

2012

Satisfacción laboral de las/los enfermeras/os del Hospital General 601-Hospital Militar Central "Dr. Cosme Argerich", Buenos Aires, año 2011

Pedotti, Virginia Elena

Universidad Nacional de Mar del Plata, Facultad de Ciencias de la Salud y Trabajo Social

<http://kimelu.mdp.edu.ar/xmlui/handle/123456789/1078>

Downloaded from DSpace Repository, DSpace Institution's institutional repository



UNIVERSIDAD NACIONAL
DE MAR DEL PLATA
Facultad de Ciencias de la Salud y Servicio Social

Licenciatura en Enfermería
Taller de Trabajo Final

Satisfacción laboral de las/los enfermeras/os del Hospital General 601- Hospital Militar Central "Dr Cosme Argerich", Buenos Aires, año 2011

Biblioteca C.E.C.S. y S.S.

Biblioteca C.E.C.S. Y S.S.	
Inventario 4315	Signatura Top —
Vol.: —	Ejemplar: 1
Universidad Nacional de Mar del Plata	

03 ABR 2013

9

Nombre y Apellido: Virginia Elena Pedotti
Profesora: Lic Laura Celaya
Fecha de entrega: 20 de diciembre de 2012

Índice:

- 1. **Capítulo I: Área problema**
 - 1.1. Título del proyecto.....Pág 3
 - 1.2. Introducción al problema.....Pág 3
 - 1.3. Propósito.....Pág 3
 - 1.4. Formulación del problema.....Pág 4
 - 1.5. Objetivos.....Pág 4
 - 1.6. Justificación.....Pág 4
- 2. **Capítulo II: Marco teórico**
 - 2.1 Marco teórico.....Pág 5-10
 - 2.2 Nivel Empírico.....Pág 11-16
 - 2.3 Selección y argumentación de teoría a utilizar.....Pág 16
- 3. **Capítulo III: Definición de las variables**
 - 3.1 Identificación de variables.....Pág 17
 - 3.2 Definición conceptual de variables.....Pág 17
 - 3.3 Esquema de variables.....Pág 17
 - 3.3.1 Cuadro de variables.....Pág 17
 - 3.3.2 Definición operacional de cada dimensión.....Pág 17-18
 - 3.3.3 Definición de categorías.....Pág 18
 - 3.4 Hipótesis.....Pág 19
- 4. **Capítulo IV: Diseño Metodológico**
 - 4.1 Tipo de estudio.....Pág 20
 - 4.2 Área de estudio.....Pág 20-21
 - 4.3 Métodos e instrumentos de recolección de datos.....Pág 22
 - 4.4 Definición de los procedimientos para la recolección de datos.....Pág 23
 - 4.5 Elaboración del plan de tabulación y análisis.....Pág 23-25
- 5. **Capítulo V: Recolección de datos**
 - 5.1. Gráficos y tablas.....Pág 26-56
- 6. **Capítulo VI: Análisis e Interpretación de datos**
 - 6.1 Interpretación de datos.....Pág 57-60
- 7. **Capítulo VII: Conclusiones**.....Pág 61
- 8. **Bibliografía**.....Pág 62
- 9. **Anexos**.....Pág 63

1. Área problema:

1.1. Título del proyecto:

“Satisfacción laboral de las/los enfermeras/os que trabajan en el H GRL 601- Hospital Militar Central “Dr Cosme Argerich”, en Buenos Aires, año 2011”

1.2. Introducción al problema:

El 31 de enero del año 2011, por decreto Nro 075/2011, la presidenta de la Nación Dra Cristina Fernández de Kirchner establece al 2011- “Año del Trabajo decente, la Salud y la Seguridad de los trabajadores” con el fin de concientizar el concepto de trabajo decente como fuente de dignidad personal, estabilidad familiar y la paz de la comunidad, estableciendo y fortaleciendo la prevención en los riesgos del trabajo. El concepto auspicia el desarrollo de acciones que contribuyan a generar un país en el conocimiento, priorizando actividades que eduquen sobre los Riesgos laborales ensamblando una cultura en la prevención y promoción de la salud, como así en la seguridad en el trabajo. Difundir los componentes que confirmen los derechos de los trabajadores vinculados a la justicia social y la protección de los trabajadores.

Asimismo el Consejo Internacional de Enfermería, estableció para su DIE 2011”Resolver la desigualdad, aumentar el acceso y la equidad” instando a velar, entre otros fundamentos, por la participación en la creación y mantenimiento de condiciones de trabajo seguras, socialmente equitativas y económicas en la profesión.

En relación a esta propuesta nacional y profesional me propuse definir la satisfacción laboral del personal de enfermería dentro de la Institución Ejército caracterizada por ser una organización del subsistema de salud paraestatal definida con sus propias reglamentaciones y en donde hay caracterizaciones especiales. La justicia social y la protección de los trabajadores nace del conocimiento, es por eso que es importantísimo saber y conocer en qué situación nos encontramos, identificar los problemas, priorizarlos con el fin de buscar soluciones.

El presente trabajo busca reconocer la situación de la satisfacción laboral del personal de enfermería del sector paraestatal, identificar los problemas y priorizarlos con el fin de que sirva como base de futuras investigaciones en el campo de la profesión en busca de nuevas estrategias y nuevas políticas profesionales.

1.3. Propósito

Establecer el nivel de satisfacción del personal de enfermería, que trabaja en H GRL 601- Hospital Militar Central “Dr Cosme Argerich”, con el fin de mejorar las condiciones laborales de los mismos.

1.4. Formulación del Problema:

¿Cuál es la comparación entre el nivel de satisfacción laboral de las/los enfermeras/os que trabajan en el H GRL 601- Hospital Militar Central “Dr Cosme Argerich”, según sean militares o civiles, en Buenos Aires, año 2011?

1.5. Objetivos:

1.5. a) Objetivo general:

Comparar entre el nivel de satisfacción laboral de los enfermeros/as que trabajan en el HGRL 601- Hospital Militar Central “Dr Cosme Argerich”, según sean militares o civiles, a partir de la descripción de los factores motivacionales, ambientales y socio demográficos, en Buenos Aires, año 2011,

1.5. b) Objetivos específicos:

- Caracterizar la población enfermera.
- Describir la apreciación de los factores motivacionales, ambientales y socio-demográficos de las/los enfermeros militares.
- Describir la apreciación de los factores motivacionales, ambientales y socio-demográficos de las/los enfermeros civiles.
- Medir el nivel de satisfacción laboral de las/los enfermeras/os militares.
- Medir el nivel de satisfacción laboral de las/los enfermeras/os civiles.
- Comparar el nivel de satisfacción laboral de las/los enfermeras/os militares y el nivel de satisfacción laboral de las/los enfermeros civiles.

1.6. Justificación:

En nuestro país no se encuentran trabajos relacionados con el tema en un ambiente diferente de trabajo para la enfermería y en donde se encuentran dos subgrupos de personal bien definidos.

Su importancia radica no sólo porque describe, sino porque da herramientas concretas para futuros cambios en las políticas de enfermería, a fin de mejorar la calidad de trabajo para nuestro personal.

2. Marco teórico:

2.1. Marco teórico:

El hombre es un ser social, por lo que necesita relacionarse, para lo cual conforma grupos de personas, en este proceso se produce un intercambio de sus recursos con base de ciertas expectativas. Estos recursos se intercambian constantemente y, sin duda, no se limitan a recursos materiales, ya que abarcan ideas, sentimientos, habilidades y valores. En su libro Chiavenato nos habla de “*contratos psicológicos entre hombres y sistemas, entre hombres y grupos y entre subsistemas y sistemas, en los que prevalece el sentimiento de reciprocidad: donde cada uno evalúa lo que está ofreciendo y lo que está recibiendo a cambio*”. (1) Las personas al conformar una organización se vinculan a algunas de ellas porque esperan que su participación satisfaga algunas necesidades personales. Para lograr estas satisfacciones, Chiavenato explica que “*las personas están dispuestas a incurrir en ciertos costos o a hacer inversiones personales (esfuerzos) en la organización, pues esperan que la satisfacción de sus necesidades personales sea mayor que los costos y evalúan el grado de satisfacción esperada y los costos mediante un sistema de valores*”. (2)

En esta interacción los individuos y las organizaciones tiene objetivos por alcanzar, las organizaciones reclutan y seleccionan sus recursos humanos para alcanzar con ellos, mediante ellos, objetivos institucionales (producción, rentabilidad, reducción de costos, ampliación de mercado, satisfacción de necesidades de la clientela, entre otros), e incluso después de reclutados y seleccionados, los individuos tienen objetivos personales por los que luchan, y muchas veces se valen de la organización para alcanzarlos. Chiavenato, explica que “*la organización realiza ciertas cosas por el trabajador y para el trabajador, lo remunera, le da seguridad y estatus, del mismo modo que el empleado responde trabajando y desempeñando sus tareas*”. (3) La organización espera que el empleado obedezca su autoridad y, a su vez, el empleado espera que la organización se comporte correctamente con él y obre con justicia. Las dos partes de la interacción están guiadas por directrices que definen lo que es correcto y equitativo y lo que no lo es, y cuando hablamos de ello, lo estamos haciendo todo lo referente al contrato, tanto el formal y escrito, como así también el psicológico. “*El contrato formal y escrito: Acuerdo relacionado con el cargo que va a desempeñarse, el contenido del trabajo el horario, el salario, etc. El contrato psicológico: Expectativa que el individuo y la organización esperan cumplir y alcanzar con la nueva relación, el cual se extiende más allá de cualquier contrato formal de empleo que establezca el trabajo por realizar y la recompensa que recibirá, es el acuerdo tácito entre el individuo y la organización para que las dos partes observen y respeten una amplia variedad de derechos, privilegios y obligaciones consagrados por la costumbre*” (4)

(1) Chiavenato, I “Administración de Recursos Humanos”, Ed Mc Graw Hill, Quinta Edición, 1999, pág 116

(2) Ibid, pág 116

(3) Ibid, pág 117

(4) Ibid, pág 117

Sin embargo, la interacción entre personas y organizaciones es compleja y dinámica, y no siempre es cooperativa ni satisfactoria, muchas veces es tensa y conflictiva, cuando el logro del objetivo de una de las partes impide o evita que la otra logre el suyo.

Pese a esto, las organizaciones no se manejan solas, es el Estado, institución de instituciones, quién atraviesa todas las organizaciones que operan dentro de su jurisdicción (públicas o privadas) y las determina, de acuerdo al sistema de la organización técnica- política y la ideología imperantes.

Es el Estado quién también regulariza su funcionamiento, garantizando a sus habitantes la protección de su trabajo: asegurando condiciones dignas y equitativas de labor, expresado en la Ley Fundamental, *La Constitución Nacional*:

Art 14 bis " El trabajo en sus diversas formas gozará de la protección de las leyes, las que asegurarán al trabajador: condiciones dignas y equitativas de labor, jornada limitada, descanso y vacaciones pagados, retribución justa, salario mínimo vital móvil, igual remuneración por igual tarea, participación en las ganancias de las empresas, con control de la producción y colaboración en la dirección, protección contra el despido arbitrario, estabilidad del empleado público, organización sindical libre y democrática, reconocida por la simple inscripción en un registro especial... ". (5)

Pero antes de que el estado regule las condiciones dignas y equitativas de la labor, el proceso de las interacciones dentro de las organizaciones tuvo que pasar por diferentes periodos a través de la historia. Fue luego de la Revolución Industrial, con el auge del comienzo de las fábricas, el desarrollo del liberalismo, el desarrollo económico y tecnológico, y más tarde con la Revolución Francesa el auge de la Declaración de los derechos Universales, la abolición de la esclavitud y la consolidación del ESTADO-NACION, donde comenzaron a sentarse las bases de cómo se conformarían las organizaciones.

Diferentes fueron las teorías de las organizaciones a lo largo de la historia y más tarde se conformarían las teorías de la administración de esas organizaciones.

El término satisfacción laboral, es Moderno, pertenece al estudio de la administración de las organizaciones modernas y se entiende según Chiavenato "como la actitud general de un individuo hacia su empleo"(6) y está basado en " las creencias y valores que el trabajador desarrolla de su propio trabajo, es un concepto complejo que se relaciona no sólo con la visión de los empleados respecto del entorno laboral sino que también entran en juego la interacción psicológica entre el empleado y la organización. Este último concepto de proceso complejo en donde no sólo es la apreciación del trabajador sino que además entran en juego los sentimientos, referentes y hacia donde queremos ir, encierran y definen a las instituciones. La satisfacción laboral por ser un proceso de reciprocidad donde la organización realiza ciertas cosas por el trabajador y para el trabajador, lo remunera, le da seguridad y estatus, del mismo modo el empleado responde trabajando y desempeñando sus tareas"(7).

(5) Constitución de la Nación Argentina, Parte I Derechos y Obligaciones, Art 14 Bis, reforma año 1994.

(6) Op Cit, Chiavenato, pág 117.

(7) Ibid, pág 118

Durante la década de los treinta se dio inicio a los estudios sistemáticos sobre la satisfacción laboral y factores que podrían afectarla. **Hoppock (1935)** publicó la primera investigación que hacía un análisis profundo de la satisfacción laboral. A través de sus resultados enfatizó *“que existen múltiples factores que podrían ejercer influencia sobre la satisfacción laboral, dentro de los cuales hizo mención a la fatiga, monotonía, condiciones de trabajo y supervisión”* (8).

A partir de entonces numerosos fueron los trabajos sobre el comportamiento humano, los relacionados con la jerarquía de las necesidades como las de **Maslow (1943)**, de la cual nace la premisa de *“que los motivos del comportamiento humano reside en el propio individuo: su motivación para actuar y comportarse se deriva de fuerzas que existen en su interior, distribuidas en una pirámide dependiendo de la importancia e influencia que tengan en el comportamiento humano”*. (9)

En la base de la pirámide están las necesidades más elementales y recurrentes (denominadas necesidades primarias: como las fisiológicas y de seguridad), en tanto que en la cima se hallan las más sofisticadas y abstractas (las necesidades secundarias: como las sociales, autoestima y de autorrealización). Su teoría se basa en un enfoque orientado hacia el interior del individuo.

Posteriormente, **Herzberg (1959)** basa su teoría en el ambiente externo y en el trabajo del individuo, sugiriendo que la real satisfacción del hombre con su trabajo provenía del hecho de enriquecer el puesto de trabajo, para que de esta manera pueda desarrollar una mayor responsabilidad y experimente a su vez un crecimiento mental y psicológico. Herzberg basa su teoría *“en el ambiente externo y en el trabajo del individuo, y dice que la motivación de las personas depende de dos factores:*

Factores higiénicos: condiciones que rodean al individuo cuando trabaja, comprende las condiciones físicas y ambientales de trabajo, el salario, los beneficios sociales, las políticas de la organización, el tipo de supervisión recibida, el clima de las relaciones entre los directivos y empleados, los reglamentos internos, las oportunidades existentes, etc. Cuando estos factores son óptimos, simplemente evitan la insatisfacción, puesto que su influencia en el comportamiento no logra elevar la satisfacción de manera sustancial y duradera.

(8) Op Cit, Chiavenat, pág. 118.

(9) Ibid, pág. 118

Cuando son precarios producen insatisfacción y se denominan factores de insatisfacción. Ellos incluyen:

- Condiciones de trabajo y comodidad.
- Políticas de la organización y la administración.
- Relaciones con el superior.
- Competencia teórica del supervisor.
- Salarios
- Estabilidad en el cargo.
- Relaciones con los colegas.

