



UNIVERSIDAD DE LA REPÚBLICA
FACULTAD DE ENFERMERÍA
CÁTEDRA DE ADMINISTRACIÓN



SATISFACCIÓN LABORAL DEL PERSONAL DE ENFERMERÍA DE UN PRESTADOR PRIVADO MONTEVIDEO 2013

Autores:

Br. Berrondo, María José
Br. Faller, Rosana
Br. Herdoy, Gerardo
Br. Morales, Elizabeth
Br. Valli, Carlos

Tutor:

Lic. Enf. Milton Sbárbaro

Facultad de Enfermería
BIBLIOTECA
Hospital de Clínicas
Av. Italia s/n 3er. Piso
Montevideo - Uruguay

Montevideo, 2013

INDICE

Carátula.....	Pág. 1
Índice.....	Pág. 3
Dedicatoria y Agradecimientos.....	Pág. 5
1. Resumen.....	Pág. 7
2. Introducción.....	Pág. 8
3. Metodología.....	Pág. 20
4. Aspectos éticos.....	Pág. 29
5. Resultados.....	Pág. 30
6. Discusión.....	Pág. 46
7. Conclusiones.....	Pág. 48
8. Propuestas.....	Pág. 49
9. Bibliografía y Referencias Bibliográficas.....	Pág. 51
10. Anexos.....	Pág. 55
ANEXO I: Estimación de Presupuesto.....	Pág. 55
ANEXO II: Cronograma de actividades.....	Pág. 57
ANEXO III: Nota autorización Institucional.....	Pág. 59
ANEXO IV: Consentimiento Informado.....	Pág. 61
ANEXO V: Instrumento: Encuesta al Personal de Enfermería de un Prestador Privado..	Pág. 63
ANEXO VI: Tabulación y distribución de frecuencias.....	Pág. 65
ANEXO VII: Tablas y Gráficas.....	Pág. 71

DEDICATORIA

A toda la Generación 2009 de la Carrera Escalonada especialmente a todas/os aquellas/os enfermeras/os que han realizado su investigación, no solo con el propósito de obtener el título de Licenciado en Enfermería, si no con la intención de adquirir y reforzar el conocimiento propio de esta hermosa profesión.

AGRADECIMIENTOS

Nuestro agradecimiento y cariño a todos aquellos que nos guiaron desinteresadamente en la elaboración de nuestra tesis y a todos los docentes de la Facultad de Enfermería.

A nuestra familia por su apoyo constante durante todo este proceso.

A nuestros profesores, compañeros y amigos investigadores, por enseñarnos incansablemente que existe una sola enfermería pero cada quien elige como y donde quiere ejercerla.

Al Director del Prestador Privado de Salud, a la Licenciada Jefa del Personal de Enfermería y a los licenciados y auxiliares de enfermería por habernos facilitado la información necesaria para realizar el estudio de investigación.

Por último a la Directora de la Cátedra de Administración, Prof. Mg. Lic. Alicia Cabrera y a nuestro Tutor Lic. Milton Sbárbaro por abrirnos las puertas cuando consideramos aún no estábamos preparados, por las facilidades otorgadas, por su paciencia, por su fomento y motivación constante en la investigación.

RESUMEN

La satisfacción laboral es un estado emocional positivo o placentero resultante de la valoración del trabajo o de las experiencias laborales del sujeto, es un indicador de bienestar y calidad de vida laboral; explorar la misma en el personal de enfermería de un prestador privado de salud, de Montevideo, Uruguay, en el periodo comprendido entre el 15 y el 30 de junio del año 2013, fue el objetivo de este estudio.

El presente estudio fue llevado a cabo por un grupo de cinco Bachilleres de la Licenciatura de Enfermería de la Carrera Escalonada, Generación 2009, Facultad de Enfermería, Universidad de la República, como requisito final para la obtención del Título de Licenciado en Enfermería.

La metodología empleada corresponde a un estudio de tipo descriptivo y transversal. Población 81 enfermeros, muestra no probabilística por conveniencia conformada por 42 sujetos. Recolección de información mediante una encuesta autoadministrada que contiene las variables elegidas para el estudio y la Escala General de Satisfacción Laboral de Warr, Cook y Wall (versión española NTP 394).

De los resultados obtenidos se destaca que el personal de enfermería se encuentra en un gran porcentaje dentro de los rangos de satisfacción, pero el porcentaje que esta insatisfecho no deja de ser significativo, en especial con respecto a los factores que son considerados de satisfacción intrínseca. Uno de los ítems de satisfacción extrínseca que registró mayor insatisfacción fue el referido al salario.

Finalmente de las conclusiones más relevantes se desprende que teniendo en cuenta el amplio número de variables que influyen en la satisfacción laboral y las implicaciones que tienen las mismas en la calidad asistencial, sería pertinente introducir modificaciones oportunas tendientes a mejorar aquellos factores en los que se evidencian mayores niveles de insatisfacción.

INTRODUCCIÓN

El trabajo de las/os enfermeras/os y el entorno donde lo desarrollan pareciera no ser el más propicio para derivar en satisfacción laboral. Medir la satisfacción laboral en un prestador privado de salud de Montevideo, Uruguay, de los Auxiliares y Profesionales de Enfermería, podría permitir una mejor planificación de los recursos humanos en el sector salud y por ende mejorar las condiciones laborales del referido personal.

Según el estudio de "Satisfacción laboral y calidad de atención de enfermería en una unidad médica de alta especialidad", realizado en México: "la satisfacción del empleado influye sobre la del cliente, a mayor satisfacción laboral es mayor la percepción de la calidad por parte del usuario".(1)

El trabajo de investigación sobre "Satisfacción laboral de los profesionales de atención primaria...", realizado en Madrid, reconoce que la satisfacción de los profesionales de las instituciones sanitarias es un componente en la definición de la calidad de la atención prestada. Por otra parte la presión asistencial, la responsabilidad en la toma de decisiones correctas, el exceso de trabajo y la escasez de recursos humanos repercuten directamente en la satisfacción laboral.(2)

Según las conclusiones del estudio realizado por el sociólogo Joseph A. Rodríguez (2004), los profesionales de Enfermería no se sienten valorados por la sociedad por lo que predomina un sentimiento de insatisfacción, que se ve reflejado por sus bajos salarios, la falta de incentivos y el bajo reconocimiento a sus labores.(3)

Algunos de los resultados más relevantes de una investigación de tipo descriptiva y correlacional, que tuvo como objetivo principal determinar el nivel de satisfacción laboral de las enfermeras de centros hospitalarios públicos y privados, realizada en Chile, fueron que las enfermeras hospitalarias se encuentran sólo levemente satisfechas en su trabajo, que las condiciones físicas del trabajo se destacan por ser un factor de insatisfacción y que los factores remuneraciones, promociones y/o ascensos son aquellos con los que se encuentran más insatisfechas. (4)

Diversos pueden ser los factores que inciden en la satisfacción laboral del colectivo de enfermería, lo que conlleva al planteamiento de interrogantes tales como: ¿un trabajador satisfecho puede desempeñar sus habilidades de forma más eficiente y eficaz; cuáles son los factores que pueden incidir negativamente en el trabajador y su entorno y derivar en insatisfacción laboral; la adquisición de nuevos conocimientos y el fortalecimiento de las capacidades adquiridas, pueden afectar el desempeño cotidiano y por ende generar mayor satisfacción por el trabajo realizado; el relacionamiento con los integrantes del equipo de salud, las condiciones físicas y el salario entre otras, pueden influir en la satisfacción laboral?

Por lo anteriormente expuesto, surge la siguiente pregunta de investigación: ¿cuál es el nivel de satisfacción laboral del personal de enfermería de un prestador privado de la ciudad de Montevideo, en el periodo comprendido entre el 15 y el 30 de junio del año 2013?

Las razones teóricas que justificaron el tema de investigación se basaron en que consideramos necesario estudiar al trabajador en relación con su medio ambiente laboral, debido a que los recursos humanos del área salud constituyen un factor estructural de importancia para la eficaz y eficiente atención a los usuarios. Al mismo tiempo el bienestar y la satisfacción laboral son especialmente relevantes en las/os enfermeras/os, pues deben cuidar la salud física y mental de quienes están a su

cargo y cualquier variación en este conjunto podría afectar no solo la calidad del servicio que se brinda sino también la calidad de vida del trabajador, la organización y la sociedad.

Al mismo tiempo los aspectos que integran el concepto de satisfacción laboral reflejan en gran medida la realidad actual del colectivo de enfermería (reconocimiento, responsabilidades, relaciones laborales, salario, entre otras).

Relacionado al aspecto práctico, pretendimos obtener un conocimiento confiable acerca de los recursos humanos de enfermería y su grado de satisfacción laboral. Este conocimiento podría contribuir a corto o mediano plazo, a optimizar la gestión de los referidos recursos, sus condiciones laborales y mejorar la calidad de atención de los usuarios de este prestador.

En lo que refiere al aspecto metodológico, los resultados obtenidos podrían contribuir al conocimiento sobre satisfacción laboral en el colectivo de enfermería que se desempeña en prestadores o instituciones privadas de nuestro país, en virtud de que la revisión bibliográfica realizada no arrojó estudios en ningún prestador privado y los estudios realizados hasta el momento responden a resultados obtenidos en investigaciones desarrolladas en prestadores públicos y en el Hospital Universitario.^(*)

Finalizando y considerando su relevancia y aporte social, podemos decir que el prestador privado donde se realizó la investigación fue uno de los principales beneficiarios de los resultados de la misma, debido a que obtuvo mayor conocimiento de su propio personal de enfermería, dispone de un insumo confiable para diseñar una política de gestión de dichos recursos, lo que finalmente podría incidir en la calidad de servicios brindados a la población usuaria. Los autores de esta investigación fuimos asimismo beneficiarios dado que obtuvimos una ampliación del conocimiento existente sobre un tema que nos preocupa e interesa.

(*) <http://www.bvsenf.org.uy>

Base de datos: UDELAR, UCUDAL, LILACS, Tesis

OBJETIVOS

Objetivo general:

Explorar la satisfacción laboral en los auxiliares y profesionales de enfermería que cumplen funciones en un prestador privado de salud en la ciudad de Montevideo.

Objetivos específicos:

- Caracterizar la población de enfermería que trabaja en dicho prestador.
- Aplicar la Escala General de Satisfacción Laboral en la población de enfermería que se desempeña en el prestador referido.
- Conocer si la capacitación laboral incide en el grado de satisfacción laboral de los enfermeros.

Citamos a continuación algunos antecedentes sobre estudios que utilizaron la referida Escala:

1) Satisfacción laboral de los profesionales de enfermería en las unidades de cuidado crítico en tres Instituciones Prestadoras de Servicios de Salud privados de la ciudad de Bogotá 2007. (5)

Resumen: dada la situación de quejas por parte del personal de enfermería acerca de las condiciones laborales a las que están sometidos, estudiantes de la facultad de Enfermería de la Universidad Nacional de Colombia realizan un estudio basado en el instrumento de valoración NTP 394 para evaluar el nivel de satisfacción laboral de los profesionales de Enfermería de Unidades de Cuidados Intensivos de tres Instituciones Prestadoras de Servicios de Salud privadas en Bogotá; se encuentra que el nivel de satisfacción de los profesionales es en un gran porcentaje de satisfacción, pero el porcentaje que esta insatisfecho no deja de ser llamativo, en especial con respecto a los factores que son llamados como de satisfacción intrínseca. Evidenciamos que el tipo de contratación no ha afectado de forma significativa los niveles de satisfacción laboral de los profesionales.

Objetivo General: medir el grado de satisfacción laboral de los profesionales de enfermería que laboran en unidades de cuidado intensivo de tres hospitales de la ciudad de Bogotá a través del NTP 394.

Objetivos Específicos:

1. Evaluar los factores intrínsecos de la satisfacción laboral del profesional de enfermería en la UCI
2. Evaluar los factores extrínsecos de la satisfacción laboral del profesional de enfermería en las UCI.
3. Establecer la asociación entre tipo de contratación y satisfacción laboral de los profesionales de enfermería en las UCI de Bogotá.

Para lograr los objetivos propuestos utilizaron la Escala General de Satisfacción Laboral NTP 394 (Overall Job Satisfaction).

Conclusiones: los profesionales de enfermería en las unidades de cuidado intensivo tienen diferentes factores estresantes que han sabido sobrellevar y que han contribuido siempre en el grado de satisfacción laboral del profesional. A pesar de las investigaciones previas consultadas que reflejan gran insatisfacción de los profesionales de enfermería, en este caso el nivel de insatisfacción no es mayor al de satisfacción.

2) Satisfacción laboral en enfermeras del hospital de oncología Centro Médico Nacional Siglo XXI IMSS (México) (6)

Resumen: la Satisfacción Laboral es una actitud positiva hacia el desempeño en el trabajo, es un indicador de bienestar y calidad de vida laboral; identificar sus grados en el personal de enfermería de un hospital de oncología fue el objetivo de este estudio.

Metodología: estudio descriptivo y transversal, población de 230 sujetos. Recolección de la información con la Escala General de Satisfacción Laboral NTP 394.

Resultados: el grado de satisfacción laboral sobre factores extrínsecos fue una media de 37.3 (66.6%) según EGSL; las enfermeras sienten indiferencia y están algo satisfechas. El grado de satisfacción laboral sobre factores intrínsecos fue una media

de 32.5 (66.3%); las enfermeras sienten indiferencia. El grado de satisfacción laboral general del personal de enfermería fue una media de 69.8 (66.4%), están en un nivel de indiferencia y poco satisfecho.

Discusión: los enfermeros se sienten indiferentes y/o poco satisfechos, lo cual coincide con una investigación nacional; sin embargo, la mayoría de los estudios refieren un grado de satisfacción moderado o medianamente satisfecho.

Conclusiones: la indiferencia de las enfermeras puede repercutir en la atención a los usuarios. Se recomienda realizar estudios sobre los factores de insatisfacción y que los gestores estimulen a su personal.

3) Satisfacción Laboral y Síndrome de Desgaste Laboral en Enfermeros de Hospitales Públicos Córdoba – Argentina (7)

Resumen: la falta de satisfacción laboral sumada a características propias de cada persona, actuarían como condicionantes para la aparición del Síndrome Burnout (BO), enfermedad laboral que afecta a profesionales expuestos a condiciones psicosociales desfavorables en su medio laboral.

El objetivo de esta investigación fue determinar el nivel de satisfacción laboral, la prevalencia del BO y su relación con variables sociodemográficas, en profesionales de enfermería de hospitales públicos de Córdoba, Argentina, bajo la hipótesis de que existe relación directa entre la falta de satisfacción laboral y BO. Se seleccionó una muestra de enfermeros profesionales, a quienes se les suministró una encuesta socio demográfica, un cuestionario de satisfacción laboral (NTP 394) y el Maslach Burnout Inventory.

De un estudio cuantitativo aplicando distintas metodologías estadísticas, como Análisis Factorial de Correspondencias Múltiples (AFCM), Regresión Logística y Contrastes de Independencia para variables ordinales, la población estudiada se clasificó como satisfecha y muy satisfecha, sin embargo, casi un cuarto de la misma padece algún grado de BO. Se establece en esta muestra, un perfil de riesgo para BO o alguno de sus tres componentes, a quienes tienen más de 40 años, no tienen hijos ni pareja, viven en el interior de la Provincia, no están satisfechos laboralmente y trabajan prioritariamente en hospitales provinciales.

Discusión y conclusiones finales: los ítems en los que se registró mayor falta de satisfacción (tanto intrínseca como extrínseca) son aquellos que de alguna manera evalúan cómo perciben los trabajadores sus posibilidades de crecimiento tanto en la institución como en lo económico. Así, una importante proporción de profesionales encuestados afronta su tarea diaria con la percepción de que no recibe un salario adecuado ni tiene posibilidades de ascender en el lugar en el que presta servicio.

4) Grado de satisfacción laboral del licenciado en enfermería de áreas de internación de medicina de un Hospital Público, Montevideo, 2009. (8)

La satisfacción laboral de los trabajadores constituye uno de los componentes de la calidad asistencial, en las actividades asistenciales los recursos humanos son tan y más importantes que los recursos materiales, por lo que se debería potenciar la cualificación y satisfacción en un ambiente que fomente el desarrollo profesional. El objetivo de este trabajo fue conocer el grado de satisfacción laboral de los licenciados en enfermería de las áreas mencionadas, basándose en la Teoría Herzberg y evaluando 5 factores extrínsecos y 2 intrínsecos.

Metodología: estudio descriptivo y transversal. Universo de 31 licenciados, muestra probabilística aleatoria constituida por 18 sujetos. Recolección de datos a través del instrumento NTP 213, Parte A (versión anterior al NTP 394), que consta de un cuestionario anónimo autoadministrado que contiene 8 preguntas cerradas con ítems valorados a través de una escala Likert de 4 categorías: muy satisfecho, bastante satisfecho, poco satisfecho y nada satisfecho.

Resultados: los licenciados en enfermería se sienten poco satisfechos (53%), los dos factores que mostraron mayor insatisfacción fueron organización del trabajo (77%) y posibilidades de ascenso (56%). El factor salario registró un porcentaje de insatisfacción del 47%.

5) Satisfacción laboral en Enfermería de los licenciados que se desempeñan en los servicios de cuidados intermedios de un Hospital Universitario de Montevideo, Uruguay, 2006. ⁽⁹⁾

Resumen: se plantea como objetivo conocer el nivel de satisfacción laboral de las licenciadas que se desempeñan en los servicios mencionados.

Metodología: estudio descriptivo transversal, universo constituido por todas las licencias en enfermería que desempeñan funciones en cuidados intermedios, muestra por conveniencia. El instrumento aplicado fue una encuesta voluntaria, anónima y autogestionada (Escala NTP 213).

Resultados: satisfacción general 87% satisfechos, salario 62% poco y nada satisfechos.

Conclusiones: fue alcanzado el objetivo principal, quedando reflejado que la satisfacción laboral de dichas profesionales presentan una percepción de bastante satisfecho con respecto al nivel general de satisfacción laboral.

Otros estudios sobre satisfacción laboral realizados a Nivel Nacional:

1) Satisfacción del Personal de Enfermería Profesional que trabaja en el Hospital de Clínicas Dr. Manuel Quintela, Montevideo, 2010. ⁽¹⁰⁾

Resumen: el objetivo general fue identificar el nivel de satisfacción del enfermero profesional asistencial.

Metodología: estudio descriptivo cuantitativo de corte transversal. Universo compuesto por todos los licenciados (248) del referido hospital, muestra aleatoria conformada por 39 licenciados de distintos servicios. Instrumento que utilizó una escala de 3 categorías: satisfecho, poco satisfecho y nada satisfecho.

Resultados: 30 individuos expresaron satisfacción y 9 expresaron sentirse poco satisfechos.

2) Licenciadas en Enfermería: percepción sobre estresantes institucionales y satisfacción laboral de un Hospital Universitario, Montevideo, 2006. ⁽¹¹⁾

Resumen: el tema abordado es estrés y su relación con la satisfacción laboral de las licenciadas en enfermería.

Metodología: estudio descriptivo de corte transversal. Universo constituido por 46 licenciadas, población objetivo licenciadas en enfermería de las clínicas quirúrgicas y

médicas, muestra por conveniencia constituida por 32 individuos. Instrumento: cuestionario anónimo autoadministrado contestado por 26 licenciadas que contempla items de satisfacción, moderada satisfacción, moderada insatisfacción e insatisfacción.

