

ÍNDICE

Capítulo I

	PÁG.
1. INTRODUCCION.....	1
2. JUSTIFICACION	3
3. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	5
4. OBJETIVO GENERAL	6
5. OBJETIVOS ESPECIFICOS	6
6. HIPOTESIS	7

Capítulo II

7. MARCO TEORICO.....	8
7.1 Historial Clínico	8
7.1.1 Historia	8
7.1.2 Concepto	8
7.1.3 Funciones de la Historia Clínica	12
7.1.4 El Expediente de Consulta Externa	13
7.1.4.1 Historia Clínica	13
7.1.5 SOAP	14
7.2 Satisfacción Laboral	15
7.2.1 Concepto	15
7.2.2 Modelo Tentativo de Factores determinantes de satisfacción laboral	15

7.2.2.1 Reto del Trabajo	18
7.2.2.2 Sistemas de Recompensas Justas ...	18
7.2.2.3 Satisfacción con el Salario	19
7.2.2.4 Condiciones Favorables de Trabajo...	20
7.2.2.5 Colegas que brinden apoyo	20.
7.2.2.6 Compatibilidad entre la personalidad y el puesto	22
7.2.3 Satisfacción, Insatisfacción y Producción	22
7.3 Estrés Laboral	23
7.3.1 Definición	23
7.3.2 Causas	24
7.4 APGAR Laboral	24
7.4.1 Interpretación.....	25
7.5 Hospital Clínico “ Francisco de Viedma”	25

Capitulo III

8. DISEÑO METODOLOGICO	28
8.1 Área de Estudio	28
8.2 Material	28
8.2.1 Procesamiento de la Información	28
8.3 Método	29
8.4 Universo	29
8.5 Muestra	29
9. IDENTIFICACION DE VARIABLES.....	29

9.1 Variables Dependientes	29
9.2 Variables Independientes	30
10. CRITERIOS DE INCLUSION	30
11 CRITERIOS DE EXCLUSION	30

Capitulo IV

12. RESULTADOS	31
13. CONCLUSIONES	37
14. RECOMENDACIONES	39
15. REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS	41

CAPITULO I

1. Introducción.-

La asistencia a los pacientes tanto hospitalizados como ambulatorios genera una serie de información médica y administrativa sobre los mismos. Dicha información se registra en varios documentos lo que constituye la Historia Clínica.

La Historia Clínica debe ser única integrada y acumulativa para cada paciente en el hospital debiendo existir un sistema eficaz de recuperación de la información de cada paciente.

Para cumplir estas funciones la Historia Clínica debe ser realizada con rigurosidad, relatando todos los detalles necesarios y suficientes que justifiquen el diagnóstico, tratamiento y con letra legible, los registros deben ser completos, oportunos y pertinentes, la información debe ser clara, concisa y ordenada... Es importante considerar que lo que no esta escrito se supone no realizado.

La auditoria de la atención de salud, al trabajar sobre la base de registros de lo efectuado, además de evaluar la calidad de estos, valora también la calidad de la atención misma, demostrando que hay una relación directa entre la calidad de los registros y la de la atención prestada.

Considerando que el profesional ocupa la mayor parte de su vida adulta en algún empleo y la índole de la profesión determinan su nivel económico y su seguridad emocional y felicidad. El trabajo proporciona un sentido de identidad, indica lo que somos, mejora el sentido de autoestima y pertenencia. La insatisfacción en el trabajo ocasionada por un inadecuado ambiente genera daños a la salud física y psíquica, además, define en cada uno de los integrantes de la organización, su comportamiento laboral, el cual genera diferente impacto en cada sujeto ocasionando expectativas laborales que se traducen en rendimiento y productividad.

Consecuentemente debemos considerar el ambiente y las condiciones de trabajo, además de sus satisfactores, son considerados piezas fundamentales para el crecimiento y desarrollo del profesional de la salud.

