



FUNDACIÓN
ENFERMERA
CANTABRIA

Nuberos Científica

www.enfermeriadecantabria.com/nuberoscientifica

Análisis del cumplimiento de la norma de uniformes e identificación de Valdecilla Sur por parte del personal de enfermería



Autor: Pedro Cabeza Díaz*, Rafael Luengo Barrios, Gloria Mora Obregón, Beatriz Vaquero Calleja, M^a Antonia Lavín Rivero, Marta González Sobrado

** DUE Servicio médico Solvay Química (Torrelavega)
Correo contacto: pcabeza@gmail.com*

Recibido: Abril de 2010
Disponible: Octubre de 2010



**Colegio Oficial de
Enfermería de Cantabria**

Resumen:

Los uniformes y la identificación personal de los trabajadores transmiten la imagen que queremos dar y, además, sirven para dar un sentido de identidad a nuestra organización, representando simbólicamente, competencias o roles; haciendo que los usuarios elaboren una imagen mental de la profesión.

La Enfermería siempre ha ido acompañada de una especial simbología que la caracteriza y buena parte de ella reside en su uniforme. Podemos remontarnos a la época de Florence Nightingale con su lámpara. Un profesional vestido correctamente genera confianza, respeto y hace que el usuario identifique en todo momento quien le está atendiendo.

El objetivo principal será la comprobación de que existe, dentro del Servicio de Consultas de Valdecilla Sur, un grado de incumplimiento por parte del personal de enfermería de la norma de uniformes de trabajo del Servicio Cántabro de Salud, lo que conlleva que los usuarios cometan errores de identificación con el personal que le está atendiendo.

Se realizará un estudio cuantitativo transversal, lo que nos llevará a conocer la frecuencia de incumplimiento de la norma a estudiar.

Los aspectos a registrar en el cuaderno de campo, serán volcados a una base de datos informática de donde posteriormente se efectuarán los cálculos necesarios para la realización de su análisis y conclusión final del estudio.

Palabras clave:

- Uniformes
- Enfermería
- Imagen corporativa
- Identificación de los trabajadores

SUMMARY

Uniforms and personal identification of workers, transmit the image that we want to give, also serve to give a sense of identity to our Organization, symbolically, representing skills, roles, making users develop a mental image of the profession.

The nursing has always been accompanied by a particular symbology that characterizes much of it resides on their uniform, we can go back wing time of Florence Nightingale with his lamp. A professional dressed correctly generates confidence, respect and makes the user identify at all times who is attending...

The main objective will be checking that exists within the query service Valdecilla South, a degree of failure of nurses of the Health Service of Cantabria, work uniforms standard which leads to users committed staff who is attending identification errors.

You will be a transverse quantitative study, which will take us to know the frequency of breach of the rule to study.

Aspects to register in the notebook field, will be flushed to a computer database where necessary calculations for analysis and conclusion of the study should subsequently be made.

Keywords:

- Uniforms
- Nurses
- Corporate image
- Workers identification

ANTECEDENTES, ESTADO ACTUAL Y MARCO CONCEPTUAL

Las personas que trabajan en una organización son también una parte muy importante para comunicar la imagen corporativa de la misma. Los uniformes y la identificación personal de los trabajadores, transmiten la imagen que queremos dar y, además, sirven para dar un sentido de identidad a nuestra organización, representando simbólicamente, competencias, y haciendo que los usuarios elaboren una imagen mental de la profesión.

El uniforme es una garantía de que unos niveles organizacionales controlan a otros y éstos aceptan dicho control. Su uso representa un acto de adhesión a las normas de la organización, marcando sus roles.¹

La Enfermería siempre ha ido acompañada de una especial simbología que la caracteriza y buena parte de ella reside en su uniforme², podemos remontarnos a la época de Florence Nightingale con su lámpara. Un profesional vestido correctamente genera confianza, respeto y hace que el usuario identifique en todo momento quien le está atendiendo.

El uniforme representa, simbólicamente, los atributos de un

grupo y se convierte en un objeto de presentación ante lo demás. Los uniformes pueden considerarse como mensajes no verbales que se emiten a los usuarios³, por ello son la primera información que obtiene el usuario de la persona con la que está tratando, revelándola quién es usted y lo que hace. Esta uniformidad específica supone una asignación o exclusión de ciertas tareas o roles.

Los uniformes reflejan la cultura corporativa o los valores que nuestra organización desea transmitir. La estética en nuestras instalaciones, así como la de nuestros empleados, hará que nos vean de una forma u otra.

