



UNIVERSIDAD DE LA REPÚBLICA  
FACULTAD DE ENFERMERÍA  
CÁTEDRA DE ADMINISTRACION

# SATISFACCIÓN LABORAL DEL FUNCIONARIO DOCENTE DE LA FACULTAD DE ENFERMERÍA DE LA UNIVERSIDAD DE LA REPÚBLICA

**Autores:**

Br. Distasio, Cecilia  
Br. Mieres, Karen  
Br. Taroco, Karen  
Br. Vidales, Sandra

**Tutora:**

Prof. Agda Mg. Rosa Sangiovanni

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

Montevideo, 2014

## ÍNDICE

| RESUMEN DEL PROYECTO     |         |
|--------------------------|---------|
| Resumen del proyecto     | Pág. 2  |
| Introducción             | Pág. 4  |
| Justificación            | Pág. 6  |
| Metodología              | Pág. 7  |
| Resultado y análisis     | Pág. 14 |
| Conclusión y sugerencias | Pág. 33 |
| Referencia Bibliográfica | Pág. 35 |
| Anexos                   | Pág. 37 |

establecer, mientras que la verdadera relación entre dirección y trabajadores de la empresa se alcanzó un 55%; estas variables forman parte del grupo de factores extrínsecos. Las variables que forman parte del grupo de factores intrínsecos nos muestran que: la libertad para elegir su propio método de trabajo están en 50% muy satisfecho y no existe ningún docente insatisfecho, en relación a la variable actividad en el puesto se obtuvo un 60% de satisfacción y con respecto a posibilidad de utilizar sus capacidades se obtuvo un 80% satisfacción.

### RESUMEN DEL PROYECTO

El siguiente trabajo corresponde a la temática "Satisfacción Laboral del funcionario docente de la Facultad de Enfermería de la Universidad de la República."

El mismo se llevó a cabo entre los meses de Mayo 2012 a Abril 2014. Este estudio forma parte de una línea de investigación de la Cátedra de Administración, de la Facultad de Enfermería.

El objetivo principal de este trabajo es conocer el grado de satisfacción de los docentes de la Facultad de Enfermería que se encuentra desarrollando actividad en todo el país, en el año 2014.

Se trata de un estudio exploratorio, descriptivo de corte transversal, para lo cual se utilizará una encuesta autoadministrada por correo electrónico.

Se selecciona una muestra poblacional de 59 docentes que integran el Sistema Integrado de Administración de Personal (SIAP) con la finalidad de realizar una prueba piloto. A través de esta investigación se ajustaran criterios para la posible implementación futura de la encuesta a nivel institucional.

Los principales resultados obtenidos en cuanto a las variables estudiadas fueron: variedad de tareas que realiza con un 60% de satisfacción, relación con el superior inmediato se destacó por obtener un 80% entre satisfecho y muy

satisfecho, mientras que la variable relación entre dirección y trabajadores de la empresa se alcanzó un 55%; estas variables forman parte del grupo de factores extrínsecos. Las variables que forman parte del grupo de factores intrínsecos nos muestran que: la libertad para elegir su propio método de trabajo están en 50% muy satisfecho y no existe ningún docente insatisfecho, en relación a la variable estabilidad en el puesto de trabajo se alcanzó un 70 % de satisfacción y con respecto a posibilidad de utilizar sus capacidades se obtuvo un 60% satisfacción.

Estos resultados nos orientan a las variables más relevantes que integra los factores extrínsecos e intrínsecos y que podrían influir positivamente en la satisfacción docente de la Facultad de Enfermería.

**Palabras claves:** satisfacción, factores intrínsecos y extrínsecos.

## INTRODUCCIÓN

El presente trabajo fue elaborado por cuatro estudiantes que se encuentran realizando el Trabajo Final de Investigación, perteneciente al primer módulo del cuarto ciclo de la Licenciatura en la Facultad de Enfermería de la Universidad de la República, Plan de estudio 1993.

La investigación fue realizada en la Facultad de Enfermería de la República Oriental del Uruguay, desde la ciudad de Montevideo, aplicando la misma a diferentes docentes del país. Cabe señalar que no se hallaron estudios similares en esta población.

En el año 1959 el autor Frederick Herzberg realiza una investigación sobre satisfacción laboral denominada "The Motivation to work", a partir de la cual plantea la Teoría Bifactorial. En la misma plantea la existencia de dos grupos de factores. Uno de ellos denominado factores extrínsecos o higiénicos tienden a disminuir la satisfacción y su ausencia produce la no satisfacción. En cambio el otro grupo contribuye a elevar la satisfacción laboral de los involucrados y son denominados factores intrínsecos o motivadores.

Es en base a esta teoría que se plantea el tema o área de investigación, el cual será la "Satisfacción Laboral del funcionario docente de la Facultad de Enfermería de la Universidad de la República". Dicha investigación tiene como

finalidad conocer el grado de satisfacción de los docentes de la institución anteriormente mencionada en el año 2014.

Tras la revisión bibliográfica realizada, nos hemos apoyado en la concepción del término satisfacción, como el estado mental producido por la retroalimentación cerebral, gusto, placer o alegría que puede experimentar un individuo por algo o alguien.

La metodología utilizada fue exploratorio, descriptivo de corte transversal, considerando aspectos cuali-cuantitativos. La técnica empleada para la recolección de datos fue una encuesta, con datos estructurados previamente. La misma fue enviada a los docentes seleccionados para la prueba por vía electrónica con un plazo para la respuesta.

## **OBJETIVOS**

### **Objetivo general**

Conocer el grado de satisfacción de los docentes de la Facultad de Enfermería que se encuentran desarrollando actividad en todo el país, en el año 2014.

### **Objetivos específicos**

Identificar los niveles de satisfacción del colectivo de los docentes de la Facultad de Enfermería aplicando un instrumento basado en la teoría motivacional de Herzberg.

