



CICLO DE LICENCIATURA EN ENFERMERÍA

TESINA de GRADO

**SATISFACCIÓN LABORAL DEL
PERSONAL DE ENFERMERÍA EN
HOSPITALES NEUROPSIQUIÁTRICOS**

**Enfoques de la Satisfacción Laboral en los
Hospitales El Sauce y Carlos Pereyra**

Autores

Elba BURGOS

Stella Maris GARCÍA

Alejandro PASTEN


Mendoza - 2009

ADVERTENCIA

Esta investigación es propiedad de la Escuela de Enfermería de la Facultad de Ciencias Médicas de la Universidad Nacional de Cuyo y del Ministerio de Salud, y no podrá ser publicada o reproducida en todo o en parte, ni resumida, sin el consentimiento escrito de la Escuela y/o de los autores del trabajo.

APROBACIÓN

TRIBUNAL CONFORMADO POR

Dr. Welter Zavala 

Lic. Maria Rosa Reyes 

Lic. Jorge G. Michel 

Nota: Trabajo Aprobado

Fecha: 29 / 08 / 09

PRÓLOGO

Hemos encarado este trabajo con verdadero entusiasmo, enfocándolo desde el punto de vista de los conocimientos adquiridos durante nuestra formación, de la experiencia previa que teníamos y desde la proyección que deberán tener nuestras funciones y nuestro aporte efectivo, una vez graduados como Licenciados.

Ello implica un honor, sin lugar a dudas, pero también —y fundamentalmente— una inmensa responsabilidad que debemos ejercer y, a la vez, proyectar hacia nuestros colegas, a los enfermeros que están en etapa de formación y —sin lugar a ninguna duda— a los pacientes que tendremos a cargo para atenderlos con la mayor contención y eficiencia.

Hemos logrado avanzar un gran paso hacia adelante, a sabiendas de que cada día debemos *"dar"* y *"recibir"*, para crecer como profesionales y servidores.

Enfáticamente, queremos brindar un amplio y generoso agradecimiento a todas las personas que nos fueron formando y, así, posibilitaron —con su ayuda y acompañamiento— realizar esta tesina de grado, y participaron, desinteresadamente, brindándonos su amplia comprensión y colaboración.

ÍNDICE GENERAL

Advertencia	II
Aprobación	III
Prólogo	IV
Índice general	V
Índice de Tablas y Gráficos	VI-VII
Introducción	9
Planteo	12
Objetivos	13
Marco Teórico	15
Diseño Metodológico	21
Resultados – Tablas y Gráficos	24
Conclusiones	86
Propuestas	89
Apéndice	92
Bibliografía	96
Índice Temático	98

ÍNDICE DE TABLAS Y GRÁFICOS

Tabla 1	DISTRIBUCIÓN DE LA POBLACIÓN EN ESTUDIO SEGÚN LA EDAD	25
Tabla 2	DISTRIBUCIÓN DE LA POBLACIÓN EN ESTUDIO POR ESCOLARIDAD	27
Tabla 3	DISTRIBUCIÓN DE FRECUENCIA DE LA POBLACIÓN , POR ESTADO CIVIL	29
Tabla 4	DISTRIBUCIÓN DE FRECUENCIA DE LA POBLACIÓN EN ESTUDIO POR SEXO	31
Tabla 5	DISTRIBUCIÓN DE FRECUENCIA DE LA POBLACIÓN, POR TURNO DE TRABAJO	33
Tabla 6	DISTRIBUCIÓN DE FRECUENCIA DE LA POBLACIÓN, POR ANTIGÜEDAD LABORAL	35
Tabla 7	DISTRIBUCIÓN DE FRECUENCIA DE LA POBLACIÓN POR ANTIGÜEDAD EN EL PUESTO	37
Tabla 8	DISTRIBUCIÓN DE FRECUENCIA DE LA POBLACIÓN EN ESTUDIO, POR LA SATISFACCIÓN QUE LE PRODUCE TENER TRABAJO	39
Tabla 9	DISTRIBUCIÓN DE FRECUENCIA DE LA POBLACIÓN EN ESTUDIO, POR LAS OPORTUNIDADES QUE LE OFRECE SU TRABAJO DE REALIZAR LAS COSAS DE QUE USTED SE DESTACA.	41
Tabla 10	DISTRIBUCIÓN DE FRECUENCIA DE LA POBLACIÓN EN ESTUDIO POR LAS OPORTUNIDADES QUE LE OFRECE SU TRABAJO DE REALIZAR LAS COSAS QUE LE GUSTAN	43
Tabla 11	DISTRIBUCIÓN DE FRECUENCIA DE LA POBLACIÓN EN ESTUDIO POR EL SALARIO QUE USTED RECIBE.	45
Tabla 12	DISTRIBUCIÓN DE FRECUENCIA DE LA POBLACIÓN REFERENTE AL APOYO EN LOS OBJETIVOS, METAS Y TASAS DE PRODUCCIÓN QUE DEBE ALCANZAR.	47
Tabla 13	DISTRIBUCIÓN DE FRECUENCIA DE LA POBLACIÓN RELATIVO A LIMPIEZA, HIGIENE Y SALUBRIDAD DE SU LUGAR DE TRABAJO	49
Tabla 14	DISTRIBUCIÓN DE FRECUENCIA RELATIVA AL ENTORNO FÍSICO Y ESPACIO QUE DISPONE EN SU LUGAR DE TRABAJO	51
Tabla 15	DISTRIBUCIÓN DE FRECUENCIA RELATIVA A ILUMINACIÓN EN SU LUGAR DE TRABAJO	53
Tabla 16	DISTRIBUCIÓN DE FRECUENCIA RELATIVA A LA VENTILACIÓN DE SU LUGAR DE TRABAJO	55
Tabla 17	DISTRIBUCIÓN DE FRECUENCIA, RELATIVA A SATISFACCIÓN DE LA TEMPERATURA DE SU LUGAR DE TRABAJO.	57
Tabla 18	DISTRIBUCIÓN DE FRECUENCIA RESPECTO A OPORTUNIDADES DE FORMACIÓN QUE OFRECE EL HOSPITAL	59
Tabla 19	DISTRIBUCIÓN DE FRECUENCIA RESPECTO A OPORTUNIDADES DE PROMOCIÓN QUE TIENE	61

Tabla 20	DISTRIBUCIÓN DE FRECUENCIA EN LAS RELACIONES PERSONALES CON SUS SUPERIORES.	63
Tabla 21	DISTRIBUCIÓN DE FRECUENCIA CON RESPECTO A LA SUPERVISIÓN QUE EJERCEN SOBRE USTED.	65
Tabla 22	DISTRIBUCIÓN DE FRECUENCIA RESPECTO A LA PROXIMIDAD Y FRECUENCIA CON QUE ES SUPERVISADO.	67
Tabla 23	DISTRIBUCIÓN DE FRECUENCIA RESPECTO A LA FORMA EN QUE LOS SUPERVISORES JUZGAN SU TAREA.	69
Tabla 24	DISTRIBUCIÓN DE FRECUENCIA EN: IGUALDAD Y JUSTICIA DE TRATO QUE RECIBE DEL HOSPITAL	71
Tabla 25	DISTRIBUCIÓN DE FRECUENCIA RELACIONADA AL APOYO QUE RECIBE DE SUS SUPERIORES	73
Tabla 26	DISTRIBUCIÓN DE FRECUENCIA RELACIONADA A LA CAPACIDAD PARA DECIDIR AUTOMÁTICAMENTE ASPECTOS RELATIVOS A SU TRABAJO	75
Tabla 27	DISTRIBUCIÓN DE FRECUENCIA RELATIVA A PARTICIPACIÓN EN LAS DECISIONES DE SU DEPARTAMENTO O SECCIÓN.	77
Tabla 28	DISTRIBUCIÓN DE FRECUENCIA RELATIVA A PARTICIPACIÓN EN LAS DECISIONES DE SU GRUPO DE TRABAJOS RELATIVOS AL HOSPITAL.	79
Tabla 29	DISTRIBUCIÓN DE FRECUENCIA RESPECTO AL GRADO EN QUE EL HOSPITAL CUMPLE CONVENIO COLECTIVO O LEYES LABORALES.	81
Tabla 30	DISTRIBUCIÓN DE FRECUENCIA REFERIDA A LA FORMA EN QUE SE DA LA NEGOCIACIÓN EN SU HOSPITAL SOBRE ASPECTOS LABORALES.	83

INTRODUCCIÓN

INTRODUCCIÓN

El presente estudio se realizó en el Hospital "El Sauce", centro de atención neuropsiquiátrico, situado en el Departamento de Guaymallén, y el Hospital "Carlos Pereyra", ubicado en la cuarta sección de Ciudad, ambos de similares características, de la provincia de Mendoza.

El modelo tradicional de "sala", se centra en las percepciones que el personal tiene respecto de su trabajo.

Sin embargo, lo que produce satisfacción o insatisfacción laboral no depende de la naturaleza de la función, sino de las expectativas que el personal percibe de que el trabajo que cumple cotidianamente le puede proporcionar.

1- HOSPITAL EL SAUCE

Está ubicado en la zona urbana-rural del distrito El Sauce, departamento de Guaymallén.

Tiene capacidad para 137 camas, teniendo en cuenta la sobrepoblación que implica el agregado de camas, ocasionando hacinamiento, casi en forma permanente.

Es un hospital edificado y distribuido en cinco pabellones, cada uno con una situación especial y distinta, que se describirá más adelante. Además de los servicios complementarios, cuenta con esterilización, servicios EEG y ECG y servicio domiciliario.

Pabellón A: cuenta con una capacidad de 33 camas asignadas para la internación de pacientes hombres con patología aguda, crónica y por razón social. Tiene un plantel de 13 enfermos.

Pabellón B: este pabellón tiene una capacidad de 42 unidades, asignadas para la internación de pacientes hombres con patología aguda, que son ingresados por orden judicial; cabe aclarar que este pabellón tiene un promedio de 50 camas.

A su vez, enfermería tiene a cargo el sector penitenciario, en el que se asiste a pacientes que provienen de la penitenciaría provincial, encontrándose éste en un edificio aparte y custodiado por personal penitenciario; contando con una capacidad de ocho camas agregadas y son 14 los enfermeros encargados de la asistencia a estos dos sectores.

Pabellón C: éste es un pabellón mixto, con una capacidad de 20 camas, en las que se internan hombres y mujeres con patologías agudas, crónicas y también casos sociales, es decir pacientes que pertenecen a una obra social. Tiene una dotación de planta de 12 enfermeros.

Pabellón G: este servicio tiene una capacidad de 30 camas, asignadas para la internación de mujeres con patologías agudas, crónicas y casos sociales, que son ingresados por disposición judicial y tiene una dotación de 12 enfermeros.

Servicio de guardia

En este servicio actualmente no hay internación; la función de enfermería es asistir las urgencias que ingresan a la guardia, hasta que se decide su internación.

2 - HOSPITAL PEREYRA

El Hospital Pereyra, de similares características que las de El Sauce, está construido y distribuido en pabellones y situado en la cuarta sección de Capital, en plena zona urbana.

Tiene una capacidad de 86 camas, distribuidas en dos pabellones, uno masculino y otro femenino.

Pabellón masculino:

Este pabellón tiene capacidad para 43 camas y un plantel de 13 enfermeros, destinado a la internación y atención de pacientes con patologías agudas y crónicas.

Pabellón femenino:

El pabellón femenino tiene capacidad para 43 camas y un plantel de 13 enfermeros, destinado a la internación y atención de pacientes con patologías agudas y crónicas.

Guardia:

El servicio de guardia cuenta con dos camas para la observación de pacientes en fase aguda, enfermería, además de la atención de estos pacientes también son asistidos los que ingresan a consultar. Tiene un plantel de 6 enfermeros.

Los pacientes son admitidos según su georeferenciamiento, las interconsultas e internaciones que se concretan, según el domicilio del paciente en relación con el hospital, ya sea el Hospital El Sauce o el Hospital Pereyra.

PLANTEO

El presente trabajo se fundamenta en la necesidad de conocer y valorar qué está sucediendo en el Hospital El Sauce, con respecto a la satisfacción laboral, en contraste con lo que ocurre en el Hospital Pereyra. Ambos están abocados a una misma tarea: la Salud Mental.

- Una vez descubiertos cuáles son los factores que influyen sobre la salud mental, que afectan al personal de enfermería, se los podrá abordar —concretamente— para modificarlos o mejorarlos, teniendo siempre en cuenta el bienestar del personal de enfermería, que influye sobre la calidad de atención del paciente.

OBJETIVOS

OBJETIVO GENERAL

- Determinar, mediante un estudio descriptivo-transversal, el grado de satisfacción laboral del personal de enfermería del Hospital El Sauce y el Hospital Carlos Pereyra, durante los meses de enero, febrero y marzo de 2009.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Determinar los factores que influyen en la satisfacción laboral del personal de enfermería.
- Explorar la satisfacción laboral, teniendo en cuenta la percepción y opinión del trabajador, en relación con sus necesidades.
- Comparar y analizar las variables planteadas en los dos hospitales.



MARCO TEÓRICO

MARCO TEÓRICO

El Hospital El Sauce ha quedado a la retaguardia con respecto a los avances técnicos y científicos relacionados con la enfermería, en donde impera una sensación de “estancamiento”, acotado a actividades de enfermería, por lo que deducimos que el personal de enfermería no se encuentra satisfecho laboralmente.

El modelo tradicional de sala se centra en las percepciones que una persona tiene respecto de su trabajo. Sin embargo, lo que produce satisfacción o insatisfacción laboral no depende de la naturaleza del trabajo, pero sí de las expectativas que se tienen de que el trabajo le puede proporcionar.

El trabajo de Maslow (1954), sugiere que las necesidades humanas conforman una jerarquía de 5 niveles, que van desde las necesidades Fisiológicas de Seguridad, Pertenencia y Autoestima, a las de Autorrealización.

Basándose en la Teoría de Maslow, la satisfacción en el trabajo ha sido enfocada desde la perspectiva de una necesidad de realización¹, enfoque menos popular por el incremento del énfasis puesto en el proceso cognitivo más que en lo actitudinal.

En contraste con la visión de MASLOW a la llamada tradicional, HERBERTZ y MAUSNER (1959), formularon la teoría de dos factores relacionados con la satisfacción laboral y postularon que la satisfacción y la insatisfacción estaban separadas y que, algunas veces, eran fenómenos no relacionados.

¹ Conrad KM., Conrad KJ., Parker J. E. Job satisfaction among occupational health nurses, J Community Health Nurse 1985; 161-73.

Se hace referencia a dos tipos de factores: intrínsecos y extrínsecos.

Los factores intrínsecos, que también pueden ser llamados motivadores, se basan en la satisfacción del trabajo, donde se incluyen el logro, el reconocimiento, el trabajo en sí mismo y la responsabilidad.

Los factores extrínsecos, que son llamados factores higiénicos, se basan en los factores que producen insatisfacción en el trabajo y en los que se incluyen las políticas institucionales, la administración, la supervisión, el salario, las relaciones interpersonales y las condiciones de trabajo.

La teoría de HERBERTZ y MAUSNER, también llamada de "Higiene y Motivación", ha prevalecido en los estudios de "Satisfacción de la Naturaleza del Trabajo", conformando así las bases del desarrollo de la valoración de la satisfacción laboral.

La satisfacción en el trabajo es una orientación afectiva que un empleado tiene hacia éste². SPECTOR resumió las siguientes facetas de la satisfacción laboral: reconocimiento, comunicación, colaboradores, beneficios, sueldo, desarrollo personal, oportunidades de promoción, seguridad y supervisión.

En la actualidad, también se considera que la satisfacción de los enfermeros profesionales, está relacionada con las condiciones de trabajo, las relaciones que ofrece el puesto, el propio puesto de trabajo, el reconocimiento, la remuneración, el autodesarrollo y la promoción, el nivel de responsabilidad y seguridad, así como el estilo de liderazgo, las políticas y protocolos organizativos³.

El modelo de PORTER y LAWLER⁴, indica que la cantidad de esfuerzo depende del valor de una recompensa, más la cantidad de energía que una persona considera que se requiere y la probabilidad de recibir la recompensa.

² Price J. L, Mueller CW. Professional Turnover The Case for nurses. Iowa State: University Press Ames; 1981.

³ Cavanagh SJ. Job - Satisfaction of nursing staff working in hospitals. J Adv Nurs 1992; 17: 704-11.

⁴ Teorías de la motivación (en línea - consultado 19/11/08)

<http://www.itlp.edu.mx/publica/tutoriales/psicorg/4uparte2.htm>

El desempeño real en un empleo (realización de tareas o cumplimiento de una meta), está determinado por el esfuerzo aplicado, aunque también influye la habilidad del individuo (conocimientos y destrezas) para hacer el trabajo y su percepción de lo que es la tarea requerida (en la medida en que entienda las metas).

El desempeño, a su vez, conduce a recompensas intrínsecas como el logro, la autorrealización y las recompensas extrínsecas como las condiciones de trabajo y la posición que ocupa, dentro del equipo de trabajo: estas recompensas producen satisfacción.

En el clima laboral, cuya relación con la sala es incuestionable, se encuentran factores determinantes como:

- a)** Condiciones laborales.
- b)** Beneficios laborales y/o remunerativos.
- c)** Políticas administrativas.
- d)** Relaciones sociales.
- e)** Desarrollo personal.
- f)** Desempeño de tareas.
- g)** Relación con la autoridad.

Los enfermeros tienden a preferir trabajos en los que les dé oportunidad de usar sus habilidades y que ofrezcan una variedad de tareas y retroalimentación, de cómo se están desempeñando en su trabajo⁵.

⁵ Palma – Carrillo S. Elaboración y validación de una escala de satisfacción laboral SL-SPC para trabajadores de Lima Metropolitana. RevFacPsicol. 1999; 9 (3): 1-8.

Por otro lado, existen evidencias de que un empleado insatisfecho tiende a sufrir todo tipo de problemas de salud, como: cefaleas, problemas mentales, cardiopatías y accidentes cerebro vascular, entre otros.

El mantener niveles altos de satisfacción laboral se traduce en mejora de procesos, trabajo en equipo y, en consecuencia, en una interacción armónica de las diferentes áreas; considerados indicadores de calidad, teniendo en cuenta que la satisfacción laboral está relacionada de manera clave con la mejora de la calidad de los cuidados que se proporcionan a los pacientes⁶.

La satisfacción es la sensación que un individuo experimenta al lograr el equilibrio, entre una necesidad o grupo de necesidades y el objeto, a los fines que lo reducen, es decir, la actitud del enfermero frente a su propio trabajo. Dicha actitud está basada en las creencias y valores que el mismo desarrolla en su propio ambiente laboral y que son determinados por las características actuales del puesto, como las percepciones que tiene el trabajador de lo que debería ser realmente⁷.

Diferentes autores, han explorado el nivel de satisfacción laboral de los profesionales y trabajadores de salud, enfocados a calificarla y relacionarla con algunos aspectos del desempeño, principalmente con el clima organizacional.

En 1994, un estudio determinó el desempeño y la sala, como factores que apoyan la calidad de los procesos y resultados; reportó que el personal médico obtuvo mayor grado de satisfacción en motivación, la importancia de las tareas desarrolladas y el rendimiento. Se encontró insatisfacción en el clima infra grupo, con resistencia al cambio e insuficiente reconocimiento al trabajo; el perso-

⁶ Landeweerd JA., Boumans NPG. Nurses' work satisfaction and feeling of health and stress in three psychiatric departments. *Int J Nurse Stud.* 1988; 25:225-34.

⁷ Satisfacción laboral (en línea - consultado el 17/11/08)

<http://www.monografias.com/trabajos7/salab/salab.shtml>.

nal paramédico manifestó satisfacción en todos los indicadores, a excepción del clima y armonía entre el grupo⁸.

Pacheco Quiroz, exploró el grado de satisfacción del personal de enfermería en una unidad de medicina familiar (UMF).

El 41% y el 21%, se consideraron pocos satisfechos en capacitación y habilidad y el 59% conocía las políticas.

En 1996, se evaluó la satisfacción laboral en el personal médico y de enfermería con puestos de confianza. El 16% manifestó satisfacción alta, 66% satisfacción media y 18% satisfacción baja⁹.

Jiménez Peláez reportó, en 1999, satisfacción parcial en un 99% de enfermeros generales¹⁰.

Otro estudio, realizado en un hospital de 3° nivel, reportó que el 91,6% del personal estaba satisfecho con su trabajo, 41,6% tuvo reconocimiento por su desempeño, 10% facilidades para su preparación y capacitación, 90,6% expresa estar capacitado para la labor que se realiza¹¹.


En este contexto, explorar la satisfacción laboral requiere conocer la percepción y opinión del enfermero sobre la relación de sus necesidades y la obtención de satisfactores.

8 Salinas-Oviedo C. Laguna – Calderón J. Mendoza – Martínez MR. La satisfacción Laboral y su papel en la evaluación de la calidad de la atención médica. Salud Pública Mex. 1994; 36 (1): 22-29.

9 Chávez – Hernández M, Álvarez – Manzo M, García – Peña MC, Villa – Contreras, S. Satisfacción laboral en médicos y enfermeros Rev. Méd. IMSS 1996; 34 (3): 253-256.

10 Jiménez – Peláez E, Pérez – Martínez E. Satisfacción laboral de la enfermera. Rev. Enferm. IMSS 1999; 7 (3): 177-180

11 Georgina A. et al. Satisfacción laboral en un hospital de tercer nivel. Tres encuestas secuenciales. Rev. Méd IMSS 2000; 38 (2): 119-123.



DISEÑO METODOLÓGICO

DISEÑO METODOLÓGICO

TIPO DE ESTUDIO

Se realizó un estudio de tipo descriptivo-transversal, en el personal de enfermería de los Hospitales El Sauce y Carlos Pereyra, ambos de características semejantes en cuanto a la patología que asisten (hospitales de salud mental), en la provincia de Mendoza, Argentina, durante los meses de enero a marzo de 2009.

UNIVERSOS Y MUESTRAS

- 1- Se incluirá la planilla total del personal de enfermería en funciones plenas; en el Hospital El Sauce no se consideró al personal del centro comunitario.
- 2- Hospital El Sauce (N° 55): 47 encuestas efectivas, más 5 que no contestan, más 3 a medio contestar = 55
- 3- Hospital Carlos Pereyra (N° 33): 29 encuestas efectivas, más 3 no contestadas, más 1 a medio contestar = 33

UNIDAD DE ANÁLISIS

- Hospital El Sauce: 47
- Hospital Pereyra: 29

VARIABLE CONCEPTUAL

Como variable de estudio se considera el nivel de satisfacción laboral, evaluado con el cuestionario S 20/23, de satisfacción laboral de Meila y Peiró¹², modificado por el grupo investigador, al incluir los factores intrínsecos y extrínsecos, que propone la teoría de Herzberg.

La versión modificada es integrada por 23 ítems que valoran los siguientes indicadores:

OPERACIONALIZACIÓN DE LA VARIABLE

Satisfactores intrínsecos: reconocimiento al logro, al trabajo interesante, oportunidad de destacarse y realizarse según sus fortalezas.

Satisfactores extrínsecos: satisfacción con el salario, participación en las decisiones, satisfacción con el trato por parte del hospital, satisfacción en el ámbito físico, satisfacción con la supervisión, con las prestaciones en materia de promoción y formación, y con las prestaciones sindicales.

Con escala tipo Likert se consideran los criterios desde muy insatisfechos hasta muy satisfechos, de 1 a 7 puntos, con las siguientes categorías:

- Muy satisfecho = 7
- Bastante satisfecho = 6
- Algo satisfecho = 5
- Indiferente = 4
- Algo insatisfecho = 3
- Bastante insatisfecho = 2
- Muy insatisfecho = 1

¹² Meilá JL., Peiró JM. La medida de la satisfacción laboral en contextos organizacionales: el cuestionario de satisfacción S 20/23 (en línea) http://www.uv.es/~meila/jl/Research/Art_Satisf/ArtS20_23. Archivo en formato PDF, consultado el 15/08/2008)

También se consideran variables demográficas como:

- Categoría contractual
- Turno
- Antigüedad
- Escolaridad
- Estado Civil
- Ocupación
- Género

Previo consentimiento verbal, el cuestionario se entregará para su auto administración al inicio de la jornada y lo recogerá el grupo investigador, al final del turno, entre los meses de enero a marzo de 2009.



RESULTADOS

TABLAS Y GRÁFICOS

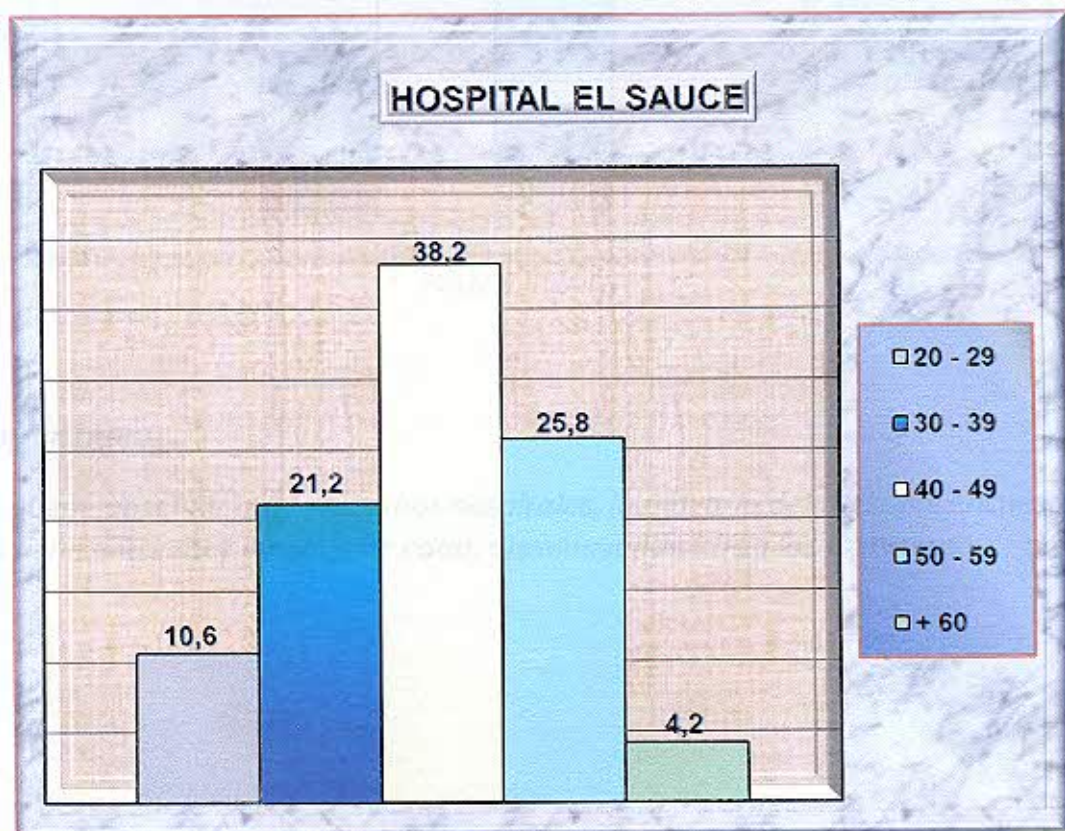
TABLA N° 1

DISTRIBUCIÓN DE LA POBLACIÓN EN ESTUDIO SEGÚN LA EDAD

1 EDAD	HOSPITAL "EL SAUCE"			HOSPITAL "CARLOS PEREYRA"		
	Fi	F%	Fac	Fi	F%	F
20 - 29	5	10,6%	5	4	13,8%	4
30 - 39	10	21,2%	15	4	13,8%	8
40 - 49	18	38,2%	33	13	44,9%	21
50 - 59	12	25,8%	45	8	27,5%	29
+ 60	2	4,2%	47	0	0%	0
TOTALES	47	100%	-	29	100%	-

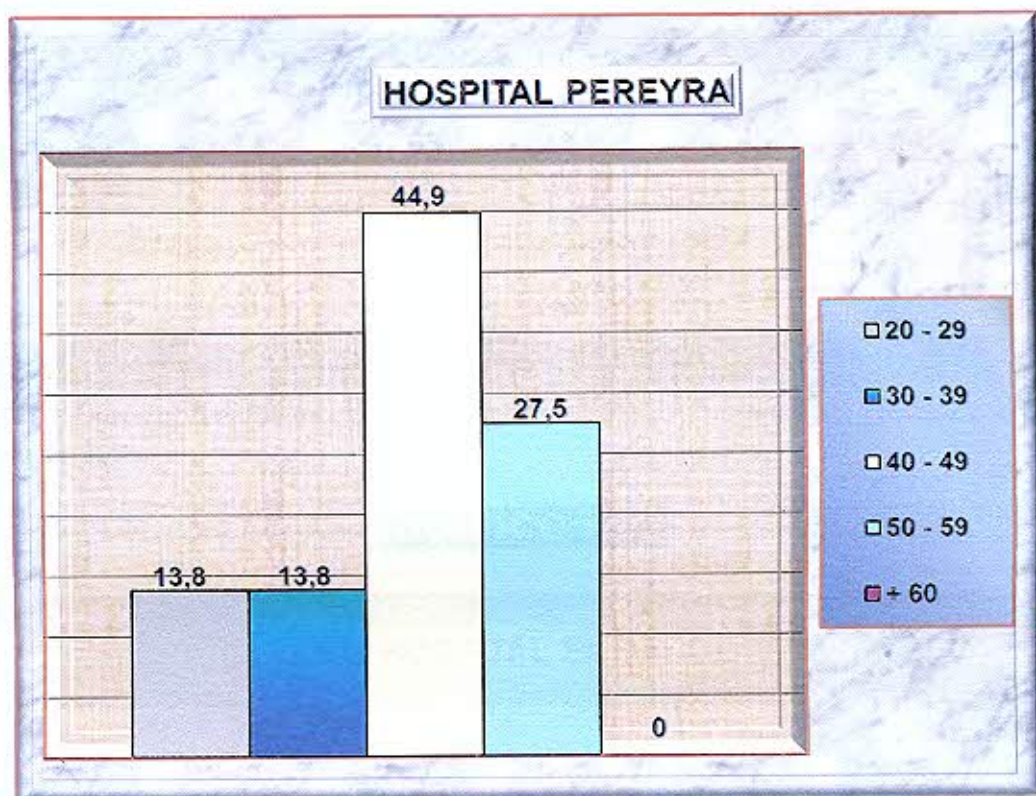
FUENTE: Datos obtenidos mediante cuestionario S 20/25 (modificado). Mendoza, enero a marzo de 2009.