Por experiencias tanto personales como profesionales, se ha comprobado que en numerosas ocasiones los usuarios del Servicio Cántabro de Salud, incluso los propios trabajadores, tienen dificultades para poder identificar con qué estamento de la organización están siendo tratados o, simplemente, son interlocutores de cualquier situación, pudiéndose dar situaciones equivocadas que causen una mala imagen tanto de la organización como del estamento al que se creó que representan.

Los pacientes y familiares perciben al personal de enfermería en relación con el color del uniforme y la imagen puede afectar a la confianza de los pacientes en sus cuidados.⁴

En el Servicio Cántabro de Salud, desde el año 2004, como encontramos publicado en su página web, hay descritos los distintos uniformes que se diseñaron en su día para las diferentes categorías profesionales, especificando los colores que se utilizan para cada categoría profesional. Asimismo, cada empleado tiene una tarjeta de identificación personal que ha de llevar visible durante su jornada de trabajo.

A pesar de que a todo el personal se le aprovisionó de dicho material, a día de hoy podemos comprobar que hay un elevado número de trabajadores que todavía llevan uniformes del pasado o no llevan su tarjeta identificativa.

Por eso, el equipo investigador ha decidido hacer un estudio sobre el grado de incumplimiento de la norma de vestuario e identificación del Servicio Cántabro de Salud en las consultas del Edificio de Valdecilla Sur y hacer llegar a la Gerencia del Hospital los resultados, para que tome las medidas oportunas y solucionar este problema de identificación profesional y personal.

Al igual que es de suma importancia el tener identificados en cualquier momento a los usuarios del Centro y así se hace mediante un protocolo de identificación de pacientes, éstos tienen que poder identificar al personal que les está atendiendo y conocer el estamento al que pertenece, para poder dar en todo momento una imagen de seriedad tanto profesional como de organización, al igual que en otros colectivos o instituciones.

Independientemente de los resultados del grado de incumplimiento que se obtengan del estudio, entendemos por todo lo anteriormente expuesto, que es de gran importancia por motivos de imagen e identidad profesional, que todo el personal realice su trabajo debidamente uniformado. El equipo investigador a comprobado que existe un incumplimiento de dicha norma y que, por bajo que sea, tiene que reducirse hasta desaparecer. Por ello, también se han pensado soluciones a éste problema, que implicarían a varios servicios del Hospital, desde la Gerencia, Supervisión, Servicio de compras y de Lencería.

Todos ellos debieran coordinarse, los Gerencia recordando las normas que hay que cumplir. La Supervisión, que son los que están más en contacto con los trabajadores, tiene que adoptar una actitud más activa en este tema. Ambos deben adoptar un posicionamiento frente a los incumplimientos, corrigiendo a los profesionales que incumplen la norma. El servicio de compras debe proveerse del material en cantidades adecuadas para que todo el personal tenga sus uniformes y acreditaciones. Y Lencería deberá retirar del circuito los uniformes que no estén recogidos dentro del catálogo del Servicio Cántabro de Salud e, incluso, debe de poner en circulación algunos que no son recogidos, ya sea por jubilación o por ceses de contrato.

BIBLIOGRAFIA

1. La imagen física de las enfermeras y su influencia en la dinámica de las instituciones sanitarias. Muñoz Ronda F.J, Moreno López J.M., Jiménez Rodríguez D., Hernández Garre J.M. *Tempos Vitales*. Revista electrónica internacional de cuidados Vol.8 Número 1 2008
2. El uniforme y su influencia en la imagen social. León Román C.A. *Revista Cubana de Enfermería* v.22 n.1 - ISSN 0864-0319
3. Patients' Perceptions of Today's Nursing Attire: Exploring Dual Images. Skorupski, Victoria J. MN, RN; Rea, Ruth E. PhD, RN. *JONA: The Journal of Nursing Administration*: September 2006 - Volume 36 - Issue 9 - pp 393-401
4. Impact of nurses' uniforms on patients and family perceptions of nurse professionalism. Albert NM, Wocial I, Meyer KH, Na J, Trochelam k. *Nursing Research and Innovation, The Cleve-*

land Clinic, Clevelan Ohio USA. *Appl Nuurs Res* 2008 Nov 21 (4) 181-90. PMID:18995159

HIPÓTESIS

No se plantean hipótesis en este estudio, al utilizarse un método cuantitativo descriptivo. De los análisis de los resultados del estudio podrán surgir hipótesis que planteen la elaboración de posteriores estudios.

