo y te lo dedico con todo mi corazón. A ti padre, te debo todo lo que soy y todo lo que espero ser.

A mi hermana Ana Lisbeth Reynoso Fernández: Mi mejor amiga y confidente. Gracias por tu apoyo incondicional, por tus consejos y por siempre estar a mi lado. Tu amor y comprensión han sido fundamentales para mí en este camino. Gracias por ser parte esencial de mi vida. Te amo.

A mi hermano, Freilin De Jesús Reynoso Fernández: Gracias por tu apoyo y por siempre estar a mi lado, por ser mi compañero de vida. Gracias por siempre estar a mi lado compartiendo risas, desafíos y momentos inolvidables. Te amo.

A mis primos, Luis Albert y Luis José: Por siempre acompañarme en los momentos difíciles. Por ser una fuente constante de apoyo, inspiración y alegría en mi vida. Su amor y compañerismo han sido invaluable. A través de las risas, las conversaciones y los momentos compartidos, han enriquecido mi vida de manera indescriptible.

A Stalin Arielvin García Valdez: Por tu amor incondicional y tu apoyo constante. Has sido un gran soporte en los momentos de duda y me has motivado en cada paso de este camino. Gracias por creer en mí incluso cuando yo no lo hacía.

A mis tías María Margarita, María Catalina y Marielena: A mis queridas tías fuentes de amor y sabiduría en mi vida. Gracias por su constante apoyo, por sus palabras de aliento y por ser siempre un refugio en los momentos difíciles. Las quiero mucho.

A mi abuela, Rosa Disla: Por ser fuente de amor y sabiduría en mi vida. Gracias por el apoyo incondicional por cada consejo que he recibido de usted. Por estar siempre a mi lado brindándome su apoyo y comprensión. La quiero mucho.

A Lidia Disla: Por ser una segunda madre y guía para mí. Por poner su confianza en mí. Por darme su cariño incondicional, sus sabios consejos y su apoyo constante.

A mis amigos en general, Mileydi, Iriannis, Idian, Maribel, Yojanny, Diosy, Oriza, Pamela, Wendy y demás: Porque de una u otra manera formaron parte de este camino para lograr esta meta siendo una fuente de apoyo. Gracias por las risas, los consejos y por estar presentes en cada paso del camino.

A mis compañeras de proyecto, Elbia Jesús, Yanibeth Peña, Aleja Prado, Anabel Hilario, Elizabeth Ortiz: Quienes han sido fundamentales para realizar este proyecto. Su dedicación, compromiso y esfuerzo han sido una fuente constante de motivación.

Analy M. Reynoso Fernández

Resumen

REPÚBLICA DOMINICANA
UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA DEL CIBAO ORIENTAL
(UTECO)

“Sembrando Oro para Forjar el Futuro”



Título: Condiciones y Satisfacción Laboral del Personal del Laboratorio de los Hospitales en la Provincia Sánchez Ramírez.

Sustentado por: Elbia Jesus Mejía, Yanibeth Peña Díaz, Aleja Prado Heredia, Anabel Hilario Morel, Elizabeth Ortiz Santos, Analy M. Reynoso Fernández.

Asesora: Licda. Altagracia Josefina Suárez.

El personal de laboratorio juega un papel fundamental en el funcionamiento de los hospitales, brindando análisis precisos y oportunos que son esenciales para el diagnóstico y tratamiento de los pacientes. Sin embargo, en la provincia Sánchez Ramírez, como en muchas otras partes del país, este personal enfrenta una serie de desafíos que afectan negativamente su satisfacción laboral y las condiciones de trabajo.

Este proyecto tuvo como objetivo general, evaluar las condiciones y satisfacción laboral del personal del laboratorio de los Hospitales en la provincia Sánchez Ramírez. Tiene un diseño no experimental, con un enfoque cualitativo y el tipo de estudio fue el documental. Los informantes claves de este proyecto estuvieron compuesta por las bioanalistas de los laboratorios de los Hospitales de Sánchez.

Se comprobó la infraestructura de los laboratorios es buena, con suficiente espacio para trabajar de forma cómoda y segura; con un área suficiente para albergar cómodamente

el equipo y el mobiliario necesarios, así como para que los usuarios puedan trabajar de forma segura. Es importante que las condiciones físicas del laboratorio se revisen y actualicen periódicamente para garantizar que se cumplen con los requisitos de seguridad, salud y calidad.

Existe un ambiente de trabajo positivo, colaborativo y respetuoso es esencial para la satisfacción laboral del personal de laboratorio, al obtener un salario justo, seguro médico y vacaciones. También hay una comunicación fluida y transparente entre los miembros del equipo y la gerencia genera confianza y permite resolver problemas de manera efectiva.

Capítulo1: Descripción del Escenario

1.1 Descripción del contexto del proyecto

Municipio de Cotuí

La ciudad de Cotuí se fundó en el año 1505, siendo su fundador Rodrigo Trujillo de Mejía. Esta se debió a la abundante cantidad de oro encontrado en las minas de la zona cercana al río Yuna, esta población fue la décima de 17 villas que mandó a poblar el comendador mayor Frey Nicolás de Ovando mientras era gobernador de la colonia entre 1502 y 1509. (Rincón, 2017).

En 1533 Cotuí adquirió categoría de villa, comenzó a conocerse como La Villa Mejorada del Cotuí. A mediados del siglo XVI, fue azotada por una plaga de hormigas, la cual había matado algunos niños recién nacidos, estas calamidades fueron acompañadas de la necesidad perentoria de los cotuisanos de alimentarse, provocando que buscaran en la tierra nuevo medio de producción.

El municipio de Cotuí se caracteriza por su relieve montañoso, recursos hidrográficos de gran relevancia - como la presa de Hatillo- y un clima tropical húmedo de bosque. Los recursos mineros la han colocado como uno de los puntos principales de la economía por sus yacimientos de oro, plata, sílice, caolín, feldespato, cobre y zinc. Cotuí es la cabecera municipal, cuenta con un total de 76,554 pobladores. Su clima es húmedo, siendo su temperatura promedio anual de 24.6c, ubicado en una altura de 120 metros sobre el nivel del mar. La vegetación de la región es el bosque húmedo subtropical. (Rincón, 2017).

Hospital Inmaculada Concepción

El Hospital Inmaculada Concepción fue fundado el día 23 de marzo el año 1971, anteriormente contaba con un pabellón y estaba dividido en 2 salas, una estaba destinada para los servicios de consultorio, sala de espera, laboratorio, la cual también albergaba la dirección del centro, comedor, área de planificación, odontología, área de tuberculosis y de

vacunación. Su primer director fue el doctor Antonio De Jesús Cassó, el cual dejó como legado servicio de humanización y buena atención a los usuarios, tanto internos como externos.

El centro hospitalario se encuentra situado en la calle 17 de octubre, casi esquina Mella, sector Los Mineros, Cotuí; provincia Sánchez Ramírez. El personal médico que labora en ese centro de salud pública está constituido por médicos generales, sin contar con los especialistas en las diferentes áreas con las que cuenta la medicina. En el año 2020 fue designado como director el Dr. Oscar Mena.

El Hospital Inmaculada Concepción brinda los servicios de salud a los cuatro municipios de la provincia Sánchez Ramírez (Cevicos, Villa La Mata, Fantino y Cotuí); nuestra área de mayor influencia directa es el municipio cabecero de Cotuí. Su objetivo se focaliza en brindar todas las atenciones de lugar a nuestros clientes/ciudadanos, identificando sus necesidades o requerimientos primordiales, teniendo como respuesta indicadores en salud integral, aplicada y enfocada en todas nuestras especialidades.

Municipio de Villa La Mata

Villa La Mata es un municipio de los más jóvenes del territorio que conforma la provincia Sánchez Ramírez en la República Dominicana. Lo que se conoce hoy como La Mata, en tiempo de la Restauración se denominaba El Higüero o Higüerito; y no era más que un pequeño caserío localizado en el Camino Real Cotuí-La Vega y cuyo centro se ubicaba en una casa grande de madera situada en el camino que conduce a La Soledad y La Bija, propiedad de la familia Romero. A la parte Norte del caserío, después de la entrada de Los Corozos, se le llamaba La Sigua y a la parte Sur, El Cruce. (García, 2014).

El municipio de La Mata está ubicado en la parte Norte-Oeste de la provincia de Sánchez Ramírez. Sus límites territoriales se expanden al Sur y Este con el Municipio de Cotuí, al Oeste el Municipio de Fantino, al Norte con los Municipios de Pimentel y Las Guáranas, ambos pertenecientes a la provincia Duarte y en términos macro geográfico está ubicado en el hemisferio occidental, parte Este de la isla Española (sub región Nordeste), situada entre los 17.5 y 20 grados latitud Oeste. En lo que respecta a su relieve ocupa un

territorio llano, casi en su totalidad. Estas llanuras son el resultado de la cercanía al río Yuna por el efecto de sus crecidas. (Quezada, 2009).

Hospital Villa La Mata

El Hospital Villa La Mata fue creado en Julio del 2002 con el nombre Subcentro Villa La Mata, luego se le cambió como Hospital Municipal Villa La Mata. En Septiembre del mismo año quedó constituido su primer equipo de salud, bajo la dirección del Dr. Melo Víctor Gomera y como Administrador Lorenzo (Lolo), como Jefe de Enfermería la Licda. Mariestela Rosario conjuntamente con dos licenciadas y un licenciado y 23 auxiliares de enfermería; una licenciada de laboratorio como jefa de esa área la Licda. Eva Abreu conjuntamente con cinco licenciadas más y donde comenzó a funcionar previas especialidades de todo el personal médico y paramédico como son: Servicio de Medicina General, Pediatría, Gineco-Obstetra, Cardiología y un Médico Cirujano.

En agosto del 2003 llega como director el Dr. Juan Cáceres, acompañado del Licdo. Lorenzo como Administrador. Luego en el 2004 entra como directora la Dra. Julia Elisa García Romero con el Licdo. Manuel Sánchez como administrador, quien muere y quien queda por él su hijo José Manuel Sánchez, que al poco tiempo es sustituido por el Licdo. Leandro Morales.

Actualmente el personal de Laboratorio con que cuenta son 15 bioanalistas y una encargada (Licda. Eva Abreu). En el mismo se realizan todas las pruebas: Hematología, Serología, Química, Bacteriología, Parasitología, etc.

El nuevo Hospital Municipal de Villa La Mata dispone de una cartera de servicios que incluye Laboratorio clínico y emergencia 24/7, Medicina general, Ginecología, Ginecobstetricia, Pediatría, Medicina interna, Cirugía general, Sonografía, Odontología, Medicina Familiar, Salud Mental (Psicología), Rayos X y Epidemiología, entre otros.

Sus valores son: Garantizar servicios integrales de calidad con puntualidad y humanismo, mejorar el desempeño de todo nuestro RR. HH, y lograr la satisfacción en

materia de salud de todo el municipio. Su misión es garantizar y Ofrecer servicios de calidad y equidad a todos los usuarios y promover prácticas saludables en la toda la comunidad.

Evolución histórica del municipio de Fantino

La “Enciclopedia Tareas” (2015), plantea que, en el año 1920, una Señora de nombre Ramona López que vivía en el poblado, se instaló en la parte oeste del río Cuayá, la cual puso dos estacas con un palo de un extremo al otro donde la Señora colocaba piñas amarradas en pares para venderla a los pasajeros de la diligencia, los pasajeros que tenían conocimiento del puesto de las frutas pedían al conductor del vehículo que se parara en las piñas para comprar pedazos de piña.