GRÁFICO N° 1



FUENTE: Tabla N° 1

GRÁFICO N° 1



FUENTE: Tabla N° 1

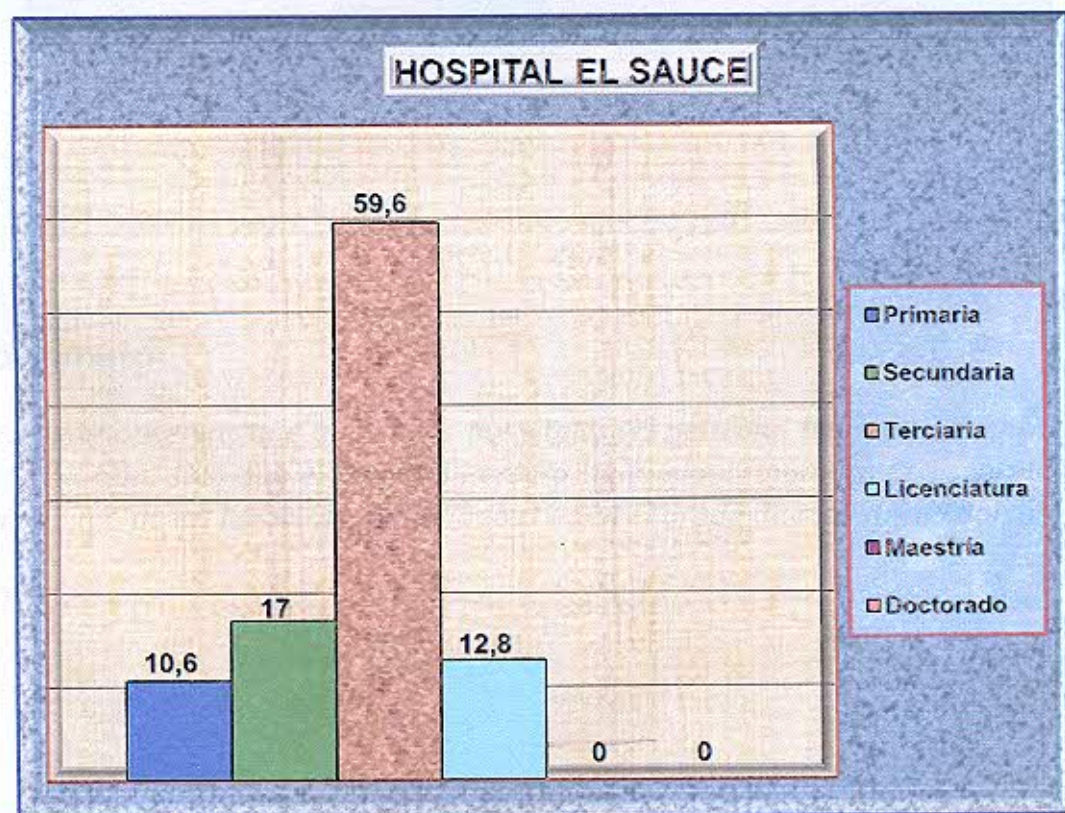
COMENTARIO

Se puede observar que, en ambos hospitales, la mayoría del personal encuestado tiene entre 40 y 49 años de edad, disminuyendo hacia los extremos.

TABLA N° 2**DISTRIBUCIÓN DE LA POBLACIÓN EN ESTUDIO POR ESCOLARIDAD**

2 ESCOLARIDAD	HOSPITAL EL SAUCE			HOSPITAL CARLOS PEREYRA		
	Fi	F%	Fac	Fi	F%	F
Primaria	5	10,6%	5	0	0%	0
Secundaria	8	17,0%	13	3	10,2%	3
Terciaria	28	59,6%	41	13	44,9%	16
Licenciatura	6	12,8%	47	13	44,9%	29
Maestría	0	0%	0	0	0%	0
Doctorado	0	0%	0	0	0%	0
TOTALES	47	100%	-	29	100%	-

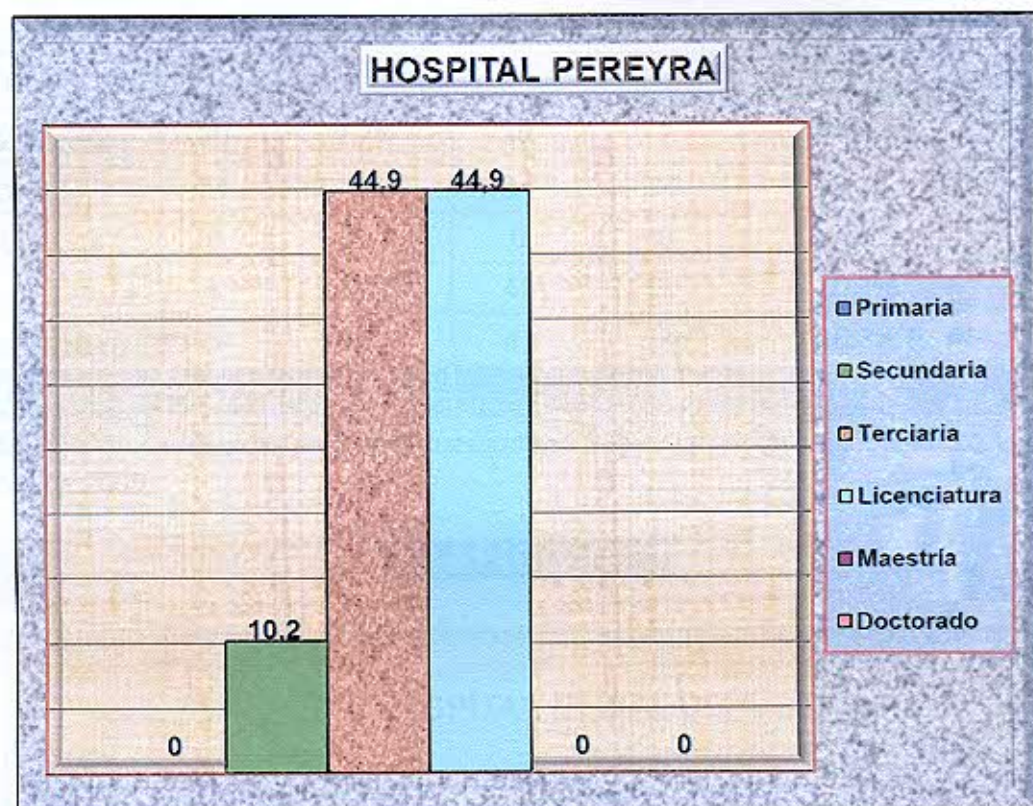
FUENTE: Datos obtenidos mediante cuestionario S 20/25 (modificado). Mendoza, enero a marzo de 2009.

GRÁFICO N° 2

FUENTE: Tabla N° 2

GRAFICO N° 2

DISTRIBUCIÓN DE LA CAPACIDAD DE LA POBLACION EN ESTUDIOS DE POSGRADO



FUENTE: Tabla N° 2

COMENTARIO

Se puede observar que en ambos hospitales, el personal tiene un alto nivel de capacitación, sólo que el Hospital Pereyra tiene mayor número de licenciados y un mínimo de los hospitales estudiados tienen el grado de maestría o doctorado.

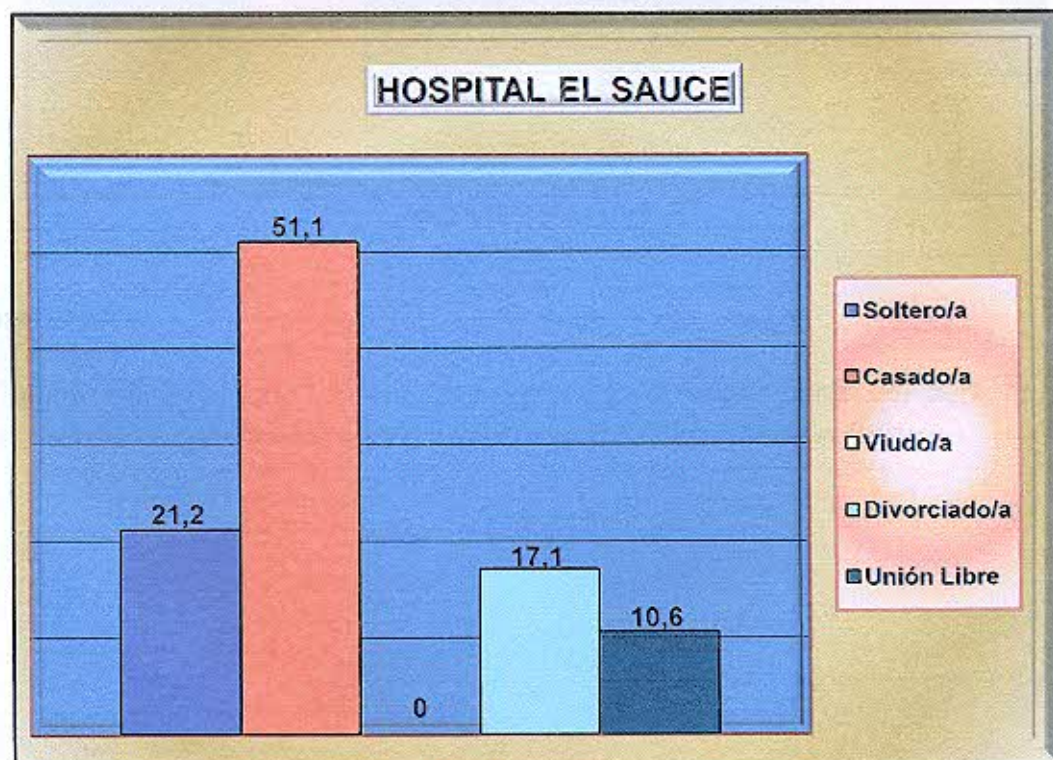
TABLA N° 3

DISTRIBUCIÓN DE FRECUENCIA DE LA POBLACIÓN EN ESTUDIO, POR ESTADO CIVIL

3	HOSPITAL "EL SAUCE"			HOSPITAL "CARLOS PEREYRA"			
	ESTADO CIVIL	Fi	F%	Fac	Fi	F%	F
	Soltero/a	10	21,2%	10	7	24,2%	7
	Casado/a	24	51,1%	34	16	55,2%	23
	Viudo/a	0	0%	0	0	0%	0
	Divorciado/a	8	17,1%	42	3	10,3%	26
	Unión Libre	5	10,6%	47	3	10,3%	29
	TOTALES	47	100%	-	29	100%	-

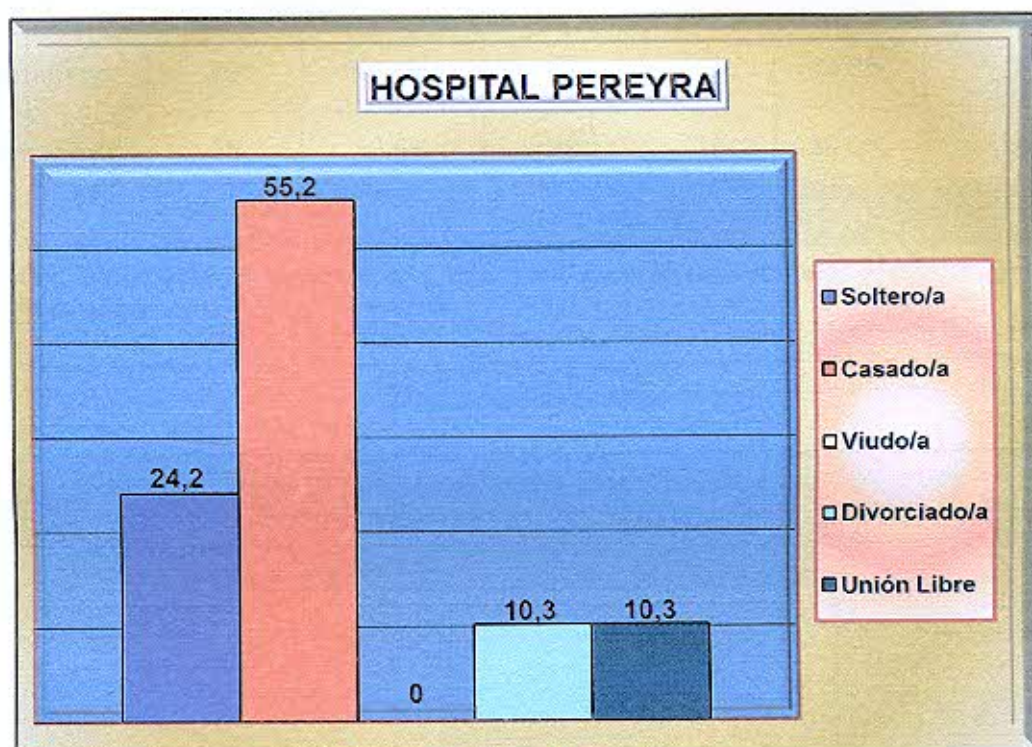
FUENTE: Datos obtenidos mediante cuestionario S 20/25 (modificado). Mendoza, enero a marzo de 2009.

GRÁFICO N° 3



FUENTE: Tabla N° 3

GRÁFICO N° 3



FUENTE: Tabla N° 3

COMENTARIO

Se puede observar que, en ambos hospitales, la mayor parte del personal encuestado se encuentra casado/a y la otra parte se mantiene soltero/a.

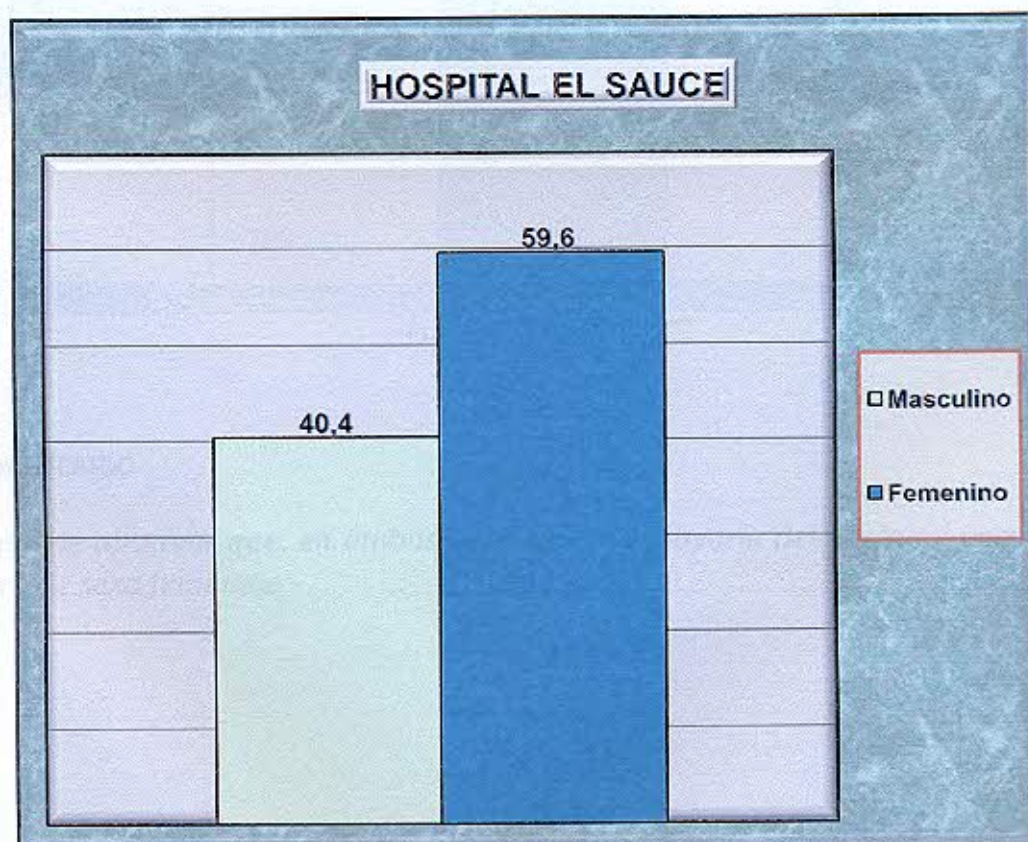
TABLA N° 4

DISTRIBUCIÓN DE FRECUENCIA DE LA POBLACIÓN EN ESTUDIO POR SEXO

4 SEXO	HOSPITAL "EL SAUCE"			HOSPITAL "PEREYRA"		
	Fi	F%	Fac	Fi	F%	F
Masculino	19	40,4%	19	13	44,8%	0
Femenino	28	59,6%	28	16	55,2%	0
TOTALES	47	100%	-	29	100%	-

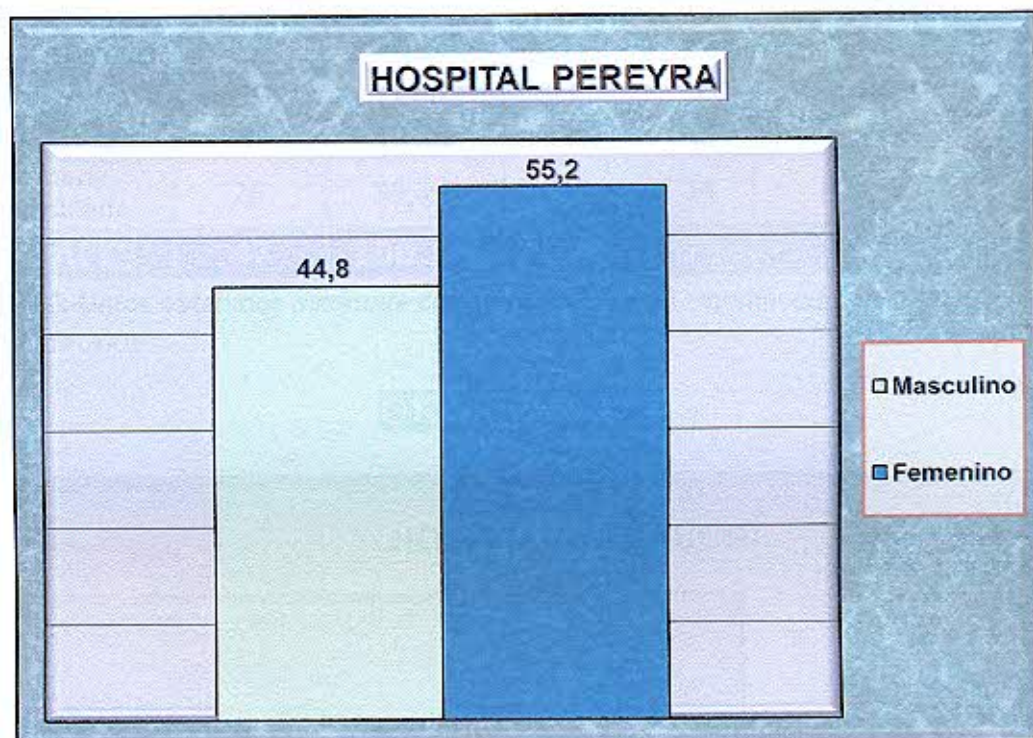
FUENTE: Datos obtenidos mediante cuestionario S 20/25 (modificado). Mendoza, enero a marzo de 2009.

GRÁFICO N° 4



FUENTE: Tabla N° 4

GRÁFICO N° 4



FUENTE: Tabla N° 4

COMENTARIO

Se puede observar que, en ambos hospitales, la mayoría del personal encuestado es de sexo femenino.

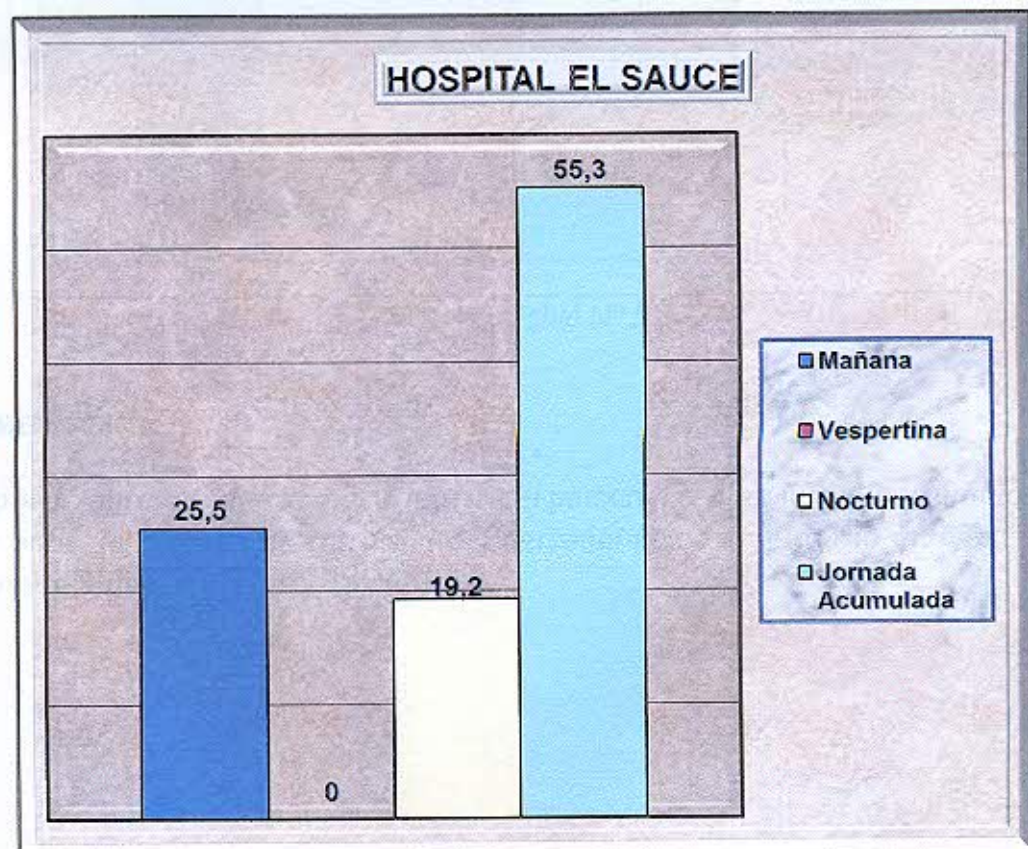
TABLA N° 5

DISTRIBUCIÓN DE FRECUENCIA DE LA POBLACIÓN EN ESTUDIO, POR TURNO DE TRABAJO

5 TURNO	HOSPITAL "EL SAUCE"			HOSPITAL "PEREYRA"		
	Fi	F%	Fac	Fi	F%	F
Mañana	12	25,6%	12	12	41,4%	12
Vespertina	0	0%	0	1	3,4%	13
Nocturno	9	19,2%	21	2	6,9%	15
Jornada Acumulada	26	55,3%	47	14	48,3%	29
TOTALES	47	100,1%	-	29	100%	-

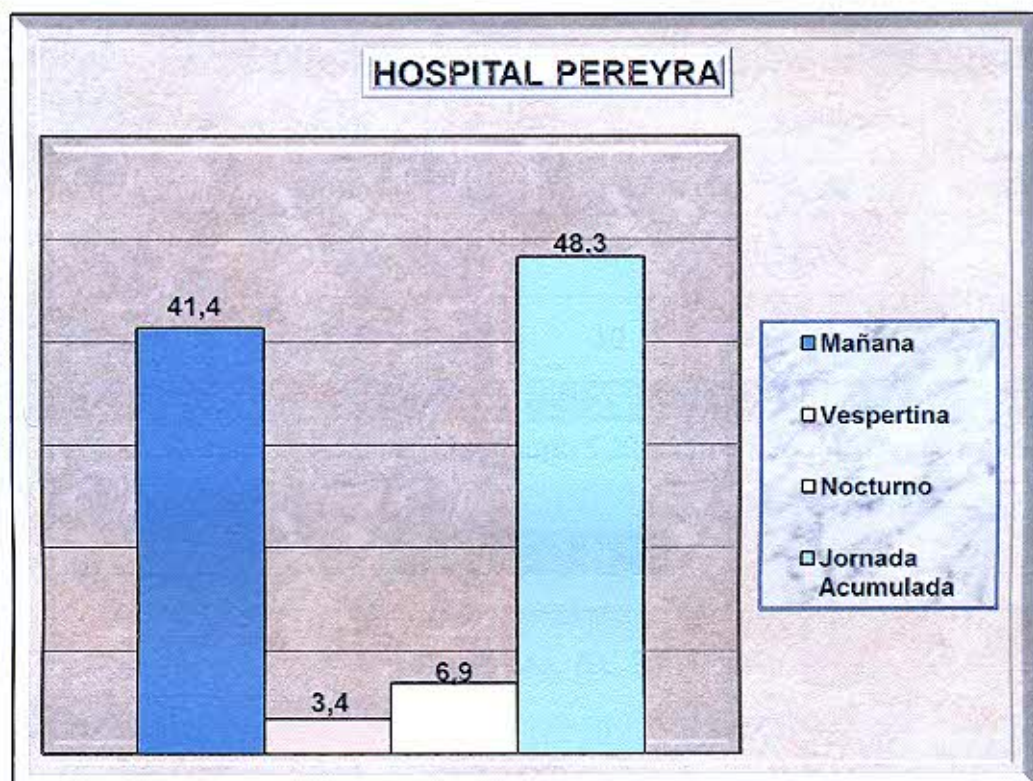
FUENTE: Datos obtenidos mediante cuestionario S 20/25 (modificado). Mendoza, enero a marzo de 2009.

GRÁFICO N° 5



FUENTE: Tabla N° 5

GRÁFICO N° 5



FUENTE: Tabla N° 5

COMENTARIO

Se puede observar que la mayor parte del personal realiza jornada acumulada y, por ende, la mayor concentración del personal se da en el turno mañana y, en menor medida, en el turno noche.

