



FCM

FACULTAD DE CIENCIAS MÉDICAS

UNIVERSIDAD NACIONAL DE CUYO
FACULTAD DE CIENCIAS MÉDICAS
ESCUELA DE ENFERMERÍA
CICLO LICENCIATURA DE ENFERMERÍA

TESIS FINAL

**TEMA: “VOCACIÓN Y SATISFACCIÓN EN
EL DESEMPEÑO LABORAL DE
ENFERMERÍA”**



Autores:

Alfaro Heger, Jorge

Lance, Mabel

Morello, Isabel

Mendoza, Agosto del 2012

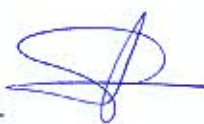
ADVERTENCIA

Esta investigación es propiedad de la Escuela de enfermería dependiente de la Facultad de Ciencias Medicas de la Universidad Nacional de Cuyo, y la misma no podrá ser publicada en toda, en parte o resumirse sin el consentimiento escrito de la Dirección de la Escuela y/o autores del trabajo.

INTEGRANTES DEL TRIBUNAL EXAMINADOR:

PRESIDENTE: Lic. María Rosa Reyes

VOCAL 1: Lic. Ana Magdalena Andradz

VOCAL 2: Lic. Jorge G. Michel 

TRABAJO APROBADO EL: / /

MENDOZA.....15.....de.....agosto.....del.....2012.....

PRÓLOGO

Realizamos este estudio con el propósito de poder determinar el grado de influencia de la vocación de los enfermeros en estudio, y su relación con la satisfacción en el desempeño laboral, para que el profesional de enfermería reflexione sobre su práctica cotidiana.

Esta investigación contribuirá con el conocimiento de los enfermeros del Servicio de Traumatología, del Hospital Central, para la búsqueda de herramientas que puedan implementar acciones que mejoren el desempeño profesional.

AGRADECIMIENTOS

Deseamos agradecer:

A Dios, por darnos la fortaleza para concluir nuestra Licenciatura.

A nuestras familias, por su presencia, amor y apoyo incondicional durante nuestra formación tanto personal como profesional.

A nuestros docentes, por brindarnos su guía, sabiduría y conocimiento en el desarrollo de este trabajo.

INDICE GENERAL

	Páginas.
ADVERTENCIA	II
INVESTIGACIÓN APROBADA.....	III
PRÓLOGO.....	IV
AGRADECIMIENTOS.....	V
ÍNDICE GENERAL.....	VI
INDICE DE TABLAS Y GRÁFICOS.....	VII

CAPITULO I: PLANTEO DEL PROBLEMA

INTRODUCCIÓN.....	1
PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA.....	2
JUSTIFICACIÓN	3
OBJETIVOS.....	4
OBJETIVO GENERAL	5
OBJETIVOS ESPECÍFICOS.....	5
MARCO TEÓRICO.....	6

CAPITULO II: DISEÑO METODOLÓGICO

TIPO DE ESTUDIO.....	21
UNIVERSO Y MUESTRA.....	22
VARIABLES.....	24
CONCEPTUALES.....	24
OPERACIONALIZACIÓN.....	25

CAPITULO III: RESULTADO, DISCUSIÓN Y PROPUESTA

PRESENTACIÓN DE LOS

RESULTADOS.....	28
INTERPRETACIÓN DE LOS RESULTADOS.....	58
PROPUESTA	59
ANEXOS.....	60
ANEXO 1: INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS: ENCUESTA.....	61
ANEXO 2: CODIFICACIÓN DE VARIABLES.....	63
ANEXO 3: TABLA MATRIZ.....	67
BIBLIOGRAFÍA.....	69

ÍNDICE DE TABLAS Y GRÁFICOS

	Páginas
<u>TABLA Y GRÁFICO N° I:</u> EDAD.....	28
<u>TABLA Y GRÁFICO N° II:</u> SEXO.....	29
<u>TABLA Y GRÁFICO N° III:</u> CARGA FAMILIAR.....	30
<u>TABLA Y GRÁFICO N° IV:</u> NÚMERO DE HIJOS.....	31
<u>TABLA Y GRÁFICO N° V:</u> ANTIGÜEDAD LABORAL.....	32
<u>TABLA Y GRÁFICO N° VI:</u> NÚMERO DE EMPLEOS.....	33
<u>TABLA Y GRÁFICO N° VII:</u> NIVEL DE FORMACIÓN.....	34
<u>TABLA Y GRÁFICO N° VIII:</u> HORAS DE DESCANSO AL DÍA.....	35
<u>TABLA Y GRÁFICO N° IX:</u> RECURSO HUMANO.....	36
<u>TABLA Y GRÁFICO N° X:</u> RELACIÓN CON SUS COMPAÑEROS.....	37
<u>TABLA Y GRÁFICO N° XI:</u> LA PROFESIÓN DA LUGAR AL PROGRESO.....	38
<u>TABLA Y GRÁFICO N° XII:</u> RECONOCIMIENTO EN EL TRABAJO.....	39
<u>TABLA Y GRÁFICO N° XIII:</u> FACILIDADES HORARIAS.....	40
<u>TABLA Y GRÁFICO N° XIV:</u> CONDICIÓN LABORAL.....	41
<u>TABLA Y GRÁFICO N° XV:</u> CALIFICACIÓN DE LA SUPERVISIÓN EN EL SERVICIO.....	42
<u>TABLA Y GRÁFICO N° XVI:</u> CADA ACCIÓN ES UN LLAMADO INTERNO.....	43
<u>TABLA Y GRÁFICO N° XVII:</u> LAS TAREAS DE ENFERMERÍA SE CONSIDERAN UNA ENTREGA TOTAL.....	44

<u>TABLA Y GRÁFICO N° XVIII: LA VOCACIÓN ES UN DON NATURAL</u>	45
<u>TABLA Y GRÁFICO N° XIX: MOTIVACIÓN AL RELACIONARSE CON LOS PACIENTES</u>	46
<u>TABLA Y GRÁFICO N° XX: LA VOCACIÓN SE ADQUIERE CON EL TIEMPO</u> ...	47
<u>TABLA Y GRÁFICO N° XXI: GRADO DE VOCACIÓN</u>	48
<u>TABLA Y GRÁFICO N° XXII: SATISFACCIÓN EN EL DESEMPEÑO LABORAL</u>	50
<u>TABLA Y GRÁFICO N° XXIII: LA PROFESIÓN DA LUGAR AL PROGRESO SEGÚN EDAD</u>	52
<u>TABLA Y GRÁFICO N° XXIV: LAS TAREAS DE ENFERMERÍA CONSIDERADA UNA ENTREGA TOTAL SEGÚN EL NIVEL DE FORMACIÓN</u> ...	54
<u>TABLA Y GRÁFICO N° XXV: ANTIGÜEDAD LABORAL SEGÚN LA VOCACIÓN SE ADQUIERE CON EL TIEMPO</u>	56

INTRODUCCIÓN

Capítulo I

PLANTEO DEL PROBLEMA

INTRODUCCIÓN

Tratar de crear un ambiente donde la gente se sienta motivada, trabaje más productivamente y sea más eficiente, no es tarea fácil, al igual que otro de los aspectos que más importancia tiene para el trabajador en lo que respecta a la satisfacción, que le produce la labor que desempeña y los aspectos que rodean su trabajo . Al aplicarlo en el campo de salud tanto la motivación del personal como la satisfacción en su puesto de trabajo son temas centrales de las instituciones de salud, debido a que la calidad de las tareas depende fundamentalmente de la motivación, su interés y preocupación para mejorar la salud de los usuarios, así como también la satisfacción del trabajador, conducen de manera directa a un eficaz desempeño de las tareas. El trabajo en salud es variado, de gran responsabilidad y demanda una actuación inmediata y eficaz, por ello se requiere profesionales motivados, con buena formación, con autonomía en su trabajo, pero a la vez es necesario una buena comunicación interpersonal y un reconocimiento en su labor profesional.

TEMA: VOCACIÓN Y SATISFACCIÓN LABORAL EN LA PROFESIÓN DE ENFERMERÍA

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

La insatisfacción laboral no corresponde sólo al contenido significativo del trabajo, porque existe paralelamente en la profesión una satisfacción en relación al ejercicio, ya que los profesionales enfermeros en su mayoría expresan que no quieren cambiar de profesión y tampoco de lugar de trabajo.

Sin embargo ya es elevado el número de enfermeros cuyo desgaste en el trabajo viene provocando el bajo rendimiento laboral, agotamiento físico y mental o el aumento de problemas psicológicos lo que puede derivar en accidentes y enfermedades.

Según lo referido por colegas del Servicio de Traumatología, Hospital Central de Mendoza, durante el segundo trimestre del año 2011, quedó en evidencia la insatisfacción al realizar las tareas de enfermería, relacionadas con las condiciones laborales, relación con sus pares, pacientes y resto del personal, malhumorados por el exceso de trabajo, como también disconformes por sobrecargas horarias debido a la ausencia del personal por licencia de enfermedad o no. Expresan que no son valorados como profesionales ya que su sueldo está por debajo de otro profesional que estudió igual cantidad de años y trabajando menos horas semanales que ellos.

Hay que mencionar que, el entorno físico o material puede ser motivador (favorable) o desmotivador en el personal, según la comodidad que denote al realizar sus funciones. Como también es necesario considerar el clima laboral, ya que este es el medio ambiente humano y físico en el que se desarrollan las tareas cotidianas, lo que repercute en el resultado de las actividades de quienes participan de ese ambiente. Puede ser positivo estimular el compromiso, la efectividad y el poder crear un ambiente que facilite y haga más amena la jornada laboral. Sin embargo, también puede ser negativo para el desarrollo de las actividades y generar apatía en los empleados.

Consideramos que la vocación de una persona viene desde adentro; refleja la personalidad de ésta, sus sentimientos, emociones, anhelos y sueños; un arduo trabajo prestando atención, aplicando técnicas y procedimientos de Enfermería, domingos y feriados, muchas veces con bajas remuneraciones.

Existen profesiones dónde se exige un mínimo de espíritu vocacional, pero por el contrario es "enfermería" quien ocupa un papel primordial, dónde no es suficiente una preparación técnica si no existe una firme vocación que tenga como objetivo hacer el bien, desempeñándose lo mejor posible, con una buena preparación previa.

No debemos hacer distinción entre enfermero profesional y por vocación ya que los dos son necesarios para el desempeño laboral, complementándose.

FORMULACIÓN DEL PROBLEMA

¿Cuál es la relación entre el grado de vocación de los enfermeros de Traumatología, Hospital Central, y la satisfacción en el desempeño laboral, en el segundo trimestre del año 2011?

JUSTIFICACIÓN

Se realiza esta investigación porque se viene observando desde Abril del 2011 un alto índice de desmotivación laboral del personal de enfermería en estudio.

Esto se viene presentando en los diferentes sectores de dicho hospital, y se manifiesta con bajo rendimiento laboral, al no registrar novedades bien detalladas en el cuaderno de enfermería, como así también la falta de interés o la impuntualidad al entregar la guardia. También se denota un importante grado de disconformidad, manifestado por los mismos enfermeros.

Los certificados médicos por enfermedades o accidentes prevenibles, que se presentan en medicina laboral evidencian de algún modo la falta de concentración por parte del enfermero al no aplicar las normas de

bioseguridad, lo que genera un riesgo tanto para los pacientes como para el mismo personal.

Los reclamos constantes del personal son evidentes, provocando desgaste en las relaciones interpersonales y del trabajo diario.

Esta situación trae aparejado problemas físicos y psicológicos, fatiga, irritabilidad, falta de comunicación con los pares, sobrecarga laboral, falta de creatividad, etc. El bajo incentivo monetario, la escasa participación en la toma de decisiones sobre aspectos de trabajo, agudiza la situación planteada, limitando el desarrollo personal de cada enfermero, llevándolo a replantearse la verdadera esencia del cuidar, lo que requiere un alto grado de vocación para realizarlo.

Por todo lo expuesto, los autores consideran de suma importancia la realización del presente trabajo de investigación.

OBJETIVO GENERAL

Determinar el grado de influencia de la vocación de los enfermeros en estudio, y su relación con la satisfacción en el desempeño laboral, para obtener información que permita adoptar medidas correctivas en caso de ser necesario, con la finalidad de mejorar la calidad de atención y la satisfacción laboral, en los servicios de Traumatología del Hospital Central.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS

1. Identificar las necesidades básicas que impulsan a los enfermeros a realizar sus labores.
2. Conocer la opinión de los enfermeros, respecto al concepto de vocación.
3. Conocer el grado de compromiso de los enfermeros, en la realización de actividades.
4. Medir el grado de satisfacción que tienen los enfermeros frente a la tarea laboral diaria.
5. Caracterizar a los enfermeros en estudio.

MARCO TEORICO

Para esta investigación utilizamos como marco teórico, los siguientes conceptos:

“Salud

(Del latín "Salus, -ūtis") es el estado de completo bienestar físico, mental y social, y no solamente la ausencia de infecciones o enfermedades ligeras, fuertes o graves, según la definición de la Organización Mundial de la Salud realizada en su constitución de 1946. También puede definirse como el nivel de eficacia funcional o metabólica de un organismo tanto a nivel micro (celular) como en el macro (social). El concepto de salud abarca el estado bio-psico-social, en los distintos aspectos que un individuo desempeña. En 1992 un investigador agregó a la definición de la OMS: "y en armonía con el medio ambiente", ampliando así el concepto"¹

Enfermera

La enfermera es la persona responsable de la atención de enfermería, que conserva, promueve y restablece la salud de individuos, familias o comunidades en una amplia variedad de entornos. La enfermera colabora en las funciones de liderazgo de un sistema cambiante de atención de salud. La enfermera se socializa, en una imagen profesional, al incrementar la conciencia que tiene de sí misma y al fomentar el respeto hacia sus capacidades como tal, al apreciar y reconocer la necesidad de la educación continua y al integrar el elemento cognoscitivo e interpersonal del yo profesional en los papeles de enfermería"²

¹ Según la OMS, Constitución de la Organización mundial de la salud. Génova, 1946. wikipedia.org/wiki/Salud
² De Wiki pedía, la enciclopedia libre. Saltar a navegación, búsqueda. www.elalmanaque.com/Medicina/lexico/e...
Mariano Arnal

Profesión

Profesión deriva del latín *Professio* y significa "Profesar", es decir hace referencia a proclamar, prometer o confesar en alto, por tanto también guarda relación con un compromiso público.

En nuestra sociedad ser profesional es sinónimo de tener una cierta importancia, de haber conseguido un reconocimiento, de tener una gran capacidad técnica. Efectivamente, estos rasgos son los que definen una profesión, pero lo cierto es que no todas las actividades poseen esas características. El gran error de esta concepción reside en considerar que solo las profesiones son relevantes y que otorgan mayor dignidad a los que la ejercen. Algunas profesiones son extremadamente necesarias y otras prescindibles."³

EL sentido de consagración de una profesión viene dado también por la vocación. Quien elige dedicarse a una profesión tiene un ideal de vida y de perfección personal que es acorde con su ejercicio. No es un trabajo más que uno puede realizar por mera supervivencia; se trata de un nivel de máximos que atañe, por tanto, al individuo y a su sistema de valores."⁴

Vocación

La palabra Vocación deriva del vocablo latín "*Vocatio*", "llamado" y se usa originariamente para hacer referencia al "llamado divino del sacerdocio", entendido éste como una entrega total e incondicional hacia dicha actividad. (Durante, 2007).

"La vocación es mucho más que un solo aspecto de la persona, y abarca las dimensiones bio-psico-socio-espiritual.

³ Susan Leddy/ J.Mae Pepper. Bases conceptual de la enfermería profesional. 1ªed. En español 1989.

⁴ Feito Grande. Filosofía de la Enfermería como ética del cuidado. Madrid, año 2000

La vocación es un proceso que se desarrolla a lo largo de la vida, y que se va construyendo basada en el descubrimiento de quién soy, cómo soy y hacia dónde voy. Y en las distintas crisis de nuestra vida, ésta nos invita a repreguntarnos esas mismas tres preguntas. El proceso que construye esta pregunta y respuesta, atendiendo a nuestras potencialidades, las exigencias del entorno y lo que a cada uno le toque vivir en sus diversas dimensiones; eso es la vocación. Aristóteles lo decía: "Ahí donde se cruzan tus dones y las necesidades del mundo, está la vocación."

"Según Lic. Isidora Reyes y otros (2008), manifiestan los distintos conceptos a lo que se llama vocación de servicio:

Considerando también todo lo relacionado al ambiente de trabajo es la relación con nuestros semejantes lo que nos permite sentirnos satisfechos en nuestro ámbito laboral, manteniendo un equilibrio emocional, donde justifica unos de los motivos para el desempeño laboral de enfermería desde el punto de vista económico, es por eso que surgieron los "planes de incentivos salariales".

Según Taylor "no se puede obviar el aspecto económico, ya que se trabaja por una remuneración."^{5°}

"La vocación de una persona es aquella que se anhela y se desea, aquella con la que se sueña; lo que inspira, aquello que hace que dejes todo lo demás aparte. Uno se puede percatar de que los estudios de primaria y secundaria son de mucha utilidad para la orientación vocacional. La vocación de una persona refleja la personalidad de esta. La vocación viene desde adentro: de sus sentimientos, emociones, sus anhelos y sus sueños. Un arduo trabajo prestando atención, aplicando técnicas y procedimientos de enfermería, muchas veces a altas horas de la noche, domingos o feriados, no importando muchas veces la baja remuneración que se percibe, para muchos pacientes, los profesionales en enfermería suelen ser sinónimo de dolor.