## JUSTIFICACION

Teniendo en cuenta que el tema de nuestra investigación es el grado de satisfacción del docente de la Facultad de Enfermería, en el desempeño de su profesión, podemos decir que la satisfacción es un estado mental producido por la retroalimentación cerebral, gusto, placer o alegría que puede experimentar un individuo por algo o alguien.

El interés del grupo de investigación, está basado en las respuestas y opiniones de los docentes participantes a modo de identificar si se encuentran o no satisfechos con el desempeño de su labor. Además de reconocer cuales son los factores influyentes en su satisfacción, y de la importancia que tiene el rol docente dentro del ámbito laboral.

Este tema se considera de suma importancia para el perfeccionamiento del cuerpo docente que ya permite explorar un aspecto subjetivo en los docentes, no visible pero presente al momento de desarrollar la función de enseñanza, extensión e investigación, teniendo en cuenta una futura acreditación de la carrera.

11-Modo en que la empresa está gestionada

12-Atención a sus sugerencias

13-Horario de trabajo

14-Variedad de tareas que realiza

15-Estabilidad en el puesto

## METODOLOGÍA

### Tipo de investigación

El tipo de investigación a realizada fue de carácter exploratorio, descriptiva de corte transversal, analizando aspectos cuali cuantitativos del problema.

La dimensión de estudio es la satisfacción docente que se descompone en las siguientes variables:

- 1- Condiciones físicas del trabajo
- 2- Libertad para elegir su propio método de trabajo
- 3- Compañeros de trabajo
- 4- Reconocimiento que obtiene por el trabajo bien hecho
- 5- Su superior inmediato
- 6- Responsabilidad que se le ha asignado
- 7- Salario (Remuneración)
- 8- Posibilidad de utilizar sus capacidades
- 9- Relaciones entre dirección y trabajadores de la empresa
- 10- Posibilidades de ascenso
- 11- Modo en que la empresa está gestionada
- 12- Atención a sus sugerencias
- 13- Horario de trabajo
- 14- Variedad de tareas que realiza
- 15- Estabilidad en el puesto

## Operacionalización de las Variables

### Definiciones

1. **Condiciones físicas del trabajo:** características medioambientales (iluminación, sonido, distribución de espacios, ubicación de las personas) que influyen en el desarrollo y desempeño del trabajo.
2. **Libertad para elegir su propio método de trabajo:** Capacidad de tomar decisiones sobre las técnicas o procedimientos que llevamos a cabo en el trabajo.
3. **Compañeros de trabajo:** Personas que llevan a cabo una misma actividad y comparten tiempo y espacio laboral.
4. **Reconocimiento que obtiene por el trabajo bien hecho:** Distinguir a una persona de los demás por realizar bien las cosas.
5. **Superior Inmediato:** Persona que se encuentra a cargo de nuestro puesto de trabajo, en relación formal de subordinación según las líneas jerárquicas de la organización.
6. **Responsabilidad que se le ha asignado:** Compromiso que surge cuando asumimos una determinada tarea o trabajo, en la cual la persona actúa conscientemente al cumplir con sus obligaciones y de las consecuencias que esta genera.

7. **Salario (remuneración):** Pago que recibe en forma periódica un trabajador por parte de su empleador, en relación de dependencia y a cambio de desarrollar una tarea específica.
8. **Posibilidad de utilizar sus capacidades:** Oportunidad que una persona pueda aprovechar sus condiciones intelectuales y/o físicas para desempeñar su cargo en una determinada tarea.
9. **Relación entre dirección y trabajadores de la empresa:** Conexión o vínculo existente entre dos niveles diferentes de la estructura jerárquica de una empresa. Este vínculo conforma la llamada línea de mando para dirigir la producción y tomar de decisiones en base a la política de la organización.
10. **Posibilidades de ascenso:** Probabilidad de promoción profesional de una persona dentro de su empleo que implica aumento de formación y capacidades del trabajador así como un incremento salarial y sus responsabilidades.
11. **Modo en que la empresa está gestionada:** Consiste en la manera en que la directiva asume la responsabilidad de conducir la empresa para lograr su misión y visión, llevando a cabo el proceso de gestión.
12. **Atención a sus sugerencias:** Capacidad de considerar o tomar en cuenta las opiniones o propuestas emitidas por una persona o un conjunto de estas, respecto a un servicio ofrecido por parte de una institución o empresa.

13. **Horario de trabajo:** Número de horas en que un trabajador permanece en su puesto de trabajo y se ve obligado a prestar un servicio.

14. **Variedad de tareas que realiza:** Es cada una de las distintas formas de efectuar un trabajo, que demanda esfuerzo por parte de quien las realiza, durante un determinado periodo de tiempo.

15. **Estabilidad en el puesto:** Es el derecho del trabajador a la permanencia y desarrollo en su puesto de trabajo, siempre y cuando cumpla con sus obligaciones.

**B. Escala:** Tipo Likert de siete componentes: muy insatisfecho, insatisfecho, moderadamente insatisfecho, ni insatisfecho ni satisfecho, moderadamente satisfecho, satisfecho, muy satisfecho.

#### **Universo o Muestra**

El universo está conformado por la totalidad de los docentes de la Facultad de Enfermería, de todo el país en el año 2013. Esta información fue brindada por el Sistema Integrado de Administración de Personal (SIAP), el cual refiere una población de 213 cargos docentes. Tras el análisis de esta información se identificaron N=197 docentes.

El tamaño de la muestra se seleccionó en base a lo planteado por Fisher. En tanto ello, el grupo de investigación decide trabajar con una muestra convencional del 30% para implementar la prueba piloto, considerando además que no se trabajara con reemplazo y que la muestra mínima aceptable será de un

10%. Por lo tanto la población a la cual se seleccionó para aplicar la encuesta fue de  $n= 59$  docentes, siendo el valor mínimo aceptable de  $n= 20$  docentes.