Estos factores constituyen el contexto del cargo.

b) Factores Motivacionales: Tienen que ver con el contenido del cargo, las tareas y los deberes relacionados con el cargo en sí, producen en efecto de satisfacción duradera y un aumento de la productividad hasta niveles de excelencia, es decir muy por encima de los niveles normales. Cuando los factores motivacionales son óptimos, elevan la satisfacción, de modo sustancial, cuando son precarios, provocan la pérdida de satisfacción. Constituyen el contenido del cargo en sí e incluyen:

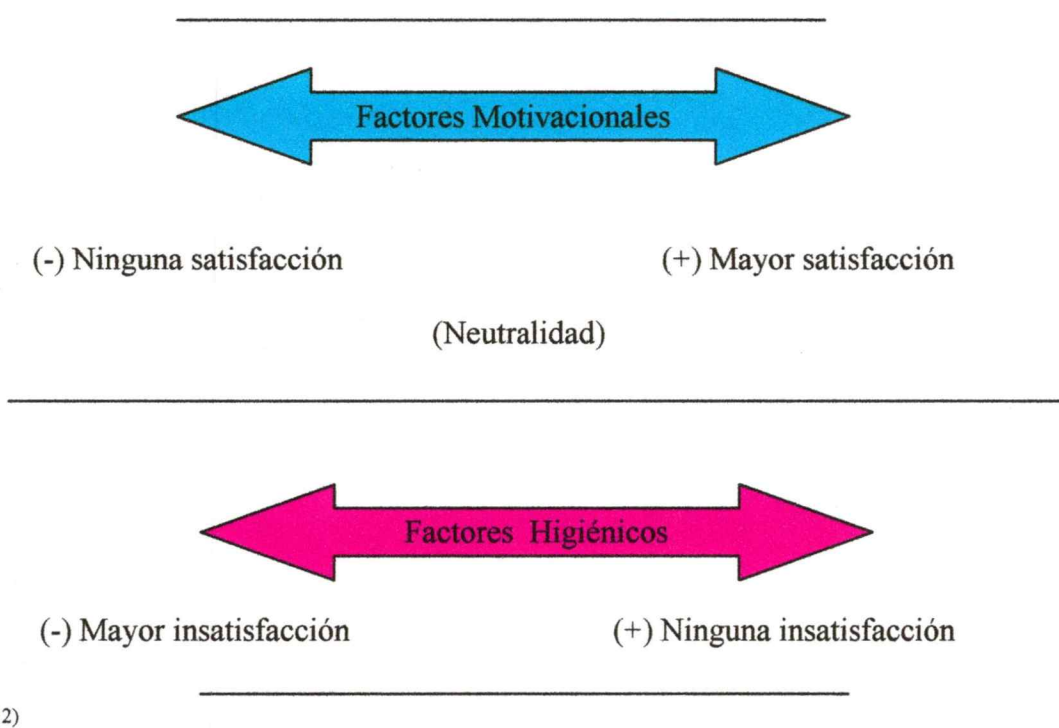
- Delegación de la responsabilidad.
- Libertad de decidir cómo realizar el trabajo
- Ascensos
- Utilización plena de las habilidades personales.
- Formulación de objetivos y evaluación relacionado con éstos
- Simplificación del cargo (llevada a cabo por quién lo desempeña)
- Ampliación o enriquecimiento del cargo (horizontal o verticalmente)

(10)

(10) Herzberg F., Mausner B, Snyderman B, " The Motivatio to work" Nueva York, Jhon Wiley y Sons, 1959, pág 78

En síntesis, la teoría de los dos factores afirma que:

1. La satisfacción en el cargo es la función del contenido o de las actividades desafiantes y estimulantes del cargo: éstos son los llamados factores motivadores.
2. La insatisfacción en el cargo depende del ambiente, de la supervisión, de los colegas y del contexto general del cargo: éstos son los llamados factores higiénicos. Herzberg, llegó a la conclusión de que los factores responsables de la satisfacción profesional están desligados, y son diferentes, de los factores responsables de la insatisfacción profesional: *“Lo opuesto a la satisfacción profesional no es la insatisfacción, sino la no satisfacción profesional, de la misma manera, lo opuesto a la insatisfacción profesional es la no insatisfacción profesional, y no la satisfacción”*⁽¹¹⁾



Para introducir mayor motivación en el cargo, Herzberg propone el enriquecimiento de las tareas (*job enrichment*), que consiste en aumentar deliberadamente la responsabilidad, los objetivos y el desafío de las tareas del cargo. En la práctica, el enfoque de Herzberg destaca aquellos factores motivacionales que tradicionalmente han sido olvidados y despreciados por las empresas en los intentos por elevar el desempeño y la satisfacción del personal.

(11) Op Cit, Herzberg, pág 78.

(12) Ibid, pág 79

Esta teoría dio pie para que a fines de los sesenta e inicio de los setenta se hiciera rápidamente popular el método de mejoras en el trabajo que consistía en enriquecer el trabajo en sí y así lograr mejorar la moral y el desempeño de los trabajadores.

Tanto la teoría de Maslow como la de Herzberg, se apoyan en la premisa implícita de que existe una mejor manera de motivar a las personas, bien sea a través del reconocimiento de la pirámide de necesidades humanas, bien mediante el empleo de los factores motivacionales y del enriquecimiento del cargo. Sin embargo, “... la evidencia ha demostrado que personas diferentes actúan de manera diferente, según la situación en que se encuentren.” (13)

En 1964, **Víctor H. Vroom**, desarrolló una teoría de la motivación que rechaza las nociones preconcebidas y reconoce las diferencias individuales. Su teoría se refiere únicamente a la motivación para producir, en la cual en cada individuo existen tres factores que determinan la motivación para producir: el primero, son los objetivos individuales, la fuerza de voluntad para alcanzar los objetivos, el segundo la relación que el individuo percibe entre la productividad y el logro de sus objetivos individuales, el tercero y último es la capacidad del individuo para influir en su nivel de productividad, en la medida en que cree poder hacerlo. Vroom, propone un modelo de expectativa de la motivación basado en objetivos intermedios y graduales (medios) que conducen a un objetivo final (fines). Según este modelo, la motivación es un proceso que regula la selección de los comportamientos. El individuo percibe las consecuencias de cada alternativa de comportamiento como resultados que representan una cadena de relaciones entre medios y fines. De ese modo cuando el individuo busca un resultado intermedio, está en procura de los medios para alcanzar los resultados finales. Cada individuo tiene preferencias (valencias) por determinados resultados finales. Una valencia positiva indica el deseo de alcanzar cierto resultado final, en tanto que una valencia negativa indica un deseo de evitar determinado resultado final. Los resultados intermedios presentan valencia en función de su relación percibida con los resultados finales deseados.

(13) Op Cit, Chiavenato, pág 118

2.2 Nivel empírico:

2.2.a) Descripción general

Las investigaciones realizadas sobre *satisfacción laboral* en enfermeras/os en diversos lugares del mundo han llegado a conclusiones similares respecto a aquellos aspectos del trabajo que guardan relación con la satisfacción y la insatisfacción en el trabajo.

En nuestro país, el Lic Enf Carlos Edmundo Briseño con su trabajo de investigación “Satisfacción laboral en el personal de enfermería en el sector público” realizada en el “Hospital Ángel C Padilla” de la provincia de Tucumán, año 2005 ⁽¹⁴⁾ concluyó que los enfermeros se encuentran más satisfechos desde el punto de vista laboral con las variables supervisión, interacción con los pares, trabajo en sí y oportunidades de perfeccionamiento, así como con el reconocimiento del trabajo realizado, la responsabilidad y los beneficios del lugar de trabajo, y menos satisfechos con las promociones y remuneraciones.

En la mayoría de las investigaciones se concluye que las promociones son escasas o que las políticas de promoción no son las adecuadas, y las remuneraciones son consideradas inferiores a las que merecen por su labor.

La edad y los años de ejercicio profesional también guardan relación con la satisfacción laboral. La mayoría de los estudios relacionan de manera positiva estas variables, indicando que al aumentar la edad y los años de ejercicio profesional, también aumenta la satisfacción laboral. Comparando el presente estudio con los arriba mencionados, se encontró coincidencia con que el personal de enfermería no está satisfecho con las posibilidades de ascenso y con la remuneración percibida, siendo éstos los aspectos que más insatisfacción producen, lo que nos llevaría a pensar que enfermería continúa sin ser valorada como profesión. No encontramos coincidencia con los estudios que muestran buena relación con jefes y superiores, ya que en la presente investigación se encontró un alto índice de poca satisfacción, por lo que aconsejamos que habría que poner énfasis en mejorar el modo de supervisión o cambiar actitudes de este personal hacia sus subordinados.

(14) Revista Electrónica de Medicina Intensiva Artículo especial nº 30. Vol 5 nº 4, abril 2005.

La *satisfacción laboral* se ha relacionado también con la familia, es así como los empleados que experimentan altos niveles de conflicto familiar tienden a demostrar bajos niveles de *satisfacción laboral* ([Rice, Frone & McFarlin, 1991](#)) ⁽¹⁵⁾ Otras investigaciones revelan que la familia es vista como un soporte importante para la consecución de la *satisfacción laboral* ([Beatty, 1996](#); [Gottlieb y col., 1996](#))⁽¹⁶⁾.

En el año 2007, la Lic Enf María Sara Díaz Echenique con su trabajo "*Satisfacción Laboral y Síndrome de Desgaste Laboral en Enfermeros de Hospitales Públicos Córdoba, Argentina*" ⁽¹⁷⁾ a la conclusión de que 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.

(15) Rice, Beatty, Revista Medicina y Seguridad del Trabajo, vol 56, N° 56, Madrid, Ene- Mar 2010.

(16) Ibid, pág 63

(17) Ibid, pág 64

2.2.b) Descripción contextual

Numerosos estudios se han realizado acerca de la *satisfacción laboral*; sin embargo, no existen estudios respecto al mismo tema en el ámbito del trabajo desarrollado por las/os enfermeras/os en el Hospital Militar Central de nuestro país. Aún no se han desarrollado trabajos respecto a la satisfacción laboral del personal de enfermería en el marco de una institución perteneciente a las Fuerzas Armadas, como lo es el Hospital General 601- Hospital Militar Central “Dr Cosme Argerich”, de Buenos Aires, Argentina, inaugurado el 27 de mayo de 1939 durante la presidencia del Dr. Roberto M. Ortiz.

El Hospital Militar Central, en su organigrama cuenta tres direcciones: la Dirección General, la Dirección Médica o Asistencial y la Dirección Operativa.

La Dirección General a cargo del General de Sanidad Med “VGM” ANDJIGOVICH.

La Dirección Médica a cargo del Coronel Med GAMBINO

La Dirección Operativa a cargo del Coronel Ing OSORES

A su vez cada dirección está constituida por departamentos.

Dentro de la Dirección Médica o Asistencial, se encuentra el Departamento de Enfermería a cargo de la Teniente Coronel Lic Enf SILVIA WILHELM.

El Departamento de Enfermería se organiza para efectuar su tarea en tres áreas específicas: la división apoyo, la división asistencial y la división educación; contando también con una secretaria y un sector de Gestión. Dentro de su comando se encuentran Licenciadas en Enfermería con grado militar y Licenciadas en Enfermería personal Civil.

Asimismo el personal de enfermería abocado a la tarea asistencial, se caracteriza por ser personal civil y personal militar.

Personal Civil: Se incorpora a la fuerza mediante el nombramiento emanado de autoridad competente. Por lo cual se rige el Estatuto para el Personal Civil de las Fuerzas Armadas (Ley 20.239/73 Decreto 2355/73) Condiciones generales, para admisibilidad. Agrupamiento del Personal Civil: clase, planta básica, categoría, módulo y carrera. El personal revistará como personal permanente o transitorio. Con sus derechos y deberes de acuerdo a la Reglamentación vigente.

Personal Militar:

El personal militar se constituye en la masa del personal de enfermería, constituyéndose en un porcentaje del 80% entre suboficiales y oficiales.

El personal militar de suboficiales, se incorporaron a la Carrera de Enfermería del Ejército desde los años 1952, donde bajo la denominación de Escuela del Cuerpo Profesional “General Lemos”, se formaban oficios como enfermero, preparador de farmacia, enfermero de ganado, herrador y cocinero. Los enfermeros se instruían y obtenían el título de auxiliares de enfermería y el grado de suboficiales del ejército. Hasta ese entonces sólo hablábamos de hombres.

El 09 de septiembre de 1960, por Decreto Nro 10988 del 09 de septiembre de 1960, se creo la Escuela de Enfermería del Hospital Militar Central, cambiando su nombre el 10 de octubre de 1963 por el de “Escuela de Enfermería del Ejército”, constituyendo la primera referencia de incorporación de la mujer en las Fuerzas Armadas, sin tener estado militar ni ostentar jerarquía alguna.

El 27 de enero de 1982 se crea por Orden Especial Nro. 749/82, el Cuerpo Auxiliar Femenino (CAF) a la que se le asigna la Misión de reclutar, formar y perfeccionar el personal femenino de suboficiales del ejército y la Escuela del Cuerpo Profesional Femenino (ECPF) a la que se asigna la Misión de reclutar, formar y perfeccionar el personal de Oficiales del Cuerpo Profesional Femenino.

En el año 1998 egresaron las primeras mujeres de la Escuela de Suboficiales del Ejército.

Con el correr de los tiempos y ante la necesidad de profesionalización de enfermería en el año 2008, bajo la resolución ministerial de educación N° 646/2009, egresan los primeros cabos enfermeros/as profesionales.

En el año 1992, el personal del Cuerpo Profesional Femenino se incorpora al Colegio Militar de la Nación, jóvenes mujeres con estudios secundarios completos, luego de tres años de capacitación, se gradúan como Oficiales Enfermeras Profesionales, compartiendo sus actividades formativas en el mismo ámbito académico que el resto del Cuerpo de Cadetes de las tradicionales armas y especialidades del Ejército.

En el año 2000 egresan los primeros enfermeros masculinos oficiales del Ejército Argentino.

En el año 2009 por Resolución Ministerial de Educación N° 413/09 del 19 Mar 09, se amplían los contenidos educacionales de los oficiales enfermeros, con las expectativas para fines del año 2010 graduarse los primeros oficiales con el título de Licenciados en Enfermería y subtenientes del Ejército.

Todo lo referente a la contratación del personal militar está regido por la Ley 19.101 para el Personal Militar.

Resumen de las principales características de las leyes de contratación de los enfermeros en el hospital militar

Enfermería	Personal militar- Ley 19.101/71	Personal Civil- Ley 20.273/73
Características		
Contratación	Reclutamiento	Admisibilidad- Nombramiento
Ingreso	Cadetes- Aspirantes	A la categoría inferior según su especialidad
Ascenso	Grado inmediato superior. El personal de enfermería por Resolución	Agrupamientos
Situación	Actividad- Retiro- Retiro voluntario	Permanente- Jubilación
Aportes jubilatorios	Hasta 35 años de servicio simple	Hasta los 65 años de edad
Deberes	Estado militar es la situación jurídica que resulta del conjunto de deberes y derechos establecidos por las leyes y reglamentos, para el personal que ocupa un lugar en la jerarquía militar de las FFAA.	- Prestar Servicio con Responsabilidad. - Obedecer toda orden emanada de un superior. - Guardar secreto y discreción sobre asuntos de las FFAA
Derechos	- Licencias ordinarias, extraordinarias si el servicio lo permite. - Asistencia sanitaria a cargo de la sanidad militar. - No puede afiliarse a asociaciones políticas. - Cambiar de destino - Puede desarrollar estudios universitarios en el ámbito civil sin perjuicio de las actividades del servicio. - Perciben suplementos las actividades riesgosas que se encuentran reglamentadas, la cual enfermería esta exenta.	- Indemnizaciones. - Cambio de agrupamiento. - Licencias ordinarias, extraordinarias y especiales. - Jubilación. - Interponer recursos. - Asistencia sanitaria gratuita. - Podrán afiliarse a asociaciones de profesionales. - Cambiar de destino. - Perciben suplementos por actividad insalubre/ riesgosa

Pese a ello todo lo referente al Ejercicio de la Profesión se encuentra emanado en los artículos de la Ley del Ejercicio Profesional Nro 24.004/04

Todas estas características distintivas del Hospital Militar, se reflejarán de cierta forma en los factores motivacionales y ambientales del personal de enfermería que darán a la luz niveles de satisfacción diferentes y ambiguos entre su personal que son importantes desatacar y caracterizarlos a fin de que sirvan de cambio para nuevas políticas para el mantenimiento de los recursos en enfermería.