5° Taylor Frederick. Teoría Monástica. Administración Científica. WWW. MONOGRAFIAS.COM ADMINISTRACIÓN. Administración Científica de Taylor Teorías Administrativas

Sin embargo, para ellos es todo lo contrario, visión que comparten todos aquellos enfermos que saben lo que es contar con una mano solidaria. La profesión de enfermería exige una vocación específica que implica ejercer nuestro trabajo con espíritu de servicio sin admitir la mediocridad, sin admitir las cosas mal hechas; debemos estar convencidos de la nobleza de nuestro trabajo. No debemos detenernos siempre en lo fácil sino buscar y enfrentar siempre lo difícil. Nuestra vocación no debe admitir nunca la rutina en la tarea diaria y no debe haber dos días iguales en el quehacer asistencial, docente y/o investigativo. El profesional de la salud debe poseer varias virtudes y características, la enfermería es una profesión de servicio, eso no se debe de olvidar. Podemos ser el mejor en la universidad, tener una puntuación excelente en la reválida, no faltar a nuestros turnos, ser puntual, pero si no tenemos dedicación y amor hacia nuestra profesión, creo que es mejor que nos quedemos en la casa”^{6ª}

Es necesario para cualquier profesión tener vocación, pero es imprescindible en aquellas labores que tratan con aspectos de lo humano. No se trata de pedir a la enfermera que sea más fuerte ni más responsable con su quehacer, sino solo manifestarle que no se olvide de lo específico de la Enfermería, lo que le dota de sentido, le confiere relevancia moral y de lo cual los profesionales se han hecho responsables”^{7ª}

“J. Manuel Cordobés (1985) se basa sobre la vocación de enfermería, desde el punto de vista religioso, mencionando, también otro aspecto a considerar, como una “llamada”, pero se manifiesta de la misma manera, la vocación de Jesús de Nazaret que consideró la situación de los hombres en aquella época como la búsqueda de soluciones por otros caminos; en ello se manifiesta la vocación del Papa, del sacerdocio, también menciona vocaciones concretas que cambiarían el destino del hombre.”

^{6ª} Lic., Enf. Rodolfo Carlos Álvarez Beraún. “La vocación de una persona. 20 Abril 2010”. www.buenastareas.com/ensayos/...Enfermera.../240341.HTML -

^{7ª} Lydia Feito Grande. Filosofía de la enfermería como ética del cuidado. Año 2000. Madrid, España.

"El ambiente también condiciona al hombre para la elección de determinada vocación, ya que es un ser social, donde la familia y la escuela influyen en la elección futura. La educación vocacional es la presentación de varios caminos posibles. Existen profesionales donde se exige un mínimo de espíritu vocacional, pero por el contrario donde ocupa un papel fundamental la enfermería, donde no es suficiente una preparación técnica si no existe una firme vocación que tenga como objetivo hacer el bien, desempeñándose lo mejor posible, con una buena preparación previa"^{8*}

La vocación es un deseo entrañable hacia lo que uno quiere convertirse en un futuro, a lo que uno quiere hacer por el resto de su vida, es algo que va enlazado y determinado por tus conocimientos generales. Para un profesional que carezca de vocación, el proceso puede ser más tardío y difícil para poder desarrollar sus conocimientos, a diferencia de un profesional que sienta una verdadera vocación.

Desempeño y Satisfacción laboral

Desempeño:

Se entiende diversas acepciones: el nivel de rendimiento laboral, aportación personal al trabajo asignado, productividad individual, observancias precisas de las normas laborales vigentes, así como dedicación, empeño, laboriosidad y demás tributos de un trabajo dedicado.

Es el esfuerzo físico o mental de una persona poniendo en práctica sus habilidades, rasgos, oportunidades, obteniendo un buen rendimiento profesional.

La evaluación del desempeño constituye una técnica de dirección imprescindible en el proceso administrativo. Mediante ella se pueden encontrar problemas en el desenvolvimiento del trabajo del recurso humano. El desempeño de los empleados es la piedra angular para desarrollar la efectividad y el éxito de una Institución."^{9*}

^{8*} Sara Más, corresponsal de Címac/ La Habana, Cuba/ a1999.

^{9*} Mendoza, Norely y Zambrano de G. (1999) Evaluación del Desempeño de la Enfermeras de Atención Directa y su Satisfacción Laboral. Valencia.

La Satisfacción Laboral

Podría definirse como la actitud del trabajador frente a su propio trabajo, dicha actitud está basada en las creencias y valores que el trabajador desarrolla de su propio trabajo.

Las actitudes son determinadas conjuntamente por las características actuales del puesto, como por las percepciones que tiene el trabajador de lo que "debería ser".

Generalmente las tres características del empleado que afectan las percepciones del "debería ser" (lo que desea un empleado de su puesto) son:

1.-"**Las necesidades:** llamará necesidad a aquellas sensaciones de carencia, propias de los seres humanos y que se encuentran estrechamente unidas a un deseo de satisfacción de las mismas. Los enfermeros poseen numerosas necesidades relacionadas con el ambiente de trabajo (entorno físico que incluye aspecto ergonómicos, disposición de recursos, etc.) y el ambiente laboral, conformado por el entorno, las personas que lo rodean, (jefes, pares y otros compañeros), salario, posibilidades de ascenso, reconocimiento en el desempeño de sus funciones, claridad de la distribución de las tareas, sentido de pertenencias etc.

Se señala dos tipos de factores para la satisfacción laboral: los primeros denominados factores de higiene o de entorno, agrupan una serie de cuestiones que se sitúan externamente al propio trabajo, pero que contribuyen a su mayor facilidad o impiden su deterioro, tales como el salario, la supervisión, las condiciones de trabajo, las políticas de la empresa o las relaciones interpersonales. El segundo grupo de elementos tiene un carácter interno y se refieren directamente a la relación del trabajador con el trabajo en cuestión; son entre otros, el reconocimiento, la posibilidad de promoción, el éxito o logro personal, el desarrollo personal, el interés y la responsabilidad del trabajo.^{10*}

^{10*} Herzberg, Teoría de los dos factores (Modificado de Hodgetts, R. M y Cascio, D. M. 1983)

2.-**Los valores:** son principios que nos permiten orientar nuestro comportamiento en función de realizarnos como personas. Son creencias fundamentales que nos ayudan a preferir, apreciar y elegir unas cosas en lugar de otras, o un comportamiento en lugar de otro. También son fuente de satisfacción y plenitud y representan convicciones individuales básicas acerca de lo correcto, lo bueno o lo deseable; como consecuencia de esto auxilian al sujeto a decidir qué tipo de comportamiento es preferible a otro.^{11°}

3.-**Rasgos Personales:** La personalidad puede sintetizarse como el conjunto de características o patrón de sentimientos y pensamientos ligados al comportamiento, es decir, los pensamientos, sentimientos, actitudes y hábitos y la conducta de cada individuo, que persiste a lo largo del tiempo frente a distintas situaciones distinguiendo a un individuo de cualquier otro haciéndolo diferente a los demás. Está formado por factores genéticos, sociales, culturales y ambientales. Tiene gran influencia según el rol que cumple el trabajador, ya que se refiere a los actos o conductas presuntas de una persona que ocupa una determinada posición social.^{12°}

Los tres aspectos de la situación de empleo que afectan las percepciones del "debería ser" son:

Las comparaciones sociales con otros empleados

Las características de empleos anteriores

Los grupos de referencia.

Las características del puesto que influyen en la percepción de las condiciones actuales del puesto son:

Retribución: La retribución total es el conjunto de las recompensas cuantificables que reciben un empleado por su trabajo. Incluye tres elementos: salario base, incentivos salariales y prestaciones o retribuciones indirectas

^{11°} www.monografias.com/...valores/los-valores.shtml.

^{12°} Franco Angeli. Promozione della salute ed. azioni innovative nei luoghi di lavoro- Firenze 1993

Condiciones de trabajo: las condiciones de trabajo, en la mayoría de las veces, de una organización deficiente y ambiente inadecuado, asociados a bajos sueldos, jornadas extensas, número reducido de personal, relaciones de trabajo conflictivas ya sea con sus pares o jefes, sumado a insuficiencia de recursos, alto nivel de responsabilidad, contacto con la enfermedad y la muerte, desvalorización de las funciones profesionales, descontrol en la toma de decisiones y otros factores relacionados con el confort y la seguridad, afectan la salud física y emocional del trabajador y la no satisfacción de esas necesidades puede desencadenar problemas psicológicos que también influyen en el desempeño laboral.

Supervisión: Es la actividad de apoyar y vigilar la coordinación de actividades de tal manera que se realicen en forma satisfactoria.

Compañeros: Persona que comparte con otra u otras la estancia en un lugar, los estudios, un trabajo, en una actividad en común.

Seguridad en el empleo: es el conjunto de técnicas y procedimientos que tienen por objeto eliminar o disminuir el riesgo de que se produzcan accidentes de trabajo.

Oportunidades de progreso: Se considera que la oportunidad de progreso conduce a mejorar la vida del hombre mediante el aumento de los bienes y servicios puestos a su disposición. Tiene que ver más con el conocimiento, con la capacidad intelectual y con el objetivo de mejorar la calidad de vida de todos sus integrantes.

"Además se puede establecer dos tipos o niveles de análisis en lo que a satisfacción se refiere:

Satisfacción General: es el indicador promedio que puede sentir el trabajador frente a las distintas facetas de su trabajo.

Satisfacción por facetas: es el mayor o menor grado de satisfacción frente a aspectos específicos de trabajo: reconocimiento, beneficios, condiciones del trabajo, supervisión, compañeros del trabajo y políticas de la empresa”¹³

La satisfacción laboral está relacionada con el clima organizacional de la empresa y al desempeño laboral.

Factores de riesgo relacionados con el quehacer enfermero

“**Riesgo:** La relación entre el peligro y las medidas de prevención y de protección adoptadas para su control.

El trabajo del personal de enfermería se encuadra en el contexto de trabajo de riesgo porque el enfermero pasa la mayor parte del día en el ambiente de trabajo, en todos los horarios mañana tarde y noche sometida a riesgos ocupacionales capaces de causar daños a su salud.

Factores de Riesgo Psicosociales de trabajo de enfermería son:

Inadecuada organización del trabajo:

Sobrecarga laboral

Factores de Riesgo Biológico.

Factores de Riesgo Ergonómico.

Según la **ORGANIZACIÓN MUNDIAL DE LA SALUD** estima que en América Latina y el Caribe solo se notifican entre en 1% y 5 % de enfermedades ocupacionales y que los trabajadores de los servicios hospitalarios están expuestos a una considerable variedad de riesgos (OPS 2003). En la Argentina la Superintendencia de riesgo de trabajo y las aseguradoras de riesgo de trabajo (ART), consideran que un ambiente de trabajo sano y seguro es un factor de productividad y competitividad por lo que proponen que se deben

13° ING. MIRIAM BARRIOS. La importancia de la administración del desempeño. Enero 2009.

www.geocities.com/psicorg.psicologia/archivos/ruizcarlaa.

... eliminar o controlar los riesgos laborales mediante proyectos institucionales que incluyan líneas de investigación al respecto. Se expresa que además de los riesgos físicos, químicos, biológicos y ergonómicos, se debe incluir la medición de la satisfacción laboral, ya que se llegó a demostrar que un trabajador insatisfecho tiene mayor probabilidad de sufrir accidentes.^{14°}

Los principales efectos en la salud de los factores de riesgo psicosocial:

Todo estos factores influyen y puede generar disminución del rendimiento laboral; disminución de la fuerza y velocidad del movimiento, mayor posibilidad de sufrir enfermedades cardiovasculares, patologías lumbares y de los diferentes segmentos corporales

La fatiga mental puede producir sensaciones de malestar general, estrés, disminución de la autoestima y la motivación, irritabilidad y preocupación permanentes, insomnio, ansiedad y estados depresivos, alteraciones psicosomáticas (problemas digestivos, enfermedades cardiovasculares, mareos, dolores de cabeza, ausentismo laboral, tendencia a adicciones, como al alcohol, las drogas, entre otras; disminución de las funciones mentales superiores: atención, concentración, memoria y percepción)

El trabajo por turnos, horas extras, sin períodos de descanso genera aumento de accidentes de trabajo, por disminución del nivel de alerta, alteración del ritmo: sueño - vigilia, fatiga general y crónica, limitaciones de la vida familiar y social, errores frecuentes en procesos muy sencillos, perturbaciones nerviosas y psicosomáticas

Los estilos de mando y comunicación inadecuadas, insatisfacción y desmotivación laboral, apatía e indiferencia por las actividades que desarrolla la Empresa, rabia y agresividad reprimida, errores en el trabajo, ausentismo laboral, rotación laboral constante, conflictos interpersonales, estrés laboral restricción de la participación social y comunitaria.

^{14°} La Organización Mundial de la Salud. América Latina y Caribe (OPS 2003). Informe sobre el Empleo y Condiciones de Trabajo del Personal de Enfermería por la Organización Internacional del Trabajo-OIT, en Geneve. 1960.

CARACTERIZACIÓN DEL HOSPITAL CENTRAL

El Hospital Central, se empezó a construir el 12 de febrero de 1941, sin embargo el 15 de enero de 1.944 a raíz del terremoto que sufre la provincia de San Juan se dispone habilitar de emergencia el Hospital, sin tener las condiciones necesarias para su utilización.

Fue creado este hospital con clínica de urgencia y de patologías de resolución rápida, dotando a Mendoza de un hospital para adultos, de alta complejidad en el cual se incluían actividades de asistencia, docencia e investigación ya que poseía subespecialidades tanto en clínica, cirugía, servicios intermedios y aún los generales; debía actuar como nivel de absorción de la derivación regional especialmente de toda la zona cuyo.

Actualmente mantiene su complejidad, además de la incorporación de especialidades que han ido surgiendo a través del tiempo y de acuerdo a nuevas tecnologías como lo son: laboratorio de inmunología, HIV, histocompatibilidad, quimioterapia, trasplantes, cirugía cardiovascular, medicina nuclear, entre otras.

En la actualidad está incluido en la ley 5578 de Hospitales públicos de gerenciamiento, es descentralizado, autárquico para la gestión administrativa, económica y financiera. La dirección y administración está a cargo de un directorio, cuya finalidad es la coordinación, organización y gestión del proceso del paciente desde su ingreso hasta su rehabilitación.

En Términos generales edificios está constituido por un total de 9 pisos con la siguiente distribución:

- 2 (subsuelo) servicio de maestranza o mantenimiento general del hospital
- 1 (subsuelo) servicios de guardia, esterilización, cocina, archivos, depósitos, anatomía patológica, farmacia de materiales biomédicos descartables y Servicio de guardia.

- 0 o PB: Hall de entrada principal, público, área económico administrativa, laboratorio, admisiones, farmacia, diagnóstico por imágenes, oficinas.
- 1° piso: Consultorios externos, (prácticas) hospital de día (quimioterapia), hospital de un día (quirúrgico) quirófanos, ginecología, urología (internación), Servicio de Ojos y Servicio de Otorrinolaringología.
- 2° piso: Clínica renal, hemodiálisis, hemoterapia, gastroenterología y Servicio de Aislamiento.
- 3° piso: cirugía, traumatología, quirófanos
- 4° piso: alta complejidad (UTI, UCI, RCCV, Neurocirugía, cardiología)
- 5° piso: Servicios de clínicas medicas (2)
- 6° piso: Dirección.

Su plan estratégico tiende a:

1. Orientar al hospital hacia el cliente externo
2. Crear sistemas de información
3. Implantar una política de recursos humanos
4. Dar una estructura empresarial al hospital
5. Liderar la gestión
6. Aplicar una dirección por objetivos
7. Asegurar la calidad asistencial
8. Optimizar la gestión de materiales
9. Desarrollar una política de comunicación y marketing
10. Actuar ante el ministerio

El Hospital Central es un hospital público, médico quirúrgico, de pacientes adultos y de alta complejidad, con un componente relevante de atención primaria

Su misión es:

- Proveer atención y tratamiento médico quirúrgico a la población carenciada, así como a la de las Obras Sociales, aseguradoras y privada, del Gran Mendoza y la proveniente del Corredor Oeste del MERCOSUR.

- Ser centro de referencia de los restantes hospitales del ámbito definido, ofreciendo una amplia gama de procesos y productos asistenciales, destacando Cardiovascular y Hemodinámica, Cirugía Video laparoscópica, Oncología y Oncohematología, Traumatología, Neurocirugía, Trasplantes, Oftalmología quirúrgica, SIDA., Laboratorio de alta Complejidad, Accidentología y Trauma.
- En términos específicos el servicio en estudio está ubicado en el 3er. Piso, corredor y Ala oeste, los separa del hall central una mampara, cuentan ambos servicios con un total de 52 camas, correspondiendo 4 camas al Pabellón Judicial, dependiente de la Penitenciaría Provincial. Con 26 enfermeros entre ambos Servicios.

SERVICIO DE ENFERMERÍA

El servicio de Enfermería según nivel jerárquico está conformado por:

- 1 Enfermera Jefa de Departamento de Enfermería
- 3 Enfermeras Supervisores de Área
- 2 Enfermeras en Control de Infecciones Hospitalarias
- 24 Enfermeras/os Jefes de Unidad
- 233 Enfermeras/os asistenciales

El personal de Enfermería que trabaja en dicho Hospital según su nivel de formación es:

- Licenciados en Enfermería: 54
- Enfermeros Universitarios/ Profesionales: 233
- Auxiliares de Enfermería: 75

CARACTERISTICAS DE LOS SERVICIOS DE TRAUMATOLOGIA CORREDOR OESTE Y TRAUMATOLOGIA ALA OESTE

Los servicios de Traumatología del Hospital Central están ubicados en el 3º Piso del mismo, se accede a ellos por dos escaleras principales, dos laterales y ascensores.

TRAUMATOLOGIA CORREDOR OESTE:

Cuenta con una enfermería, una oficina de jefatura, una sala de médicos, un privado para enfermeros y un office de enfermería.

Posee tres habitaciones de seis camas y seis habitaciones con dos camas cada una, que hace un total de 30 camas para internación.

Las habitaciones cuentan con dos baños las de seis camas y con un baño la de dos camas.

La dotación de enfermería se compone de doce enfermeros distribuidos en los tres turnos y un Jefe de unidad.

TRAUMATOLOGIA ALA OESTE:

Es separada por una mampara, cuenta con una oficina de jefatura, un baño vestuario para el personal, un office de enfermería, posee una habitación con siete camas para internación y sus respectivos baños y dos habitaciones de seis camas con dos baños que hacen un total de 19 camas

Además cuenta con un Pabellón Judicial, que posee tres camas de internación habilitadas y tres camas no habilitadas aún, para pacientes alojadas en la Penitenciaría Provincial que son atendidos por enfermeros de este servicio.