La continuidad del puesto de piñas bautizó con el nombre de La Piña a esta localidad en formación. Este fue el primer negocio que se instaló aquí. Años más tarde se instaló el Señor Paco Saviñón con un negocio de compra de cera y miel de abejas, así como la venta de velas; gas licuado, humeadoras, aparejos y esterillas que traían de La Vega y Santiago. Las fuertes lluvias en esta comunidad en formación provocaban inundaciones, tanto del río Camú como del río Cuayá, lo que obligó al Señor Paco Saviñón a tener que trasladarse con su negocio del otro lado de río Cuayá al este, el cual puso un letrero que decía: “Esta es la misma piña”.

Al igual que Saviñón una gran parte de la población fue trasladándose poco a poco a la parte este, del otro lado del río Cuayá. De ahí en adelante, la Piña queda dividida en dos partes, una en el lado oeste que es la original, y la otra parte en el lado este, que la ocupa hoy la zona urbana del municipio de Fantino. La parte oeste en lo adelante fue denominada Piña Vieja, la parte este recibió el nombre de Fantino.

En el año 1940, Trujillo ordenó la construcción de una Escuela para La Piña, Piña Vieja, San Miguel y otra en Hato Mayor. La profesora que trabajó en San Miguel fue la señora Natividad Reyes, en Hato Mayor, la profesora Silvia y en Piña Vieja, la profesora que trabajó no fue posible obtener su nombre, pues dicen los ancianos entrevistados que no recuerdan, porque tenía un nombre raro.

Se ubica en la parte oriental del Valle del Cibao y es un municipio de la provincia Sánchez Ramírez. No se conoce a ciencia cierta su fundación, pero la versión más creíble indica que su nacimiento data del 1920, siendo su fundadora Ramona López, la cual puso un negocio de piña para venderle a los transeúntes. El día 3 de marzo del año 1952, se creó el Distrito Municipal de Fantino, mediante la ley No. 3208, Gaceta Oficial No. 7396. Dicho nombre se le dio en honor al consagrado sacerdote Fantino Falcón.

Hospital Municipal Fantino Dr. Sigifredo Alba Domínguez

El Hospital Municipal Fantino (Dr. Sigifredo Alba Domínguez), se encuentra ubicado en el municipio de Fantino, provincia Juan Sánchez Ramírez, en la calle Paco Saviñón No. 63, limitado al norte, sur, este por el Barrio María Trinidad Sánchez, y al oeste por la calle Paco Saviñón.

Sigifredo Alba, nació en Hato Viejo, sección perteneciente a Guanábano, hoy Cayetano Germosén, un municipio de la provincia Espaillat, un día 10 de marzo del año 1922, fue el primer síndico que tuvo la comunidad de Fantino, nombrado por decreto del General Rafael Leónidas Trujillo, el cual renunció del cabildo a los seis meses. Fue gerente fundador del Instituto Tecnológico del Cibao Oriental (ITECO), actual UTECO.

Hace varios años el Ayuntamiento Municipal le declaró hijo distinguido del Municipio. Fueron muchos los niños que ayudó a venir al mundo e incontables las personas que deben su vida a un diagnóstico oportuno y a un tratamiento efectivo. Por tal razón el Hospital del municipio de Fantino lleva su nombre.

Sus orígenes se remontan años atrás alrededor de 1968 hasta el 1970, tras la gran necesidad de las personas que habitaban ese municipio y también sus zonas aledañas de contar con un centro de salud. Tras su creación en sus inicios solo existían 5 habitaciones las cuales tenían capacidad de 8 camas, 5 consultorios y una sala de emergencia, en la actualidad este centro de salud pública es el principal y el más grande del municipio de Fantino.

Corresponde al 2do. nivel de atención de la Red Pública de Salud, Zona 5 del Área 2, Región 8 de Salud. Siendo un Hospital de 2do. nivel de atención, dispone de 34 camas y

los servicios de Emergencia, Cirugía, Obstetricia, Ginecología, Pediatría, Ortopedia, Nutrición, Medicina Interna, Cardiología, Psicología, Odontología, Laboratorio Clínico e Imágenes.

Reseña histórica del municipio de Cevicos

El municipio de Cevicos es uno de los cuatro que integran la provincia Sánchez Ramírez. Está situado en la parte sureste de la Región Cibao Sur y tiene una superficie de 650 Km². Limita al norte con el municipio de Villa Riva, al sur Yamasá, al este Sabana Grande de Boyá y Monte Plata y al oeste el Municipio de Cotuí. El clima es tropical húmedo, con temperaturas medias que oscilan entre los 24° y 25° centígrados con temperatura máxima de hasta 37° centígrados y mínima de 10° centígrados. (Díaz, 2013).

El municipio de Cevicos, consta de cinco secciones, las cuales son: Abadesa, Arenoso, Batero, Las Guáyigas y Sabana del Río y un Distrito Municipal (La Cueva), que tiene a su vez dos secciones: Los Peralejos y Sabana Grande. En la Sección Arenoso existe una mina de arena, apta para la fabricación de vidrio. Su montaña más elevada es el pico Juan Bosch y sus ríos principales son: Cevicos, Payabo, Barranca y Don Luís.

Las actividades económicas del municipio se encuentran enmarcadas en el sector agropecuario, principalmente en el cultivo de rubros agrícolas como: Cítricos (naranjas, piñas y chinolas). A su vez, la ganadería ocupa una cantidad de los terrenos del municipio. El mayor consumo de la población está basado en la actualidad, en el arroz y víveres de producción local. El cultivo de piñas representa el principal recurso económico y la principal fuente de trabajo del municipio.

Hospital Municipal de Cevicos

Al ser un centro de atención público de segundo nivel, cuenta con la capacidad de ciertos niveles de especialidades y recibe a los pacientes de atención primaria, que estos no tienen capacidad para resolver. Este hospital cuenta o está integrado por las siguientes unidades de servicios: emergencia, un laboratorio, consulta de medicina general, consulta de medicina interna, ginecobstetricia, pediatría, cirugía, odontología, farmacia, unidades de imágenes rayos x y mamografía, unidad de parto, 6 salas de internamiento, maneja los programas de vacunas, tuberculosis, VIH y planificación familiar.

Existen dos centros de atención de primer nivel ubicadas en las comunidades de Batero, La Cueva y Arenoso. Las enfermedades de mayor relevancia y con mayor presencia en la población de Cevicos son: Dengue, enfermedades diarreicas agudas, hipertensión arterial entre otras.

1.2 Diagnóstico del estado actual

1.2.1 Objetivos del diagnóstico

1. Identificar las condiciones laborales actuales del personal del laboratorio de los Hospitales de la provincia Sánchez Ramírez.
2. Constatar los factores que influyen en las condiciones y la satisfacción laborales del personal del laboratorio de los Hospitales de la provincia Sánchez Ramírez.
3. Evaluar el nivel de satisfacción laboral del personal del laboratorio de los hospitales en la provincia Sánchez Ramírez.

1.2.2 Metodología

Enfoque metodológico

Utilizará un enfoque metodológico cualitativo; el mismo se centra en la comprensión de las experiencias, percepciones y significados del personal del laboratorio, el cual permitirá obtener una comprensión profunda y completa de las condiciones y la satisfacción laborales del personal del laboratorio en la provincia Sánchez Ramírez; lo que permitirá

identificar áreas de mejora y formular recomendaciones para mejorar su bienestar y desempeño.

Diseño y tipo de estudios

El diseño es no experimental, pues según Arias (2020), en este diseño no existe estímulo o condición de manera experimental donde se ejecuten las variables investigadas; los sujetos pertenecientes a la investigación son evaluados en su situación natural sin perturbar ninguna situación, además, no se amañan las variables investigadas. En tal sentido, la investigación actúa como no experimental, puesto que, se observarán los fenómenos tal como se presentan en su entorno natural en los laboratorios de los Hospitales de la provincia Sánchez Ramírez.

El tipo de estudio es el documental; ya que el mismo se realiza con fuentes de carácter documental de información bibliográfica; es documental ya que se auxilia de teorías a través del uso de textos y documentos escritos sobre el tema.

Informantes claves o población

Los informantes claves de este proyecto estuvo compuesta por las bioanalistas de los laboratorios de los Hospitales de Sánchez Ramírez.

La investigación se realizó en los laboratorios de los siguientes hospitales:

1. Hospital Inmaculada Concepción
2. Hospital Municipal Villa La Mata
3. Hospital Dr. Sigifredo Alba Domínguez
4. Hospital de Cevicos

Métodos y técnicas de recolección de datos

Se realizaron entrevistas a las bioanalistas de los laboratorios; también se realizaron observaciones y análisis documental. Las entrevistas en profundidad son una técnica de recolección de datos cualitativa que permite obtener información detallada y rica en matices

sobre las experiencias, percepciones y significados que tienen las personas sobre un tema determinado. Permiten obtener información que no se puede obtener a través de otros métodos, como encuestas.

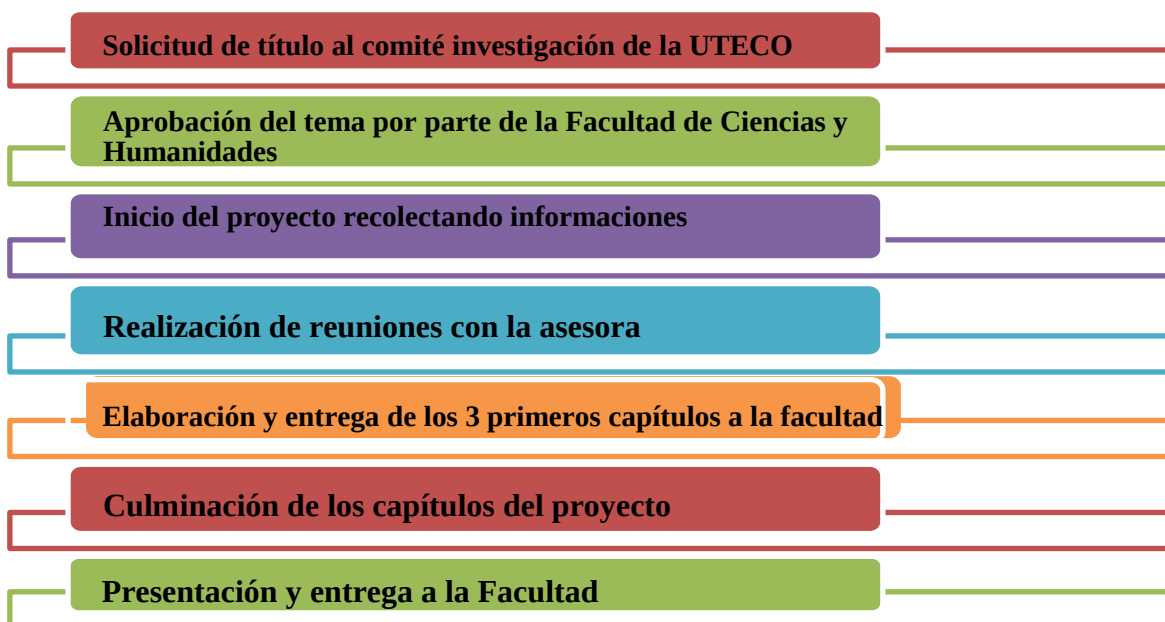
La observación participante es una técnica de recolección de datos cualitativa que implica que el investigador observe y participe en las actividades del personal del laboratorio en su entorno natural de trabajo. El análisis documental es una técnica de recolección de datos cualitativa que implica analizar documentos relacionados con el tema de investigación.

Instrumentos de validez

Fue validado por la asesora y el jurado examinador establecido por la UTECO, quienes hicieron las sugerencias necesarias, proponiendo las modificaciones que pudieran colaborar con la precisión de las preguntas. Además, se realizaron técnicas de validación de resultados, como la triangulación de métodos, la verificación de miembros y la retroalimentación de los participantes.