El diseño de la muestra fue probabilística y el tipo de muestreo correspondió al aleatorio estratificado proporcional. Se trabajó con la nómina de docentes que integran el SIAP de la Facultad de Enfermería de todo el país. Se realizó la selección por sorteo respetando la proporcionalidad de la población original. En esta instancia se realizó una prueba piloto, la cual se organizó tomando el 30 % de la población, para obtener así la muestra deseada de un total de 59 docentes.

Tras la realización de la selección poblacional, la Sección Personal facilitó las direcciones electrónicas como medio de comunicación. La nómina final de los docentes seleccionados debió otorgar previamente el consentimiento para su participación.

#### **Unidad de análisis**

Los Docentes de la Facultad de Enfermería que se encuentran en ejercicio en el presente año.

#### **Criterios de inclusión:**

- ✓ Encontrarse dentro de la nómina de docentes integrada al SIAP.
- ✓ Disposición a colaborar con la investigación (completar el instrumento de investigación).

#### **Criterio de exclusión:**

- ✓ Voluntad expresa de no participar en el estudio.
- ✓ No completar los datos en tiempo y forma.

### Procedimiento para la recolección de datos

Según lo planteado por el grupo, en el protocolo de investigación y tras la obtención de las casillas de correo de los docentes de la muestra; se realizó una primera comunicación enviando un mail con la presentación del grupo y brindando información sobre la investigación. En el segundo mail de comunicación se envió el instrumento de relevamiento y consentimiento informado (ver anexo n°1 y 2), donde se dejó claro que era un cuestionario anónimo.

Se esperó la respuesta de cada uno de los docentes implicados en la investigación durante 10 días hábiles. Luego de transcurrido este plazo y al no obtener las respuestas deseadas se intenta nuevamente la comunicación con los docentes, logrando tan solo la respuesta de 8 de ellos. En vista de no alcanzar la muestra mínima prevista, se concurre a un encuentro de capacitación con presencia de docentes de diferentes departamentos del país, llevada a cabo en el Centro de Postgrado de la Facultad de Enfermería en la ciudad de Montevideo, quienes acceden voluntariamente a formar parte de la investigación completando el instrumento. Con la información recabada se realizó la tabulación y análisis.

Tabla N° 1. Distribución de frecuencias absolutas y relativas de las opiniones de docentes sobre las Condiciones Físicas del Trabajo en la Facultad de Enfermería de la Universidad de la República.

| Condiciones Físicas del Trabajo | f <sub>a</sub> | f <sub>rel</sub> |
|---------------------------------|----------------|------------------|
| Muy insatisfecho                | 1              | 3                |
| Insatisfecho                    | 2              | 10               |
| Modestamente insatisfecho       | 5              | 25               |
| No insatisfecho ni satisfecho   | 1              | 4                |
| Modestamente satisfecho         | 2              | 10               |
| Satisfecho                      | 8              | 40               |
| Muy satisfecho                  | 1              | 5                |
| Total                           | 20             | 100              |

### Condiciones Físicas del Trabajo

## RESULTADOS Y ANALISIS

A continuación se realiza el análisis de los resultados obtenidos para lo cual se agrupan las variables estudiadas en relación al modelo de Herzberg. Comenzaremos con los factores extrínsecos de dicho modelo, analizando las variables: Condiciones físicas del trabajo, compañeros de trabajo, Superior inmediato, relación entre dirección y trabajadores de la empresa, modo en que la empresa está gestionada, salario, horario de trabajo, y variedad de tareas que realiza.

Con respecto a la variable condiciones físicas del trabajo: obtuvimos que 40% de los docentes se encuentra satisfecho.

**Tabla N° 1:** Distribución de Frecuencia absoluta y relativa de las opiniones de docentes sobre las Condiciones Físicas del Trabajo en la Facultad de Enfermería de la Universidad de la República.

| Condiciones Físicas del Trabajo | FA | FR% |
|---------------------------------|----|-----|
| Muy insatisfecho                | 1  | 5   |
| Insatisfecho                    | 2  | 10  |
| Moderadamente insatisfecho      | 5  | 25  |
| Ni insatisfecho ni satisfecho   | 1  | 5   |
| Moderadamente satisfecho        | 2  | 10  |
| Satisfecho                      | 8  | 40  |
| Muy satisfecho                  | 1  | 5   |
| Total                           | 20 | 100 |

**Grafica N°1:** Niveles de satisfacción docente medidos en porcentajes sobre las Condiciones Físicas del Trabajo en la Facultad de Enfermería de la Universidad de la República.



Fuente: Datos recabados mediante la aplicación del instrumento de investigación a los docentes de la Facultad de Enfermería UdelaR, en el período comprendido febrero- marzo 2014.

De acuerdo a la variable compañeros de trabajo, se constató que un 40% se encuentra satisfecho.

**Tabla N° 2:** Distribución de Frecuencia absoluta y relativa de las opiniones de docentes sobre los Compañeros de Trabajo en la Facultad de Enfermería de la Universidad de la República.

| Compañeros de Trabajo         | FA | FR% |
|-------------------------------|----|-----|
| Muy insatisfecho              | 1  | 5   |
| Insatisfecho                  | 0  | 0   |
| Moderadamente Insatisfecho    | 0  | 0   |
| Ni insatisfecho ni satisfecho | 2  | 10  |
| Moderadamente satisfecho      | 4  | 20  |
| Satisfecho                    | 8  | 40  |
| Muy satisfecho                | 5  | 25  |
| Total                         | 20 | 100 |

**Grafica N°2:** Niveles de satisfacción docente medidos en porcentajes sobre los Compañeros de Trabajo en la Facultad de Enfermería de la Universidad de la República.



Fuente: Datos recabados mediante la aplicación del instrumento de investigación a los docentes de la Facultad de Enfermería UdelaR, en el período comprendido febrero- marzo 2014.

Esto lo vemos como positivo ya que favorece el trabajo en equipo y una buena comunicación.