Conclusiones: los licenciados en enfermería manifestaron satisfacción en un 73,1%.

Para esta investigación tomamos como **marco referencial** las conceptualizaciones de A. Maslow, psicólogo estadounidense conocido como uno de los fundadores y principales exponentes de la psicología humanista y de F. Herzberg, renombrado psicólogo norteamericano que se convirtió en uno de los hombres más influyentes en la gestión administrativa de empresas.

La Teoría de la Motivación de Maslow se fundamenta en la Pirámide de las Necesidades Humanas las cuales se clasifican en orden de importancia e influencia en el comportamiento expresado por el hombre.

En la base de dicha pirámide se encuentran las llamadas necesidades primarias que son las básicas y recurrentes, y en la cúspide se ubican las necesidades secundarias que son las más sofisticadas.

La diferencia entre estas dos necesidades es que las primarias se satisfacen en el exterior mientras que las secundarias se satisfacen en forma interna es decir, dentro de la persona.

Este autor afirma que si un miembro del personal cursa algún problema externo al sitio de trabajo, el empleado llevará esas afectaciones a su labor lo que finalmente influenciará y/o afectará su productividad laboral. La satisfacción de las necesidades genera una actitud positiva de los trabajadores, por ende, es un factor prevalente relacionado con su motivación, indispensable en la calidad del servicio ofertado por enfermería.

Por lo anteriormente expuesto se deduce que la satisfacción laboral se entiende como factor determinante de la calidad de la atención, y un estado emocional positivo o placentero de la percepción subjetiva de las experiencias laborales del sujeto, en el que inciden las circunstancias y características de la labor que se desempeña, y las individuales de cada trabajador condicionando la respuesta afectiva de éste hacia diferentes aspectos del trabajo.

Existen dos formas de analizar la Pirámide de Maslow, desde los factores de la satisfacción fuera del trabajo y desde los factores de satisfacción dentro del mismo.

Los factores relacionados a cada nivel de la pirámide son los siguientes:

Necesidades primarias:

- fisiológicas, ubicadas en el primer nivel (alimentación, sed, cansancio, etc) comprende las necesidades instintivas del individuo que están relacionadas con su supervivencia. Los factores dentro del trabajo se relacionan con el salario y la comodidad física.
- seguridad, es el segundo nivel, incluye la necesidad de seguridad, protección contra amenazas y estabilidad. Los factores en el trabajo se relacionan con la estabilidad laboral.

Necesidades secundarias:

- social, ubicadas en el tercer nivel, generalmente surge cuando los niveles anteriores se encuentran satisfechos relativamente. En el trabajo esta necesidad comprende la integración, la relación con los compañeros de trabajo y con el superior.

- estima, ubicada en el cuarto nivel y que comprende entre otras, la confianza en sí mismo, el respeto, el reconocimiento, la responsabilidad y la posibilidad de promoción.
- Autorrealización, se encuentran en la cúspide de la pirámide y reflejan el esfuerzo de cada persona por tratar de alcanzar su potencial, su desarrollo continuo, además de la participación en las decisiones.

Maslow afirmaba que una vez satisfechas las necesidades básicas en forma completa o hasta cierto punto, deberíamos aspirar a satisfacer necesidades superiores. Es a través de su satisfacción que se encuentra una justificación o un sentido válido a la vida mediante el desarrollo potencial de una actividad.

Consideramos que nuestra investigación se encuentra relacionada con esta teoría, ya que las variables elegidas para su posterior análisis están implícitas en las referidas necesidades y al mismo tiempo la herramienta que se utilizó para la recolección de datos contempla casi la totalidad de los aspectos.

Herzberg desarrolló la Teoría Bifactorial con el propósito de explicar la conducta humana ante la situación laboral y refiere que la motivación de los trabajadores depende de dos factores:

- el primero hace mención a los factores higiénicos o **extrínsecos** los cuales no pueden ser controlados o modificados directamente por el trabajador, están relacionados con las condiciones del trabajo, condiciones físicas, relaciones laborales, compañeros de trabajo, superior inmediato, relaciones entre dirección y trabajadores de la Institución, salario, horario de trabajo, estabilidad en el empleo, disponibilidad de recursos, seguridad y modo de gestión de la Institución. La insatisfacción es principalmente el resultado de estos factores; si los mismos faltan o son inadecuados causan insatisfacción, pero su presencia tiene muy poco efecto en la satisfacción a largo plazo.
- el segundo comprende los factores motivacionales o **intrínsecos** que se refieren al contenido del puesto y de las tareas ejecutadas por el; incluye entre otros el reconocimiento, la responsabilidad, el crecimiento personal, la posibilidad de promocionar y de utilizar sus capacidades. Estos factores ayudan a aumentar la satisfacción del individuo pero tiene poco efecto sobre la insatisfacción.

Cuando los factores higiénicos y los motivacionales no son los más adecuados producen insatisfacción en los trabajadores, en caso contrario cuando son los apropiados producen satisfacción.

Un factor importante de esta teoría es que para que los factores motivacionales proporcionen resultados positivos, requieren que primero se satisfagan los factores higiénicos.

En definitiva, vemos que para este autor los factores que realmente motivan a los trabajadores son aquéllos que otorgan un mayor contenido al trabajo y más responsabilidad y relevancia a quienes lo realizan.

A partir de la teoría de la motivación de Herzberg, se proponen técnicas para dar mayor contenido y relevancia a los puestos de trabajo y, de esa manera, evitar el aburrimiento y la desmotivación.

La presente investigación también se encuentra relacionada con esta teoría, ya que nuestro estudio buscó conocer la satisfacción laboral y las variables que se tuvieron en cuenta comprenden tanto el factor higiénico como el motivacional.

Nuestro marco conceptual se desarrolló a partir de la siguiente concepción del **ser humano**: "El ser humano es un ser biopsicosocial, en relación dialéctica con el medio. Por su quehacer transformador de la realidad objetiva, es un ser histórico que elabora conocimientos acerca de sí mismo y de la realidad; se expresa a través de sus necesidades que emergen de lo social y psicobiológico, aún cuando lo que él piensa y siente no siempre se refleja de forma manifiesta. Es sobre la base del develar estas contradicciones que se procesa el desarrollo del ser humano." (Facultad de Enfermería, Plan 1993).

Existen varias concepciones para la definición de **Salud**. La definición de la Organización Mundial de la Salud (OMS) recogida en su Carta Fundacional del 7 de abril de 1946: "La salud es un estado de completo bienestar físico, mental y social, y no sólo la ausencia de afecciones o enfermedades", marcó un hito fundamental y es considerada como el punto de partida necesario para la discusión y el análisis de dicho concepto. Como la salud y la enfermedad no pueden separarse en términos absolutos, existe un dinamismo entre ambos conceptos. Por lo cual muchos autores hablan frecuentemente del Proceso Salud-Enfermedad, destacando el aspecto dinámico y dialéctico entre ambos términos.

Desde esta perspectiva destacamos las siguientes definiciones del **Proceso Salud-Enfermedad**: La Facultad de Enfermería de la Universidad de la República, en su Plan de Estudios 1993 establece que: "Es un proceso que constituye un producto social que se distribuye en las sociedades según el momento histórico y cultural en el que el Hombre se encuentra. En este proceso el Hombre puede tener distintos grados de independencia de acuerdo a su capacidad reaccional y a la situación Salud-Enfermedad en que se encuentre. La Salud es un derecho inalienable del Hombre, que debe estar asegurado por el Estado a través de políticas eficaces, con la participación de la población y del equipo de salud, promoviendo la autogestión de los grupos."

El Sistema Nacional Integrado de Salud creado en nuestro país en el año 2008 toma como referencia la siguiente definición del Dr. Hugo Villar: "La salud como categoría biológica y social constituye una unidad dialéctica con la enfermedad, resultado de la interrelación armónica y dinámica entre el individuo y su medio, que se expresa en valores mensurables de normalidad física, psicológica y social, permite al individuo el cumplimiento de su rol social, está condicionada al modo de producción y a cada momento histórico del desarrollo de la sociedad y constituye un inestimable bien social."

Relacionando el concepto de **salud y trabajo** una comunidad o un país mejora el nivel de salud de su población cuando asegura que todas las personas en condiciones de trabajar pueden acceder a un empleo que satisfaga no sólo sus propias necesidades básicas, sino que se beneficien también de los otros aspectos positivos del trabajo. Dentro de los aspectos positivos del mismo podemos destacar el salario, la actividad física y mental, el contacto social, el desarrollo de una actividad con sentido, y la producción de bienes y servicios necesarios para el bienestar de otros individuos o grupos.

La definición teórica del concepto de **trabajo** puede ser abordada desde perspectivas distintas. Optamos por definirlo desde el punto de vista marxiano:

Para Marx el trabajo es un proceso creador entre el hombre y la naturaleza. El hombre a través del trabajo pone en movimiento las fuerzas naturales que pertenecen a su corporeidad (brazos y piernas, cuerpo) a fin de apoderarse de los materiales de la naturaleza bajo una forma útil para su propia vida. Por medio del trabajo el hombre

crea, transforma la naturaleza y desarrolla su potencialidad, su propia naturaleza genérica. El trabajo es para Marx una facultad exclusiva del hombre. El animal actúa de manera instintiva sobre la naturaleza y no se diferencia de ella, mientras que el hombre realiza una actividad creadora, libre y conciente orientada a un fin: la producción. Producir mediante el trabajo significa transformar la naturaleza, y al transformar la naturaleza el ser humano expresa su rasgo esencial. El hombre a diferencia del animal no se limita a tomar de la Naturaleza, sino que concientemente busca modificarla. De ahí que el trabajo sea el concepto fundamental de lo humano, su ser genérico (universal). El trabajo, como actividad productiva libre, es la actividad en la que el ser humano expresa su humanidad, su verdadera naturaleza. De este modo el trabajo es la actividad vital que se presenta a los hombres, se revela como realización de la personalidad y las potencialidades humanas. (12)

Consideramos oportuno definir algunos conceptos que se relacionan con la variable estudiada.

Satisfacción laboral: Respuesta afectiva o sentimental, asociada con una percepción diferente entre lo esperado y lo experimentado, con relación a las alternativas disponibles en una situación determinada, esto es, las diferencias que hay entre las experiencias de un trabajador en su ámbito laboral y lo que espera o quiere encontrar. Es un factor que determina el grado de bienestar que un individuo experimenta en su trabajo y que se encuentra fundamentada en gran medida en la valoración que la persona realiza de su contexto laboral.

Según Maslow "la satisfacción laboral es el resultado de la satisfacción de las necesidades del individuo". (13)

En la actualidad no existe una definición unánimemente aceptada sobre el concepto de satisfacción laboral. Tratando de delimitar y definir el mismo, Locke en 1976 expresa que "es un estado emocional positivo o placentero resultante de la valoración del trabajo o de las experiencias laborales del sujeto". Esta definición supone la aceptación de que la satisfacción laboral es un constructo global que abarca facetas específicas de satisfacción tales como el trabajo en sí, los compañeros de trabajo, salario e incentivos, sistemas de supervisión, las oportunidades de promoción, las condiciones ambientales de trabajo y otros. (14)

En nuestra investigación estudiamos el nivel de satisfacción laboral del personal de enfermería de un prestador privado de salud. La **disciplina enfermera** ha sido definida de muchas formas y desde distintas teorías. A los efectos de la presente investigación, tomamos la definición establecida en la Ley de Ejercicio de Enfermería (Ley 18.815 promulgada el 30 de setiembre de 2011), que en su artículo 1° expresa:

"La Enfermería es una disciplina científica, encaminada a fortalecer la capacidad reaccional del ser humano en su actividad de adaptación, desarrollada para mantener equilibrio con el medio, frente a alteraciones bio-psico-sociales; enfoca la atención a través de un proceso integral, humano, continuo, interpersonal, educativo y terapéutico en los diferentes niveles de atención: primaria, secundaria y terciaria. A través de todas sus acciones la enfermería observa, garantiza y aboga por el respeto a la dignidad del ser humano, reconociendo el derecho de todo habitante a recibir servicios de enfermería de calidad y cantidad suficientes".

En nuestro país y de acuerdo a la normativa vigente, la Enfermería se ejerce a través de dos niveles que se caracterizan por distintos tipos de formación, responsabilidad y funciones específicas que les son inherentes y que se ejercen a través de cargos de licenciados (profesionales universitarios) y de auxiliares.

Licenciado en Enfermería es un profesional universitario que conoce el proceso salud-enfermedad, relacionado con la persona, familia y comunidad y está capacitado mediante los conocimientos, habilidades y actitudes producto de los ejes orientadores del plan de estudios y el proceso de enfermería, para realizar las funciones de promotor, proveedor de cuidados, educador, administrador e investigador en los tres niveles de atención al realizar acciones de manera independiente o interdependiente.

Componen esta profesión todos los recursos humanos de salud egresados de las instituciones de formación universitaria públicas y privadas, habilitadas por la autoridad pública competente, que ejerzan funciones de enfermería en todo el territorio nacional luego de su inscripción y habilitación en el Ministerio de Salud Pública, según lo establecido por la normativa vigente en la materia. ^(*)

Al profesional universitario en enfermería le competen, entre otras funciones, las siguientes:

A) Integrar y participar en los equipos de salud, promoviendo la mejor relación interdisciplinaria, reconociendo y valorando las capacidades y competencias de sus integrantes.

B) Aplicar en lo que corresponda el proceso de atención de enfermería en el primer, segundo y tercer nivel de atención.

C) Participar con enfoque preventivo en el cuidado y educación en salud de familias y comunidades, así como directamente en el proceso de atención de salud de los individuos en todo su ciclo vital.

D) Formular diagnósticos, efectuar tratamientos de enfermería, así como evaluar sus resultados.

E) Realizar investigación enfocada en los problemas sanitarios que afectan a la población usuaria y al desarrollo de la disciplina en sus diferentes áreas de especialización.

F) Participar en la administración de centros de atención a la salud y administrar centros docentes de formación y servicios asistenciales de enfermería en instituciones públicas y privadas.

G) Ejercer la dirección de divisiones y departamentos de enfermería en instituciones públicas y privadas, de acuerdo con la normativa vigente en la materia.

H) Integrar tribunales de evaluación de la capacidad profesional de enfermería en concursos, pruebas de ingreso, promoción y otros.

I) Participar en la realización de auditorías y consultorías vinculadas a su especialidad.

J) Integrar los comités de control de infecciones y de bioética, así como otros espacios de relevancia institucional.

^(*) Ley 18.815 artículos 3° y 4°

Auxiliar de Enfermería es aquella persona preparada mediante un programa educativo habilitado por el Ministerio de Salud Pública (M.S.P.), que trabaja en estrecha colaboración con la enfermera universitaria en aquellas tareas de menor y mediana complejidad.

Para que los auxiliares de enfermería puedan desempeñar su actividad deberán contar con título o diploma expedido por institución competente reconocida por el Ministerio de Educación y Cultura y habilitación del Ministerio de Salud Pública, debiendo en todos los casos actuar bajo la supervisión de licenciados en enfermería.^(*)

Compete a los auxiliares de enfermería:

- A) Ejecutar bajo supervisión las actividades del proceso de atención de enfermería que le fueren delegadas.
- B) Colaborar con los equipos de enfermería en la ejecución de programas de educación y en proyectos de investigación.

Caracterización

Es la determinación de los atributos peculiares de una persona o cosa de modo que se diferencien de los demás.^(**)

Caracterizar es conocer con un objetivo predefinido. En la medida que profundizamos en el conocimiento de la situación podremos conocer la realidad y trabajar en torno a la misma de modo de obtener mayor especificidad, definiendo las estrategias que permitan el abordaje de la información que adquiere relevancia para nuestro estudio. Caracterizar es una excelente manera de fundamentar la planificación de los procesos y de ahí en adelante su dirección y/o su gerenciamiento. A través de la misma se adquiere una visión general, se entiende el sentido de las acciones individuales y se fortalece la comunicación y el trabajo en equipo.

^(*) Ley 18.815 artículos 6° y 7°

^(**) Según la definición de la Real Academia Española

METODOLOGÍA

TIPO Y DISEÑO GENERAL DEL ESTUDIO

Estudio descriptivo y transversal que utilizó metodologías cuali- cuantitativas, mediante la aplicación de un instrumento original, la Escala General de Satisfacción Laboral (versión española NTP 394), al que los autores de esta investigación le incorporaron una encuesta autoadministrada, en el cual están contenidas las variables elegidas para nuestro estudio.

DEFINICIÓN Y OPERACIONALIZACIÓN DE LAS VARIABLES

Sexo

Definición conceptual: características biofisiológicas que diferencian al hombre y mujer, alude a las características de sus aparatos reproductores, funcionamiento y características secundarias.

Escala de medición: variable cualitativa dicotómica nominal.

Se operacionaliza en: masculino y femenino.

Edad

Definición conceptual: periodo de tiempo transcurrido en el ser humano desde el nacimiento hasta la fecha actual, expresada en años.

Escala de medición: variable cuantitativa continua.

Se operacionaliza: años cumplidos hasta el momento del cuestionario.

Categorías:

- Juventud (de 15 a 24 años)
- Adulto joven (de 25 a 38 años)
- Adulto maduro (de 39 a 65 años)
- Adulto mayor (más de 65 años)

Estado civil

Definición conceptual: condición de una persona en relación a obligaciones y derechos civiles, también nos permite conocer el rol que ocupa dentro de una familia.

Escala de medición: variable cualitativa politémica nominal.

Se operacionaliza en:

- soltero
- casado
- viudo
- divorciado

Residencia

Definición conceptual: lugar donde reside en forma permanente.

Escala de medición: variable cuantitativa continua

Se operacionaliza en:

- Menos de 2 km
- Entre 2 y 5 km
- Entre 5 y 10 km
- Más de 10 km

Título

Definición conceptual: testimonio dado para ejercer una actividad o profesión.

Escala de medición: variable cualitativa dicotómica nominal

Se operacionaliza en:

- Auxiliar de Enfermería
- Licenciado en Enfermería

Años de experiencia en la profesión

Definición conceptual: tiempo durante el cual el individuo ha ejercido su actividad.

Escala de medición: variable cuantitativa continua

Se operacionaliza en: años de ejercicio hasta el momento del cuestionario

Rangos:

- menos de 1 año
- de 1 a 4 años
- de 5 a 9 años
- más de 10 años

Capacitación

Definición conceptual: adquisición de nuevos conocimientos, habilidades y competencias relacionadas con la actividad que desempeña en la Institución o Extraintitucional.

Escala de medición: variable cualitativa dicotómica nominal.

Se operacionaliza en:

- Realiza/o
- No realiza/o

ESCALA GENERAL DE SATISFACCIÓN LABORAL

En relación a la Escala General de Satisfacción Laboral (Overall Job Satisfaction) desarrollada por Warr, Cook y Wall en 1979 (versión española NTP 394) y validada por diversos autores tanto en su criterio como en su contenido y su constructo, en estudios realizados no solo en Inglaterra, sino también en España, Venezuela y Colombia, reportando buena concordancia y fiabilidad, Alfa 0.85 general. (Ver Tabla 1).

Las características de esta escala son las siguientes:

- operacionaliza el constructo de satisfacción laboral, reflejando la experiencia de los trabajadores de un empleo remunerado
- recoge la respuesta afectiva al contenido del propio trabajo.