Procedimientos

Para llevar a cabo el siguiente proyecto se realizó el siguiente proceso:



Métodos y técnicas de análisis de datos:

Los datos se analizaron utilizando técnicas de análisis cualitativo, como el análisis temático, la codificación y la categorización. El análisis se realizó de forma inductiva, es decir, a partir de los datos se identificaron patrones, temas y categorías que emerjan de las experiencias y percepciones de los participantes.

1.2.3 Presentación de los resultados

En base a los resultados de la investigación, se formularon propuestas para mejorar las condiciones laborales y la satisfacción del personal del laboratorio.

Las propuestas se dirigieron a los diferentes actores clave involucrados, como son las autoridades sanitarias, el personal del laboratorio y los directivos de los hospitales.

1.2.4 Análisis de los resultados.

Se presentó un análisis crítico, fortalecido con citas de los autores señalados en el estudio. Los resultados se difundieron a través de informes y presentaciones. Se realizaron actividades de divulgación para dar a conocer los resultados del proyecto a la comunidad en general.

1.3 Descripción del problema específico a solucionar con el proyecto

El desarrollo en el ámbito organizacional ha traído como efecto un incrementado en el nivel de competencia interna y externa en el ámbito organizacional, por tal razón, las entidades han reconocido la importancia de la satisfacción laboral como factor protector ante diversas problemáticas que puedan surgir en el trabajo. La satisfacción que un individuo pueda tener respecto a su trabajo depende de variables que inciden en la percepción del individuo respecto a su centro de trabajo, tales como el clima organizacional, motivación y calidad de vida (Huaura, 2023).

La satisfacción laboral, entendida como un factor que determina el grado de bienestar que un individuo experimenta en su trabajo, se está convirtiendo en un problema central para la investigación de la organización; es uno de los ámbitos de la calidad de vida laboral que ha captado mayor interés. Es importante en cualquier tipo de profesión; no solo

en términos del bienestar deseable de las personas dondequiera que laboren, sino también en términos de productividad y calidad (Pimentel y Bandera, 2017).

El ambiente hospitalario donde se desempeña el personal de Laboratorio es un área funcional que posee un conjunto de recursos físicos, humanos y tecnológicos organizados para la realización de todo tipo de exámenes de laboratorio, y se trabaja con diferentes muestras biológicas. El personal de salud que labora en el laboratorio tiene como objetivo central procesar y analizar muestras biológicas; dichos procedimientos se ven reflejados en un resultado o valor el cual servirá como apoyo o recurso de diagnóstico al personal médico (García, 2018).

La insatisfacción en el trabajo se presenta cuando el ambiente de desempeño de las actividades de los trabajadores no es óptimo, como las relaciones interpersonales, la seguridad en el trabajo, las remuneraciones que se ofrecen, el ambiente laboral; consecuencias que directamente originan que los trabajadores no cumplan con algún objetivo. La frustración del trabajador se empieza a manifestar al no estar satisfecho en el trabajo y opta por realizar otras actividades paralelas que le producen una mayor satisfacción en lo personal (Martínez, 2022).

Las condiciones de trabajo son todos los factores relacionados con la labor que influyen en la salud del trabajador, ya sea promoviéndola o por el contrario generando peligros que atenten contra el bienestar físico, social, y mental de la persona. El personal de laboratorio es esencial para el éxito de cualquier organización científica o médica, pero a menudo se enfrentan a desafíos como la alta carga de trabajo, el estrés, el agotamiento y la falta de reconocimiento (Contreras, 2013).

La frustración de los empleadores de salud de la provincia Sánchez Ramírez se empieza a manifestar al no estar satisfecho en el trabajo; la baja autoestima se traduce en desinterés por el desempeño de la labor y la calidad de los procesos laborales. Podría ser que no se estén aplicando los enfoques teóricos y estratégicos de la gestión de recursos humanos por lo que al parecer no se están logrando los objetivos de crear, mantener y

desarrollar un conjunto de personas con habilidades, motivación y satisfacción suficientes para conseguir los objetivos de la organización.

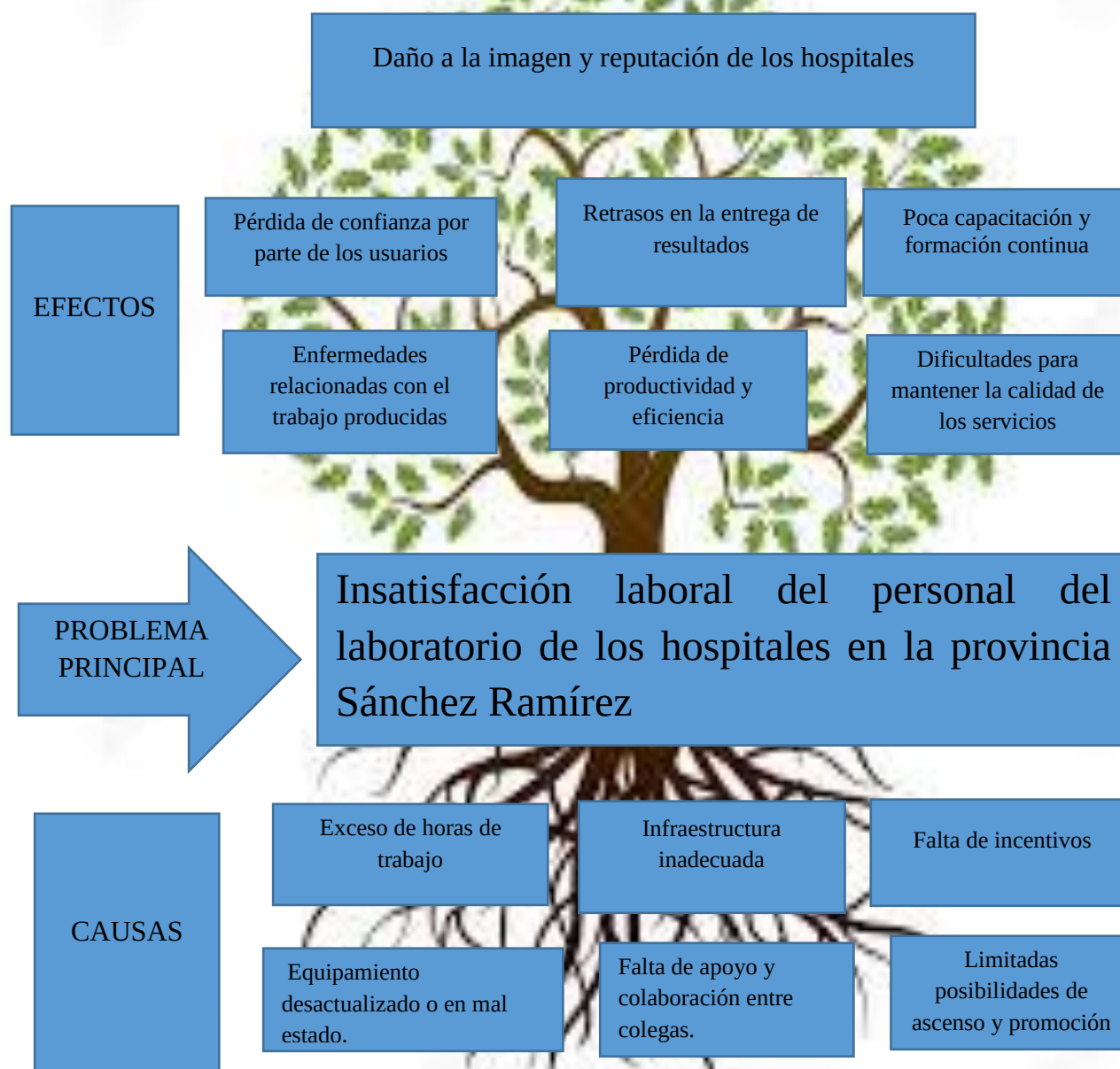
1.4 Análisis del problema

Actualmente las reformas realizadas en el Sector Salud han enfocado todos los procesos hacia la satisfacción de los usuarios de los servicios. Para lograrlo, toda institución debe contar con un personal motivado y satisfecho que ofrezca atención de alta calidad. Es por ello por lo que los laboratorios clínicos deben contar con un sistema de gestión que permita valorar las expectativas tanto de los usuarios internos como externos. En el sector de la salud los servicios que se ofrecen están directamente relacionados con el ser humano, por lo tanto, las exigencias de calidad de atención son más altas, Por esta razón, se requiere aún más de un proceso de mejora continua de la calidad en el sector salud (Paredes et al., 2015).

En esta coyuntura actual, es innegable la preocupación que existe a nivel mundial por la satisfacción de los trabajadores, debido a que gran parte de sus empleadores se han olvidado de que las organizaciones están compuestas de personas, cada una de ellas con sus propias singularidades, y por ello es muy necesario encontrar los medios que les brinden un alto grado de motivación. La satisfacción laboral se emplea para definir el grado de aprobación que tiene el empleador con respecto a su trabajo y la remuneración que este recibe por la labor que realiza, siendo compensado, ya sea monetariamente o recibiendo un reconocimiento (Chinchay, Martínez y López, 2022).

Se infiere que la satisfacción laboral guarda relación con las variables motivación y clima laboral, debido a que una persona se sentirá motivada siempre y cuando se sienta satisfecha con la labor que ejerce, es evidente que un buen clima laboral, hará que la persona se sienta satisfecha y motivada a realizar sus labores. La satisfacción en el trabajo por parte de los empleados resulta fundamental para las organizaciones; debido que puede estimular la energía positiva, la creatividad y una mayor motivación para el triunfo.

1.4.1 Árbol del problema



1.5 Análisis de objetivos

Árbol de objetivos



1.6 Justificación del proyecto

La calidad del empleo debe reunir todo el conjunto de factores vinculados al trabajo que influyen en el bienestar económico, social, psíquico y de salud de los trabajadores, adecuándolo a un aumento en el propio bienestar, tales como la estabilidad del empleo, los salarios, la seguridad, la recreación, la regulación de las horas trabajadas, disminución de riesgos por accidentes o enfermedades, y unas condiciones de trabajo gratas, aceptables y que no sea rutinaria. La satisfacción laboral es un pilar fundamental para apoyar a todas aquellas organizaciones que quieren hacerse competitivas (Martínez, 2022).

Las innovaciones han cambiado la relación que mantienen los profesionales de la salud en su rol profesional a través de la búsqueda de información donde procesan, generan y difunden en la práctica asistencial. Cabe indicar que muchas instituciones adolecen de un plan de incentivos y motivación hacia su personal, así como la falta de un ambiente agradable, trato cordial y el reconocimiento de su labor en la entidad donde se encuentre (Vega, 2021).

La importancia de la satisfacción laboral radica en que ayuda a conocer cuáles son esos factores que pueden ser detonantes para que un colaborador, ya que puede ser un determinante de su grado de compromiso con la organización en la que trabajan. Es esencial para las organizaciones tener personas experimentadas que puedan guiar a las personas que acaban de unirse a tu equipo de trabajo.

Los empleados que están satisfechos ayudan voluntariamente al resto de sus compañeros de trabajo. Así mismo, también cooperan con la organización y respetan las reglas que se impongan dentro del mismo. Ponen su mayor esfuerzo para resolver cualquier tipo de crisis que se presente.

Esta investigación puede ser importante para la institución y para los propios trabajadores, porque a través de la misma se podrá determinar el nivel de satisfacción del personal. Es relevante porque propondrá estrategias para aumentar la eficiencia en las instituciones ya que los colaboradores se sentirán identificados con la misma. Los

beneficiarios directos con el desarrollo de la misma serán los empleadores de salud, mientras que de manera indirecta se beneficiarán las instituciones de servicios.