La satisfacción en el desempeño laboral asume compromisos y responsabilidades, para lo cual se requiere óptima capacidad para establecer relaciones interpersonales, ya que en todos los puestos se trabaja siempre en grupo y por lo mismo es útil conocer los mecanismos de las relaciones humanas.

El fracaso profesional e institucional se ha asociado más a conflictos interpersonales que a la competencia de los profesionales. Sin duda, toda organización busca mejores logros, tanto en lo cuantitativo como en

lo cualitativo, por tanto tendrá que facilitar a su personal los elementos mínimos básicos para la satisfacción laboral con eficacia, eficiencia y efectividad.

Así el objetivo de la presente investigación es considerar los posibles factores que pueden tener impacto en la atención eficiente así como la satisfacción laboral del profesional de la salud plasmado en el correcto llenado de la Historia Clínica de Consulta.: Además se debe considerar al ambiente laboral a través de las relaciones interpersonales entre los profesionales para lograr brindar una atención multidisciplinaria al principal ente de su labor: El Paciente.

2. Justificación.-

El expediente clínico es el documento en el cual se registra la totalidad de las prestaciones médicas recibidas por el enfermo, los exámenes realizados, además de los solicitados y todo aquello de lo que se requiere dejar constancia, con relación a la patología del paciente y a las acciones desarrolladas para obtener su curación.

Es única para el establecimiento. Es un documento reservado, característica que surge de la propia esencia de ella y en lo que atañe al médico se encuentra protegida por el secreto profesional

La principal función de la Historia Clínica es la Asistencial ya que permite la atención continuada a los pacientes por equipos distintos. Otras

funciones son: La Docencia, el permitir realizar estudios de investigación y epidemiología, la evaluación de la calidad asistencial, la planificación y gestión sanitaria y su utilización en casos legales.

La ficha clínica como instrumento por constituir un medio de prueba judicial que influye en el proceso, debe reunir ciertos requisitos básicos, tales como: Uso de letra clara y legible, los registros deben ser completos, oportunos y pertinentes, la información debe ser clara, concisa y ordenada para que permita un análisis eficiente. Es importante considerar que lo que no esta escrito se supone no realizado.

El ambiente de trabajo permite el bienestar personal y facilita el hacer un buen trabajo. Un ambiente físico cómodo y un adecuado diseño del lugar permitirá un mejor desempeño y favorecerá la satisfacción del empleado. Los resultados de la falta de satisfacción pueden afectar la productividad de la organización y producir un deterioro en la calidad del entorno laboral. Puede disminuir el desempeño, incrementar el nivel de quejas, el ausentismo o el cambio de empleo.

El objetivo para la realización de este trabajo es apreciar la relación entre el ambiente laboral y la relación vertical a nivel laboral del plantel médico del Hospital clínico Viedma y por ende la satisfacción laboral con el nivel de atención que se brinda a los pacientes que acuden a dicho nosocomio...

3. Planteamiento del Problema.-

¿El grado de satisfacción laboral puede influir en el correcto llenado según Normas Internacionales del Expediente Clínico en el servicio de Consulta Externa del Hospital Clínico Viedma?

La Expediente Clínico representa el registro único de las actividades del equipo de salud responsable de la atención del paciente consecuentemente es el documento esencial para una auditoria Médica, así como para la realización de diversos trabajos de investigación; por este motivo esta debe ser llenada en forma completa así como con una letra legible para así proporcionar un medio de comunicación entre los diversos médicos especialistas para contribuir a la atención integral del paciente.

El incorrecto llenado del Expediente Clínico acarrea consigo diversos problemas, dificultando la solución de problemas legales que en la actualidad están tomando connotación pública importante.

Se considera como causas del incorrecto llenado del expediente clínico la falta de capacitación durante la instrucción universitaria en Pregrado así como en Postgrado; pero otro factor que afecta es la Insatisfacción Laboral en la institución en la que se desenvuelve el profesional médico, además no debemos olvidar que también influye las relaciones laborales entre profesionales la cual contribuye al trabajo en equipo y por lo tanto a una atención integral del paciente.