Tabla 1: ESCALA GENERAL DE SATISFACCIÓN LABORAL

Marque con "X", donde considere:

	Muy Insatisfecho	Insatisfecho	Moderadamente Insatisfecho	Ni satisfecho Ni Insatisfecho	Moderadamente Satisfecho	Satisfecho	Muy Satisfecho
1.Condiciones físicas de trabajo							
2.Libertad para elegir el método de trabajo							
3.Compañeros de trabajo							
4.Reconocimiento por el trabajo bien hecho							
5.Superior Inmediato							
6.Responsabilidad asignada							
7.Salario							
8.Posibilidad de utilizar sus capacidades							
9.Relación entre dirección y trabajadores en la institución							
10.Posibilidades de promocionar							
11.Modo de gestión de la institución							
12.Atención que se le da a sus sugerencias							
13.Horario de trabajo							
14.La variedad de tareas que realiza en el trabajo							
15.Estabilidad en el empleo							

Esta escala fue creada a partir de detectarse la necesidad de escalas cortas y robustas que pudieran ser fácilmente completadas por todo tipo de trabajador con independencia de su formación. A partir de la literatura existente, de un estudio piloto y de dos investigaciones en trabajadores de la industria manufacturera de Reino Unido, se conformó la escala con los quince ítems finales.

La escala se sitúa en la línea de quienes establecen una dicotomía de factores y está diseñada para abordar tanto los aspectos intrínsecos como los extrínsecos de las condiciones de trabajo.

Esta escala permite la obtención de tres puntuaciones correspondientes a: satisfacción general, satisfacción extrínseca y satisfacción intrínseca.

Esta conformada por quince ítems, divididos en dos subescalas que se responden en una escala aditiva Likert desde muy insatisfecho a muy satisfecho que oscila entre 1 y 7. La puntuación total de la escala oscila entre 15 y 105, de manera que una mayor puntuación refleja una mayor satisfacción general. No obstante, no existe un punto de corte para clasificar los ítems, por lo que la interpretación de los resultados no se basa en rangos de puntuación.

Siempre que sea posible es recomendable el uso separado de las subescalas de satisfacción intrínseca y extrínseca. Su corrección es idéntica a la de la escala general aunque, debido a su menor longitud, sus valores oscilan entre 8 y 56 (satisfacción extrínseca) y 7 y 49 (satisfacción intrínseca). (15)

Los siete puntos de la Escala que miden el grado de satisfacción o insatisfacción de los quince ítems son:

- Muy insatisfecho (MI).
- Insatisfecho (I).
- Moderadamente insatisfecho (ModI).
- Ni insatisfecho ni satisfecho (NINS).
- Moderadamente satisfecho (ModS).
- Satisfecho (S).
- Muy satisfecho (MS).

La subescala de factores extrínsecos: indaga sobre la satisfacción del trabajador con aspectos relativos a las condiciones físicas del trabajo, la organización del trabajo como el horario, la remuneración, etc. Esta escala la constituyen ocho ítems impares (1, 3, 5, 7, 9, 11, 13, 15), que se clasifican como variables cualitativas ordinales.

Condiciones físicas del trabajo

Definición conceptual: son las circunstancias físicas que rodean al empleado mientras desempeñan sus labores.

Escala de medición: sumatoria y promedio del ítem 1, en una escala de 1 a 7, desde muy insatisfecho a muy satisfecho.

Relación interpersonal

Definición conceptual: relaciones internas y trato entre los compañeros de trabajo

Escala de medición: sumatoria y promedio del ítem 3, en una escala de 1 a 7, desde muy insatisfecho a muy satisfecho.

Superior inmediato

Definición conceptual: relaciones internas y trato entre los supervisores y los subordinados.

Escala de medición: sumatoria y promedio del ítem 5, en una escala de 1 a 7, desde muy insatisfecho a muy satisfecho.

Salario

Definición conceptual: pago que se obtiene por el servicio prestado dentro de la Institución.

Escala de medición: sumatoria y promedio del ítem 7, en una escala de 1 a 7, desde muy insatisfecho a muy satisfecho.

Relación entre dirección y trabajadores

Definición conceptual: relaciones internas y trato entre la dirección/trabajadores y en como el supervisor mantiene informado a sus subordinados sobre los asuntos que afectan el trabajo (cambios organizacionales, prácticas o nuevas disposiciones).

Escala de medición: sumatoria y promedio del ítem 9, en una escala de 1 a 7, desde muy insatisfecho a muy satisfecho.

Modo de gestión de la Institución

Definición conceptual: habilidad del directivo o administrador de transformar sus conocimientos especializados en acción para el éxito de la Institución

Escala de medición: sumatoria y promedio del ítem 11, en una escala de 1 a 7, desde muy insatisfecho a muy satisfecho.

Horario de trabajo

Definición conceptual: todo período de tiempo dedicado a realizar actividades que contribuyen a la producción de bienes y servicios.

Escala de medición: sumatoria y promedio del ítem 13, en una escala de 1 a 7, desde muy insatisfecho a muy satisfecho.

Estabilidad en el empleo

Definición conceptual: cantidad de tiempo que tiene una persona en el mismo empleo.
Escala de medición: sumatoria y promedio del ítem 15, en una escala de 1 a 7, desde muy insatisfecho a muy satisfecho.

La subescala de factores intrínsecos: aborda aspectos como el reconocimiento obtenido por el trabajo, responsabilidad, promoción, aspectos relativos al contenido de la tarea, etc. Esta escala está formada por siete ítems pares (2, 4, 6, 8, 10, 12 y 14), que se clasifican como variables cualitativas ordinales.

Libertad para elegir método de trabajo

Definición conceptual: autonomía en el desarrollo de las actividades.
Escala de medición: sumatoria y promedio del ítem 2, en una escala de 1 a 7, desde muy insatisfecho a muy satisfecho

Reconocimiento por el trabajo bien hecho

Definición conceptual: cuando la Institución da crédito al esfuerzo que cada persona ejecuta en las tareas asignadas para el logro de los objetivos organizacionales.
Escala de medición: sumatoria y promedio del ítem 4, en una escala de 1 a 7, desde muy insatisfecho a muy satisfecho.

Responsabilidad asignada

Definición conceptual: capacidad de las personas para responder por sus deberes y por las consecuencias de sus actos.
Escala de medición: sumatoria y promedio del ítem 6, en una escala de 1 a 7, desde muy insatisfecho a muy satisfecho.

Posibilidad de utilizar sus capacidades

Definición conceptual: posibilidad de aplicar sus conocimientos y habilidades en función de las tareas que realiza.
Escala de medición: sumatoria y promedio del ítem 8, en una escala de 1 a 7, desde muy insatisfecho a muy satisfecho.

Posibilidades de promocionar

Definición conceptual: cambio de categoría de una persona en la jerarquía de la Institución donde trabaja.
Escala de medición: sumatoria y promedio del ítem 10, en una escala de 1 a 7, desde muy insatisfecho a muy satisfecho.

Atención que se le da a sus sugerencias

Definición conceptual: percepción del trabajador relacionada a si se toma en cuenta su aporte para el cumplimiento de los objetivos organizacionales.
Escala de medición: sumatoria y promedio del ítem 12, en una escala de 1 a 7, desde muy insatisfecho a muy satisfecho.

Variedad de tareas que realiza

Definición conceptual: diversidad de actividades que desempeña el trabajador para el logro de los objetivos.
Escala de medición: sumatoria y promedio del ítem 14, en una escala de 1 a 7, desde muy insatisfecho a muy satisfecho.

Reconocimiento

Definición conceptual: admitir la competencia para el buen desempeño.

Escala de medición: variable cualitativa dicotómica nominal

Se operacionaliza en:

- Si
- No

Valor social

Definición conceptual: que percepción tiene la/el entrevistada/o del valor que la sociedad atribuye a su disciplina.

Escala de medición: variable cualitativa politómica ordinal.

Se operacionaliza en:

- No reconocida
- Poco reconocida
- Reconocida
- Muy reconocida

UNIVERSO DE ESTUDIO

Población

Todos los Auxiliares y Profesionales de Enfermería que trabajaron en ese momento en el prestador privado de salud, seleccionados para el estudio en el periodo comprendido entre el 15 y el 30 de junio del año 2013, correspondiendo a un total de 81 sujetos.

Muestra de estudio

La selección de la muestra se constituyó por todos los Auxiliares o Profesionales de Enfermería que se encontraban en actividad laboral en el prestador privado, al momento de efectuar la encuesta y que accedieron a responder la misma; fue una muestra no probabilística por conveniencia. Teniendo en cuenta que la muestra refleja adecuadamente las características de la población muestreada, podemos decir que fue representativa de la población. (15)

Criterios de inclusión

Se incluyeron todos los Auxiliares o Profesionales de Enfermería que se encontraban en actividad laboral en el prestador privado, al momento de efectuar la encuesta y que aceptaron participar en el estudio voluntariamente.

Criterios de exclusión

Se excluyeron todos los auxiliares o profesionales de enfermería que no aceptaron participar en el estudio, así como el personal de enfermería que se encontraba usufructuando licencia reglamentaria, no fue posible su localización y el personal ajeno al área de enfermería.

PROCEDIMIENTOS PARA LA RECOLECCIÓN DE INFORMACIÓN

El diseño del formulario fue tomado de un instrumento original y validado internacionalmente, como lo es la Escala General de Satisfacción Laboral NTP 394 y al mismo tiempo para adaptarlo a la población objeto de estudio se le incorporó una encuesta autoadministrada de caracterización sociodemográfica con preguntas cerradas, que contempla variables de información académica y otras que nos permiten conocer la autoestima y la autopercepción de su profesión. (Ver ANEXO V: Instrumento: Encuesta al Personal de Enfermería de un Prestador Privado de Salud).

Para la recolección de la información se concurreó a la Institución cuatro días, dos veces por semana (lunes y jueves) en los diferentes horarios establecidos por guardia (de 00:00 a 06:00; de 06:00 a 12:00; de 12:00 a 18:00 y de 18:00 a 24:00 horas).

La aplicación de la encuesta fue individual en todos y cada uno de los casos; previamente se les proporcionó la información sobre los objetivos del estudio y sobre el carácter confidencial y anónimo del mismo. Los cuestionarios no contenían datos que facilitaran la identificación del personal de enfermería que accedió a participar en el estudio de investigación.

La encuesta pudo ser realizada por un entrevistador o ser autocompletada por el encuestado.

Las instrucciones que el encuestador dio a quienes completaron el instrumento se expresaron en un tono de neutralidad que no favoreció los sesgos en las respuestas. Su brevedad, el tener las alternativas de respuesta especificadas, la posibilidad de una sencilla asignación de pesos numéricos a cada alternativa de respuesta y su vocabulario sencillo, hizo que su aplicación no fuera restringida a nadie en concreto (siempre que tenga un nivel elemental de comprensión lectora y vocabulario) y tampoco fue necesario que los administradores de la misma fueran especialmente cualificados.

PLAN DE TABULACIÓN Y ANÁLISIS ESTADÍSTICO DE LOS DATOS

Para la tabulación y el análisis de la información, se transcribieron las encuestas a una máscara de captura creada con el programa EpiData versión 3.1, en forma posterior se exportaron a una base de datos del programa Excel y se procedió a su respectivo análisis utilizando el paquete estadístico SPSS 19.0. Empleamos la estadística univariada y realizamos tablas de frecuencias a fin de presentar los resultados obtenidos. Se describieron distribuciones de frecuencias para todas las variables (Ver ANEXO VI: Tabulación y Distribución de Frecuencias), y se estimaron medidas de tendencia central y dispersión para las variables continuas y discretas.

OBJETIVOS	VARIABLES	PLAN DE TABULACIÓN	PLAN DE ANÁLISIS
Caracterizar la población de enfermería en un prestador privado	EDAD: - Joven - Adulto Joven - Adulto maduro - Adulto mayor	Distribución de la edad de los recursos humanos de enfermería de la Institución donde se realizó el estudio de investigación. Título	Distribución de frecuencias Medidas de tendencia central: - Media - Mediana - Moda - Desviación
	SEXO: - Femenino - Masculino	Distribución del personal de enfermería según el sexo. Título	Distribución de frecuencias
	RESIDENCIA: - Menos de 2 km - Entre 2 y 5 km	Distribución del personal de enfermería según la	Distribución de frecuencias

	<ul style="list-style-type: none"> - Entre 5 y 10 km - Más de 10 km 	residencia. Título	Medidas de tendencia central
	ESTADO CIVIL: <ul style="list-style-type: none"> - Soltera/o - Casada/o - Viuda/o - Divorciada/o 	Distribución de los recursos humanos de enfermería según el estado civil. Título	Distribución de frecuencias
	TÍTULO: <ul style="list-style-type: none"> - Aux. de Enfermería - Lic. en Enf. 	Distribución según título del personal de enfermería. Reconocimiento Valor social	Distribución de frecuencias
	AÑOS DE EXPERIENCIA: <ul style="list-style-type: none"> - Menos de 1 año - De 1 a 4 años - De 5 a 9 años - Más de 10 años 	Distribución del personal de enfermería según los años de experiencia. Título	Distribución de frecuencias
Cuantificar el nivel de satisfacción laboral según las quince variables establecidas en la Escala de Satisfacción Laboral, con el fin de establecer su relación.	SATISFACCIÓN: <ul style="list-style-type: none"> - General - Intrínseca - Extrínseca 	Similitudes y diferencias en el nivel de satisfacción. Título	Distribución de frecuencias
	SATISFACCIÓN EXTRÍNSECA: <ul style="list-style-type: none"> - Condiciones físicas del trabajo - Compañeros de trabajo - Superior inmediato - Salario - Relación entre Dirección y trabajadores - Modo de gestión de la Institución - Horario de trabajo - Estabilidad en el empleo. 		Distribución de frecuencias
	SATISFACCIÓN INTRÍNSECA: <ul style="list-style-type: none"> - Libertad para elegir método de trabajo - Reconocimiento por el trabajo bien hecho - Responsabilidad asignada - Posibilidad de utilizar sus capacidades - Posibilidad de promocionar - Atención que se le da 		Distribución de frecuencias

	a sus sugerencias - Variedad de tareas que realiza		
Conocer si la capacitación laboral incide en el grado de satisfacción laboral de los enfermeros.	CAPACITACIÓN: - Tipo - Última capacitación - Incidencia en el desempeño - Método de enseñanza preferido	Distribución de capacitación en el personal de enfermería. Título	Distribución de frecuencias
Conocer si el nivel de reconocimiento y autopercepción de su profesión inciden en el grado de satisfacción.	RECONOCIMIENTO: - Social - Equipo de salud	Distribución de reconocimiento en los auxiliares y licenciados en enfermería. Título	Distribución de frecuencias
	VALOR SOCIAL: - No reconocida - Poco reconocida - Reconocida - Muy reconocida	Distribución del valor social en el personal de enfermería. Título	Distribución de frecuencias

OBJETIVOS	VARIABLES	PLAN	INDICADORES
Caracterizar el rol del enfermero en un prestador privado	EDAD: - Joven - Adulto joven - Adulto maduro - Adulto mayor		
	SEXO: - Femenino - Masculino		
	RESIDENCIA: - Menos de 2 km - Entre 2 y 5 km		

ASPECTOS ETICOS DE LA INVESTIGACIÓN

El presente estudio de investigación se ajustó a los principios científicos y éticos que lo justificaron, fue fundamentado en la Ley 18.331 referida a la Protección de Datos Personales y Acción de "Habeas Data", promulgada el 18 de agosto de 2008.

Se consideró ética la presente investigación puesto que no violó los reglamentos vigentes de la práctica profesional de enfermería, ni dañó la moral individual ni de grupos sociales.

Fue considerado sin riesgo, ya que no se realizó ninguna intervención o modificación intencionada de las variables biológicas, fisiológicas, psicológicas o sociales de los individuos que participaron en el estudio.

Contó con la autorización de la Institución Formadora (UDELAR, Facultad de Enfermería) y de la Institución donde se realizó el trabajo de investigación, así como también con el consentimiento informado del sujeto de investigación, quien participó en forma voluntaria. (Ver Anexo IV: Consentimiento Informado).

Fue realizada por estudiantes con conocimiento y experiencia para cuidar la integridad del ser humano.

Se protegió la privacidad del individuo sujeto de investigación y se mantuvo la confidencialidad de la información que nos brindó.

Se garantizó el anonimato a los participantes, lo cual constituyó un importante elemento determinante de la validez de las repuestas.

Los encuestados recibieron una explicación clara y completa sobre la investigación, de tal forma que pudieron comprenderla y tuvieron acceso al protocolo.

Los resultados del estudio se dieron a conocer en forma integral, sin particularizar ni permitir la identificación de los encuestados ni de la Institución.

Facultad de Enfermería
R' 31. JTECA
Hospital de Clínicas
Av Italia 1º 3er. Piso
Montevideo - Uruguay

RESULTADOS

Una vez aprobado el proyecto de investigación por la Cátedra de Administración, tramitada la autorización en la Institución donde se llevó a cabo el estudio y contando con el consentimiento informado de la población objetivo, se procedió a realizar las encuestas aplicando un instrumento validado que permite obtener información sociodemográfica y sobre la satisfacción laboral, según los fines del estudio. (Ver ANEXO III: Nota Autorización Institucional y ANEXO IV: Consentimiento Informado).

La recolección de los datos se realizó en el período comprendido entre el 15 y el 30 de junio. El instrumento fue aplicado personalmente por los autores en el lugar de trabajo, previniendo la disponibilidad de horario y sin que la participación interfiriera en sus actividades laborales. El tiempo promedio de las respuestas a la encuesta fue variable entre 5 y 8 minutos. Se garantizó el anonimato y confidencialidad a los participantes. Los encuestados recibieron una explicación clara y completa sobre la investigación (justificación, objetivos, beneficios entre otras) de tal forma que pudieron comprenderla.

De una población total de 81 individuos, compuesta por 59 Auxiliares (46 del sexo femenino y 13 del sexo masculino) y 22 Licenciados en Enfermería (21 del sexo femenino y 1 del sexo masculino), 42 personas, accedieron a participar en el estudio de investigación. Esto representa el 52% de la población.

Fueron respondidas en su totalidad todas las preguntas comprendidas en la referida encuesta. Se estudiaron las variables recursos humanos (RRHH) y satisfacción laboral. Relacionado a los RRHH se analizaron grupo etario, sexo, estado civil, residencia, título, años de experiencia y capacitación; en relación a la satisfacción laboral se consideraron los quince índices influyentes en la misma (definidos en la Escala General de Satisfacción Laboral), el reconocimiento y el valor social.

A continuación, procedemos a exponer los datos más relevantes relacionados con las variables caracterización de los recursos humanos de enfermería y satisfacción laboral.

Análisis de la muestra para Auxiliares de Enfermería:

La muestra se constituyó por treinta y dos (32) auxiliares de enfermería. Desde el análisis sociodemográfico encontramos que la población femenina es la dominante en la muestra ocupando un 87,5% sobre un 12,5% del sexo masculino; la media de edad ponderada para ambos sexos ha sido de 38 años, la mediana de 40 años y la moda indicó que es una muestra multimodal, ya que la edad que más veces ha sido encuestada ha sido la de 46 años (4), seguida por la de 25 años (3) y la de 52 años (3); los datos obtenidos referidos a su estado civil indican que el 69% de los encuestados se encuentra casado, el 22% soltero y el 9% divorciado; según la residencia, solo un 3% de los auxiliares de enfermería vive a menos de 2 km de la Institución, la media fue de 9 km, la mediana de 6 km y la moda tuvo la característica de ser bimodal de 5 y 6 km.