El servicio cuenta con doce enfermeros distribuidos en los tres turnos más un Jefe de Unidad, un camillero que depende de ambos servicios.

Capítulo II

DISEÑO METODOLÓGICO



Mod. N° F2631

MARCO METODOLÓGICO

DISEÑO DE INVESTIGACIÓN

El siguiente trabajo es de tipo cuantitativo, ya que sus variables son susceptibles a medición y análisis estadístico.

TIPO DE INVESTIGACION

De acuerdo al alcance: Será transversal al tomar 2 meses para su investigación.

De acuerdo a la Amplitud: será microsociológica ya que se tomara un grupo mediano de variables.

De acuerdo a su profundidad: será descriptiva porque nos mostrara lo que está sucediendo, la realidad.

De acuerdo a las fuentes: serán primarias, al utilizar entrevistas personales.

De acuerdo al lugar: será de campo al observar directamente en su ambiente natural de trabajo.

De acuerdo a su naturaleza: será empírica, ya que se basara sobre hechos sin manipularse.

MÉTODO DE INVESTIGACIÓN

Proceso formal deductivo ya que se podría deducir o sacar conclusiones de esta investigación.

Según el grado de Abstracción: es aplicada, porque crea conciencia para tratar de mejorar los problemas cotidianos del quehacer enfermero.

Según el grado de Generalización: es fundamental, al estar orientada a conclusiones.

Según la naturaleza de los datos: es cuantitativo, se basa principalmente en conceptos del ser humano y es subjetivo.

Según la manipulación de variables: es descriptiva, debido a que es cuantitativa.

Según la dimensión cronológica: es descriptivo.

Según el objetivo: es descriptivo-explicativo. Trata de explicar todo lo que pasa.

El universo

Está constituido por la totalidad de enfermeros que conforman el plantel de enfermería, de los servicios de Traumatología Ala Oeste y Corredor Oeste, en los tres turnos; que asciende a 27 personas las cuales fueron consideradas en su totalidad. Por lo tanto la muestra se considera el universo.

Área de estudio: la investigación se desarrollará en el Hospital Central en los servicios de Traumatología Ala Oeste y Corredor Oeste.

Análisis y presentación de resultados: Los resultados derivados de las encuestas se reflejarán en una planilla de tabulación de datos, dónde se asignarán distintas categorías con el propósito de facilitar el análisis de dichos datos.

VARIABLES

Definición conceptual

Grado de vocación: en este punto nos referimos a lo que se ve reflejado en la personalidad de cada uno, de sus sentimientos, emociones, a una entrega incondicional y total hacia una actividad.

Satisfacción del desempeño laboral: se refiere a la actitud del trabajador frente a su propio trabajo, dicha actitud está basada en las creencias y valores que el trabajador desarrolla en su propio trabajo.

En este estudio de investigación se desprenden otras variables:

Edad: Tiempo que una persona ha vivido desde que nació hasta su deceso.

Sexo: referido al género que diferencia al ser humano.

Estado Civil: situación en la que está una persona o condición de la cual está sujeta la vida de cada uno.

Grado de Formación: Nivel académico alcanzado por el individuo.

Carga Familiar: (Hijos): Se refiere a la cantidad de hijos que tiene a su cargo.

Hijos: Individuo nacido de otros que lo engendraron, de distinto sexo.

Cantidad de hijos: Hijos que posee la unidad de análisis.

Antigüedad: Referido al período de tiempo, desde el ingreso a un efector de salud, en años de enfermería.

Cantidad de empleos: Números de trabajos que el individuo posee.

Retribución Económica: Se refiere al salario que percibe el trabajador de enfermería, mensualmente.

Condición Laboral: Se refiere a la estabilidad y seguridad en el trabajo que posee.

Supervisión: se refiere al ente controlador de enfermería, encargado de la correcta distribución, coordinación, control y disponibilidad de los servicios materiales y humanos.

Compañeros: Persona o conjunto de personas que comparten un espacio físico y tiempo determinado, en una actividad.

Progreso: Se refiere al hecho de una mejora personal y profesional. Ej. Asistencia a un curso, incentivos económicos, etc.

Operacionalización de las Variables

1. Concepto de Vocación:

Llamado Interno:	Siempre----Casi Siempre---- A veces---- Nunca
Anhelo o Deseo:	Siempre----Casi Siempre---- -A veces---- Nunca-
Entrega total:	Siempre----Casi Siempre----A veces-----Nunca-
Don:	Siempre----Casi Siempre---- A veces----Nunca-
Motivación:	Siempre----Casi Siempre---- A veces---- Nunca-
Sentimiento:	Siempre----Casi Siempre----A veces---- Nunca-

2. Satisfacción del desempeño laboral:

Autorrealización:	Siempre---- Casi Siempre---- A veces----Nunca-
Progreso:	Siempre--- Casi Siempre---- A veces---- Nunca-
Reconocimiento:	Siempre----Casi Siempre---- A veces--- Nunca--
Factibilidad de Horaria:	Siempre---- Casi Siempre---- A veces----Nunca-
Retribución:	Buena---- Regular---- Mala---
Carácter de Supervisión:	Buena---- Regular---- Mala----
Relaciones Humanas:	Buena---- Regular---- Mala----
Condición Laboral:	Planta----Contratado----Prestador----
Recursos Humanos:	Suficiente----Medianamente----Insuficiente---
Recursos Materiales:	Suficiente----Medianamente----Insuficiente----
Horas diarias descanso:	12 hs----8 hs----6 hs---- 4hs----

Características Personales:

Edad: 20 a 29----30 a 39----40 a 49----50 a 59----60 y +

Sexo: Masculino----- Femenino

Carga Familiar: Si---- No----

Nº de hijos: 0 ---- 1----2----3 y +-----

Antigüedad Laboral: 0 a 5-----6 a 10----11 a 15--- 16 a 20----20 y +

Nº de empleos: 1---- 2-----3 y +

Nivel de Formación: Auxiliar----Enfermero----Licenciado-----

Capítulo III

PRESENTACIÓN DE RESULTADOS

TABLA N° 1

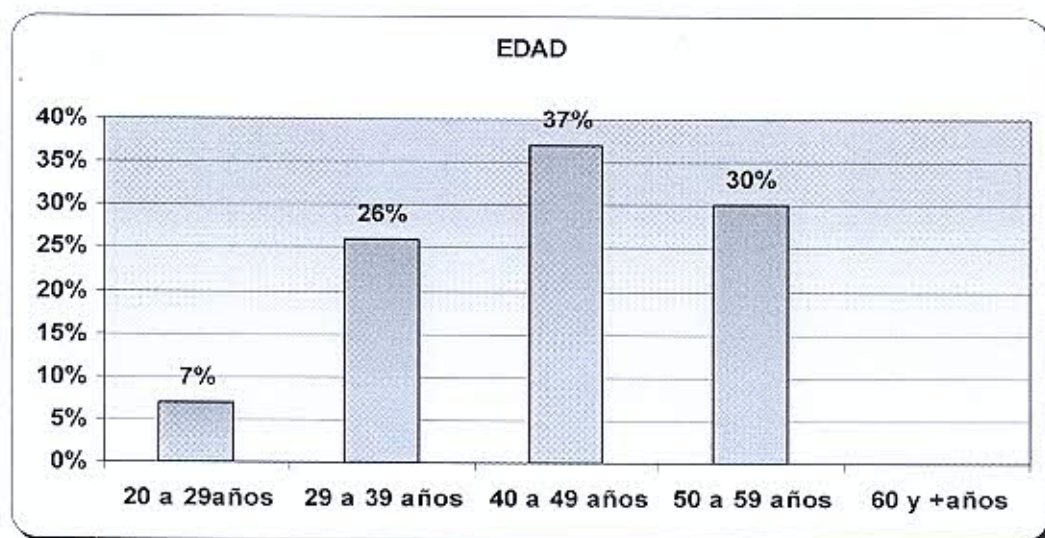
Titulo: Enfermeros del Servicio de Traumatología Ala Oeste y Corredor Oeste, por **EDAD**, del Hospital Central, Mendoza durante el segundo trimestre del año 2011.

EDAD		
	F.A	F.R.
20 a 29años	2	7%
29 a 39 años	7	26%
40 a 49 años	10	37%
50 a 59 años	8	30%
60 y +años	---	---
TOTAL	27	100%

Fuente de elaboración propia, datos obtenidos de las encuestas aplicadas a los enfermeros del Servicio de Traumatología Ala Oeste y Corredor Oeste del Hospital Central, Mendoza, durante el segundo trimestre del año 2011.

GRAFICO N° I

Titulo: Enfermeros del Servicio de Traumatología Ala Oeste y Corredor Oeste, por **EDAD**, del Hospital Central, Mendoza durante el segundo trimestre del año 2011.



Fuente de elaboración propia, datos obtenidos de las encuestas aplicadas a los enfermeros del Servicio de Traumatología Ala Oeste y Corredor Oeste del Hospital Central, Mendoza, durante el segundo trimestre del año 2011.

Comentario: Los datos muestran que la distribución del personal de enfermería por edad, centra con los más altos porcentajes en el intervalo 40 a 49 años(37%) y 50 a 59 años(30%), constituyendo más del 50% de la población.

TABLA N° 1

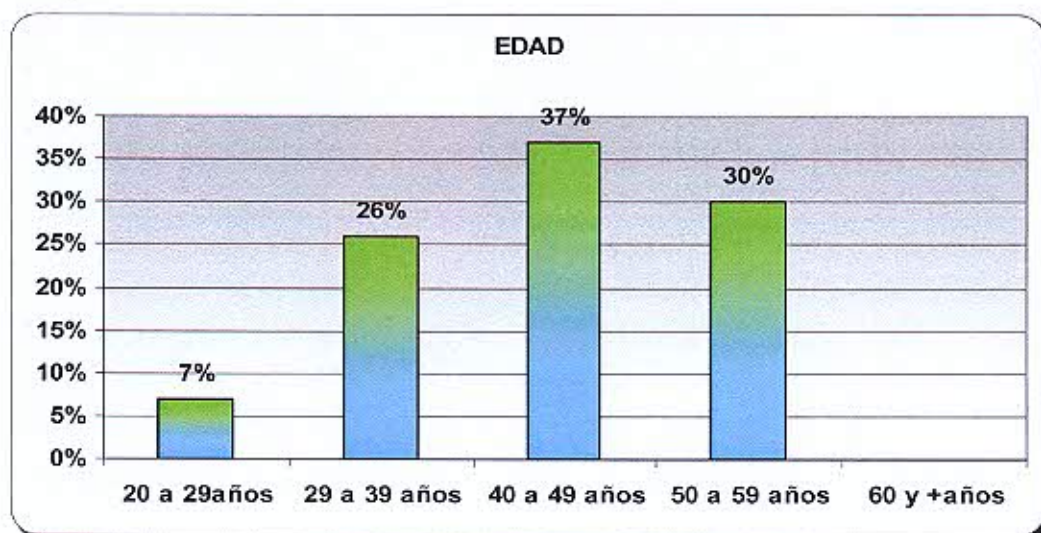
Título: Enfermeros del Servicio de Traumatología Ala Oeste y Corredor Oeste, por EDAD, del Hospital Central, Mendoza durante el segundo trimestre del año 2011.

EDAD	F.R.	
	F.A	F.R.
20 a 29 años	2	7%
29 a 39 años	7	26%
40 a 49 años	10	37%
50 a 59 años	8	30%
60 y +años	---	---
TOTAL	27	100%

Fuente de elaboración propia, datos obtenidos de las encuestas aplicadas a los enfermeros del Servicio de Traumatología Ala Oeste y Corredor Oeste del Hospital Central, Mendoza, durante el segundo trimestre del año 2011.

GRAFICO N° I

Título: Enfermeros del Servicio de Traumatología Ala Oeste y Corredor Oeste, por EDAD, del Hospital Central, Mendoza durante el segundo trimestre del año 2011.



Fuente de elaboración propia, datos obtenidos de las encuestas aplicadas a los enfermeros del Servicio de Traumatología Ala Oeste y Corredor Oeste del Hospital Central, Mendoza, durante el segundo trimestre del año 2011.

Comentario: Los datos muestran que la distribución del personal de enfermería por edad, centra con los más altos porcentajes en el intervalo 40 a 49 años(37%) y 50 a 59 años(30%), constituyendo más del 50% de la población.

TABLA N° 2

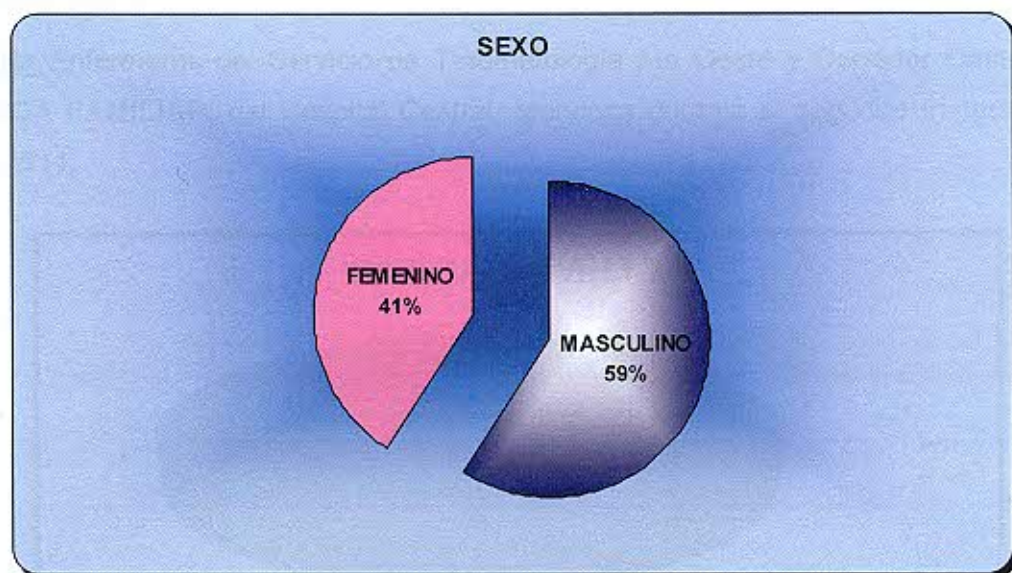
Titulo: Enfermeros del Servicio de Traumatología Ala Oeste y Corredor Oeste, por **SEXO**, del Hospital Central, Mendoza durante el segundo trimestre del año 2011.

SEXO		
	F.A	F.R.
MASCULINO	16	59%
FEMENINO	11	41%
TOTAL	27	100%

Fuente de elaboración propia, datos obtenidos de las encuestas aplicadas a los enfermeros del Servicio de Traumatología Ala Oeste y Corredor Oeste del Hospital Central, Mendoza, durante el segundo trimestre del año 2011.

GRAFICO N° II

Titulo: Enfermeros del Servicio de Traumatología Ala Oeste y Corredor Oeste, por **SEXO**, del Hospital Central, Mendoza durante el segundo trimestre del año 2011.



Fuente de elaboración propia, datos obtenidos de las encuestas aplicadas a los enfermeros del Servicio de Traumatología Ala Oeste y Corredor Oeste del Hospital Central, Mendoza, durante el segundo trimestre del año 2011.

Comentario: El 59% del personal del servicio de Traumatología es masculino y el resto femenino.

TABLA N° 3

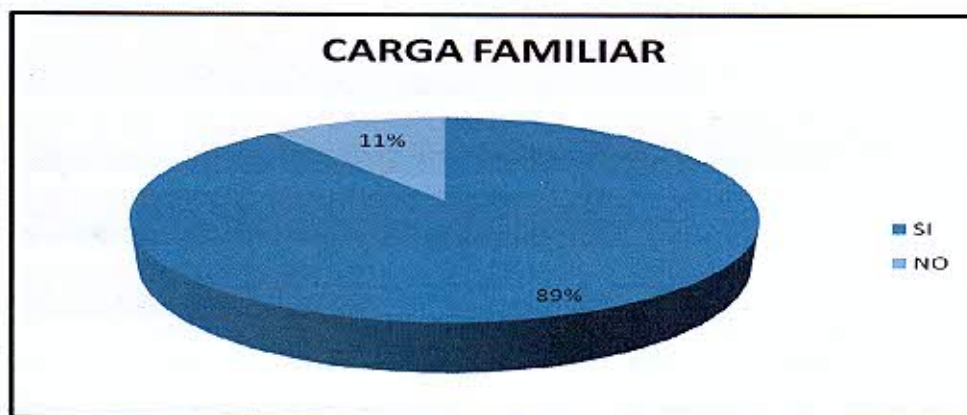
Título: Enfermeros del Servicio de Traumatología Ala Oeste y Corredor Oeste, por **CARGA DE FAMILIA**, del Hospital Central, Mendoza durante el segundo trimestre del año 2011.

CARGA FAMILIAR		
	F.A	F.R.
SI	24	89%
NO	3	11%
TOTAL	27	100%

Fuente de elaboración propia, datos obtenidos de las encuestas aplicadas a los enfermeros del Servicio de Traumatología Ala Oeste y Corredor Oeste del Hospital Central, Mendoza, durante el segundo trimestre del año 2011.

GRAFICO N° III

Título: Enfermeros del Servicio de Traumatología Ala Oeste y Corredor Oeste, por **CARGA FAMILIAR**, del Hospital Central, Mendoza durante el segundo trimestre del año 2011.



Fuente de elaboración propia, datos obtenidos de las encuestas aplicadas a los enfermeros del Servicio de Traumatología Ala Oeste y Corredor Oeste del Hospital Central, Mendoza, durante el año 2011.

Comentario: Como puede observarse, el 89% del personal tienen carga familiar.