2.3 Selección y argumentación de teorías a utilizar:

Dado el estudio descriptivo propuesto, se utilizará para medir el nivel de satisfacción laboral de los enfermeros ya sean militares y civiles, la propuesta enunciada por Herzberg (1959), donde se describirá la apreciación que tienen los enfermeros de su ambiente laboral y las características propias de su trabajo.

Los resultados de esta descripción entre los dos subgrupos estudiados, serán comparados entre sí, analizando en que aspectos se obtuvieron mejores resultados entre los diferentes niveles de cada grupo, determinando de esta manera su nivel de satisfacción laboral.

3. Proceso de definición de las Variables:

3.1. Identificar variables principales:

- Satisfacción laboral

3.2. Definir conceptualmente las variables principales:

Satisfacción laboral: se entiende por satisfacción laboral a la actitud general y/o visión, de un individuo hacia su empleo. El nivel de satisfacción laboral está dado por el alcance y/ grado de conformidad de la actitud del trabajador hacia su empleo (siempre, casi siempre, a veces o nunca).

3.3 Esquema de variable:

3.3.1 La variable se estudia en los subgrupos identificados enfermeros militares/ enfermeros civiles.

Variable	Definición	Dimensión	Indicadores	Categorías
Satisfacción laboral	Actitud del trabajador frente a su trabajo	Características socio-demográficas	Edad, sexo, servicio donde trabaja, categoría, nivel alcanzado, tiempo en el puesto.	Definidas para cada factor.
		Actitud frente a las condiciones de su trabajo.	Condiciones de trabajo y comodidad. Políticas de organización y administración. Relaciones con el jefe y colegas. Competencia con el jefe. Salario.	Siempre -Casi siempre -A veces -Nunca
		Actitud frente a las motivaciones personales de cada trabajador	Responsabilidad Ascenso. Formulación de objetivos y evaluación. Simplificación en el cargo. Enriquecimiento del cargo. Realización de las habilidades personales.	Siempre -Casi siempre -A veces -Nunca

3.3.2 Definición operacional de cada dimensión:

- ✓ Características socio-demográficas: Se refiere a las características biológicas, sociales y culturales que identifican a cada trabajador.
- ✓ Actitud frente a las condiciones de su trabajo: Apreciación frente a las condiciones físicas y ambientales de su trabajo.
- ✓ Actitud frente a las motivaciones personales de cada trabajador: Apreciación frente a las características propias del cargo: tareas y deberes de cada trabajador

3.3.3 Definición de categorías:

✓ Categorías de orden nominal:

Sexo: dos categorías su codificación será

Masculino = 1

Femenino=2

Edad: tres categorías

25-35 años=1

35-45 años=2

45-50 años=3

Servicio: dos categorías

Área cerrada=1

Sala común=2

Categoría: tres categorías

Pers Civ=1

Pers Mil Of=2

Pers Mil Subof=3

Nivel alcanzado: tres categorías

Lic Enf=1

Prof=2

Aux=3

Tiempo en el puesto: tres categorías

Menos de 5 años=1

Más de 5 años=2

Más de 10 años=3

✓ Categorías ordinales: se asignarán un valor para cada respuesta donde a cada pregunta que contesten siempre se le asignará el valor=4, a casi siempre se le asignará el valor =3, a veces se le asignará el valor =2 y a nunca se le asignará el valor =1

Para los Factores Motivacionales: la sumatoria máxima de sus variables será de 28 puntos y la mínima de 7, a partir de estos valores se asignarán escalas donde se medirá la apreciación de cómo la Institución mantiene la motivación del personal de enfermería.

28-24= Muy Motivado

24-16= Motivado

16-8= Aún no tan Motivado

Menor 8= No Motivado

Para los Factores Ambientales: la sumatoria máxima de sus variables será de 52 puntos y la mínima de 13, a partir de estos valores se asignarán escalas donde se medirá la apreciación de qué ambiente laboral proporciona la Institución para el personal de enfermería.

52-40= Muy satisfecho

40-28= Satisfecho

28-16= Aún no tan satisfecho

Menor 16= Insatisfecho

Satisfacción laboral: la sumatoria máxima de las variables factores motivacionales y ambientales es de 80 puntos y la mínima es de 20 puntos a partir de estos valores se asignarán escalas donde se medirá la apreciación del nivel de satisfacción laboral del personal de enfermería que trabaja en la Institución.

80-60 =Muy satisfecho
60-40= Satisfecho
40-20 =Aún no tan Satisfecho
20-0= Insatisfecho

Hipótesis:

- Los enfermeros que alcancen mejores resultados en sus factores motivacionales desarrollan un mejor nivel de satisfacción laboral.
- Los enfermeros que alcancen peores resultados en sus factores ambientales desarrollan insatisfacción laboral.
- Existen diferencias significativas entre los niveles de los factores ambientales y motivacionales de las/os enfermeras/os militares y los civiles del Hospital General 601- Hospital Militar Central "Dr Cosme Argerich".
- Existen diferencias significativas en el nivel de satisfacción laboral, de las/os enfermeras/os militares y los civiles del Hospital General 601- Hospital Militar Central "Dr Cosme Argerich".

4. Diseño Metodológico:

4.1 Tipo de estudio:

Según el análisis y alcance de los resultados es un estudio CUANTITATIVO, CORRELACIONAL y ANALITICO: ordena el resultado de las observaciones, describe la población enfermera de la Institución, describe las variables factores ambientales y factores motivacionales dentro de los dos subgrupos de jerarquización militares y civiles, describe el nivel de satisfacción de cada subgrupo y compara los niveles de satisfacción entre los enfermeros militares y enfermeros civiles.

Según el período y secuencia del estudio: es un estudio TRANSVERSAL porque se estudiarán las variables simultáneamente en determinado momento, haciendo un corte en el tiempo.

4.2 Área de estudio:

Lugar donde se realiza la investigación: República Argentina, Provincia de Buenos Aires, Ciudad Autónoma de Buenos Aires, área urbana.

Institución: Hospital General 601- Hospital Militar Central “Dr Cosme Argerich”

Ubicación: Luis María Campos 726 Palermo, Ciudad Autónoma de Buenos Aires.

Definición de población: Se tomó como universo los enfermeros/as del Hospital Militar Central caracterizados por ser agentes civiles y militares en actividad distribuidos en tareas asistenciales y no asistenciales, en áreas cerradas y áreas de sala común. En las áreas no asistenciales los enfermeros realizan tareas administrativas, de docencia, dirección, epidemiología e investigación. En las áreas asistenciales el personal de enfermería se distribuye en áreas cerradas y en salas generales.

Descripción de áreas asistenciales:

Subsuelo Guardia Médica caracterizada por áreas de triage identificadas por colores sector verde (consultorios médicos), zona de internación transitoria sector amarillo (boxes) y sector rojo (shock room). También se realizan evacuaciones terrestres (ambulancias de traslado y UTIM). Y el hospital cuenta con helipuerto. Cuenta con 7 camas y 3 offices de enfermería.

2do piso caracterizado por ser piso de internación para oficiales jefes y familiares directos de jefes, cuenta con 47 camas y 3 offices de enfermería.

3er piso caracterizado por ser piso de internación de clínica médica mayores de 65 años (geriatría) posee área de infectocontagiosos para casos de NMN gripe H1N1 cuenta con 69 camas y 3 offices de enfermería.

4to piso caracterizado por ser piso de internación de cirugía cuenta con 54 camas y 2 offices de enfermería.

5to piso caracterizado por ser piso de internación de cardiología cuenta con 28 camas y un office de enfermería.

6to piso caracterizado por ser piso de internación de traumatología y ortopedia cuenta con 22 camas y un office de enfermería.

7mo piso caracterizado por ser piso de internación de cuidados paliativos cuenta con 8 camas y un office de enfermería.

Unidad de observación: Personal de Enfermería que realiza tareas asistenciales que trabaja **días hábiles**, indistintamente del turno tanto en áreas cerradas como en salas comunes, pertenecientes al Hospital Militar Central. Se encuesta a todo el personal de enfermería presente de cada área.

Unidad de Muestreo:

Determinar elementos necesarios para considerar en la selección de la muestra:

Se consideró la participación del 82% del personal de enfermería que realiza tareas asistenciales, es por ello que se tomó como unidad de muestra al personal de enfermería que trabaja días hábiles indistintamente del turno, dejando para utilizar como prueba piloto al personal que trabaja días SDF.

Determinar el tamaño de la muestra

Piso	Nro total enfermeros	Nro de enf días hábiles	Nro de enf SDF	Nro de enf TN 1 y 2		Nro civiles enf	Nro enf militares
Gu Med	20	12	3	3	2	1	19
2	32	16	6	5	5	5	27
3 A	42	22	8	6	6	13	29
3 B	22	12	4	3	3	5	17
4	42	24	6	6	6	9	33
5	20	12	3	3	2	7	13
UTI	47	18	10	11	8	4	43
UCO							
6	14	7	3	2	2	4	10
7	11	5	2	2	2	2	9
Qx	05	3	1	1	-	0	5
TOTAL	255	131	46	42	36	50	205

Tamaño: Del 82% se tomará una muestra de un total de 126 encuestas que corresponde a un 60% del personal de que trabaja días hábiles,

Determinar el método de selección de la muestra

La selección de muestreo será intencionado, teniendo en cuenta que la encuesta es voluntaria y que sea representativa para la variación máxima entre los dos subgrupos del personal de enfermería.

Determinar los procedimientos que deberán cumplirse para la selección de la muestra

Del total de encuestados se deberá incluir a todo el personal civil presente en el momento de la encuesta y que quiera participar.

Del total de encuestas se incluirán dos encuestas más por servicio, a fin de reemplazar aquellos enfermeros que por razones no especificadas no se encontraban para ser encuestados.

4.3 Métodos e instrumentos de recolección de datos

Decidir cuál será la unidad a que se aplicará el instrumento

El instrumento se aplicará a los enfermeros que quieran participar y que realizan tareas asistenciales en el Hospital Militar Central, durante los días hábiles. Se excluye al turno SDF para considerarlo como prueba piloto.

Considerar las características más importantes de la unidad de observación o sujeto con relación al instrumento

- Los enfermeros asistenciales pueden ser militares y/o agentes civiles.
- Los enfermeros asistenciales poseen distinto grado de capacitación y jerarquización.
- Se consideró que existían diferencias entre el nivel de satisfacción de los enfermeros militares y los enfermeros civiles.
- Dentro de los enfermeros asistenciales vamos a encontrar ausentismo por licencias especiales o extraordinarias, licencias por enfermedad, licencias por comisiones, quienes figuran en el plantel sin relevamiento pero que al momento de la encuesta se encuentran ausentes.

Determinar la información que se recogerá

Se proporcionará una encuesta con 3 categorías:

I parte: se recogerán datos socio-demográficos de la población encuestada que corresponde a una cifra significativa de la población en total.

II parte: se recogerán información sobre la apreciación del lugar de trabajo que tienen los enfermeros que realizan tareas asistenciales.

III parte: se recogerá información sobre sugerencias o problemática que tienen los enfermeros que realizan tareas asistenciales.

Determinar la estructura del instrumento y diseñarlo

Instrumento estructurado, con preguntas cerradas y una tercera parte con preguntas abiertas y libres. Cada parte del instrumento posee preguntas para ser contestadas por los entrevistados a fin de facilitar la tarea y precisar los criterios asumidos para este trabajo.

Anexo 1 (Encuesta)

Probar el instrumento, revisarlo e imprimirlo

Los instrumentos fueron probados por los enfermeros asistenciales pertenecientes al turno SDF, que no formarán parte de la muestra.

Se realizó la revisión de los mismos, identificando complicaciones en la interpretación de las respuestas, por lo que se cambió a siempre, casi siempre, a veces y nunca.

4.4 Definición de los procedimientos para la recolección de los datos

El período de recolección de datos fue de una semana. La encuesta fue repartida por el personal de supervisión de los días previstos, a las jefas de enfermería de cada servicio, recogiendo después de la finalización de cada turno. La supervisión estará a cargo del grupo encuestador teniendo a cargo la recolección de los formularios por servicio y revisión de los mismos.

4.5. Elaboración del plan de tabulación y análisis

Detallar los procedimientos para la tabulación y análisis

Una vez recolectados los datos se procedió a la codificación de los resultados formulados de modo que las alternativas de respuesta indicarán intensidad.

Asimismo la codificación de las preguntas abiertas se realizó en base a las respuestas obtenidas.

Detallar las variables en estudio según los objetivos

Las variables deberán ser categorizadas en los siguientes grupos:

- Factores socio-demográficos.
- Factores motivacionales de los enfermeros asistenciales militares.
- Factores ambientales de los enfermeros asistenciales militares.
- Factores motivacionales de los enfermeros asistenciales civiles.
- Factores ambientales de los enfermeros asistenciales civiles.
- Nivel de satisfacción laboral de los enfermeros militares.
- Nivel de satisfacción laboral de los enfermeros civiles.
- Comparación entre el nivel de satisfacción laboral de los enfermeros civiles y militares.
- Características de las opiniones y/o sugerencias.

Determinar las variables que deben ser presentadas en cuadros tanto en forma individual como cruzadas por cada área.

a) Factores socio-demográficos.

- Gráfico de frecuencia de sexo en los casos estudiados.
- Gráfico de frecuencia de edad en los casos estudiados.
- Gráfico de frecuencia de nivel de capacitación de los casos estudiados.
- Gráfico de frecuencia de enfermeros militares y enfermeros civiles estudiados.
- Gráfico de frecuencia de años en servicio de los casos estudiados.
- Gráficos de frecuencia de enfermeros que trabajan en área cerrada como en sala general.

b) Factores motivacionales de los enfermeros militares.

- Tabla de resultados de cada una de las variables que conforman los factores motivacionales del subgrupo enfermeros asistenciales militares.
- Frecuencia de las variables motivacionales con mejores y peores resultados.

c) Factores ambientales de los enfermeros militares.

- Tabla de resultados de cada una de las variables que conforman los factores ambientales del subgrupo enfermeros asistenciales militares.
- Frecuencia de las variables ambientales con mejores y peores resultados.

d) Nivel de satisfacción laboral de los enfermeros militares

- Gráfico de resultados de satisfacción laboral de los enfermeros militares.
- Relación entre los resultados obtenidos y las variables motivacionales y ambientales alcanzadas.

e) Factores motivacionales de los enfermeros civiles .

- Tabla de resultados de cada una de las variables que conforman los factores motivacionales del subgrupo enfermeros asistenciales civiles.
- Frecuencia de las variables motivacionales con mejores y peores resultados.

f) Factores ambientales de los enfermeros asistenciales civiles relacionados con el nivel de satisfacción laboral.

- Tabla de resultados de cada una de las variables que conforman los factores ambientales del subgrupo enfermeros asistenciales civiles.
- Frecuencia de las variables ambientales con mejores y peores resultados.

g) Nivel de satisfacción laboral de los enfermeros civiles:

- Gráfico de los resultados de satisfacción laboral de los enfermeros civiles.
- Relación de los resultados obtenidos y las variables ambientales y motivacionales alcanzadas.

h) Comparación entre el nivel de satisfacción laboral de los enfermeros militares y el nivel de satisfacción laboral de los enfermeros civiles:

- Comparación de los promedios entre el nivel de satisfacción laboral alcanzado por los enfermeros militares y civiles.

i) Características de las opiniones y/o sugerencias.

- Frecuencia de las opiniones y/o sugerencias de cada uno de los subgrupos estudiados.

Determinar el plan de análisis

El análisis será de tipo descriptivo y analítico, utilizándose porcentajes, prevalencia para determinar la magnitud y características del problema en estudio.

Para determinar los promedios y prevalencias de las variables estudiadas se utilizará como procedimientos estadísticos descriptivos: **Moda y Media Aritmética.**

Para comparar los niveles de satisfacción laboral de los dos subgrupos estudiados se utilizará como Análisis Paramétrico: **Ji Cuadrado** y la **Prueba t de Student** que determinará la diferencia estadísticamente significativa de las medias aritméticas correspondientes a dos submuestras.