1.7 Análisis de involucrados

Involucrados	Intereses	Posible impacto	Estrategias de Participación
Autoridades sanitarias	Mejora de la calidad de la atención en salud Fortalecimiento del sistema sanitario	Mejoramiento de los indicadores de salud Aumento de la satisfacción de los usuarios	Talleres Seminarios
Directivos de los Hospitales	Optimización de los recursos humanos Mejora de la imagen del Hospital	Mejorar la eficiencia del laboratorio y la calidad de los servicios	Reuniones informativas Presentaciones
Personal del Laboratorio	Mejores condiciones laborales Mayor satisfacción laboral	Mejora de la calidad de vida laboral Aumento de la productividad	Entrevistas Encuestas
Usuarios de los laboratorios	Personal amable y servicial Recibir atención médica de calidad	Acceso a servicios de laboratorio precisos y confiables Tiempos de espera cortos	Encuestas de satisfacción Campañas de información

Capítulo 2: Revisión de Literatura o Marco Referencial

2.1 Antecedentes

En la búsqueda exhaustiva por las bibliotecas de distintas instituciones de educación superior, así como en fuentes electrónicas confiables, sobre el tema “Condiciones y Satisfacción Laboral del Personal del Laboratorio de los Hospitales en la Provincia Sánchez Ramírez”; se pudo constatar que existen diversos estudios realizados en diferentes universidades internacionales y nacionales que están directamente relacionados con las variables bajo estudio, los cuales se hacen mención a continuación.

Antecedentes internacionales

Contreras (2013), realizó un estudio en Colombia titulado “Condiciones de trabajo y salud del personal del laboratorio clínico de un hospital de IV nivel de Bogotá, en el periodo de enero – febrero del 2013”. Se concluye que la exposición de los trabajadores a los peligros biológicos por la manipulación de muestras de fluidos corporales y cultivos celulares; a peligros psicosociales por las extensas jornadas de trabajo durante los fines de semana, la insatisfacción por parte de los trabajadores en relación con el salario, la sobrecarga de trabajo, la rotación de turnos y la realización de turnos nocturnos

Paredes et al. (2015), llevaron a cabo un estudio en Venezuela titulado “Satisfacción laboral en el personal de laboratorios clínicos de atención pública del estado Zulia”. Concluye que la satisfacción del usuario es uno de los aspectos que en términos de evaluación de los servicios y calidad de atención en salud pública es considerada uno de los ejes de evaluación de servicios de salud. Todo laboratorio debe contar con un personal motivado y con capacidad científica, social y técnica que ofrezca a los pacientes los mejores resultados posibles en la práctica clínica diaria.

García (2018), en una investigación realizada en Perú titulada “Motivación y satisfacción laboral en el personal del servicio de laboratorio clínico, Hospital Regional “Virgen de Fátima”, Chachapoyas”. Concluye que la atención en salud requiere un uso intensivo de mano de obra y la calidad, eficiencia y equidad del servicio depende

directamente del grado de disposición de los trabajadores para dedicarse a sus tareas. Por lo tanto, el nivel de motivación laboral afecta directamente el desempeño del trabajador lo que a su vez afecta los resultados que la reforma del sector salud intenta lograr.

Gutiérrez y Tejada (2020), realizó un trabajo de investigación en Perú titulado “Satisfacción del empleador sobre las competencias del egresado de enfermería de una Universidad Pública Licenciada. Concluye que el mayor porcentaje de los empleadores se encuentran medianamente satisfechos, a partir de ello se propone cinco objetivos educacionales a incluir en el currículo de formación por competencias y que permita clarificar metas de mejora continua.

Vega (2021), en su trabajo de investigación realizado en Ecuador titulado “Factores que influyen en el rendimiento laboral del personal que labora en el Centro de salud Latacunga”. Concluye que el factor motivación laboral influye parcialmente en gran parte de los colaboradores, por otro lado, la carga laboral afecta en mayor medida a los colaboradores de la entidad sanitaria, cabe mencionar que los profesionales de enfermería logran manejar dicho aspecto; los profesionales corren el peligro de evidenciar un bajo desempeño laboral debido a que factores como la motivación y la carga laboral presentan niveles bajos en el puntaje.

Morales, Delgado y Barrera (2023), en un artículo publicado en Nicaragua titulado. “Condiciones de trabajo y percepción de los riesgos laborales del personal de un laboratorio clínico de Managua, Nicaragua, enero 2023”. La mayoría de los colaboradores percibieron todos los riesgos, con mayor frecuencia en área de atención médica y laboratorio, predominando en ambas el riesgo biológico, propio por la exposición a fluidos corporales. Con relación a la percepción de los riesgos, predominó el riesgo biológico, seguido del riesgo ergonómico y psicosocial, calificando los riesgos físicos y químicos en nivel de riesgo bajo.

Antecedentes nacionales

García (2014), en una investigación realizada en la Universidad Autónoma de Santo Domingo (UASD) titulada “Análisis de la gestión del recurso humano por competencias y su incidencia en el desempeño laboral del personal administrativo y de servicios del Instituto Superior Pedagógico”. Sus autores concluyen que la gestión del talento humano en la institución no se encuentra estructurada bajo procesos que conduzcan a aprovechar el potencial Recurso Humano con el que dispone; únicamente se realizan acciones aislada para estos fines; durante la entrevista se verificó que no existe el departamento de recursos humanos con instrumentos técnicos.

Castillo, Morillo y Jerez (2015), en una tesis presentada en la Universidad Tecnológica del Cibao Oriental titulada “Inserción Laboral y Satisfacción de Egresados de Ciencias de la Educación de la UTECO”. Sus sustentantes concluyen que el nivel de satisfacción es alto de los sujetos objeto de estudio, la formación recibida les permite desarrollar competencias para la labor que desempeñan y que el clima laboral les permite formar la empatía en su lugar de trabajo y desarrollar a plenitud su liderazgo.

Rondón, Rosario y Morel (2018), en un estudio realizado en UTECO titulado “Satisfacción Laboral del Personal del Laboratorio Clínico en los Centros Públicos de la Provincia Sánchez Ramírez”. Concluye que en el personal que labora en los centros objeto de estudio, se sienten satisfecho; por lo que la medición de la satisfacción es un requerimiento esencial, tanto en aspectos clínicos como económicos en las organizaciones sanitarias y su conocimiento debería ser parte de su programa estratégico.

Mojica y Herrera (2019), en un estudio realizado en la Universidad Abierta Para Adultos (UAPA), titulado “Clima organizacional de la clínica Tolentino Abreu, SRL, y su impacto en la motivación de los colaboradores en el período enero diciembre 2019”. Concluye que los colaboradores están siendo afectados por el mal clima que se está generando en la clínica. El cual está ocurriendo por la mala o nula comunicación del área administrativa con su personal, la falta de programas de incentivos y la escasa oportunidad de desarrollo. También fueron identificadas mejoras necesarias a implementar en la misma.

Antigua, Ulloa y Jiménez (2023). Nivel de Satisfacción del Empleador de Salud con los Egresados de la Escuela de Bioanálisis de la UTECO. Con relación nivel de productividad de las egresadas, se evidenció que todos los directores y encargados de los laboratorios clínicos de Fantino, consideran que las mismas poseen un alto nivel, además siempre utilizan los materiales y reactivos de manera eficiente, existe compatibilidad entre la personalidad y el puesto que desempeñan y son eficientes en el uso, cuidado y manejo de los equipos del laboratorio.

2.2 Marco teórico

2.2.1 Condiciones físicas de los laboratorios

El personal de Laboratorio Clínico ya sea de un nivel técnico o profesional que trabajan en instituciones dedicadas a prestar ayuda para la satisfacción de las necesidades de salud de las personas, enfrenta múltiples problemas que derivan tanto de la atención directa al paciente, como de la administración y coordinación con el equipo de salud. Otros riesgos a los que están expuestos son los que tienen que ver con las labores propias del servicio, ya que se manejan muestras biológicas que eventualmente pueden transmitir virus, bacterias y hongos (García, 2018).

Un adecuado desempeño en los laboratorios clínicos se basa en conseguir una eficiente gestión en base a los recursos disponibles, así como en la capacitación continua del personal, orientados a asegurar la calidad de los servicios. La seguridad de los usuarios es un principio fundamental, donde se deben contemplar todos los factores que pueden provocar riesgos en cualquiera de las fases de análisis en el laboratorio clínico. Las constantes exigencias en el área de salud seguridad obligan a los laboratorios clínicos a adoptar el concepto de calidad en sus tareas diarias, principalmente por tratarse de un servicio de salud que influye en el tratamiento y diagnóstico (Sanz et al., 2019).

Los laboratorios clínicos cumplen un rol fundamental dentro del área de la medicina, ya que a través de pruebas o análisis se diagnostican diferentes enfermedades, para luego en base a estos resultados administrar el respectivo medicamento al paciente. Por otra parte, la automatización hasta cierto punto es necesaria porque logra la eliminación de posibles

variaciones o fuentes de error respecto a las pruebas manuales de laboratorio (Hernández, 2015).

El objetivo de un laboratorio clínico contribuye al diagnóstico y prevención de enfermedades, así como en el tratamiento y seguimiento de pacientes, en el control epidemiológico y en la salud pública, por medio de análisis que se ajusten a los estándares de calidad, utilizando para ello los conocimientos, métodos, procedimientos e instrumentación actualizados (Bello y Alvarado, 2023).

El laboratorio clínico debe establecer un procedimiento objetivo para la gestión de reclamos o sugerencias hacia los servicios ofrecidos, considerando tres partes fundamentales en sus análisis, médico, personal del laboratorio y satisfacción del cliente. La creación de registros manuales será fundamental para sus análisis y toma de decisiones pertinentes. Así mismo, el detalle de su resolución. El laboratorio debe tomar acción correctiva para corregir cualquier causa de no conformidad entre sus usuarios o incluso colaboradores, se mantendrá un procedimiento (Chávez, Rojas y Bravo, 2016).

La implementación de un laboratorio clínico moderno es una necesidad actual debido a una creciente solicitud de exámenes, la necesidad de nuevas prestaciones, mayores exigencias en términos de la calidad y un mayor cuidado del medioambiente. Para lograr esta implementación es necesaria la planificación del espacio físico y de la infraestructura, que incluye revisión de la normativa actual y de guías nacionales e internacionales para garantizar un uso adecuado del espacio acorde con el equipamiento (Seisamed, 2019).

La satisfacción laboral, es el grado de conformidad laboral de la persona respecto a su entorno de trabajo. La satisfacción laboral incide en la actitud del trabajador frente a sus obligaciones, esto puede decirse que la satisfacción surge a partir de la correspondencia entre el trabajo real y las expectativas del trabajador. La satisfacción laboral como la actitud general que el empleado adopta ante su trabajo. Cuando las personas hablan de sus actitudes de los empleados, la mayoría de las veces se refiere a la satisfacción laboral (Morales, 2016).

La satisfacción laboral es el grado de conformidad del empleado respecto a su entorno y condiciones de trabajo. Es una cuestión muy importante, ya que está directamente

relacionada con la buena marcha de la empresa, la calidad del trabajo y los niveles de rentabilidad y productividad. Los factores que históricamente se han relacionado con altos grados de satisfacción laboral son: las tareas intelectualmente estimulantes, los retos continuados, las recompensas equitativas, las posibilidades reales de promoción, unas condiciones ambientales, higiénicas y de seguridad idóneas y una buena relación con jefes y compañeros (Edén, 2022).

Las condiciones de iluminación en un laboratorio clínico deben ser adecuadas para permitir una visualización clara y precisa de las muestras, equipos y materiales de laboratorio, mientras se minimiza el deslumbramiento y se reduce la fatiga visual. Es fundamental cumplir con las normativas y estándares aplicables para garantizar un entorno de trabajo seguro y productivo para el personal del laboratorio (Seisamed, 2019).