TABLA N° 4

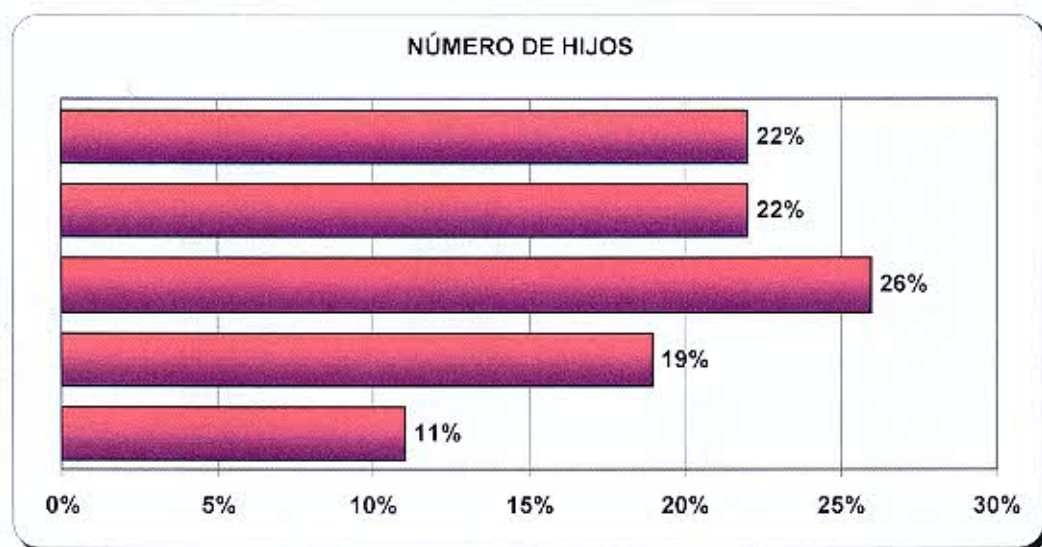
Título: Enfermeros del Servicio de Traumatología Ala Oeste y Corredor Oeste, por **NÚMERO DE HIJOS**, del Hospital Central, Mendoza durante el segundo trimestre del año 2011.

NÚMERO DE HIJOS		
	F.A	F.R.
NINGUNO	3	11%
1 HIJO	5	19%
2 HIJOS	7	26%
3 HIJOS	6	22%
4 Y + HIJOS	6	22%
TOTAL	27	100%

Fuente de elaboración propia, datos obtenidos de las encuestas aplicadas a los enfermeros del Servicio de Traumatología Ala Oeste y Corredor Oeste del Hospital Central, Mendoza, durante el año 2011.

GRAFICO N° IV

Título: Enfermeros del Servicio de Traumatología Ala Oeste y Corredor Oeste, por **NÚMERO DE HIJOS**, del Hospital Central, Mendoza durante el segundo trimestre del año 2011.



Fuente de elaboración propia, datos obtenidos de las encuestas aplicadas a los enfermeros del Servicio de Traumatología Ala Oeste y Corredor Oeste del Hospital Central, Mendoza, durante el segundo trimestre del año 2011.

Comentario: Al relacionar los datos con la tabla anterior, se observa que el 70%, tienen más de dos hijos a cargo.

TABLA N° 5

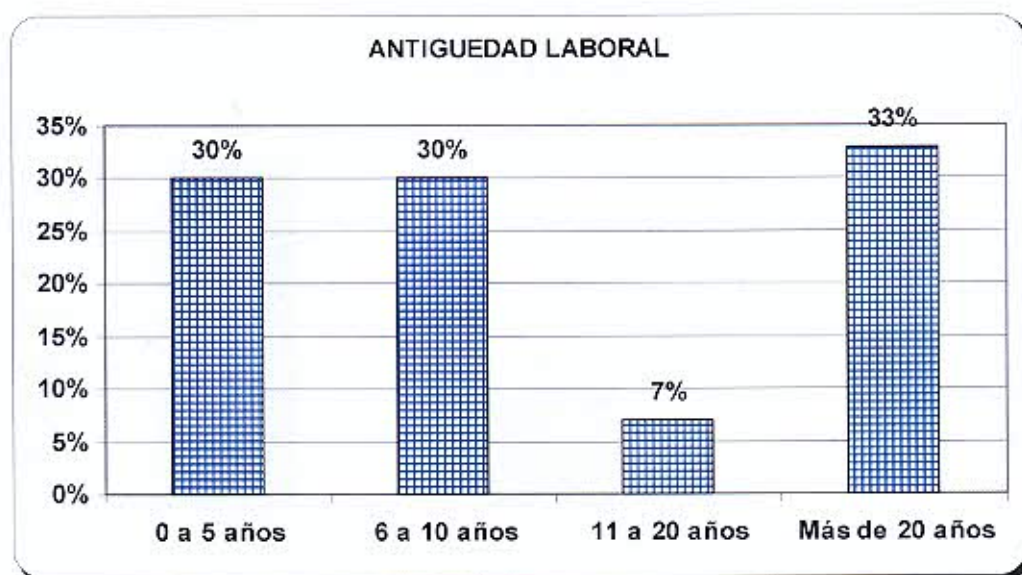
Título: Enfermeros del Servicio de Traumatología Ala Oeste y Corredor Oeste, por **ANTIGÜEDAD LABORAL**, del Hospital Central, Mendoza durante el segundo trimestre del año 2011.

ANTIGÜEDAD LABORAL		
	F.A	F.R.
0 a 5 años	8	30%
6 a 10 años	8	30%
11 a 20 años	2	7%
Más de 20 años	9	33%
TOTAL	27	100%

Fuente de elaboración propia, datos obtenidos de las encuestas aplicadas a los enfermeros del Servicio de Traumatología Ala Oeste y Corredor Oeste del Hospital Central, Mendoza, durante el segundo trimestre del año 2011.

GRAFICO N° V

Título: Enfermeros del Servicio de Traumatología Ala Oeste y Corredor Oeste, por **ANTIGÜEDAD LABORAL**, del Hospital Central, Mendoza durante el segundo trimestre del año 2011.



Fuente de elaboración propia, datos obtenidos de las encuestas aplicadas a los enfermeros del Servicio de Traumatología Ala Oeste y Corredor Oeste del Hospital Central, Mendoza, durante el segundo trimestre del año 2011.

Comentario: Los datos obtenidos nos permite constatar que el 33% de los enfermeros tienen más de 20 años de antigüedad laboral, el resto se distribuye con más del 60% entre 0 a 10 años.

TABLA N° 6

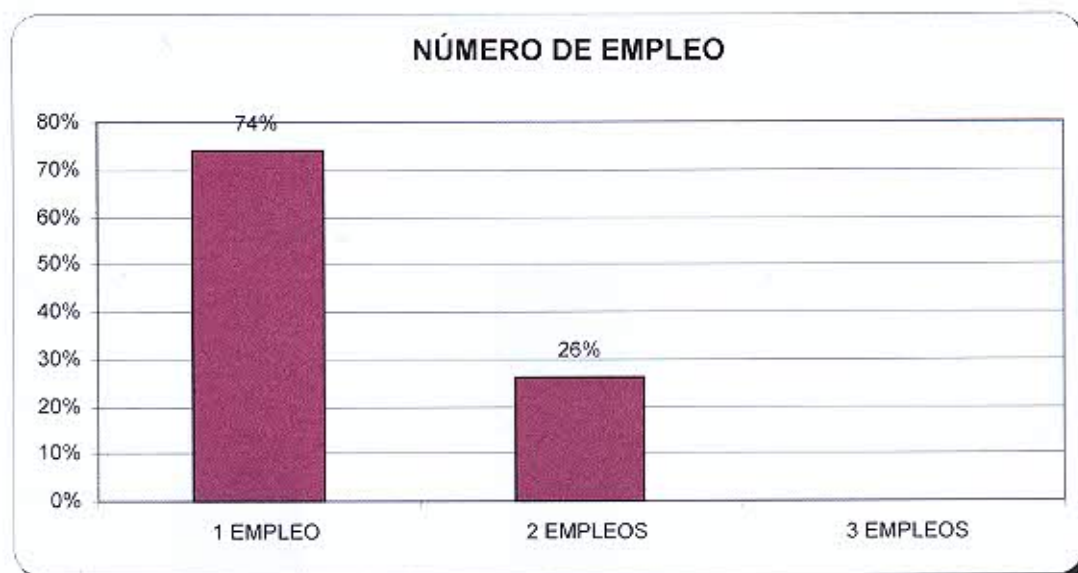
Titulo: Enfermeros del Servicio de Traumatología Ala Oeste y Corredor Oeste, por **NÚMERO DE EMPLEOS**, del Hospital Central, Mendoza durante el segundo trimestre del año 2011.

NÚMERO DE EMPLEOS		
	F.A	F.R.
1 EMPLEO	20	74%
2 EMPLEOS	7	26%
3 EMPLEOS	---	---
TOTAL	27	100%

Fuente de elaboración propia, datos obtenidos de las encuestas aplicadas a los enfermeros del Servicio de Traumatología Ala Oeste y Corredor Oeste del Hospital Central, Mendoza, durante el segundo trimestre del año 2011.

GRAFICO N° VI

Titulo: Enfermeros del Servicio de Traumatología Ala Oeste y Corredor Oeste, por **NÚMERO DE EMPLEOS**, del Hospital Central, Mendoza durante el segundo trimestre del año 2011.



Fuente de elaboración propia, datos obtenidos de las encuestas aplicadas a los enfermeros del Servicio de Traumatología Ala Oeste y Corredor Oeste del Hospital Central, Mendoza, durante el segundo trimestre del año 2011.

Comentario: Los datos muestran que el 74% de la población encuestada tienen 1 empleo.

TABLA N° 7

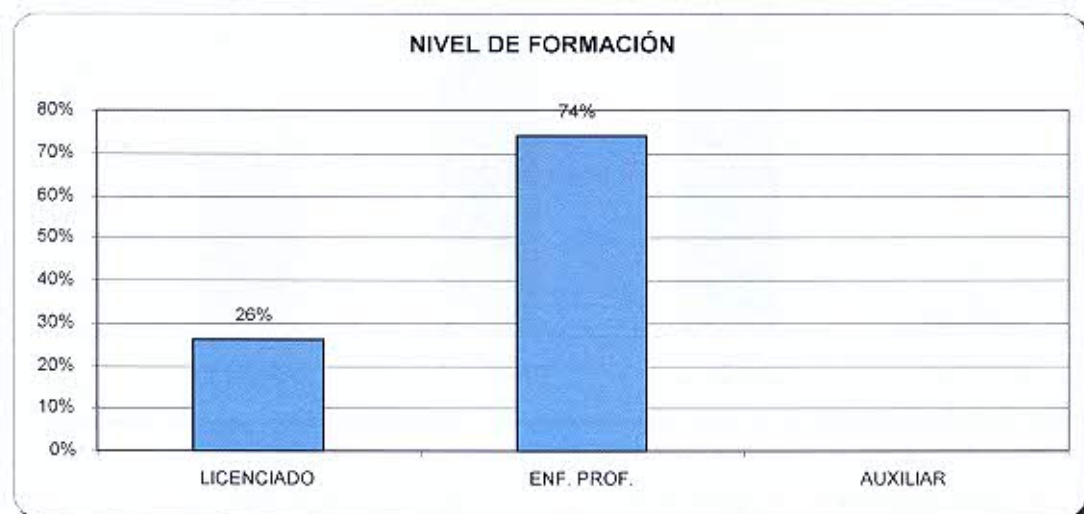
Titulo: Enfermeros del Servicio de Traumatología Ala Oeste y Corredor Oeste, por **NIVEL DE FORMACIÓN**, del Hospital Central, Mendoza durante el segundo trimestre del año 2011.

NIVEL DE FORMACIÓN		
	F.A	F.R.
LICENCIADO	7	26%
ENF. PROF.	20	74%
AUXILIAR	---	---
TOTAL	27	100%

Fuente de elaboración propia, datos obtenidos de las encuestas aplicadas a los enfermeros del Servicio de Traumatología Ala Oeste y Corredor Oeste del Hospital Central, Mendoza, durante el segundo trimestre del año 2011.

GRAFICO N° VII

Titulo: Enfermeros del Servicio de Traumatología Ala Oeste y Corredor Oeste, por **NIVEL DE FORMACIÓN**, del Hospital Central, Mendoza durante el segundo trimestre del año 2011.



Fuente de elaboración propia, datos obtenidos de las encuestas aplicadas a los enfermeros del Servicio de Traumatología Ala Oeste y Corredor Oeste del Hospital Central, Mendoza, durante el segundo trimestre del año 2011.

Comentario: El plantel de enfermería está constituido en un 74% por enfermeros profesionales y un 26% por licenciados.

TABLA N° 8

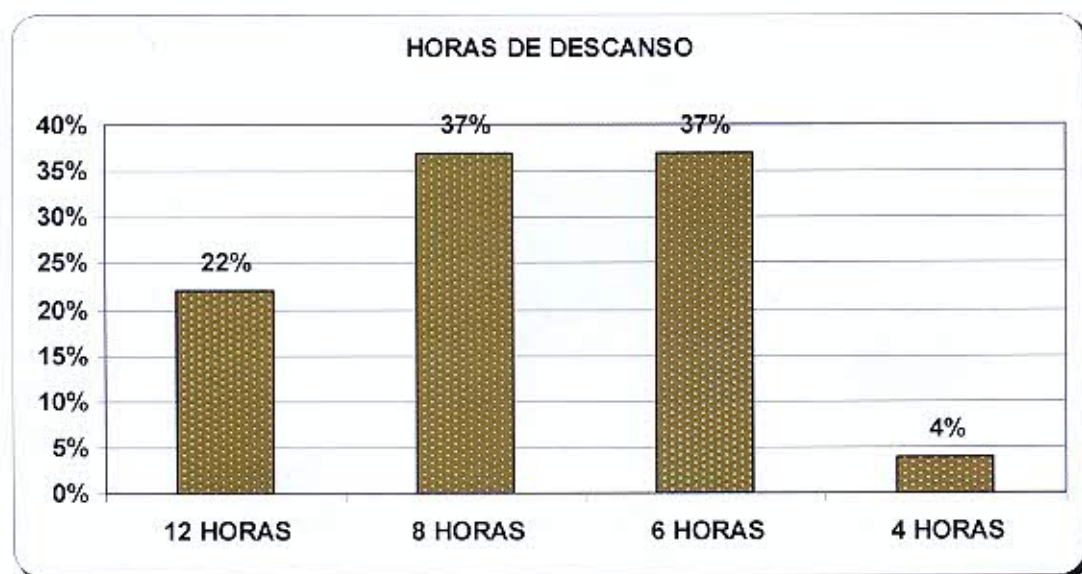
Título: Enfermeros del Servicio de Traumatología Ala Oeste y Corredor Oeste, por **HORAS DE DESCANSO POR DÍA**, del Hospital Central, Mendoza durante el segundo trimestre del año 2011.

HORAS DE DESCANSO POR DÍA		
	F.A	F.R.
12 HORAS	6	22%
8 HORAS	10	37%
6 HORAS	10	37%
4 HORAS	1	4%
TOTAL	27	100%

Fuente de elaboración propia, datos obtenidos de las encuestas aplicadas a los enfermeros del Servicio de Traumatología Ala Oeste y Corredor Oeste del Hospital Central, Mendoza, durante el segundo trimestre del año 2011.

GRAFICO N° VIII

Título: Enfermeros del Servicio de Traumatología Ala Oeste y Corredor Oeste, por **HORAS DE DESCANSO POR DÍA**, del Hospital Central, Mendoza durante el segundo trimestre del año 2011.



Fuente de elaboración propia, datos obtenidos de las encuestas aplicadas a los enfermeros del Servicio de Traumatología Ala Oeste y Corredor Oeste del Hospital Central, Mendoza, durante el segundo trimestre del año 2011.

Comentario: Al analizar las horas de descanso que realizan los enfermeros, el 74% duermen de 6 a 8 horas.

TABLA N° 9

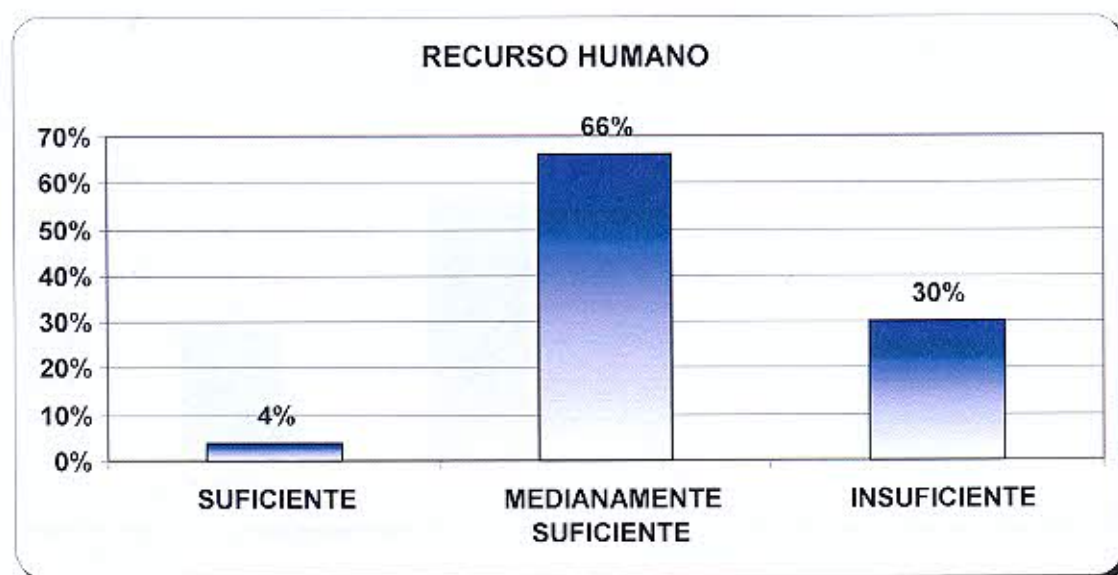
Título: Enfermeros del Servicio de Traumatología Ala Oeste y Corredor Oeste, por **RECURSO HUMANO**, del Hospital Central, Mendoza durante el segundo trimestre del año 2011.