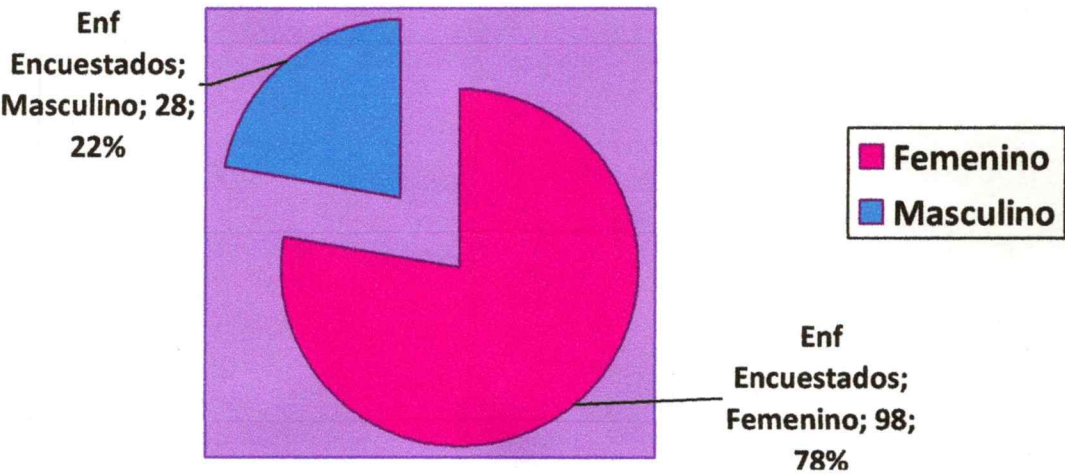
5. Presentación de datos

5.1. Gráficos y tablas

Tabla y Gráfico 1. Clasificación por sexo de los enfermeros asistenciales encuestados que trabajan los días hábiles en el H GRL 601 “Cosme Argerich”

Sexo	Femenino	Masculino
Enfermeros encuestados	98	28

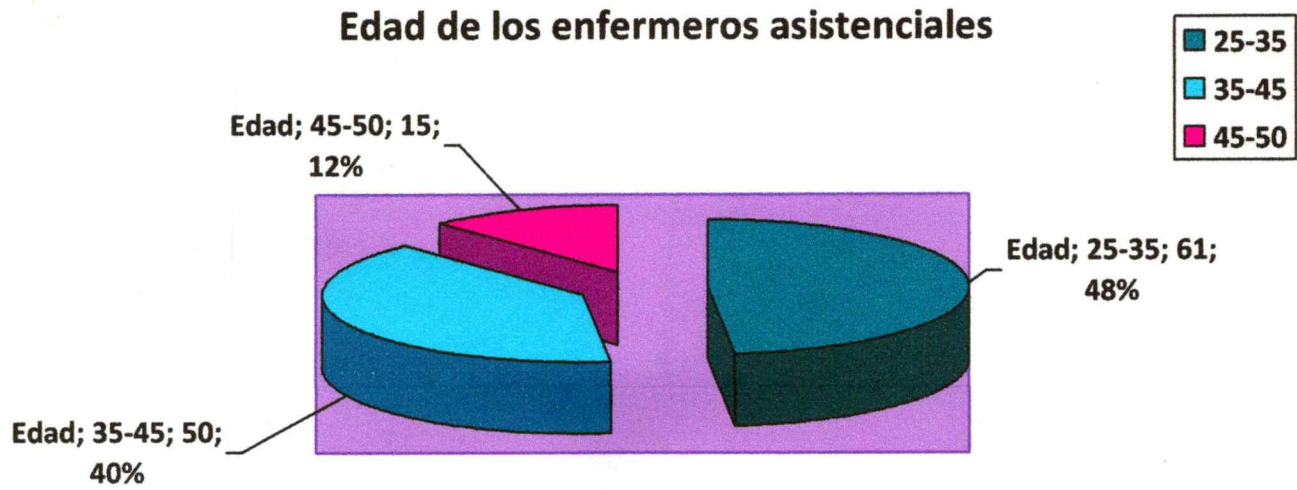
Categorización por sexo de los enfermeros asistenciales



Fuente: Extraído de encuesta realizada a enfermeros asistenciales que trabajan días hábiles en el H GRL 601 “Cosme Argerich” Factores socio-demográficos donde se utilizó la codificación, para la clasificación por sexo, masc= 1 y fem=2.

Tabla y Gráfico 2. Clasificación por edad de los enfermeros asistenciales encuestados que trabajan los días hábiles en el H GRL 601 “Cosme Argerich”

Edad	25-35	35-45	45-50
Enfermeros encuestados	61	50	15

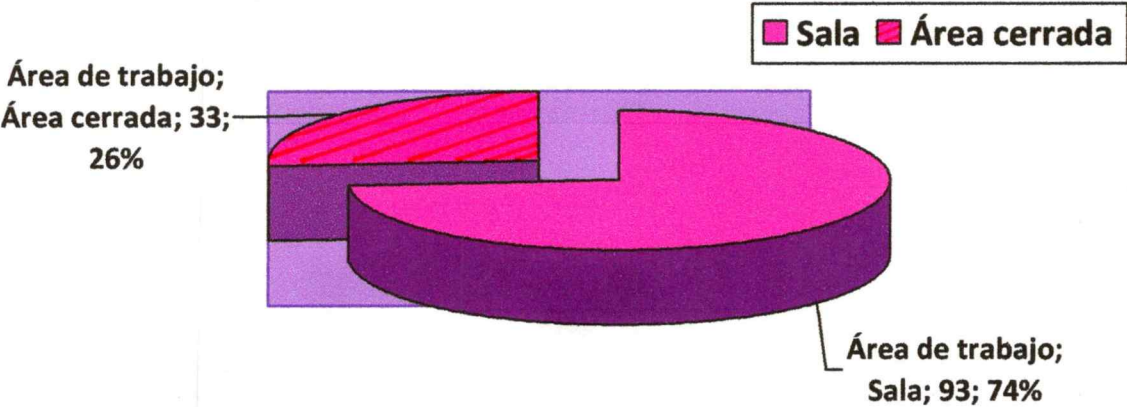


Fuente: Extraído de encuesta realizada a enfermeros asistenciales que trabajan días hábiles en el HGRL 601 “Cosme Argerich” Factores socio-demográficos donde se utilizó la codificación, para la clasificación por edad, 25-35=1, 35-45=2 y 45-50=3

Tabla y Gráfico 3. Clasificación por área de trabajo de los enfermeros asistenciales encuestados que trabajan los días hábiles en el H GRL 601 “Cosme Argerich”

Área de trabajo	Sala	Área cerrada
Enfermeros encuestados	93	33

Distribución de enfermeros por área de trabajo

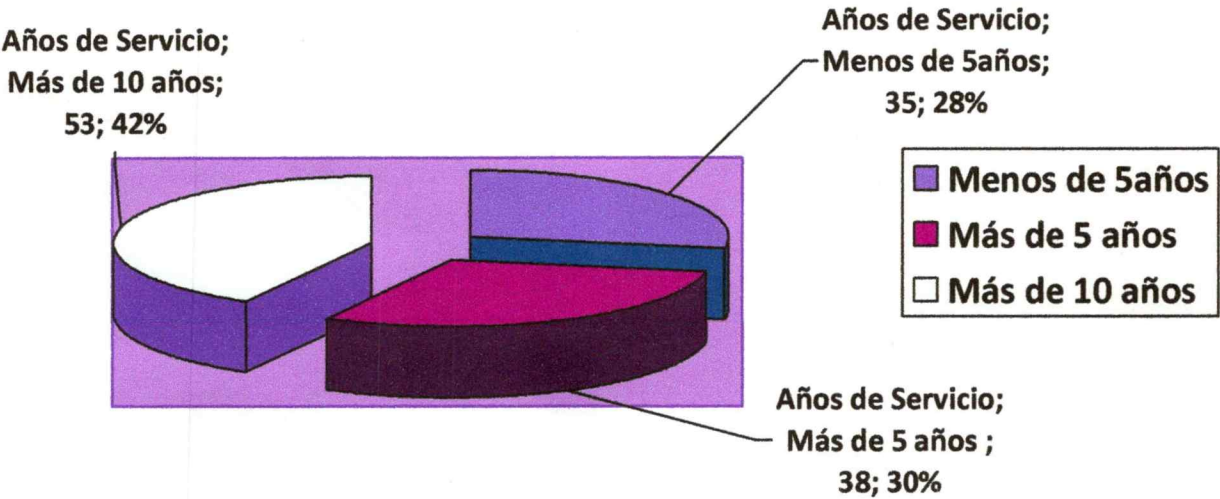


Fuente: Extraído de encuesta realizada a enfermeros asistenciales que trabajan días hábiles en el HGRL 601 “Cosme Argerich” Factores socio-demográficos donde se utilizó la codificación, para la clasificación por área de trabajo de los enfermeros cerrada=1, sala=2

Tabla y Gráfico 4. Clasificación por años de servicio de los enfermeros asistenciales encuestados que trabajan los días hábiles en el H GRL 601 “Cosme Argerich”

Años de Servicio	Menos de 5 años	Más de 5 años	Más de 10 años
Enfermeros Encuestados	35	38	53

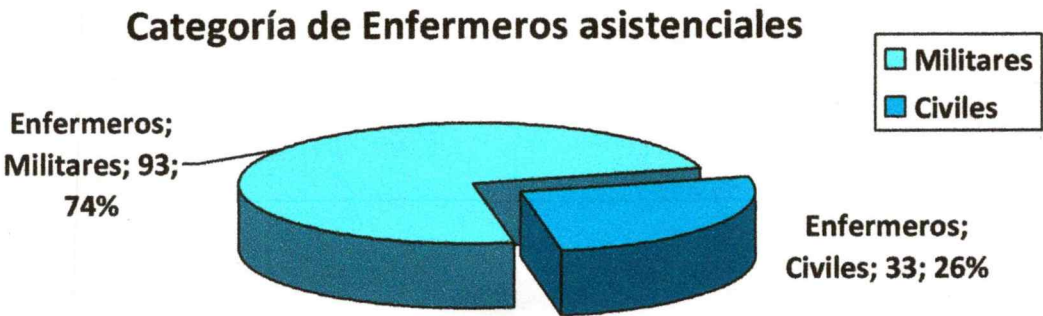
Años de servicio de los Enfermeros asistenciales



Fuente: Extraído de encuesta realizada a enfermeros asistenciales que trabajan días hábiles en el HGRL 601 “Cosme Argerich” Factores socio-demográficos de donde se extrae la cantidad de años de servicio del personal de enfermería para lo cual se utilizó la codificación, para años de servicio Menos de 5 años=1, Más de 5 años=2 y Más de 10 años=3

Tabla y Gráfico 5. Clasificación por Subgrupos de Enfermeros Asistenciales encuestados que trabajan días hábiles en el H GRL 601 “Cosme Argerich”

Categoría		Militares	Civiles
Enfermeros	Encuestados	93	33

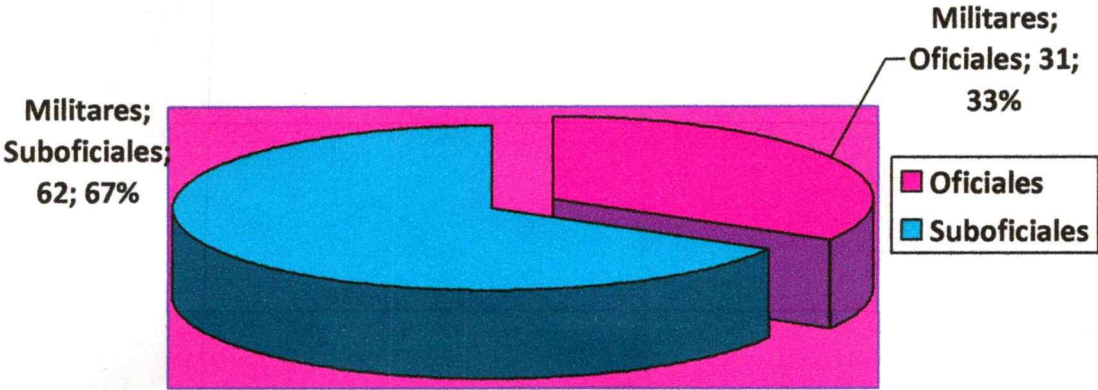


Fuente: Extraído de encuesta realizada a enfermeros asistenciales que trabajan días hábiles en el HGRL 601 “Cosme Argerich” Factores socio- demográficos de donde se extrae que de 126 enfermeros asistenciales encuestados que trabajan días hábiles se encuentran dos subgrupos de categorías jerárquicas para lo cual se codificó en 1 si es = militar y 2 si es = personal civil.

Tabla Y Gráfico 6. Total de Enfermeros asistenciales militares encuestados que trabajan días hábiles en el H GRL 601 “Cosme Argerich”

Militares	Oficiales	Suboficiales
Enf militares encuestados	31	62

Categoría de Enfermeros asistenciales militares

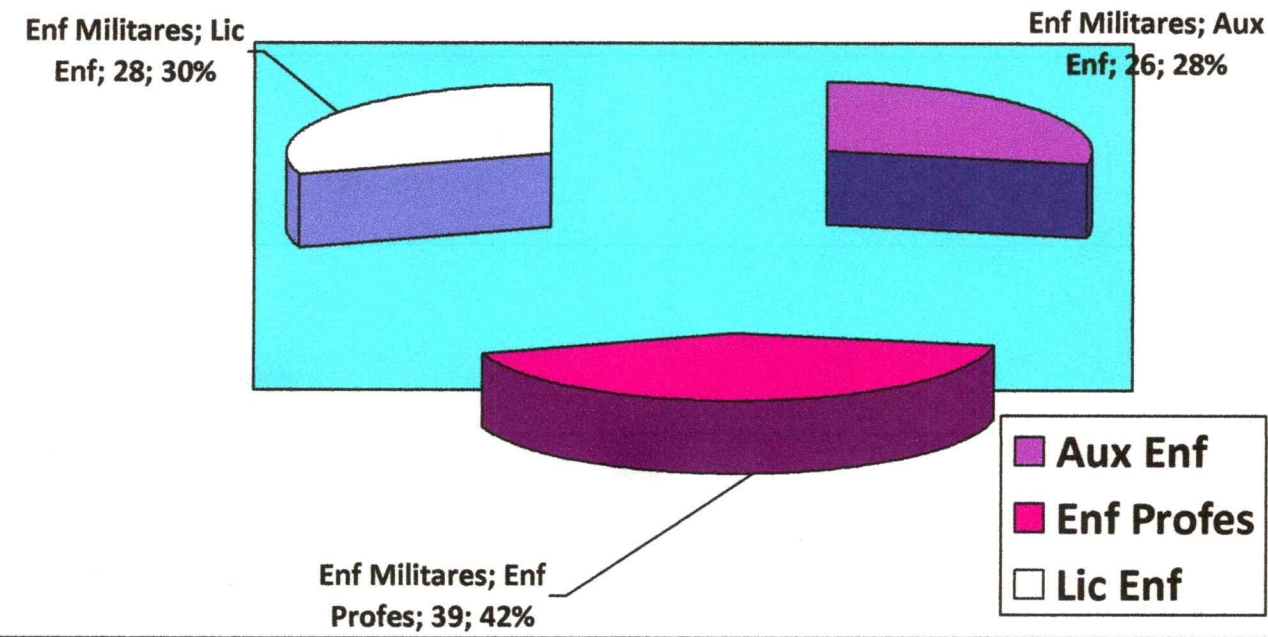


Fuente: Extraído de encuesta realizada enfermeros asistenciales que trabajan días hábiles en el HGRL 601 “Cosme Argerich” Factores socio- demográficos donde se extrae que del total de 93 enfermeros asistenciales militares se encuentran dos categorías jerárquica, codificándolas en enf of=2 subof= 3