Es importante educar al personal del laboratorio sobre la importancia de mantener niveles de ruido adecuados y sobre las medidas que se pueden tomar para reducir el ruido en el entorno de trabajo. Esto puede incluir la promoción de prácticas de trabajo silenciosas y el uso adecuado de equipos para minimizar el ruido innecesario (Romero, 2024).

2.2.2 Factores asociados a la satisfacción laboral del personal del laboratorio

En la actualidad, son muchas las organizaciones que descuidan la felicidad laboral de sus colaboradores, por esa razón, muchos empleados están desmotivados a la hora de realizar sus funciones diarias, lo cual afecta su estabilidad emocional provocando consecuencias en su salud física y mental, por ejemplo: estrés, desmotivación y bajo rendimiento. Identificar las necesidades de los colaboradores permitirá que se establezca una relación bilateral, ya que el supervisor podrá conocer y satisfacer las necesidades de los colaboradores que aportaran en el trabajo una mejor calidad en la atención y compromiso con la organización (Jiménez y Salvador, 2021).

La felicidad en el trabajo es lograr el bienestar y satisfacción de los colaboradores en la empresa equilibrando los factores que los mantienen motivados y felices como son el ambiente laboral, flexibilidad horaria, salarios, desarrollo de habilidades, realización personal, liderazgo, formación, reconocimiento, estabilidad laboral, bienestar y cultura corporativa, felicidad laboral es el factor clave para que las empresas sean elegidas por los

mejores profesionales y puedan fidelizar los talentos en un mercado de trabajo donde el sueldo ya no es una prioridad, solo un factor más (Romero, 2024).

La satisfacción laboral está basada en los componentes internos-externos que inciden en la motivación de la persona referente a su trabajo, si dichos factores son satisfechos por la entidad, se tendrá una respuesta positiva por parte del trabajador, de lo contrario, el personal de la empresa se sentirá insatisfecho, situación que traería consigo consecuencias negativas para los objetivos trazados por la empresa. Se logra al complacer las necesidades personales y/o familiares que tiene un individuo, existen componentes intrínsecos y extrínsecos que inciden en la satisfacción que una persona pueda sentir respecto a su puesto de trabajo (Huaaura, 2023).

Cuando un empleado se encuentra insatisfecho, el primer paso para mejorar la satisfacción debe ser determinar las razones. Puede haber una gran variedad de causas, tales como una pobre supervisión, malas condiciones de trabajo, falta de seguridad en el empleo, compensación inequitativa, falta de oportunidad de progreso, conflictos interpersonales entre los trabajadores, y falta de oportunidad para satisfacer necesidades de orden elevado. Para los empleados que desean desempeñarse bien en sus trabajos, la insatisfacción puede deberse a restricciones y demoras innecesarias, provisiones inadecuadas o equipo defectuoso (Pimentel y Bandera, 2017).

La satisfacción del paciente en los servicios de laboratorios se puede deducir que se vincula con la excelente calidad en los servicios recibidos y en sus intervenciones; para conocer los diversos criterios y opiniones del usuario es importante establecer encuestas y afines, que en resumen permiten sondear sus inconformidades. El paciente es parte fundamental del sistema de salud, es por ello por lo que la satisfacción del cliente es un punto importante en el proceso de mejora de cualquier establecimiento de salud (Chila, 2020).

La satisfacción laboral como cualquier combinación de factores psicológicos, fisiológicos y ambientales, circunstancias que hacen que una persona diga sinceramente que estoy satisfecho con mi trabajo. De acuerdo con este enfoque, aunque la satisfacción laboral está bajo la influencia de muchos factores externos, sigue siendo algo interno que tiene que

ver con la forma en que se siente el empleado. Es decir, la satisfacción laboral presenta un conjunto de factores que produce un sentimiento de satisfacción (Quispe, 2020).

La satisfacción laboral como el sentimiento, el estado emocional del trabajador respecto de la empresa y de las labores que realiza en ella. Se trata de una percepción subjetiva positiva fruto, principalmente, de la experiencia del empleado, pero también de otras cuestiones que abordaremos más adelante. De hecho, el reto de la compañía es lograr que esa satisfacción laboral dependa de cuestiones tangibles, racionales (Bizneo, 2020).

La satisfacción laboral se entiende como la percepción personal que un trabajador tiene sobre su trabajo y el ambiente en que lo desarrolla; la interpretación de los datos que se obtienen de ese estudio se traduce en la satisfacción o insatisfacción en relación con lo que espera la organización. Este es un factor clave en el éxito o desarrollo de una empresa, y ha sido objeto de investigación en aquellas áreas en las que la relación del ser humano con el trabajo cobra relevancia como campo de conocimiento (Cañón, 2017).

Mantener la satisfacción y el buen rendimiento del empleado son retos que enfrentan las instituciones, como se sabe, el profesional de la salud atraviesa características estresantes propias de su campo. Entonces si se anhela tener profesionales productivos implicados con su rol hacia el paciente y la institución se deben proponer entornos necesarios para su ejecución expresada en ambientes adecuados y seguros para la salud física, mental e integral (Vega, 2021).

La satisfacción laboral representa una combinación de sentimientos positivos o negativos que los trabajadores tienen hacia su trabajo. Mientras tanto, cuando un trabajador empleado en una organización empresarial trae consigo las necesidades, deseos y experiencias que determinan las expectativas que ha descartado. La satisfacción laboral representa el grado de cuáles son las expectativas y coinciden con los premios reales. La satisfacción laboral es un concepto complejo y multifacético que puede significar diferentes cosas para diferentes personas (Quispe, 2020).

2.2.3 Aspectos laborales que más satisfacen e insatisfacen al personal del laboratorio

El nivel de satisfacción se vincula con diversos aspectos importantes: Dentro del desarrollo de proyecto se medirá el nivel de satisfacción de los pacientes que asisten al laboratorio clínico para lo cual se dará un significado al mismo, el nivel de satisfacción se entenderá como el grado de conformidad del paciente con los servicios del laboratorio clínico y con la atención de los profesionales que laboran en el mismo. Debido a que la satisfacción tiene diferentes perspectivas para los usuarios, se determinarán 3 niveles: alto, medio y bajo (Chila, 2020).

La satisfacción que un individuo pueda tener respecto a su trabajo, depende de variables que inciden en la percepción del individuo respecto a su centro de trabajo; es más factible que el colaborador se sienta satisfecho si hay una relación positiva entre los beneficios que otorga la empresa y los valores que el empleado pretende satisfacer. El desempeño laboral consta de diversos indicadores que describen a la variable, dichos indicadores resultan ser puntos de referencia para valorar el rendimiento que las personas tienen dentro de la entidad a la que prestan sus servicios (Huaaura, 2023).

Un colaborador siempre se verá guiado a ser motivado por diversos factores, pero el más importante es la motivación sana, pues de esta manera son más productivos, eficaces y felices. Y cuando un colaborador es feliz y trabaja de manera motivada, el servicio que brinda se torna igual, mejorando de esta manera la calidad y la atención que refleja (Mojica y Herrera, 2019).

La satisfacción laboral, entendida como una experiencia humana inherente a la vida misma, que se traduce en conducta en tanto genera emociones en el trabajador durante su jornada. Por tanto, puede comprenderse como la actitud de una persona hacia su trabajo como resultado de este, una respuesta emocional en relación con la labor que realiza y con las condiciones en las cuales lo desempeña (Cañón, 2017).

La satisfacción laboral, entendida como los sentimientos que el trabajador tiene hacia su trabajo, es una herramienta muy importante que los empleadores deben conocer, ya que obedece a múltiples factores tanto del trabajador como del trabajo en sí mismo. No resulta fácil definir claramente la satisfacción laboral, algunos autores hablan de clima

organizativo, clima social, clima laboral y otros. La satisfacción en el trabajo es el resultado de diversas actitudes ante Factores tales como: incentivos económicos, condiciones de trabajo, relaciones de mando, estilos gerenciales, relaciones interpersonales y características individuales (Donaire, 2016).

La satisfacción laboral, comprendida como un concepto complejo compuesto por la dimensión emocional humana resultante del trabajo, en un escenario donde lo personal y lo colectivo juegan papeles decisivos en la percepción del trabajo, y por tanto en la calidad de este, y requiere de un estudio minucioso, detallado, que comprenda la complejidad de sus resultados en tanto son producto de situaciones particulares. Estas merecen ser sujeto permanente de estudio, evaluación y mejoramiento, en tanto no influyen única y directamente sobre el trabajo que realiza una persona, sino que desencadena una respuesta emocional a mayor escala con repercusión social y cultural (Cañón, 2017).

La satisfacción laboral, entendida como un factor que determina el grado de bienestar que un individuo experimenta en su trabajo, se está convirtiendo en un problema central para la investigación de la organización. Así, la satisfacción laboral es uno de los ámbitos de la calidad de vida laboral que ha captado mayor interés. La satisfacción en el trabajo es importante en cualquier tipo de profesión; no solo en términos del bienestar deseable de las personas dondequiera que laboren, sino también en términos de productividad y calidad (Pimentel y Bandera, 2017).

La satisfacción en el trabajo de los empleados se mide en la actualidad a partir de siete elementos distintivos en la empresa: la retribución económica, las condiciones físicas del entorno de trabajo, la seguridad y estabilidad que ofrece la empresa, las relaciones con los compañeros de trabajo, el apoyo y respeto a los superiores, el reconocimiento por parte de los demás cuando es necesario y la posibilidad de desarrollo personal en el trabajo (Donaire, 2016).

En una organización que busca calidad, bajo las condiciones actuales de mercado, lograr la satisfacción del cliente es cada día más importante y difícil de lograr, ya que la interacción de éste con la organización contribuye a mantener el nivel de excelencia y la actividad del servicio. Sin embargo, si esto no se acompaña de una integración entre

actividades de control y aseguramiento de la calidad, no es posible producir productos o ejecutar servicios libres de defectos y que cumplan con las especificaciones establecidas (Hernández, 2015).

La satisfacción laboral es un tema de interés, por ende, se han realizado investigaciones para especificar los posibles factores que repercuten en el bienestar de los colaboradores, y por consiguiente en el desempeño de sus funciones. La satisfacción laboral se refleja en la actitud del empleado y como desarrolla todas las actividades correspondientes al puesto de trabajo asignado, por lo cual es importante que las organizaciones mantengan satisfechas las necesidades de sus clientes internos, es decir, sus trabajadores. Cuando se hace énfasis en la satisfacción laboral se refiere al estado emocional del recurso humano y su criterio respecto a su empleo (Salazar, 2021).

La satisfacción laboral resulta de la percepción, que un puesto cumple o permite el cumplimiento de valores laborales importantes para la persona, condicionado al grado en que esos valores son congruentes con las necesidades del individuo. La satisfacción laboral debe ser interpretada como un producto del proceso de interacción entre la persona y su situación de trabajo, donde juegan un papel importante variables tales como el control o el poder para regular dicha interacción y, por tanto, las posibilidades de influir en la situación laboral (Caballero, 2022).

Los trabajadores al no sentirse satisfechos en el trabajo, comienzan a disminuir la motivación y a decaer el ánimo, sobre todo en algunas situaciones, tanto internas como externas, como una crisis económica, los despidos inesperados de personal, el estado de inmovilidad del mercado y la aceptación de los productos de mala calidad en el sector que participa la empresa, situaciones que conllevan a la inestabilidad en las personas y perturba el ambiente laboral en el que se encuentran (Acuña, 2022).

La satisfacción laboral ocurre cuando el ambiente de trabajo se enfoca en características intrínsecamente motivadoras. Afirma además que cinco dimensiones centrales de un trabajo conducen a varios estados psicológicos diferentes, uno de los cuales es la satisfacción laboral. Las cinco dimensiones principales de la satisfacción en el trabajo

incluyen: variedad de habilidades, identidad de tareas, significado de tareas, autonomía y retroalimentación (Rivera, 2018).