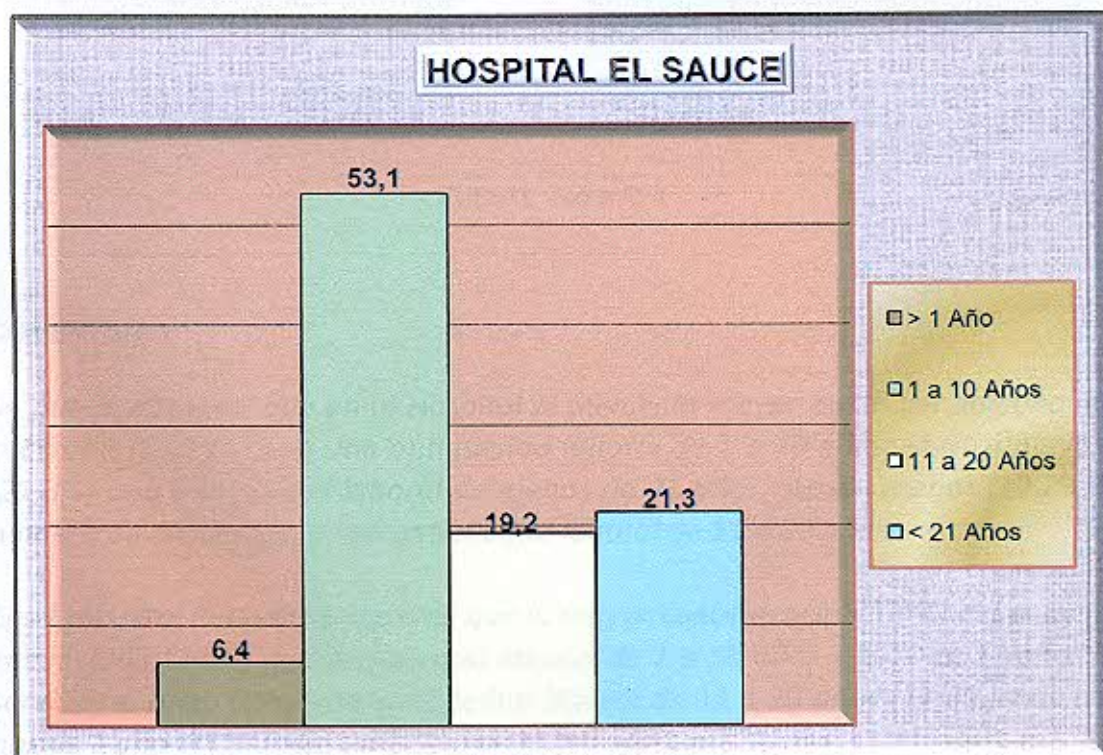
TABLA N° 6

DISTRIBUCIÓN DE FRECUENCIA DE LA POBLACIÓN EN ESTUDIO, SEGÚN ANTIGÜEDAD LABORAL

6 ANTIGÜEDAD LABORAL	HOSPITAL "EL SAUCE"			HOSPITAL "CARLOS PEREYRA"		
	Fi	F%	Fac	Fi	F%	F
Menos de 1 año	3	6,4%	3	4	13,8%	4
De 1 a 10 años	25	53,1%	28	10	34,5%	14
De 11 a 20 años	9	19,2%	37	5	17,2%	19
Mayor de 21 años	10	21,3%	47	10	34,5%	29
TOTALES	47	100%	-	29	100%	-

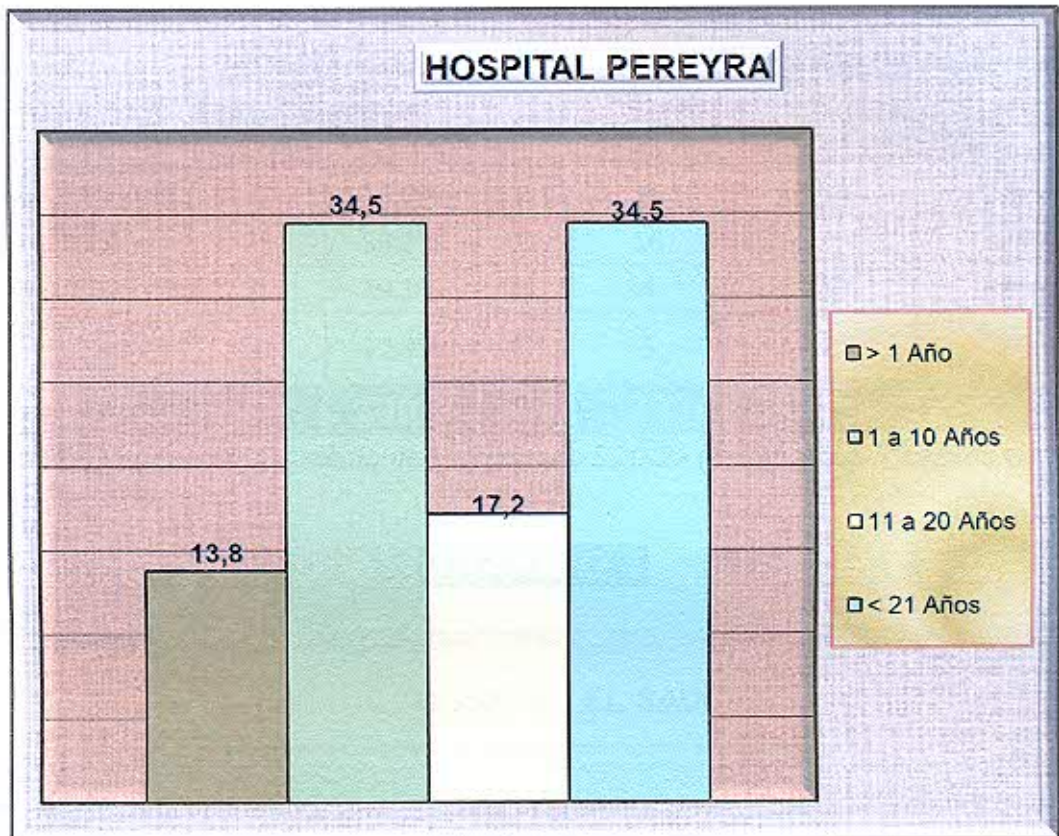
FUENTE: Datos obtenidos mediante cuestionario S 20/25 (modificado). Mendoza, enero a marzo de 2009.

GRÁFICO N° 6



FUENTE: Tabla N° 6

GRÁFICO N° 6



FUENTE: Tabla N° 6

COMENTARIO

Se puede observar que en el Hospital El Sauce, la mayor parte del personal encuestado (53,1%) tiene una antigüedad laboral de 1 a 10 años; la otra mayoría (21,3%) una antigüedad laboral de menos de 21 años, siendo menor (19,2%) el número de encuestados con antigüedad laboral de 11 a 20 años.

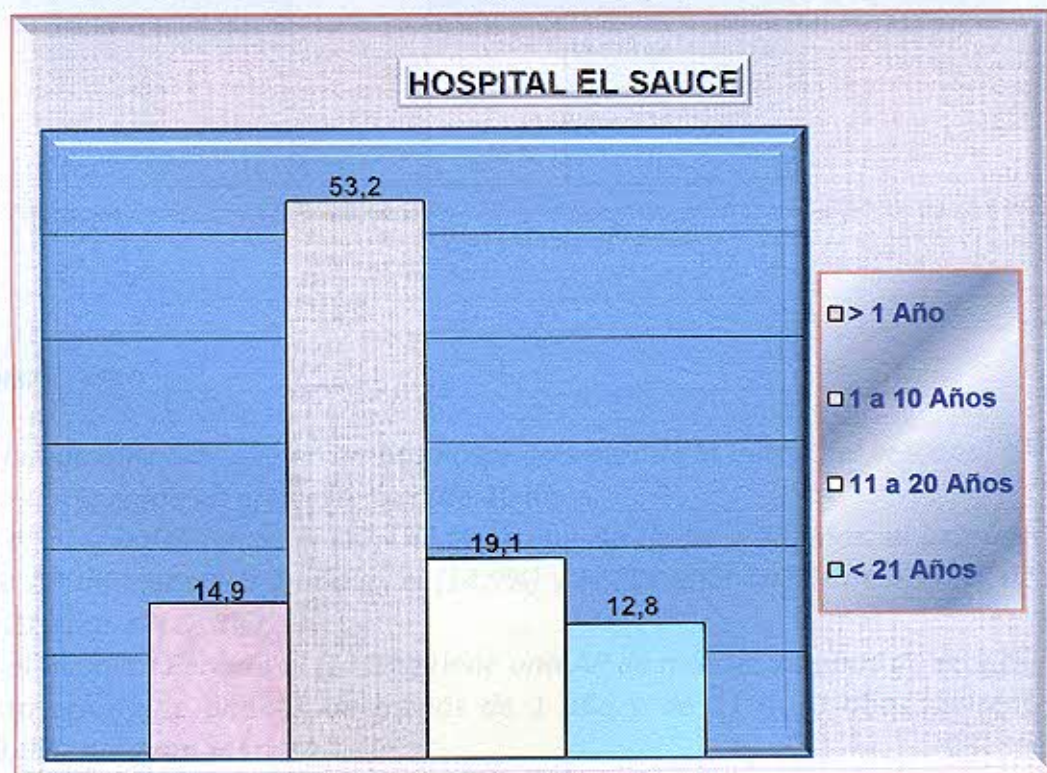
En el Hospital Pereyra se observa que la mayor concentración (69%) del personal encuestado tienen una antigüedad laboral de 1 a 10 años y más de 21 años de servicio, el resto tiene una antigüedad laboral de 11 a 20 años (17,2%) y de menos de 1 año el (13,8%).

TABLA N° 7

DISTRIBUCIÓN DE FRECUENCIA DE LA POBLACIÓN EN ESTUDIO SEGÚN ANTIGÜEDAD EN EL PUESTO

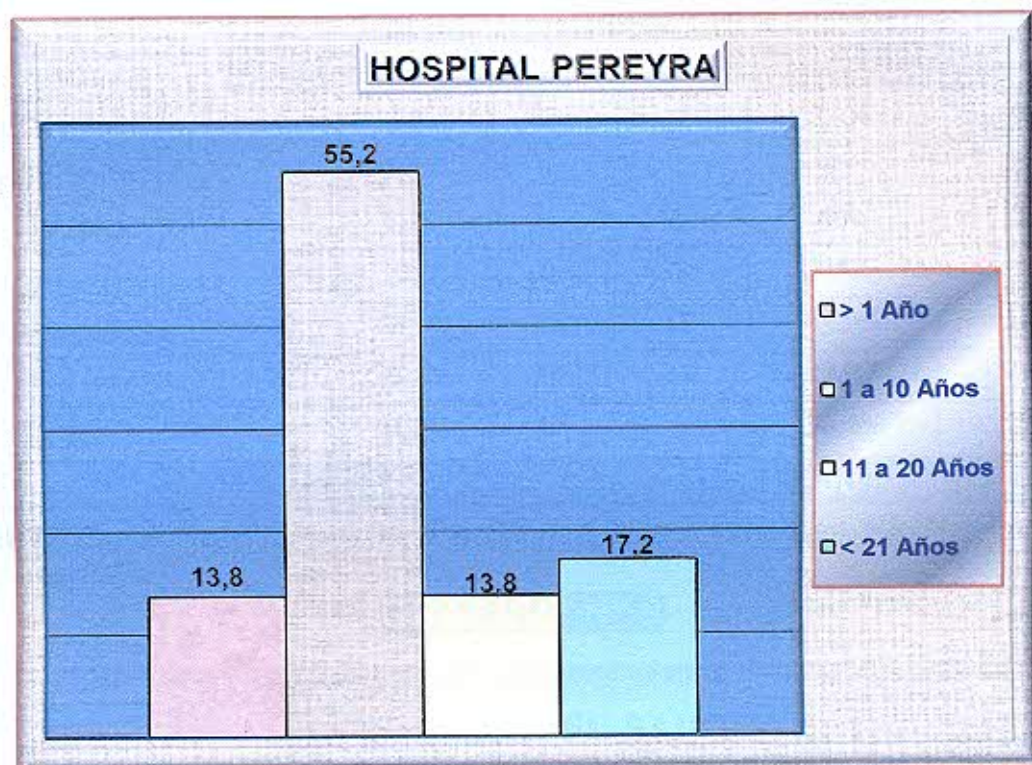
7 ANTIGÜEDAD EN EL PUESTO	HOSPITAL EL SAUCE			HOSPITAL CARLOS PEREYRA		
	Fi	F%	Fac	Fi	F%	F
Menos de 1 Año	7	14,9%	7	4	13,8%	4
De 1 a 10 Años	25	53,2%	32	16	55,2%	20
De 11 a 20 Años	9	19,1%	41	4	13,8%	24
Mayor de 21 Años	6	12,8%	47	5	17,2%	29
TOTALES	47	100%	-	29	100%	-

FUENTE: Datos obtenidos mediante cuestionario S 20/25 (modificado). Mendoza, enero a marzo de 2009.

GRÁFICO 7

FUENTE: Tabla N° 7

GRÁFICO 7



FUENTE: Tabla N° 7

COMENTARIO

Se puede observar que en ambos hospitales más de la mitad del personal tiene una antigüedad en el puesto (AP) de 10 años.

En el Hospital El Sauce el (19,1%) tiene una AP de 11 a 20 años, el personal con una AP de menos de 1 año es el (14,9%) y el personal que tiene una AP de más de 21 años el (12,8%).

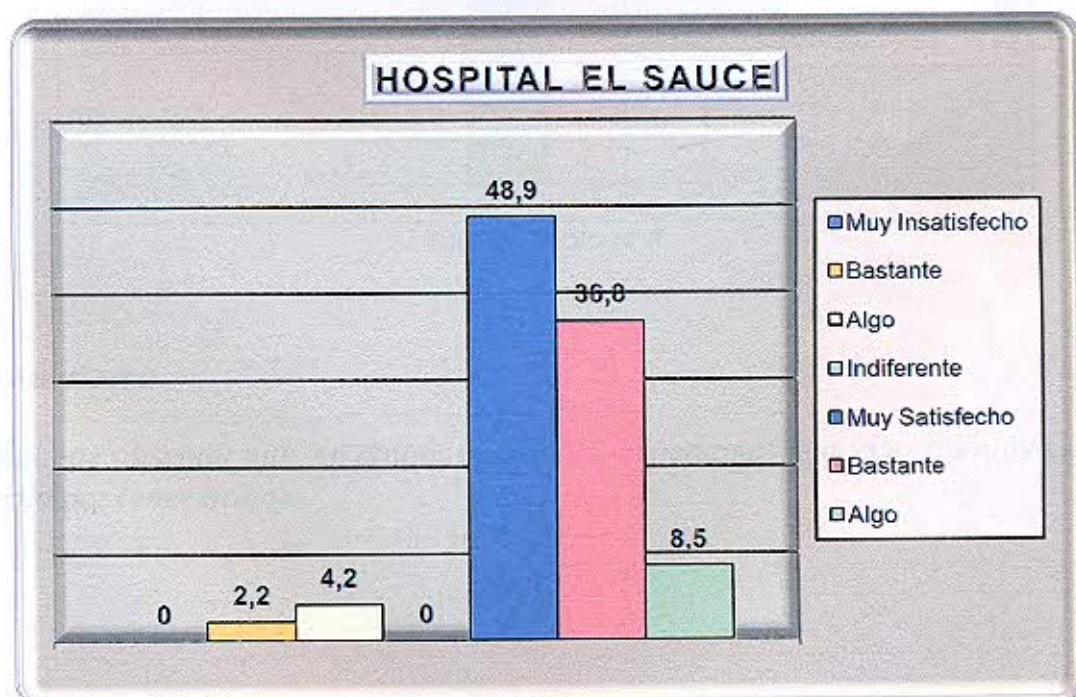
En el Hospital Pereyra el (17,2%) tiene una AP de más de 21 años de servicio, y el resto que tiene una AP de menos de 1 año y de 11 a 20 años concentra el (13,8%) para ambos casos.

TABLA N° 8

DISTRIBUCIÓN DE FRECUENCIA DE LA POBLACIÓN EN ESTUDIO, POR LA SATISFACCIÓN QUE LE PRODUCE TENER TRABAJO

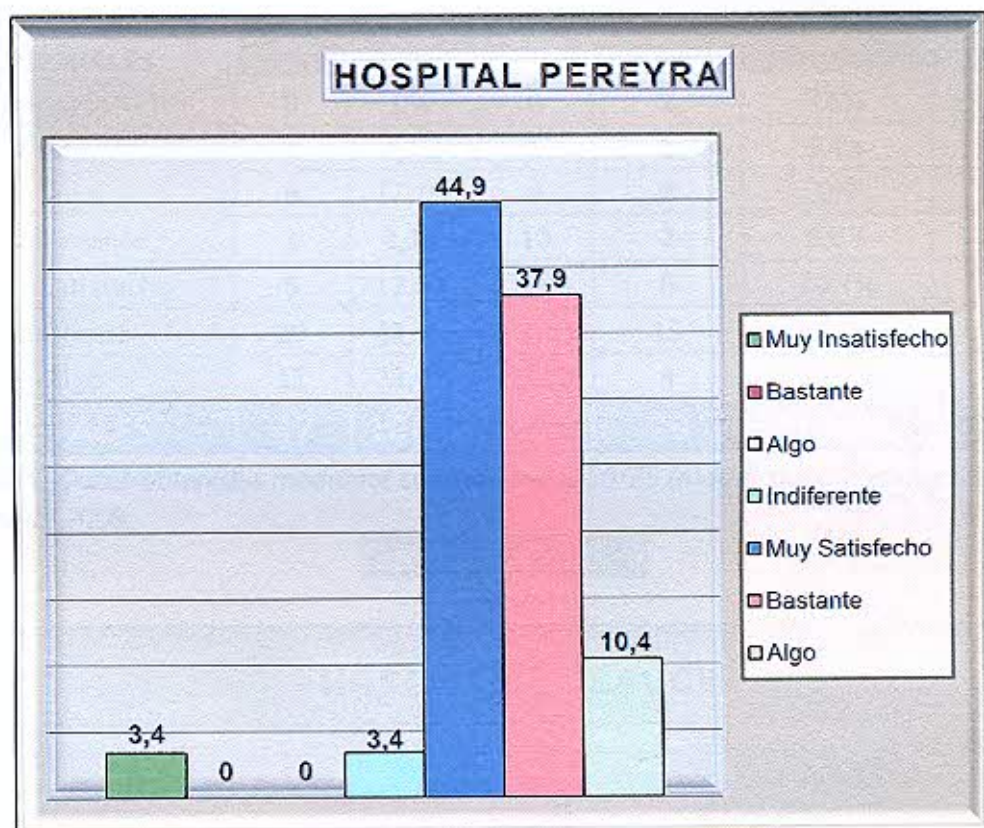
8	HOSPITAL EL SAUCE			HOSPITAL CARLOS PEREYRA		
	Fi	F%	Fac	Fi	F%	F
SATISFACCION LABORAL						
Muy Insatisfecho	0	0%	0	1	3,4%	1
Bastante	1	2,2%	1	0	0%	0
Algo	2	4,2%	3	0	0%	0
Indiferente	0	0%	0	1	3,4%	1
Muy Satisfecho	23	48,9%	26	13	44,9%	15
Bastante	17	36,8%	43	11	37,9%	26
Algo	4	8,5%	47	3	10,4%	29
TOTALES	47	100%	-	29	100%	-

FUENTE: Datos obtenidos mediante cuestionario S 20/25 (modificado). Mendoza, enero a marzo de 2009.

GRÁFICO N° 8

FUENTE: Tabla N° 8

GRÁFICO N° 8



FUENTE: Tabla N° 8

COMENTARIO

Se puede observar que, en ambos hospitales, el personal se encuentra muy satisfecho por tener trabajo.

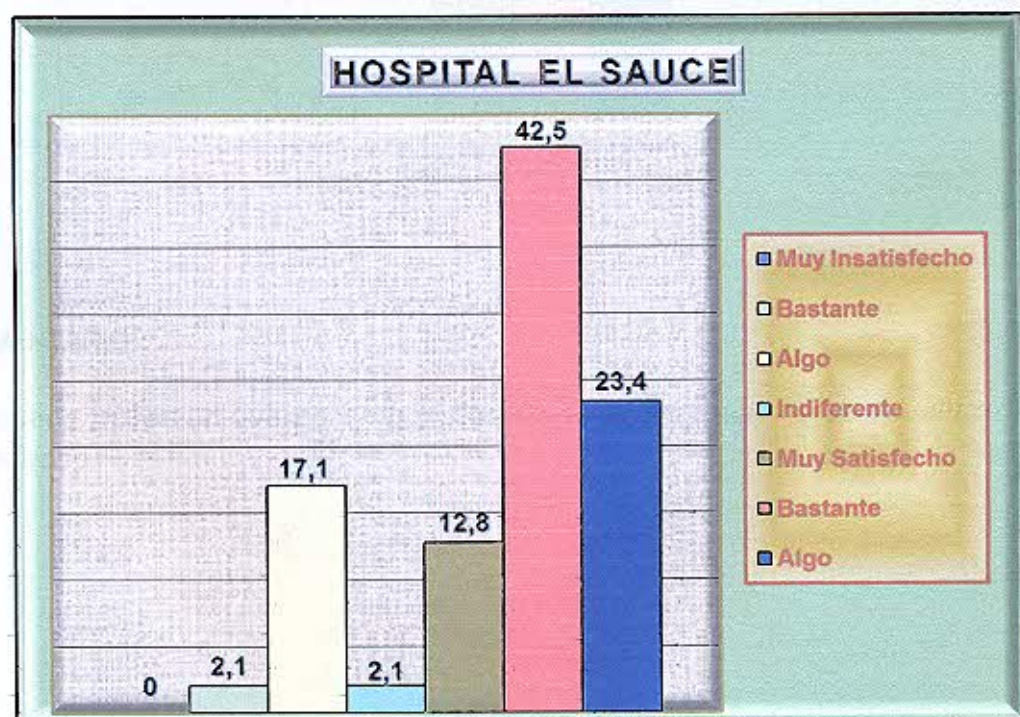
TABLA N° 9

DISTRIBUCIÓN DE FRECUENCIA DE LA POBLACIÓN EN ESTUDIO, POR LAS OPORTUNIDADES QUE LE OFRECE EL TRABAJO DE REALIZAR LAS COSAS EN QUE SE DESTACA

9 OPORTUNIDADES LABORALES	HOSPITAL EL SAUCE			HOSPITAL CARLOS PEREYRA		
	Fi	F%	Fac	Fi	F%	F
Muy Insatisfecho	0	0%	0	1	3,4%	1
Bastante	1	2,1%	1	1	3,4%	2
Algo	8	17,1%	9	0	0%	0
Indiferente	1	2,1%	10	2	6,9%	4
Muy Satisfecho	6	12,8%	16	6	20,7%	10
Bastante	20	42,5%	36	15	51,7%	25
Algo	11	23,4%	47	4	13,9%	29
TOTALES	47	100%	-	29	100%	-

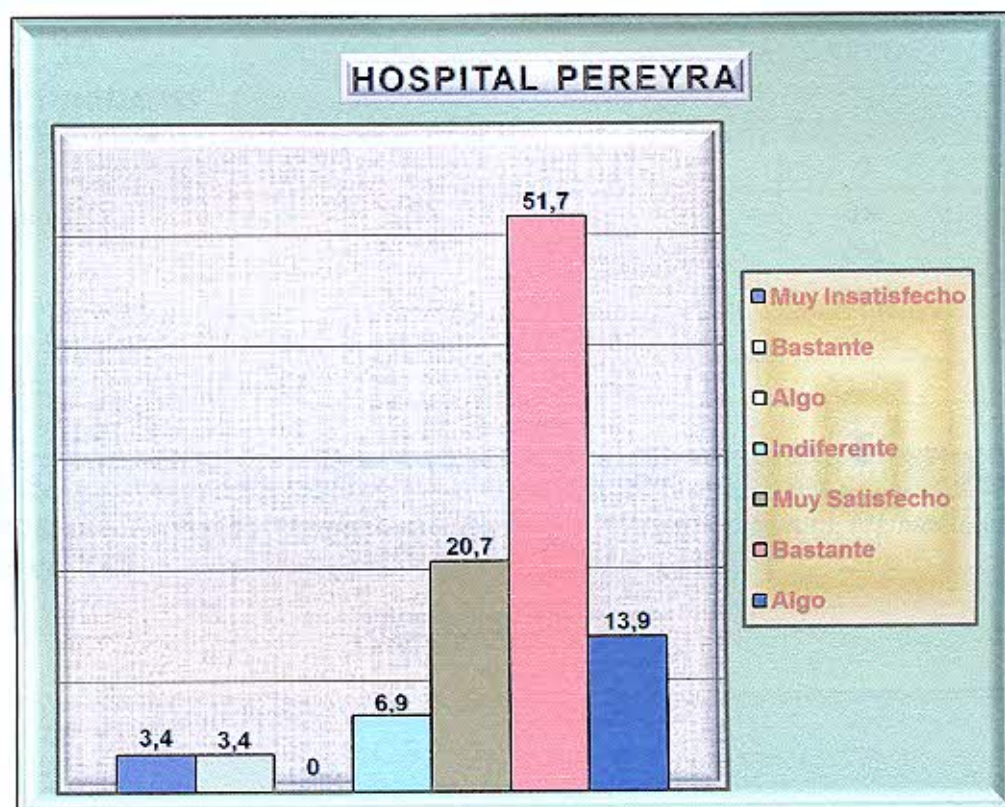
FUENTE: Datos obtenidos mediante cuestionario S 20/25 (modificado). Mendoza, enero a marzo de 2009.

GRÁFICO N° 9



FUENTE: Tabla N° 9

GRÁFICO N° 9



FUENTE: Tabla N° 9

COMENTARIO

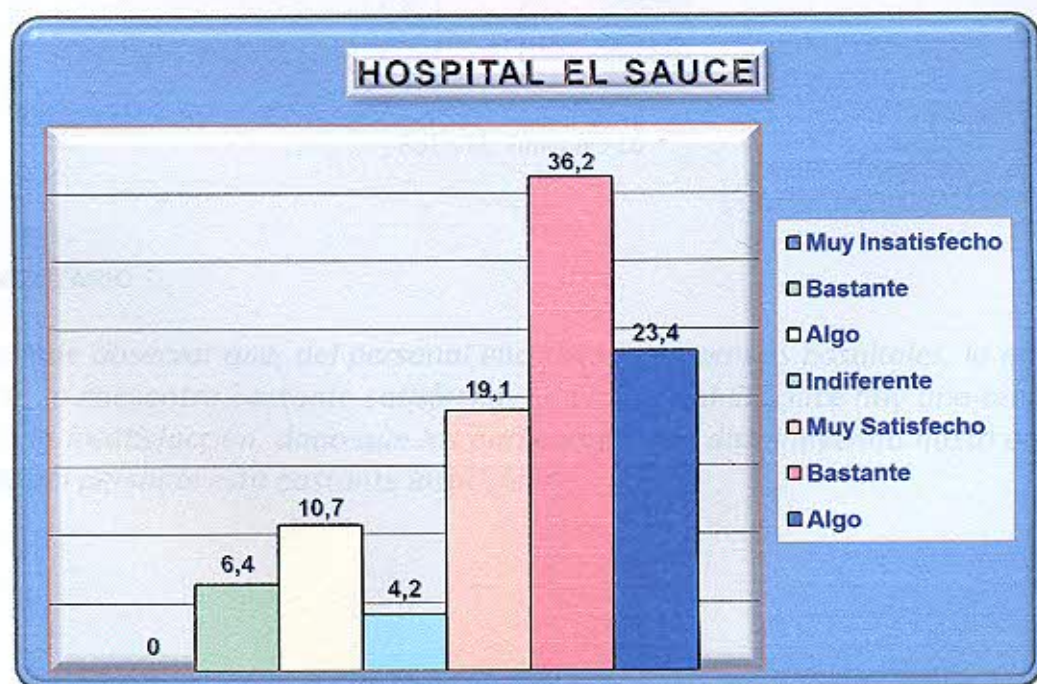
Se puede observar que en ambos hospitales el personal no se encuentra muy satisfecho.

TABLA N° 10

DISTRIBUCIÓN DE FRECUENCIA DE LA POBLACIÓN EN ESTUDIO POR LAS OPORTUNIDADES QUE LE OFRECE SU TRABAJO DE REALIZAR LAS COSAS QUE LE GUSTAN

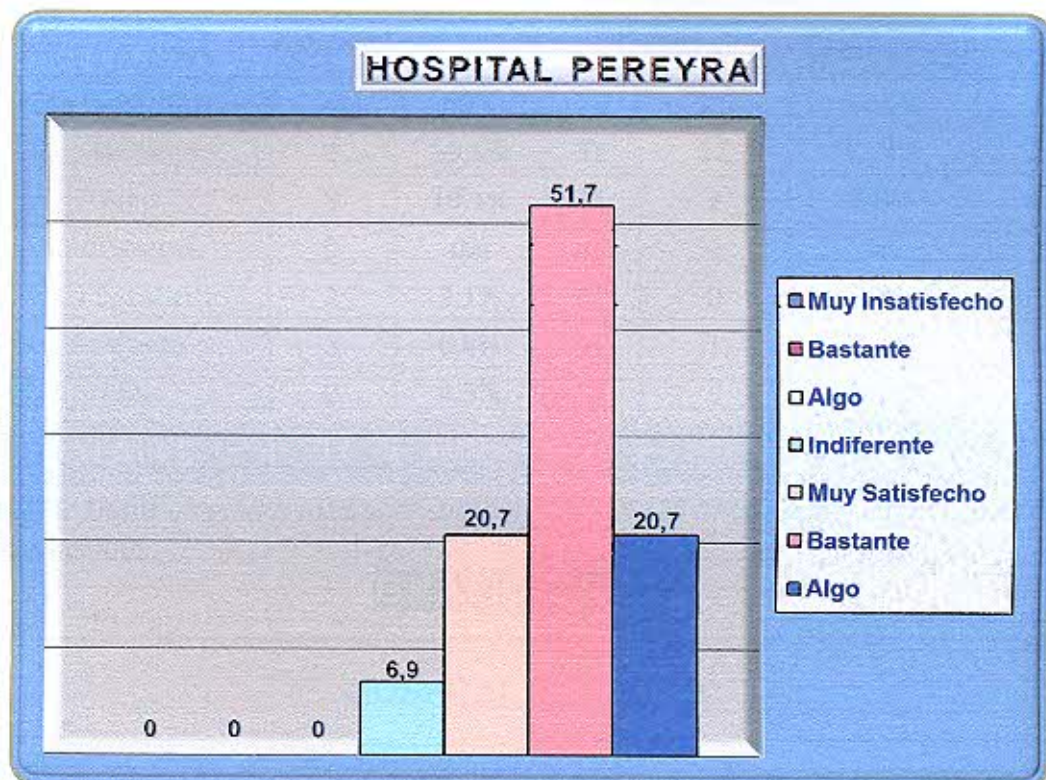
10 OPORTUNIDADES LABORALES	HOSPITAL EL SAUCE			HOSPITAL CARLOS PEREYRA		
	Fi	F%	Fac	Fi	F%	F
Muy Insatisfecho	0	0	0	0	0	0
Bastante	3	6,4%	3	0	0%	0
Algo	5	10,7%	8	0	0%	0
Indiferente	2	4,2%	10	2	6,9%	2
Muy Satisfecho	9	19,1%	19	6	20,7%	8
Bastante	17	36,2%	36	1,5	51,7%	23
Algo	11	23,4%	47	6	20,7%	29
TOTALES	47	100%	-	29	100%	-

FUENTE: Datos obtenidos mediante cuestionario S 20/25 (modificado). Mendoza, enero a marzo de 2009.