Tabla y Gráfico7. Grado de capacitación de los enfermeros militares, asistenciales encuestados que trabajan días hábiles en el H GRL 601 “Cosme Argerich”

Capacitación alcanzada	Lic Enf	Enf Profes	Aux Enf
Enf Asist Militares encuestados	28	39	26

Capacitación alcanzada de los Enfermeros militares asistenciales



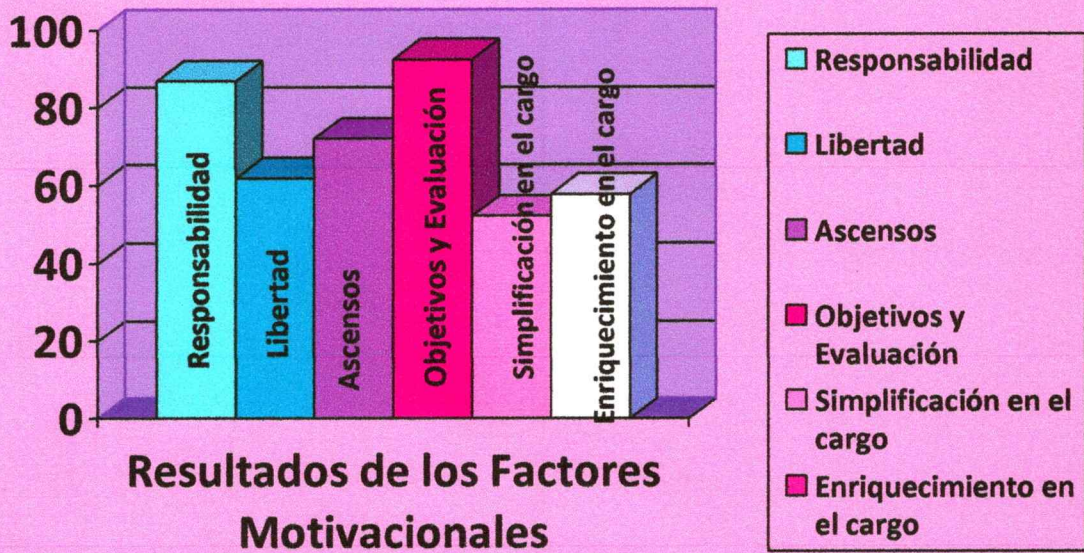
Fuente: Extraído de encuesta realizada a enfermeros militares asistenciales que trabajan días hábiles en el HGRL 601 “Cosme Argerich” Factores socio- demográficos de donde se extrae que de 93 enfermeros militares asistenciales encuestados que trabajan días hábiles poseen diferentes grado de capacitación identificándose y codificándose en Lic Enf= 1, Enf Profes =2 y Aux Enf = 3

Tabla y Gráfico 8. Porcentaje de Resultados de los factores motivacionales de los enfermeros militares asistenciales encuestados que trabajan días hábiles en el H GRL 601 “Cosme Argerich”

Factores motivacionales	Resultados obtenidos		Porcentaje de Resultados obtenidos
Responsabilidad	4	57	86.82%
	3	25	
	2	9	
	1	2	
Libertad	4	5	61.82%
	3	37	
	2	48	
	1	3	
Ascensos	4	5	72.03%
	3	73	
	2	14	
	1	1	
Objetivos y evaluación	4	73	92.47%
	3	14	

	2	5	
	1	-	
Simplificación en el cargo	4	5	52.15%
	3	15	
	2	56	
	1	17	
Enriquecimiento en el cargo	4	13	57.79%
	3	13	
	2	57	
	1	10	

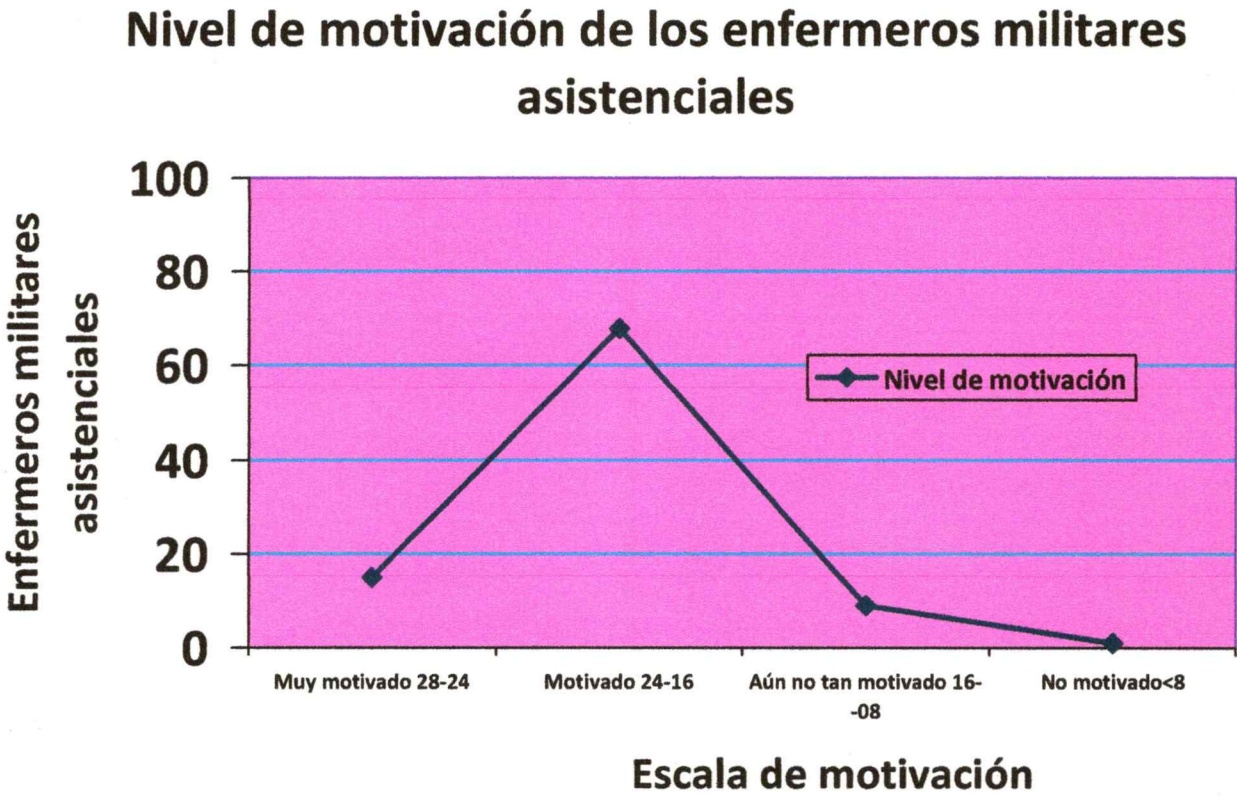
**Porcentaje de los resultados de los Factores
motivacionales de los Enf Asist Militares**



Fuente: Extraído de encuesta realizada a enfermeros militares asistenciales que trabajan días hábiles en el HGRL 601 “Cosme Argerich” de donde se extraen los resultados de los factores motivacionales de 93 enfermeros militares asistenciales encuestados que trabajan días hábiles.

Tabla y Gráfico 9. Nivel de motivación de los enfermeros militares asistenciales encuestados que trabajan días hábiles en el H GRL 601 “Cosme Argerich”

Nivel de motivación	Muy Motivado 28-24	Motivado 24-16	Aún no tan Motivado 16-08	No Motivado <8
Enf Militares Asist encuestados	15 (16.13%)	68 (73.19%)	9 (9.7%)	1 (0.98%)



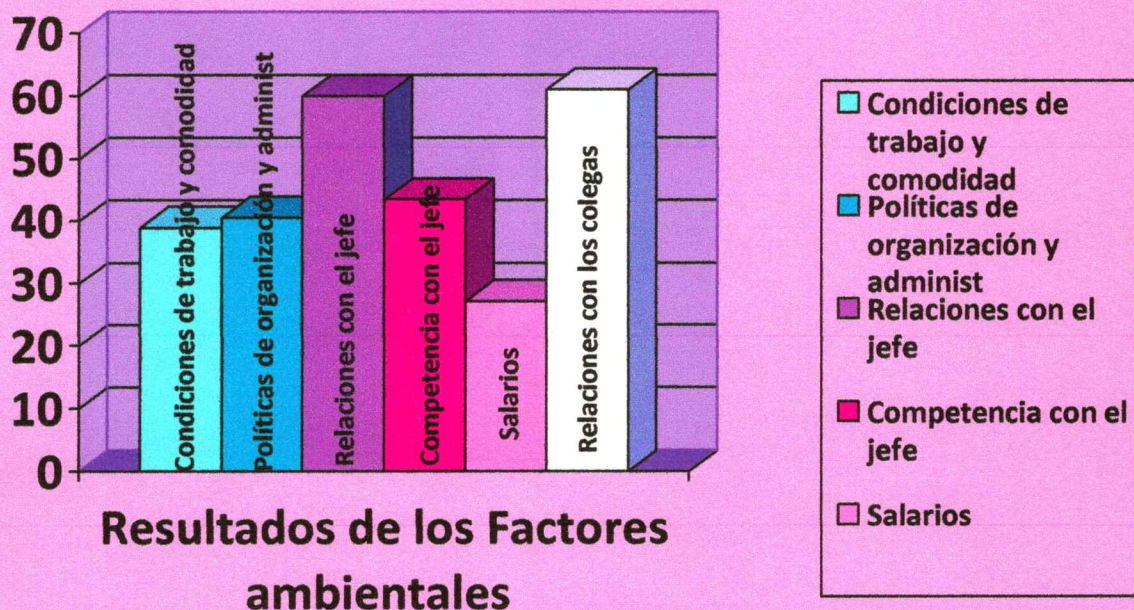
Fuente: Extraído de encuesta realizada a enfermeros militares asistenciales que trabajan días hábiles en el HGRL 601 “Cosme Argerich” de donde se extrae el nivel de motivación de 93 enfermeros militares asistenciales encuestados que trabajan días hábiles.

Tabla y Gráfico 10. Porcentaje de Resultados de los factores ambientales de los enfermeros militares asistenciales encuestados que trabajan días hábiles en el H GRL 601 “Cosme Argerich”

Factores Ambientales	Resultados obtenidos		Porcentaje de Resultados obtenidos
Condiciones de trabajo y comodidad	4	12	38.97 %
	3	16	
	2	15	
	1	19	
Políticas de organización y administración	4	--	40.59%
	3	25	
	2	68	
	1	--	
Relaciones con el jefe	4	11	59.94%
	3	25	
	2	47	
	1	10	
Competencia con el jefe	4	--	43.54%
	3	10	

	2	49	
	1	34	
Salarios	4	--	27.15%
	3	--	
	2	8	
	1	85	
Relaciones con los colegas	4	5	61.02%
	3	36	
	2	47	
	1	5	

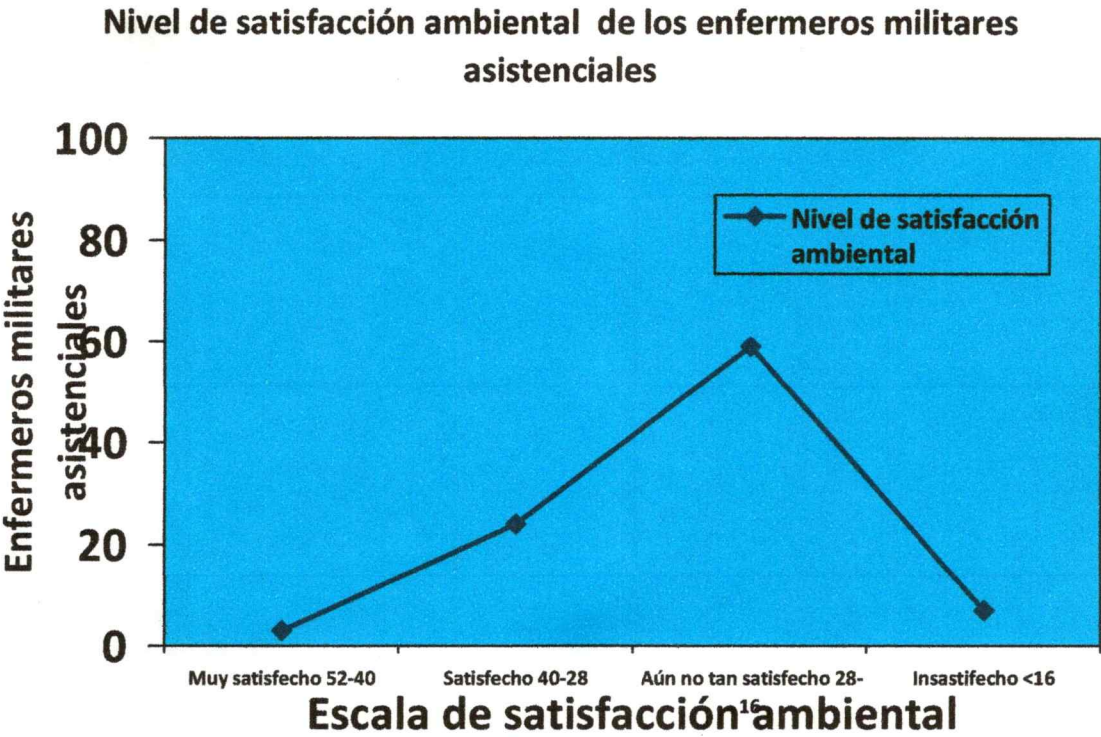
Porcentaje de los Resultados ambientales de los Enf Asist Militares



Fuente: Extraído de encuesta realizada a enfermeros militares asistenciales que trabajan días hábiles en el HGRL 601 "Cosme Argerich" de donde se extraen los resultados de los factores ambientales de 93 enfermeros militares asistenciales encuestados que trabajan días hábiles.

Tabla y Gráfico 11. Resultado del nivel de satisfacción ambiental de los enfermeros militares asistenciales encuestados que trabajan días hábiles en el H GRL 601 “Cosme Argerich”

Nivel de satisfacción ambiental	Muy satisfecho 50-40	Satisfecho 40-28	Aún no tan Satisfecho 28-16	Insatisfecho <16
Enf Militares Asist encuestados	3 (3.2%)	24 (25.9%)	59 (63.4%)	7 (7.5%)

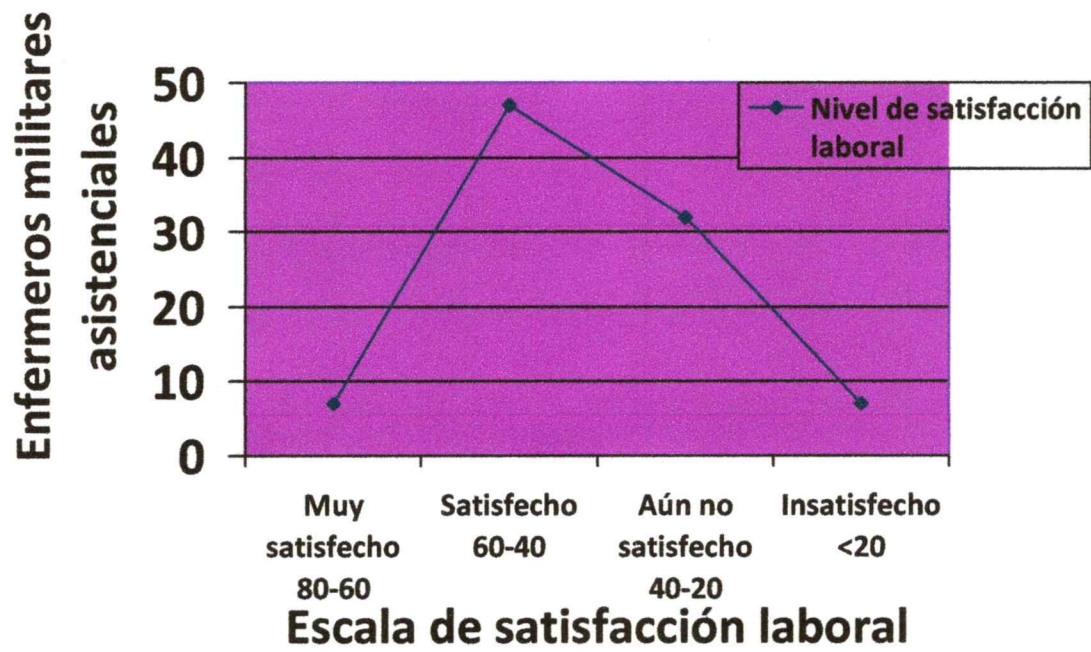


Fuente: Extraído de encuesta realizada a enfermeros militares asistenciales que trabajan días hábiles en el HGRL 601 “Cosme Argerich” de donde se extraen los resultados del nivel de satisfacción ambiental de 93 enfermeros militares asistenciales encuestados que trabajan días hábiles.