2.3 Definición de términos

Bioanalista: Es el profesional que analiza las muestras biológicas aplicando procedimientos y técnicas científicas para el manejo de reactivos, materiales y equipos de laboratorio clínico (Loor, 2015).

Capacitación: Es el proceso de preparación y entrenamiento que recibe una persona de acuerdo al área de trabajo en la que se encuentre para desarrollar sus habilidades y pueda utilizarlas ante cualquier circunstancia que se pueda presentar a la hora de ejecutar su trabajo, esto nos permite crear personas autosuficientes (Jiménez y Salvador, 2021).

Condiciones laborales: Son aquellos elementos, agentes o factores que tienen influencia significativa en la generación de riesgos para la seguridad y salud de los trabajadores (Contreras, 2013).

Hospital: Es una parte integral de la organización médica social, cuya función es la de proporcionar a la población atención médica completa, tanto preventiva como curativa y cuyo servicio de consultorio externo, alcanza a la familia en el hogar (Romero, 2024).

Laboratorio clínico: Es el establecimiento público o privado en el cual se realizan los procedimientos de análisis de especímenes biológicos de origen humano, como apoyo a las actividades de diagnóstico, prevención, tratamiento, seguimiento, control y vigilancia de las enfermedades, de acuerdo con los principios básicos de calidad, oportunidad y racionalidad (García, 2018).

Motivación: Es una característica de la psicología humana que contribuye al grado de compromiso de una persona, influye factores que ocasionan, canalizan y sustentan la conducta humana en un sentido particular y comprometido (García, 2018).

Personal de laboratorio: Son todas las personas que ejercen una labor en el laboratorio (Contreras, 2013).

Profesional: Es una persona que desarrolla un trabajo junto a sus conocimientos, experiencias, cualidades, habilidades y sus aptitudes, la hacen una persona calificada para el desempeño de una actividad en específico (Valencia, 2014).

Salario: En especial, cantidad de dinero con que se retribuye a los trabajadores por cuenta ajena (Pimentel y Bandera, 2017).

Salud ocupacional: Es el más alto bienestar físico, mental y social de los trabajadores, protegiendo a estos de las contingencias adversas, accidentes de trabajo y enfermedades profesionales (Romero, 2024).

Satisfacción laboral: Es la actitud del trabajador frente a su propio trabajo, dicha actitud está basada en las creencias y valores que el trabajador desarrolla en su quehacer (Cabay, Salcedo y Vega, 2022).

Capítulo 3: Propuesta de Solución del Problema Seleccionado

3.1 Descripción de la propuesta

Se presenta una propuesta de solución para mejorar las condiciones y la satisfacción laboral del personal del laboratorio en los hospitales de la provincia Sánchez Ramírez. La misma tiene como objetivo presentar un conjunto de medidas para mejorar las condiciones y satisfacción laboral del personal del laboratorio en la provincia Sánchez Ramírez, tendente a crear un ambiente de trabajo positivo y productivo que atraiga, retenga y motive a los profesionales del laboratorio, lo que a su vez se traducirá en una mejor calidad de atención para los pacientes y mejorar la calidad de la atención médica.

Análisis FODA del proyecto.

Fortalezas	Oportunidades
-Los profesionales de laboratorio en la provincia cuentan con la formación y experiencia necesarias para realizar sus funciones de manera competente. -Se pueden implementar programas de capacitación continua para actualizar los conocimientos del personal. -Los laboratorios cuentan infraestructura y equipos relativamente moderna para realizar análisis. -La gerencia de los hospitales muestra cierto grado de apoyo a las necesidades del personal de laboratorio	-Se pueden implementar programas de capacitación continua para actualizar los conocimientos del personal. -Se pueden fomentar actividades de investigación y desarrollo en el área de laboratorio clínico. -Existe la oportunidad de mejorar la infraestructura de los laboratorios para brindar un ambiente de trabajo más adecuado. -Existe un compromiso generalizado por brindar servicios de laboratorio de alta calidad.
Debilidades	Amenazas
-Ambiente laboral deficiente en algunos casos, con problemas de comunicación, falta de liderazgo y relaciones tensas entre el personal. -Falta de recursos y equipos necesarios para realizar análisis de manera eficiente y segura. -Poca o ninguna oportunidad de formación y desarrollo profesional. -Sobrecarga de trabajo que puede generar estrés, agotamiento y errores médicos.	-La reducción del presupuesto destinado a los servicios de salud puede afectar negativamente las condiciones laborales del personal de laboratorio. -Los rápidos cambios tecnológicos pueden generar la necesidad de una actualización constante del personal y los equipos. -Las emergencias de salud pública pueden aumentar la carga de trabajo del personal de laboratorio y generar estrés.

3.2 Alcances y límite

Delimitación espacial:

Este proyecto se realizó en los laboratorios de bioanálisis de los Hospitales de la provincia Sánchez Ramírez.

Delimitación temporal:

El proyecto se efectuó durante el período abril – julio del 2024.

Alcance investigativo:

Condiciones y satisfacción laboral del personal del laboratorio de los Hospitales en la provincia Sánchez Ramírez.

3.3 Objetivos

Objetivo general

Evaluar las condiciones y satisfacción laboral del personal del laboratorio de los Hospitales en la provincia Sánchez Ramírez.

Objetivos específicos

1. Identificar y describir las condiciones físicas de los laboratorios
2. Determinar los factores asociados a la satisfacción laboral del personal del laboratorio.
3. Analizar los aspectos laborales que más satisfacen e insatisfacen al personal del laboratorio.
4. Elaborar un plan de acción con estrategias concretas para mejorar las condiciones laborales del personal del laboratorio

3.4 Plan de acción

En este plan de acción se describen las acciones que se van a realizar para alcanzar los objetivos del proyecto.

Objetivo	Estrategias	Recursos	Responsables
Mejorar el ambiente de trabajo	Mejorar las condiciones físicas de los laboratorios	Humanos Monetario	Ministerio de Salud Pública Directores de hospitales y laboratorios
Fomentar el desarrollo profesional	Ofrecer oportunidades de capacitación y educación continua	Humanos Monetario	Ministerio de Salud Pública Directores de hospitales y laboratorios
Mejorar los salarios y beneficios	Aumentar los salarios del personal del laboratorio	Humanos Monetario	Ministerio de Salud Pública
Reducir la carga de trabajo	Contratar más personal del laboratorio	Humanos Monetario	Directores de hospitales y laboratorios
Evaluar y monitorear el progreso del proyecto	Realizar encuestas de satisfacción laboral periódicas	Humanos Monetario	Participantes del proyecto.

3.5 Cronograma de implementación

Resumen narrativo	Abril - Agosto del 2024			
	Abril	Junio	Julio	Agosto
Realizar un estudio de diagnóstico para identificar las necesidades y desafíos específicos del personal del laboratorio en cada hospital				
Establecer un comité de proyecto compuesto por representantes del Ministerio de Salud Pública, los directores de hospitales y el personal del laboratorio				
Desarrollar un plan de comunicación para informar al personal del laboratorio sobre el plan de acción.				
Obtener la aprobación del presupuesto para la implementación del plan de acción				
Implementar las estrategias de mejora salarial y beneficios.				
Contratar personal adicional de laboratorio.				
Adquirir nuevos equipos y suministros para los laboratorios.				
Ofrecer cursos de capacitación y desarrollo profesional al personal del laboratorio.				
Mejorar las condiciones físicas de los laboratorios.				

3.6 Presupuestos

Presupuesto especificaciones	Valores RD\$
Compra de Material Gastable	RD\$ 6,000.00
Fotocopias	RD\$ 2,500.00
Transporte	RD\$ 2,500.00
Digitación y Empastado	RD\$ 20,000.00
Gasto de investigación en internet	RD\$ 3,000.00
Recolección de Datos	RD\$ 3,000.00
Imprevistos	RD\$ 3,000.00
TOTAL	RD\$ 40,000.00

3.7 Análisis de factibilidad

El personal de laboratorio juega un papel fundamental en el funcionamiento de los hospitales, brindando análisis precisos y oportunos que son esenciales para el diagnóstico y tratamiento de los pacientes. Sin embargo, en la provincia Sánchez Ramírez, como en muchas otras partes del país, este personal enfrenta una serie de desafíos que afectan negativamente su satisfacción laboral y las condiciones de trabajo.

Este proyecto es factible, ya que cuenta con los recursos necesarios y la voluntad de llevarlo a cabo, sus objetivos son claros y alcanzables con la metodología y los recursos propuestos y el equipo investigador cuenta con la experiencia y las habilidades necesarias para llevarlo a cabo. Los factores técnicos a considerar incluyen la disponibilidad de instalaciones adecuadas, equipos y materiales, así como la capacitación del personal.

El costo total del proyecto es razonable en relación con los beneficios que se esperan obtener; la colaboración y compromiso de todos los actores involucrados es fundamental para alcanzar el éxito en la implementación de esta iniciativa. El análisis de factibilidad demuestra que el proyecto sobre las condiciones y satisfacción laboral del personal del laboratorio de los hospitales en la provincia Sánchez Ramírez es viable, ya que tiene el potencial de mejorar significativamente.

3.8 Sostenibilidad

El proyecto es sostenible en el tiempo, ya que pretende constatar las condiciones y satisfacción laboral del personal del laboratorio de los Hospitales en la provincia Sánchez Ramírez, siendo responsables de su seguimiento las autoridades gubernamentales, encargados de los laboratorios y el equipo investigador del mismo, quienes deben velar porque se mantenga un ambiente cooperativo agradable de transformación. El mismo, abordará las condiciones laborales de manera integral, considerando aspectos como la salud física y mental, el bienestar emocional, el desarrollo profesional, la equidad salarial, las oportunidades de crecimiento y el ambiente de trabajo.

Es fundamental que las autoridades sanitarias de la provincia Sánchez Ramírez se comprometan con el proyecto y brinden el apoyo necesario para su implementación y sostenimiento. Involucrará activamente al personal de laboratorio en todas las etapas del proyecto, desde la identificación de problemas hasta la implementación de soluciones, fomentará su sentido de pertenencia y compromiso con el proceso.

3.9 Monitoreo y seguimiento

El proyecto tiene como objetivo primordial evaluar las condiciones y satisfacción laboral del personal del laboratorio de los Hospitales en la provincia Sánchez Ramírez. El proceso de monitoreo para la aplicación del plan de intervención será llevado a cabo de manera sistemática, asegurando el cumplimiento de cada acción planificada. Establecerá mecanismos de monitoreo y evaluación periódicas para medir su impacto, en las condiciones laborales y la satisfacción del personal, identificando áreas de mejora y realizando ajustes necesarios.

La evaluación del plan se realizará de manera permanente, sistemática y continua mediante el monitoreo y acompañamiento de las autoridades gubernamentales, así como el equipo gestor del proyecto. Sus resultados serán difundidos de manera efectiva a las autoridades sanitarias, al personal de laboratorio, a los pacientes y a la comunidad en general, lo que ayudará a crear conciencia sobre la importancia del problema y a generar apoyo para las iniciativas de mejora.

Capítulo 4: Propuesta de Solución

4.1 La propuesta

En este capítulo se presenta una descripción de los resultados de las preguntas que se aplicaron para conocer la condición y satisfacción laboral del personal del laboratorio de los hospitales de la provincia Sánchez Ramírez.

Se comprobó que las entrevistadas tienen vasta experiencia ejerciendo como bioanalista, ya que sólo una tiene 4 años de experiencia, las demás tienen hasta 24 años laborando. La mayoría de las informantes consideran la infraestructura del laboratorio, como adecuada y confortable, ya que cuenta con todos los equipos y distribución de área a alto nivel, sólo una indicó que no es adecuada, pues hay una mala estructura en cuanto al diseño del laboratorio, las áreas están todas juntas por la estreches y el poco espacio que se tiene para el laboratorio.