RECURSOS HUMANOS		
	F.A	F.R.
SUFICIENTE	1	4%
MEDIANAMENTE SUFICIENTE	18	66%
INSUFICIENTE	8	30%
TOTAL	27	100%

Fuente de elaboración propia, datos obtenidos de las encuestas aplicadas a los enfermeros del Servicio de Traumatología Ala Oeste y Corredor Oeste del Hospital Central, Mendoza, durante el segundo trimestre del año 2011.

GRAFICO N° IX

Título: Enfermeros del Servicio de Traumatología Ala Oeste y Corredor Oeste, por **RECURSO HUMANO**, del Hospital Central, Mendoza durante el segundo trimestre del año 2011.



Fuente de elaboración propia, datos obtenidos de las encuestas aplicadas a los enfermeros del Servicio de Traumatología Ala Oeste y Corredor Oeste del Hospital Central, Mendoza, durante el segundo trimestre del año 2011.

Comentario: al comenzar a indagar el grado de satisfacción que tienen los enfermeros, se puede verificar que el 66% de los encuestados considera que el recurso humano es medianamente suficiente.

TABLA N° 10

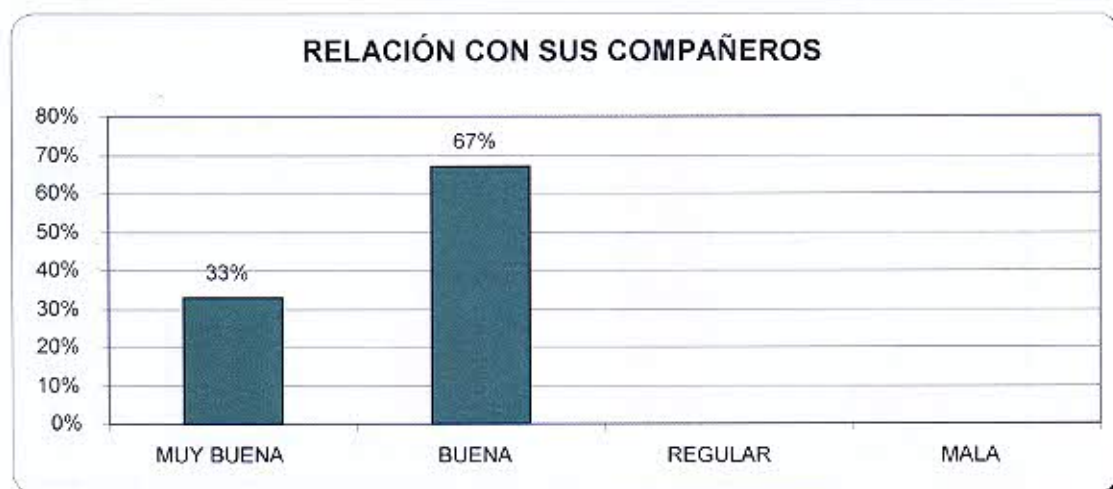
Título: Enfermeros del Servicio de Traumatología Ala Oeste y Corredor Oeste, por **RELACIÓN CON SUS COMPAÑEROS**, del Hospital Central, Mendoza durante el segundo trimestre del año 2011.

RELACIÓN CON SUS COMPAÑEROS		
	F.A	F.R.
MUY BUENA	9	33%
BUENA	18	67%
REGULAR	---	---
MALA	---	---
TOTAL	27	100%

Fuente de elaboración propia, datos obtenidos de las encuestas aplicadas a los enfermeros del Servicio de Traumatología Ala Oeste y Corredor Oeste del Hospital Central, Mendoza, durante el segundo trimestre del año 2011.

GRAFICO N° X

Título: Enfermeros del Servicio de Traumatología Ala Oeste y Corredor Oeste, por **RELACIÓN CON SUS COMPAÑEROS**, del Hospital Central, Mendoza durante el segundo trimestre del año 2011.



Fuente de elaboración propia, datos obtenidos de las encuestas aplicadas a los enfermeros del Servicio de Traumatología Ala Oeste y Corredor Oeste del Hospital Central, Mendoza, durante el segundo trimestre del año 2011.

Comentario: En la segunda dimensión sobre la valoración de la relación con los compañeros, el 67% considera que es Buena.

TABLA N° 11

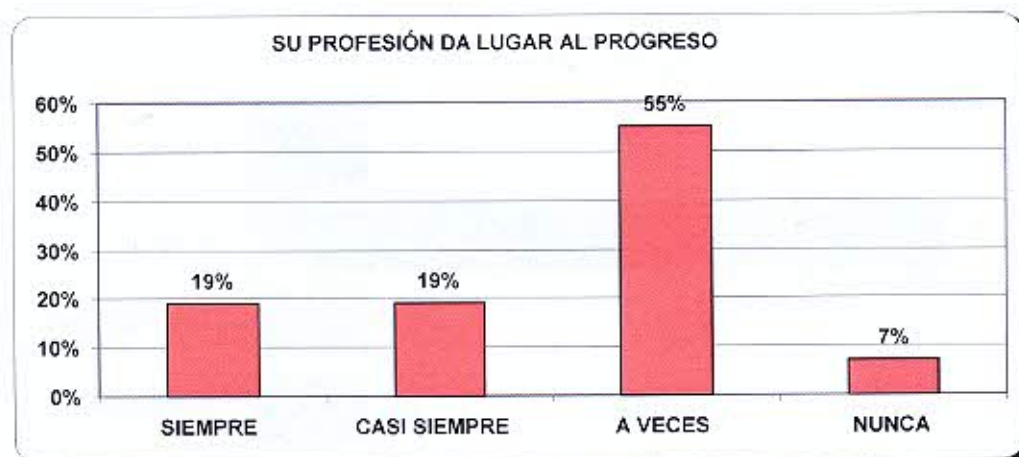
Título: Enfermeros del Servicio de Traumatología Ala Oeste y Corredor Oeste, por **LA PROFESIÓN DA LUGAR AL PROGRESO**, del Hospital Central, Mendoza durante el segundo trimestre del año 2011.

LA PROFESIÓN DA LUGAR AL PROGRESO		
	F.A	F.R.
SIEMPRE	5	19%
CASI SIEMPRE	5	19%
A VECES	15	55%
NUNCA	2	7%
TOTAL	27	100%

Fuente de elaboración propia, datos obtenidos de las encuestas aplicadas a los enfermeros del Servicio de Traumatología Ala Oeste y Corredor Oeste del Hospital Central, Mendoza, durante el segundo trimestre del año 2011.

GRAFICO N° XI

Título: Enfermeros del Servicio de Traumatología Ala Oeste y Corredor Oeste, por **LA PROFESIÓN DA LUGAR AL PROGRESO**, del Hospital Central, Mendoza durante el segundo trimestre del año 2011.



Fuente de elaboración propia, datos obtenidos de las encuestas aplicadas a los enfermeros del Servicio de Traumatología Ala Oeste y Corredor Oeste del Hospital Central, Mendoza, durante el segundo trimestre del año 2011.

Comentario: Al sondear sobre la consideración que tienen los encuestados sobre si su profesión da lugar al progreso, el 55% contestan que a veces, en porcentajes iguales, 19%, contestan siempre y casi siempre.

TABLA N° 12

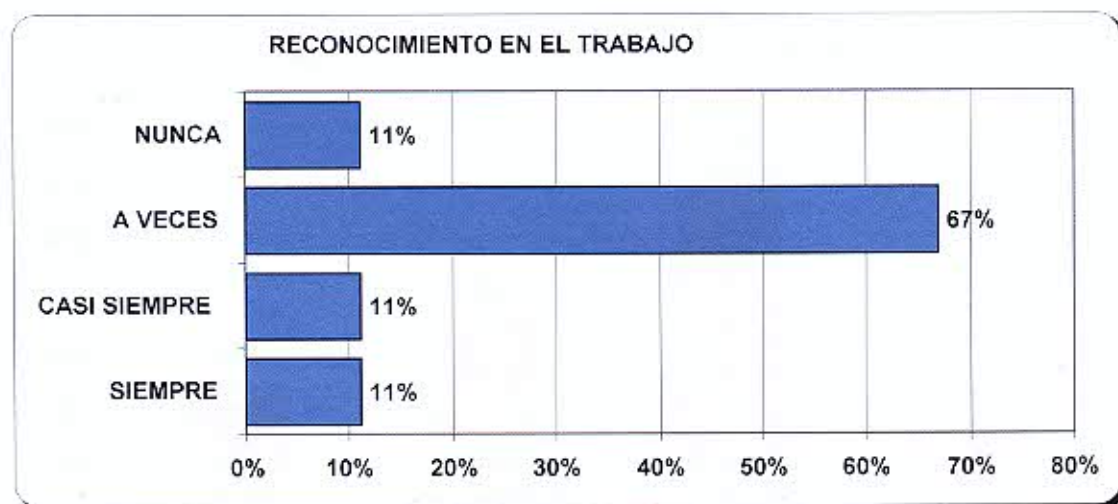
Titulo: Enfermeros del Servicio de Traumatología Ala Oeste y Corredor Oeste, por **RECONOCIMIENTO EN EL TRABAJO**, del Hospital Central, Mendoza durante el segundo trimestre del año 2011.

RECONOCIMIENTO EN EL TRABAJO		
	F.A	F.R.
SIEMPRE	3	11%
CASI SIEMPRE	3	11%
A VECES	18	67%
NUNCA	3	11%
TOTAL	27	100%

Fuente de elaboración propia, datos obtenidos de las encuestas aplicadas a los enfermeros del Servicio de Traumatología Ala Oeste y Corredor Oeste del Hospital Central, Mendoza, durante el segundo trimestre del año 2011.

GRAFICO N° XII

Titulo: Enfermeros del Servicio de Traumatología Ala Oeste y Corredor Oeste, por **RECONOCIMIENTO EN EL TRABAJO**, del Hospital Central, Mendoza durante el segundo trimestre del año 2011.



Fuente de elaboración propia, datos obtenidos de las encuestas aplicadas a los enfermeros del Servicio de Traumatología, Ala Oeste y Corredor Oeste del Hospital Central, Mendoza, durante el segundo trimestre del año 2011.

Comentario: En relación a si siente que es reconocido en su lugar de trabajo, el 67% de los encuestados manifiestan que A veces son reconocidos, en porcentajes iguales 11%, las otras categorías de análisis.

TABLA N° 13

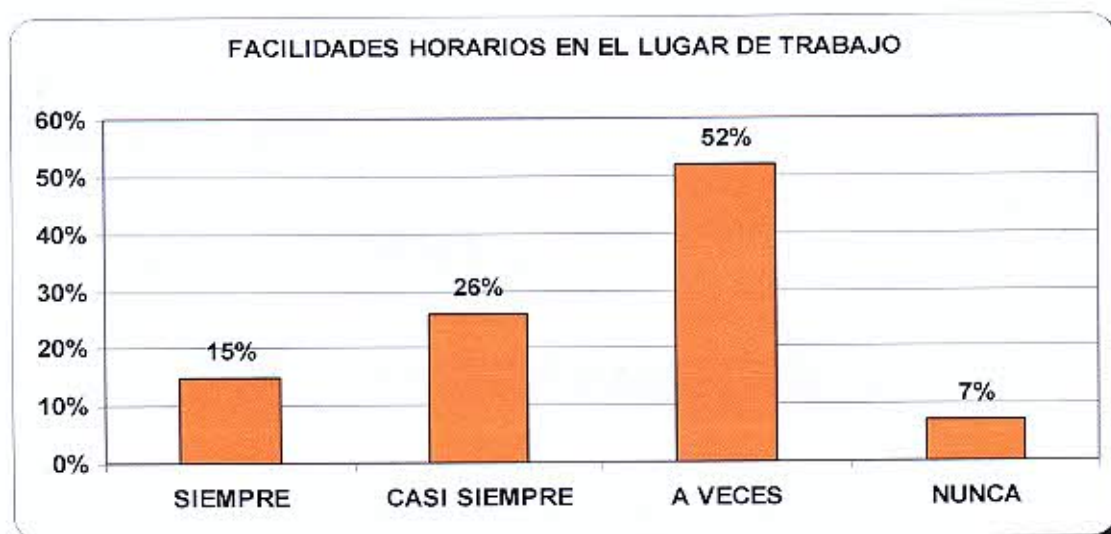
Titulo: Enfermeros del Servicio de Traumatología Ala Oeste y Corredor Oeste, por **FACILIDADES HORARIAS EN EL LUGAR DE TRABAJO**, del Hospital Central, Mendoza durante el segundo trimestre del año 2011.

FACILIDADES HORARIAS EN EL LUGAR DE TRABAJO		
	F.A	F.R.
SIEMPRE	4	15%
CASI SIEMPRE	7	26%
A VECES	14	52%
NUNCA	2	7%
TOTAL	27	100%

Fuente de elaboración propia, datos obtenidos de las encuestas aplicadas a los enfermeros del Servicio de Traumatología Ala Oeste y Corredor Oeste del Hospital Central, Mendoza, durante el segundo trimestre del año 2011.

GRAFICO N° XIII

Titulo: Enfermeros del Servicio de Traumatología Ala Oeste y Corredor Oeste, por **FACILIDADES HORARIAS**, del Hospital Central, Mendoza durante el segundo trimestre del año 2011.



Fuente de elaboración propia, datos obtenidos de las encuestas aplicadas a los enfermeros del Servicio de Traumatología Ala Oeste y Corredor Oeste del Hospital Central, Mendoza, durante el segundo trimestre del año 2011.

Comentario: En cuanto a si en el lugar de trabajo le dan facilidades horarias, el 52% contestan que a veces, un 26% casi siempre y un 15% siempre.

TABLA N° 14

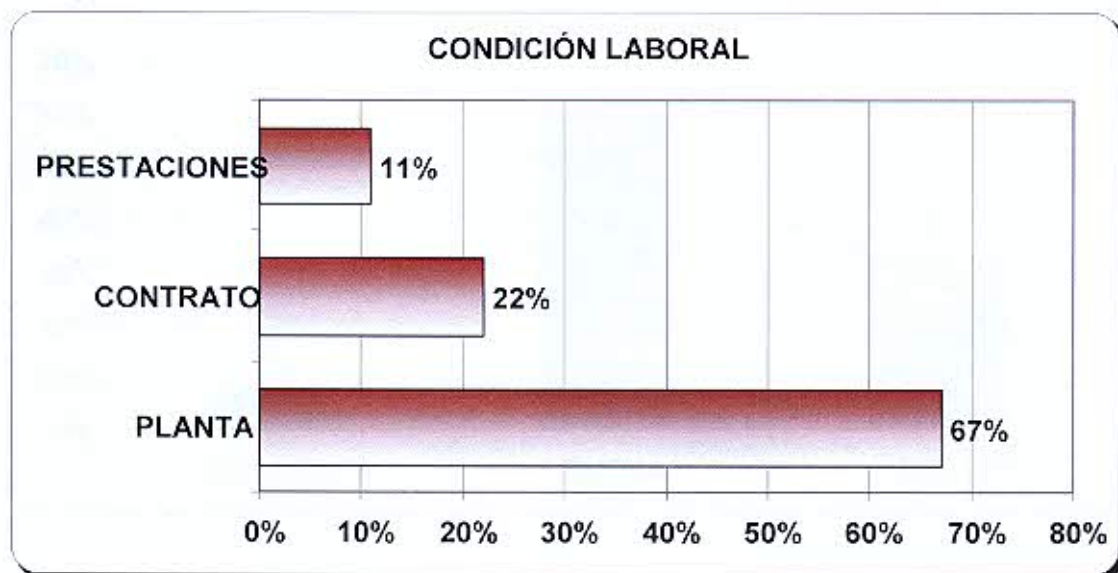
Titulo: Enfermeros del Servicio de Traumatología Ala Oeste y Corredor Oeste, por **CONDICIÓN LABORAL**, del Hospital Central, Mendoza durante el segundo trimestre del año 2011.

CONDICIÓN LABORAL		
	F.A	F.R.
PLANTA	18	67%
CONTRATO	6	22%
PRESTACIONES	3	11%
TOTAL	27	100%

Fuente de elaboración propia, datos obtenidos de las encuestas aplicadas a los enfermeros del Servicio de Traumatología Ala Oeste y Corredor Oeste del Hospital Central, Mendoza, durante el segundo trimestre del año 2011.

GRAFICO N° XIV

Titulo: Enfermeros del Servicio de Traumatología Ala Oeste y Corredor Oeste, por **CONDICIÓN LABORAL**, del Hospital Central, Mendoza durante el segundo trimestre del año 2011.



Fuente de elaboración propia, datos obtenidos de las encuestas aplicadas a los enfermeros del Servicio de Traumatología Ala Oeste y Corredor Oeste del Hospital Central, Mendoza, durante el segundo trimestre del año 2011.

Comentario: El 67% de los entrevistados son de Planta, 22% contratados y 11% tienen prestaciones.

TABLA N° 15

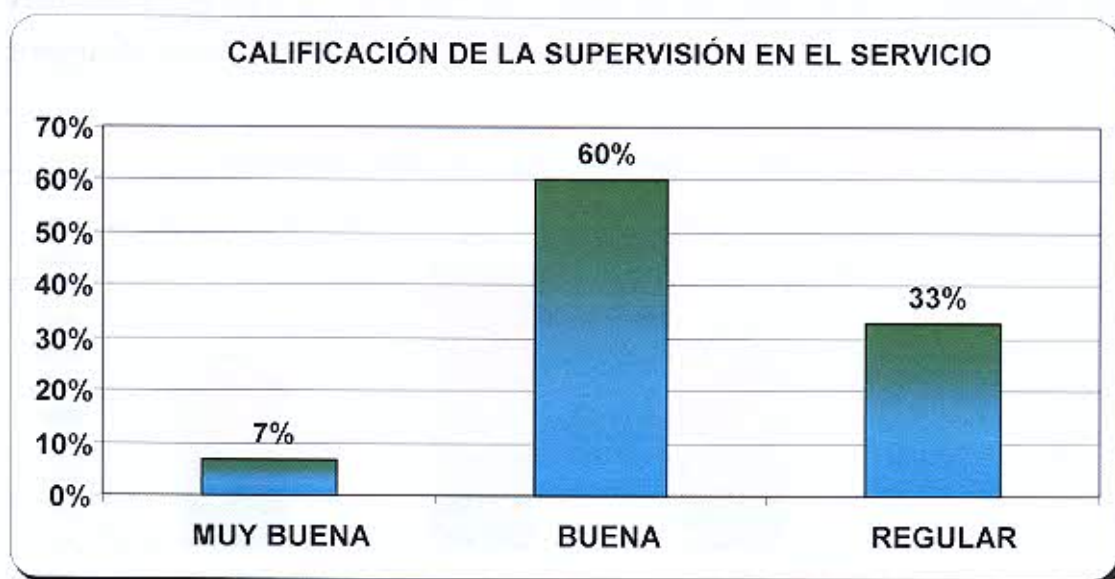
Titulo: Enfermeros del Servicio de Traumatología Ala Oeste y Corredor Oeste, por **CALIFICACIÓN DE LA SUPERVISIÓN EN EL SERVICIO**, del Hospital Central, Mendoza durante el segundo trimestre del año 2011.