Referente a la variable superior inmediato, se observó que la mayoría de los docentes, se siente satisfecho y muy satisfecho con el 40% cada uno.

**Tabla N° 3:** Distribución de Frecuencia absoluta y relativa de las opiniones de docentes sobre el Superior Inmediato en la Facultad de Enfermería de la Universidad de la República.

| Superior Inmediato            | FA | FR% |
|-------------------------------|----|-----|
| Muy insatisfecho              | 2  | 10  |
| Insatisfecho                  | 0  | 0   |
| Moderadamente insatisfecho    | 0  | 0   |
| Ni insatisfecho ni satisfecho | 0  | 0   |
| Moderadamente satisfecho      | 2  | 10  |
| Satisfecho                    | 8  | 40  |
| Muy satisfecho                | 8  | 40  |
| Total                         | 20 | 100 |

**Grafica N°3:** Niveles de satisfacción docente medidos en porcentajes sobre el Superior Inmediato en la Facultad de Enfermería de la Universidad de la República.



Fuente: Datos recabados mediante la aplicación del instrumento de investigación a los docentes de la Facultad de Enfermería UdelaR, en el periodo comprendido febrero- marzo 2014.

Continuando con la variable relación entre dirección y trabajadores de la empresa, podemos decir que el 55% se encuentra satisfecho.

**Tabla N°4:** Distribución de Frecuencia absoluta y relativa de las opiniones de docentes sobre las Relación entre Dirección y Trabajadores de la Facultad de Enfermería de la Universidad de la República.

| Relación entre Dirección y Trabajadores de la Empresa | FA | FR% |
|---|----|-----|
| Muy insatisfecho                                      | 0  | 0   |
| Insatisfecho  | 1  | 5   |
| Moderadamente Insatisfecho                            | 2  | 10  |
| Ni insatisfecho Ni satisfecho                         | 2  | 10  |
| moderadamente satisfecho                              | 3  | 15  |
| Satisfecho  | 11 | 55  |
| Muy Satisfecho  | 1  | 5   |
| Total   | 20 | 100 |

**Grafica N°4:** Niveles de satisfacción docente medidos en porcentajes sobre la relación entre dirección y trabajadores en la Facultad de Enfermería de la Universidad de la República.



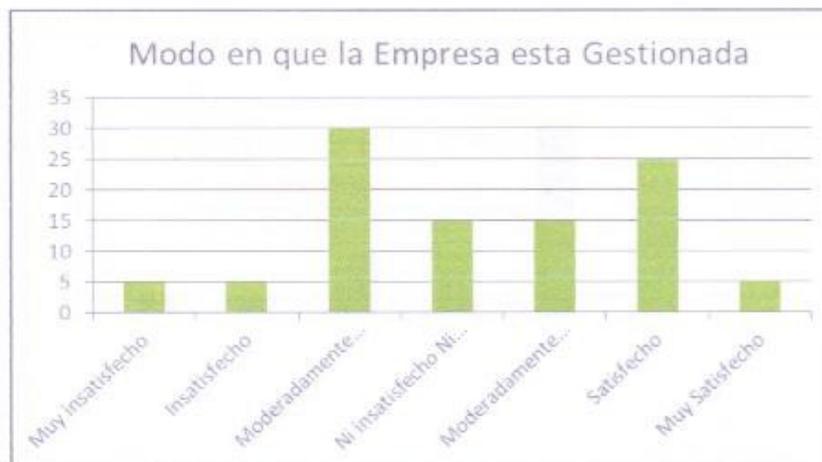
Fuente: Datos recabados mediante la aplicación del instrumento de investigación a los docentes de la Facultad de Enfermería UdelaR, en el periodo comprendido febrero- marzo 2014.

En cuanto a la variable modo en que la empresa está gestionada, constatamos que el 30% se encuentra moderadamente insatisfecho.

**Tabla N° 5:** Distribución de Frecuencia absoluta y relativa de las opiniones de docentes sobre el Modo en que la Empresa está Gestionada en la Facultad de Enfermería de la Universidad de la República.

| <b>Modo en que la Empresa está Gestionada</b> | <b>FA</b> | <b>FR%</b> |
|---|-----------|------------|
| Muy insatisfecho                              | 1         | 5          |
| Insatisfecho                                  | 1         | 5          |
| Moderadamente Insatisfecho                    | 6         | 30         |
| Ni insatisfecho Ni satisfecho                 | 3         | 15         |
| Moderadamente satisfecho                      | 3         | 15         |
| Satisfecho                                    | 5         | 25         |
| Muy Satisfecho                                | 1         | 5          |
| <b>Total</b>                                  | <b>20</b> | <b>100</b> |

**Grafica N°5:** Niveles de satisfacción docente medidos en porcentajes sobre el Modo en que la Empresa está Gestionada en la Facultad de Enfermería de la Universidad de la República.



Fuente: Datos recabados mediante la aplicación del instrumento de investigación a los docentes de la Facultad de Enfermería UdelaR, en el período comprendido febrero- marzo 2014.

La variable salario, nos muestra que la mayoría esta moderadamente satisfecho (45%).

**Tabla N° 6:** Distribución de Frecuencia absoluta y relativa de las opiniones de docentes sobre el Salario en la Facultad de Enfermería de la Universidad de la República.

| Salario                       | FA | FR% |
|-------------------------------|----|-----|
| Muy insatisfecho              | 1  | 5   |
| Insatisfecho                  | 1  | 5   |
| Moderadamente Insatisfecho    | 3  | 15  |
| Ni insatisfecho Ni satisfecho | 3  | 15  |
| Moderadamente satisfecho      | 9  | 45  |
| Satisfecho                    | 3  | 15  |
| Muy Satisfecho                | 0  | 0   |
| Total                         | 20 | 100 |

**Grafica N°6:** Niveles de satisfacción docente medidos en porcentajes el Salario en la Facultad de Enfermería de la Universidad de la República.