Tabla y Gráfico 12. Resultado del nivel de satisfacción laboral de los enfermeros militares asistenciales encuestados que trabajan días hábiles en el H GRL 601 “Cosme Argerich”

Nivel de satisfacción laboral	Muy satisfecho 80-60	Satisfecho 60-40	Aún no tan Satisfecho 40-20	Insatisfecho <20
Enf Militares Asist encuestados	7 (7.5%)	47 (50.6%)	32 (34.4%)	7 (7.5%)

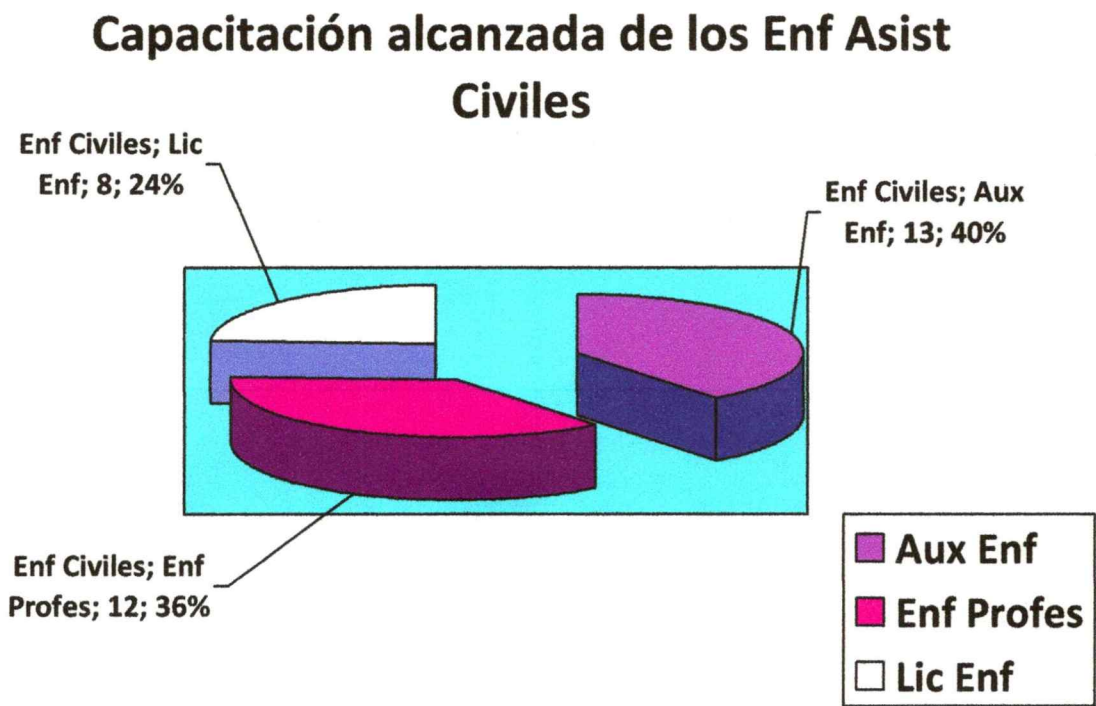
Nivel de satisfacción laboral de los enfermeros militares asistenciales



Fuente: Extraído de encuesta realizada a enfermeros militares asistenciales que trabajan días hábiles en el HGRL 601 “Cosme Argerich” de donde se extraen los resultados del nivel de satisfacción laboral de 93 enfermeros militares asistenciales encuestados que trabajan días hábiles.

Tabla y Gráfico 13. Grado de capacitación de los enfermeros civiles, asistenciales encuestados que trabajan días hábiles en el H GRL 601 “Cosme Argerich”

Capacitación alcanzada	Lic Enf	Enf Profes	Aux Enf
Enf Civ Asist encuestados	8	12	13



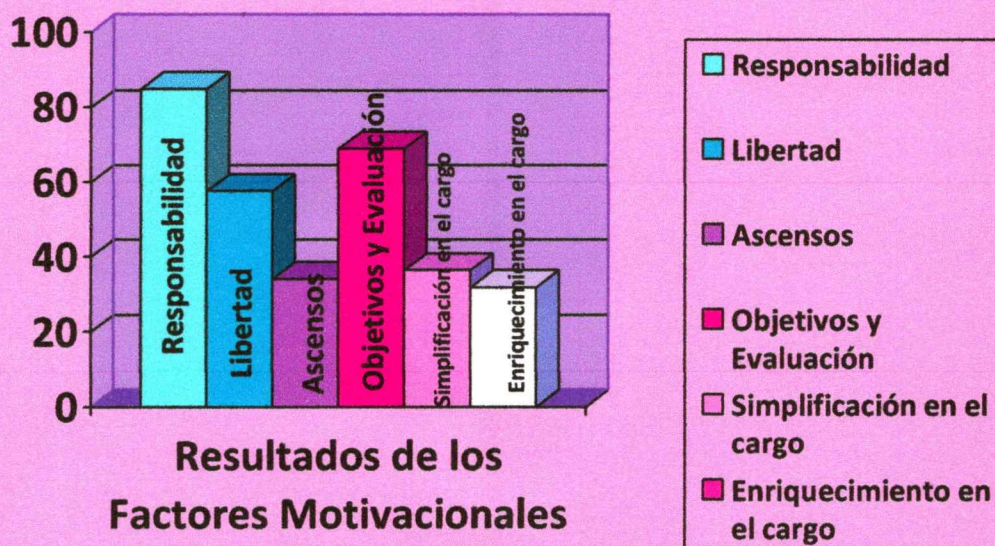
Fuente: Extraído de encuesta realizada a enfermeros civiles asistenciales que trabajan días hábiles en el HGRL 601 “Cosme Argerich” Factores socio- demográficos de donde se extrae que de 33 enfermeros civiles asistenciales encuestados que trabajan días hábiles poseen diferentes grado de capacitación identificándose y codificándose en Lic Enf= 1, Enf Profes =2 y Aux Enf = 3

Tabla y Gráfico 14. Porcentaje de los Resultados de los factores motivacionales de los enfermeros civiles asistenciales encuestados que trabajan días hábiles en el H GRL 601 “Cosme Argerich”

Factores motivacionales	Resultados obtenidos		Porcentaje de Resultados obtenidos
Responsabilidad	4	15	84.84%
	3	16	
	2	2	
	1	--	
Libertad	4	3	57.57%
	3	7	
	2	20	
	1	3	
Ascensos	4	--	34.09%
	3	4	
	2	4	
	1	25	
Objetivos y evaluación	4	1	68.93%
	3	23	

	2	9	
	1	--	
Simplificación en el cargo	4	--	36.36%
	3	1	
	2	13	
	1	19	
Enriquecimiento en el cargo	4	--	31.81%
	3	1	
	2	7	
	1	25	

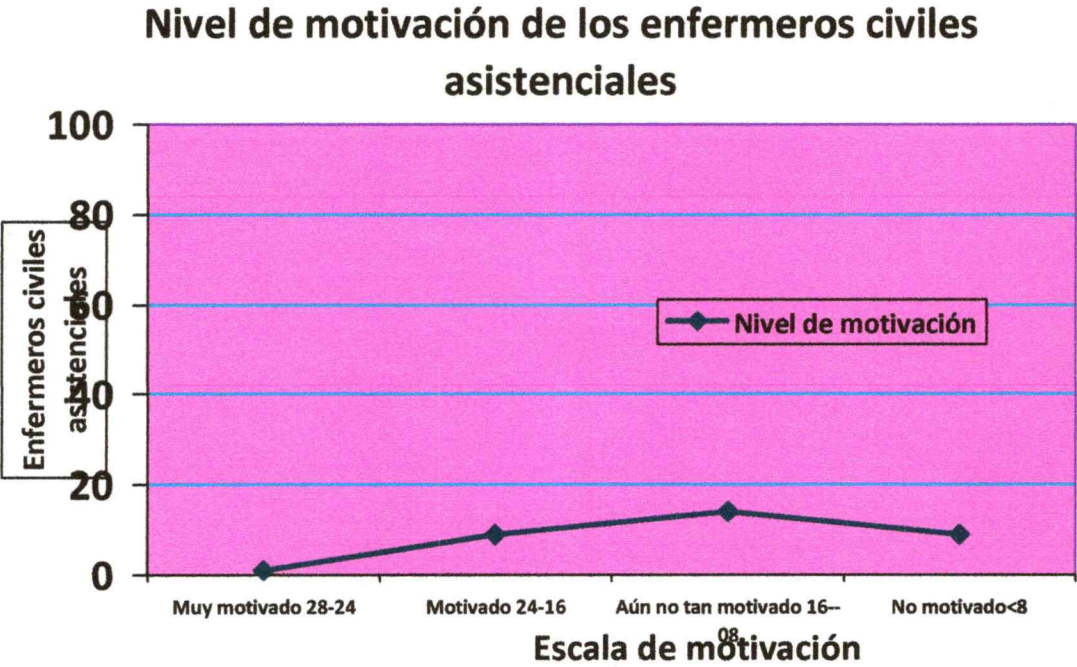
Porcentaje de Resultados Motivacionales de los Enf Asist Civiles



Fuente: Extraído de encuesta realizada a enfermeros civiles asistenciales que trabajan días hábiles en el HGRL 601 "Cosme Argerich" de donde se extraen los resultados de los factores motivacionales de 33 enfermeros civiles asistenciales encuestados que trabajan días hábiles.

Tabla y Gráfico 15. Nivel de motivación de los enfermeros civiles asistenciales encuestados que trabajan días hábiles en el H GRL 601 “Cosme Argerich”

Nivel de motivación	Muy Motivado 28-24	Motivado 24-16	Aún no tan Motivado 16-08	No Motivado <8
Enf Civiles Asist encuestados	1 (3.0%)	9 (27.3%)	14 (42.4%)	9 (27.3%)



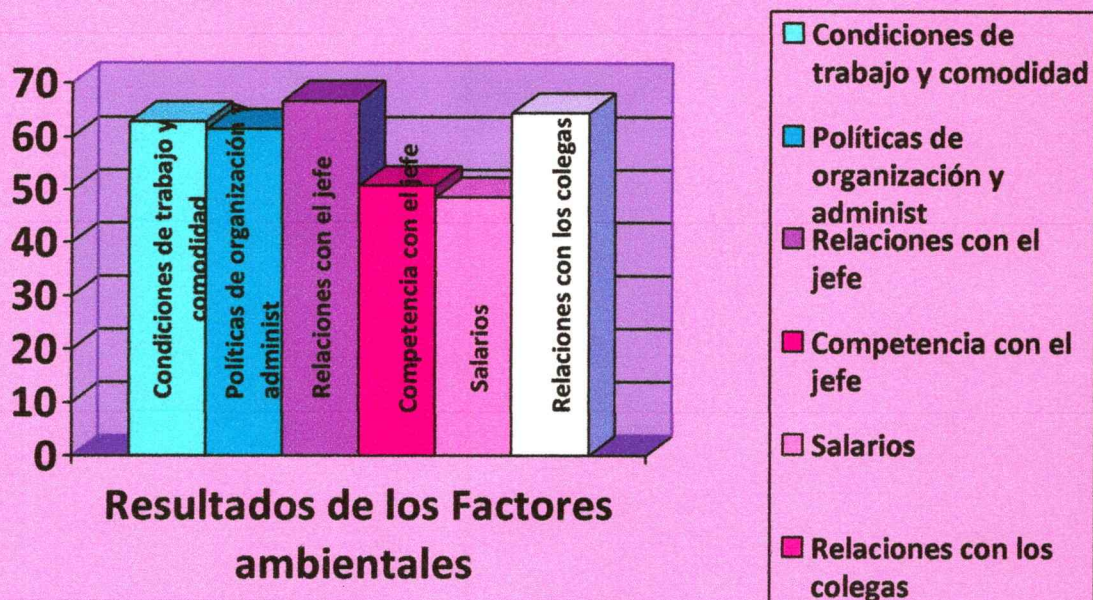
Fuente: Extraído de encuesta realizada a enfermeros civiles asistenciales que trabajan días hábiles en el HGRL 601 “Cosme Argerich” de donde se extrae el nivel de motivación de 33 enfermeros civiles asistenciales encuestados que trabajan días hábiles.

Tabla y Gráfico 16. Porcentaje de los Resultados de los factores ambientales de los enfermeros civiles asistenciales encuestados que trabajan días hábiles en el H GRL 601 “Cosme Argerich”

Factores Ambientales	Resultados obtenidos		Porcentaje de Resultados obtenidos
Condiciones de trabajo y comodidad	4	1	62.87%
	3	16	
	2	15	
	1	1	
Políticas de organización y administración	4	3	61.36%
	3	11	
	2	17	
	1	2	
Relaciones con el jefe	4	4	66.66%
	3	16	
	2	11	
	1	2	
Competencia con el jefe	4	2	50.75%
	3	15	

	2	13	
	1	3	
Salarios	4	--	48.48%
	3	5	
	2	21	
	1	7	
Relaciones con los colegas	4	6	64.39%
	3	13	
	2	8	
	1	6	

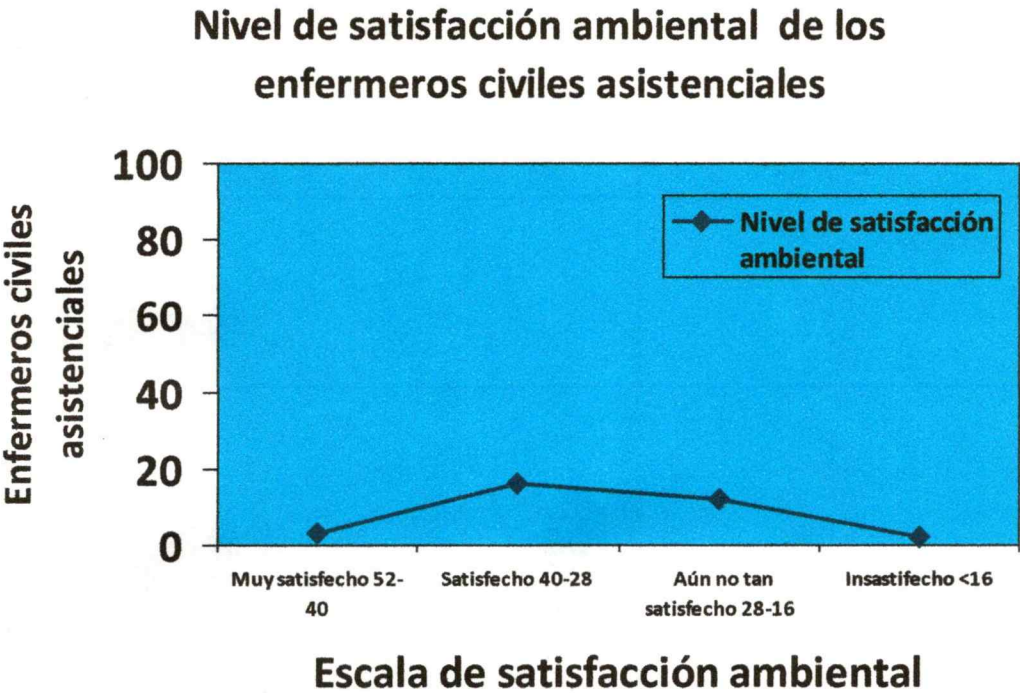
Porcentaje de los Resultados Ambientales de los Enf Asist Civiles



Fuente: Extraído de encuesta realizada a enfermeros civiles asistenciales que trabajan días hábiles en el HGRL 601 "Cosme Argerich" de donde se extraen los resultados de los factores ambientales de 33 enfermeros militares asistenciales encuestados que trabajan días hábiles.