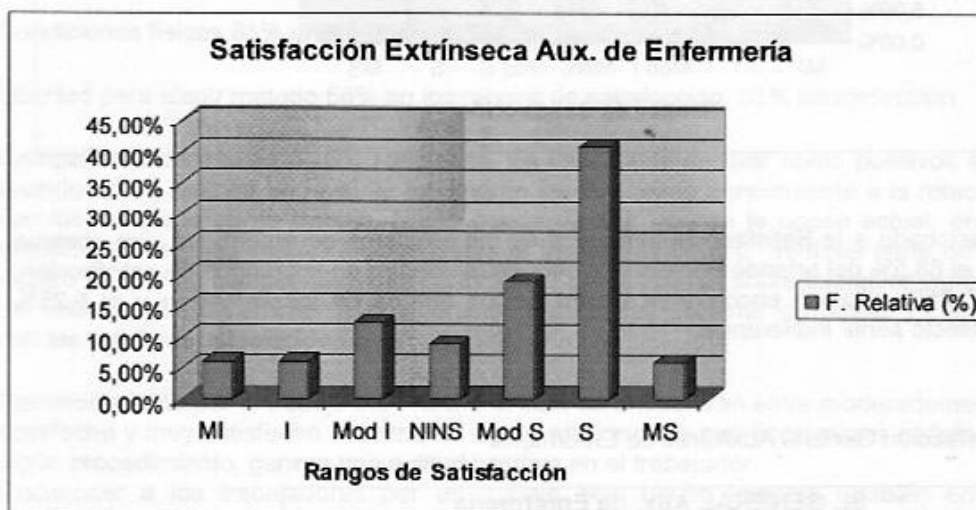
Facultad de Enfermería
R. J. CTECA
Hospital de Clínicas
Av. Italia s/n 3er Piso
Montevideo - Uruguay

Referido a la información académica el 100% de los auxiliares de enfermería realizó capacitación intrainstitucional en el último año y solo un 37,5% la realizó extrainstitucional, el 31,25% realizó otro curso vinculado a su función y el 47% del personal posee una experiencia laboral mayor a 10 años. Solo un 3% de la muestra refirió que la capacitación permanente no incide en el desempeño. El 84,75% manifestó que el método de enseñanza preferido son los cursos o talleres de corta duración y la totalidad de los encuestados no tuvo preferencia por la utilización de recursos de enseñanza a distancia.

Seguidamente se presentan los datos obtenidos para la satisfacción laboral en los Auxiliares de Enfermería:

Satisfacción Extrínseca Auxiliares de Enfermería

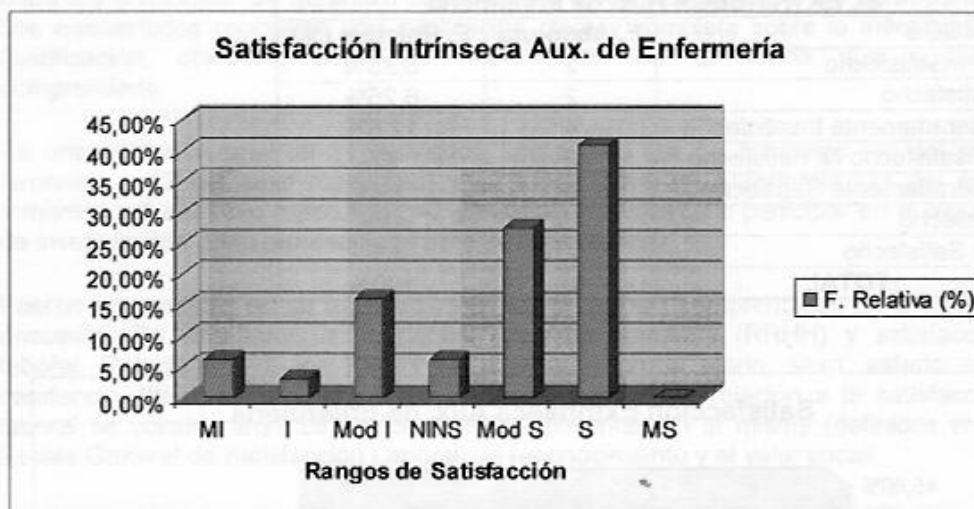
SL EXTRÍNSECA Aux. de Enfermería		
RANGOS	F. Absoluta	F. Relativa (%)
Muy Insatisfecho	2	6,25%
Insatisfecho	2	6,25%
Moderadamente Insatisfecho	4	12,5%
Ni Insatisfecho Ni Satisfecho	3	9%
Moderadamente Satisfecho	6	19%
Satisfecho	13	41%
Muy Satisfecho	2	6%
TOTAL	32	100%



Los datos obtenidos para la Satisfacción Extrínseca de los auxiliares de enfermería, indican que el 66% del referido personal se encuentran dentro de los rangos de satisfacción, el 25% expresó encontrarse dentro de los rangos de insatisfacción y el 9% manifestó sentir indiferencia. Es decir, se podría afirmar que la mayoría de los auxiliares de enfermería (60%) se encuentran entre moderadamente satisfechos y satisfechos con aquellos factores que no pueden ser modificados directamente por el trabajador, aunque no deja de ser llamativo el porcentaje que manifestó rangos de insatisfacción.

Satisfacción Intrínseca Auxiliares de Enfermería

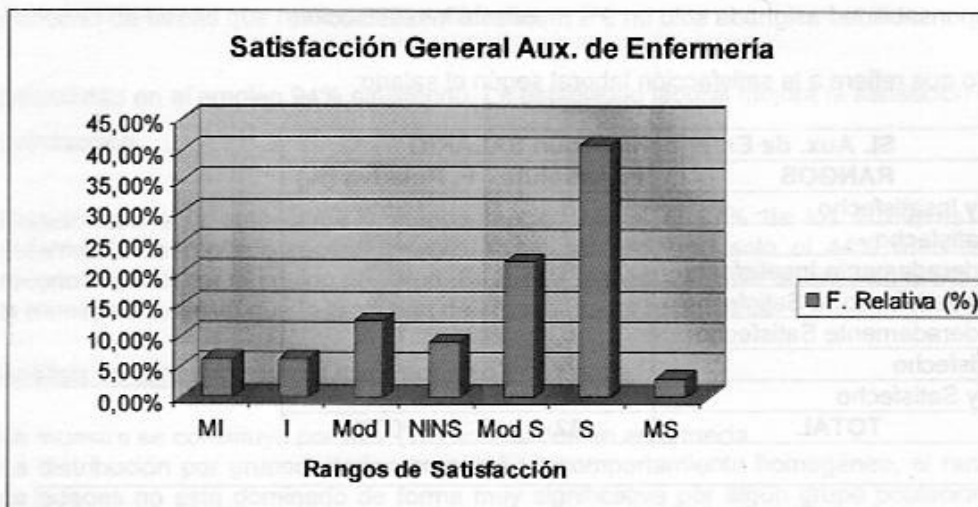
SL INTRÍNSECA Aux. de Enfermería		
RANGOS	F. Absoluta	F. Relativa (%)
Muy Insatisfecho	2	6,25%
Insatisfecho	1	3%
Moderadamente Insatisfecho	5	16%
Ni Insatisfecho Ni Satisfecho	2	6,25%
Moderadamente Satisfecho	9	27,5%
Satisfecho	13	41%
Muy Satisfecho	0	0%
TOTAL	32	100%



Relacionado a la Satisfacción Intrínseca de los auxiliares de enfermería, se observa que el 68,5% del referido personal se encuentran dentro de los rangos de satisfacción, el 25,25% expresó encontrarse dentro de los rangos de insatisfacción y el 6,25% manifestó sentir indiferencia.

Satisfacción General Auxiliares de Enfermería

SL GENERAL Aux. de Enfermería		
RANGOS	F. Absoluta	F. Relativa (%)
Muy Insatisfecho	2	6,25%
Insatisfecho	2	6,25%
Moderadamente Insatisfecho	4	12,5%
Ni Insatisfecho Ni Satisfecho	3	9%
Moderadamente Satisfecho	7	22%
Satisfecho	13	41%
Muy Satisfecho	1	3%
TOTAL	32	100%



En lo que refiere a la satisfacción general podemos afirmar que la mayoría de los auxiliares de enfermería (66%) se ubican dentro de los rangos de satisfacción, aunque no deja de ser llamativo el porcentaje que manifestó rangos de insatisfacción (25%).

Al evaluar la satisfacción laboral es necesario tener en cuenta las diferentes variables que la componen ya que cada ítem condicionará el grado de insatisfacción o satisfacción del sujeto.

El análisis individual indicó: (Ver Anexo VI: Tabulación y Distribución de Frecuencias)

Condiciones físicas 81% en los rangos de satisfacción.

Libertad para elegir método 66% en los rangos de satisfacción, 31% insatisfacción.

Compañeros de trabajo 84,5% satisfecho. Es importante señalar como positivos aun cuando no se alcanza un nivel de totalmente satisfechos lo concerniente a la relación con los compañeros de trabajo. Nadie puede discutir que en la época actual, en la atención de la salud resulta indispensable el trabajo en equipo. Sentirse parte de un equipo de trabajo con posibilidades de expresar las opiniones sobre cualquier aspecto del mismo, crea un ámbito de colaboración para sacar adelante las tareas y cumplir con los objetivos establecidos.

Reconocimiento por el trabajo bien hecho el 62% se encuentran entre moderadamente satisfecho y muy satisfecho. Reconocer a la/el enfermera/o que tiene mayor pericia en algún procedimiento, genera una actitud positiva en el trabajador.

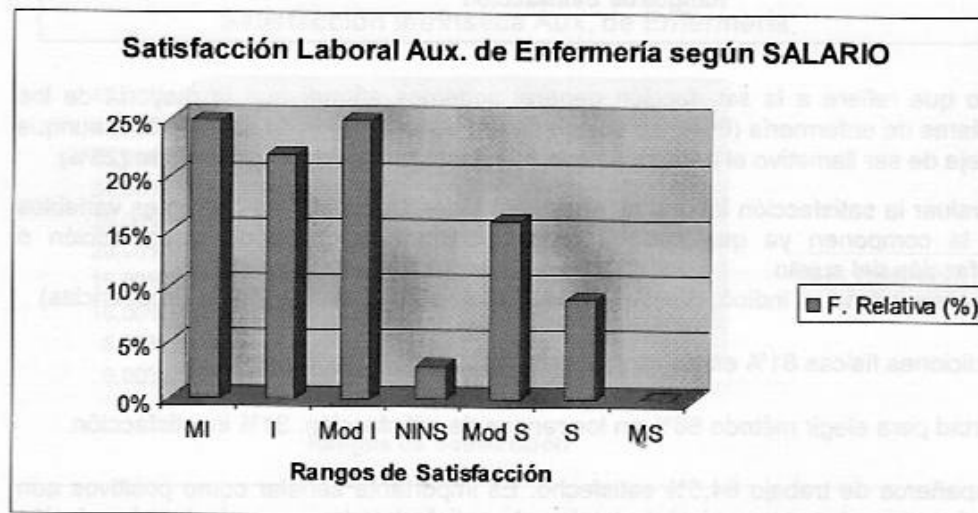
Reconocer a los trabajadores por un trabajo bien hecho impacta también en la satisfacción laboral y, por ende, en la productividad y rendimiento de la organización. El reconocimiento por su trabajo, les aporta autoestima y les ayuda a identificar sus fortalezas. Un trabajo bien hecho, una atención de calidad, es motivo de satisfacción para quien la recibe, y de satisfacción y gratificación para quienes la brindan.

Superior inmediato 68,5% satisfecho. En lo que se refiere a las relaciones entre jefes y subordinados, cabe destacar que la adecuada comunicación, una actitud positiva y optimista, así como, el manejo adecuado de los posibles situaciones problemáticas que pueden surgir, es parte importante de la satisfacción laboral. Cada líder en cada institución debe gestionar los RRHH existentes, de modo que se procure la satisfacción del personal de enfermería.

Responsabilidad asignada solo un 9% manifestó insatisfacción.

En lo que refiere a la satisfacción laboral según el salario:

SL Aux. de Enfermería según SALARIO		
RANGOS	F. Absoluta	F. Relativa (%)
Muy Insatisfecho	8	25%
Insatisfecho	7	22%
Moderadamente Insatisfecho	8	25%
Ni Insatisfecho Ni Satisfecho	1	3%
Moderadamente Satisfecho	5	16%
Satisfecho	3	9%
Muy Satisfecho	0	0%
TOTAL	32	100%



En uno de los quince ítems de la EGSL, el rango de insatisfacción superó ampliamente al de satisfacción, este fue el factor extrínseco salario. Salario 25% satisfecho, 72% insatisfecho. El personal de enfermería no considera bien remunerado el trabajo que realiza, aspecto que es conocido como un problema objetivo, no sólo desde el punto de vista salarial, sino del valor social que se le atribuye a la profesión.

Posibilidad de utilizar sus capacidades 87% satisfecho

Relación entre dirección y trabajadores 37,5% insatisfecho, 47% satisfecho

Posibilidad de promocionar 24% insatisfecho, 65% satisfecho

Modo de gestión de la Institución 28% insatisfecho, 41% satisfecho

Atención que se le da a sus sugerencias 34% insatisfecho, 50% satisfecho

Horario de trabajo 81% satisfecho

Variedad de tareas que realiza 88% satisfecho.

Estabilidad en el empleo 94% satisfecho. La estabilidad laboral mejora la sensación de satisfacción.

Relacionado a la autoestima y autopercepción social el 97% de los auxiliares de enfermería ha recibido reconocimiento social sin embargo solo el 44% manifestó reconocimiento por el equipo de salud. En lo que respecta al valor social solo el 9% de la muestra manifestó que la profesión de enfermería es reconocida.

Análisis de la muestra para Licenciados en Enfermería:

La muestra se constituyó por diez (10) licenciados en enfermería.

La distribución por grupos etarios presentó un comportamiento homogéneo, el rango de edades no está dominado de forma muy significativa por algún grupo poblacional en particular, aunque se evidencia que el mayor número de personas se encuentran en una edad menor de 44 años, es decir adultos maduros. La media de edad ponderada para ambos sexos ha sido de 40 años; la mediana de 43 años y la moda ha sido de 44 años.

En relación al sexo se encontró que la población femenina es la dominante en la muestra, ocupando el 90% (9) sobre el masculino que ocupa el 10% (1). Estos datos reafirman la conceptualización de que la profesión de enfermería a lo largo de la historia ha sido desempeñada mayoritariamente por las mujeres, por lo que es feminizada (concepción cultural y razón histórica de la enfermería).

Con respecto a la situación civil, el 60% de los encuestados refirió estar casado, el 20% soltero y un 20% divorciado.

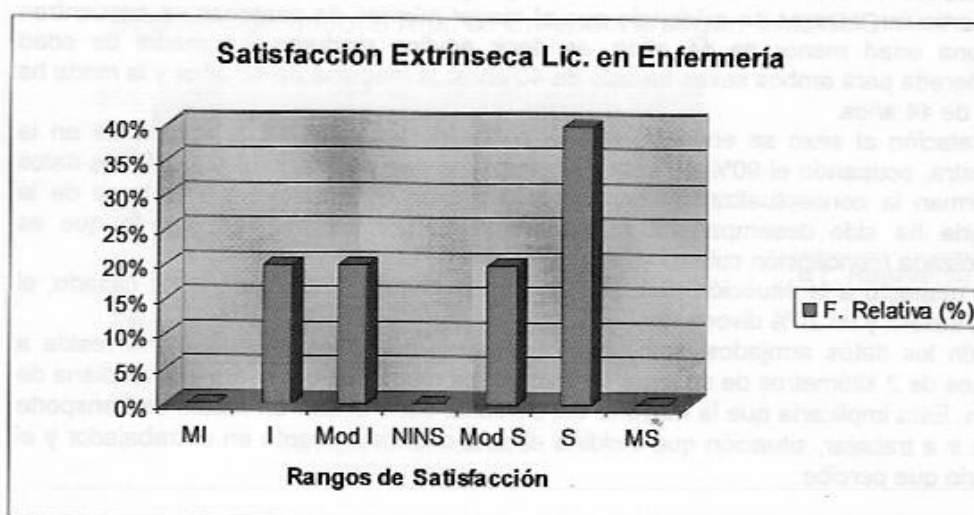
Según los datos arrojados, solo un 20% de los licenciados en enfermería reside a menos de 2 kilómetros de su lugar de trabajo. La media fue de 11 km y la mediana de 9 km. Esto implicaría que la mayoría del personal debe utilizar un medio de transporte para ir a trabajar, situación que incidiría directa o indirectamente en el trabajador y el salario que percibe.

En relación a la información académica el 50% tienen una experiencia laboral mayor de 10 años, la mayoría de los licenciados encuestados (90%) no poseen ningún estudio de postgrado, todo el personal encuestado realizó capacitación permanente intrainstitucional en el último año y el 40% también la realizó extrainstitución. La totalidad de la muestra considera que la capacitación incide en el desempeño, el método de enseñanza que prefieren es la realización de postgrados y el método al que no adhiere en su totalidad es el de utilizar recursos de enseñanza a distancia

A continuación se presentan los datos obtenidos para la satisfacción laboral en los Licenciados en Enfermería:

Satisfacción Extrínseca Licenciados en Enfermería

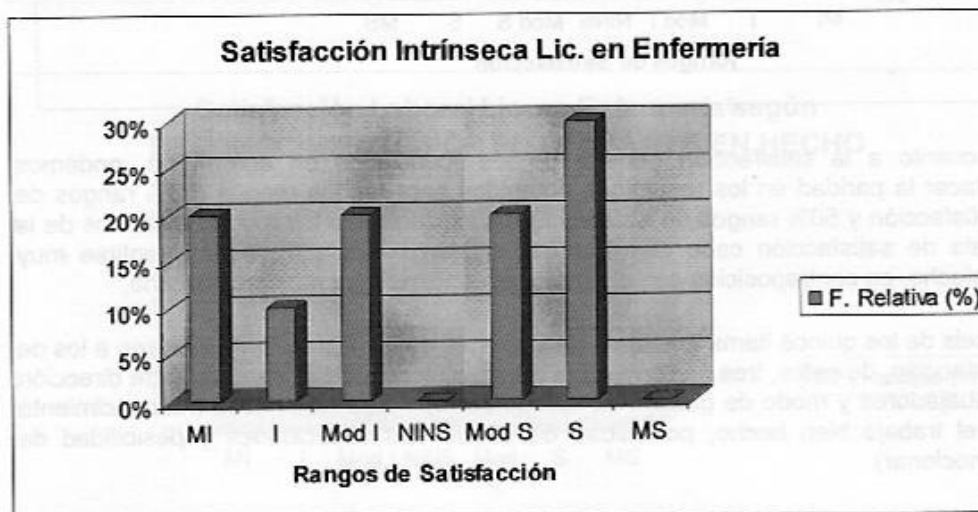
SL EXTRÍNSECA Lic. en Enfermería		
RANGOS	F. Absoluta	F. Relativa (%)
Muy Insatisfecho	0	0%
Insatisfecho	2	20%
Moderadamente Insatisfecho	2	20%
Ni Insatisfecho Ni Satisfecho	0	0%
Moderadamente Satisfecho	2	20%
Satisfecho	4	40%
Muy Satisfecho	0	0%
TOTAL	10	100%



Observando los datos obtenidos para la Satisfacción Extrínseca de los licenciados en enfermería, podemos decir que el 60% se ubica entre los rangos de "moderadamente satisfecho" y "satisfecho" y el 40% entre los rangos de "insatisfecho" y "moderadamente insatisfecho", es decir, la mayoría de los licenciados en enfermería (60%) se encuentran entre moderadamente satisfechos y satisfechos con aquellos factores que no pueden ser modificados directamente por el trabajador, no obstante consideramos muy significativo el porcentaje de los mismos que manifestó sentir insatisfacción (40%).