CALIFICACIÓN DE LA SUPERVISIÓN EN EL SERVICIO		
	F.A	F.R.
MUY BUENA	2	7%
BUENA	16	60%
REGULAR	9	33%
TOTAL	27	100%

Fuente de elaboración propia, datos obtenidos de las encuestas aplicadas a los enfermeros del Servicio de Traumatología Ala Oeste y Corredor Oeste del Hospital Central, Mendoza, durante el segundo trimestre del año 2011.

GRAFICO N° XV

Titulo: Enfermeros del Servicio de Traumatología Ala Oeste y Corredor Oeste, por **CALIFICACIÓN DE LA SUPERVISIÓN EN EL SERVICIO**, del Hospital Central, Mendoza durante el segundo trimestre del año 2011.



Fuente de elaboración propia, datos obtenidos de las encuestas aplicadas a los enfermeros del Servicio de Traumatología Ala Oeste y Corredor Oeste del Hospital Central, Mendoza, durante el segundo trimestre del año 2011.

Comentarios: Al clasificar la supervisión de enfermería en el servicio de traumatología, el porcentaje más relevante, 60%, se centró en Bueno, el 33% regular.

TABLA N° 16

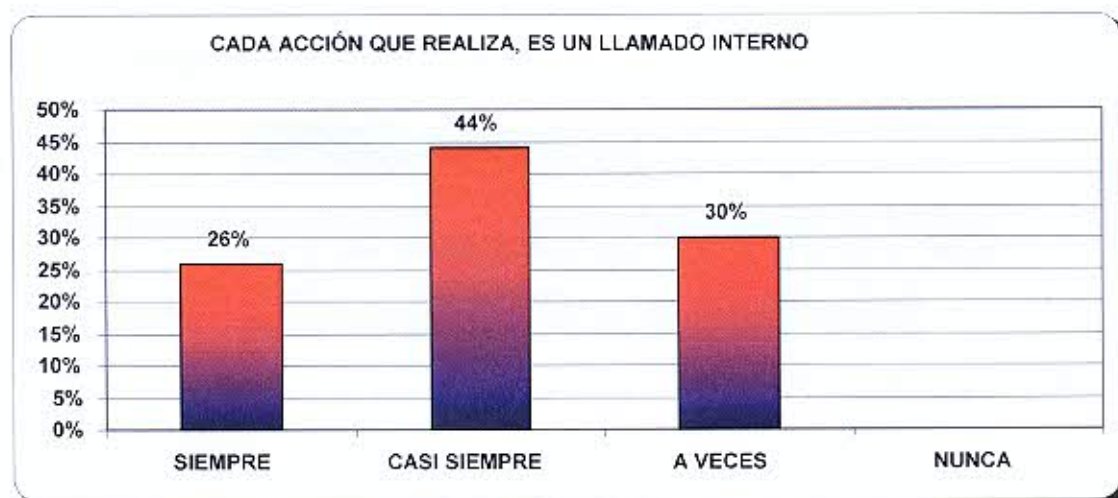
Titulo: Enfermeros del Servicio de Traumatología Ala Oeste y Corredor Oeste, por **CADA ACCIÓN ES UN LLAMADO INTERNO**, del Hospital Central, Mendoza durante el segundo trimestre del año 2011.

CADA ACCIÓN QUE REALIZA ES UN LLAMADO INTERNO	F.A	F.R.
	SIEMPRE	7
CASI SIEMPRE	12	44%
A VECES	8	30%
NUNCA		
TOTAL	27	100%

Fuente de elaboración propia, datos obtenidos de las encuestas aplicadas a los enfermeros del Servicio de Traumatología Ala Oeste y Corredor Oeste del Hospital Central, Mendoza, durante el segundo trimestre del año 2011.

GRAFICO N° XVI

Titulo: Enfermeros del Servicio de Traumatología Ala Oeste y Corredor Oeste, por **CADA ACCIÓN ES UN LLAMADO INTERNO**, del Hospital Central, Mendoza durante el segundo trimestre del año 2011.



Fuente de elaboración propia, datos obtenidos de las encuestas aplicadas a los enfermeros del Servicio de Traumatología Ala Oeste y Corredor Oeste del Hospital Central, Mendoza, durante el segundo trimestre del año 2011.

Comentario: El 44% de los entrevistados consideran que casi siempre, cada acción que realiza el enfermero es un llamado interno, un 30% a veces y 26% siempre.

TABLA N° 17

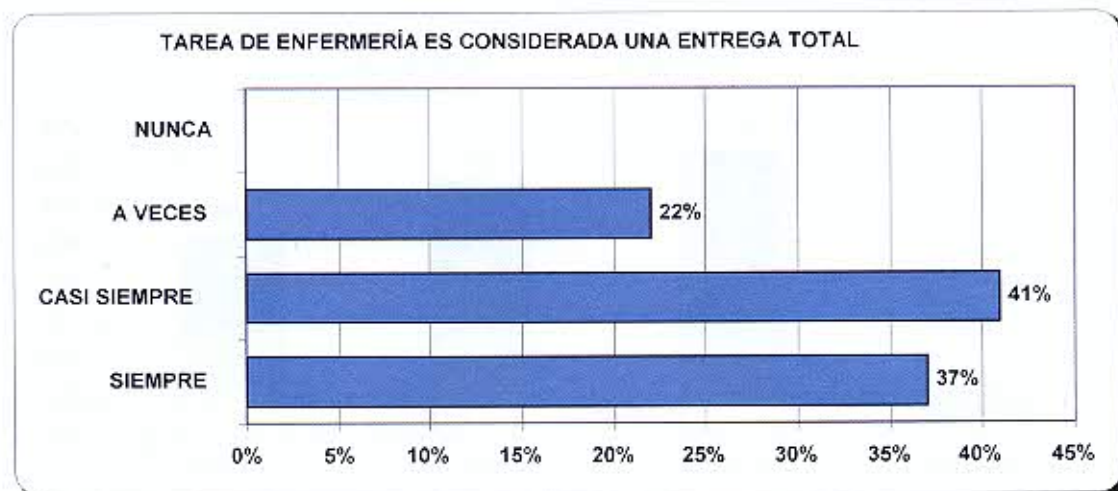
Título: Enfermeros del Servicio de Traumatología Ala Oeste y Corredor Oeste, por **LA TAREA DE ENFERMERÍA ES CONSIDERADA UNA ENTREGA TOTAL**, del Hospital Central, Mendoza durante el segundo trimestre del año 2011.

TAREAS DE ENFERMERÍA ES CONSIDERADA UNA ENTREGA TOTAL		
	F.A	F.R.
SIEMPRE	10	37%
CASI SIEMPRE	11	41%
A VECES	6	22%
NUNCA	---	---
TOTAL	27	100%

Fuente de elaboración propia, datos obtenidos de las encuestas aplicadas a los enfermeros del Servicio de Traumatología Ala Oeste y Corredor Oeste del Hospital Central, Mendoza, durante el segundo trimestre del año 2011.

GRAFICO N° XVII

Título: Enfermeros del Servicio de Traumatología Ala Oeste y Corredor Oeste, por **LA TAREA DE ENFERMERÍA ES CONSIDERADA UNA ENTREGA TOTAL**, del Hospital Central, Mendoza durante el segundo trimestre del año 2011.



Fuente de elaboración propia, datos obtenidos de las encuestas aplicadas a los enfermeros del Servicio de Traumatología Ala Oeste y Corredor Oeste del Hospital Central, Mendoza, durante el segundo trimestre del año 2011.

Comentario: Al indagar sobre si las tareas de enfermería son consideradas como una entrega total, el 41% opinan que casi siempre, un 37% siempre y 22% a veces.

TABLA N° 18

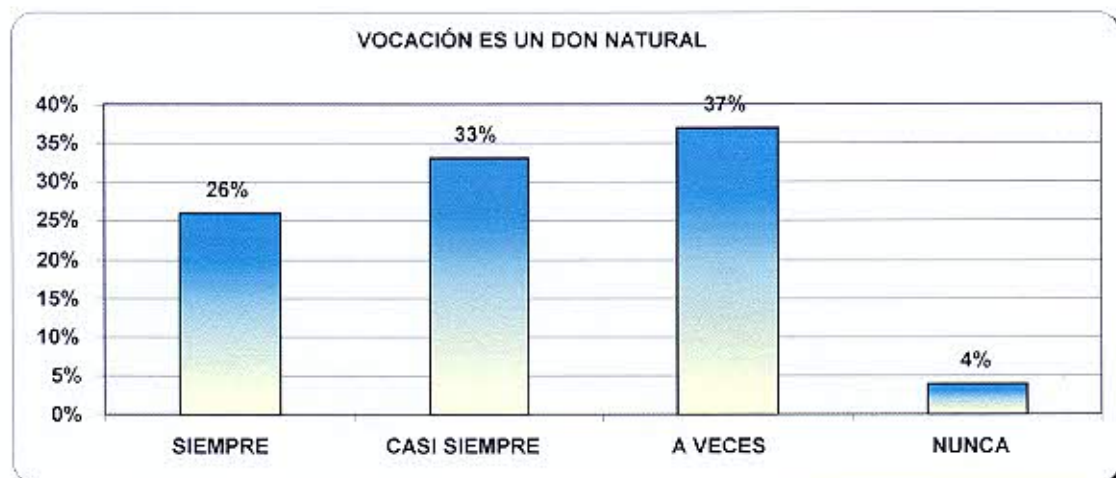
Título: Enfermeros del Servicio de Traumatología Ala Oeste y Corredor Oeste, por **VOCACIÓN ES UN DON NATURAL**, del Hospital Central, Mendoza durante el segundo trimestre del año 2011.

LA VOCACIÓN ES UN DON NATURAL		
	F.A	F.R.
SIEMPRE	7	26%
CASI SIEMPRE	9	33%
A VECES	10	37%
NUNCA	1	4%
TOTAL	27	100%

Fuente de elaboración propia, datos obtenidos de las encuestas aplicadas a los enfermeros del Servicio de Traumatología Ala Oeste y Corredor Oeste del Hospital Central, Mendoza, durante el segundo trimestre del año 2011.

GRAFICO N° XVIII

Título: Enfermeros del Servicio de Traumatología Ala Oeste y Corredor Oeste, por **VOCACIÓN ES UN DON NATURAL**, del Hospital Central, Mendoza durante el segundo trimestre del año 2011.



Fuente de elaboración propia, datos obtenidos de las encuestas aplicadas a los enfermeros del Servicio de Traumatología Ala Oeste y Corredor Oeste del Hospital Central, Mendoza, durante el segundo trimestre del año 2011.

Comentario: El 37% de los encuestados considera que a veces la vocación de enfermería es un don natural, el 33% casi siempre y un 26% siempre.

TABLA N° 19

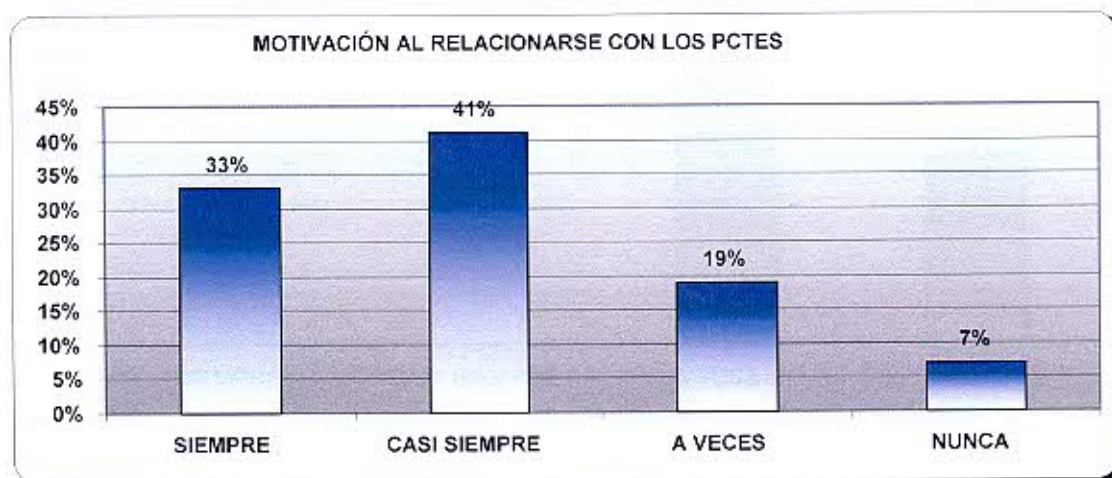
Título: Enfermeros del Servicio de Traumatología Ala Oeste y Corredor Oeste, por **MOTIVACIÓN AL RELACIONARSE CON LOS PACIENTES**, del Hospital Central, Mendoza durante el segundo trimestre del año 2011.

MOTIVACIÓN AL RELACIONARSE CON LOS PTES		
	F.A	F.R.
SIEMPRE	9	33%
CASI SIEMPRE	11	41%
A VECES	5	19%
NUNCA	2	7%
TOTAL	27	100%

Fuente de elaboración propia, datos obtenidos de las encuestas aplicadas a los enfermeros del Servicio de Traumatología Ala Oeste y Corredor Oeste del Hospital Central, Mendoza, durante el segundo trimestre del año 2011.

GRAFICO N° XIX

Título: Enfermeros del Servicio de Traumatología Ala Oeste y Corredor Oeste, por **MOTIVACIÓN AL RELACIONARSE CON LOS PACIENTES**, del Hospital Central, Mendoza durante el segundo trimestre del año 2011.



Fuente de elaboración propia, datos obtenidos de las encuestas aplicadas a los enfermeros del Servicio de Traumatología Ala Oeste y Corredor Oeste del Hospital Central, Mendoza, durante el segundo trimestre del año 2011.

Comentario: Los porcentajes más significativos se centran en; el 41% de los enfermeros, consideran que casi siempre al relacionarse con el paciente se sientan motivados, y a un 33% siempre les sucede.

TABLA N° 20

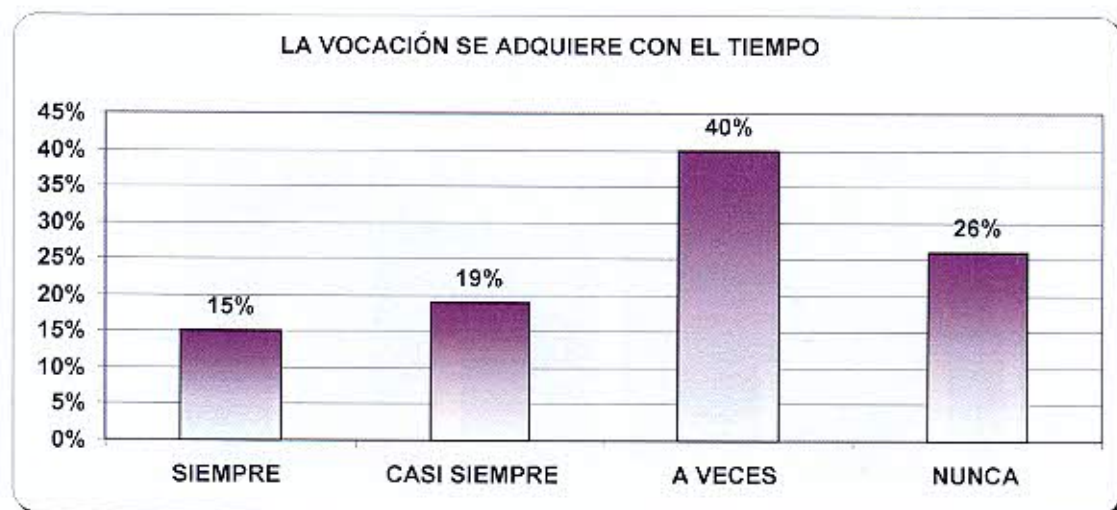
Título: Enfermeros del Servicio de Traumatología Ala Oeste y Corredor Oeste, por **LA VOCACIÓN SE ADQUIERE CON EL TIEMPO**, del Hospital Central, Mendoza durante el segundo trimestre del año 2011.

LA VOCACIÓN SE ADQUIERE CON EL TIEMPO	F.A	F.R.
	SIEMPRE	4
CASI SIEMPRE	5	19%
A VECES	11	40%
NUNCA	7	26%
TOTAL	27	100%

Fuente de elaboración propia, datos obtenidos de las encuestas aplicadas a los enfermeros del Servicio de Traumatología Ala Oeste y Corredor Oeste del Hospital Central, Mendoza, durante el segundo trimestre del año 2011.

GRAFICO N° XX

Título: Enfermeros del Servicio de Traumatología Ala Oeste y Corredor Oeste, por **LA VOCACIÓN SE ADQUIERE CON EL TIEMPO**, del Hospital Central, Mendoza durante el segundo trimestre del año 2011.



Fuente de elaboración propia, datos obtenidos de las encuestas aplicadas a los enfermeros del Servicio de Traumatología Ala Oeste y Corredor Oeste del Hospital Central, Mendoza, durante el segundo trimestre del año 2011.