Fuente: Datos recabados mediante la aplicación del instrumento de investigación a los docentes de la Facultad de Enfermería UdelaR, en el período comprendido febrero- marzo 2014.

En relación a la variable horario de trabajo, se destaca que la mayoría está de acuerdo con las horas de permanencia en el trabajo ya que el 40% está satisfecho.

**Tabla N° 7:** Distribución de Frecuencia absoluta y relativa de las opiniones de docentes sobre el Horario de Trabajo en la Facultad de Enfermería de la Universidad de la República.

| Horario de trabajo            | FA | FR% |
|-------------------------------|----|-----|
| Muy insatisfecho              | 2  | 10  |
| Insatisfecho                  | 0  | 0   |
| Moderadamente Insatisfecho    | 0  | 0   |
| Ni insatisfecho Ni satisfecho | 0  | 0   |
| Moderadamente satisfecho      | 3  | 15  |
| Satisfecho                    | 8  | 40  |
| Muy Satisfecho                | 7  | 35  |
| Total                         | 20 | 100 |

**Grafica N° 7:** Niveles de satisfacción docente medidos en porcentajes sobre el Horario de Trabajo en la Facultad de Enfermería de la Universidad de la República.



Fuente: Datos recabados mediante la aplicación del instrumento de investigación a los docentes de la Facultad de Enfermería UdelaR, en el periodo comprendido febrero- marzo 2014.

En cuanto a la variable: variedad de tareas que realiza, podemos decir que el 60% se halla satisfecho con las tareas que desempeña como docente.

**Tabla N° 8:** Distribución de Frecuencia absoluta y relativa de las opiniones de docentes sobre Variedad de Tareas que Realiza en la Facultad de Enfermería de la Universidad de la República.

| Variedad de Tareas que Realiza | FA | FR% |
|--------------------------------|----|-----|
| Muy insatisfecho               | 2  | 10  |
| Insatisfecho                   | 0  | 0   |
| Moderadamente Insatisfecho     | 0  | 0   |
| Ni insatisfecho Ni satisfecho  | 0  | 0   |
| Moderadamente satisfecho       | 4  | 20  |
| Satisfecho                     | 12 | 60  |
| Muy Satisfecho                 | 2  | 10  |
| Total                          | 20 | 100 |

**Grafica N°8:** Niveles de satisfacción docente medidos en porcentajes sobre la Variedad de Tareas que Realiza en la Facultad de Enfermería de la Universidad de la República.



Fuente: Datos recabados mediante la aplicación del instrumento de investigación a los docentes de la Facultad de Enfermería UdelaR, en el período comprendido febrero- marzo 2014.

A continuación realizaremos el análisis de los factores intrínsecos según el modelo de Herzberg. En relación a la variable reconocimiento que obtiene por el trabajo bien hecho, se contó con un 45% satisfecho.

**Tabla N° 9:** Distribución de Frecuencia absoluta y relativa de las opiniones de docentes sobre el Reconocimiento que se Obtiene por el Trabajo Bien Hecho, en la Facultad de Enfermería de la Universidad de la República.

| Reconocimiento que Obtiene por el Trabajo Bien Hecho | FA | FR% |
|--|----|-----|
| Muy insatisfecho                                     | 1  | 5   |
| Insatisfecho   | 0  | 0   |
| Moderadamente insatisfecho                           | 0  | 0   |
| Ni insatisfecho ni satisfecho                        | 2  | 10  |
| Moderadamente satisfecho                             | 1  | 5   |
| Satisfecho   | 9  | 45  |
| Muy satisfecho                                       | 7  | 35  |
| Total  | 20 | 100 |

**Grafica N°9:** Niveles de satisfacción docente medidos en porcentajes sobre el Reconocimiento en la Facultad de Enfermería de la Universidad de la República.



Fuente: Datos recabados mediante la aplicación del instrumento de investigación a los docentes de la Facultad de Enfermería UdeLaR, en el período comprendido febrero- marzo 2014.

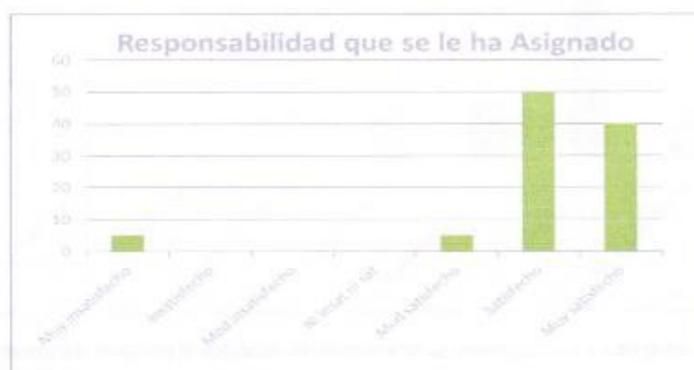
Con respecto a esta variable podemos ver que se muestra notoriamente que la mayoría se siente a gusto con la devolución obtenida por el desempeño de su trabajo.

En lo referente a la variable responsabilidad que se le ha asignado, podemos decir que el 50% se encuentra satisfecho.

**Tabla N° 10:** Distribución de Frecuencia absoluta y relativa de las opiniones de docentes sobre la Responsabilidad que se le ha Asignado en la Facultad de Enfermería de la Universidad de la República.

| Responsabilidad que se le ha Asignado | FA | FR% |
|---------------------------------------|----|-----|
| Muy insatisfecho                      | 1  | 5   |
| Insatisfecho                          | 0  | 0   |
| Moderadamente insatisfecho            | 0  | 0   |
| Ni insatisfecho ni satisfecho         | 0  | 0   |
| Moderadamente satisfecho              | 1  | 5   |
| Satisfecho                            | 10 | 50  |
| Muy satisfecho                        | 8  | 40  |
| Total                                 | 20 | 100 |

**Grafica N°10:** Niveles de satisfacción docente medidos en porcentajes sobre la Responsabilidad que se le ha Asignado en la Facultad de Enfermería de la Universidad de la República.