GRÁFICO N° 10

FUENTE: Tabla N° 10

GRÁFICO N° 10



FUENTE: Tabla N° 10

COMENTARIO

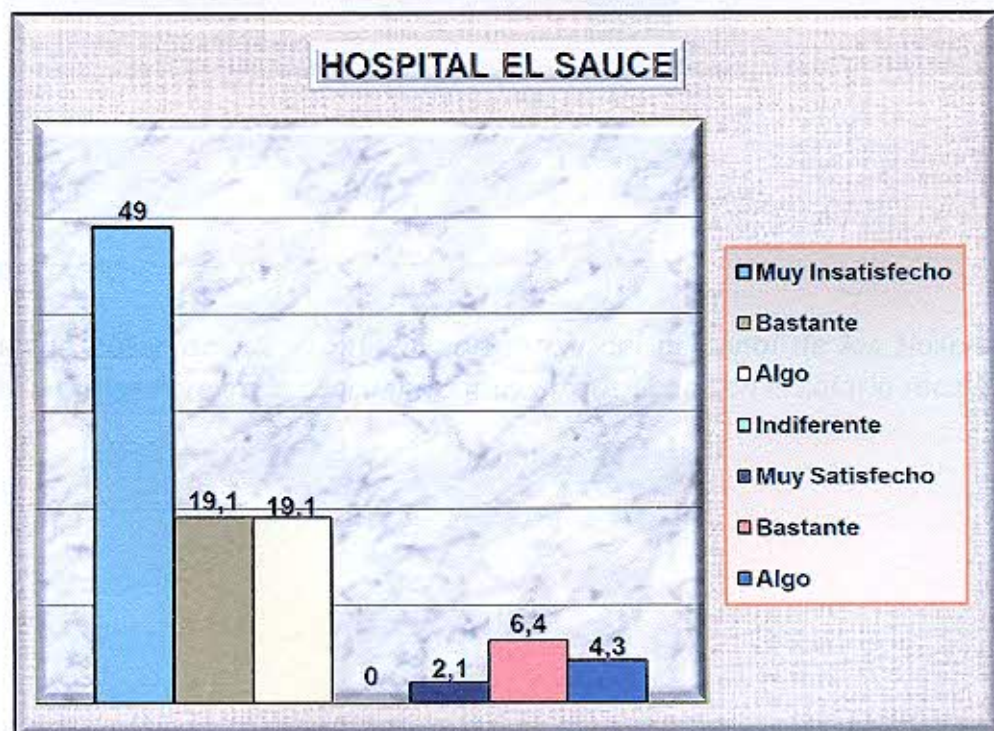
Se puede observar que, del personal encuestado en ambos hospitales, la mayor parte se encuentra bastante satisfecha. En el hospital El Sauce hay una tendencia a la insatisfacción, dado que los porcentajes van disminuyendo hasta que el 6,4% del personal está bastante insatisfecho.

TABLA N° 11

DISTRIBUCIÓN DE FRECUENCIA DE LA POBLACIÓN EN ESTUDIO POR EL SALARIO QUE RECIBE.

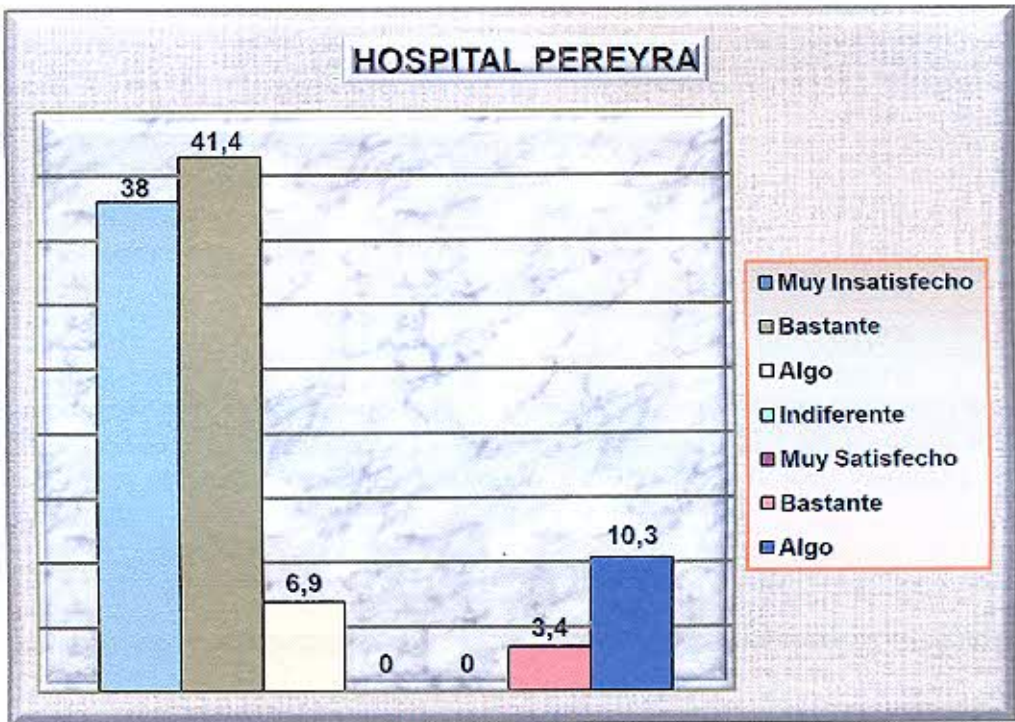
11 FRECUENCIA POR SALARIO	HOSPITAL EL SAUCE			HOSPITAL CARLOS PEREYRA		
	Fi	F%	Fac	Fi	F%	F
Muy Insatisfecho	23	49%	23	11	38,0%	11
Bastante	9	19,1%	32	12	41,4%	23
Algo	9	19,1%	41	2	6,9%	25
Indiferente	0	0%	0	0	0%	0
Muy Satisfecho	1	2,1%	42	0	0%	0
Bastante	3	6,4%	45	1	3,4%	26
Algo	2	4,3%	47	3	10,3%	29
TOTALES	47	100%	-	29	100%	-

FUENTE: Datos obtenidos mediante cuestionario S 20/25 (modificado). Mendoza, enero a marzo de 2009.

GRÁFICO N° 11

FUENTE: Tabla N° 11

GRÁFICO N° 11



FUENTE: Tabla N° 11

COMENTARIO

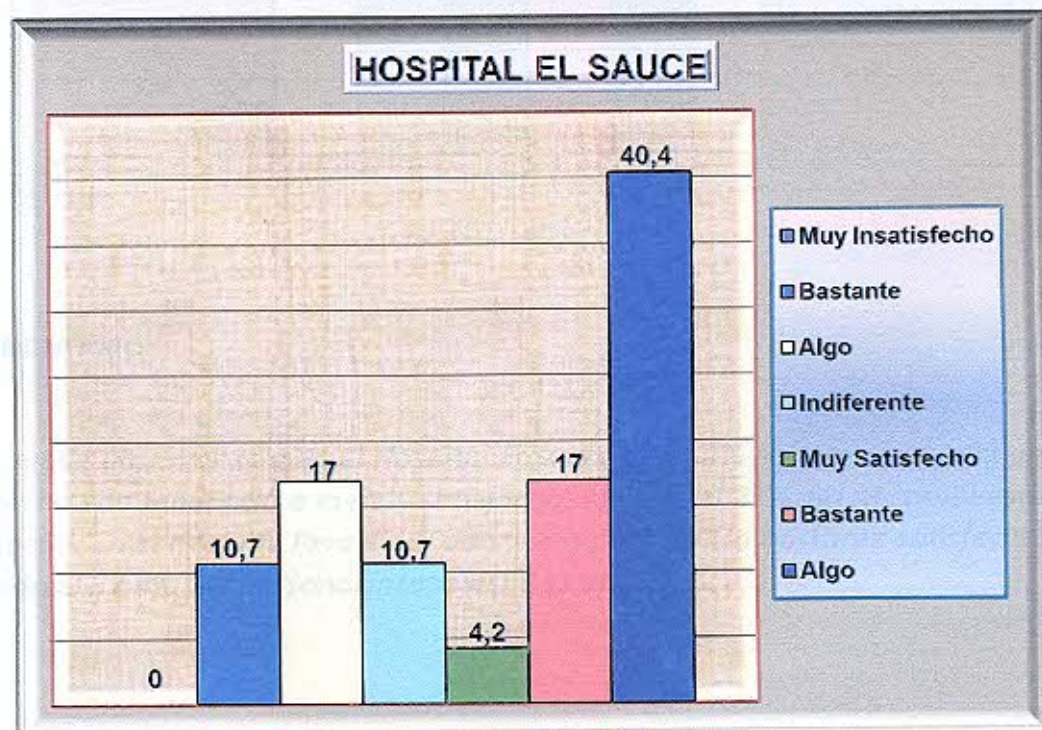
Se puede observar que el mayor porcentaje del personal de los Hospitales El Sauce y Carlos Pereyra, se encuentra muy insatisfecho con el salario recibido.

TABLA N° 12

DISTRIBUCIÓN DE FRECUENCIA DE LA POBLACIÓN REFERENTE AL APOYO EN LOS OBJETIVOS, METAS Y TASAS DE PRODUCCIÓN QUE DEBE ALCANZAR.

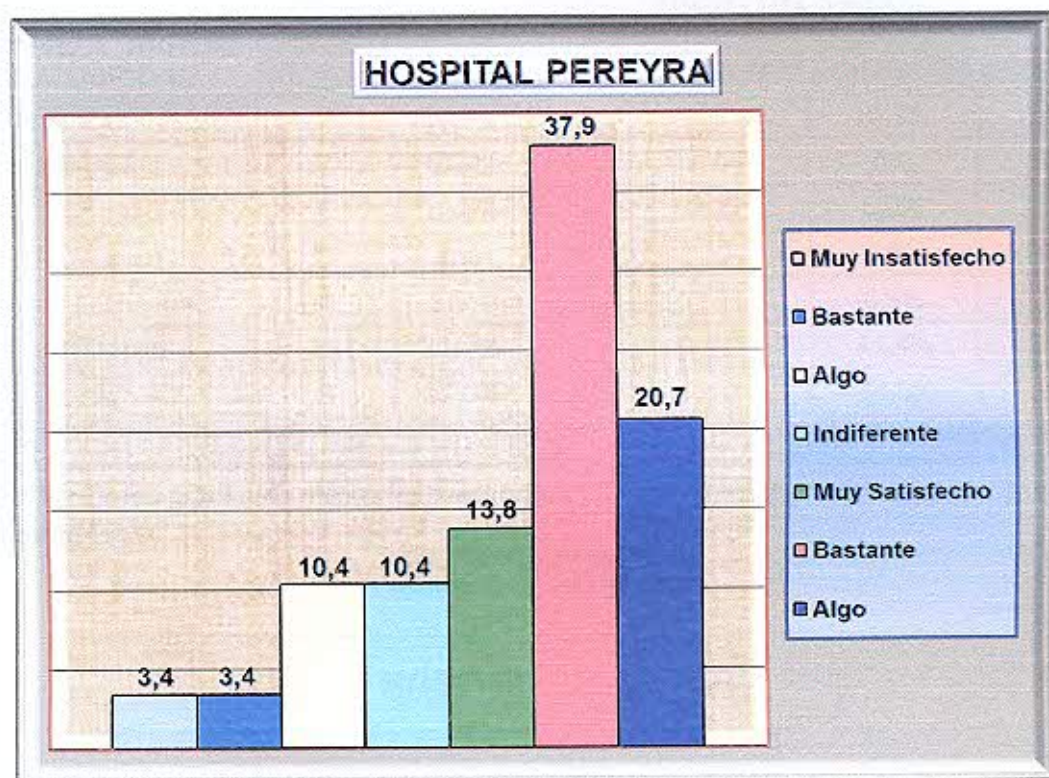
12 OBJETIVOS METAS Y TASAS	HOSPITAL EL SAUCE			HOSPITAL CARLOS PEREYRA		
	Fi	F%	Fac	Fi	F%	F
Muy Insatisfecho	0	0%	0	1	3,4%	1
Bastante	5	10,7%	5	1	3,4%	2
Algo	8	17,0%	13	3	10,4%	5
Indiferente	5	10,7%	18	3	10,4%	8
Muy Satisfecho	2	4,2%	20	4	13,8%	12
Bastante	8	17,0%	28	11	37,9%	23
Algo	19	40,4%	47	6	20,7%	29
TOTALES	47	100%	-	29	100%	-

FUENTE: Datos obtenidos mediante cuestionario S 20/25 (modificado). Mendoza, enero a marzo de 2009.

GRÁFICO N° 12

FUENTE: Tabla N° 12

GRÁFICO N° 12



FUENTE: Tabla N° 12

COMENTARIO

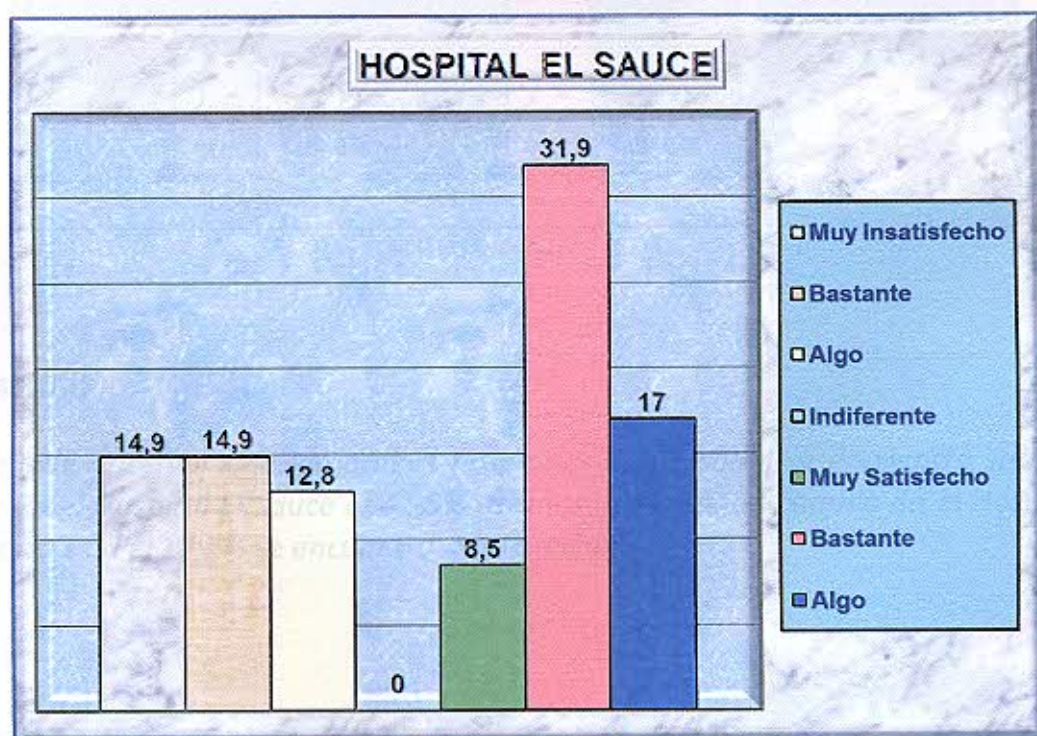
Se puede observar que en el Hospital El Sauce el 40,4% del personal está algo satisfecho con tendencia a lo muy satisfecho. Aunque el 27% del personal está insatisfecho. En el Hospital Pereyra el personal se encuentra bastante satisfecho abarcando el 37,9% y el personal insatisfecho es el 17,2 %.

TABLA N° 13

DISTRIBUCIÓN DE FRECUENCIA DE LA POBLACIÓN RELATIVA A LIMPIEZA, HIGIENE Y SALUBRIDAD DE SU LUGAR DE TRABAJO

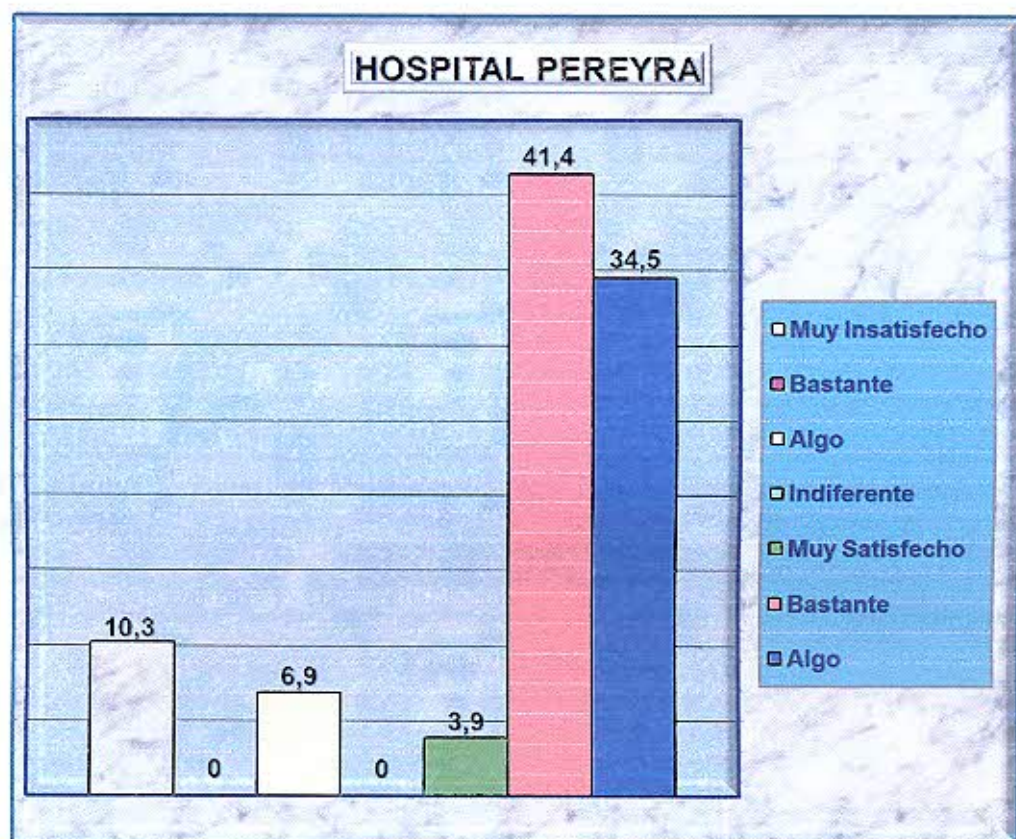
13 LIMPIEZA HIGIENE SALUBRIDAD	HOSPITAL EL SAUCE			HOSPITAL CARLOS PEREYRA		
	Fi	F%	Fac	Fi	F%	F
Muy Insatisfecho	7	14,9%	7	3	10,3%	3
Bastante	7	14,9%	14	0	0%	0
Algo	6	12,8%	20	2	6,9%	5
Indiferente	0	0%	0	0	0%	0
Muy Satisfecho	4	8,5%	24	2	6,9%	7
Bastante	15	31,9%	39	12	41,4%	19
Algo	8	17,0%	47	10	34,5%	29
TOTALES	47	100%	-	29	100%	-

FUENTE: Datos obtenidos mediante cuestionario S 20/25 (modificado). Mendoza, enero a marzo de 2009.

GRÁFICO N° 13

FUENTE: Tabla N° 12

GRÁFICO N° 13



FUENTE: Tabla N° 13

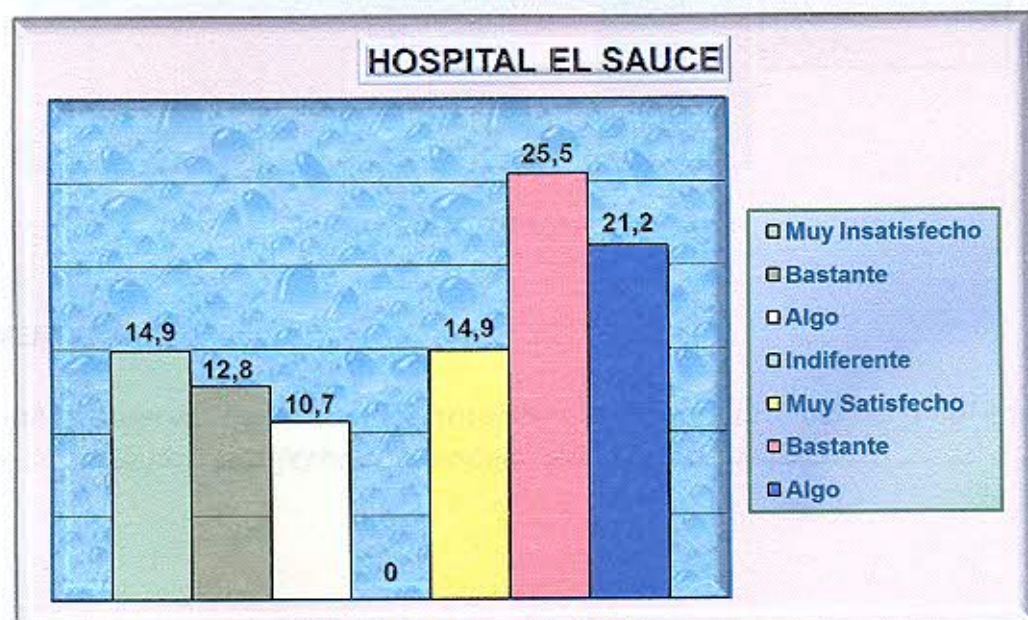
COMENTARIO

Se puede observar que, en ambos hospitales, el personal se encuentra satisfecho. En el Hospital El Sauce el 42,6% está insatisfecho, en cambio en el Hospital Pereyra sólo el 17,2% se encuentra insatisfecho.

TABLA N° 14**DISTRIBUCIÓN DE FRECUENCIA RELATIVA AL ENTORNO FÍSICO Y ESPACIO QUE DISPONE EN SU LUGAR DE TRABAJO**

4 ENTORNO FÍSICO Y ESPACIO	HOSPITAL EL SAUCE			HOSPITAL CARLOS PEREYRA		
	Fi	F%	Fac	Fi	F%	F
Muy Insatisfecho	7	14,9%	7	4	13,8%	4
Bastante	6	12,8%	13	3	10,3%	7
Algo	5	10,7%	18	1	3,5%	8
Indiferente	0	0%	18	2	6,9%	10
Muy Satisfecho	7	14,9%	25	1	3,5%	11
Bastante	12	25,5%	37	9	31,0%	20
Algo	10	21,2%	47	9	31,0%	29
TOTALES	47	100 %	-	29	100 %	-

FUENTE: Datos obtenidos mediante cuestionario S 20/25 (modificado). Mendoza, enero a marzo de 2009.

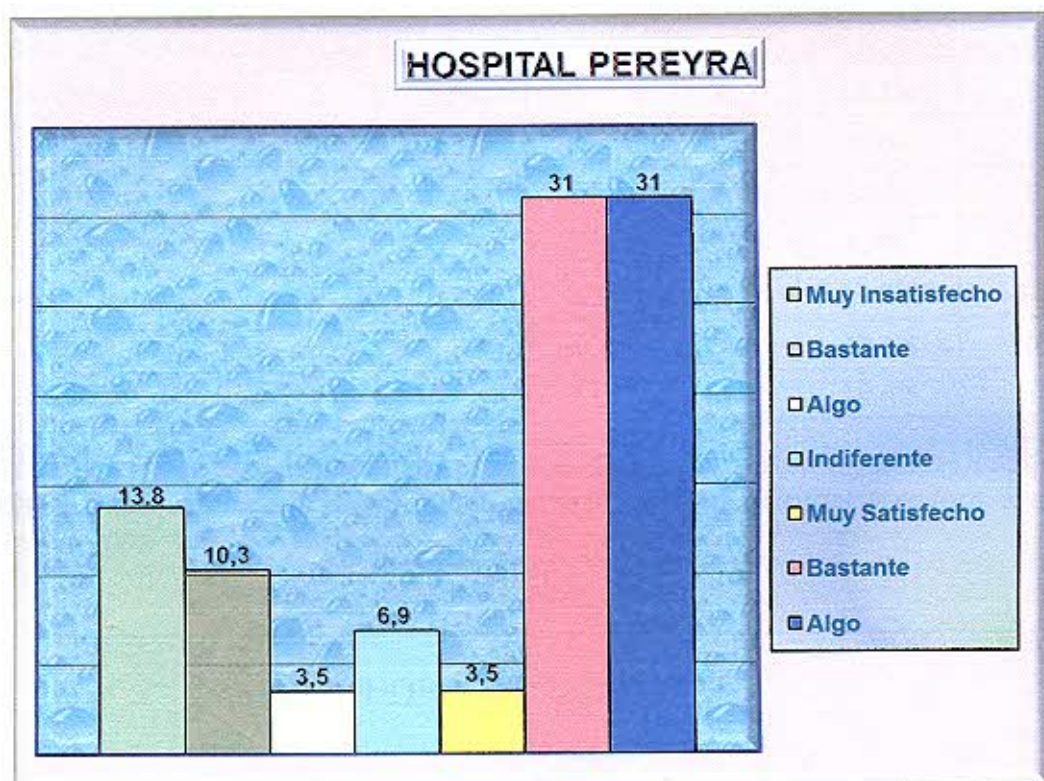
GRÁFICO N° 14

FUENTE: Tabla N° 14

COMENTARIO

Se puede observar que en ambos hospitales la mayor parte del personal encuestado se encuentra satisfecho con tendencia a la insatisfacción.

GRÁFICO N° 14



FUENTE: Tabla N° 14

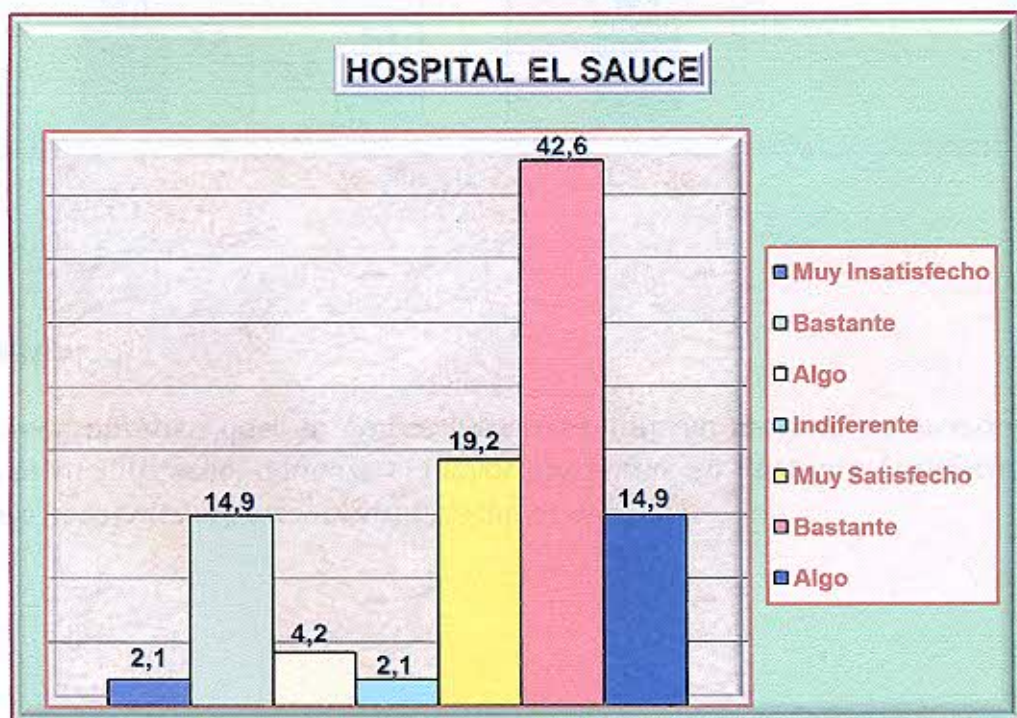
COMENTARIO

Se puede observar que en ambos hospitales la mayor parte del personal encuestado se encuentra satisfecho con tendencia a la insatisfacción.