Tabla y Gráfico 17. Resultados del nivel de satisfacción ambiental de los enfermeros civiles asistenciales encuestados que trabajan días hábiles en el H GRL 601 “Cosme Argerich”

Nivel de satisfacción ambiental	Muy satisfecho 50-40	Satisfecho 40-28	Aún no tan Satisfecho 28-16	Insatisfecho <16
Enf Civiles Asist encuestados	3 (9.1%)	16 (48.5%)	12 (36.4%)	2 (6.0%)

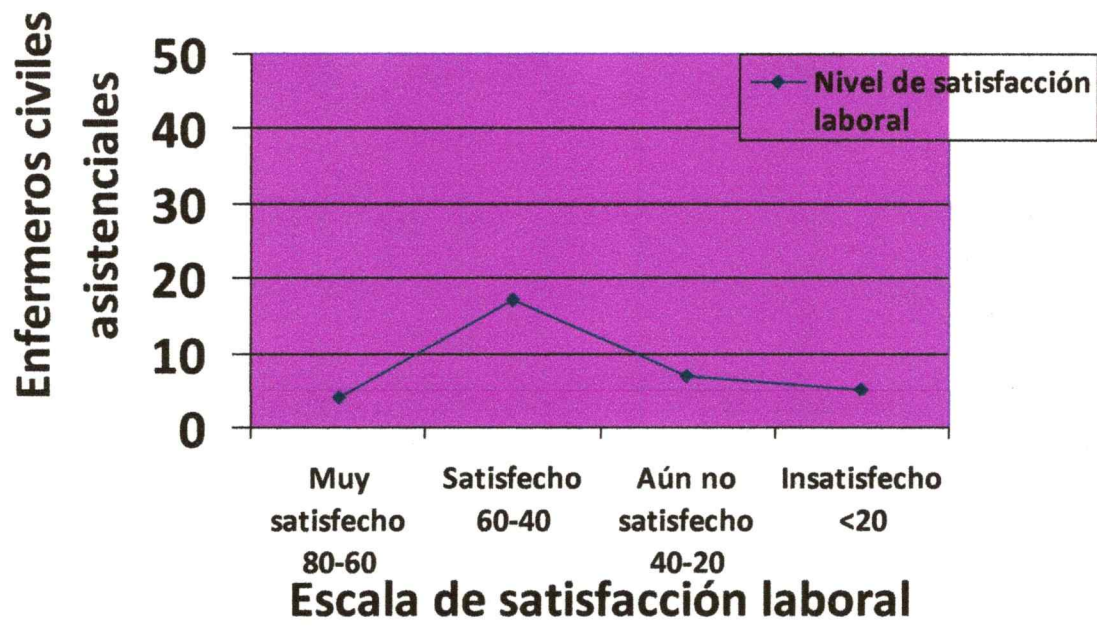


Fuente: Extraído de encuesta realizada a enfermeros civiles asistenciales que trabajan días hábiles en el HGRL 601 “Cosme Argerich” de donde se extraen los resultados del nivel de satisfacción ambiental de 33 enfermeros civiles asistenciales encuestados que trabajan días hábiles.

Tabla y Gráfico 18. Resultado del nivel de satisfacción laboral de los enfermeros civiles asistenciales encuestados que trabajan días hábiles en el H GRL 601 “Cosme Argerich”

Nivel de satisfacción laboral	Muy satisfecho 80-60	Satisfecho 60-40	Aún no tan Satisfecho 40-20	Insatisfecho <20
Enf Civiles Asist encuestados	4 (12.1%)	17 (51.5%)	7 (21.2%)	5 (15.2%)

Nivel de satisfacción laboral de los enfermeros civiles asistenciales



Fuente: Extraído de encuesta realizada a enfermeros militares asistenciales que trabajan días hábiles en el HGRL 601 “Cosme Argerich” de donde se extraen los resultados del nivel de satisfacción laboral de 33 enfermeros civiles asistenciales encuestados que trabajan días hábiles.

Tabla y Gráfico 19. Comparación entre los niveles de satisfacción entre los enfermeros militares asistenciales y los enfermeros civiles asistenciales que trabajan en el H GRL 601 “Dr Cosme Argerich”

Nivel de satisfacción laboral	Muy satisfecho 80-60	Satisfecho 60-40	Aún no tan Satisfecho 40-20	Insatisfecho <20	TOTALES
Enf Militares Asist encuestados	7 (7.5%)	47 (50.6%)	32(34.4%)	7 (7.5%)	93
Enf Civiles Asist encuestados	4 (12.1%)	17 (51.5%)	7 (21.2%)	5 (15.2%)	33
TOTALES	11	64	39	12	126

Cálculo de valores esperados

$E= 11*93/126$ $E=11*33/126$ $E=64*93/126$ $E=64*33/126$ $E=39*93/126$
 $E=39*33/126$ $E=12*93/126$ $E=12*33/126$

Tabla de valores observados y esperados

Nivel de satisfacción laboral	Muy satisfecho 80-60	Satisfecho 60-40	Aún no tan Satisfecho 40-20	Insatisfecho <20	TOTALES
Enf Militares Asist encuestados	7 (8.12)	47 (47.2)	32(28.8)	7 (8.9)	93
Enf Civiles Asist encuestados	4 (2.9)	17 (16.8)	7 (10.2)	5 (3.1)	33
TOTALES	11	64	39	12	126

$X^2= (7-8.12)^2/8.12+(47-47.2)^2/47.2+(32-28.8)^2/28.8+(7-8.9)^2/8.9+(4-2.9)^2/2.9+(17-16.8)^2/16.8+(7-10.2)^2/10.2+(5-3.1)^2/3.1=$

$X^2=3.08$

H_0 =No hay asociación entre variables (el nivel de satisfacción de los enf asist militares no está asociado al nivel de satisfacción de los enf asis civiles). Las variables son independientes.

H_a = Si hay asociación entre variables(el nivel de satisfacción depende si son enf civiles o militares)

Tabla de contingencia

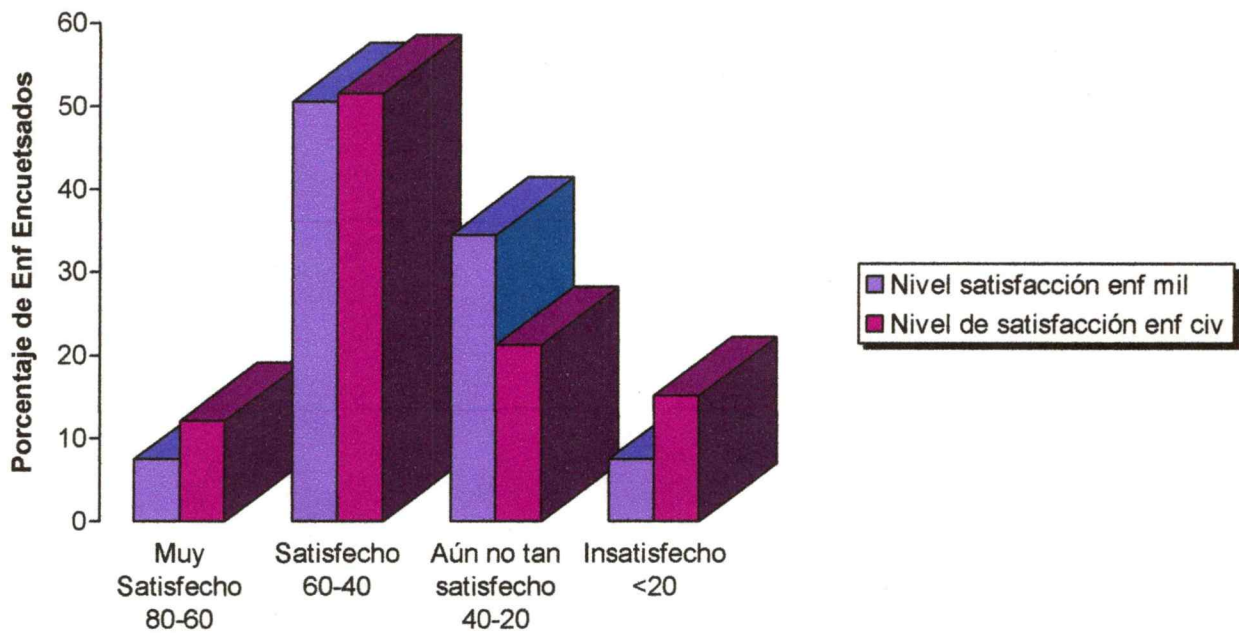
$(r-1)*(k-1)=(2-1)*(4-1)=3$

Para una $P=95\%=0.005$ en grado de libertad=3

$$X^2=3.08<12.84 \implies$$

Aceptamos la hipótesis nula H_0 = las dos variables son independientes.

Comparación entre el nivel de satisfacción laboral entre los Enf Asist Mil y Enf Asist Civ



Fuente: Extraído de encuesta realizada a enfermeros asistenciales que trabajan días hábiles en el HGRL 601 “Cosme Argerich” de donde se extraen los resultados del nivel de satisfacción laboral de 126 enfermeros asistenciales encuestados que trabajan días hábiles.

Gráfico 20. Significancia estadística de las diferencias entre las medias de satisfacción laboral entre los enfermeros militares asistenciales y los enfermeros civiles asistenciales

N	GRUPO A			GRUPO B		
	ENFERMEROS CIVILES			ENFERMEROS MILITARES		
	XA	XA	X2A	XB	XB	X2B
1	67	22.6	510.7	57	15.3	234.1
2	53	8.6	73.96	38	-3.7	13.7
3	69	24.6	605.1	45	3.3	10.9
4	19	-25.4	645.1	67	25.3	640.1
5	38	-6.4	40.96	31	-10.7	114.5
6	53	8.6	73.96	58	16.3	265.7
7	33	-11.4	129.9	38	-3.7	13.7
8	19	-25.4	645.1	43	1.3	1.7
9	38	-6.4	40.9	23	-18.7	349.7
10	55	-10.6	112.3	17	-24.7	610.1

EXA=444EX2A=2878.4EXB=447E X2B=2254.1

XA=44.4XB=41.7

X A= 444 media del grupo A

$X_B = 417$ media del grupo B

$E X^2_A = 2878.4$ suma de los valores de desviación del grupo A al cuadrado

$E X^2_B = 2254.1$ suma de los valores de desviación del grupo B al cuadrado.

$N_A = 10$ Números de enfermeros del grupo A

$N_B = 10$ Números de enfermeros del grupo B

$$t = \frac{44.4 - 41.7}{\sqrt{\frac{(5132.5)}{20}}} \times 0.2$$

$$t = 0.79$$

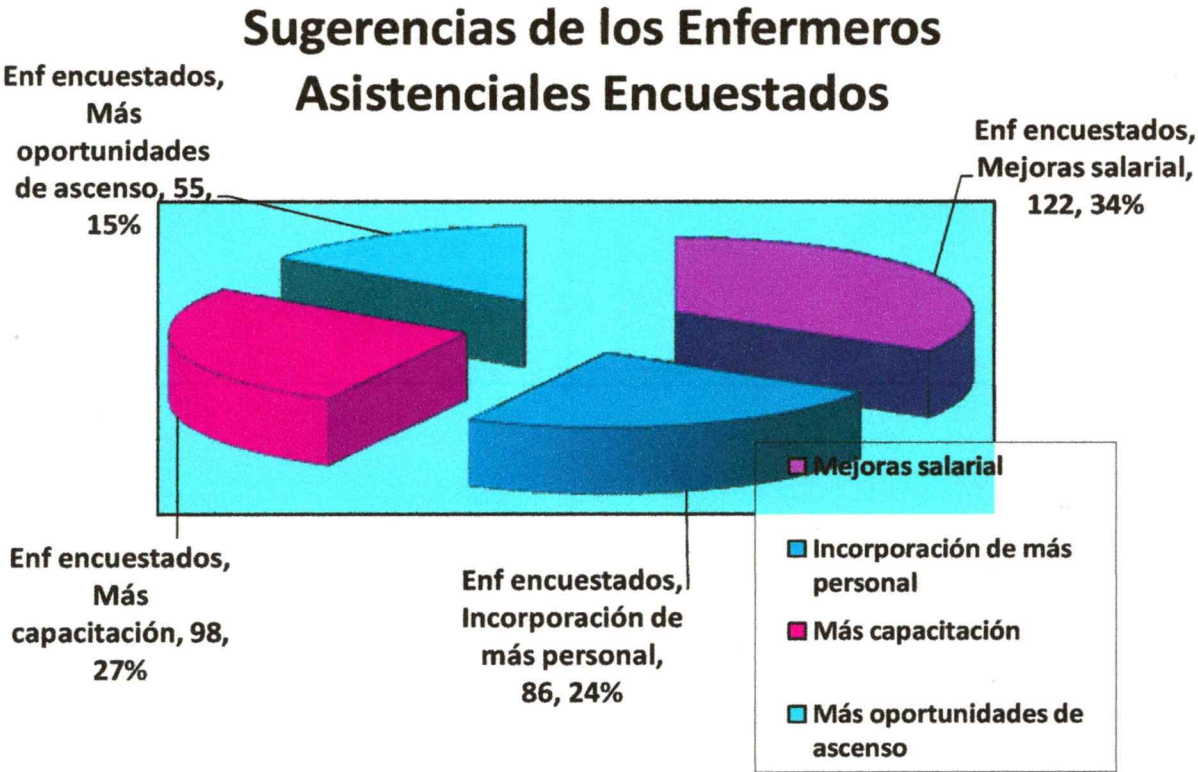
Para comprobar si el valor de t es estadísticamente significativo, se consulta a la tabla de t Student, sabiendo que el grado de libertad es = 18 y el nivel de probabilidad elegido es = 0.05 $\Rightarrow$ $= 2.10$.

Este valor constituye el límite superior de probabilidad, $\Rightarrow$ es probable de que los dos subgrupos tengan resultados similares en su nivel de satisfacción laboral, sin embargo es estadísticamente insignificante.

Asimismo como la probabilidad es $<$ de cinco, esto implica que los valores representan diferencias de grupo casuales correspondientes a cada uno de los enfermeros encuestados.