OBJETIVOS

El objetivo principal será analizar el grado de incumplimiento dentro del Servicio de Consultas de Valdecilla Sur por parte de los profesionales de enfermería (enfermeras y auxiliares de enfermería), de la norma de uniformes de trabajo y tarjetas de identificación del Servicio Cántabro de Salud, lo que provoca que los usuarios cometan errores de identificación del personal que les está atendiendo.

Objetivos secundarios:

- Conocer el porcentaje de incumplimiento de la norma de vestuario del personal de enfermería en ambas categorías profesionales.
- Conocer el porcentaje de incumplimiento de la norma de identificación del personal de enfermería en ambas categorías profesionales.
- Conocer el porcentaje de incumplimiento de ambas normas según el tipo de contrato.
- Conocer el porcentaje de incumplimiento de ambas normas según sexo.
- Conocer el porcentaje de incumplimiento de ambas normas por rangos de edad.
- Conocer las razones por las que se incumplen las normas.

METODOLOGÍA

Se realizará un estudio cuantitativo transversal, lo que nos llevará a conocer el grado de incumplimiento de las normas a estudiar.

MUESTRA:

Para realizar el estudio, el equipo investigador tomará como referencia el personal de enfermería adscrito a las consultas externas del Hospital Universitario Marqués de Valdecilla situado en el edificio Valdecilla Sur, compuesto por enfermeras y auxiliares de enfermería.

En dicho edificio están situadas las consultas externas que se dividen en cuatro plantas numeradas del 0 al 3

- Planta 0: donde están ubicadas 13 consultas y Hospital de día Psiquiátrico
- Planta 1: 7 consultas y Hospital de día Quirúrgico y Radiología.
- Planta 2: 13 consultas y Hospital de día Médico
- Planta 3: 4 consultas

A fecha 4 de marzo de 2010, la plantilla de Enfermería del Hospital constaba de:

	DUES	AUXILIARES	TOTAL
HUM.Valdecilla	1.222	1.044	2.266
VALDECILLA SUR	118	157	275

Para determinar el número de personal mínimo representativo a incluir en el estudio y que pueda ser extrapolado al total del personal de Enfermería de las consultas, se utilizará un nivel de confianza del 95.5% con un error muestral del 5%.

Aplicando la fórmula del cálculo muestral:

$$n = K^2 + p + q + N / (e^2(N-1)) + K^2 p x q$$

K=1.65 constante de nivel de confianza 95.5%

p=0.5 proporción de individuos con la característica del estudio

q=0.5 proporción de individuos sin la característica del estudio

N= 275 posibles encuestados (personal adscrito a Consultas de V. Sur)

e= 5% error muestral

Realizado el cálculo n=163

Por lo que se tendrán que realizar 163 encuestas sobre los 275 trabajadores de Valdecilla Sur.

También se ha calculado el tamaño muestral representativo por estamentos:

Enfermeras (118), aplicando: $n = K^2 + p + q + N / (e^2(N-1)) + K^2 p x q = 91$

Auxiliares (157), aplicando: $n = K^2 + p + q + N / (e^2(N-1)) + K^2 p x q = 113$

Se utilizará como criterio de exclusión al personal que se encuentre durante la realización del estudio en situación de incapacidad temporal, así como el personal de los Hospitales de día, Médico, Quirúrgico y Psiquiátrico y Servicio de Radiodiagnóstico.

En escrito, dirigido a la Gerencia del Hospital, se solicitará permiso para tener acceso a sus instalaciones, así como solicitar la colaboración indispensable del responsable del servicio y que se informe al personal de la realización del estudio. (Anexo 1)

La recogida de datos se realizará por parte del equipo investigador, los cuales tendrán asignadas las diferentes consultas a estudiar. Dicha recogida de datos se realizará a modo de observador mediante un cuestionario de recogida de datos, que se presenta en (Anexo 2), intentando entorpecer lo mínimo posible la labor asistencial del profesional, en éste punto es donde reside la importancia de la responsable del servicio que aportará los datos necesarios para la recogida de los mismos, dado el conocimiento que tiene del personal adscrito bajo su responsabilidad.

El periodo previsto de recogida de datos será de un mes (Octubre 2010) y cada observador se desplazará a los servicios que tenga asignados dos días a la semana en turno de mañana y uno en turno de tarde, durante las cuatro semanas de que

consta el periodo de recogida de datos, todo ello con el fin de intentar abarcar a la mayor parte del personal de enfermería que presta sus servicios en Valdecilla Sur.

Los aspectos a registrar en el cuaderno de campo serán volcados a una base de datos informática de donde, posteriormente, se efectuarán los cálculos necesarios para la realización del análisis de los mismos y conclusión final del estudio.