Satisfacción Intrínseca Licenciados en Enfermería

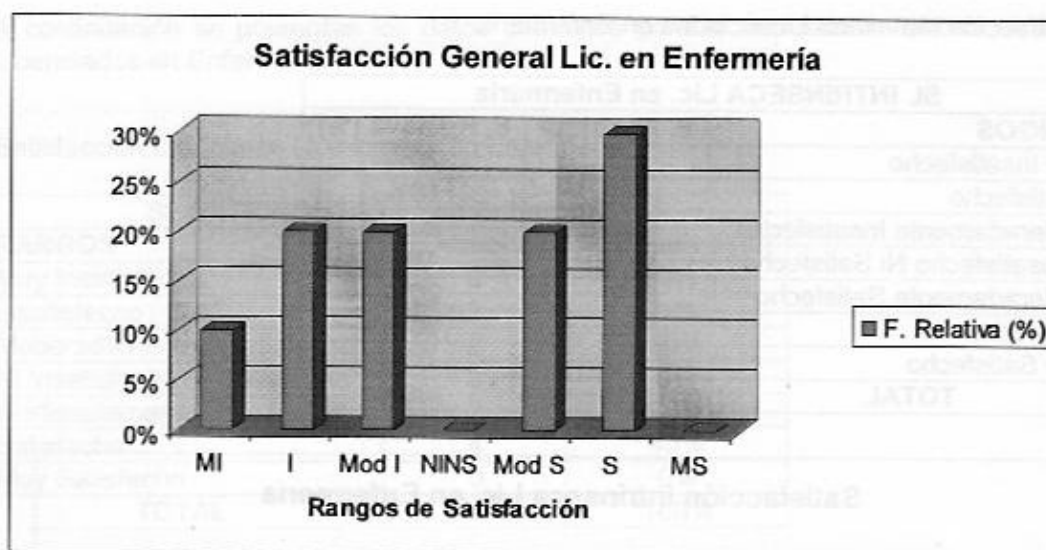
SL INTRÍNSECA Lic. en Enfermería		
RANGOS	F. Absoluta	F. Relativa (%)
Muy Insatisfecho	2	20%
Insatisfecho	1	10%
Moderadamente Insatisfecho	2	20%
Ni Insatisfecho Ni Satisfecho	0	0%
Moderadamente Satisfecho	2	20%
Satisfecho	3	30%
Muy Satisfecho	0	0%
TOTAL	10	100%



En lo que refiere a la Satisfacción Intrínseca de los licenciados en enfermería, el gráfico muestra valores equitativos tanto para los rangos de insatisfacción (50%) como para los de satisfacción (50%), pero debemos destacar que un 20% refirió manifestar encontrarse "muy insatisfecho".

Satisfacción General Licenciados en Enfermería

SL GENERAL Lic. en Enfermería		
RANGOS	F. Absoluta	F. Relativa (%)
Muy Insatisfecho	1	10%
Insatisfecho	2	20%
Moderadamente Insatisfecho	2	20%
Ni Insatisfecho Ni Satisfecho	0	0%
Moderadamente Satisfecho	2	20%
Satisfecho	3	30%
Muy Satisfecho	0	0%
TOTAL	10	100%



En cuanto a la satisfacción general de los licenciados en enfermería, podemos destacar la paridad en los resultados obtenidos para ambos rangos (50% rangos de insatisfacción y 50% rangos de satisfacción). Considerando los rangos extremos de la escala de satisfacción cabe destacar que ningún profesional refirió sentirse muy satisfecho, en contraposición con el 10% que refirió sentirse muy insatisfecho.

En seis de los quince ítems analizados, los rangos de insatisfacción superaron a los de satisfacción, de estos, tres fueron factores extrínsecos (salario, relación entre dirección y trabajadores y modo de gestión de la Institución) y tres intrínsecos (reconocimiento por el trabajo bien hecho, posibilidad de utilizar sus capacidades y posibilidad de promocionar).

El análisis individual de cada uno de los mismos para la satisfacción laboral de los licenciados en enfermería, indicó: (ver Anexo IV: Tabulación y Distribución de Frecuencias)

En 70% del personal de enfermería se encuentra entre moderadamente satisfecho y satisfecho con las condiciones físicas de su trabajo, es decir con la infraestructura del sitio y los recursos materiales (RRMM) que necesitan para desempeñar su labor. Si se poseen los recursos necesarios, el personal de enfermería sentirá mayor entusiasmo, podrá dar solución a los problemas que se presenten, se sentirá satisfecho y brindará cuidados óptimos de calidad a los pacientes.

De acuerdo con los datos analizados podemos observar que solo el 30% de los encuestados manifestó estar dentro de los rangos de insatisfacción respecto a la libertad para elegir el método de trabajo, mientras que la mayoría de los mismos (60%) se encuentran entre moderadamente satisfechos y satisfechos, aunque es importante tener en cuenta que hay estándares y protocolos establecidos para cada procedimiento.

Los resultados arrojados en cuanto a los compañeros de trabajo, muestran que el 90% se encuentra satisfecho. La buena relación interpersonal favorece el bienestar del trabajador durante la jornada laboral y la atención directa al paciente. Este elemento influye en la satisfacción del referido personal y demás miembros del equipo de salud.

En lo que refiere al reconocimiento por el trabajo bien hecho:

SL Lic. en Enfermería según RECONOCIMIENTO POR EL TRABAJO BIEN HECHO		
RANGOS	F. Absoluta	F. Relativa (%)
Muy Insatisfecho	1	10%
Insatisfecho	1	10%
Moderadamente Insatisfecho	5	50%
Ni Insatisfecho Ni Satisfecho	0	0%
Moderadamente Satisfecho	2	20%
Satisfecho	1	10%
Muy Satisfecho	0	0%
TOTAL	10	100%



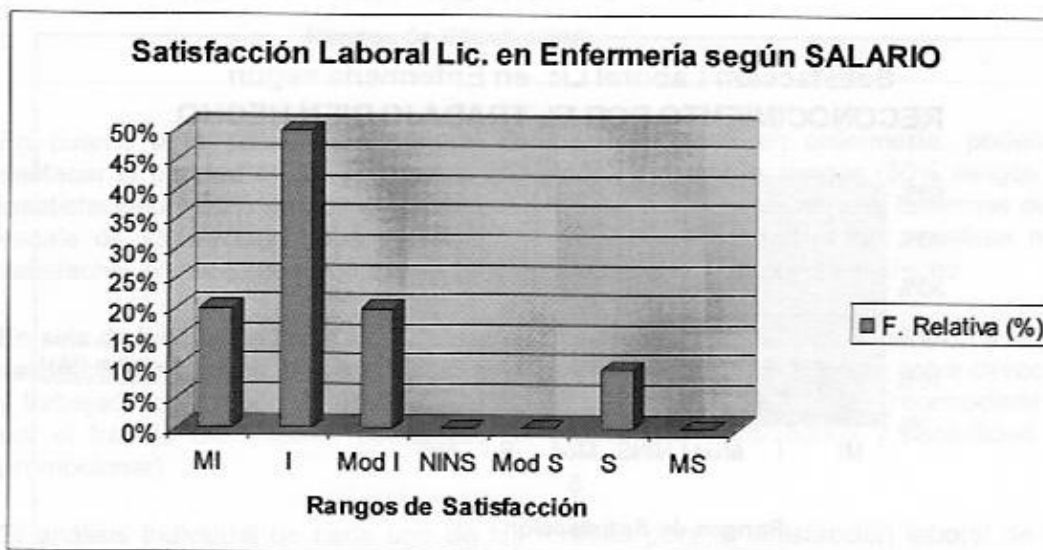
El mayor porcentaje de personal de enfermería (70%) se siente entre moderadamente insatisfecho e insatisfecho por el reconocimiento que obtiene por el trabajo bien hecho; es importante recordar que las personas que son reconocidas y motivadas aumentan su autoestima y se desempeñan con mayor eficiencia en sus ocupaciones.

Gran porcentaje (60%) manifestó satisfacción por la relación con su superior inmediato, un buen líder motiva a sus subordinados a trabajar mejor y de manera más eficiente y eficaz.

Los resultados obtenidos para la responsabilidad asignada, indican que el 100% de los encuestados se encuentra satisfecho.

Relacionado al salario, los resultados obtenidos muestran:

SL Lic. en Enfermería según SALARIO		
RANGOS	F. Absoluta	F. Relativa (%)
Muy Insatisfecho	2	20%
Insatisfecho	5	50%
Moderadamente Insatisfecho	2	20%
Ni Insatisfecho Ni Satisfecho	0	0%
Moderadamente Satisfecho	0	0%
Satisfecho	1	10%
Muy Satisfecho	0	0%
TOTAL	10	100%



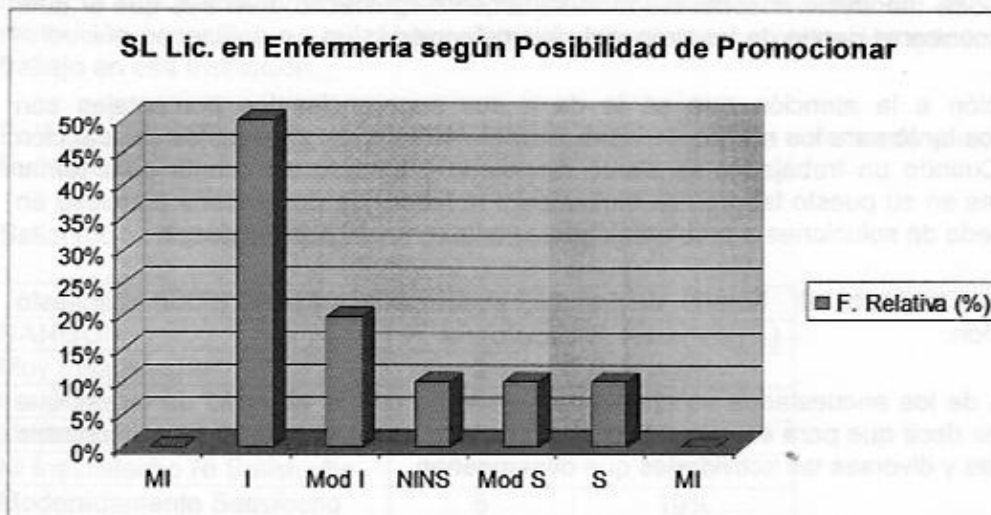
En relación al salario, un alto porcentaje de los encuestados (90%) se encuentra dentro de los rangos de insatisfacción.

Referido a la posibilidad de utilizar capacidades, los resultados obtenidos muestran que el 50% de la muestra se encuentra insatisfecha. Consideramos este ítem se relaciona directamente con la capacidad individual para el desempeño laboral.

Con respecto a la relación entre la dirección y los trabajadores de la Institución, el 50% de los licenciados de enfermería manifestó insatisfacción.

Los datos obtenidos para la satisfacción de los licenciados en enfermería según la posibilidad de promocionar mostraron:

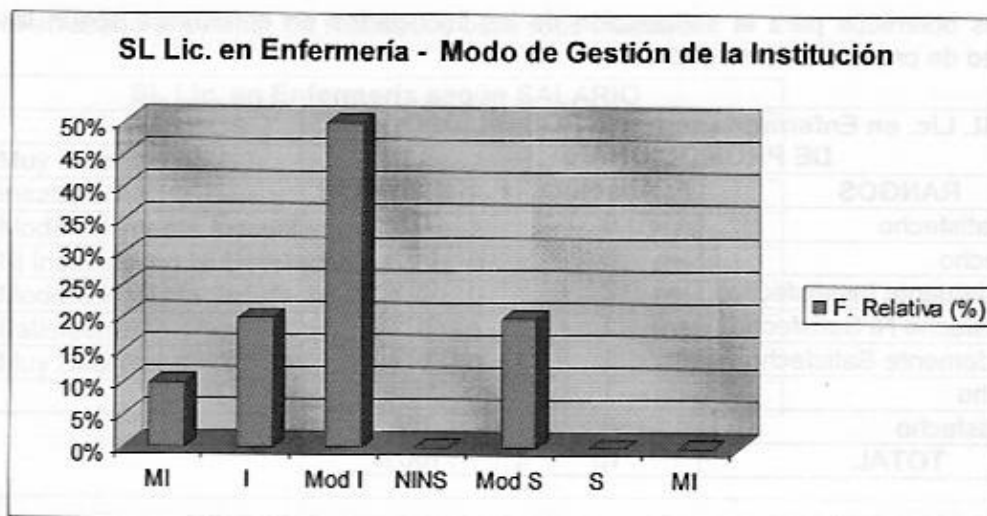
SL Lic. en Enfermería según la POSIBILIDAD DE PROMOCIONAR		
RANGOS	F. Absoluta	F. Relativa (%)
Muy Insatisfecho	0	0%
Insatisfecho	5	50%
Moderadamente Insatisfecho	2	20%
Ni Insatisfecho Ni Satisfecho	1	10%
Moderadamente Satisfecho	1	10%
Satisfecho	1	10%
Muy Satisfecho	0	0%
TOTAL	10	100%



Un 70% de los encuestados se encuentra dentro de los rangos de insatisfacción en relación a la posibilidad de promocionar, esto se basa "en que dentro de la Institución y en otros prestadores de salud no son muchos los rangos jerárquicos para el personal de enfermería".

En lo que refiere al modo de gestión de la Institución:

SL Lic. en Enfermería – Modo de Gestión de la Institución		
RANGOS	F. Absoluta	F. Relativa (%)
Muy Insatisfecho	0	10%
Insatisfecho	5	20%
Moderadamente Insatisfecho	2	50%
Ni Insatisfecho Ni Satisfecho	1	0%
Moderadamente Satisfecho	1	20%
Satisfecho	1	0%
Muy Satisfecho	0	0%
TOTAL	10	100%



Solo un 20% manifestó encontrarse moderadamente satisfecho, mientras que el 80% refirió encontrarse dentro de los rangos de insatisfacción.

En relación a la atención que se le da a sus sugerencias los porcentajes son equitativos tanto para los rangos de insatisfacción (40%) como para los de satisfacción (40%). Cuando un trabajador se siente respetado y tomado en cuenta para tomar decisiones en su puesto laboral, se motiva para la labor que desempeña e incluso en la búsqueda de soluciones a problemas que constantemente pueden surgir.

En lo que respecta al horario de trabajo, una amplia mayoría (90%) manifestó satisfacción.

El 100% de los encuestados se encuentra satisfecho con la variedad de tareas que realiza, es decir que para ellos la disciplina enfermera no es monótona, por el contrario son vastas y diversas las actividades que desempeñan.

Según los datos arrojados en relación a la estabilidad en el empleo, el 80% de la muestra refirió satisfacción.

Haciendo referencia a la evaluación de autoestima y autopercepción social, los resultados indican que en un 70% el personal de enfermería se siente reconocido socialmente y solo un 40% refirió reconocimiento por parte del equipo de salud. Observando los resultados obtenidos para el valor social, un 90% de los encuestados han respondido en forma puntual sentir la profesión como no reconocida o poco reconocida.

Al comparar los resultados obtenidos para ambos grupos (auxiliares y licenciados en enfermería) encontramos varias coincidencias entre las que podemos destacar.

Relacionado al sexo la muestra es representativa de la realidad de la profesión a lo largo de la historia, ya que social y culturalmente ha sido una profesión desempeñada mayoritariamente por el sexo femenino.

Según la discriminación por título de la población objeto de estudio, los resultados reflejan la realidad del perfil de enfermería en el Uruguay de acuerdo a la dotación de RRHH existentes. Nuestra muestra se condice con el universo a nivel nacional de acuerdo a la distribución y dotación del referido personal. Las últimas mediciones

disponibles muestran una relación de 3 a 1 de auxiliares de enfermería con respecto a las enfermeras profesionales. El país cuenta con 18.100 auxiliares de enfermería y 5.108 enfermeras profesionales.

En su mayoría tienen una experiencia profesional de más de diez (10) años de ejercicio.

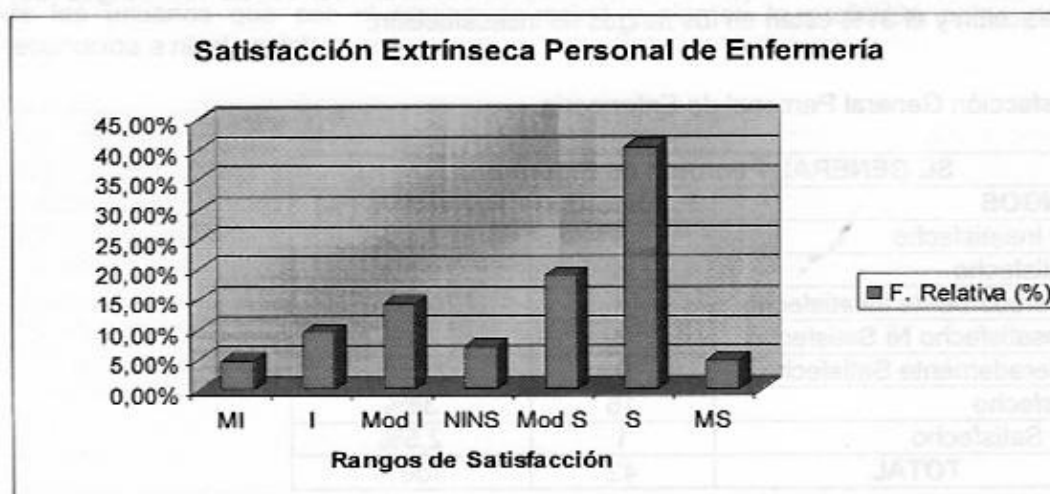
La mayoría de los enfermeros encuestados no poseen ningún otro curso o título vinculado con la actividad o a la profesión.

La capacitación como variable es la que mejor valoración presenta. Casi la totalidad de la población encuestada considera que recibir la formación adecuada es útil y necesaria para desempeñar correctamente el trabajo y por ende generar mayor satisfacción laboral, aunque esta necesidad de superación solo la consideran a nivel de la oportunidad que les brinda la Institución, ya que solo un 37,5% de auxiliares y un 40% de licenciados en enfermería se capacita extrainstitucionalmente. Esto podría deberse, entre otras razones: a la creciente necesidad de superación, a una obligación moral, a que no es posible lograr capacitarse con mucha facilidad sin abonar una retribución específica o quizás por el propio compromiso u obligación que implica el trabajo en esa Institución.