TABLA N° 15**DISTRIBUCIÓN DE FRECUENCIA RELATIVA A ILUMINACIÓN EN SU LUGAR DE TRABAJO**

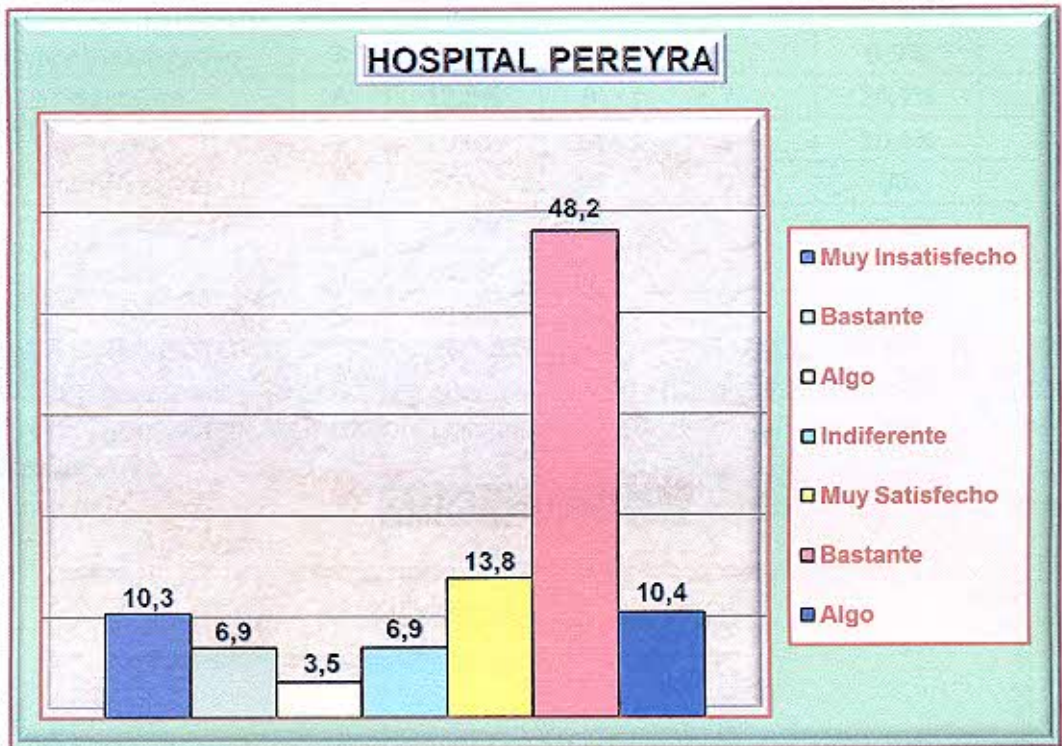
15 ILUMINACIÓN EN EL LUGAR DE TRABAJO	HOSPITAL EL SAUCE			HOSPITAL CARLOS PEREYRA		
	Fi	F%	Fac	Fi	F%	F
Muy Insatisfecho	1	2,1%	1	3	10,3%	3
Bastante	7	14,9%	8	2	6,9%	5
Algo	2	4,2%	10	1	3,5%	6
Indiferente	1	2,1%	11	2	6,9%	8
Muy Satisfecho	9	19,2%	20	4	13,8%	12
Bastante	20	42,6%	40	14	48,2%	26
Algo	7	14,9%	47	3	10,4%	0
TOTALES	47	100 %	—	29	100 %	—

FUENTE: Datos obtenidos mediante cuestionario S 20/25 (modificado). Mendoza, enero a marzo de 2009.

GRÁFICO N° 15

FUENTE: Tabla N° 15

GRÁFICO N° 15



FUENTE: Tabla N° 15

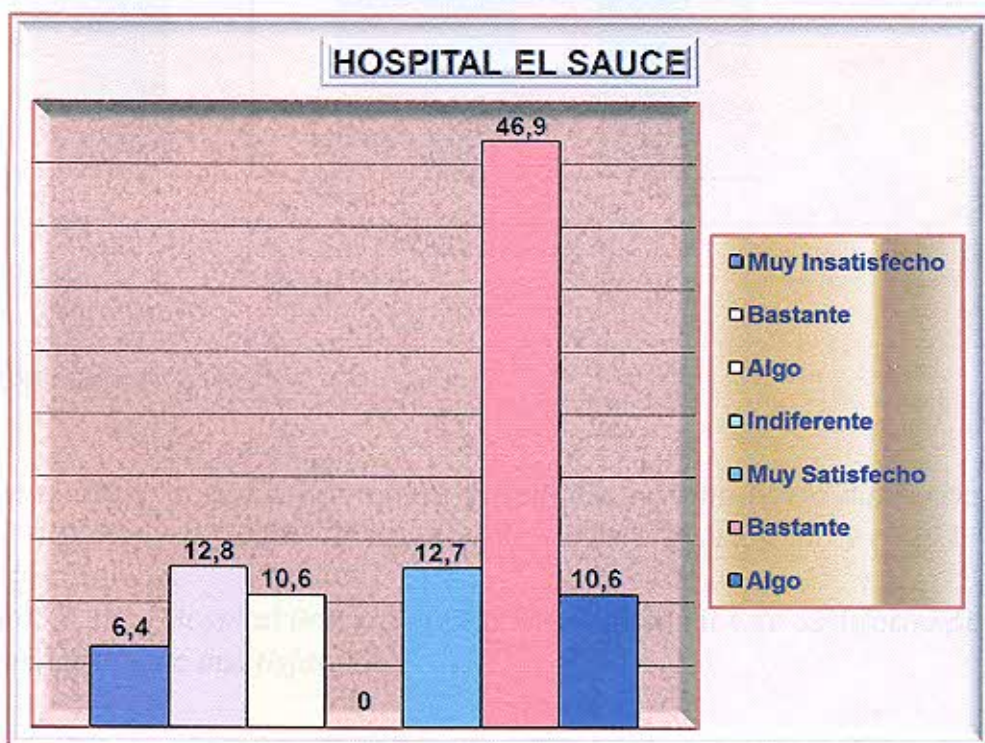
COMENTARIO

Se puede observar que, en ambos hospitales, la gran mayoría del personal se encuentra satisfecho, dándose el mayor porcentaje en **Bastante Satisfecho**. En ambos hospitales el personal insatisfecho es mínimo.

TABLA N° 16**DISTRIBUCIÓN DE FRECUENCIA RELATIVA A LA VENTILACIÓN DE SU LUGAR DE TRABAJO**

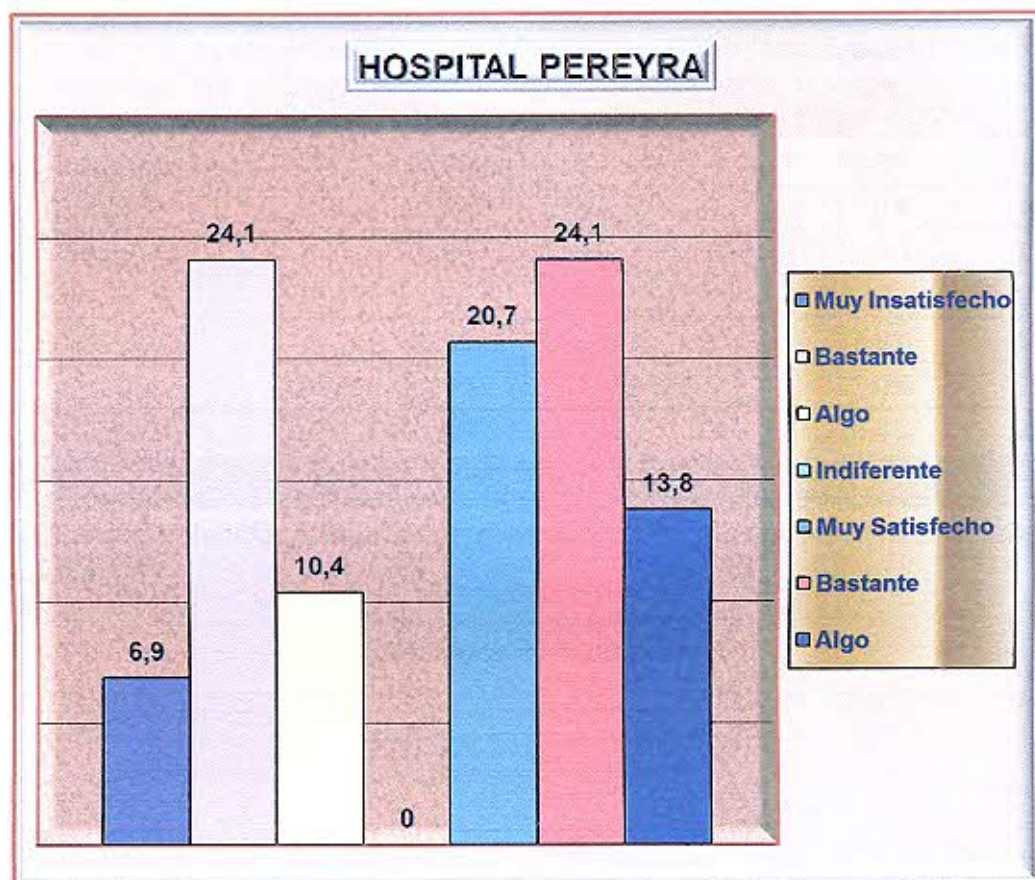
16 VENTILACIÓN DEL LUGAR DE TRABAJO	HOSPITAL EL SAUCE			HOSPITAL CARLOS PEREYRA		
	Fi	F%	Fac	Fi	F%	F
Muy Insatisfecho	3	6,4%	3	2	6,9%	2
Bastante	6	12,8%	9	7	24,1%	9
Algo	5	10,6%	14	3	10,4%	12
Indiferente	0	0%	14	0	0%	12
Muy Satisfecho	6	12,7%	20	6	20,7%	18
Bastante	22	46,9%	42	7	24,1%	25
Algo	5	10,6%	47	4	13,8%	29
TOTALES	47	100 %	-	29	100 %	-

FUENTE: Datos obtenidos mediante cuestionario S 20/25 (modificado). Mendoza, enero a marzo de 2009.

GRÁFICO N° 16

FUENTE: Tabla N° 16

GRÁFICO N° 16



FUENTE: Tabla N° 16

COMENTARIO

Se puede observar que entre ambos hospitales hay una ligera diferencia. En el Hospital El Sauce el 70,2% del personal se encuentra satisfecho y el 29,8 % está insatisfecho.

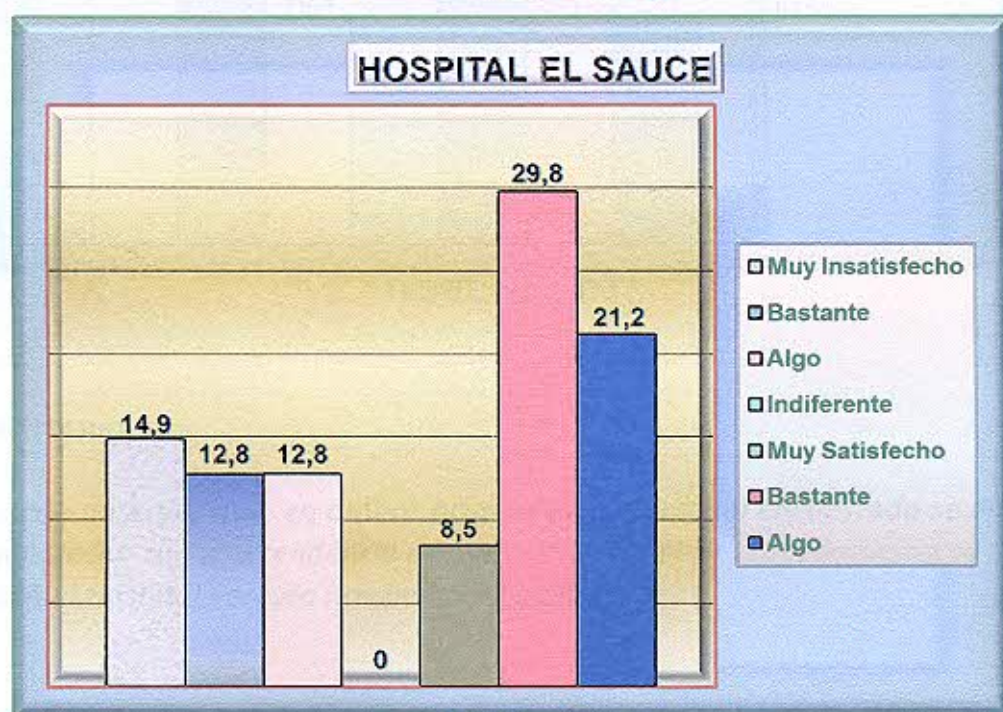
En cambio en el Hospital Pereyra el 58,6 % del personal está satisfecho pero hay una tendencia a la insatisfacción.

TABLA N° 17

DISTRIBUCIÓN DE FRECUENCIA, RELATIVA A SATISFACCIÓN DE LA TEMPERATURA DE SU LUGAR DE TRABAJO.

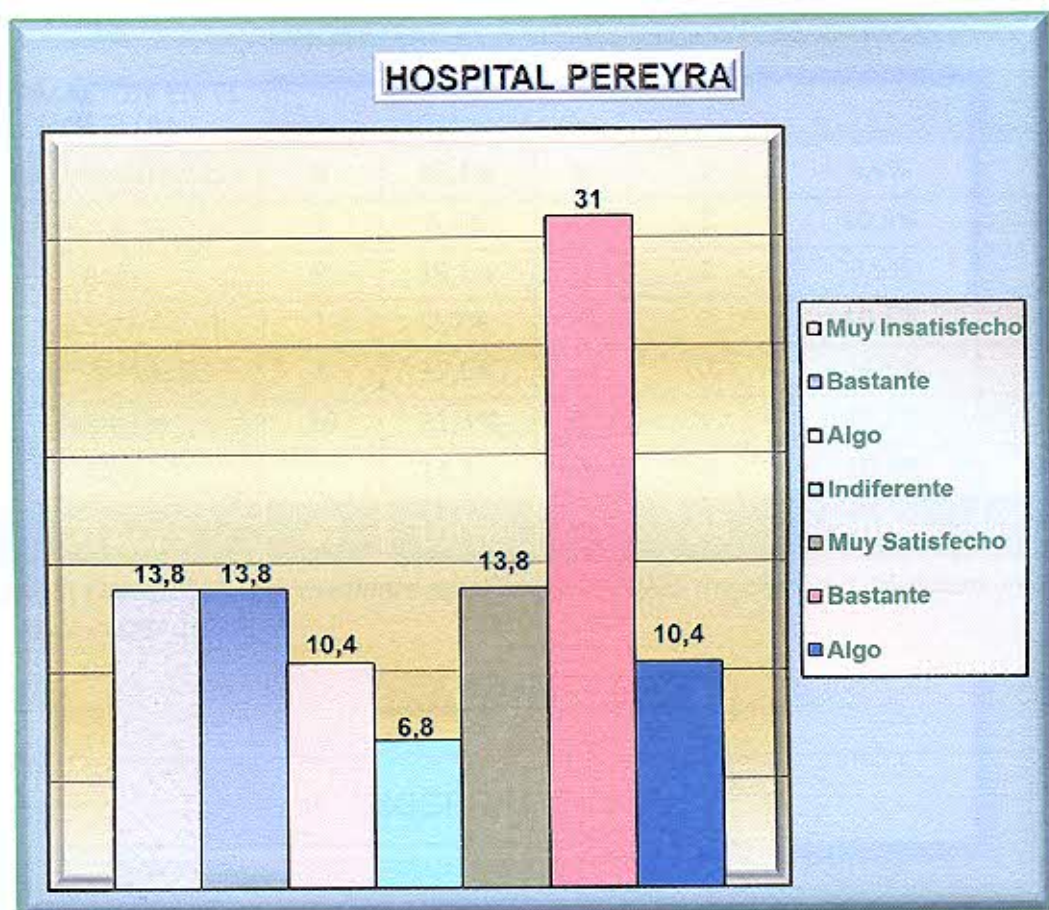
17	HOSPITAL EL SAUCE			HOSPITAL CARLOS PEREYRA		
TEMPERATURA EN LUGAR TRABAJO	Fi	F%	Fac	Fi	F%	F
Muy Insatisfecho	7	14,9%	7	4	13,8%	4
Bastante	6	12,8%	13	4	13,8%	8
Algo	6	12,8%	19	3	10,4%	11
Indiferente	0	0%	19	2	6,8%	13
Muy Satisfecho	4	8,5%	23	4	13,8%	17
Bastante	14	29,8%	37	9	31,0%	26
Algo	10	21,2%	47	3	10,4%	29
TOTALES	47	100 %	-	29	100 %	-

FUENTE: Datos obtenidos mediante cuestionario S 20/25 (modificado). Mendoza, enero a marzo de 2009.

GRÁFICO N° 17

FUENTE: Tabla N° 17

GRÁFICO N° 17



FUENTE: Tabla N° 17

COMENTARIO

Se puede observar que, en ambos hospitales, el personal encuestado se encuentra satisfecho con una tendencia a la insatisfacción. Sólo en el Hospital Pereyra hay personal Indiferente.

TABLA N° 18

DISTRIBUCIÓN DE FRECUENCIA CON RESPECTO A OPORTUNIDADES DE FORMACIÓN QUE OFRECE EL HOSPITAL

18 FORMACIÓN EN EL HOSPITAL	HOSPITAL EL SAUCE			HOSPITAL CARLOS PEREYRA		
	Fi	F%	Fac	Fi	F%	F
Muy Insatisfecho	9	19,1%	9	2	6,9%	2
Bastante	3	6,4%	12	3	10,3%	5
Algo	9	19,1%	21	1	3,5%	6
Indiferente	1	2,2%	22	3	10,3%	9
Muy Satisfecho	8	17,0%	30	10	34,5%	19
Bastante	10	21,3%	40	7	24,2%	26
Algo	7	14,9%	47	3	10,3%	29
TOTALES	47	100%	-	29	100%	-

FUENTE: Datos obtenidos mediante cuestionario S 20/25 (modificado). Mendoza, enero a marzo de 2009.

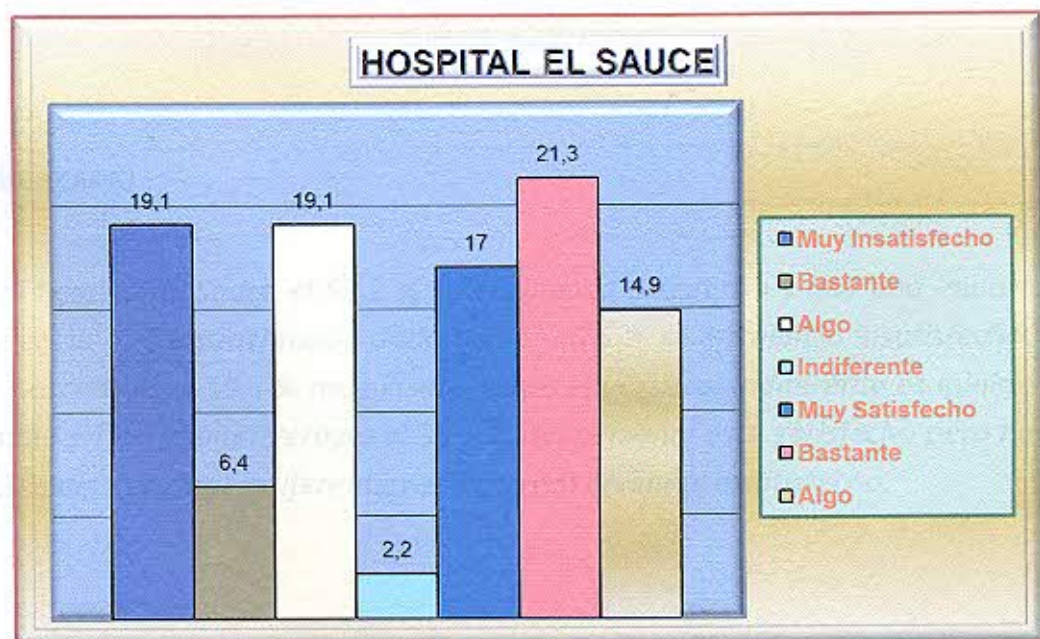
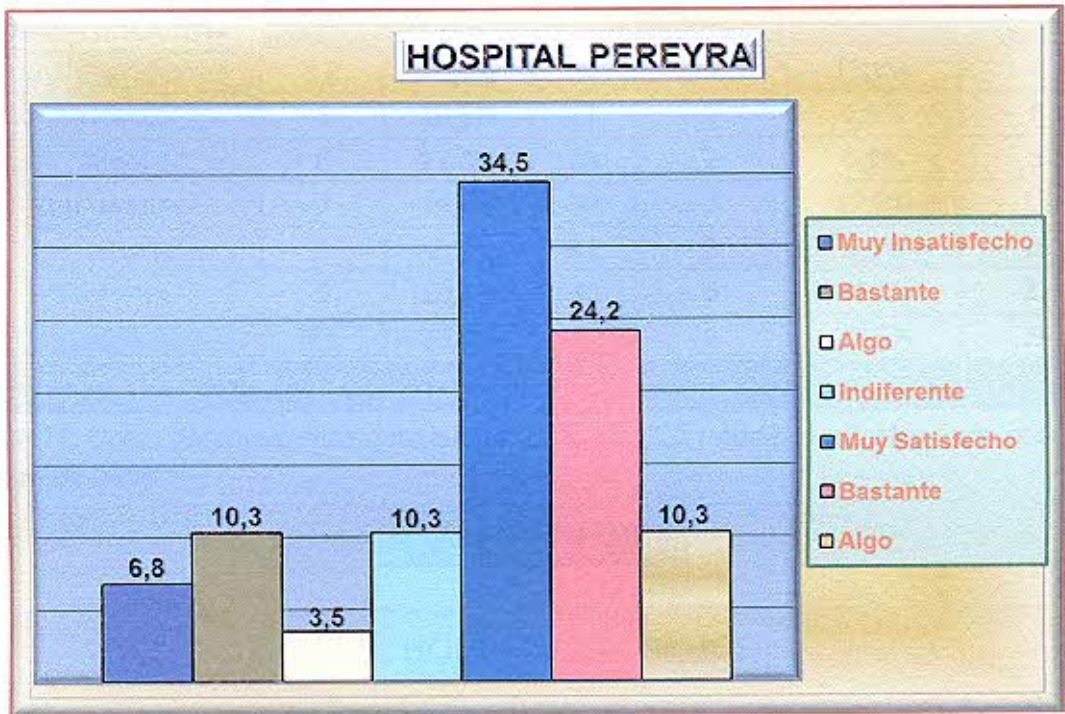
GRÁFICO N° 18

GRÁFICO N° 18



FUENTE: Tabla N° 18

COMENTARIO

En el hospital El Sauce el 53,2 % se encuentra satisfecho y hay una importante tendencia a la insatisfacción dado que el 46,8 % se encuentra insatisfecho y de ese porcentaje el 19,1 % muy insatisfecho; el personal indiferente es mínimo. En cambio en el hospital Pereyra el 34,5 % del personal está satisfecho pero hay un 10,3 % del personal indiferente y el resto del personal insatisfecho.

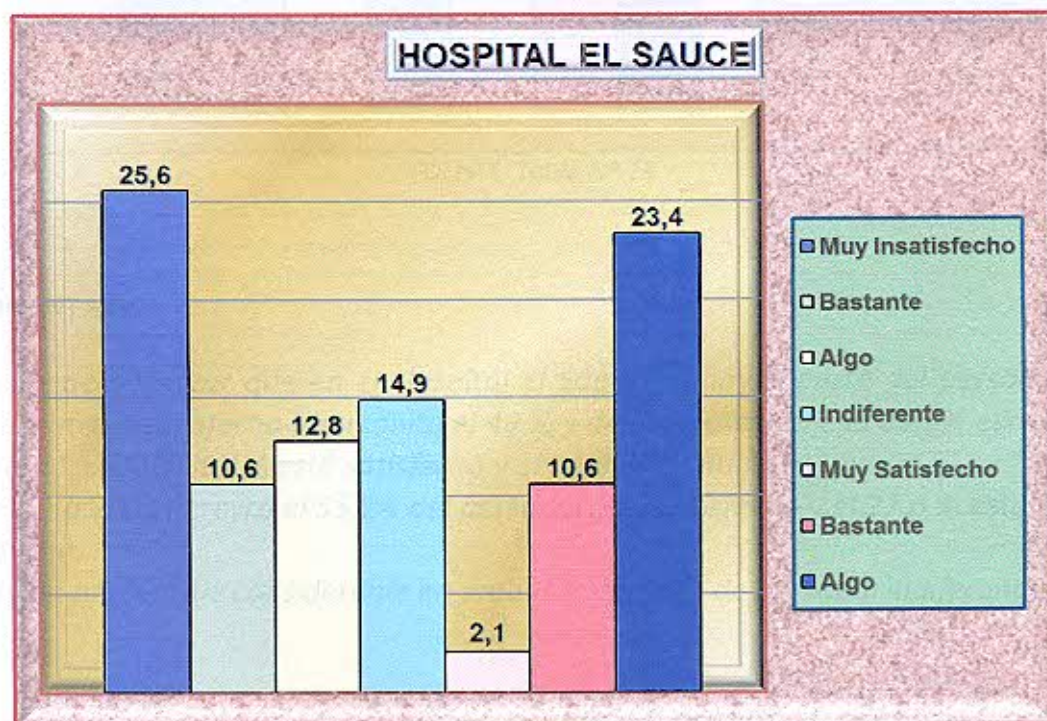
TABLA N° 19

DISTRIBUCIÓN DE FRECUENCIA RESPECTO A OPORTUNIDADES DE PROMOCIÓN QUE TIENE

19 OPORTUNIDADES DE PROMOCIÓN	HOSPITAL EL SAUCE			HOSPITAL CARLOS PEREYRA		
	Fi	F%	Fa	Fi	F%	F
Muy Insatisfecho	12	25,6%	12	4	13,8%	4
Bastante	5	10,6%	17	2	6,9%	6
Algo	6	12,8%	23	2	6,9%	8
Indiferente	7	14,9%	30	5	17,2%	13
Muy Satisfecho	1	2,1%	31	2	6,9%	15
Bastante	5	10,6%	36	6	20,7%	21
Algo	11	23,4%	47	8	27,6%	29
TOTALES	47	100%	-	29	100%	-

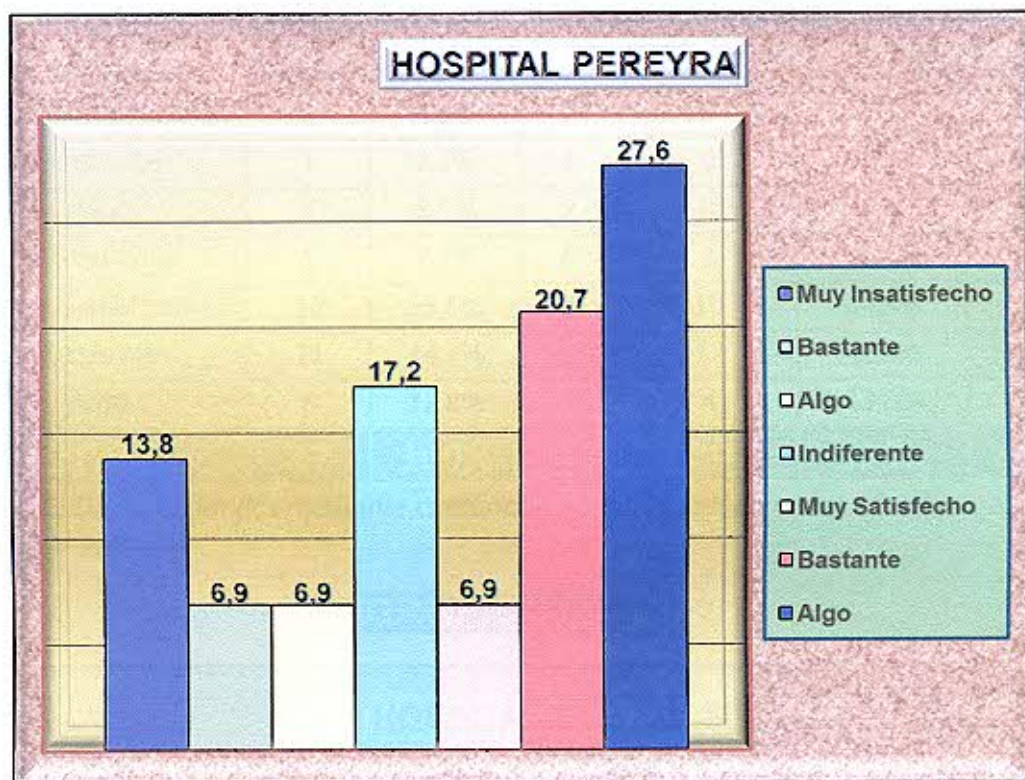
FUENTE: Datos obtenidos mediante cuestionario S 20/25 (modificado). Mendoza, enero a marzo de 2009.

GRÁFICO N° 19



FUENTE: Tabla N° 19

GRÁFICO N° 19



FUENTE: Tabla N° 19

COMENTARIO

Se puede observar que en el Hospital El Sauce la mayor parte del personal se encuentra insatisfecho abarcando el 49 % y de ese porcentaje el 25,6% está muy insatisfecho. El 36,1% está satisfecho y el 14,9 % es indiferente.