PLAN DE TRABAJO

El estudio se dividirá en cuatro fases: (Anexo 3)

a) Fase 1 ó fase preparatoria: Durante una semana, el equipo investigador estará familiarizándose con el material de recogida de datos simulando su recogida y unificando los criterios de los datos que se recogerán en el

cuaderno de campo. Se hará una revisión de literatura del tema objeto del estudio. También deberá de hacer una entrevista con la Gerencia del centro para planificar las visitas a las consultas. Ésta fase se desarrollará durante el mes de junio de 2010.

b) Fase 2 ó fase recogida de datos: Contacto con los trabajadores objeto del estudio y elección de las personas a analizar. Recogida de datos propiamente dicha, cumplimentando el cuaderno de campo para cada trabajador/a que irá sin identificar, siendo completamente anónima. Al final de cada jornada de recogida de datos, el equipo investigador tendrá una reunión de puesta en común de las incidencias acaecidas durante la recogida de datos. Posteriormente, se procederá a crear base de datos con los resultados obtenidos de las observaciones realizadas, para su posterior análisis cuantitativo que se realizará mediante herramienta informática. Esta fase se desarrollará durante el mes de octubre 2010.

c) Fase 3 ó verificación de resultados: Una vez volcados todos los datos recogidos en la aplicación informática y obtenidos los resultados, se elaborará un informe de las conclusiones obtenidas del estudio. Ésta fase se desarrollará en el mes de noviembre de 2010.

d) Fase 4 ó fase divulgativa: Una vez analizados todos los datos y elaborado el informe de los mismos, se divulgarán los resultados a la Gerencia del Hospital Valdecilla, para su conocimiento y toma de decisiones si procede. El equipo investigador podrá presentar las conclusiones del estudio a congresos, jornadas, premios y cualquier otro evento que el equipo investigador considere oportuno.

EXPERIENCIA EQUIPO INVESTIGADOR

La experiencia del equipo investigador, se basa en la asistencia a un curso de introducción a la investigación para profesionales de la Enfermería organizado por el Colegio de Enfermería de Cantabria.

También a modo individual miembros del equipo investigador han realizado trabajos o asistido a otros cursos relacionados con la investigación y presentaciones científicas, lo cual estará documentado en los curriculum personales.

MEDIOS DISPONIBLES Y NECESARIOS PARA LA REALIZACIÓN DEL TRABAJO

- Cuaderno de campo
- Ordenador con programa informático de tratamiento de datos.
- Desplazamiento al edificio Valdecilla Sur.

DICTAMEN COMITÉ ÉTICO DE INVESTIGACIÓN CLÍNICA

Por ser un estudio observacional que no requiere la aportación de datos de los trabajadores encuestados, la realización del estudio no tiene ningún conflicto ético, aunque se pedirá el dictamen del Comité Ética de Investigación Clínica de la Fundación Marqués de Valdecilla, se adjunta en anexo 4 el certificado de entrada del trabajo en el Comité el día 17 de marzo de 2010.

ANEXO 1

A: Dirección
Hospital Universitario Marqués de Valdecilla
FECHA: 1 de Junio de 2010

Estimada XXXXXXXX,

Como responsable del equipo investigador del trabajo “El uniforme del personal de enfermería como seña de identidad profesional”, quiero ponerme en contacto con usted para solicitarle el permiso necesario de acceso a las instalaciones de Valdecilla Sur para poder realizar el trabajo de campo enmarcado dentro de nuestro proyecto de investigación.

Dicho proyecto consiste en comprobar el porcentaje de empleados, de las instalaciones anteriormente citadas, que no cumple la normativa sobre uniformes e identificación personal, lo que conlleva un detrimento en la imagen corporativa e induce a errores de identificación por parte de usuarios del personal que le está atendiendo.

El trabajo se realizará con un cuestionario, que se cumplimentará por parte del equipo investigador intentando entorpecer lo menos posible las tareas del personal, por lo que solicitamos que seamos acompañados por el responsable del área para realizar el trabajo de forma más rápida y eficaz.

Asimismo, sería de mucha ayuda que los trabajadores fueran informados de la realización de este estudio, para lo que rogamos que utilicen los cauces oportunos para hacerles llegar dicha información.

Quedo a su disposición para cualquier información adicional requerida.