En lo que se refiere a la satisfacción laboral del personal de enfermería (auxiliares y licenciados):

Satisfacción Extrínseca Personal de Enfermería

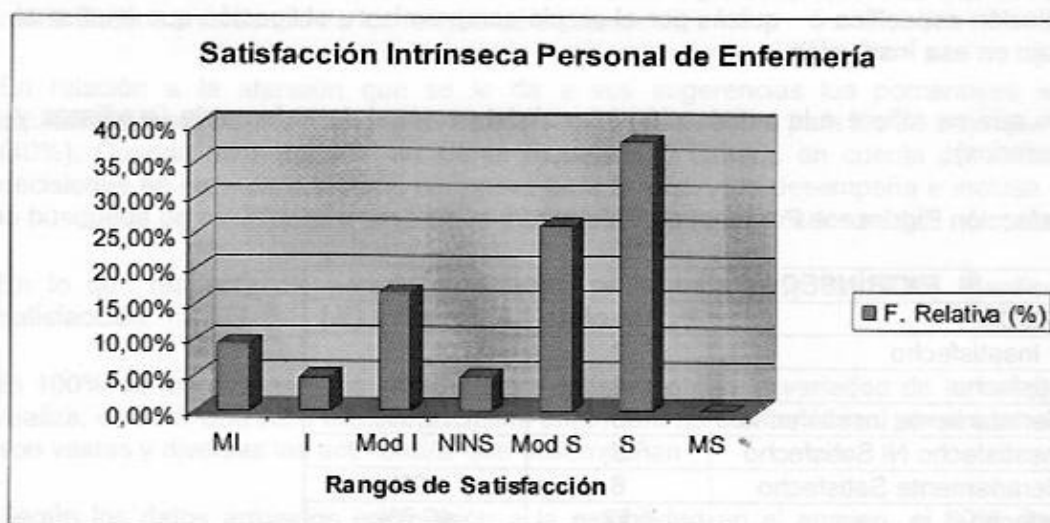
SL EXTRÍNSECA Personal de Enfermería		
RANGOS	F. Absoluta	F. Relativa (%)
Muy Insatisfecho	2	4,8%
Insatisfecho	4	9,5%
Moderadamente Insatisfecho	6	14,3%
Ni Insatisfecho Ni Satisfecho	3	7,1%
Moderadamente Satisfecho	8	19%
Satisfecho	17	40,5%
Muy Satisfecho	2	4,8%
TOTAL	42	100%



Al observar los resultados obtenidos en forma global para la satisfacción extrínseca de los recursos de enfermería, los mismos mostraron que un 64,3% se encuentran dentro de los rangos de satisfacción y el 28,6% están en los rangos de insatisfacción.

Satisfacción Intrínseca Personal de Enfermería

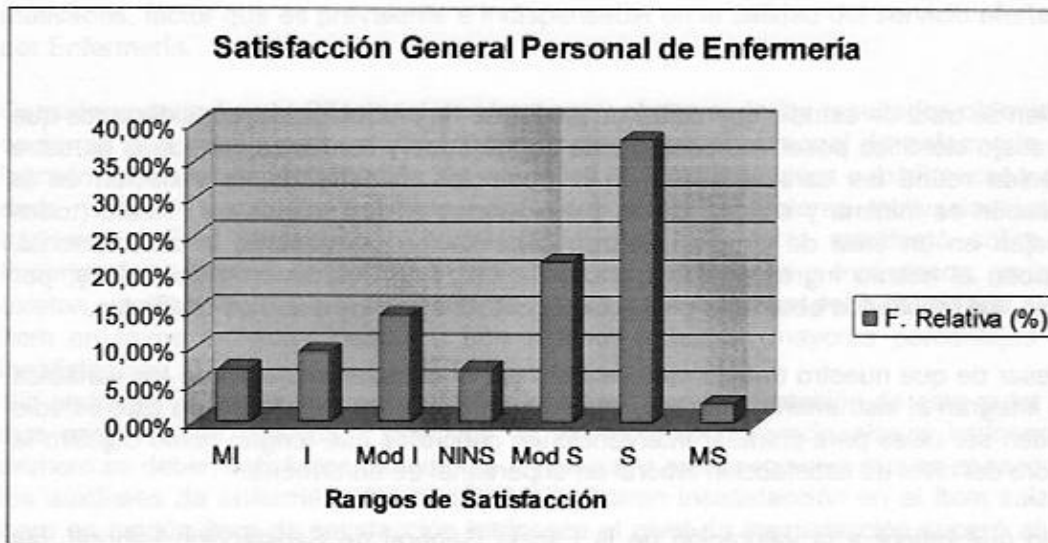
SL INTRÍNSECA Personal de Enfermería		
RANGOS	F. Absoluta	F. Relativa (%)
Muy Insatisfecho	4	9,5%
Insatisfecho	2	4,8%
Moderadamente Insatisfecho	7	16,7%
Ni Insatisfecho Ni Satisfecho	2	4,8%
Moderadamente Satisfecho	11	26,2%
Satisfecho	16	38%
Muy Satisfecho	0	0%
TOTAL	42	100%



Los resultados obtenidos en forma global para la satisfacción intrínseca del personal de enfermería mostraron que un 64,2% se encuentran dentro de los rangos de satisfacción y el 31% están en los rangos de insatisfacción.

Satisfacción General Personal de Enfermería

SL GENERAL Personal de Enfermería		
RANGOS	F. Absoluta	F. Relativa (%)
Muy Insatisfecho	3	7,1%
Insatisfecho	4	9,5%
Moderadamente Insatisfecho	6	14,3%
Ni Insatisfecho Ni Satisfecho	3	7,1%
Moderadamente Satisfecho	9	21,5%
Satisfecho	16	38%
Muy Satisfecho	1	2,5%
TOTAL	42	100%



Los resultados obtenidos para la satisfacción general del personal de enfermería mostraron que un 62% se encuentran dentro de los rangos de satisfacción, el 31% están en los rangos de insatisfacción y el 7% manifestó indiferencia. Debemos mencionar que estos resultados no conciden con los obtenidos para el grupo de licenciados ya que se encuentran condicionados por la prevalencia del grado de satisfacción de los auxiliares de enfermería.

Uno de los ítems que registró mayor insatisfacción fue el referido al salario, el personal de enfermería afronta su tarea diaria con la percepción de que la remuneración recibida no es la adecuada.

A nivel general, los ítems de la EGSL a los cuales el personal de enfermería valoró positivamente para satisfacción extrínseca fueron: compañeros de trabajo, horario de trabajo, estabilidad en el empleo y condiciones físicas; para satisfacción intrínseca: responsabilidad asignada y variedad de tareas.

Por último debemos mencionar que en lo referente a la autoestima y autopercepción de la profesión, el personal de enfermería ha recibido mayor reconocimiento por parte de los usuarios que por el equipo de salud y sienten la profesión como poco reconocida a nivel social.

DISCUSIÓN

Si bien se trata de estudio que utilizó un muestreo no probabilístico, consideramos que el trabajo científico posee las condiciones de fiabilidad y confianza, ya que la muestra obtenida reúne las características de la población muestreada, la variación en la población es mínima y existen varias coincidencias en los sujetos de estudio (todos trabajan en un área de cirugía, realizan capacitación permanente intrainstitucional, perciben el mismo ingreso salarial, etc.). Se utilizó un instrumento validado y, por último, los resultados obtenidos presentan similitudes con los estudios revisados.

A pesar de que nuestro trabajo está limitado por el carácter subjetivo de las variables que integran el instrumento utilizado, consideramos que los resultados de este estudio pueden ser útiles para plantear intervenciones concretas que tengan como objetivo la mejora del nivel de satisfacción laboral en el personal de enfermería.

En lo que refiere a la valoración de la Escala General de Satisfacción Laboral, las puntuaciones no suelen incorporar una gran precisión en cuanto que su base radica en juicios subjetivos y apreciaciones personales sobre un conjunto más o menos amplio de diferentes aspectos del entorno laboral, sin embargo la escala es un buen instrumento para la determinación de la percepción que tienen los trabajadores de dichos aspectos.

Los resultados obtenidos en la presente investigación evidencian que el personal de enfermería se encuentra en un gran porcentaje dentro de los rangos de satisfacción, pero el porcentaje que está insatisfecho no deja de ser significativo, en especial con respecto a los factores que son considerados de satisfacción intrínseca. En forma particular los licenciados en enfermería, manifestaron insatisfacción con respecto a los factores de satisfacción intrínseca, tales como: el reconocimiento por el trabajo bien hecho, la atención que se le da a sus sugerencias, así como también las posibilidades de promocionar; esto coincide con los resultados obtenidos en el estudio realizado en Bogotá en un prestador de servicios de salud privado.

Un importante porcentaje de los licenciados encuestados afronta su tarea diaria con la percepción de que no recibe un salario adecuado ni tiene posibilidades de promocionar o ascender en el lugar en el que presta servicio. Este resultado coincide con los resultados de las investigaciones sobre satisfacción laboral realizadas en Argentina y Chile.

Se encontró incongruencia entre los resultados obtenidos para auxiliares y licenciados en enfermería en los ítems reconocimiento por el trabajo bien hecho y posibilidades de promocionar. Los primeros refirieron satisfacción y los segundos insatisfacción; esta diferencia puede atribuirse entre otros factores a las tareas y responsabilidades propias de cada grupo en particular. Como surge de la descripción de cargos de ambos niveles de enfermería, es competencia del licenciado asumir la gestión de los recursos y del cuidado integral de los usuarios, esto le exige tener una visión más amplia de la complejidad propia del servicio y de los problemas institucionales al momento de la asistencia (déficit de recursos humanos y recursos materiales).

Haciendo referencia a la Teoría de Maslow, los datos obtenidos muestran que el personal de enfermería está satisfecho con las condiciones físicas pero en relación al salario se encuentran en el rango de insatisfacción. Por lo tanto si aplicamos la citada teoría a esta investigación, podemos decir que como el personal de enfermería no ha

logrado satisfacer una de las necesidades básicas como lo es el salario, no se sienten motivados, factor que es prevalente e indispensable en la calidad del servicio ofertado por Enfermería.

Considerando la Teoría Bifactorial de Herzberg y observando los resultados obtenidos en forma general en este estudio, podemos decir que el personal de enfermería ha logrado satisfacer en gran medida alguno de los factores higiénicos o extrínsecos y por ende, obtuvo resultados positivos para algunos de los factores motivacionales o intrínsecos. Esta investigación corroboró lo que este autor manifestó sobre la importancia y utilidad en distinguir entre factores extrínsecos e intrínsecos, ya que existen significativas diferencias entre los mismos, por lo que se debe considerar cada ítem en forma individual debido a que algunos muestran mayores porcentajes de insatisfacción.

Sin embargo los resultados obtenidos no condicen con la afirmación de este autor de que para obtener resultados positivos en los factores motivacionales o intrínsecos primero se deben satisfacer los factores higiénicos o extrínsecos, ya que en el caso de los auxiliares de enfermería los resultados indicaron insatisfacción en el ítem salario pero en ningún ítem de satisfacción intrínseca el nivel de insatisfacción superó al de satisfacción.

Si comparamos los resultados de nuestra investigación con los resultados de otros estudios llevados a cabo en nuestro medio, (no hay antecedentes de estudios con auxiliares de enfermería) podemos decir que en términos generales coinciden en que la mayoría de las/los licenciadas/os se expresan en rangos de satisfacción general, excepto en uno de ellos en el que se manifiestan en rangos de insatisfacción. El factor salario fue unánime en términos de insatisfacción tanto en los estudios precedentes como en nuestra investigación.

Finalizando y considerando que se logró realizar una caracterización sociodemográfica del personal de enfermería, cuantificar el nivel de satisfacción laboral para cada ítem de la Escala General de Satisfacción y conocer el nivel de reconocimiento y valor social de la población objeto de estudio, podemos afirmar que se han cumplido los objetivos planteados para esta investigación.

CONCLUSIONES

El presente estudio es pionero en la realización de un análisis pormenorizado sobre satisfacción laboral en el personal de enfermería, discriminado por auxiliares y licenciados, en prestadores privados de servicios de salud. Esto se infiere después de realizar la revisión de literatura, y haber encontrado escasas publicaciones sobre el tema tratado y su discriminación por grupos. Cabe destacar al mismo tiempo que el instrumento utilizado contempla mayor cantidad de factores que inciden en la satisfacción laboral en relación con los empleados en las investigaciones referidas del medio local.

Teniendo en cuenta el amplio número de variables que influyen en la satisfacción laboral y las implicaciones que tienen las mismas en la calidad asistencial, sería pertinente introducir modificaciones oportunas tendientes a mejorar aquellos factores en los que se evidencian mayores niveles de insatisfacción. En el caso de los Licenciados algunas de las medidas que podrían sugerirse incluye mejorar la relación entre la Dirección y los trabajadores, así como también el modo de gestión de la institución, crear formas de reconocimiento por el trabajo bien hecho, explorar posibilidades de promoción y adecuar un incremento salarial acorde a las distintas responsabilidades, esto último se aplica también al grupo de Auxiliares de Enfermería. Atendiendo estos aspectos se estaría contribuyendo no solamente a mejorar la satisfacción laboral sino también la calidad de atención que se brinda al usuario.

Las Instituciones públicas y privadas, deben reconocer y facilitar el trabajo de las/los auxiliares y licenciados en enfermería, utilizar al máximo sus respectivas capacidades, crear las condiciones necesarias para que cada uno pueda desempeñar su labor de la mejor manera posible, o saber afrontar mejor las limitaciones o dificultades que pueden producirse.

La insatisfacción laboral es un riesgo potencial entre el personal de enfermería que presta sus servicios en las instituciones públicas o privadas de salud, la misma guardaría una intensa relación con la remuneración que dicho personal percibe. La problemática salarial hace que el trabajador se sienta poco valorizado en compensación con su trabajo. La retribución en sus diferentes formas juega un papel importante en el fortalecimiento del compromiso del individuo; un incentivo económico adecuado podría contribuir a aumentar la satisfacción laboral, motivar a las personas y generar un mejor desempeño.

Los resultados de esta investigación, sugieren lineamientos para un estudio posterior de mayor profundidad de tipo analítico que permita establecer si las intervenciones propuestas inciden positivamente en el nivel de satisfacción laboral, y que incluya a su vez el mayor número posible de recursos de enfermería.

PROPUESTAS

En función de las conclusiones planteadas, el grupo investigador sugiere las siguientes propuestas:

- Conocer la realidad y formular un diagnóstico sobre la satisfacción laboral en el personal de enfermería podría proveer a las autoridades de los diferentes prestadores de servicios de salud, una herramienta confiable que les permita estructurar un programa con el fin de mejorar u optimizar aquellos factores laborales que inciden directamente en la satisfacción de las/os enfermeras/os, y desarrollar políticas de remuneraciones, promociones y ascensos justas y equitativas, todo lo cual influirá en la satisfacción laboral del referido personal, en su calidad de vida y en la calidad del servicio que brinda a los usuarios.
- Devolver los resultados al grupo involucrado de manera de proporcionar un espacio de análisis constructivo en los aspectos que consideren.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Franco J. "Satisfacción laboral y calidad de atención de enfermería en una unidad de alta especialidad". Rev. Guatemalteca de Estudios Sociológicos de Salud Social (USOS), No. 20, 2006.
- Fernández M, Acosta A, Villalaz R. "Satisfacción laboral de los profesionales de enfermería en el área de cuidados críticos". Anales Españoles de Enfermería (An Esp Enf) Mayo - Jun 2010; (vol. de acceso 4 de diciembre de 2012) 24: 3-74. URL: <http://www.elsevier.es/elsevier/ver/ver?id=701652230>
- Rodríguez J P. "Entendimiento sobre el estrés y cómo nos gestiona en". Conferencia del taller "Entendiendo el estrés". Escuela de Investigación de profesiones y actividades de la Universidad de Persepolis, Escuela de Investigación Oficial e Informes de Barcelona, 2005. URL: <http://www.talca.cl/usuarios/rodriguezj/papers/ENFERMERAS%20Y%20ACTIV%20PTA>
- Fernández Lavayola B, Cornejo Reyes F. "Nivel de satisfacción laboral en enfermeras de hospitales públicos y privados de la Provincia de Cuzco, Perú". Revista Ciencia Enfermería. Diciembre 2008 (vol. de acceso 15 de diciembre de 2012) 16: 1-10. URL: <http://www.scielo.org/br/pdf/cienenf/v16n1/1611-9781-2008-0001-0001.pdf>

BIBLIOGRAFÍA

- Ketzoian C., Aguirrezabal X, Alonso R, Benzano D, Cáceres R, Gil J y colabs., "Estadística Médica", Montevideo: Oficina del Libro FEFMUR, Abril de 2003.
- Parra M, "Conceptos básicos de salud laboral", Santiago de Chile: O.I.T., Central Unitaria de trabajadores de Chile, Mayo de 2003.
- Pineda EB, Alvarado EL, "Metodología de la Investigación", 3era Edición, Washington, D.C.: OPS, 2008.
- OPS, Programa de Subvenciones para la Investigación, "Guía para escribir un protocolo de investigación", Washington D.C.
- González P, Langone D, Suárez A, "LA ENFERMERÍA EN EL URUGUAY, Características actuales y perspectivas de desarrollo", M.S.P., División Recursos Humanos del SNIS, ISSN 1688 – 6704, DT N°3/11. [fecha de acceso 8 de diciembre de 2012] URL disponible en: <http://www.msp.gub.uy/andocasociado.aspx?6167,2246>

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- 1 Ponce J, "Satisfacción laboral y calidad de atención de enfermería en una unidad de alta especialidad", Rev. Enfermería, Instituto Mexicano de Seguro Social (IMSS), México, 2006.
- 2 Fernández M, Moinelo A, Villanueva A, "Satisfacción laboral de los profesionales de atención primaria del Área 10 del Insalud de Madrid", Revista Española de Salud Pública, [en línea] Marzo – Abril 2000. [fecha de acceso 4 de diciembre de 2012] N° 2, 74 (2): 139 – 147; URL disponible en: <http://www.scielo.isciii.es/pdf/resp/v74n2/satisfaccion.pdf>
- 3 Rodríguez J A, "Enfermeras hoy, cómo somos y cómo nos gustaría ser", Conclusiones del estudio sociológico, Barcelona, Equipo de Investigación de profesiones y organizaciones de la Universidad de Barcelona, Editorial Col·legi Oficial d'Infermeria de Barcelona, 2005. [fecha de acceso 4 de diciembre de 2012]; URL disponible en: <http://www.coib.cat/uploadsBO/Generica/Documents/ENFERMERAS%20HOY%20MAQUETAT.PDF>
- 4 Fernández Larraguibel B, Paravic Klijn T, "Nivel de satisfacción laboral en enfermeras de hospitales públicos y privados de la Provincia de Concepción, Chile", Revista Ciencia Enfermera, Diciembre 2003. [fecha de acceso 12 de diciembre de 2012]; Vol. 9, N° 2. URL disponible en: http://www.scielo.cl/scielo.php?pid=S0717-95532003000200006&script=sci_arttext

- 5 Rosero Rodríguez A, Ramírez Celis Y, "Satisfacción laboral de los profesionales de enfermería en las unidades de cuidados críticos en tres Instituciones Prestadoras de Servicios de Salud Privados de la ciudad de Bogotá, 2007", Colombia, Marzo 2008. [fecha de acceso 10 de diciembre de 2012]; URL disponible en: http://enfermerialaboral.galeon.com/satis_enfer.htm
- 6 Tapia Martínez H, Ramírez Rodríguez C, Islas García E, "Satisfacción laboral en enfermeras del hospital de oncología Centro Médico Nacional Siglo XXI IMMS", Revista de Enfermería Universitaria ENEO - UNAM, [en línea] Octubre – Diciembre 2009. [fecha de acceso 12 de diciembre de 2012]; Volumen 6, N° 4. URL disponible en: <http://www.revistas.unam.mx/index.php/reu/article/view/29901>
- 7 Díaz Echenique M, Stimolo M, Caro N, "Satisfacción Laboral y Síndrome de Desgaste Laboral en Enfermeros de Hospitales Públicos Córdoba, Argentina", Medicina y Seguridad del Trabajo; 2007. [fecha de acceso 10 de diciembre de 2012]; Versión impresa ISSN 0465-546X v.56 n.218; URL disponible en: <http://dx.doi.org/10.4321/S0465546X2010000100003>
- 8 Alfonso M, Amador U, Arismendi B, Pisciotano C, Techera G, Péz, Z, "Grado de satisfacción laboral del Licenciado en enfermería de áreas de internación de medicina en un Hospital Público", [Tesis de Grado], Montevideo, Uruguay: Facultad de Enfermería, Universidad de la República, 2009.
- 9 Juan G, Sánchez T, Silva M y Vergara F, "Satisfacción Laboral en Enfermería", [Tesis de Grado], Montevideo, Uruguay, Facultad de Enfermería, Universidad de la República, 2006.
- 10 Anastasio A, González P, Izaguirre L, Marchesano F, Santa María V, "Satisfacción del Personal de Enfermería Profesional", [Tesis de Grado], Montevideo, Uruguay: Facultad de Enfermería, Universidad de la República, 2010.
- 11 Debali G, Malán L, Méndez D, Pastorino M, Petrini C, "Licenciadas en Enfermería: percepción sobre estresantes institucionales y satisfacción laboral", [Tesis de Grado], Montevideo, Uruguay: Facultad de Enfermería, Universidad de la República, Universidad, 2007.
- 12 Rieznik P, "La formas de trabajo y la historia. Una introducción al estudio de la economía política", 3era Edición, Buenos Aires, Argentina: Editorial Biblos: 19 - 22, Febrero 2007.
- 13 Pérez E, Oteo LA, Manuales de Dirección Médica y Gestión Clínica, "Función Directiva y Recursos Humanos en Sanidad", Madrid: Ediciones Díaz Santos: 172 – 173, 2006.
- 14 Chiang M, Martín Ma J, Nuñez A, "Relaciones entre el clima organizacional y la satisfacción laboral", Volumen 2, Biblioteca Comillas, Economía, Madrid: Editor Universidad Pontificia Comillas, 153 – 157, 2010.

