



3. Resumen.

La satisfacción laboral, (SL), es uno de los indicadores más importantes para medir el contexto laboral del personal de Enfermería, si bien afecta directamente la calidad de los cuidados de los pacientes, también repercute en el estado de motivación y el estado de satisfacción de los agentes frente a su trabajo. El presente trabajo de investigación es de tipo descriptivo correlacional, la muestra fue de 40 enfermeros que se desempeñan en asistencia de los pacientes internados en los servicios de Terapia Intensiva de Adultos, Terapia Intensiva Pediátrica y Neonatología del Policlínico Neuquén, en el período de enero, febrero y marzo del año 2016. Se realizó con el objetivo de conocer cuál es la satisfacción laboral del personal de Enfermería y su relación con variables laborales, además de aportar datos a la disciplina del estado actual de esta temática. Se utilizó un instrumento extraído del Instituto Nacional de Seguridad e Higiene del trabajo de España que fue administrado de forma voluntaria y anónima. Los resultados fueron los siguientes: El 78,29% está representado por personal femenino, la edad media es de 34,4 años, el 39,12% tiene más de 5 años de experiencia laboral en asistencia, seguido de un 32,61% con experiencia de más de 10 años. El 47,82% del personal tiene el título de enfermero, el 28,26% es auxiliar de Enfermería y el resto es Licenciado en Enfermería. El 45,66% tiene hasta 5 años de experiencia en UTI. La relación con el equipo de salud fue la variable que mayor satisfacción produjo y el reconocimiento de su labor la de mayor insatisfacción. Las posibilidades de ascenso/ promoción y los días de descanso fueron las otras variables que causaron insatisfacción laboral en la mayoría del personal. Las funciones de Enfermería, la organización del trabajo, las posibilidades de continuar



la formación y la remuneración, fueron según el orden las demás variables que causaron satisfacción laboral. Para el análisis se utilizó el sistema Excel y el método de análisis de Chi cuadrado de independencia. Este último arrojó solo una relación de dependencia entre las variables analizadas: el factor grado de satisfacción con las posibilidades de continuar los estudios depende del factor nivel de formación. Las sugerencias aportadas por los agentes fueron las siguientes: que los cargos superiores sean seleccionados por concurso; otorgamiento de más días de descanso, sobre todo cuando se trabaja en el turno nocturno; cambio de metodología de diagramación; contrato de más personal, discriminación clara de las funciones de Enfermería; abordaje de las necesidades de Enfermería; respeto del horario de trabajo; autorización de cambios de turno para facilitar la continuidad de los estudios; disponibilidad de material bibliográfico en los lugares de trabajo; capacitaciones intrainstitucionales; incremento de la remuneración, con abono en tiempo y forma, de acuerdo al nivel de formación, y el reconocimiento de la labor de enfermería. Se concluye que los resultados obtenidos de acuerdo a la satisfacción del personal de enfermería son de gran importancia y relevancia para conocer el estado actual de esta temática y hacer hincapié en la motivación del personal, modificando condiciones laborales que afectan negativamente al personal.



3.1) Abstract.

The work satisfaction is one of the most important indicators to measure the employment context of nursing staff, but directly affects the quality of patient care, also affects the state of motivation and state of satisfaction of agents outside his work. This research is correlational descriptive, the sample consisted of 40 nurses who work in assistance services UTI Adult, Pediatric and Neonatology Polyclinic Neuquén, in the period of January, February, and March 2016. I was done with the aim of knowing what the job satisfaction of nursing staff and their relationship to occupational factors, in addition to providing data to the discipline of the current state of this issue. An excerpt from the National Institute of Occupational Safety and Health work in Spain which was administered on a voluntary and anonymous instrument was used. The results were as follows: 78.29% is represented by female staff, the average age is 34.4 years, 39.12% have more than 5 years experience in assistance, followed by a 32.61% with experience of over 10 years. 47.82% of staff have the title of nurse, 28.26% are nursing assistant and the rest graduated in Nursing. The 45, 66% have up to 5 years of experience in ICUs. The relationship with the health team was the variable that produced greater satisfaction and recognition of their work the most dissatisfaction. The possibilities for advancement / promotion and rest days were the other variables causing job dissatisfaction in most of the staff. Nursing functions, work organization, the possibilities of continuing training and remuneration, according to the order were other variables that caused job satisfaction. Excel for analysis system and method of analysis Chi square test of independence was used. The latter yielded only a dependency relationship between the variables analyzed: satisfaction factor with the possibilities of continuing studies it depends on the level of training factor. The suggestions made by the agents were: the senior positions are selected by



competition, granting more days off, especially when working on the night shift, change in methodology diagramming contract more personal, clear discrimination the functions of Nursing, addressing the needs of nursing, respect working hours, change authorization guard to facilitate the continuity of studies, availability of library materials in the workplace, intra-institutional training, increased remuneration, fertilizer in a timely manner, according to the level of training, and recognition of the work of nursing. It is concluded that the results obtained according to the nursing staff satisfaction are of great importance and relevance to the current status of this issue and emphasize staff motivation, changing working conditions adversely affecting staff.