Reciba un cordial saludo

Fdo: xxxxxxxxxxxx

ANEXO 2

HOJA DE RECOGIDA DE DATOS

Estudio sobre cumplimiento de la norma de uniformes e identificación en Valdecilla Sur

DATOS

- Sexo

Mujer		(Marque con X la casilla gris correspondiente)		Hombre	
-------	--	--	--	--------	--
- Categoría Profesional:

Enfermera		Auxiliar	
-----------	--	----------	--
- Año Nacimiento :
- Tipo contrato:.....

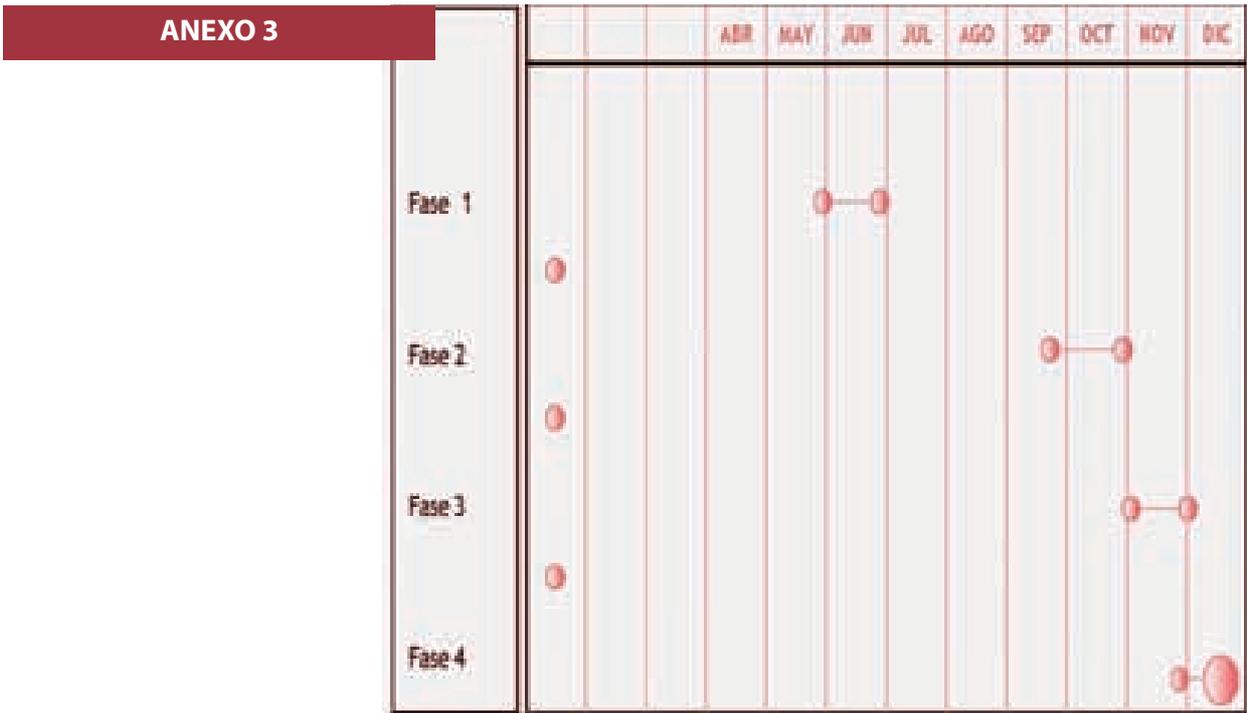
Fijo		Interino		Eventual	
------	--	----------	--	----------	--
- Placa Identificación

Visible		No Visible		No lleva	
---------	--	------------	--	----------	--
- ¿Por qué no la lleva?

No me la han proporcionado		Pérdida		No vale para nada	
----------------------------	--	---------	--	-------------------	--
- Uniforme

Correcto		Incorrecto	
----------	--	------------	--
- ¿Por qué no lleva el uniforme correcto?

No tengo		No me gusta		Tardan en lavandería	
----------	--	-------------	--	----------------------	--



FUNDACIÓN MARQUÉS DE VALDECILLA
IFZMA[®]

EL COMITÉ ÉTICO DE INVESTIGACIÓN DE CANTABRIA

Comunica

El proyecto de investigación, titulado: El uniforme del personal de enfermería como señal de identidad profesional, ha sido presentado al CEIC de Cantabria para su evaluación, la cual se realizará en la próxima reunión que se celebre.

En Santander a 17 de marzo de 2010

Fundación Marqués de Valdecilla, 7ª Planta - Avda. Valdecilla, s/n - 49001 64100/64000 Cantabria
Tlfno.: 942 222 222 - Fax: 942 222289 - e-mail: fundacion@ifzma.org - ifzma@ifzma.org

ANEXO 4