Comentario: Al preguntarles a los sujetos de estudio, sobre si la vocación se adquiere con el tiempo, un 40% opina que A veces es así, y un 26% Nunca.

TABLA N° 21

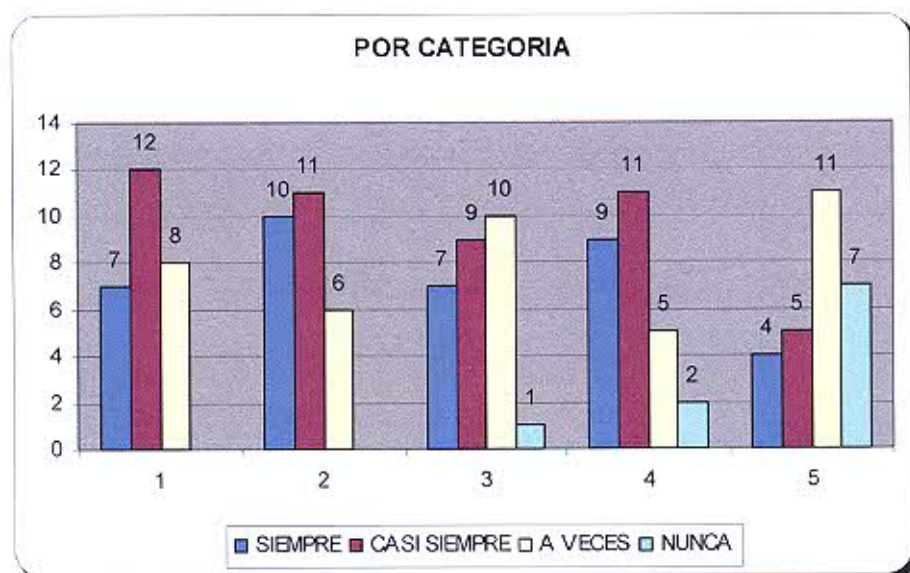
Título: Enfermeros del Servicio de Traumatología Ala Oeste y Corredor Oeste, por **GRADO DE VOCACIÓN**, del Hospital Central, Mendoza durante el segundo trimestre del año 2011.

GRADO DE VOCACIÓN	SIEMPRE	CASI SIEMPRE	A VECES	NUNCA
ES UN LLAMADO INTERNO	7	12	8	
ENTREGA TOTAL	10	11	6	
DON NATURAL	7	9	10	1
MOTIVACIÓN AL RELACIONARSE CON EL PCTE.	9	11	5	2
SENTIMIENTO QUE SE ADQUIERE CON EL TIEMPO	4	5	11	7
TOTAL	37	48	40	10

Fuente de elaboración propia, datos obtenidos de las encuestas aplicadas a los enfermeros del Servicio de Traumatología, Ala Oeste y Corredor Oeste del Hospital Central, Mendoza, durante el segundo trimestre del año 2011.

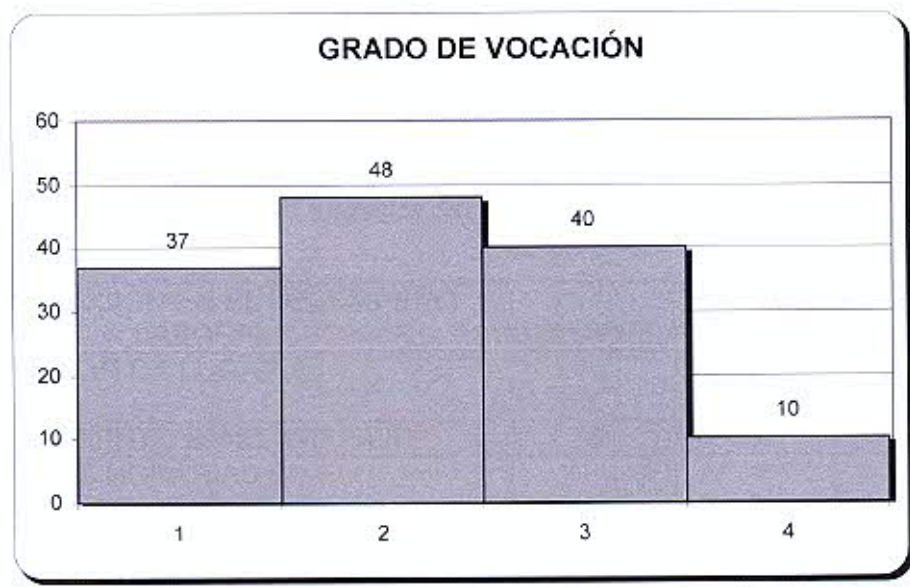
GRAFICOS N° XXI

Título: Enfermeros del Servicio de Traumatología Ala Oeste y Corredor Oeste, por **GRADO DE VOCACIÓN**, del Hospital Central, Mendoza durante el segundo trimestre del año 2011.



Fuente de elaboración propia, datos obtenidos de las encuestas aplicadas a los enfermeros del Servicio de Traumatología Ala Oeste y Corredor Oeste del Hospital Central, Mendoza, durante el segundo trimestre del año 2011.

Comentario: Los datos muestran que las dimensiones más significativas son; que consideran a la profesión como una entrega total y que se sienten motivados cuando se relacionan con el paciente: siempre y casi siempre respectivamente.



Fuente de elaboración propia, datos obtenidos de las encuestas aplicadas a los enfermeros del Servicio de Traumatología Ala Oeste y Corredor Oeste del Hospital Central, Mendoza, durante el segundo trimestre del año 2011.

Comentario: Los datos nos muestran que el grado de vocación es medio, dado que la mayor cantidad de respuestas se centran en casi siempre, excepto en la última, si la vocación se adquiere con el tiempo, los valores se inclinan hacia A veces y Nunca

TABLA N° 22

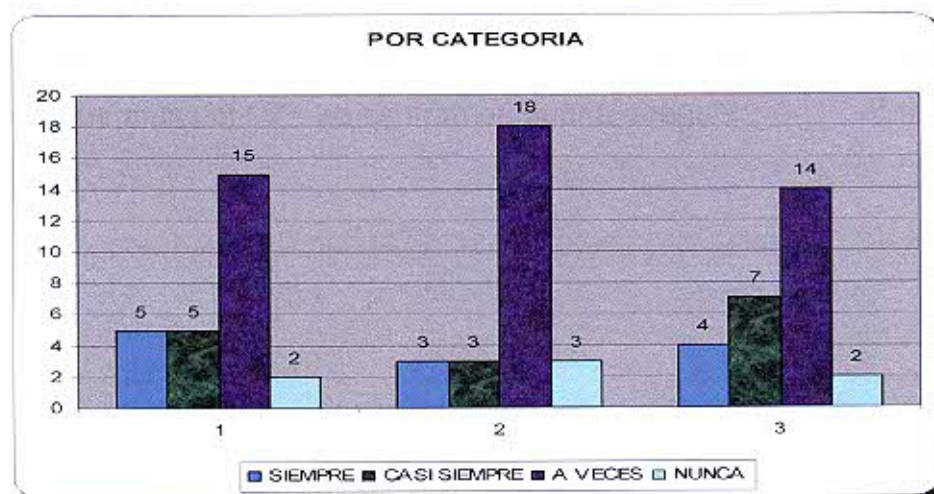
Titulo: Enfermeros del Servicio de Traumatología Ala Oeste y Corredor Oeste, por **SATISFACCIÓN EN EL DESEMPEÑO LABORAL**, del Hospital Central, Mendoza durante el segundo trimestre del año 2011.

SATISFACCIÓN EN EL DESEMPEÑO LABORAL	SIEMPRE	CASI SIEMPRE	A VECES	NUNCA
LA PROFESIÓN DA LUGAR AL PROGRESO	5	5	15	2
RECONOCIMIENTO EN EL TRABAJO	3	3	18	3
FACILIDADES HORARIAS EN EL TRABAJO	4	7	14	2
TOTAL	12	15	47	7

Fuente de elaboración propia, datos obtenidos de las encuestas aplicadas a los enfermeros del Servicio de Traumatología Ala Oeste y Corredor Oeste del Hospital Central, Mendoza, durante el segundo trimestre del año 2011.

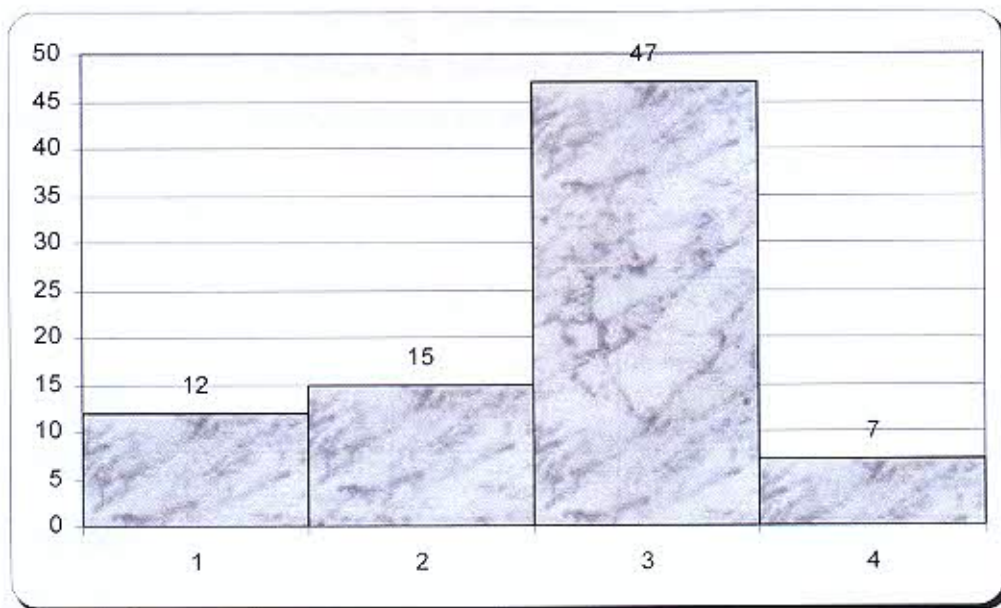
GRAFICOS N° XXII

Titulo: Enfermeros del Servicio de Traumatología Ala Oeste y Corredor Oeste, por **SATISFACCIÓN EN EL DESEMPEÑO LABORAL**, del Hospital Central, Mendoza durante el segundo trimestre del año 2011.



Fuente de elaboración propia, datos obtenidos de las encuestas aplicadas a los enfermeros del Servicio de Traumatología Ala Oeste y Corredor Oeste del Hospital Central, Mendoza, durante el segundo trimestre del año 2011.

Comentario: Al analizar el desempeño laboral por categoría se observa que más del 50% de las respuestas de los enfermeros, se centran en los indicadores a veces, de la profesión da lugar al progreso, reconocimiento en el trabajo y facilidades horarias en el trabajo.



Fuente de elaboración propia, datos obtenidos de las encuestas aplicadas a los enfermeros del Servicio de Traumatología Ala Oeste y Corredor Oeste del Hospital Central, Mendoza, durante el segundo trimestre del año 2011.

Comentario: En cuanto a la satisfacción del desempeño laboral se puede observar que los profesionales analizados consideran que es baja, ya que se centran en A veces las mayorías de las respuestas, simultánea con las otras dos dimensiones, relación con los compañeros y supervisión de enfermería en el servicio que más del 50% se centran en buena a regular.

TABLA N° 23

Titulo: Enfermeros del Servicio de Traumatología Ala Oeste y Corredor Oeste, por **EDAD SEGÚN LA PROFESIÓN DA LUGAR AL PROGRESO**, del Hospital Central, Mendoza durante el segundo trimestre del año 2011.

FRECUENCIA ABSOLUTA

EDAD	LA PROFESIÓN DA LUGAR AL PROGRESO				TOTAL
	SIEMPRE	CASI SIEMPRE	A VECES	NUNCA	
20 a 29años	---	---	2	---	2
29 a 39 años	1	--	5	1	7
40 a 49 años	1	4	5		10
50 a 59 años	3	1	3	1	8
60 y +años	---	---	---	---	---
TOTAL	5	5	15	2	27

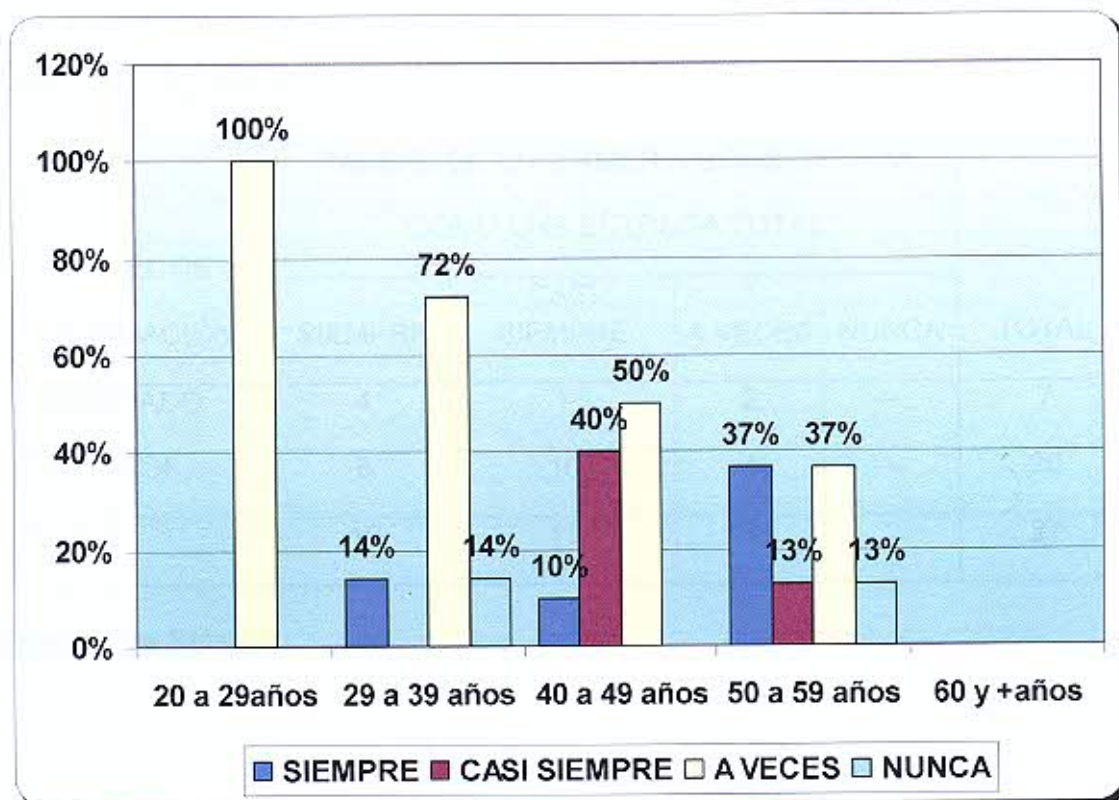
FRECUENCIA RELATIVA

EDAD	LA PROFESIÓN DA LUGAR AL PROGRESO			
	SIEMPRE	CASI SIEMPRE	A VECES	NUNCA
20 a 29años			100%	
29 a 39 años	14%		72%	14%
40 a 49 años	10%	40%	50%	
50 a 59 años	37%	13%	37%	13%
60 y +años				

Fuente de elaboración propia, datos obtenidos de las encuestas aplicadas a los enfermeros del Servicio de Traumatología Ala Oeste y Corredor Oeste del Hospital Central, Mendoza, durante el segundo trimestre año 2011.

GRAFICO N° XXIII

Titulo: Enfermeros del Servicio de Traumatología Ala Oeste y Corredor Oeste, por **EDAD SEGÚN LA PROFESIÓN DA LUGAR AL PROGRESO**, del Hospital Central, Mendoza durante el segundo trimestre del año 2011.



Fuente de elaboración propia, datos obtenidos de las encuestas aplicadas a los enfermeros del Servicio de Traumatología Ala Oeste y Corredor Oeste del Hospital Central, Mendoza, durante el segundo trimestre del año 2011.

Comentario: Al entrecruzar los datos sobre características del personal (edad) y satisfacción del desempeño laboral (la profesión da lugar al progreso) los enfermeros encuestados manifiestan, más del 50% en los tres primeros intervalos de edad, que la profesión de enfermería A Veces da lugar al progreso y un 40% de los que tienen 40 a 49 años opinan que casi siempre la carrera da lugar al mismo.

TABLA N° 24

Título: Enfermeros del Servicio de Traumatología Ala Oeste y Corredor Oeste, por **NIVEL DE FORMACIÓN SEGÚN TAREAS DE ENFERMERÍA CONSIDERADA UNA ENTREGA TOTAL**, del Hospital Central, Mendoza durante el segundo trimestre del año 2011.