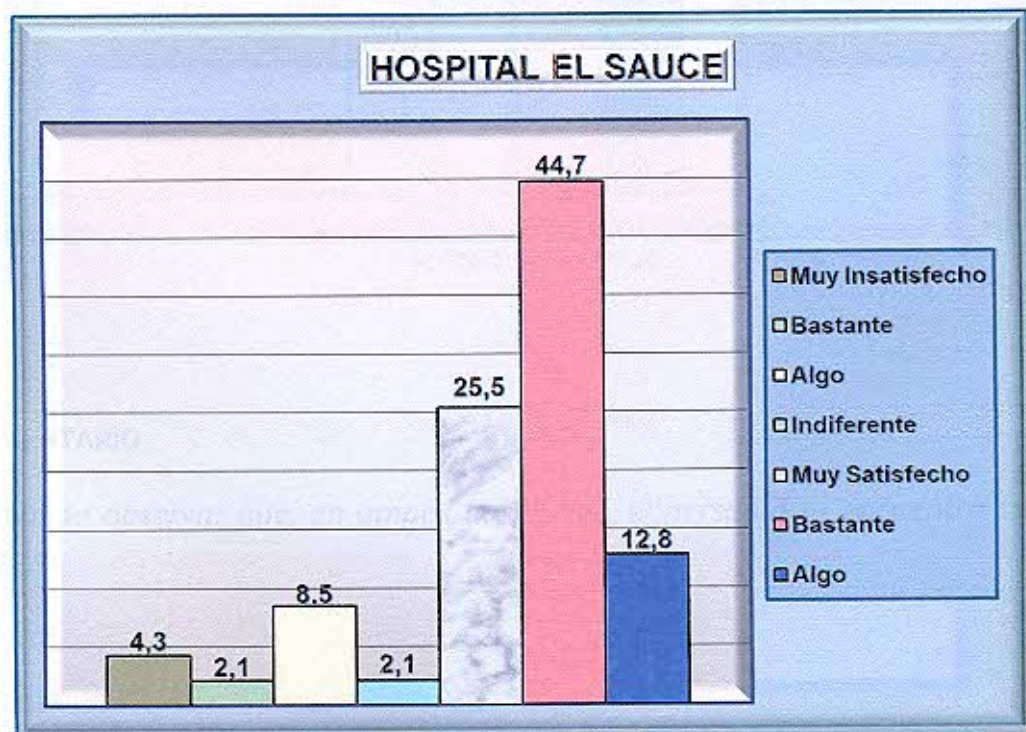
En el Hospital Pereyra el 55,2% del personal está satisfecho y el 27,6 % está insatisfecho.

Hay un porcentaje considerable en ambos hospitales de personal indiferente.

TABLA N° 20**DISTRIBUCIÓN DE FRECUENCIA EN LAS RELACIONES PERSONALES CON SUS SUPERIORES**

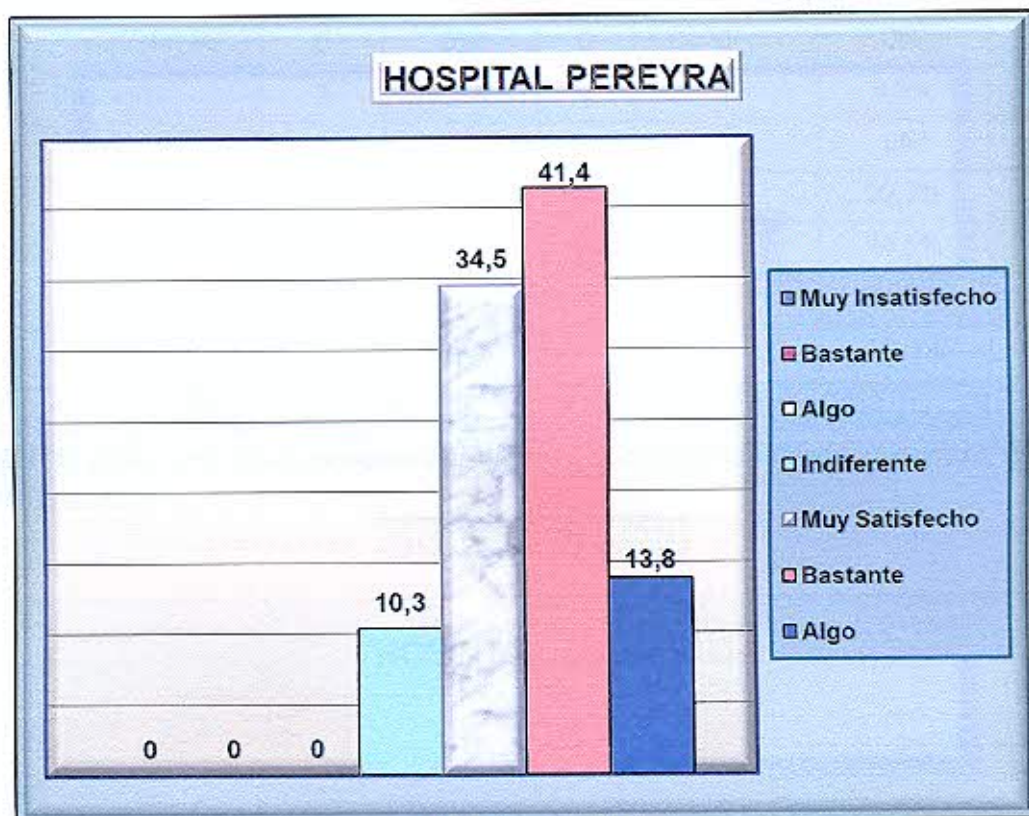
20 RELACIONES CON LOS SUPERIORES	HOSPITAL EL SAUCE			HOSPITAL CARLOS PEREYRA		
	Fi	F%	Fa	Fi	F%	F
Muy Insatisfecho	2	4,3%	2	0	0%	0
Bastante	1	2,1%	3	0	0%	0
Algo	4	8,5%	7	0	0%	0
Indiferente	1	2,1%	8	3	10,3%	3
Muy Satisfecho	12	25,5%	20	10	34,5%	13
Bastante	21	44,7%	41	12	41,4%	25
Algo	6	12,8%	47	4	13,8%	29
TOTALES	47	100%	-	29	100%	-

FUENTE: Datos obtenidos mediante cuestionario S 20/25 (modificado). Mendoza, enero a marzo de 2009.

GRÁFICO N° 20

FUENTE: Tabla N° 20

GRÁFICO N° 20



FUENTE: Tabla N° 20

COMENTARIO

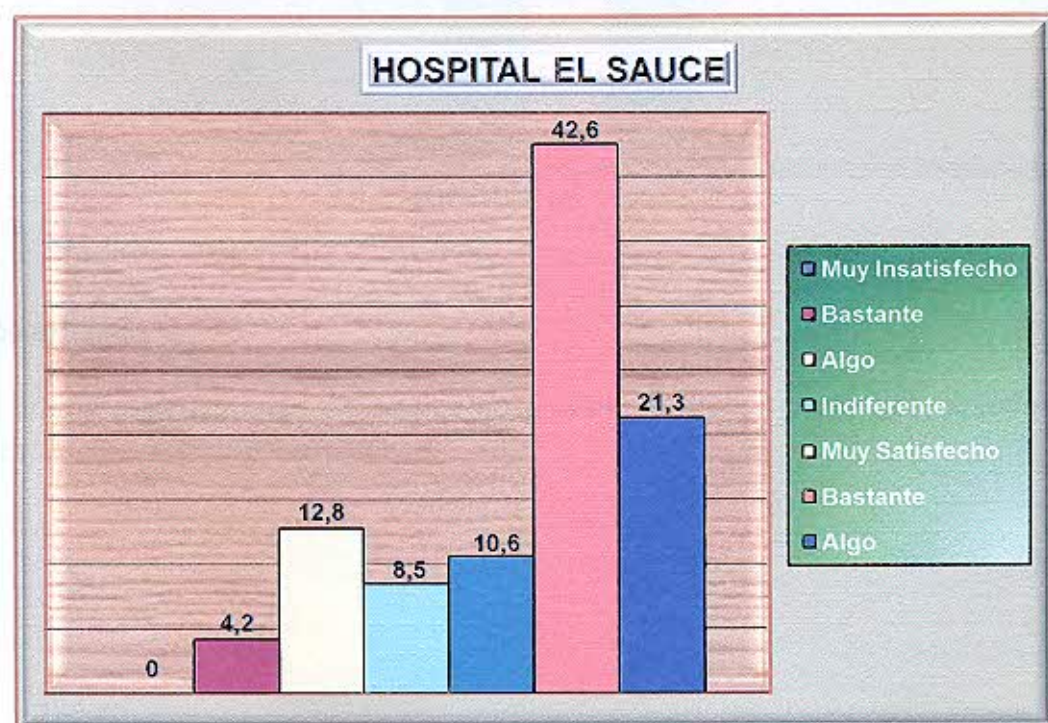
Se puede observar que, en ambos hospitales, el personal se encuentra satisfecho.

TABLA N° 21

DISTRIBUCIÓN DE FRECUENCIA CON RESPECTO A LA SUPERVISIÓN QUE EJERCEN SOBRE USTED.

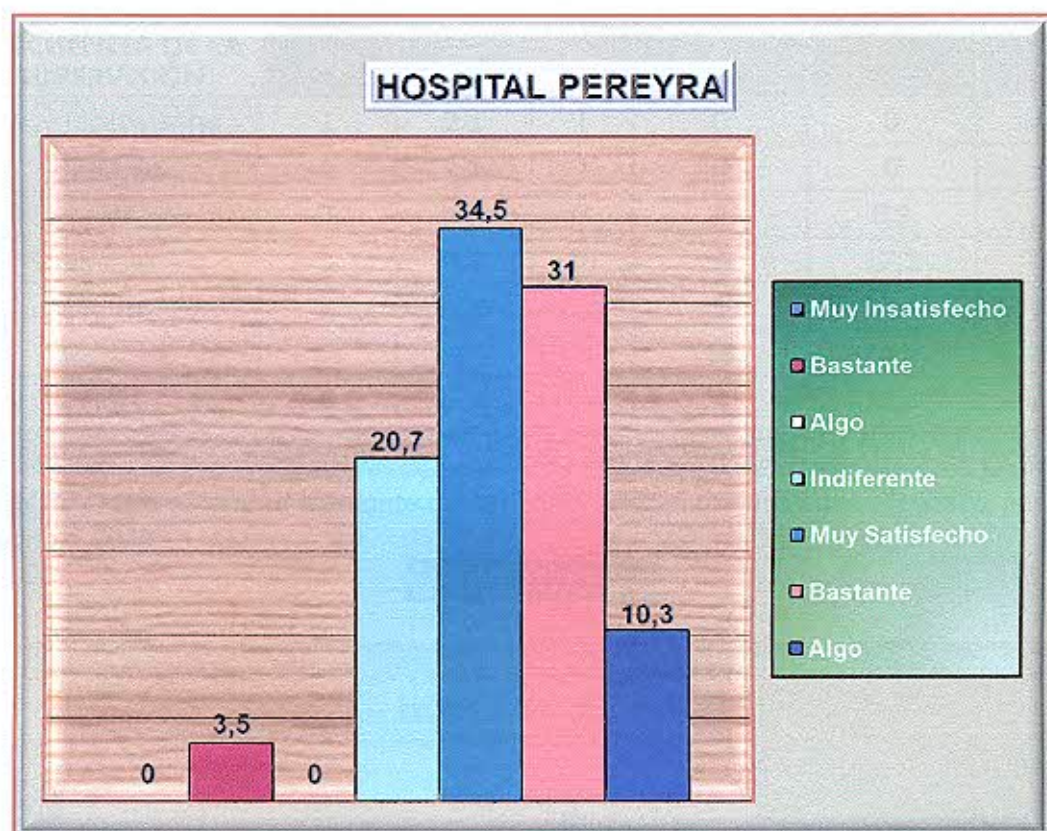
21 FRECUENCIA DE SUPERVISIÓN	HOSPITAL EL SAUCE			HOSPITAL CARLOS PEREYRA		
	Fi	F%	Fa	Fi	F%	F
Muy Insatisfecho	0	0%	0	0	0%	0
Bastante	2	4,2%	2	1	3,5%	1
Algo	6	12,8%	8	0	0%	1
Indiferente	4	8,5%	12	6	20,7%	7
Muy Satisfecho	5	10,6%	17	10	34,5%	17
Bastante	20	42,6%	37	9	31,0%	26
Algo	10	21,3%	47	3	10,3%	29
TOTALES	47	100%	-	29	100%	-

FUENTE: Datos obtenidos mediante cuestionario S 20/25 (modificado). Mendoza, enero a marzo de 2009.

GRÁFICO N° 21

FUENTE: Tabla N° 21

GRÁFICO N° 21



FUENTE: Tabla N° 21

COMENTARIO

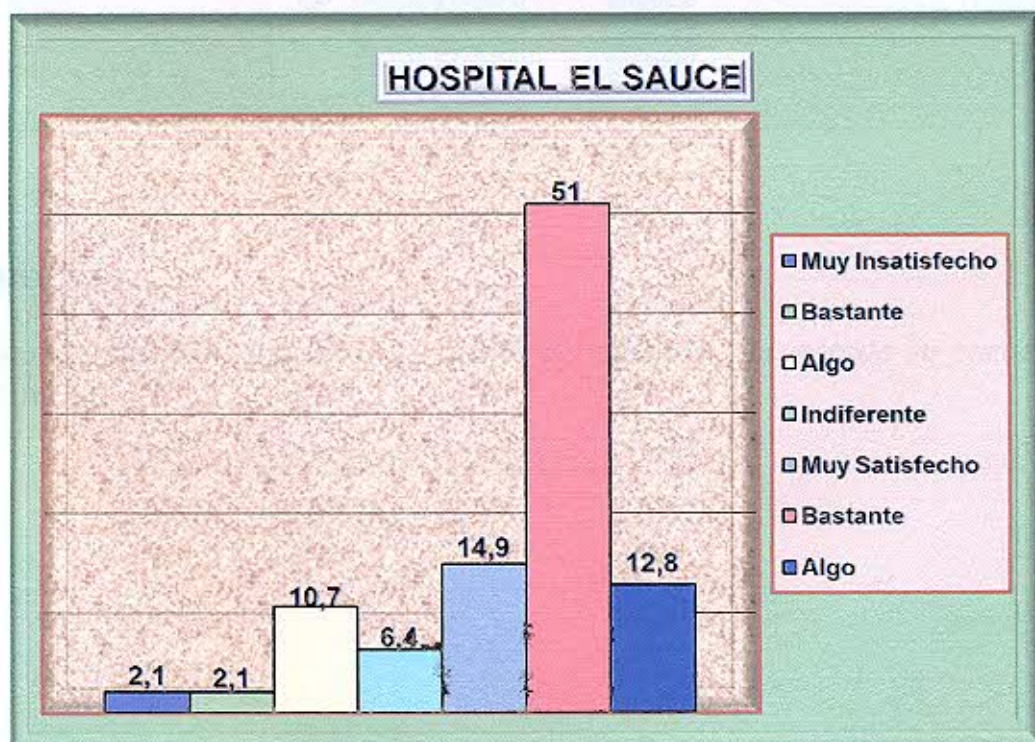
Se puede observar que, en ambos hospitales, la mayor parte del personal encuestado se encuentra satisfecho.

TABLA N° 22

DISTRIBUCIÓN DE FRECUENCIA RESPECTO A LA PROXIMIDAD Y FRECUENCIA CON QUE ES SUPERVISADO

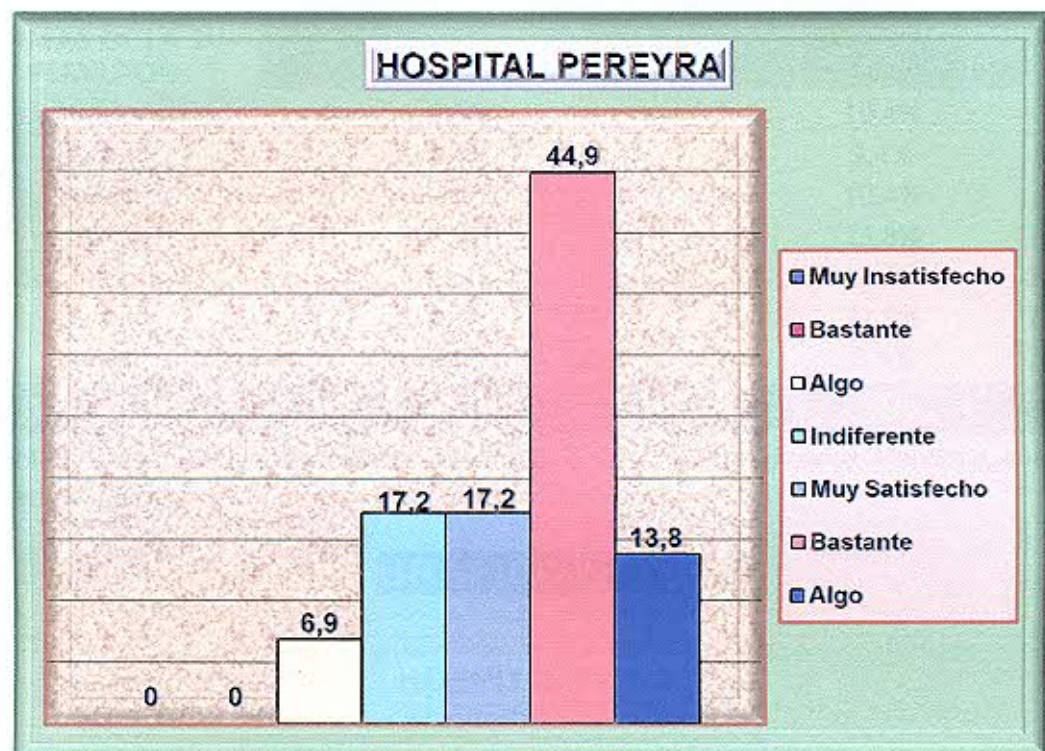
22 FRECUENCIA DE LA SUPERVISIÓN	HOSPITAL EL SAUCE			HOSPITAL CARLOS PEREYRA		
	Fi	F%	Fa	Fi	F%	F
Muy Insatisfecho	1	2,1	1	0	0	0
Bastante	1	2,1	2	0	0	0
Algo	5	10,7	7	2	6,9	2
Indiferente	3	6,4	10	5	17,2	7
Muy Satisfecho	7	14,9	17	5	17,2	12
Bastante	24	51,0	41	13	44,9	25
Algo	6	12,8	47	4	13,8	29
TOTALES	47	100%	-	29	100%	-

FUENTE: Datos obtenidos mediante cuestionario S 20/25 (modificado). Mendoza, enero a marzo de 2009.

GRÁFICO 22

FUENTE: Tabla N° 22

GRÁFICO 22



FUENTE: Tabla N° 22

COMENTARIO

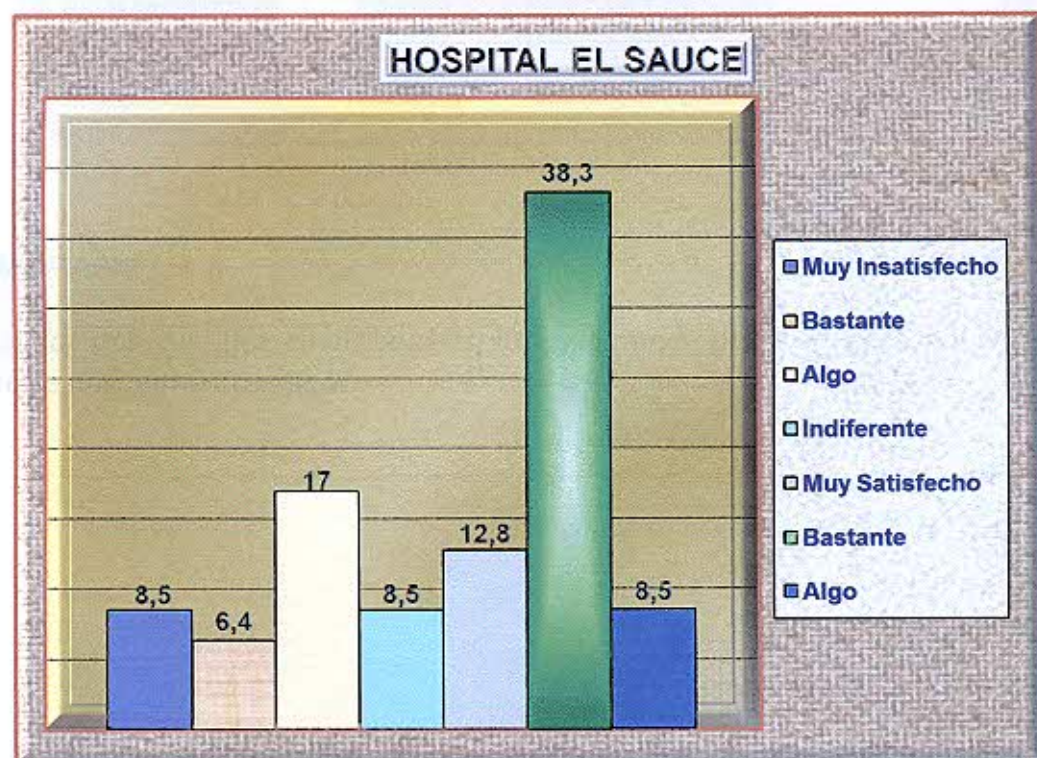
Se puede observar que la mayor parte del personal encuestado se encuentra satisfecho.

TABLA N° 23

DISTRIBUCIÓN DE FRECUENCIA CON RESPECTO A LA FORMA EN QUE LOS SUPERVISORES JUZGAN SU TAREA.

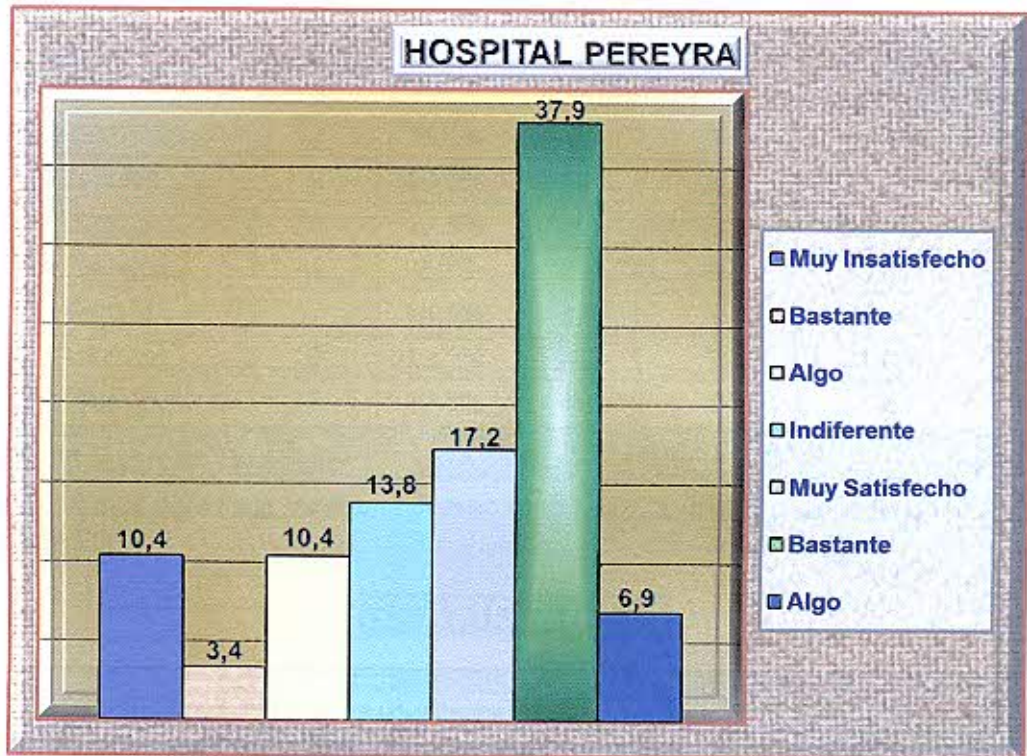
23 FORMAS DE LA SUPERVISIÓN	HOSPITAL EL SAUCE			HOSPITAL CARLOS PEREYRA		
	Fi	F%	Fa	Fi	F%	F
Muy Insatisfecho	4	8,5%	4	3	10,4%	3
Bastante	3	6,4%	7	1	3,4%	4
Algo	8	17,0%	15	3	10,4%	7
Indiferente	4	8,5%	19	4	13,8%	11
Muy Satisfecho	6	12,8%	25	5	17,2%	16
Bastante	18	38,3%	43	11	37,9%	27
Algo	4	8,5%	47	2	6,9%	29
TOTALES	47	100%	-	29	100%	-

FUENTE: Datos obtenidos mediante cuestionario S 20/25 (modificado). Mendoza, enero a marzo de 2009.

GRÁFICO N° 23

FUENTE: Tabla N° 23

GRÁFICO N° 23



FUENTE: Tabla N° 23

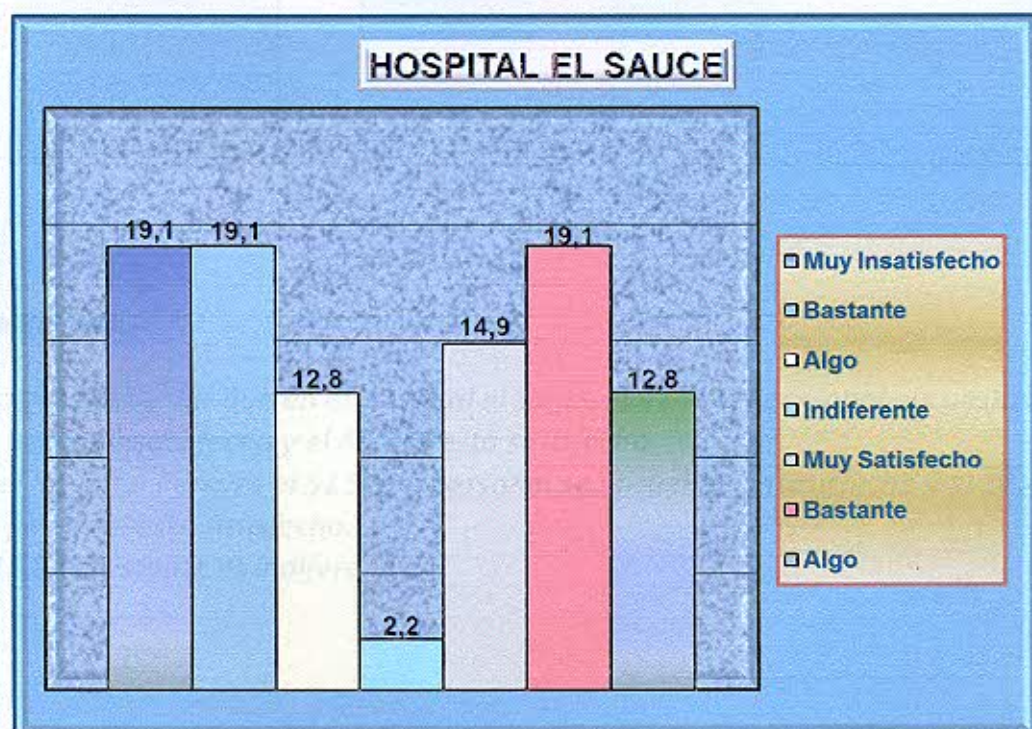
COMENTARIO

Se puede observar que en ambos hospitales la mayor parte del personal encuestado se encuentra satisfecho.

TABLA N° 24**DISTRIBUCIÓN DE FRECUENCIA EN IGUALDAD Y JUSTICIA DE TRATO QUE RECIBE EN EL HOSPITAL**

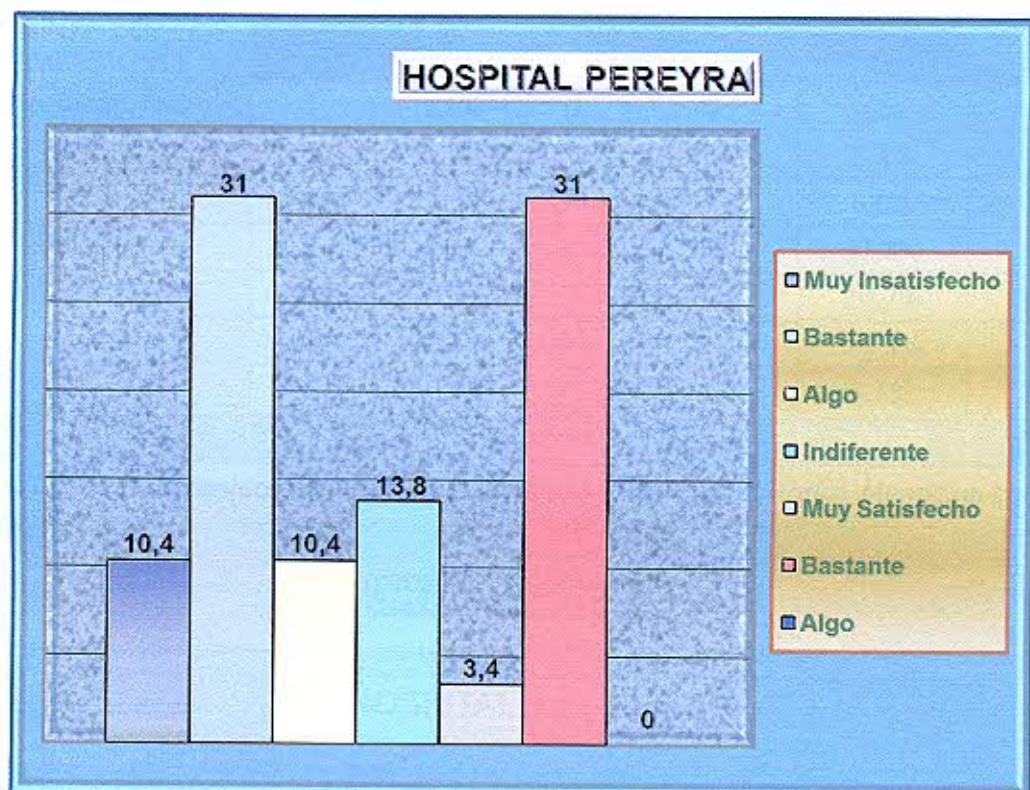
24 IGUALDAD Y JUSTICIA EN EL TRATO	HOSPITAL EL SAUCE			HOSPITAL CARLOS PEREYRA		
	Fi	F%	Fa	Fi	F%	F
Muy Insatisfecho	9	19,1%	9	3	10,4%	3
Bastante	9	19,1%	18	9	31,0%	12
Algo	6	12,8%	24	3	10,4%	15
Indiferente	1	2,2%	25	4	13,8%	19
Muy Satisfecho	7	14,9%	32	1	3,4%	20
Bastante	9	19,1%	41	9	31,0%	29
Algo	6	12,8%	47	0	0%	0
TOTALES	47	100%	-	29	100%	-

FUENTE: Datos obtenidos mediante cuestionario S 20/25 (modificado). Mendoza, enero a marzo de 2009.