Fuente: Datos recabados mediante la aplicación del instrumento de investigación a los docentes de la Facultad de Enfermería UdelaR, en el periodo comprendido febrero- marzo 2014.

En relación a la variable atención a sus sugerencias, se observó que el 55% se encontraba satisfecho.

**Tabla N° 11:** Distribución de Frecuencia absoluta y relativa de las opiniones de docentes sobre la Atención a sus Sugerencias en la Facultad de Enfermería de la Universidad de la República.

| <b>Atención a sus Sugerencias</b> | <b>FA</b> | <b>FR%</b> |
|-----------------------------------|-----------|------------|
| Muy insatisfecho                  | 0         | 0          |
| Insatisfecho                      | 0         | 0          |
| Moderadamente insatisfecho        | 0         | 0          |
| Ni insatisfecho Ni satisfecho     | 3         | 15         |
| Moderadamente satisfecho          | 3         | 15         |
| Satisfecho                        | 11        | 55         |
| Muy Satisfecho                    | 3         | 15         |
| <b>Total</b>                      | <b>20</b> | <b>100</b> |

**Grafica N°11:** Niveles de satisfacción docente medidos en porcentajes sobre la Atención a sus Sugerencias en la Facultad de Enfermería de la Universidad de la República...



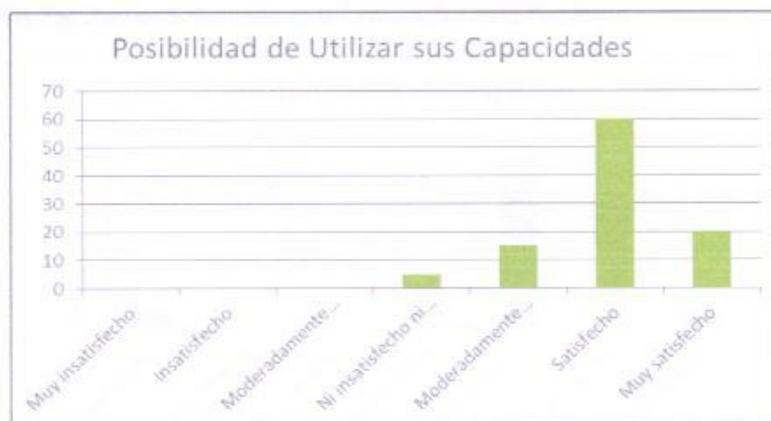
Fuente: Datos recabados mediante la aplicación del instrumento de investigación a los docentes de la Facultad de Enfermería UdelaR, en el período comprendido febrero- marzo 2014.

Referente a la posibilidad de utilizar sus capacidades, encontramos que un 60% se encuentra satisfecho,

**Tabla N° 12:** Distribución de Frecuencia absoluta y relativa de las opiniones de docentes sobre la Posibilidad de Utilizar sus Capacidades en la Facultad de Enfermería de la Universidad de la República.

| Posibilidad de Utilizar sus Capacidades | FA | FR% |
|---|----|-----|
| Muy insatisfecho                        | 0  | 0   |
| Insatisfecho                            | 0  | 0   |
| Moderadamente insatisfecho              | 0  | 0   |
| Ni insatisfecho ni satisfecho           | 1  | 5   |
| Moderadamente satisfecho                | 3  | 15  |
| Satisfecho                              | 12 | 60  |
| Muy satisfecho                          | 4  | 20  |
| Total                                   | 20 | 100 |

**Grafica N°12:** Niveles de satisfacción docente medidos en porcentajes sobre la Posibilidad de Utilizar sus Capacidades en la Facultad de Enfermería de la Universidad de República.



Fuente: Datos recabados mediante la aplicación del instrumento de investigación a los docentes de la Facultad de Enfermería UdelaR, en el periodo comprendido febrero- marzo 2014.

En base a la variable posibilidades de ascenso, se logró observar que el 45% se encontró moderadamente satisfecho.

**Tabla N° 13:** Distribución de Frecuencia absoluta y relativa de las opiniones de docentes sobre las Posibilidades de Ascenso en la Facultad de Enfermería de la Universidad de la República.

| Posibilidades de Ascenso      | FA | FR% |
|-------------------------------|----|-----|
| Muy insatisfecho              | 1  | 5   |
| Insatisfecho                  | 0  | 0   |
| Moderadamente Insatisfecho    | 0  | 0   |
| Ni insatisfecho NI satisfecho | 2  | 10  |
| Moderadamente satisfecho      | 9  | 45  |
| Satisfecho                    | 7  | 35  |
| Muy Satisfecho                | 1  | 5   |
| Total                         | 20 | 100 |

**Grafica N°13:** Niveles de satisfacción docente medidos en porcentajes sobre las Posibilidades de Ascenso en la Facultad de Enfermería de la Universidad de la República.



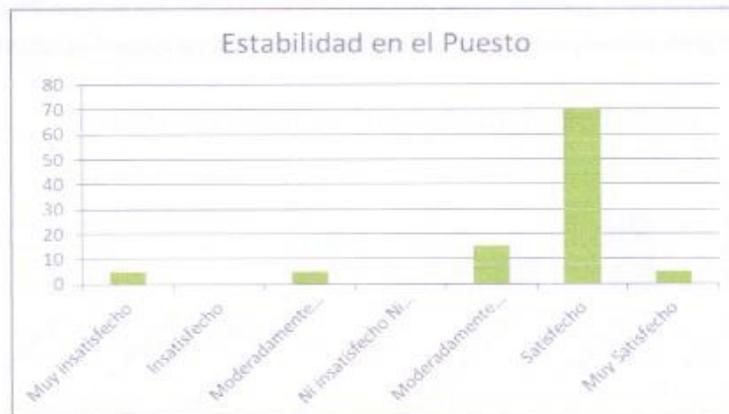
Fuente: Datos recabados mediante la aplicación del instrumento de investigación a los docentes de la Facultad de Enfermería UdelaR, en el período comprendido febrero- marzo 2014.