- 15 Pérez Bilbao J, Fidalgo Vega M, "NTP 394: Satisfacción Laboral: Escala de satisfacción laboral", Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo, España, 2007. [fecha de acceso 2 de enero de 2012] URL disponible en: http://www.mtas.es/insht/ntp/ntp_394.htm
- 16 Morales Vallejo P, "Estadística aplicada a las Ciencias Sociales", "Tamaño necesario de la muestra: ¿cuántos sujetos necesito?", Universidad Pontificia Comillas, Facultad de Humanidades, Volumen 3, Madrid: Biblioteca Comillas, Ciencias Sociales, Editor Pujol & Amado SLL, Diciembre 2012.

Descripción de la actividad	Actividad	Actividad
Elaboración de un Proyecto de Investigación de Investigación de la satisfacción de la actividad de enseñanza y de calidad de vida		

Actividad	Actividad	Actividad
Investigación de satisfacción		Investigación de satisfacción de la actividad de enseñanza
Investigación de satisfacción		Investigación de satisfacción de la actividad de enseñanza
Investigación de satisfacción		Investigación de satisfacción de la actividad de enseñanza
Investigación de satisfacción		Investigación de satisfacción de la actividad de enseñanza
Investigación de satisfacción		Investigación de satisfacción de la actividad de enseñanza
Investigación de satisfacción		Investigación de satisfacción de la actividad de enseñanza

ANEXO I: CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES **ANEXOS**

ANEXO I: ESTIMACIÓN DE PRESUPUESTO

RRHH	CANTIDAD	GASTO
Licenciado tutor (Coordinador, asesor y supervisor del Proyecto)	1	Incluido en horas de trabajo y su función
Bachilleres de la Licenciatura en Enfermería (Creadores del Proyecto, responsables de su ejecución, de la recopilación de datos, de la codificación, de la tabulación, del procesamiento y del análisis de estos)	5	Incluido en la carga horaria curricular

RUBRO	CANTIDAD	GASTO
Impresión de documentos	xxx	Aportado por bachilleres de la Licenciatura en Enfermería.
Impresión de Instrumento	1 por cada encuestado	Aportado por bachilleres de la Licenciatura en Enfermería.
Impresión de Hoja de Consentimiento Informado	1 por cada encuestado	Aportado por bachilleres de la Licenciatura en Enfermería.
Tiempo de computadora	xxx	
Gastos de fotocopias	xxx	Aportado por bachilleres de la Licenciatura en Enfermería.
Transporte local	8 boletos por bachiller	Aportado por bachilleres de la Licenciatura en Enfermería.

ANEXO II: CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES

ACTIVIDADES	Del 03 al 14 de junio de 2013	Del 03 al 14 de junio de 2013	Lunes 17 y 24 Jueves 20 y 27 de junio de 2013	Del 01 al 8 de julio de 2013	Del 09 al 16 de julio de 2013	Del 22 julio al 09 de agosto de 2013	Del 12 al 30 de agosto de 2013	Setiem 2013
1. Revisión final del Protocolo y presentación a autoridades	X							
2. Diseño y definición del Instrumento		X						
3. Preparación de los programas de computación a ser utilizados								
4. Plan de Tabulación y Análisis		X						
5. Recolección de datos (realización del estudio de terreno)			X					
6. Procesamiento de datos (Epidata)				X				
7. Captura de los datos en el sistema informático (Excel)								
8. Análisis de los datos (SPSS)					X			
9. Preparación del informe						X		
10. Impresión del Informe Final							X	
11. Presentación de resultados							X	
12. Solicitud de Tribunal								X
13. DEFENSA								X

ANEXO III: NOTA AUTORIZACIÓN INSTITUCIONAL



FINANCIAMIENTO INFORMADO

Montevideo, mayo de 2013.

SEÑOR DIRECTOR DE...

SEÑORA JEFE DEL DEPARTAMENTO DE ENFERMERÍA...

PRESENTE.

Estimadas autoridades Institucionales, además de saludarlos nos presentamos con el fin de solicitar vuestra autorización para la realización de un estudio de investigación que entendemos será beneficioso para los interesados y para la Institución.

Creemos necesario poner en su conocimiento que somos estudiantes de la Facultad de Enfermería, Carrera Escalonada, Generación 2009 que nos encontramos en la etapa final de nuestra carrera y debemos realizar como requisito una Tesina de Investigación.

En este caso hemos elegido como tema "Satisfacción laboral en el personal de enfermería, de un prestador privado de Montevideo, Uruguay". El tema de investigación se ubica en uno de los puntos estratégicos tanto de la Gestión de los Servicios Asistenciales, como de las políticas ministeriales en el marco de la reforma que está procesando el sector salud.

La autorización Institucional para relevar la información podría facilitar el alcance de nuestro objetivo académico como estudiantes y subsidiariamente si usted lo cree conveniente y necesario darles un análisis significativo de todos los aspectos que harán a la Investigación y por tanto aportar conocimiento para vuestra Institución, mediante la devolución de los resultados.

Para el logro de los objetivos aplicaremos una encuesta auto-administrada con variables que nos permitan conocer diferentes aspectos sociodemográficos, educativos y de opinión a todos los Enfermeros que deseen participar de forma voluntaria y previa autorización de la Institución empleadora.

Como es de su conocimiento las normas éticas de investigación generales y de la Universidad de la República, aseguran la reserva de la información relevada, así como el anonimato de la fuente tanto individual como institucional.

Esperando una resolución favorable a la posibilidad del trabajo conjunto, le saludamos atentamente:

BERRONDO, María José	C.I.
FALLER, Rosana	C.I.
HARDOY, Gerardo	C.I.
MORALES, Elizabeth	C.I.
VALLI, Carlos	C.I.

ANEXO IV: CONSENTIMIENTO INFORMADO



CONSENTIMIENTO INFORMADO

Estimado colectivo de Enfermería:

En la instancia final de la carrera universitaria de Licenciatura en Enfermería, nos dirigimos a ustedes porque la información que nos puedan proporcionar será de fundamental importancia para la elaboración de nuestro estudio de investigación, que pretende estudiar la satisfacción laboral del colectivo de enfermería.

El referido estudio se titula: "Satisfacción laboral del Personal de Enfermería, de un Prestador Privado - Montevideo, 2013" y los objetivos que nos hemos planteados son: explorar la satisfacción laboral en los auxiliares y profesionales de enfermería, caracterizar el perfil del personal mencionado y cuantificar el nivel de satisfacción laboral según las quince variables establecidas en la Escala General de Satisfacción Laboral, con el fin de establecer su relación.

El presente trabajo se fundamenta en la Ley 18.331 referida a la Protección de Datos Personales y Acción de "Habeas Data", cuenta con las garantías éticas y de confidencialidad de la información que usted nos proporcione. La encuesta requiere un máximo de 10 minutos de su tiempo y sus respuestas serán totalmente anónimas.

Agradecemos responda con la mayor transparencia y veracidad, lo que nos permitirá obtener un acercamiento científico a la realidad concreta de su entorno laboral.

La participación en el estudio es completamente voluntaria y es libre de rehusar o abandonar en cualquier momento que considere oportuno sin ofrecer explicación alguna.

Si así lo desea, le haremos llegar los resultados obtenidos a su cuenta de correo electrónico.

El equipo investigador perteneciente a la Universidad de la República, Facultad de Enfermería, Carrera Escalonada (Generación 2009), le agradece vuestra colaboración.

ANEXO V: INSTRUMENTO: ENCUESTA AL PERSONAL DE ENFERMERIA DE UN PRESTADOR PRIVADO



**UNIVERSIDAD DE LA REPÚBLICA
FACULTAD DE ENFERMERÍA**

ENCUESTA AL PERSONAL DE ENFERMERIA DE UN PRESTADOR PRIVADO

DATOS FILIATORIOS

FECHA

(Iniciales):

Edad: __ Sexo: __

Residencia: Distancia en km de la Institución __

Estado Civil: (1) Soltero __ (2) Casado __ (3) Viudo __ (4) Divorciado __

NIVEL DE INSTRUCCIÓN/FORMACIÓN /DESARROLLO PROFESIONAL

Título: (1) Auxiliar de Enfermería __

(2) Licenciado en Enfermería __

Otros cursos o postgrados relacionados con la función o profesión (especifique):

¿Cuántos años de experiencia tiene en su profesión? Marque con "X"

(1) Menos de 1 año __ (2) 1-4 años __ (3) 5-9 años __ (4) Más de 10 años __

CAPACITACIÓN Marque con "X"

¿Realiza capacitación permanente? Si __ No __ Intrainstitucional __ Extraintitución __

¿Cuánto tiempo transcurrió desde la última vez que realizó la misma?

(1) En el último año __ (2) Hace 2 años __ (3) Hace 3 años __

¿Considera que la capacitación permanente incide en su desempeño cotidiano y por ende genera mayor satisfacción por el trabajo realizado? (1) Si __ (2) No __ (3) No sabe __

Si respondió afirmativamente la pregunta anterior:

¿Qué método de enseñanza prefiere para la capacitación permanente?

Ordene los siguientes métodos en función de su preferencia; escriba 1 en la casilla de su método preferido, 2 en la casilla del segundo método preferido y así sucesivamente (3, 4). Utilice cada número solamente una vez. Utilice las casillas "Otros métodos" si desea mencionar otros métodos que prefiera y de el número de preferencia que corresponda. Introduzca "0" si el método no le interesa en absoluto.

(1) Asistir a talleres ó jornadas de corta duración !__!

(2) Asistir a cursos !__!

(3) Realizar postgrados !__!

(4) Utilizar recursos de enseñanza a distancia

(5) Otros métodos (especifique)

ESCALA GENERAL DE SATISFACCIÓN LABORAL

Marque con "X", donde considere:

	Muy Insatisfecho	Insatisfecho	Moderadamente Insatisfecho	Ni satisfecho Ni Insatisfecho	Moderadamente Satisfecho	Satisfecho	Muy Satisfecho
1. Condiciones físicas de trabajo							
2. Libertad para elegir el método de trabajo							
3. Compañeros de trabajo							
4. Reconocimiento por el trabajo bien hecho							
5. Superior Inmediato							
6. Responsabilidad asignada							
7. Salario							
8. Posibilidad de utilizar sus capacidades							
9. Relación entre dirección y trabajadores en la institución							
10. Posibilidades de promocionar							
11. Modo de gestión de la institución							
12. Atención que se le da a sus sugerencias							
13. Horario de trabajo							
14. La variedad de tareas que realiza en el trabajo							
15. Estabilidad en el empleo							

AUTOESTIMA-SATISFACCIÓN/AFRONTAMIENTO EN LA PROFESIÓN	Si	No
¿Ha recibido reconocimiento y/o agradecimiento en la labor que realiza como enfermera/o por parte de los usuarios y/o sus familiares?		
¿Ha recibido reconocimiento en la labor que realiza por parte de otros miembros del equipo de salud?		

VALOR SOCIAL
¿Cuál es la percepción que usted tiene sobre el valor social de la profesión? Marque con una "X"
(1) No reconocida <input type="checkbox"/>
(2) Poco reconocida <input type="checkbox"/>
(3) Reconocida <input type="checkbox"/>
(4) Muy reconocida <input type="checkbox"/>

Los bachilleres de Enfermería de la Carrera Escalonada, Generación 2009 (Cátedra de Administración, Hospital de Clínicas Dr. Manuel Quintela), agradecemos el tiempo que nos ha dedicado para realizar este cuestionario.

ANEXO VI: TABULACIÓN Y DISTRIBUCIÓN DE FRECUENCIAS

TABULACIÓN Y DISTRIBUCIÓN DE FRECUENCIAS PARA TODAS LAS VARIABLES

Las dos primeras tablas contienen la descripción y las características de la muestra tomada para el estudio; en la tabla número 1 encontramos la caracterización sociodemográfica de la muestra; en la tabla 2 se encuentra la información académica general de la muestra. En la tabla 3 se hallan las respuestas generales que dio la muestra con respecto a su grado de satisfacción. Las tablas 4 y 5 muestran los datos de la evaluación de los factores extrínsecos e intrínsecos respectivamente. Finalizando encontramos la tabla 6 que evaluó la autoestima y la percepción social.

TABLA 1 Caracterización sociodemográfica de la muestra

VARIABLE	RANGOS	F.A./F.R. (%)	
		Aux. Enfermería	Lic. Enfermería
EDAD	Juventud (de 15 a 24 años)	1/3%	0/0%
	Adulto joven (de 25 a 38 años)	16/50%	4/40%
	Adulto maduro (de 39 a 65 años)	15/47%	6/60%
	Adulto mayor (más de 65 años)	0/0%	0/0%
SEXO	Femenino	28/87,5%	9/90%
	Masculino	4/12,5%	1/10%
ESTADO CIVIL	Soltero/a	7/22%	2/20%
	Casado/a	22/69%	6/60%
	Viudo/a	0/0%	0/0%
	Divorciado/a	3/9%	2/20%
RESIDENCIA	Menos de 2 km	1/3%	2/20%
	Entre 2 y 5 km	12/37,5%	1/10%
	Entre 5 y 10 km	11/34,5%	2/20%
	Más de 10 km	8/25%	5/50%

TABLA 2 Información académica general de la muestra

VARIABLE	RANGOS	F.A./F.R. (%)	
		Aux. Enfermería	Lic. Enfermería
TÍTULO	Aux. de Enfermería	32/100%	
	Lic. en Enfermería		10/100%
	Otro	10/31,25%	1/10%
AÑOS DE EXPERIENCIA	Menos de 1 año	1/3%	0/0%

	De 1 a 4 años	6/18,75%	2/20%
	De 5 a 9 años	10/31,25%	3/30%
	Más de 10 años	15/47%	5/50%
CAPACITACIÓN	Si	32/100%	10/100%
	No		
TIPO DE CAPACITACIÓN	Intrainstitucional	32/100%	10/100%
	Extrainstitucional	12/37,5%	4/40%
ÚLTIMA CAPACITACIÓN	En el último año	32/100%	10/100%
	Hace 2 años		
	Hace 3 años		
INCIDENCIA DE LA CAPACITACIÓN EN DESEMPEÑO	Si	31/97%	10/100%
	No	1/3%	
	No sabe	0/0%	
MÉTODO DE ENSEÑANZA PREFERIDO	Asistir a talleres ó jornadas de corta duración	14/43,75%	2/20%
	Asistir a cursos	13/41%	2/20%
	Realizar postgrados	4/12,5%	6/60%
	Utilizar recursos de enseñanza a distancia	0/0%	0/0%
	Otros métodos	0/0%	0/0%

TABLA 3: Satisfacción Laboral General

La puntuación total de la escala oscila entre 15 y 105, de manera que una mayor puntuación refleja una mayor satisfacción general.