Frecuencia Absoluta

NIVEL DE FORMACIÓN	TAREAS DE ENFERMERÍA CONSIDERADA COMO UNA ENTREGA TOTAL				TOTAL
	SIEMPRE	CASI SIEMPRE	A VECES	NUNCA	
LICENCIADO	4	1	2	---	7
ENF. PROF.	6	10	4	---	20
TOTAL	10	11	6		27

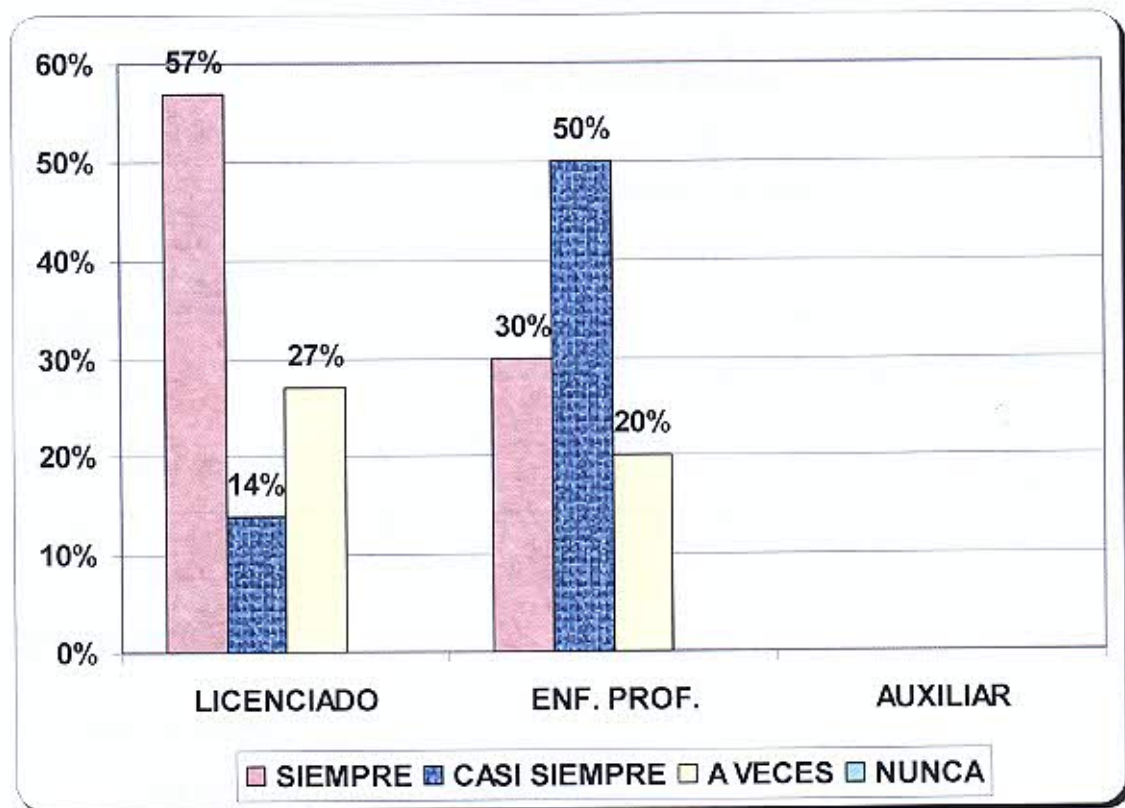
Frecuencia Relativa

NIVEL DE FORMACIÓN	TAREAS DE ENFERMERÍA CONSIDERADA COMO UNA ENTREGA TOTAL			
	SIEMPRE	CASI SIEMPRE	A VECES	NUNCA
LICENCIADO	57%	14%	27%	---
ENF. PROF.	30%	50%	20%	---

Fuente de elaboración propia, datos obtenidos de las encuestas aplicadas a los enfermeros del Servicio de Traumatología Ala Oeste y Corredor Oeste del Hospital Central, Mendoza, durante el segundo trimestre del año 2011.

GRAFICO N° XXIV

Titulo: Enfermeros del Servicio de Traumatología Ala Oeste y Corredor Oeste, por **NIVEL DE FORMACIÓN SEGÚN TAREAS DE ENFERMERÍA CONSIDERADA UNA ENTREGA TOTAL**, del Hospital Central, Mendoza durante el segundo trimestre del año 2011.



Fuente de elaboración propia, datos obtenidos de las encuestas aplicadas a los enfermeros del Servicio de Traumatología Ala Oeste y Corredor Oeste del Hospital Central, Mendoza, durante el segundo trimestre del año 2011.

Comentario: Al analizar el nivel de formación según si las tareas de enfermería son consideradas una entrega total; el 57% de los licenciados contestan que siempre es una entrega total, el 50% de los enfermeros profesionales opinan que casi siempre.

TABLA N° 25

Título: Enfermeros del Servicio de Traumatología Ala Oeste y Corredor Oeste, por **ANTIGÜEDAD LABORAL SEGÚN LA VOCACIÓN SE ADQUIERE CON EL TIEMPO**, del Hospital Central, Mendoza durante el segundo trimestre del año 2011.

Frecuencia Absoluta

ANTIGÜEDAD LABORAL	LA VOCACIÓN SE ADQUIERE CON EL TIEMPO				TOTAL
	SIEMPRE	CASI SIEMPRE	A VECES	NUNCA	
0 a 5 años	1	2	2	2	8
6 a 10 años	1	2	4	2	8
11 a 20 años				2	2
Más de 20 años	2	1	5	1	9
TOTAL	4	5	11	7	27

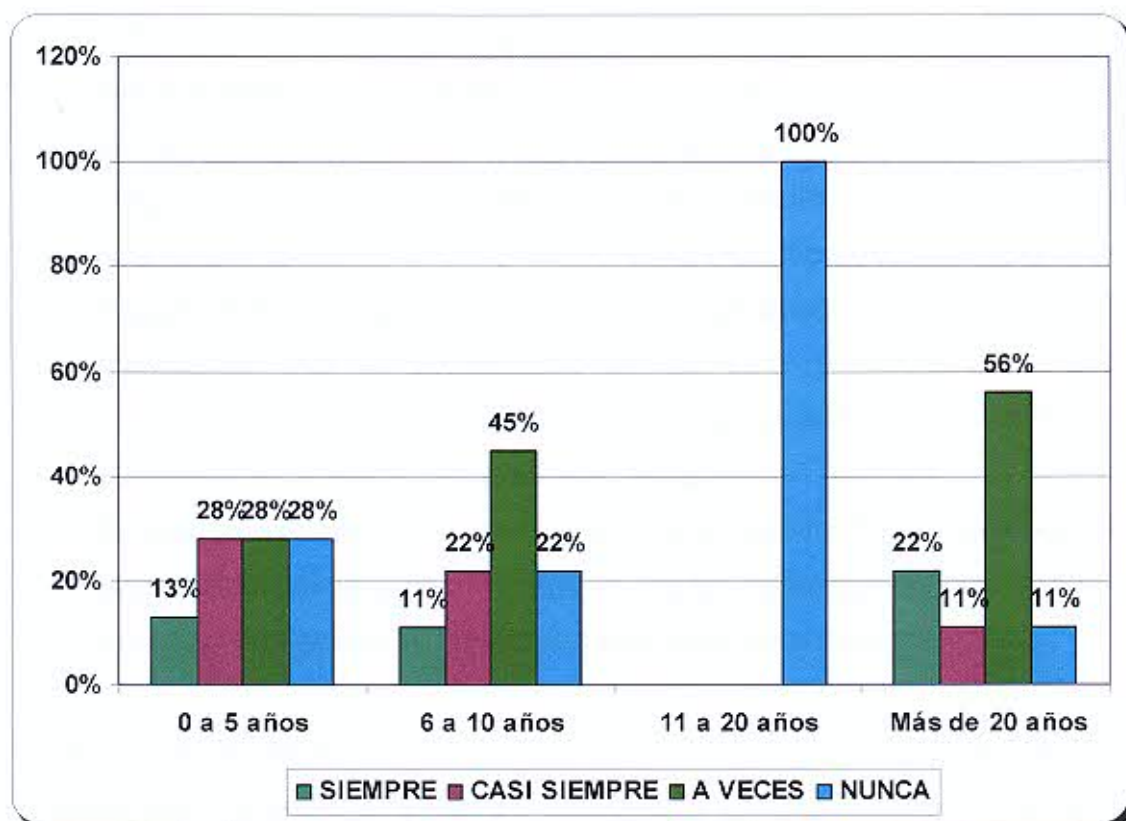
Frecuencia Relativa

ANTIGÜEDAD LABORAL	LA VOCACIÓN DE ADQUIERE CON EL TIEMPO			
	SIEMPRE	CASI SIEMPRE	A VECES	NUNCA
0 a 5 años	13%	28%	28%	28%
6 a 10 años	11%	22%	45%	22%
11 a 20 años	---	---	---	100%
Más de 20 años	22%	11%	56%	11%

Fuente de elaboración propia, datos obtenidos de las encuestas aplicadas a los enfermeros del Servicio de Traumatología Ala Oeste y Corredor Oeste del Hospital Central, Mendoza, durante el segundo trimestre del año 2011.

GRAFICO N° XXV

Titulo: Enfermeros del Servicio de Traumatología Ala Oeste y Corredor Oeste, por **ANTIGÜEDAD LABORAL SEGÚN LA VOCACIÓN SE ADQUIERE CON EL TIEMPO**, del Hospital Central, Mendoza durante el segundo trimestre del año 2011.



Fuente de elaboración propia, datos obtenidos de las encuestas aplicadas a los enfermeros del Servicio de Traumatología Ala Oeste y Corredor Oeste del Hospital Central, Mendoza, durante el segundo trimestre del año 2011.

Comentario: Al hacer el entrecruzamiento entre antigüedad laboral y si la vocación se adquiere con el tiempo; los porcentajes más relevantes se concentran, con más del 40% en A veces la vocación se adquiere con el tiempo, en dos intervalos de años (6 a 10 años y más de 20 años) y el 100% de los enfermeros que tienen entre 11 a 20 años opinan que nunca la vocación se adquiere con el tiempo.

ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS

Con el objeto de poder dar respuesta a la pregunta que dio origen a esta investigación; ¿cuál es la relación entre el grado de vocación de los enfermeros del Servicio de Traumatología y su relación con la satisfacción laboral?, se pudo constatar que al hacer un análisis por variables:

1. **Características personales:** los enfermeros encuestados en un alto porcentaje; tienen 40 y más años, carga familiar, con 3 hijos. Una antigüedad laboral que supera los 11 años, tienen un solo empleo, son de planta y son enfermeros profesionales. Duermen de 6 a 8 horas
2. **Satisfacción del desempeño laboral:** se puede concluir según las respuestas que la satisfacción es de baja a media, porque las respuestas se centran en relación con sus compañeros, supervisión en el servicio en bueno y las otras tres categorías en A veces.
3. **Grado de vocación:** los datos obtenidos permite afirmar que para los enfermeros encuestados el grado es medio, dado que las respuestas en las cinco categorías se centran en casi siempre a siempre.

Al entrecruzar las variables, para llegar a una conclusión podemos finalizar que no existe relación entre el grado de satisfacción en el desempeño laboral que es bajo y el grado de vocación es medio alto.

Si bien en el desempeño laboral existen factores externos al propio profesional, que los lleve a no estar satisfecho como el sueldo, concesiones que le puede brindar la institución, su vocación por la carrera elegida no está afectada. La población más joven considera que es una entrega total, y que con el tiempo no se adquiere la vocación, y se renueva cada vez que el profesional se relaciona con su paciente.

PROPUESTAS

Ante los datos obtenidos es necesario que se formulen estrategias orientadas a fortalecer y mejorar los niveles de motivación y satisfacción laboral mediante talleres, cursos de capacitación como así también plantear y desarrollar un programa de incentivos para el profesional de Enfermería y contribuir en la mejora de la calidad de atención, el desarrollo personal y profesional de Enfermería que posibilite la transformación cualitativa de los servicios de salud. Por lo que, es función del Departamento de Enfermería interceder ante las autoridades del hospital para buscar la mejor forma de incentivar al personal:

- A través de la formación continua; mantener al personal actualizado, de manera de poder desarrollar sus funciones en forma eficiente.
- Incentivar a los enfermeros profesionales a través de becas u otros incentivos económicos a que realicen la licenciatura en enfermería
- Coordinar con alguna entidad académica y el Hospital Central, posgrados, residencias y especialización orientada al personal de enfermería.

Bibliografía

- ANGELI FRANCO. Promozione della salute ed. azioni innovative nei luoghi di lavoro- Firenze 1993.
- BARRIOS MIRIAM. La importancia de la administración del desempeño. Enero 2009. www.geocities.com/psicorg.psicologia/archivos/ruizcarlaa.www.monografias.com/...valores/los-valores.shtml.
- GRANDE LYDIA FEITO. Filosofía de la enfermería como ética del cuidado. Año 2000. Madrid, España.
- HERZBERG, Teoría de los dos factores (Modificado de Hodgetts, R. M y Cascio, D. M. 1983)
- MÁS SARA, corresponsal de Cimac/ La Habana, Cuba/ a1999.
- MENDOZA, NORELY Y ZAMBRANO DE G. (1999) Evaluación del Desempeño de la Enfermeras de Atención Directa y su Satisfacción Laboral. Valencia.
- Lic. Enf. ÁLVAREZ BERAÚN RODOLFO CARLOS. "La vocación de una persona. 20 Abril 2010". www.buenastareas.com/ensayos/...Enfermera.../240341.html -
- LEDDY SUSAN / PEPPER J. MAE. Bases conceptual de la enfermería profesional. 1ºed. En español 1989.
- OMS, Constitución de la Organización mundial de la salud. Génova, 1946. wikipedia.org/wiki/Salud
- Organización Mundial de la Salud. América Latina y Caribe (OPS 2003). Informe sobre el Empleo y Condiciones de Trabajo del Personal de Enfermería por la Organización Internacional del Trabajo-OIT, en Geneve. 1960.
- TAYLOR FREDERICK. Teoría Monística. Administración Científica. WWW. MONOGRAFIAS.COM .ADMINISTRACIÓN Administración Científica de Taylor Teorías Administrativas

ANEXOS



Facultad de Ciencias Médicas
Universidad Nacional de Cuyo
Escuela de Enfermería
Ciclo de Licenciatura en Enfermería

La Presente encuesta está confeccionada por alumnos del Ciclo de licenciatura en Enfermería de la Universidad Nacional de Cuyo y tiene por objeto recabar información para completar y finalizar nuestra tesis, la cual evaluará "La Vocación y la Satisfacción en el Desempeño Laboral".

Le informamos que es anónima, no involucra nombres y tampoco datos que puedan dar a conocer su identidad.

De antemano, agradecemos su colaboración en responder.

Marque con una cruz la respuesta que Ud. considera correcta.

- 1- Edad: 20 a 29 ___ 30 a 39 ___ 40 a 49 ___ 50 a 59 ___ +60 ___
- 2- Sexo: Masculino ___ Femenino ___
- 3- Carga familiar: Si ___ No ___
- 4- Numero de hijos 0 ___ 1 ___ 2 ___ 3 ___ 4 ___
- 5- Antigüedad laboral: 0 – 5 años ___ 6 – 10 años ___ 11 – 20 años ___
Más de 20 años ___
- 6- N° de Empleo 1 ___ 2 ___ 3 ___
- 7- Nivel de formación: Licenciado en Enfermería ___ Enfermero profesional ___
Auxiliar de Enfermería ___
- 8- ¿Cuántas horas descansa por día? 12hs ___ - 8hs ___ - 6hs ___ - 4hs ___
- 9- ¿Cree que el recurso humano en su servicio es?:
Suficiente ___ Medianamente suficiente ___ Insuficiente ___

10- ¿Cómo es su relación con sus compañeros?

Muy Buena___ Buena___ Regular___ Mala___

11-¿Siente que en su profesión hay lugar al progreso?

Siempre___ Casi siempre___ A veces___ Nunca___

12- ¿Se siente reconocido en su trabajo?

Siempre___ Casi siempre___ A veces___ Nunca___

13- ¿Le proporcionan facilidades horarios?

Siempre___ Casi siempre___ A veces___ Nunca___

14-¿Cual es su condición Laboral?

Planta___ Contrato___ Prestación___

15- ¿Como calificaría el trabajo de supervisión en su servicio?

Muy Buena___ Buena___ Regular___

16-¿Usted siente en cada acción que realiza un llamado interno?

Siempre___ Casi siempre___ A veces___ Nunca___

17-¿Al realizar las tareas de enfermería, lo considera como una entrega total?

Siempre___ Casi siempre___ A veces___ Nunca___

18- ¿Cree que la vocación es un don, una cualidad natural de los enfermeros?

Siempre___ Casi siempre___ A veces___ Nunca___

19- ¿Siente motivación al relacionarse con los pacientes, en su labor diaria?

Siempre___ Casi siempre___ A veces___ Nunca___

20- ¿Cree que la vocación es un sentimiento que se adquiere con el transcurso del tiempo?

Siempre___ Casi siempre___ A veces___ Nunca___

Codificación de las Variables

1- Edad:

a: 20 a 29 años

b: 30 a 39 años

c: 40 a 49 años

d: 50 a 59 años

e: + 60 años

2- Sexo:

a: Masculino

b: Femenino

3-Carga Familiar:

a: Si

b: No

4-Numero de Hijos:

a: 0

b: 1 hijo

c: 2 hijos

d: 3 hijos

e: + de 4 hijos

5-Antigüedad Laboral:

a: 0 a 5 años

b: 6 a 10 años

c: 11 a 20 años

d: + de 20 años

6-Número de Empleo:

a: 1 empleo

b: 2 empleos

c: 3 empleos

7- Nivel de Formación:

a: Lic. En Enfermería

b: Enfermero Profesional

c: Auxiliar de Enfermería

8-Horas que descansa por día:

a: 12 horas

b: 8 horas

c: 6 horas

d: 4 horas

9-El recurso humano en su servicio es:

a: Suficiente

b: Medianamente Suficiente

c: Insuficiente

10- ¿Cómo es la relación con sus compañeros?

a: Muy buena

b: Buena

c: Regular

d: Mala

11- ¿Siente que en su profesión hay lugar al progreso?

a: Siempre

b: Casi siempre

c: A veces

d: Nunca

12- ¿Se siente reconocido en su trabajo?

a: Siempre

b: Casi siempre

c: A veces

d: Nunca

13- ¿Le proporcionan facilidades de horario?

a: Siempre

b: Casi siempre

c: A veces

d: Nunca

14- ¿Cual es su condición laboral?

a: Planta

b: Contrato

c: Prestación

15- ¿Cómo calificaría el trabajo de supervisión en su servicio?

a: Muy buena

b: Buena

c: Regular

16- ¿Usted siente en cada acción que realiza un llamado interno?

a: Siempre

b: Casi siempre

c: A veces

d: Nunca

17- ¿Al realizar las tareas de enfermería, lo considera como una entrega total?

a: Siempre

b: Casi siempre

c: A veces

d: Nunca

18- ¿Cree que la vocación es un don, una cualidad natural de los enfermeros?

a: Siempre

b: Casi siempre

c: A veces

d: Nunca

19- ¿Siente motivación al relacionarse con los pacientes, en su labor diaria?

a: Siempre

b: Casi siempre

c: A veces

d: Nunca

20- ¿Cree que la vocación es un sentimiento que se adquiere con el transcurso del tiempo?

a: Siempre

b: Casi siempre

c: A veces

d: Nunca