La mayoría califican el equipamiento del laboratorio como bueno, además hay materiales y reactivos suficientes para realizar su trabajo. Para algunos, la carga de trabajo es normal y para otros es un poco fuerte, por el flujo de pacientes que asisten al laboratorio.

Todas consideran que existe tiempo suficiente para realizar su trabajo de manera adecuada, ya que hay varias personas por área, con horarios rotativos y realizan su labor en equipo. También la totalidad de las encuestadas reciben capacitación, a través de talleres y diplomados, porque tienen el interés de mantenerse actualizadas e informadas y consideran que tienen oportunidades de desarrollo profesional dentro del laboratorio.

Se evidenció que entre las empleadas del laboratorio, hay una buena relación con sus compañeros de trabajo, hay buen ambiente laboral, compañerismo y armonía; además mantienen excelente relación con su jefe inmediato; también tienen la oportunidad de participar en la toma de decisiones que afectan a su trabajo. Pero todas consideran que su salario no es justo en comparación con otras profesiones similares, porque tienen mucha exigencia y responsabilidad en su trabajo.

Todas tienen acceso a beneficios sociales como seguro médico, vacaciones pagadas y licencias por enfermedad, aunque una de ellas señaló que las vacaciones no se la pagan. La totalidad de las encuestadas manifestaron que se sienten motivadas, al realizar su labor; porque lo hacen por vocación. La mayoría sugieren continuar capacitándose, para mejorar las condiciones laborales del personal del laboratorio.

4.2 Propuesta las condiciones y satisfacción laboral del personal del laboratorio de los hospitales en la provincia Sánchez Ramírez

La insatisfacción de algunos bioanalistas con el sueldo que perciben puede estar ligada a la falta de expectativas de promoción e incentivos económicos; por lo que la satisfacción laboral, en cualquier centro de salud, se logra por la motivación que pone cada persona frente a su puesto de trabajo y los beneficios que brinde la institución a la cual se prestan los servicios laborales, demostrando al personal lo importante y valiosos para el cumplimiento de las metas.

La actitud de satisfacción del personal de laboratorio de los hospitales en la provincia Sánchez Ramírez, es condición necesaria para que el esfuerzo humano del trabajo se torne verdaderamente productivo. Es un hecho que no trabajan bien, quienes tienen la constante preocupación de deudas pendientes y malos tratos. Muchas veces se percibe a un personal cansado, desanimado, así como con escasa iniciativa para realizar sus actividades generándose un escenario rutinario y monótono.

Una comunicación efectiva entre los integrantes de un centro de salud, brindará una clara perspectiva acerca de los objetivos y metas a alcanzar por este, ya que el mismo permite el correcto funcionamiento entre áreas de trabajo y mejorará las relaciones humanas entre colaboradores. Hay que ofrecer al personal de laboratorio de los hospitales en la provincia Sánchez Ramírez, un ambiente laboral satisfactorio, las cuales permitirá la generación de un buen desempeño y de compromiso con la salud del usuario.

La insatisfacción en el trabajo ocasionada por un inadecuado ambiente genera daños a la salud física y psíquica, el cual genera diferente impacto en cada sujeto ocasionando expectativas laborales que se traducen en rendimiento y productividad. Un buen laboratorio

clínico debe contar con un programa de gestión de calidad basado en la participación organizada de todos sus empleados, para lograr la satisfacción.

El nivel de motivación del personal de laboratorio de los hospitales en la provincia Sánchez Ramírez, es alto debido a que los mismos se sienten comprometidos con la institución y con brindar un servicio de calidad. De esta manera al contar con un personal identificado con el servicio brindado las metas y objetivos organizacionales son cumplidos.

Es decir, que cuando un colaborador trabaja de manera motivada, es porque está alineado con los ejes transversales de la institución y va en consonancia al cumplimiento de los mismos. De esta manera el motivar al personal se vuelve sumamente prioritario si se quiere mantener una organización orientada al buen servicio, contando con personal comprometido y en búsqueda de la eficacia profesional.

Además, por el tipo de organización que es se vuelve sumamente esencial que la motivación predomine en cada colaborador, que la cooperación y el buen trato sean esenciales al brindar un servicio, ya que no solo estaría en juego el prestigio de la institución, sino la calidad humana que se tiene.

El hospital debe velar por el buen funcionamiento de cada uno de los departamentos de la institución, brindando a cada uno de los empleados, la oportunidad de desarrollarse tanto en el nivel profesional como personal, considerado este como una fuente importante en la motivación de los colaboradores, así mismo aumentando de manera considerable la productividad. Que tan motivado este el personal determinará que tan eficiente es la gestión administrativa, pues un líder siempre es la pieza fundamental para guiar a los colaboradores al buen camino.

La satisfacción laboral en una entidad de salud es afectado por una serie de variables que posee características similares y que van de la mano como son, la comunicación, trabajo en equipo y relaciones interpersonales, en donde se involucra todo el personal. El clima es un factor muy frágil pero que impacta de manera considerable toda la organización y donde se ven involucrados los objetivos reales a seguir.

. Cuando la comunicación juega un papel fundamental siendo efectiva en cada departamento, sin importar el rango que tengan los colaboradores, considerándolos pieza

fundamental, parte importante de las decisiones y que aportan al cumplimiento de cada objetivo planteado, la organización tendrá un clima con características positivas. Estas características sin duda alguna impactaran en cada empleado de manera individual, ayudando y creando en cada uno de ellos un sentido de pertenencia con la organización.

Para lograr esta identificación de los colaboradores con la entidad de salud, es necesario que la organización plantee de manera efectiva cuáles son sus objetivos organizacionales y las maneras de lograrlos. Adecuando los mecanismos fundamentales que les permitan mantener de manera significativa el grado de identificación de los colaboradores y su buen funcionamiento.

Una organización que desee contar con colaboradores identificados debe velar por buenas prácticas, mecanismos de actualización de sus funciones, comunicación efectiva y clara que permita una interacción eficaz con cada uno de sus miembros, aportando esto efectividad en motivación. El trabajo en equipo, las relaciones personales, la cooperación, el reconocimiento y las oportunidades de desarrollo son determinantes para generar un buen clima, ya que influyen directamente en la motivación de los colaboradores.

Siempre se tiene la idea de realizar las funciones laborales en ambientes de trabajo sanos, que generen una motivación en las funciones realizadas, y que permitan así el ejercicio efectivo de cada tarea. Cada organización debe velar por el mantenimiento del clima efectivo, más aún cuando la organización es una entidad de salud, pues esta es más frágil al momento de ser evaluada, ya que por el servicio que brinda se ven ligadas muchas emociones, que de no ser controladas de la manera correcta influyen de manera negativa en la motivación de cada empleado.

Un colaborador siempre se verá guiado a ser motivado por diversos factores, pero el más importante es la motivación sana, pues de esta manera son más productivos, eficaces y felices. Y cuando un colaborador es feliz y trabaja de manera motivada, el servicio que brinda se torna igual, mejorando de esta manera la calidad y la atención que refleja.

Los factores que influyen en la motivación de un colaborador siempre se verán determinantes en el clima de la empresa, pues esta es un espejo a lo que recibe cada empleado en donde devuelve parte de lo recibido. El clima de la organización siempre estará

estrechamente ligado a la motivación ejercida en los colaboradores, este se percibe en la manera en que son tratados y como las funciones son deliberadas, aumentando de una manera positiva o negativa su buen funcionamiento en el ejercicio de sus funciones.

Al mantener una relación positiva, los colaboradores trabajarán brindando un servicio de calidad, pues sus emociones serán controladas de manera efectiva aun dependiendo del estrés generado. Los mismos se verán impulsados a mantener y ejercer sus tareas, pues la oportunidad de una calidad de vida favorable ayuda a estimular la permanencia de estos. De esta manera un buen clima aportará de manera individual en la motivación de cada colaborador, en donde esta será determinada por el liderazgo y mecanismo ejercido, apoyando el cumplimiento de cada meta y objetivo.

Todos estos indicadores sumados nos dan como resultado la respuesta del colaborador hacia sus actividades dentro de la institución. La satisfacción laboral se logra por la motivación que pone cada persona frente a su puesto de trabajo y los beneficios que brinde la institución a la cual se prestan los servicios laborales, demostrando al personal lo importante y valiosos para el cumplimiento de las metas.

Capítulo 5: Consideraciones Finales

5.1 Conclusiones

Después de analizar las diferentes fuentes consultadas para la realización del presente proyecto que tuvo como objetivo evaluar las condiciones y satisfacción laboral del personal del laboratorio de los hospitales en la provincia Sánchez Ramírez, se emiten las siguientes conclusiones:

En lo que concierne al objetivo No. 1. Identificar y describir las condiciones físicas de los laboratorios, se comprobó que su infraestructura es buena, con suficiente espacio para trabajar de forma cómoda y segura; con un área suficiente para albergar cómodamente el equipo y el mobiliario necesarios, así como para que los usuarios puedan trabajar de forma segura. Es importante que las condiciones físicas del laboratorio se revisen y actualicen periódicamente para garantizar que se cumplen con los requisitos de seguridad, salud y calidad.

En relación al objetivo No. 2. Determinar los factores asociados a la satisfacción laboral del personal del laboratorio, se constató que un ambiente de trabajo positivo, colaborativo y respetuoso es esencial para la satisfacción laboral del personal de laboratorio, al obtener un salario justo, seguro médico y vacaciones. Su trabajo es reconocido y valorado por sus superiores y compañeros, por lo que necesita tener un buen equilibrio entre su vida laboral y personal para estar satisfecho.

Según el objetivo No. 3. Analizar los aspectos laborales que más satisfacen e insatisfacen al personal del laboratorio, se determinó que el acceso a cursos, talleres, diplomados y otras formas de formación continua permite al personal mantenerse actualizado y ampliar sus conocimientos; por otro lado, el exceso de tareas, falta de personal o recursos inadecuados pueden generar estrés, frustración y afectar la calidad del trabajo.

En cuanto al objetivo No. 4. Elaborar un plan de acción con estrategias concretas para mejorar las condiciones laborales del personal del laboratorio, se determinó que una

comunicación fluida y transparente entre los miembros del equipo y la gerencia genera confianza y permite resolver problemas de manera efectiva. Sentirse valorado y apreciado por el trabajo realizado, tanto por superiores como por compañeros, es un factor motivador importante. Por lo cual el personal del laboratorio debe ser capacitado sobre las nuevas estrategias y procedimientos; evaluando el impacto de las acciones implementadas en la satisfacción laboral del personal.

5.3 Recomendaciones

A partir de los resultados obtenidos en esta investigación se presentan las siguientes recomendaciones:

Al Ministerio de Salud Pública, que brinde más oportunidades de desarrollo profesional al personal de laboratorio que laboran en los hospitales de la provincia Sánchez Ramírez.

Que fortalezca el proceso de selección de personal, teniendo como eje fundamental profesionales enfocados en la atención humanizada, partiendo de garantizarle al empleado una compensación salarial acorde al mercado laboral.

Que aumente la satisfacción laboral del personal de laboratorio en los hospitales de la provincia Sánchez Ramírez.

Que brinden más oportunidades a los bioanalistas para que desarrollen sus habilidades y avancen en sus carreras, y fomentar una cultura de aprendizaje y desarrollo continuo.

Que siga implementando medidas para minimizar la exposición a riesgos biológicos y químicos.

Que involucre más al personal de laboratorio en la toma de decisiones que afectan su trabajo.