Respecto a la variable estabilidad en el puesto, se observa que el 70% se encuentra satisfecho.

**Tabla N° 14:** Distribución de Frecuencia absoluta y relativa de las opiniones de docentes sobre la Estabilidad en el Puesto en la Facultad de Enfermería de la Universidad de la República.

| <b>Estabilidad en el Puesto</b> | <b>FA</b> | <b>FR%</b> |
|---------------------------------|-----------|------------|
| Muy insatisfecho                | 1         | 5          |
| Insatisfecho                    | 0         | 0          |
| Moderadamente Insatisfecho      | 1         | 5          |
| Ni insatisfecho Ni satisfecho   | 0         | 0          |
| Moderadamente satisfecho        | 3         | 15         |
| Satisfecho                      | 14        | 70         |
| Muy Satisfecho                  | 1         | 5          |
| Total                           | 20        | 100        |

**Grafica N°14:** Niveles de satisfacción docente medidos en porcentajes sobre Estabilidad en el Puesto en la Facultad de Enfermería de la Universidad de la República.



Fuente: Datos recabados mediante la aplicación del instrumento de investigación a los docentes de la Facultad de Enfermería UdelaR, en el periodo comprendido febrero- marzo 2014.

En cuanto a la libertad para elegir su propio método de trabajo se observó que un 50% se encuentra muy satisfecho.

**Tabla N° 15:** Distribución de Frecuencia absoluta y relativa de las opiniones de docentes sobre la Libertad para Elegir su Propio Método de Trabajo en la Facultad de Enfermería de la Universidad de la República.

| <b>Libertad para Elegir su Propio Método de Trabajo</b> | <b>FA</b> | <b>FR%</b> |
|---|-----------|------------|
| Muy insatisfecho  | 0         | 0          |
| Insatisfecho  | 0         | 0          |
| Moderadamente insatisfecho                              | 0         | 0          |
| Ni insatisfecho ni satisfecho                           | 0         | 0          |
| Moderadamente satisfecho                                | 3         | 15         |
| Satisfecho  | 7         | 35         |
| Muy satisfecho  | 10        | 50         |
| <b>Total</b>  | <b>20</b> | <b>100</b> |

**Grafica N°15:** Niveles de satisfacción docente medidos en porcentajes sobre la Libertad para Elegir su Propio Método de Trabajo en la Facultad de Enfermería de la Universidad de la República.



Fuente: Datos recabados mediante la aplicación del instrumento de investigación a los docentes de la Facultad de Enfermería UdelaR, en el período comprendido febrero- marzo 2014.

Demostrándonos que los docentes tienen la posibilidad y capacidad para elegir su modalidad de trabajo al momento de ejercer su función dentro de la facultad.

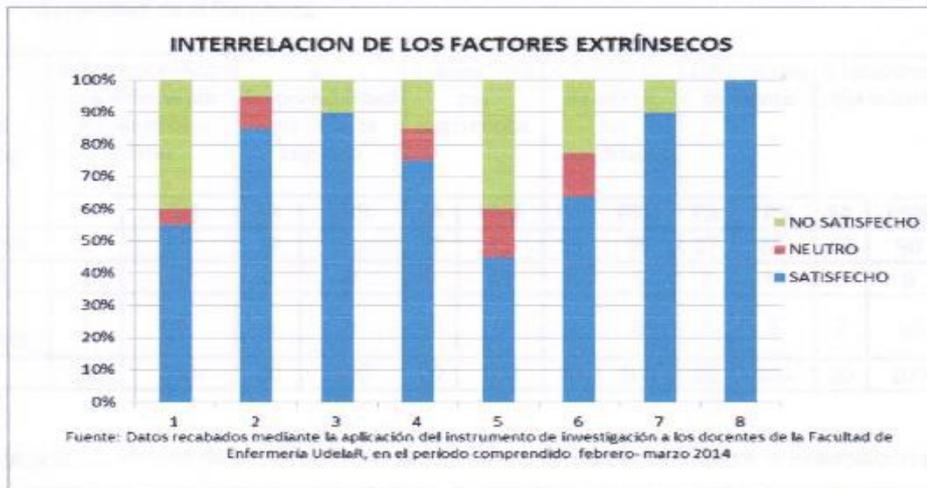
Tras realizar el análisis y discusión de cada una de las variables, es pertinente realizar una profundización de los resultados de la prueba piloto, con la agrupación y comparación de las variables según la Teoría Bifactorial de Herzberg para así acercarnos al objetivo planteado.

Se observó que los factores extrínsecos influyen positivamente en la satisfacción de los docentes de la Facultad de Enfermería. Ya que se constató que cada uno de ellos supera el 45 % de la satisfacción, mientras que los docentes no satisfechos son 40% o menos. Tan solo un 10 a un 15% presentan una respuesta neutra.

**Tabla N° 16:** Distribución de Frecuencia Absoluta y Relativa en la Interrelación de los Factores Extrínsecos en relación con el grado de satisfacción de los docentes de la Facultad de Enfermería de la Universidad de la República.