GRÁFICO N° 24

FUENTE: Tabla N° 24

GRÁFICO N° 24



FUENTE: *Tabla N° 24*

COMENTARIO

Se puede observar que en el Hospital el Sauce el 51 % del personal encuestado se encuentra insatisfecho y el 46,8 % está satisfecho.

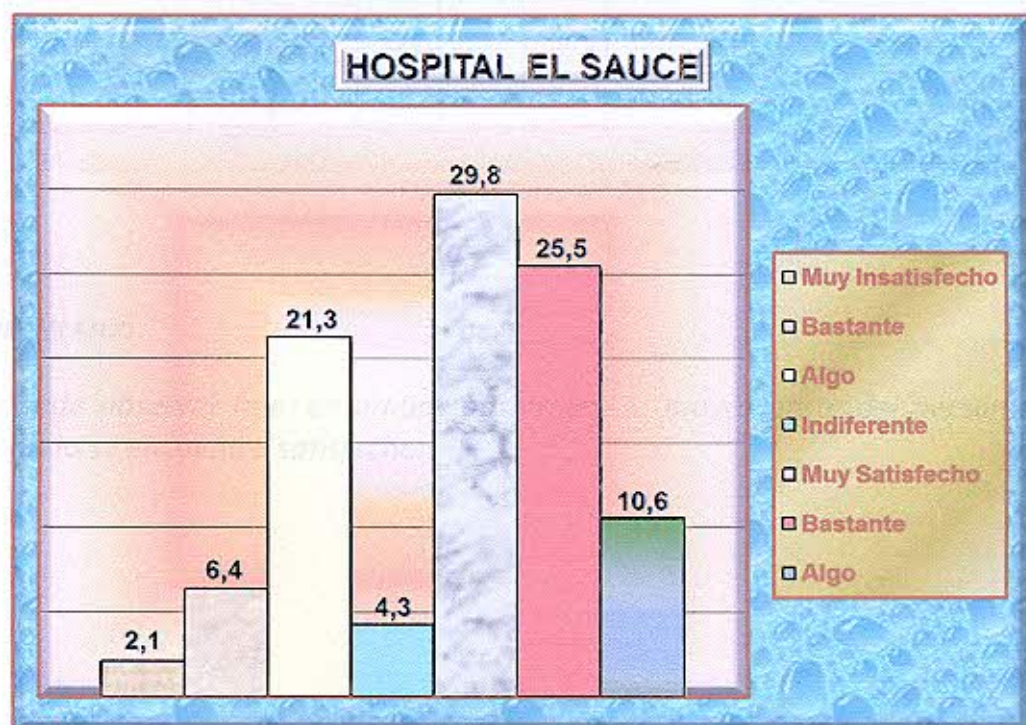
En el Hospital Pereyra el 51 % del personal se encuentra insatisfecho y el 34,4 % del personal está satisfecho.

El 13,8 % restante es indiferente.

TABLA N° 25**DISTRIBUCIÓN DE FRECUENCIA RELACIONADA AL APOYO QUE RECIBE DE LOS SUPERIORES**

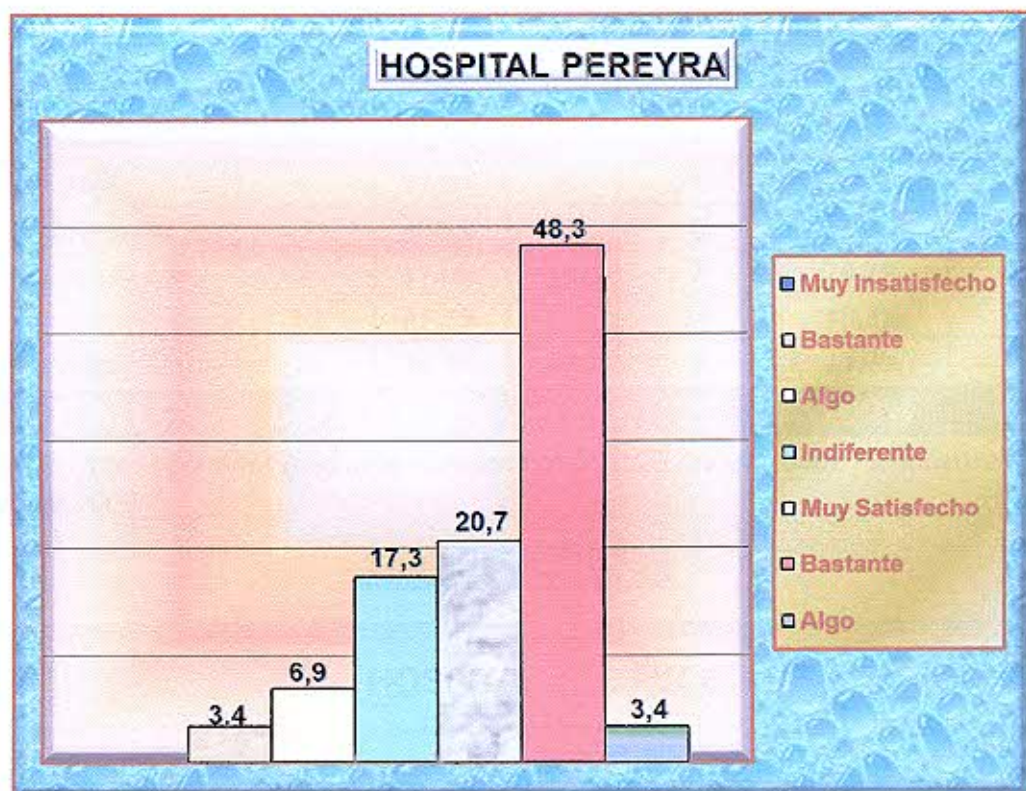
25 EL APOYO DE LOS SUPERIORES	HOSPITAL EL SAUCE			HOSPITAL CARLOS PEREYRA		
	Fi	F%	Fa	Fi	F%	F
Muy Insatisfecho	1	2,1%	1	0	0%	0
Bastante	3	6,4%	4	1	3,4%	1
Algo	10	21,3%	14	2	6,9%	3
Indiferente	2	4,3%	16	5	17,3%	8
Muy Satisfecho	14	29,8%	30	6	20,7%	14
Bastante	12	25,5%	42	14	48,3%	28
Algo	5	10,6%	47	1	3,4%	29
TOTALES	47	100%	-	29	100%	-

FUENTE: Datos obtenidos mediante cuestionario S 20/25 (modificado). Mendoza, enero a marzo de 2009.

GRÁFICO N° 25

FUENTE: Tabla N° 25

GRÁFICO N° 25



FUENTE: Tabla N° 25

COMENTARIO

Se puede observar que, en ambos hospitales, la mayor parte del personal encuestado se encuentra satisfecho.

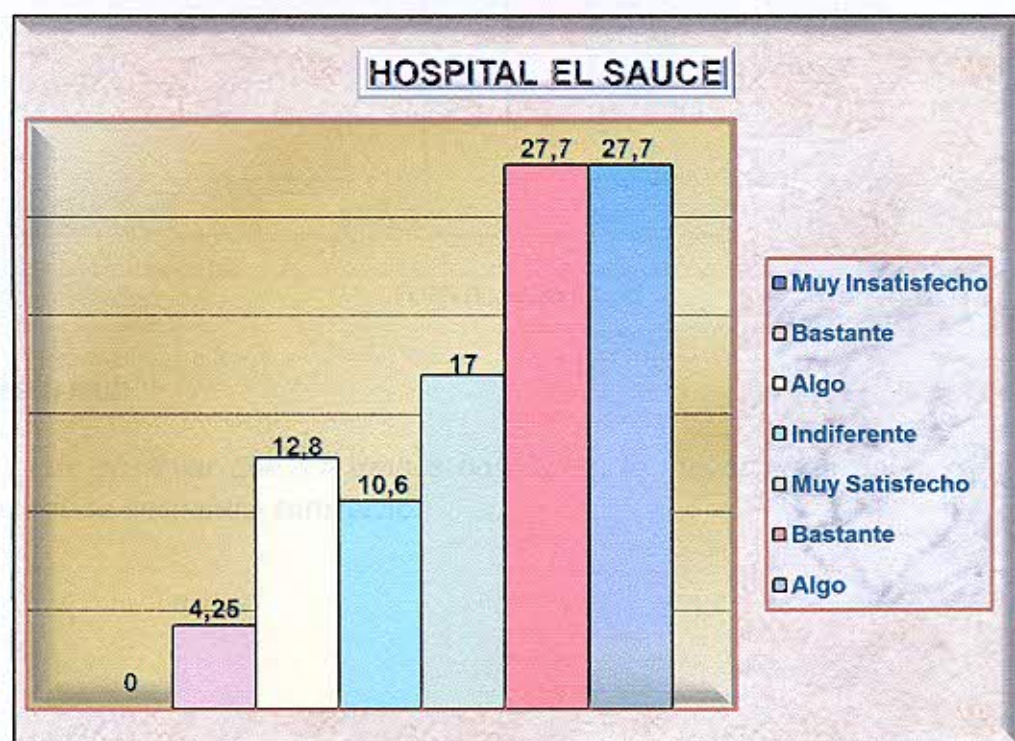
TABLA N° 26

DISTRIBUCIÓN DE FRECUENCIA RELACIONADA A: LA CAPACIDAD PARA DECIDIR AUTOMÁTICAMENTE ASPECTOS RELATIVOS AL TRABAJO

26 DECISIONES AUTOMÁTICAS	HOSPITAL EL SAUCE			HOSPITAL CARLOS PEREYRA		
	Fi	F%	Fa	Fi	F%	F
Muy Insatisfecho	0	0%	0	1	3,4%	1
Bastante	2	4,25%	2	1	3,4%	2
Algo	6	12,8%	8	1	3,4%	3
Indiferente	5	10,6%	13	0	0%	3
Muy Satisfecho	8	17,0%	21	7	24,2%	10
Bastante	13	27,7%	34	14	48,3%	24
Algo	13	27,7%	47	5	17,3%	29
TOTALES	47	100%	-	29	100%	-

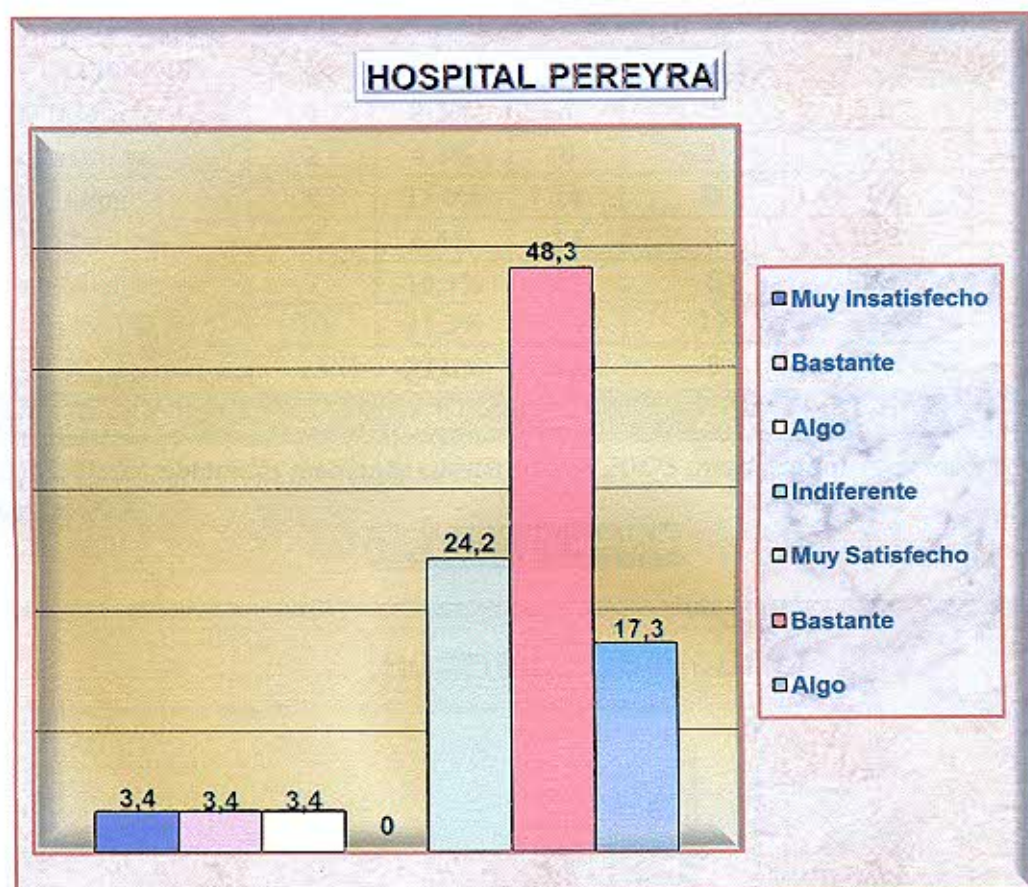
FUENTE: Datos obtenidos mediante cuestionario S 20/25 (modificado). Mendoza, enero a marzo de 2009.

GRÁFICO N° 26



FUENTE: Tabla N° 26

GRÁFICO N° 26



FUENTE: Tabla N° 26

COMENTARIO

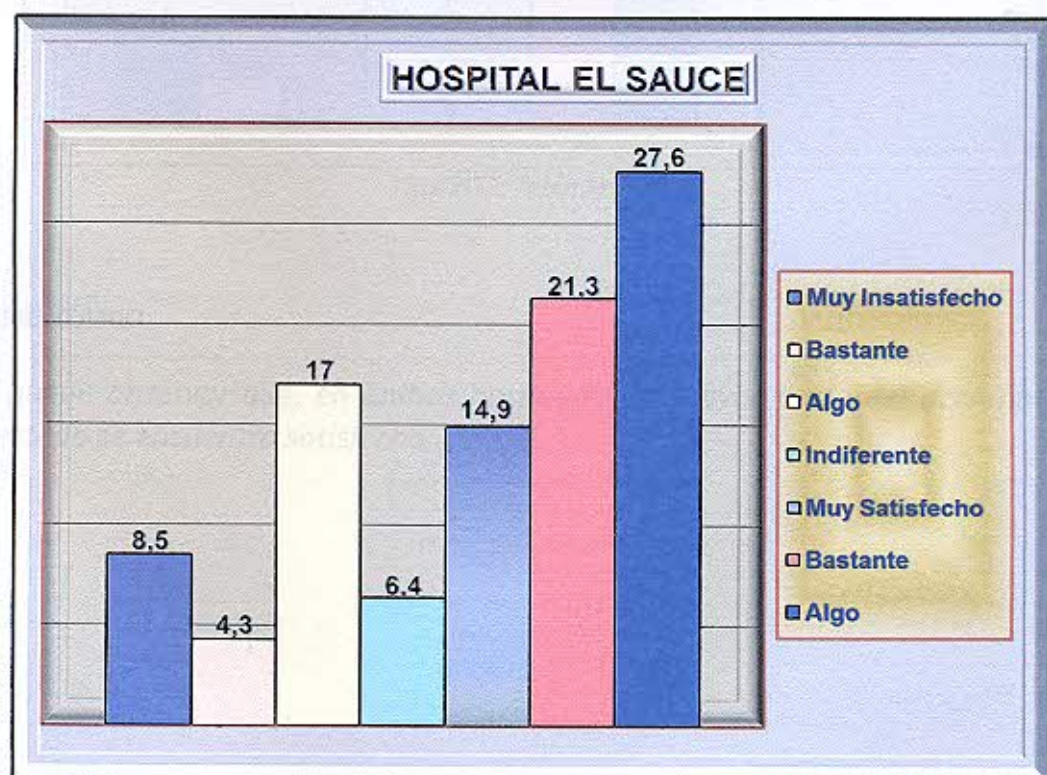
Se puede observar que, en ambos hospitales, la mayor parte del personal encuestado se encuentra satisfecho.

TABLA N° 27

DISTRIBUCIÓN DE FRECUENCIA RELATIVA A PARTICIPACIÓN EN LAS DECISIONES DE SU DEPARTAMENTO O SECCIÓN

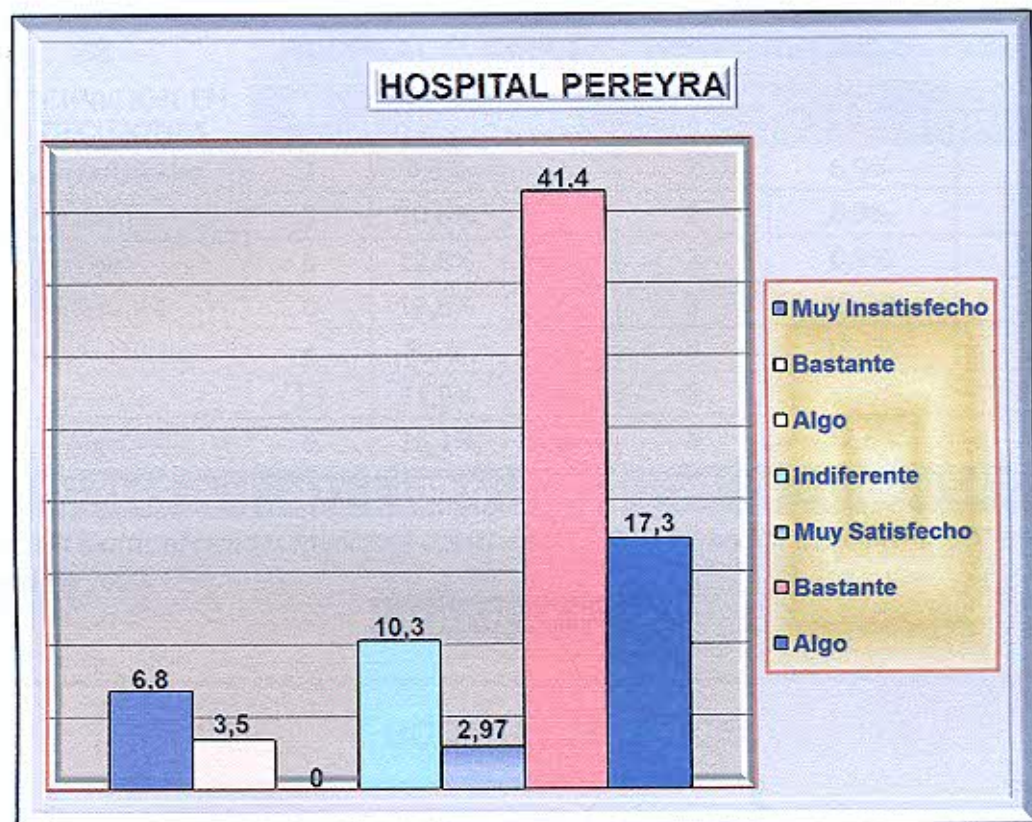
27 PARTICIPACIÓN EN LAS DECISIONES	HOSPITAL EL SAUCE			HOSPITAL CARLOS PEREYRA		
	Fi	F%	Fa	Fi	F%	F
Muy Insatisfecho	4	8,5%	4	2	6,8%	2
Bastante	2	4,3%	6	1	3,5%	3
Algo	8	17,0%	14	0	0%	3
Indiferente	3	6,4%	17	3	10,3%	6
Muy Satisfecho	7	14,9%	24	6	20,7%	12
Bastante	10	21,3%	34	12	41,4%	24
Algo	13	27,6%	47	5	17,3%	29
TOTALES	47	100%	-	29	100%	-

FUENTE: Datos obtenidos mediante cuestionario S 20/25 (modificado). Mendoza, enero a marzo de 2009.

GRÁFICO N° 27

FUENTE: Tabla N° 27

GRÁFICO N° 27



FUENTE: Tabla N° 27

COMENTARIO

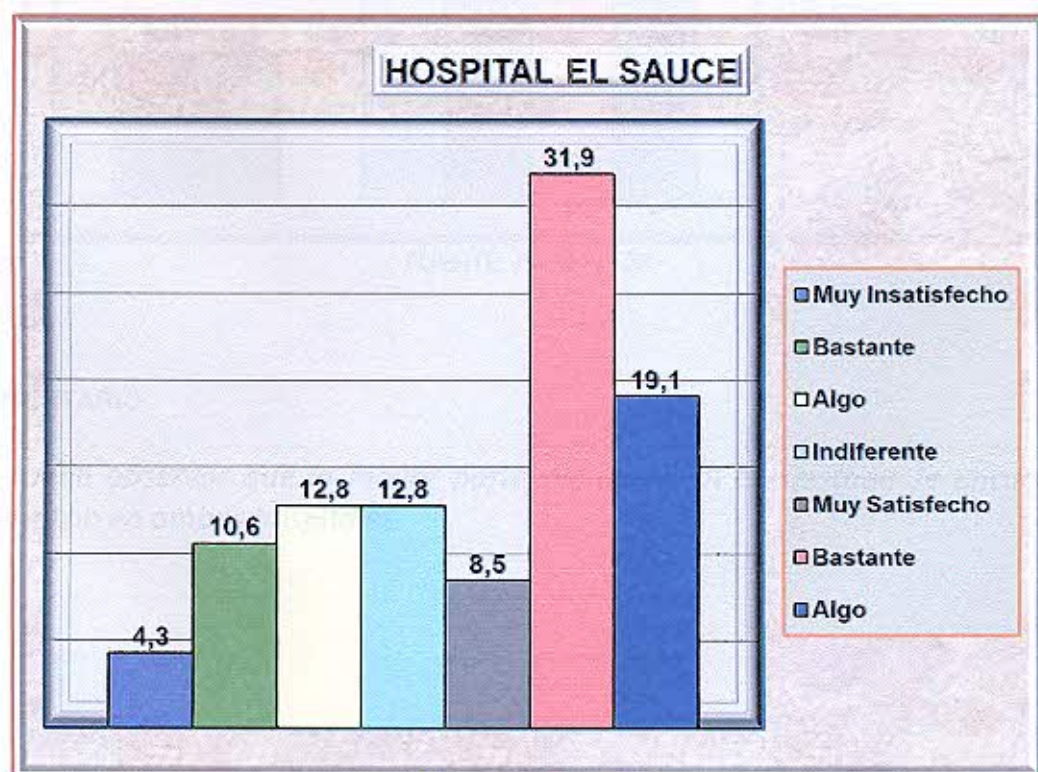
Se puede observar que, en ambos hospitales, la mayor parte del personal encuestado se encuentra satisfecho.

TABLA N° 28

DISTRIBUCIÓN DE FRECUENCIA RELATIVA A PARTICIPACIÓN EN LAS DECISIONES DEL GRUPO DE TRABAJO, RELATIVOS AL HOSPITAL

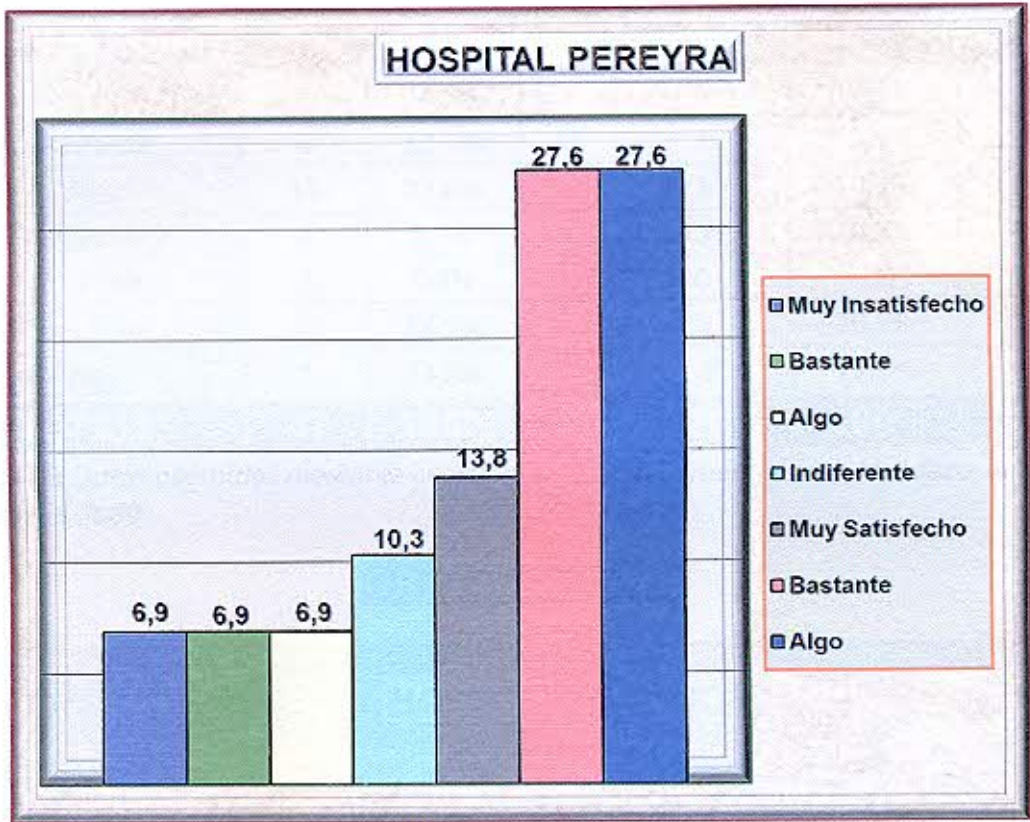
28 PARTICIPACIÓN EN LAS DECISIONES	HOSPITAL EL SAUCE			HOSPITAL CARLOS PEREYRA		
	Fi	F%	Fa	Fi	F%	F
Muy Insatisfecho	2	4,3%	2	2	6,9%	2
Bastante	5	10,6%	7	2	6,9%	4
Algo	6	12,8%	13	2	6,9%	6
Indiferente	6	12,8%	19	3	10,3%	9
Muy Satisfecho	4	8,5%	23	4	13,8%	13
Bastante	15	31,9%	38	8	27,6%	21
Algo	9	19,1%	47	8	27,6%	29
TOTALES	47	100%	-	29	100%	29

FUENTE: Datos obtenidos mediante cuestionario S 20/25 (modificado). Mendoza, enero a marzo de 2009.

GRÁFICO N° 28

FUENTE: Tabla N° 28

GRÁFICO N° 28



FUENTE: Tabla N° 28

COMENTARIO

Se puede observar que la mayor parte del personal encuestado se encuentra satisfecho en ambos hospitales.