Referencias

- Acuña, G. (2022). *Revisión Sistemática sobre Satisfacción Laboral en Trabajadores/as en Latinoamérica*. Obtenido de file:///c:/users/usuario/downloads/documents/tesis%20germ%c3%a1n%20mart%c3%adnez_2.pdf
- Antigua, M, Ulloa, E, & Jiménez, E. (2023). *Nivel de Satisfacción del Empleador de Salud con los Egresados de la Escuela de Bioanálisis de la UTECO* . Sanchez Ramírez, República Dominicana.
- Arias, F. (2020). *El Proyecto de Investigación. Introducción a la Metodología Científica*. Carácas: Episteme.
- Bello, K, & Alvarado, Á. (2023). *Normas ISO 15189 y la calidad integral en los laboratorios clínicos*. Obtenido de file:///c:/users/admin/desktop/tesis/proyecto%20bioseguridad/bello%20azua%20keiver%20anthony%20alvarado%20rodr%c3%adguez%20%c3%81ngel%20alexander.pdf
- Bizneo, H. (2020). *5 factores que influyen en la satisfacción laboral*. Obtenido de <https://www.bizneo.com/blog/satisfaccion-laboral/>
- Caballero, K. (2022). *El concepto de “satisfacción en el trabajo” y su proyección en la enseñanza*. Obtenido de <https://www.redalyc.org/pdf/567/56751267012.pdf>
- Cabay,K, Salcedo, D, & Vega, V. (2022). *Relación del estrés laboral con la satisfacción del personal administrativo del hospital general riobamba*. Obtenido de <http://www.revmedicaelectronica.sld.cu/index.php/rme/article/view/4381>
- Cañón, L. (2017). *Factores determinantes de la satisfacción laboral de los profesionales de salud en la industria farmacéutica en Colombia*. Obtenido de file:///d:/z.%20tesis%202022/aaaa%20tesis%20nueva%202022/bioanalisis/fatisfaccion%20empleador/53095396.2018.pdf

- Castillo, D, Morillo, J, & Jeréz, J. (2015). *Inserción laboral y satisfacción de egresados de ciencias de la educación de la uteco*. Sánchez Ramírez.
- Chávez, R, Rojas, R, & Bravo, I. (2016). *Calidad de los cuidados de enfermería relacionada con el grado de satisfacción de los pacientes en el Hospital General Enrique Garcés Servicio de Emergencias*. Ecuador.
- Chinchay, L., Martínez, R., & López, R. (2020). *Propuesta de mejora de la satisfacción laboral en el área administrativa de una empresa importadora en Lima*. Obtenido de <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/8226548.pdf>.
- Contreras, S. (2013). *Condiciones de trabajo y salud del personal del laboratorio clínico de un hospital de IV nivel de Bogotá, en el periodo de enero – febrero del 2013*. Obtenido de <https://repository.javeriana.edu.co/bitstream/handle/10554/55314/contrerasmalagonsoniaconstanza2013.pdf?sequence=1&isallowed=y>
- Díaz, M. (2013). *Historia del municipio de Cevicos. Archivo General de la Nación (vol. CXCIV), Santo Domingo, República Dominicana*.
- Donaire, M. (2016). *Satisfacción laboral del personal de enfermería de servicios especiales en una institución de salud privada*. Obtenido de <file:///c:/users/usuario/downloads/mcometto,+journal+manager,+3+satisfacci%C3%B3n+laboral+del+personal+de+enfermer%C3%ada+de+servicios+especiales+en+una+instituci%C3%B3n+de+salud+privada.pdf>
- Edén, F. (2022). *La satisfacción laboral*. Obtenido de <https://www.coursehero.com/file/93565950/La-satisfacci%C3%B3n-laboraldocx/>
- Enciclopedia Tareas. (2015). *Historia del Municipio de Fantino*. Obtenido de <https://www.encyclopediadetareas.net/2010/04/historia-de-fantino.html>
- Garcia, M. (2018). *En una investigación realizada en Perú titulada “motivación y satisfacción laboral en el personal del servicio de laboratorio clínico, hospital*

regional “virgen de fátima. Obtenido de
<https://repositorio.untrm.edu.pe/bitstream/handle/untrm/1351/marcos%20>

García, S. (2014). *Análisis de la gestión del recurso humano por competencias y su incidencia en el desempeño laboral del personal administrativo y de servicios del Instituto Superior Pedagógico.* Santo Domingo, Republica Dominicana.

García, V. (2014). *Aspectos generales de la provincia Sánchez Ramírez.* Obtenido de
<https://www.academia.edu/8894387/>

Gutiérrez, S, & Tejada, S. (2020). *Satisfacción del empleador sobre las competencias del egresado de enfermería de una universidad pública licenciada.* Obtenido de
<https://revistas.usat.edu.pe/index.php/cietna/article/view/513/1044>

Hernández, C. (2015). *Programa de evaluación externa de la calidad en uroanálisis, dirigido a los laboratorios clínicos del Distrito Metropolitano de Caracas.* Obtenido de
<http://saber.ucv.ve/bitstream/123456789/16131/1/evaluaci%C3%B3n%20externa%20de%20la%20calidad%20de%20uroan%C3%A1lisis.pdf>

Huaura, E. (2023). *Satisfacción laboral y desempeño laboral de los trabajadores del centro de salud Peralvillo en el año 2021.* Obtenido de
<https://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12802/10476/Felipa%20Huaura%2C%20Emely%20Nayara.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Jiménez, J, & Salvador, J. (2021). *Felicidad y evaluación del desempeño laboral de los colaboradores del call center de edesur dominicana, período agosto - diciembre del año 2020, distrito nacional, república dominicana.* Obtenido de
<https://repositorio.unphu.edu.do/bitstream/handle/>.

Loor, C. (2015). *Aplicación web para laboratorio clínico del centro de salud #1 ”.* Obtenido de
<https://1library.co/document/yng86jpz-aplicacion-web-laboratorio-clinico-centro-salud.html>

- Martínez, G. (2022). *Revisión sistemática sobre satisfacción laboral en trabajadores/as en latinoamérica*. Obtenido de <http://repositoriodigital.ucsc.cl/bitstream/handle/>
- Mojica, Y, & Herrera, N. (2019). *Clima organizacional de la clínica Tolentino Abreu, SRL, y su impacto en la motivación de los colaboradores en el período enero diciembre 2019*. Obtenido de <https://rai.uapa.edu.do/bitstream/handle/123456789/1518/CLIMAO~1.PDF?sequence=1&isAllowed=y>
- Morales, E. (2016). *Nivel de satisfacción laboral del profesional de enfermería en el servicio*. Lima.
- Morales, J, Delgado, O, & Barrera, M. (2023). *Condiciones de trabajo y percepción de los riesgos laborales del personal de un laboratorio clínico de Managua, Nicaragua, enero 2023*. Obtenido de <https://camjol.info/index.php/FAREM/article/view/17505/21081>
- Paredes, et al. (2015). *Satisfacción laboral en el personal de laboratorios clínicos de atención pública del estado zulia*. Obtenido de http://ve.scielo.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=s1315-01622015000200007
- Pimentel, M, & Bandera, C. (2017). *estudio diagnóstico de la satisfacción laboral y su influencia en la productividad en los empleados de la dirección general de presupuesto (digepres) en el período mayo - agosto del año 2017*. Obtenido de <https://repositorio.unphu.edu.do/bitstream/handle/123456789/1099>
- Quezada, L. (2009). *Ubicación Geografica*. Sánchez Ramírez, República Dominicana.
- Quispe, C. (2020). *Satisfacción laboral del personal de salud de la clínica servisalud 2019*. Obtenido de https://repositorio.uwiener.edu.pe/bitstream/handle/123456789/3616/t061_46294108_t.pdf?sequence=1&isallowed=y

- Rivera, A. (2016). *La experimentación como estrategia para la enseñanza aprendizaje del concepto de materia y sus estados*. Obtenido de bdigital.unal.edu.co/56352/1/24687889.2016.pdf
- Romero, M. (2024). *Condiciones ambientales de trabajo*. Obtenido de <https://salazarvirtual.sistemaeducativosalazar.mx/assets/65b7bada8bb5d/tareas/778832f8aa6e4e36da87957d2846ad78riesgos%20ambientales%20humedad%20temperatura%20ruido%20iluminacion%201.pdf>
- Rondón, Y, Rosario, M, & Morel, C. (2018). *Satisfacción laboral del personal del laboratorio clínico en los centros públicos de la provincia sánchez ramírez*. . Sánchez Ramírez.
- Salazar, M. (2021). *Satisfacción laboral en el laboratorio de mecánica de suelo humboldt en la ciudad de esmeraldas*. Obtenido de <https://repositorio.pucese.edu.ec/bitstream/123456789/2495/1/lemos%20salazar%20alan%20d.pdf>
- Sanz I, , Ibarz, M, & Diaz, M. (2019). *Recomendaciones para el diseño e implementación de un programa de aseguramiento de la calidad de la fase preanalítica*.
- Seisamed. (2019). *¿Cómo diseñar un laboratorio clínico moderno?* Obtenido de <https://www.seisamed.com/como-disenar-un-laboratorio-clinico-moderno>
- Valencia, E. (2014). *Influencia de la satisfacción laboral en el desempeño del personal de los laboratorios ecua – american*. Obtenido de <https://repositorio.uasb.edu.ec/bitstream/10644/4088/1/t1471-valencia-influencia.pdf>
- Vega, M. (2021). *Factores que Influyen en el Rendimiento Laboral del Personal de Salud que labora en el Centro de Salud Tipo C, Latacunga*. [Tesis de Licenciatura, Universidad Técnica de Ambato]. Repositorio Institucional – Universidad Técnica de Ambato. Obtenido de <https://repositorio.uta.edu.ec/bitstream/123456789/32412/1/vega%20cuyo%20marcia%20cristina-m.pdf>

Anexos

Anexo 1. Instrumento para el levantamiento de información

UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA DEL CIBAO ORIENTAL

UTECO



Cuestionario para ser aplicado a los bioanalistas que laboran en los laboratorios clínicos de los Hospitales de la provincia Sánchez Ramírez.

El presente cuestionario se refiere a las condiciones y satisfacción laboral del personal del Laboratorio de los Hospitales en la provincia Sánchez Ramírez. Los resultados de éste servirán de base de datos para la investigación que se presentará en UTECO como proyecto final para optar por el título de Licenciatura en Bioanálisis.

- 1) ¿En qué Hospital trabaja?**
- 2) ¿Cuánto tiempo ha trabajado como bioanalista en este Hospital?**
- 3) ¿Cómo calificaría la infraestructura de este laboratorio?**
- 4) ¿Cómo calificaría el equipamiento de este laboratorio?**
- 5) ¿Considera que este laboratorio cuenta con los equipos, materiales y reactivos necesarios para su trabajo?**
- 6) ¿Cómo calificaría la carga de trabajo que tiene actualmente?**

- 7) **¿Considera que cuenta con el tiempo suficiente para realizar su trabajo de manera adecuada?**
- 8) **¿Cómo calificaría la capacitación que recibe en el laboratorio?**
- 9) **¿Considera que tiene oportunidades de desarrollo profesional dentro del laboratorio?**
- 10) **¿Cómo calificaría la relación con sus compañeros de trabajo?**
- 11) **¿Cómo calificaría la relación con su jefe inmediato?**
- 12) **¿Tiene la oportunidad de participar en la toma de decisiones que afectan a su trabajo?**
- 13) **¿Considera que su salario es justo en comparación con otras profesiones similares?**
- 14) **¿Tiene acceso a beneficios sociales como seguro médico, vacaciones pagadas y licencias por enfermedad?**
- 15) **¿Te sientes motivado/a para realizar tu trabajo?**
- 16) **¿Qué sugerencias tiene para mejorar las condiciones laborales del personal del laboratorio?**

Anexo 2. Evidencias fotográficas