VARIABLE	RANGOS	F.A./F.R. (%)	F.A./F.R. (%)
		Aux. Enfermería	Lic. Enfermería
1. Condiciones físicas de trabajo	Muy Insatisfecho	0/0%	0/0%
	Insatisfecho	1/3%	0/0%
	Moderadamente Insatisfecho	5/16%	3/30%
	Ni Insatisfecho, Ni Satisfecho	0/0%	0/0%
	Moderadamente satisfecho	8/25%	4/40%
	Satisfecho	18/56%	3/30%
2. Libertad para elegir el método de trabajo	Muy Satisfecho	0/0%	0/0%
	Muy Insatisfecho	3/9%	0/0%
	Insatisfecho	1/3%	1/10%
	Moderadamente Insatisfecho	6/19%	2/20%
	Ni Insatisfecho, Ni Satisfecho	1/3%	1/10%
	Moderadamente satisfecho	8/25%	5/50%
3. Compañeros de trabajo	Satisfecho	13/41%	1/10%
	Muy Satisfecho	0/0%	0/0%
	Muy Insatisfecho	0/0%	0/0%
	Insatisfecho	1/3%	1/10%
	Moderadamente Insatisfecho	0/0%	0/0%
	Ni Insatisfecho, Ni Satisfecho	4/12,5%	0/0%
4. Reconocimiento por el trabajo bien hecho	Moderadamente Satisfecho	4/12,5%	3/30%
	Satisfecho	14/44%	6/60%
	Muy Satisfecho	9/28%	0/0%
	Muy Insatisfecho	6/19%	1/10%
	Insatisfecho	1/3%	1/10%
	Moderadamente Insatisfecho	4/12,5%	5/50%
5. Superior Inmediato	Ni Insatisfecho, Ni Satisfecho	1/3%	0/0%
	Moderadamente Satisfecho	11/34%	2/20%
	Satisfecho	8/25%	1/10%
	Muy Satisfecho	1/3%	0/0%
	Muy Insatisfecho	0/0%	0/0%
	Insatisfecho	0/0%	0/0%
6. Responsabilidad asignada	Moderadamente Insatisfecho	5/16%	2/20%
	Ni Insatisfecho, Ni Satisfecho	4/12,5%	2/20%
	Moderadamente Satisfecho	2/6%	3/30%
	Satisfecho	20/62,5%	3/30%
	Muy Satisfecho	0/0%	0/0%
	Muy Insatisfecho	0/0%	0/0%
7. Salario	Insatisfecho	1/3%	0/0%
	Moderadamente Insatisfecho	2/6%	0/0%
	Ni Insatisfecho, Ni Satisfecho	0/0%	0/0%
	Moderadamente Satisfecho	8/25%	1/10%
	Satisfecho	20/62,5%	9/90%
	Muy Satisfecho	1/3%	0/0%
8. Posibilidad de utilizar sus capacidades	Muy Insatisfecho	8/25%	2/20%
	Insatisfecho	7/22%	5/50%
	Moderadamente Insatisfecho	8/25%	2/20%
	Ni Insatisfecho, Ni Satisfecho	1/3%	0/0%
	Moderadamente Satisfecho	5/16%	0/0%
	Satisfecho	3/9%	1/10%
9. Relación entre dirección y trabajadores en la institución	Muy Satisfecho	0/0%	0/0%
	Muy Insatisfecho	0/0%	0/0%
	Insatisfecho	0/0%	1/10%
	Moderadamente Insatisfecho	3/9%	4/40%
	Ni Insatisfecho, Ni Satisfecho	1/3%	1/10%
	Moderadamente Satisfecho	11/34%	3/30%
10. Posibilidades de promocionar	Satisfecho	15/47%	1/10%
	Muy Satisfecho	2/6%	0/0%
	Muy Insatisfecho	4/12,5%	0/0%
	Insatisfecho	2/6%	1/10%
	Moderadamente Insatisfecho	6/19%	4/40%
	Ni Insatisfecho, Ni Satisfecho	5/16%	2/20%

	Insatisfecho	2/6%	5/50%
	Moderadamente Insatisfecho	3/9%	2/20%
	Ni Insatisfecho, Ni Satisfecho	3/9%	1/10%
	Moderadamente Satisfecho	11/34%	1/10%
	Satisfecho	9/28%	1/10%
	Muy Satisfecho	1/3%	0/0%
11. Modo de gestión de la institución	Muy Insatisfecho	2/6%	1/10%
	Insatisfecho	2/6%	2/20%
	Moderadamente Insatisfecho	5/16%	5/50%
	Ni Insatisfecho, Ni Satisfecho	10/31,25%	0/0%
	Moderadamente Satisfecho	8/25%	2/20%
	Satisfecho	5/16%	0/0%
	Muy Satisfecho	0/0%	0/0%
12. Atención que se le da a sus sugerencias	Muy Insatisfecho	4/12,5%	1/10%
	Insatisfecho	3/9%	0/0%
	Moderadamente Insatisfecho	4/12,5%	3/30%
	Ni Insatisfecho, Ni Satisfecho	5/16%	2/20%
	Moderadamente Satisfecho	8/25%	3/30%
	Satisfecho	8/25%	1/10%
	Muy Satisfecho	0/0%	0/0%
13. Horario de trabajo	Muy Insatisfecho	0/0%	0/0%
	Insatisfecho	1/3%	1/10%
	Moderadamente Insatisfecho	3/9%	0/0%
	Ni Insatisfecho, Ni Satisfecho	2/6%	0/0%
	Moderadamente Satisfecho	8/25%	0/0%
	Satisfecho	17/53%	9/90%
	Muy Satisfecho	1/3%	0/0%
14. La variedad de tareas que realiza en el trabajo	Muy Insatisfecho	1/3%	0/0%
	Insatisfecho	0/0%	0/0%
	Moderadamente Insatisfecho	3/9%	0/0%
	Ni Insatisfecho, Ni Satisfecho	0/0%	0/0%
	Moderadamente Satisfecho	7/22%	2/20%
	Satisfecho	21/66%	8/80%
	Muy Satisfecho	0/0%	0/0%
15. Estabilidad en el empleo	Muy Insatisfecho	0/0%	1/10%
	Insatisfecho	1/3%	1/10%
	Moderadamente Insatisfecho	1/3%	0/0%
	Ni Insatisfecho, Ni Satisfecho	0/0%	0/0%
	Moderadamente Satisfecho	4/12,5%	2/20%
	Satisfecho	22/69%	6/60%
	Muy Satisfecho	4/12,5%	0/0%

TABLA 4: Evaluación de los factores extrínsecos

Indaga sobre la satisfacción del trabajador con aspectos relativos a la organización del trabajo como el horario, la remuneración, las condiciones físicas del trabajo, etc. Esta escala la constituyen siete ítems (números 1, 3, 5, 7, 9, 11, 13 y 15). Su puntuación oscila entre 8 y 56.

VARIABLE	RANGOS	F.A./F.R. (%)	
		Aux. Enfermería	Lic. Enfermería
1. Condiciones físicas de trabajo	Muy Insatisfecho	0/0%	0/0%
	Insatisfecho	1/3%	0/0%
	Moderadamente Insatisfecho	5/16%	3/30%
	Ni Insatisfecho, Ni Satisfecho	0/0%	0/0%
	Moderadamente satisfecho	8/25%	4/40%
	Satisfecho	18/56%	3/30%
	Muy Satisfecho	0/0%	0/0%
3. Compañeros de trabajo	Muy Insatisfecho	0/0%	0/0%
	Insatisfecho	1/3%	1/10%
	Moderadamente Insatisfecho	0/0%	0/0%
	Ni Insatisfecho, Ni Satisfecho	4/12,5%	0/0%
	Moderadamente satisfecho	4/12,5%	3/30%
	Satisfecho	14/44%	6/60%
	Muy Satisfecho	9/28%	0/0%
5. Superior Inmediato	Muy Insatisfecho	1/3%	0/0%

	Insatisfecho Moderadamente Insatisfecho Ni Insatisfecho, Ni Satisfecho Moderadamente satisfecho Satisfecho Muy Satisfecho	0/0% 5/16% 4/12,5% 2/6% 20/62,5% 0/0%	0/0% 2/20% 2/20% 3/30% 3/30% 0/0%
7.Salario	Muy Insatisfecho Insatisfecho Moderadamente Insatisfecho Ni Insatisfecho, Ni Satisfecho Moderadamente satisfecho Satisfecho Muy Satisfecho	8/25% 7/22% 8/25% 1/3% 5/16% 3/9% 0/0%	2/20% 5/50% 2/20% 0/0% 0/0% 1/10% 0/0%
9.Relación entre dirección y trabajadores en la institución	Muy Insatisfecho Insatisfecho Moderadamente Insatisfecho Ni Insatisfecho, Ni Satisfecho Moderadamente satisfecho Satisfecho Muy Satisfecho	4/12,5% 2/6% 6/19% 5/16% 7/22% 8/25% 0/0%	0/0% 1/10% 4/40% 2/20% 2/20% 1/10% 0/0%
11.Modo de gestión de la institución	Muy Insatisfecho Insatisfecho Moderadamente Insatisfecho Ni Insatisfecho, Ni Satisfecho Moderadamente satisfecho Satisfecho Muy Satisfecho	2/6% 2/6% 5/16% 10/31,25% 8/25% 5/16% 0/0%	1/10% 2/20% 5/50% 0/0% 2/20% 0/0% 0/0%
13.Horario de trabajo	Muy Insatisfecho Insatisfecho Moderadamente Insatisfecho Ni Insatisfecho, Ni Satisfecho Moderadamente satisfecho Satisfecho Muy Satisfecho	0/0% 1/3% 3/9% 2/6% 8/25% 17/53% 1/3%	0/0% 1/10% 0/0% 0/0% 0/0% 9/90% 0/0%
15.Estabilidad en el empleo	Muy Insatisfecho Insatisfecho Moderadamente Insatisfecho Ni Insatisfecho, Ni Satisfecho Moderadamente satisfecho Satisfecho Muy Satisfecho	0/0% 1/3% 1/3% 0/0% 4/12,5% 22/69% 4/12,5%	1/10% 1/10% 0/0% 0/0% 2/20% 6/60% 0/0%

TABLA 5 Evaluación de los factores intrínsecos

Aborda aspectos como el reconocimiento obtenido por el trabajo, responsabilidad, promoción, aspectos relativos al contenido de la tarea, etc. Esta escala está formada por siete ítems (números 2, 4, 6, 8, 10, 12 y 14). Su puntuación oscila entre 7 y 49.

VARIABLE	RANGOS	F.A./F.R. (%)	
		Aux. Enfermería	Lic. Enfermería
2.Libertad para elegir el método de trabajo	Muy Insatisfecho Insatisfecho Moderadamente Insatisfecho Ni Insatisfecho, Ni Satisfecho Moderadamente Satisfecho Satisfecho Muy Satisfecho	3/9% 1/3% 6/19% 1/3% 8/25% 13/41% 0/0%	0/0% 1/10% 2/20% 1/10% 5/50% 1/10% 0/0%
4.Reconocimiento por el trabajo bien hecho	Muy Insatisfecho Insatisfecho Moderadamente Insatisfecho Ni Insatisfecho, Ni Satisfecho Moderadamente Satisfecho Satisfecho Muy Satisfecho	6/19% 1/3% 4/12,5% 1/3% 11/34% 8/25% 1/3%	1/10% 1/10% 5/50% 0/0% 2/20% 1/10% 0/0%
6.Responsabilidad asignada	Muy Insatisfecho Insatisfecho Moderadamente Insatisfecho Ni Insatisfecho, Ni Satisfecho Moderadamente Satisfecho Satisfecho	0/0% 1/3% 2/6% 0/0% 8/25% 20/62,5%	0/0% 0/0% 0/0% 0/0% 1/10% 9/90%

8.Posibilidad de utilizar sus capacidades	Muy Satisfecho	1/3%	0/0%
	Muy Insatisfecho	0/0%	0/0%
	Insatisfecho	0/0%	1/10%
	Moderadamente Insatisfecho	3/9%	4/40%
	Ni Insatisfecho, Ni Satisfecho	1/3%	1/10%
	Moderadamente Satisfecho	11/34%	3/30%
	Satisfecho	15/47%	1/10%
10.Posibilidades de promocionar	Muy Satisfecho	2/6%	0/0%
	Muy Insatisfecho	3/9%	0/0%
	Insatisfecho	2/6%	5/50%
	Moderadamente Insatisfecho	3/9%	2/20%
	Ni Insatisfecho, Ni Satisfecho	3/9%	1/10%
	Moderadamente Satisfecho	11/34%	1/10%
	Satisfecho	9/28%	1/10%
12.Atención que se le da a sus sugerencias	Muy Satisfecho	1/3%	0/0%
	Muy Insatisfecho	4/12,5%	1/10%
	Insatisfecho	3/9%	0/0%
	Moderadamente Insatisfecho	4/12,5%	3/30%
	Ni Insatisfecho, Ni Satisfecho	5/16%	2/20%
	Moderadamente Satisfecho	8/25%	3/30%
	Satisfecho	8/25%	1/10%
14.La variedad de tareas que realiza en el trabajo	Muy Satisfecho	0/0%	0/0%
	Muy Insatisfecho	1/3%	0/0%
	Insatisfecho	0/0%	0/0%
	Moderadamente Insatisfecho	3/9%	0/0%
	Ni Insatisfecho, Ni Satisfecho	0/0%	0/0%
	Moderadamente Satisfecho	7/22%	2/20%
	Satisfecho	21/66%	8/80%
Muy Satisfecho	0/0%	0/0%	

TABLA 6 Evaluación de autoestima y autopercepción social

VARIABLE	RANGOS	F.A./F.R. (%) Aux. Enfermería	F.A./F.R. (%) Lic. Enfermería
RECONOCIMIENTO SOCIAL	Si	31/97%	7/70%
	No	1/3%	3/30%
RECONOCIMIENTO DEL EQUIPO DE SALUD	Si	14/44%	4/40%
	No	18/56%	6/60%
VALOR SOCIAL	No reconocida	4/12,5%	2/20%
	Poco reconocida	25/78%	7/70%
	Reconocida	3/9%	1/10%
	Muy reconocida	0/0%	0/0%

ANEXO VII: TABLAS Y GRÁFICAS

Tabla I: Distribución del Personal de Enfermería según SEXO.

	SEXO	
	F. ABSOLUTA	F. RELATIVA (%)
Aux. de Enfermería	37	88,1%
Lic. en Enfermería	5	11,9%
Total	42	100%

Presentación en Gráfico de Sectores:

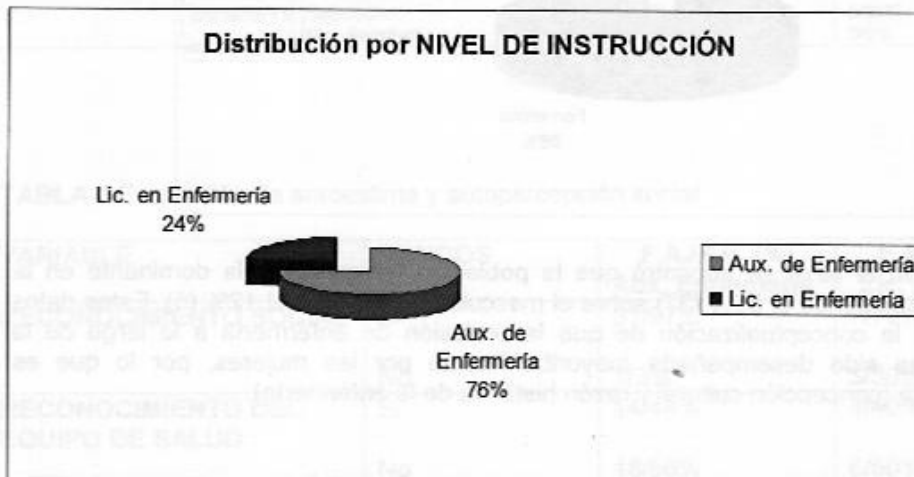


En relación al sexo se encontró que la población femenina es la dominante en la muestra, ocupando el 88% (37) sobre el masculino que ocupa el 12% (5). Estos datos reafirman la conceptualización de que la profesión de enfermería a lo largo de la historia ha sido desempeñada mayoritariamente por las mujeres, por lo que es feminizada (concepción cultural y razón histórica de la enfermería).

Tabla II: Distribución por Nivel de Instrucción, según Título

NIVEL DE INSTRUCCIÓN		
	F. ABSOLUTA	F. RELATIVA (%)
Aux. de Enfermería	32	76,2%
Lic. en Enfermería	10	23,8%
Total	42	100%

Presentación en Gráfico de Sectores:



Este resultado refleja la realidad del perfil de enfermería en el Uruguay de acuerdo a la dotación de RRHH existentes. Nuestra muestra se condice con el universo en relación a la distribución a nivel nacional del referido personal.

Tabla III: Satisfacción laboral según Salario



En relación al salario, un alto porcentaje de los encuestados (76%) se encuentra dentro de los rangos de insatisfacción.

Tabla IV: De contingencia Nivel de Instrucción – Reconocimiento Social

VARIABLE	RANGOS	F.A./F.R (%)	
		Aux. de Enfermería	Lic. en Enfermería
RECONOCIMIENTO SOCIAL	SI	31/97%	7/70%
	NO	1/3%	3/30%
	Total	32/100%	10/100%

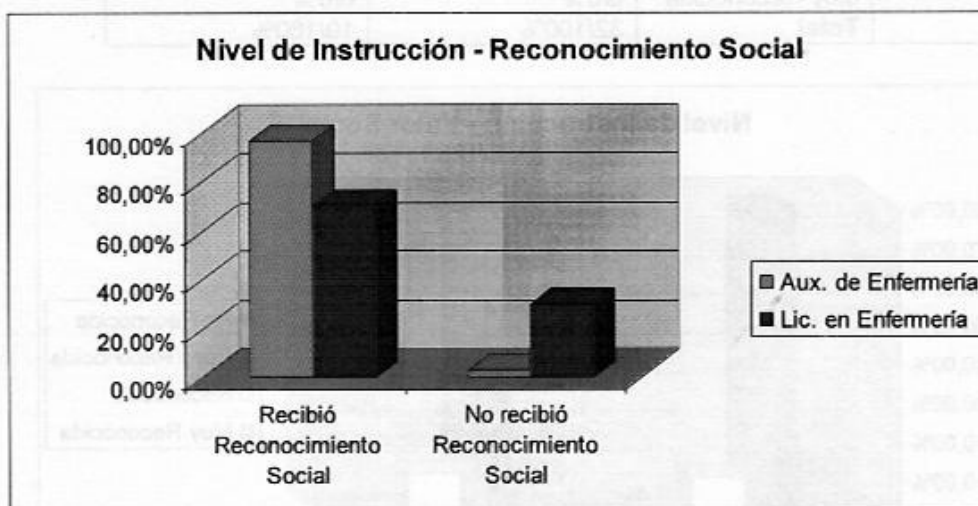


Tabla V: De contingencia Nivel de Instrucción – Reconocimiento del Equipo de Salud

VARIABLE	RANGOS	F.A./F.R (%)	
		Aux. de Enfermería	Lic. en Enfermería
RECONOCIMIENTO EQUIPO DE SALUD	SI	14/44%	4/40%
	NO	18/56%	6/60%
	Total	32/100%	10/100%

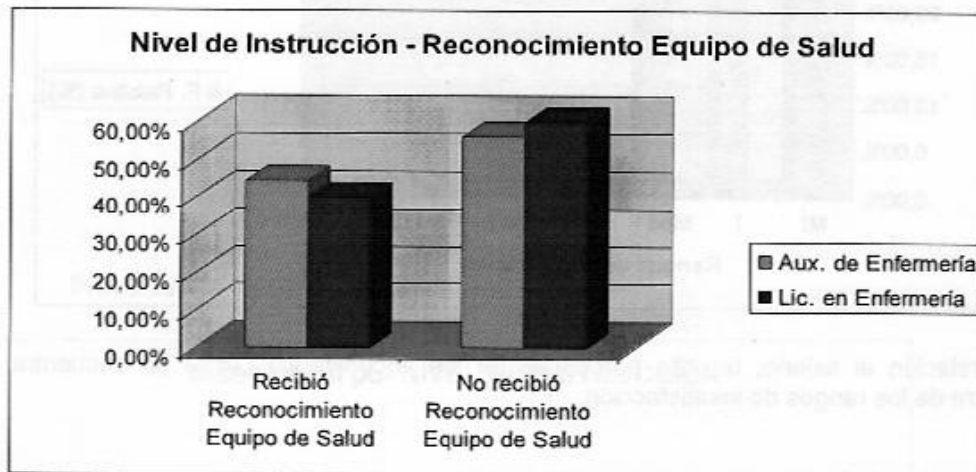


Tabla VI: De contingencia Nivel de Instrucción – Valor Social

VARIABLE	RANGOS	F.A./F.R (%)	
		Aux. de Enfermería	Lic. en Enfermería
VALOR SOCIAL	No Reconocida	4/12,5%	2/20%
	Poco Reconocida	25/78%	7/70%
	Reconocida	3/9%	1/10%
	Muy Reconocida	0/0%	0/0%
	Total	32/100%	10/100%