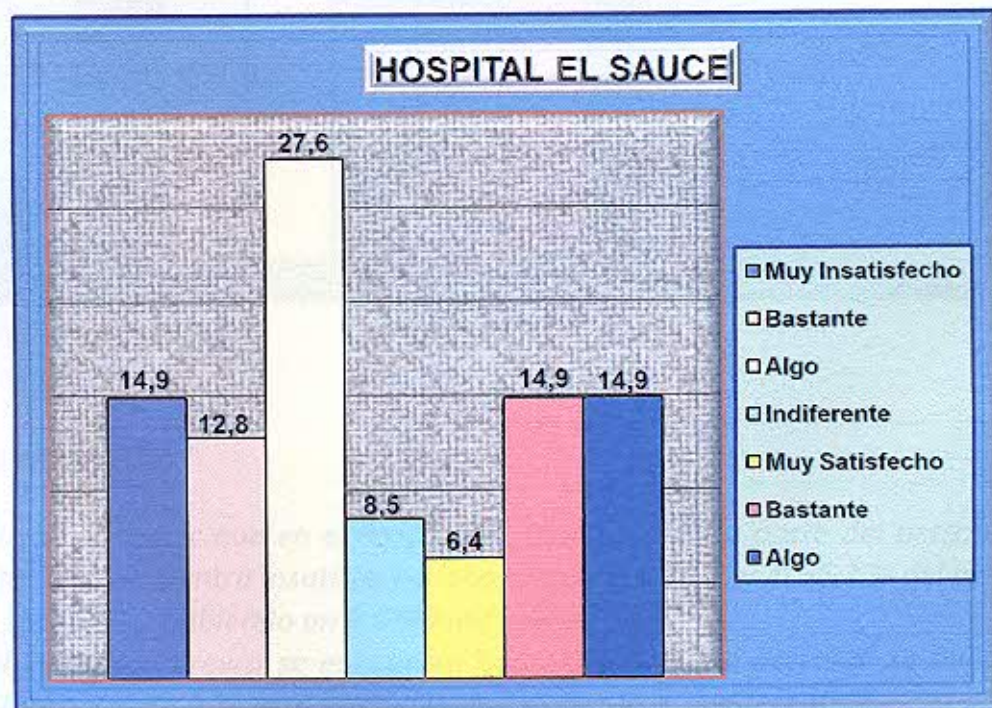
TABLA N° 29

DISTRIBUCIÓN DE FRECUENCIA RESPECTO AL GRADO EN QUE EL HOSPITAL CUMPLE CONVENIO COLECTIVO O LEYES LABORALES

29 CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO	HOSPITAL EL SAUCE			HOSPITAL CARLOS PEREYRA		
	Fi	F%	Fa	Fi	F%	F
Muy Insatisfecho	7	14,9%	7	5	17,3%	5
Bastante	6	12,8%	13	4	13,8%	9
Algo	13	27,6%	26	3	10,3%	12
Indiferente	4	8,5%	30	3	10,3%	15
Muy Satisfecho	3	6,4%	33	0	0%	15
Bastante	7	14,9%	40	6	20,7%	21
Algo	7	14,9%	47	8	27,6%	29
TOTALES	47	100%	-	29	100%	-

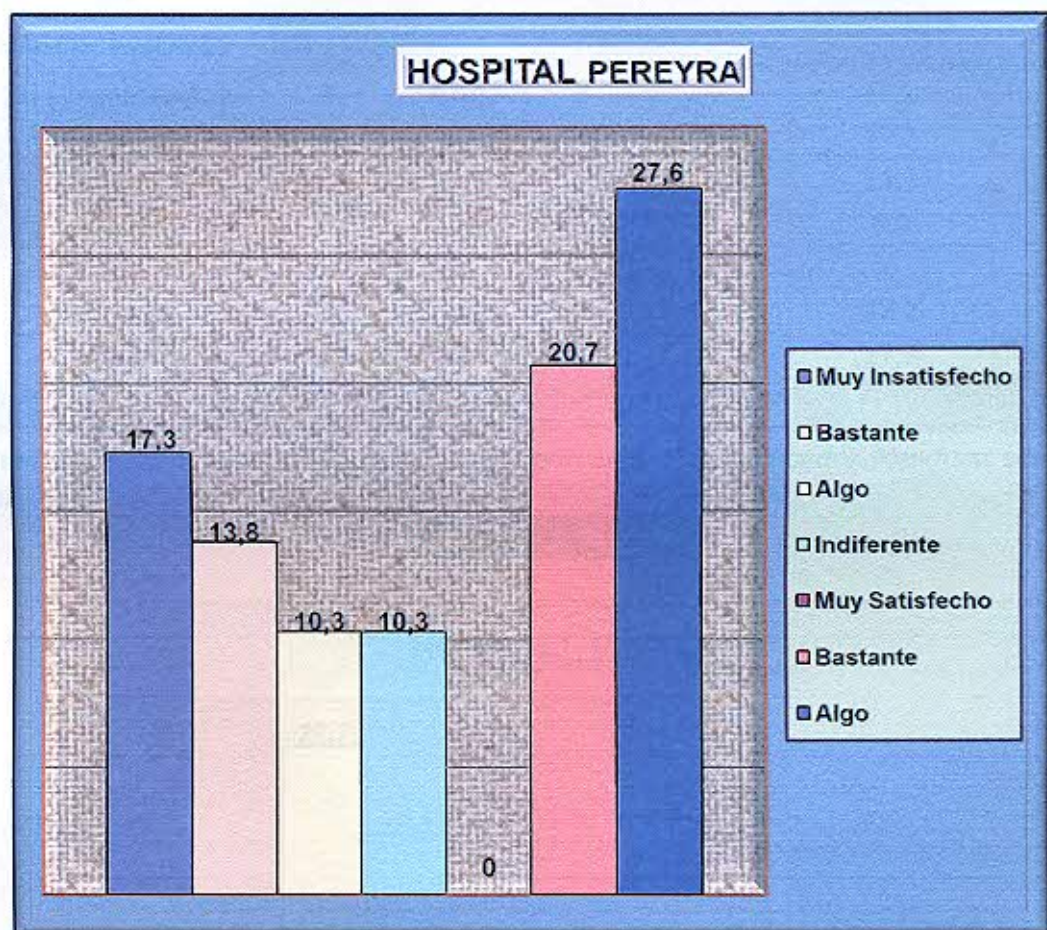
FUENTE: Datos obtenidos mediante cuestionario S 20/25 (modificado). Mendoza, enero a marzo de 2009.

GRÁFICO N° 29



FUENTE: Tabla N° 29

GRÁFICO N° 29



FUENTE: Tabla N° 29

COMENTARIO

Se puede observar que en el hospital El Sauce la mayor parte del personal encuestado se encuentra insatisfecho, abarcando el 55,3 % y el 36,2 % del personal está satisfecho: habiendo un 8,5 % indiferente.

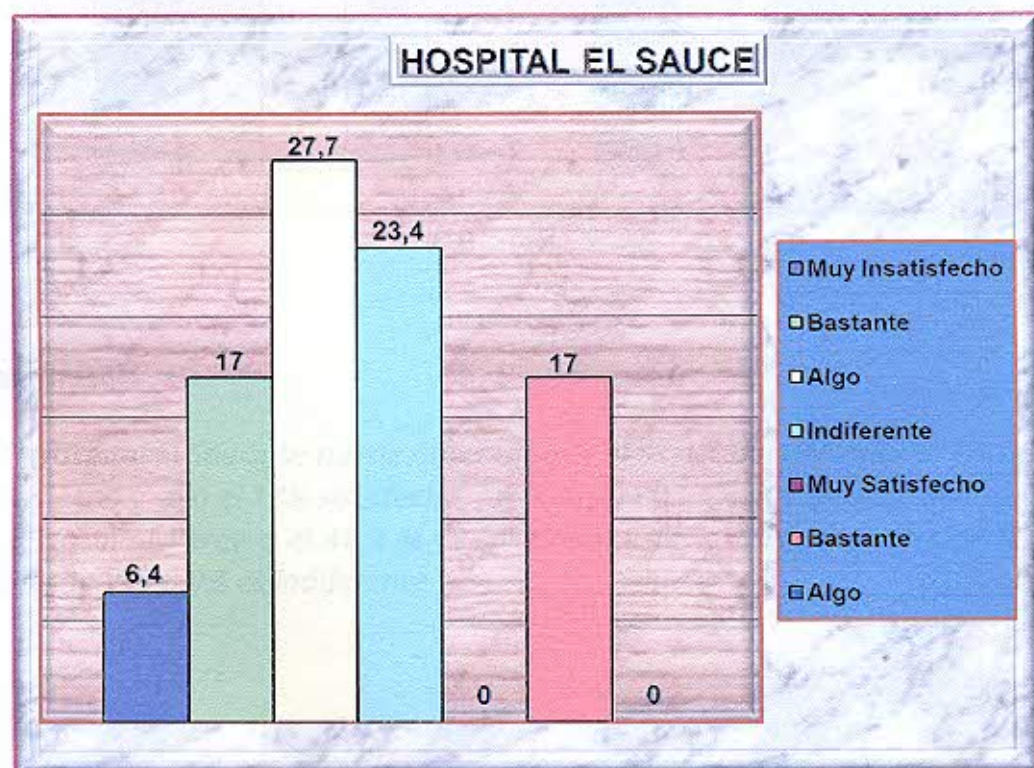
En el Hospital Pereyra se encuentra que el 48,3 % del personal se encuentra satisfecho y el 41,4 %, está insatisfecho y el 10,3 % es indiferente.

TABLA N° 30

DISTRIBUCIÓN DE FRECUENCIA REFERIDA A LA FORMA EN QUE SE DA LA NEGOCIACIÓN EN EL HOSPITAL SOBRE ASPECTOS LABORALES

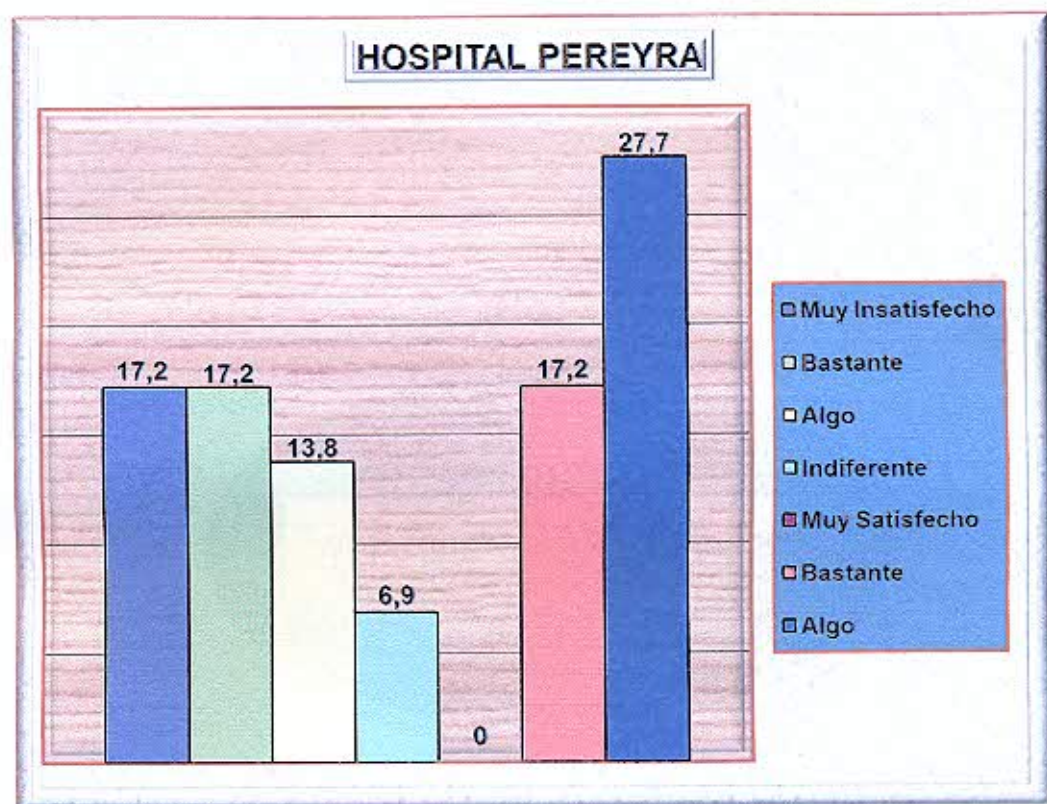
30 NEGOCIACIONES	HOSPITAL EL SAUCE			HOSPITAL CARLOS PEREYRA		
	Fi	F%	Fa	Fi	F%	F
Muy Insatisfecho	3	6,40	3	5	17,2	5
Bastante	8	17	11	5	17,2	10
Algo	13	27,7	24	4	13,8	14
Indiferente	11	23,4	35	2	6,9	16
Muy Satisfecho	0	0	0	0	0	16
Bastante	4	17	39	5	17,2	21
Algo	8	0	47	8	27,7	29
TOTALES	47	100%	-	29	100%	-

FUENTE: Datos obtenidos mediante cuestionario S 20/25 (modificado). Mendoza, enero a marzo de 2009.

GRÁFICO N° 30

FUENTE: Tabla N° 30

GRÁFICO N° 30



FUENTE: Tabla N° 30

COMENTARIO

En el Hospital El Sauce se puede observar que el 51,1% del personal se encuentra insatisfecho y solo el 17% satisfecho, pero hay un 23,4% que es indiferente.

En el Hospital Pereyra el 48,2 % del personal está insatisfecho, el 17,2 % está satisfecho y el 6,9% es indiferente.

CONCLUSIONES

CONCLUSIONES

Nuestra iniciativa partió de un trabajo realizado durante el ciclo lectivo, respecto de un país determinado, del cual resultaba que en el trabajo que nosotros hacemos, el personal se encontraba altamente satisfecho.

Sin embargo, cuando comenzamos este trabajo, tuvimos la inquietud y la percepción de un malestar generalizado, sin lograr conocer —para poder definir las— cuáles eran las carencias de los indicadores estándares, en el rendimiento laboral.

Realizamos la tarea a conciencia y en grupo. Reflexionamos y valoramos los diversos factores, intercambiando opiniones, llegando a la conclusión de que la percepción del “malestar generalizado”, se transformó en una observación realista, objetiva y distinta.

Un alto porcentaje del personal de enfermería consultado, se encontraba satisfecho.

Nosotros, entonces, deberíamos ser capaces de ayudar —en los diversos aspectos de la tarea— para que, entre todos, fuéramos capaces de transformar esa realidad, mejorándola.

El estudio comparativo realizado permitió valorar qué era lo que estaba sucediendo —realmente— con la “Satisfacción Laboral del Personal de Enfermería”, en dos instituciones hospitalarias públicas, de igual especialidad: la Salud Mental.

Con la elaboración y el desarrollo de este trabajo revisamos y evaluamos aquellos aspectos que entendimos que son factibles de mejorar; los que deben ser mantenidos, ampliados o reforzados; los factores que influyen en la satisfacción laboral de manera concreta y, por lo tanto, afectan al personal de enfermería de manera directa, inmediata o a través del tiempo.

Los enfermeros —debido a las características de su actividad— se enfrentan cotidianamente a múltiples situaciones estresantes que demandan una acción rápida y eficaz, que propicien menor riesgo para los pacientes, los familiares y el equipo multidisciplinario con el cual trabajan. Por lo que sería sumamente recomendable que trabajen en el ámbito hospitalario, organicen las actividades y responsabilidades a nivel individual y grupal.

Este objetivo ha sido el generador para la ejecución de nuestra tesina de grado.

Estimamos, con cierta certeza, que será una tarea dificultosa, porque dichos factores —en sí mismos— resultan cuestiones ajenas a nosotros y a nuestro desempeño como futuros licenciados.

En cuanto a los factores intrínsecos, entendemos que debemos trabajar, en primer lugar, para fortalecer aquellos en los que ya existe satisfacción en la tarea y deseos del personal para mejorar y superarse.

Al discriminar entre los factores intrínsecos y extrínsecos, algunos expertos encuentran como insatisfechos lo relacionado con el salario, los convenios de trabajo, el ambiente donde se desarrolla el trabajo, el trato de los superiores y con los superiores, en la relación jerárquica propiamente dicha, etc.

Es prudente saber y —al propio tiempo— tener especialmente en cuenta que dicha satisfacción, recae directamente en la atención del paciente, con toda la implicancia que esto tiene, tanto para el enfermo, como para el servicio de enfermería y los profesionales del grupo interdisciplinario.

Este personal —en todas las especialidades— es la fuerza de trabajo más representativa de las actividades médicas y, por este motivo, es necesario realizar trabajos de investigación que estén orientados a incrementar la productividad y satisfacción laboral de este grupo de profesionales.



PROPUESTAS

PROPUESTAS

En mérito a lo expuesto en el desarrollo de la tesina y las conclusiones precedentes, entendemos como conveniente, positivo y favorable, a todos los efectos, formular las siguientes propuestas:

- ✱ *Tener particularmente en cuenta —y en sentido amplio— las condiciones ambientales en las que se desarrolla nuestra actividad, en los distintos nosocomios, para adaptarlas adecuadamente a fin de una mejor prestación;*
- ✱ *Considerar la flexibilidad de los horarios de trabajo, tanto para la apropiada estructura organizacional del servicio como para el enriquecimiento en el puesto de trabajo.*
- ✱ *Promover e incentivar la capacitación permanente del personal, lo cual es indispensable para poder realizar las estrategias de afrontamiento de la realidad cotidiana que —a nuestro criterio— podrían ser motivadoras para la adquisición de destrezas y nuevas habilidades.*
- ✱ *Es de vital importancia tener particularmente en cuenta y consideración al personal de enfermería —en los distintos niveles de capacitación y acción— porque constituye uno de los ejes fundamentales para el desarrollo y funcionamiento de cada institución, lo que deriva directa y positivamente en la “calidad del servicio y eficiencia de la atención”. Todo ello evitaría:*
 - *Consecuencias negativas en el lugar de trabajo, al propio tiempo que disminuiría el ausentismo del personal;*
 - *Las incapacidades que muchas veces se producen, los conflictos laborales y problemas de salud del personal, padecimiento crónico, además de los costos económicos que ello significa y las repercusiones sociales y familiares que tienen.*
 - *Permitiría la implementación de estrategias que refuercen la formación de valores intrínsecos, como son: la autoestima, el respeto, la confianza, el sentido de pertenencia a la institución, considerando que gran parte de la vida de los individuos se desarrolla dentro de una organización, en la que se mezclan ideas, sentimientos, intereses y aspiraciones, o un espacio donde los responsables de la organización tienen como propósito canalizar y orientar el comportamiento de los individuos, utilizando diversas estrategias.*

- *Entendemos, igualmente, que resultará positivo, alentador y motivador, que los Licenciados empecemos a ocupar espacios en los que tengamos la posibilidad de adecuar o modificar estos aspectos —a través de propuestas concretas y factibles—.*
- *En el mismo sentido, consideramos que será de utilidad no sólo lo estudiado, sino también la práctica y experiencia obtenida en los años que llevamos prestando servicio “en los distintos servicios y especialidades”, como las observaciones que nos fueron señalando nuestros formadores y —finalmente— todo aquello que podamos aportar de nosotros mismos, como profesionales y servidores del prójimo —que en el Servicio de Salud, son los pacientes— a los que debemos “contener, cuidar, servir y ayudar” a superar las situaciones por las que está atravesando. Todo esto — como es fácilmente comprensible— a pesar de que nosotros seamos plenamente conscientes de que tantísimas veces la situación es irreversible.*
- *Debería explorarse el trabajo del personal del servicio con el objeto de identificar específicamente factores que pudieran estar influyendo en su conducta y retomarlos para hacer un análisis, en relación con el personal que se encuentra menos satisfecho o insatisfecho, a fin de estructurar estrategias para promover mayor satisfacción en el personal de salud.*
- *Entendemos que, por último, es interesante considerar la posibilidad de favorecer las acciones que incrementen los factores asociados a la satisfacción laboral y, por otro lado, promocionar e implementar actividades que reorienten las situaciones que se relacionaron con la baja satisfacción.*



APÉNDICE

**UNIVERSIDAD NACIONAL DE CUYO
FACULTAD DE CIENCIAS MÉDICAS
LICENCIATURA EN ENFERMERÍA
CRUZ ROJA – SAN RAFAEL**

Cuestionario de Satisfacción Laboral S 20/25 (modificado)

Objeto: conocer el grado en que las condiciones laborales satisfacen las necesidades.

"No anote su nombre ni coloque su firma, ya que se trata de información de carácter anónimo y estrictamente confidencial"

A. Instrucciones: por favor marque con una tilde (✓) sus características personales

1. CARACTERÍSTICAS SOCIO-DEMOGRÁFICAS

EDAD	ESCOLARIDAD	ESTADO CIVIL	SEXO
1 <input type="checkbox"/> 20-29	1 <input type="checkbox"/> Primaria	1 <input type="checkbox"/> Soltero	1 <input type="checkbox"/> Masculino
2 <input type="checkbox"/> 30-39	2 <input type="checkbox"/> Secundaria	2 <input type="checkbox"/> Casado	2 <input type="checkbox"/> Femenino
3 <input type="checkbox"/> 40-49	3 <input type="checkbox"/> Terciaria/Univers.	3 <input type="checkbox"/> Viudo/a	
4 <input type="checkbox"/> 50-59	4 <input type="checkbox"/> Licenciatura	4 <input type="checkbox"/> Divorciado	
5 <input type="checkbox"/> + 60	5 <input type="checkbox"/> Maestría	5 <input type="checkbox"/> Unión libre	
	6 <input type="checkbox"/> Doctorado		

2. CARACTERÍSTICAS LABORALES

TURNO	ANTIGÜEDAD LABORAL	ANTIGÜEDAD EN EL PUESTO
1 <input type="checkbox"/> Mañana	1 <input type="checkbox"/> Menos de 1 año	1 <input type="checkbox"/> Menos de 1 año
2 <input type="checkbox"/> Vespertino	2 <input type="checkbox"/> 1 a 10 años	2 <input type="checkbox"/> 1 a 10 años
3 <input type="checkbox"/> Nocturno	3 <input type="checkbox"/> 11 a 20 años	3 <input type="checkbox"/> 11 a 20 años
4 <input type="checkbox"/> Jornada acumulada	4 <input type="checkbox"/> Mayor de 21 años	4 <input type="checkbox"/> Mayor de 21 años

B. Instrucciones

Habitualmente el trabajo y sus distintos aspectos, producen satisfacción o insatisfacción en algún grado. Tal vez, algún aspecto de la lista que proponemos no corresponda exactamente a las características del puesto de su trabajo.

En este caso, entiéndalo haciendo referencia a las características de su "trabajo" más semejantes a la propuesta y califique, en consecuencia, la satisfacción o insatisfacción que le produce.

Para cada pregunta, escoja siempre una de las siete alternativas y márkela con una tilde (✓)

INSATISFECHO	INDIFERENTE	SATISFECHO
I. LA SATISFACCIÓN QUE LE PRODUCE TENER TRABAJO		
<input type="checkbox"/> Muy <input type="checkbox"/> Bastante <input type="checkbox"/> Algo	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/> Muy <input type="checkbox"/> Bastante <input type="checkbox"/> Algo
II. LAS OPORTUNIDADES QUE LE OFRECE SU TRABAJO DE REALIZAR LAS COSAS EN LAS QUE SE DESTACA		
<input type="checkbox"/> Muy <input type="checkbox"/> Bastante <input type="checkbox"/> Algo	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/> Muy <input type="checkbox"/> Bastante <input type="checkbox"/> Algo
III. LAS OPORTUNIDADES QUE LE OFRECE SU TRABAJO DE REALIZAR LAS COSAS QUE LE GUSTAN		
<input type="checkbox"/> Muy <input type="checkbox"/> Bastante <input type="checkbox"/> Algo	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/> Muy <input type="checkbox"/> Bastante <input type="checkbox"/> Algo
IV. EL SALARIO QUE USTED RECIBE		
<input type="checkbox"/> Muy <input type="checkbox"/> Bastante <input type="checkbox"/> Algo	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/> Muy <input type="checkbox"/> Bastante <input type="checkbox"/> Algo
V. APOYO EN LOS OBJETIVOS, METAS Y TASAS DE PRODUCCIÓN QUE DEBE ALCANZAR		
<input type="checkbox"/> Muy <input type="checkbox"/> Bastante <input type="checkbox"/> Algo	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/> Muy <input type="checkbox"/> Bastante <input type="checkbox"/> Algo
VI. LA LIMPIEZA, HIGIENE Y SALUBRIDAD DE SU LUGAR DE TRABAJO		
<input type="checkbox"/> Muy <input type="checkbox"/> Bastante <input type="checkbox"/> Algo	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/> Muy <input type="checkbox"/> Bastante <input type="checkbox"/> Algo
VII. EL ENTORNO FÍSICO Y ESPACIO DE QUE DISPONE EN SU LUGAR DE TRABAJO		
<input type="checkbox"/> Muy <input type="checkbox"/> Bastante <input type="checkbox"/> Algo	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/> Muy <input type="checkbox"/> Bastante <input type="checkbox"/> Algo
VIII. LA ILUMINACIÓN EN EL LUGAR DONDE TRABAJA		
<input type="checkbox"/> Muy <input type="checkbox"/> Bastante <input type="checkbox"/> Algo	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/> Muy <input type="checkbox"/> Bastante <input type="checkbox"/> Algo
IX. LA VENTILACIÓN DEL LUGAR EN EL QUE TRABAJA		
<input type="checkbox"/> Muy <input type="checkbox"/> Bastante <input type="checkbox"/> Algo	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/> Muy <input type="checkbox"/> Bastante <input type="checkbox"/> Algo
X. LA TEMPERATURA EN SU LUGAR DE TRABAJO		
<input type="checkbox"/> Muy <input type="checkbox"/> Bastante <input type="checkbox"/> Algo	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/> Muy <input type="checkbox"/> Bastante <input type="checkbox"/> Algo
XI. LAS OPORTUNIDADES DE FORMACIÓN QUE LE OFRECE EL HOSPITAL		
<input type="checkbox"/> Muy <input type="checkbox"/> Bastante <input type="checkbox"/> Algo	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/> Muy <input type="checkbox"/> Bastante <input type="checkbox"/> Algo

XII. LAS OPORTUNIDADES DE PROMOCIÓN QUE TIENE

Muy Bastante Algo

Muy Bastante Algo

XIII. LAS RELACIONES PERSONALES CON SUS SUPERIORES

Muy Bastante Algo

Muy Bastante Algo

XIV. LA SUPERVISIÓN QUE EJERCEN SOBRE USTED

Muy Bastante Algo

Muy Bastante Algo

XV. LA PROXIMIDAD Y FRECUENCIA CON QUE ES SUPERVISADO

Muy Bastante Algo

Muy Bastante Algo

XVI. LA FORMA EN QUE SUS SUPERIORES JUZGAN SU TAREA

Muy Bastante Algo

Muy Bastante Algo

XVII. LA IGUALDAD Y JUSTICIA DE TRATO QUE RECIBE DEL HOSPITAL

Muy Bastante Algo

Muy Bastante Algo

XVIII. EL APOYO QUE RECIBE DE SUS SUPERIORES

Muy Bastante Algo

Muy Bastante Algo

XIX. LA CAPACIDAD PARA DECIDIR AUTOMÁTICAMENTE ASPECTOS RELATIVOS A SU TRABAJO

Muy Bastante Algo

Muy Bastante Algo

XX. SU PARTICIPACIÓN EN LAS DECISIONES DE SU DEPARTAMENTO O SECCIÓN

Muy Bastante Algo

Muy Bastante Algo

XXI. SU PARTICIPACIÓN EN LAS DECISIONES DE SU GRUPO DE TRABAJO RELATIVOS AL HOSPITAL

Muy Bastante Algo

Muy Bastante Algo

XXII. EL GRADO EN QUE EL HOSPITAL CUMPLE LOS CONVENIOS COLECTIVOS O LEYES LABORALES

Muy Bastante Algo

Muy Bastante Algo

XXIII. LA FORMA EN QUE SE DA LA NEGOCIACIÓN EN SU HOSPITAL SOBRE ASPECTOS LABORALES

Muy Bastante Algo

Muy Bastante Algo



BIBLIOGRAFÍA

BIBLIOGRAFÍA

1. Conrad KM., Conrad KJ., Parker J. E. Job satisfaction among occupational health nurses, *J Community Health Nurse* 1985; 161-73.
2. Price J. L, Mueller CW. Professional Turnover The Case for nurses. Iowa State: University Press Ames; 1981.
3. Cavanagh SJ. Job - Satisfaction of nursing staff working in hospitals. *J Adv Nurs* 1992; 17: 704-11.
4. Teorías de la motivación (en línea - consultado 19/11/08)
<http://www.itlp.edu.mx/publica/tutoriales/psicorg/4uparte2.htm>
5. Palma - Carrillo S. Elaboración y validación de una escala de satisfacción laboral SL-SPC para trabajadores de Lima Metropolitana. *RevFacPsicol* 1999; 9 (3): 1-8.
6. Landeweerd JA, Boumans NPG. Nurses' work satisfaction and feeling of health and stress in three psychiatric departments. *Int J Nurse Stud.* 1988; 25:225-34.
7. Satisfacción laboral (en línea - consultado el 17/11/08)
<http://www.monografias.com/trabajos7/salab/salab.shtml>.
8. Salinas-Oviedo C. Laguna - Calderón J. Mendoza - Martínez MR. La satisfacción Laboral y su papel en la evaluación de la calidad de la atención médica. *Salud Pública Mex* 1994; 36 (1): 22-29.
9. Chávez - Hernández M, Álvarez - Manzo M, García - Peña MC, Villa - Contreras, S. Satisfacción laboral en médicos y enfermeros. *Rev. Méd. IMSS* 1996; 34 (3): 253-256.
10. Jiménez - Peláez E, Pérez - Martínez E. Satisfacción laboral de la enfermera. *Rev Enferm IMSS* 1999; 7 (3): 177-180.
11. Georgina A. et al. Satisfacción laboral en un hospital de tercer nivel. Tres encuestas secuenciales. *Rev. Méd. IMSS* 2000; 38 (2): 119-123.
12. Meilá JL, Peiró JM. La medida de la satisfacción laboral en contextos organizacionales: el cuestionario de satisfacción S 20/23 (en línea)
http://www.uv.es/~meila_jl/Research/Art_Satisf/ArtS20_23.
Archivo en formato PDF, consultado el 15/08/2008)

ÍNDICE TEMÁTICO

ÍNDICE TEMÁTICO

Introducción	9
1 – Hospital El Sauce	9
Servicio de Guardia	10
2 – Hospital Pereyra	11
Planteo	12
Objetivos – Generales y Específicos	13
Marco Teórico	15
Diseño Metodológico	21
Tipo de Estudio	21
Universos y Muestras	21
Unidad de Análisis	21
Variable Conceptual	22
Operacionalización de la Variable	22
Satisfactores intrínsecos y extrínsecos	22
Resultados de Tablas y Gráficos	24
Conclusión	86
Apéndice	92
Bibliografía	96