Tabla y Gráfico 21. Resultados de moda de sugerencias de los enfermeros asistenciales encuestados que trabajan días hábiles en el H GRL 601 “Cosme Argerich”

Sugerencias	Más oportunidades de ascensos	Mejora salarial	Más capacitación	Incorporación de más personal
Enf Asist encuestados	55 (15%)	122 (34%)	98 (27%)	86 (24%)



Fuente: Extraído de encuesta realizada a enfermeros asistenciales que trabajan días hábiles en el HGRL 601 “Cosme Argerich”

6.2 Interpretación de datos

- El estudio se realizó en una Institución de Salud perteneciente al Subsistema de Salud paraestatal.
 - La institución cuenta con personal incorporado al Ejército Argentino de dos maneras distintas:
 - ✚ Como personal civil reglamentado por la Ley Nro 20.273/73
 - ✚ Como personal militar, que posee estado militar y se rige por la Ley Nro 19.101/71
 - El mismo tipo de incorporación rige para el personal de enfermería que pertenece a la Institución.
 - La institución cuenta con un total de 255 enfermeros que trabaja en el área asistencial.
 - Para que la muestra sea representativa se realizó 126 encuestas que corresponden al 82% del personal de enfermería que trabaja en el área asistencial los días hábiles.
 - El personal SDF se tomó como prueba piloto.
 - Del total de 126 encuestados 79% corresponden al sexo femenino, 21% corresponden al personal masculino.
 - El grupo de edades se caracterizó 25-35 años 48%, 35-45 años 40% y 45-50 años 12%.
 - El 74% de los enfermeros asistenciales trabaja en sala y el 26% en área cerrada.
 - En años de servicio se caracterizó menos de 5 años 28%, más de 5 años 20% y más de 10 años 42%
 - De 126 encuestados el 74% es militar y el 26 % personal civil.
 - Del personal militar el 67% son suboficiales y el 33% personal de oficiales.
 - Capacitación del personal militar 30% son Lic Enf, el 42% Enf Profes y el 28% Aux Enf.
 - Resultados motivacionales de los enfermeros militares: se tomó el porcentaje de la sumatoria de los resultados sobre el puntaje ideal
- 86.82% responsabilidad
- 59.13% libertad
- 72.04% ascenso
- 92.47% objetivos y evaluación

52.15% simplificación en el cargo

55.10% enriquecimiento del cargo

- Nivel de motivación: el 73% de los enfermeros se encuentra motivado
- Mejores resultados: objetivos- evaluación y responsabilidad.
- Peores resultados: simplificación y enriquecimiento en el cargo.
- Resultados ambientales: se calculó el porcentaje de la sumatoria de los resultados obtenidos sobre el resultado ideal:

40.59% Políticas- organización

59.94% Relaciones con el Jefe

27.15% Salario

43.54% Competencia con el Jefe

61.02% Relación con sus colegas

- Mejores resultados: relaciones con sus colegas y relaciones con el jefe
- Peores resultados: salario y condiciones de trabajo.
- Nivel de satisfacción ambiental: Aún no tan satisfecho con su ambiente 63,44% (59 enf)
- Nivel de satisfacción laboral: el personal de enfermeros militares asistenciales se encuentra satisfecho en un 50,53% (47 enf) y un 34,410% Aún no tan satisfecho.
- Capacitación del personal civil 24% son Lic Enf, el 36% Enf Profes y el 40% Aux Enf.
- Resultados motivacionales de los enfermeros civiles: se tomó el porcentaje de la sumatoria de los resultados sobre el puntaje ideal

84.84% responsabilidad

57.57% libertad

34.09% ascenso

68.93% objetivos y evaluación

36.36% simplificación en el cargo

31.81% enriquecimiento del cargo

38.97% condiciones de trabajo

- Nivel de motivación: el 42% de los enfermeros se encuentra aún no tan motivado
- Mejores resultados: objetivos- y responsabilidad.
- Peores resultados: ascenso y enriquecimiento en el cargo.
- Resultados ambientales: se calculó el porcentaje de la sumatoria de los resultados obtenidos sobre el resultado ideal:
 - 61.36% Políticas- organización
 - 66.66% Relaciones con el Jefe
 - 48.48% Salario
 - 50.75% Competencia con el Jefe
 - 64.39% Relación con sus colegas
 - 62.87% Condiciones de trabajo
- Mejores resultados: relaciones con sus colegas y relaciones con el jefe
- Peores resultados: salario y competencia con el jefe.
- Nivel de satisfacción ambiental: Aún no tan satisfecho con su ambiente 33.36% y satisfecho 48,5%
- Nivel de satisfacción laboral: el personal de enfermeros civiles asistenciales se encuentra satisfecho en un 51.17%.
- Los dos subgrupos se encuentran satisfechos con su trabajo, a pesar de que los resultados de sus factores motivacionales y factores ambientales varíen significativamente.
- Se realizó la comparación entre las variables enf asist militares y enf asist civiles y nivel de satisfacción laboral con la prueba de ji cuadrado se comprobó que no hay relación entre las variables, las variables son independientes es decir el nivel de satisfacción laboral no depende si son enf asist militares o civiles.
- Se realizó la prueba t student, para calcular si hay significancia estadística entre los diferentes niveles de satisfacción laboral. El resultado $t = 0.79$ es estadísticamente insignificante y como la probabilidad es menor de 5 los valores representan diferencias de grupos casuales que no son estadísticamente probables que se repitan. Esto se debe a las diferencias particulares de cada enfermero encuestado.
- Prueba de hipótesis a mejores resultados en sus factores motivacionales mayor nivel de satisfacción laboral y ante mejores resultados en sus factores ambientales evitan la insatisfacción laboral.

- Hay diferencias significativas entre los niveles de satisfacción laboral entre los dos subgrupos estudiados.
- Moda de sugerencias: Con mayor frecuencia fueron, mejoras salariales, incorporación de más personal, más posibilidades de capacitación para el personal y mejores oportunidades para el ascenso.

7. Conclusión

El presente trabajo describió la participación del personal de enfermería en una encuesta de satisfacción laboral dentro de la Institución Ejército perteneciente al subsistema paraestatal.

El estudio caracteriza la población enfermera que trabaja en el área asistencial en el H Grl 601 "Dr Cosme Argerich".

El estudio muestra dentro de la Institución, dos subgrupos de enfermeros asistenciales ya sean militares y civiles con sus propias caracterizaciones.

Describe la apreciación de los factores motivacionales, ambientales y socio-demográficos de los dos subgrupos de enfermeros asistenciales.

Describe y mide el nivel de satisfacción laboral de los dos subgrupos de enfermeros estudiados.

Compara los niveles de satisfacción laboral entre los dos subgrupos estudiados.

Evidenció diferentes niveles de satisfacción laboral entre el personal de enfermería civil y el personal de enfermería con estado militar.

Así como diferencias significativas entre los Factores Motivacionales y Factores ambientales entre los dos subgrupos estudiados.

Demostró que los enfermeros que obtienen mejores resultados en sus Factores Motivacionales desarrollan un mejor nivel de satisfacción laboral como así también los que obtienen mejores resultados en sus Factores ambientales evitan la insatisfacción laboral.

Demostró que el nivel de satisfacción laboral de los enfermeros asistenciales militares no está asociado al nivel de satisfacción laboral de los enfermeros asistenciales civiles, ya que las variables son independientes.

Demostró que las diferencias entre los niveles de satisfacción son estadísticamente insignificante por lo tanto la probabilidad estadística muestra que los diferentes niveles corresponden a diferencias casuales de los subgrupos estudiados.

El presente trabajo sirve de apoyo para futuras investigaciones y para cambios en las políticas de acción como así también, para la participación de nuestro personal en investigaciones y de inclusión profesional.

8. Bibliografía:

1. Constitución de la Nación Argentina, Ed Mawis, Buenos Aires, 1999
2. Chivenato I, "Administración de Recursos Humanos" Ed Mc Graw Hill, 5ta Edición, 1999, pág 78,79,80,81
3. Herzberg F, Mausner B, Snyderman B, "The Motivation to work" Nueva York, Jhon Wiley y Sons, 1959
4. Ley 19.101 "Ley para el Personal Militar"
5. Ley 20.239/73- Decreto 2355/73 "Estatuto para el Personal Civil de las Fuerzas Armadas"
6. Pineda, Elia "Metodología de la Investigación", OPS, 2da Edición, año 1994.
7. Vasilachis de Gialdino, Irene, "Estrategias de Investigación cualitativa", Ed Gedisa, Barcelanoa, España, año 2006
8. www.scielo/ciencia Revista Electrónica de Medicina Intensiva Art Especial N° 30, Vol 5 N° 4, Abril 2005
9. www.scielo/ciencia Revista Medicina y Seguridad del Trabajo, Vol56 N° 218, Madrid, Ene-Mar, 2010
10. Apuntes de la Cátedra "Metodología de la Investigación II" de la Dra Simonetti, Universidad Nacional del Rosario, marzo 2010

ANEXOS

Factores socio-demográficos

Factores socio-demográficos	1	1	1	1	1	1	1	1
25-35	1	2	2	2	2	2	2	6
35-45	1	1	0	0	0	0	0	0
45-50	0	0	2	2	2	2	2	0
Fem	0	0	0	0	0	0	0	0
Masc	1	1	1	1	1	1	1	1
Civ	0	0	0	0	0	0	0	0
Mil	0	0	0	0	0	0	0	0
Subof	2	2	2	2	2	2	2	2
Ofic	0	0	0	0	0	0	0	0
Lic Enf	0	0	0	0	0	0	0	0
Enf P	2	2	2	2	2	2	2	2
Aux Enf	0	0	0	0	0	0	0	0
Menos 5 años	0	0	0	0	0	0	0	0
Más de 5 años	2	2	2	2	2	2	2	2
Más de 10 años	0	0	0	0	0	0	0	0
Area certada	0	0	0	0	0	0	0	0
Sala	2	2	2	2	2	2	2	2

Matriz de Datos

[illegible]

Factores Motivacionales

Factor	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
Motivacional	1	2	2	2	2	2	2	2	2	1
Objetivos	9	0	1	2	3	4	5	6		
Claros	4	3	3	3	4	4	4	3		
Adaptación a las condiciones de trabajo	4	4	4	3	3	3	2	3		
Desarrollo de mis habilidades	3	4	4	4	4	3	3	2		
Satisfecho con mi ascenso	3	4	3	2	2	3	3	3		
Comunicación de mis resultados	4	3	3	4	3	2	2	3		
Tengo recursos	2	2	2	3	3	2	3	2		
Tengo oportunidad para capacitación	3	3	4	4	3	3	4	4		

Matriz de Datos

[illegible]

Matriz de Datos

FACTORES AMBIENTALES

Factor Ambiental	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
	2	3	4	5	6	7	8	9	0	1	2	3	4	5	6				
Condiciones de trabajo y comodidad	4	3	2	1	1	1	1	2	2	3	3	4	2	2	3				
Políticas de organización	2	2	2	2	3	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3
Relación con el jefe	1	2	2	2	3	3	4	1	2	2	2	4	3	3	2				
Competencia con el jefe	1	2	2	2	2	3	3	3	2	3	2	3	4	3	2				
Salarios	2	2	2	1	1	1	1	1	2	2	2	1	2	3	3	2			
Relaciones con sus colegas	1	1	1	1	1	1	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1

Ejército Argentino
H Grl 601- HMC

2011- "Año del Trabajo decente, la Salud y la Seguridad de los trabajadores"

HGRL 601-HMC 1235/11

A LA TENIENTE ENFERMERA PROFESIONAL VIRGINIA ELENA PEDOTTI

Se autoriza a lo solicitado por la causante. Asimismo deberá presentar al Departamento de Enfermería los resultados obtenidos para trabajos de gestión y administración.

DEPARTAMENTO DE ENFERMERIA

Ejército Argentino
H Grl 601- HMC

2011- "Año del Trabajo decente, la Salud y la Seguridad de los trabajadores"

C.A.B.A., de septiembre de 2011.

OBJETO: Solicitar Autorización.

A LA JEFA DEL DEPARTAMENTO DE ENFERMERIA DEL H GRL 601- Hospital Militar Central "Dr Cir My Cosme ARGERICH"

Solicito a Usted tenga a bien gestionar ante quien corresponda se me autorice a realizar una encuesta al personal de enfermería que realiza tareas asistenciales dentro de la Institución, con el fin de poder elaborar la Tesis de la carrera de Licenciatura en Enfermería, que curso en la Universidad Nacional de Mar del Plata

Asimismo adjunto elevo a Usted, el cuestionario aprobado por la cátedra de Taller de Trabajo Final de la Facultad de Ciencias de la Salud y Servicio Social de mencionada Universidad.

ADJUNTO: Lo expresado en el texto de 3 (TRES) fojas.

Virginia Elena PEDOTTI
DNI: 27.987.301

Universidad Nacional de Mar del Plata
Facultad de Ciencias de la Salud y Servicio Social
Licenciatura en Enfermería
Cátedra de Taller de Trabajo Social

Encuesta de satisfacción laboral para el personal de enfermería del H GRL 601- HMC
"Dr Cosme Argerich"

Instrucciones Generales:

La encuesta está dividida en 3 partes:

- Parte I: Está dedicada a la información de carácter general.
- Parte II. Está dedicada a medir la apreciación que tiene Usted como trabajador acerca de las políticas empleadas en la Institución. Se mide la apreciación del 1 al 4, donde 4 es Siempre, 3: Casi siempre, 2: A veces 1: Nunca.
- Parte III: Tiene como finalidad recoger sugerencias y críticas constructivas acerca de la organización, que considere necesarias precisar por escrito.

PARTE I

Información general (Encierre la respuesta correcta)

Fecha:

Edad: 25-35 años 35-45 años 45-50 años.

Sexo: F M

Servicio donde trabaja:

Categoría: Pers Civ Mil: Of Subof

Nivel académico alcanzado: Lic Enf Enf Prof Aux Enf

Tiempo en el puesto de trabajo:

Menos de 5 años

Más de 5 años.

Más de 10años

PARTE II: Marque con una X su respuesta. 4=Siempre, 3=Casi siempre, 2= A veces, 1=Nunca.

¿Cuál es la apreciación de su lugar de trabajo?		RESPUESTA			
Fuente Motivacionales					
Responsabilidad					
• Los objetivos y responsabilidades de mi puesto de trabajo ¿son claros, por tanto se lo que se espera de mí?	4	3	2	1	
• ¿Siento que puedo adaptarme a las condiciones que ofrece el medio laboral de mi lugar de trabajo?	4	3	2	1	
Libertad de decidir cómo realizar mi trabajo y el uso de mis habilidades personales					
• En mi trabajo, siento que puedo poner en juego y desarrollar mis habilidades.	4	3	2	1	
Ascensos					
• Estoy satisfecho con las posibilidades de ascenso.	4	3	2	1	
Formulación de objetivos y evaluación					
• Se me proporciona información oportuna y adecuada de mi desempeño y resultados alcanzados.	4	3	2	1	
Simplificación en el cargo					
• La Institución me proporciona los recursos necesarios, herramientas e instrumentos suficientes para un buen desempeño en el puesto	4	3	2	1	
Ampliación o enriquecimiento en el cargo					
• Tengo suficiente oportunidad para recibir capacitación que me permita el desarrollo de mis habilidades asistenciales para la atención integral	4	3	2	1	
Factores Ambientales					
Condiciones de trabajo y comodidad					
• Tengo un conocimiento claro y transparente de las políticas y normas de personal de la Institución.	4	3	2	1	
• Creo que los enfermeros son tratados bien independientemente del cargo que ocupan.	4	3	2	1	
• El lugar de trabajo le resulta confortable para la realización de sus tareas.	4	3	2	1	
Políticas de organización y de administración					
• El trabajo en mi servicio está bien organizado y distribuido.	4	3	2	1	
Relaciones con el JEFE (ENFERMERA JEFE)					
• Los jefes generalmente reconocen por un trabajo bien hecho.	4	3	2	1	
• Los jefes solucionan problemas de manera creativa y buscan constantemente la innovación y las mejoras.	4	3	2	1	
Competencia JEFE (ENFERMERA JEFE)					
• Los jefes demuestran un dominio técnico y conocimiento de sus funciones.	4	3	2	1	
• Toma decisiones con la participación de los enfermeros.	4	3	2	1	
• Los jefes hacen los esfuerzos necesarios para mantener informados oportunamente a los enfermeros sobre los asuntos que nos afectan e interesan como así también el rumbo de la Institución.	4	3	2	1	
Salarios					
• Mi sueldo o remuneración es adecuada en relación al trabajo que realiza.	4	3	2	1	
• La institución se preocupa por las necesidades primordiales del personal.	4	3	2	1	
Relaciones con sus colegas					
• Los compañeros de trabajo, en general, están dispuestos a ayudarse entre ellos para completar las tareas aunque esto signifique un mayor esfuerzo.	4	3	2	1	
• El nombre y prestigio de la Institución es gratificante para mí.	4	3	2	1	

Parte III

Sección de comentarios y sugerencias

Instrucciones

Si existen asuntos especiales que Usted desea destacar escriba sus comentarios en esta página. **POR FAVOR NO FIRME.**

Siéntase en libertad de expresar su opinión sobre el tema(s) que le preocupan y desee hacer de conocimiento:

- 1).....
.....
.....
.....
.....
- 2).....
.....
.....
.....
.....
- 3).....
.....
.....
.....
.....

GRACIAS POR TU COLABORACIÓN