| Factores Extrínsecos | 1. Condiciones físicas del trabajo |     | 2. Compañeros de trabajo |     | 3. Superior inmediato |     | 4. Relación entre dirección trabajadores en la empresa |     | 5. Modo en que la empresa está gestionada |     | 6. Salario |     | 7. Horario de trabajo |     | 8. La variedad de tareas que realiza |     |
|----------------------|------------------------------------|-----|--------------------------|-----|-----------------------|-----|--|-----|---|-----|------------|-----|-----------------------|-----|--------------------------------------|-----|
|                      | FA                                 | FR% | FA                       | FR% | FA                    | FR% | FA   | FR% | FA  | FR% | FA         | FR% | FA                    | FR% | FA                                   | FR% |
| SATISFECHO           | 11                                 | 55  | 17                       | 85  | 18                    | 90  | 15   | 75  | 9   | 45  | 12         | 70  | 18                    | 90  | 20                                   | 100 |
| NEUTRO               | 1                                  | 5   | 2                        | 10  | 0                     | 0   | 2  | 10  | 3   | 15  | 3          | 15  | 0                     | 0   | 0                                    | 0   |
| NO SATISFECHO        | 8                                  | 40  | 1                        | 5   | 2                     | 10  | 3  | 15  | 8   | 40  | 5          | 25  | 2                     | 10  | 0                                    | 0   |
| Total                | 20                                 | 100 | 20                       | 100 | 20                    | 100 | 20   | 100 | 20  | 100 | 20         | 100 | 20                    | 100 | 20                                   | 100 |

**Grafica N°16:** Niveles de satisfacción docente medidos en porcentajes sobre la Interrelación de los Factores Extrínsecos en la Facultad de Enfermería de la Universidad de la República.



Dentro de los factores extrínsecos hubo dos variables que se destacaron por diferentes motivos. La primera de ellas es la variable modo que la empresa está gestionada pues se obtuvo que los docentes están en su mayoría (30%) moderadamente insatisfecho, no teniendo el mismo resultado cuando se estudian los indicadores en su conjunto (satisfacción, neutro o no satisfecho) ya que mayoritariamente es favorable la satisfacción.

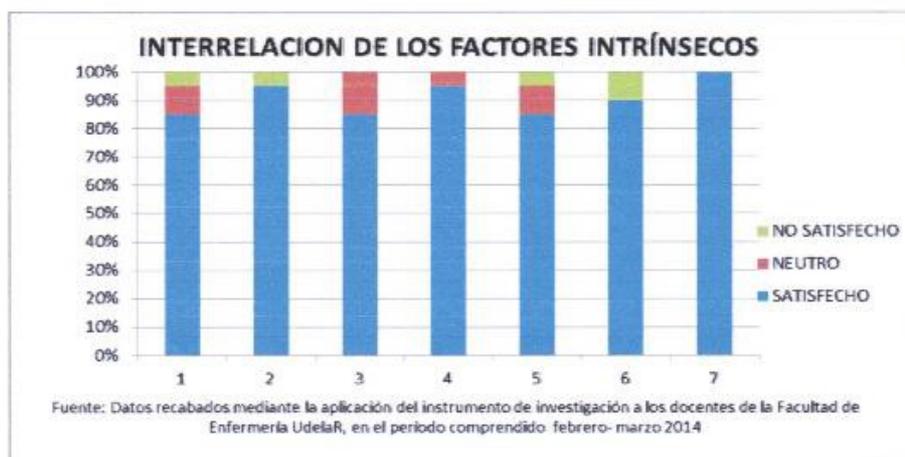
La otra variable que se destaco fue: la variedad de las tareas que se realiza que se obtuvo el 100% de satisfacción.

En relación a los factores intrínsecos se obtuvieron resultados contundentes ya que el grado de satisfacción de los docentes de la Facultad de Enfermería supera ampliamente más del 85% en cada una de las variables estudiadas.

**Tabla N° 17:** Distribución de Frecuencia Absoluta y Relativa en la Interrelación de los Factores Intrínsecos en relación con el grado de satisfacción de los docentes de la Facultad de Enfermería de la Universidad de la República.

| Factores Intrínsecos | 1.Reconocimiento que obtiene por el trabajo bien hecho |     | 2. Responsabilidad que se le ha asignado |     | 3. Atención a sus sugerencias |     | 4.Posibilidad de utilizar sus capacidades |     | 5.Posibilidad de asenso |     | 6.Estabilidad del puesto |     | 7.Libertad para elegir su propio método de trabajo |     |
|----------------------|--|-----|--|-----|-------------------------------|-----|---|-----|-------------------------|-----|--------------------------|-----|--|-----|
|                      | FA   | FR% | FA                                       | FR% | FA                            | FR% | FA  | FR% | FA                      | FR% | FA                       | FR% | FA   | FR% |
| SATISFECHO           | 17   | 85  | 19                                       | 95  | 17                            | 85  | 19  | 95  | 17                      | 85  | 18                       | 90  | 2  | 100 |
| NEUTRO               | 2  | 10  | 0  | 0   | 3                             | 15  | 1   | 5   | 2                       | 10  | 0                        | 0   | 0  | 0   |
| NO SATISFECHO        | 1  | 5   | 1  | 5   | 0                             | 0   | 0   | 0   | 1                       | 5   | 2                        | 10  | 0  | 0   |
| Total                | 20   | 100 | 20                                       | 100 | 20                            | 100 | 20  | 100 | 20                      | 100 | 20                       | 100 | 20   | 100 |

**Grafica N°17:** Niveles de satisfacción docente medidos en porcentajes sobre la interrelación de los factores intrínsecos en la Facultad de Enfermería de la Universidad de la República.



Dentro de los factores intrínsecos destacamos la variable: Libertad para elegir su propio método de trabajo ya que la totalidad de los docentes encuestados superan ampliamente el grado de satisfacción. Además queremos resaltar que en la mayoría de las variables estudiadas no hubo docentes que presenten grados de satisfacción negativa.

#### CONCLUSIONES Y SUGERENCIAS

Al llegar al momento culminante de la investigación, como siempre podemos concluir que la docencia va más allá de simplemente cumplir con los roles preestablecidos, es reflexionar sobre las situaciones en que se desarrolla la actividad profesional. En este caso, considerando las relaciones laborales y las divisiones organizacionales, desde la perspectiva docente y académica como determinantes de la calidad del proceso de formación de Enfermeros de nivel Universitario.

Consideramos de gran importancia el conocimiento sobre la satisfacción laboral de los docentes de la Facultad de Enfermería de la Universidad de la República, información que se pudo recibir en este pequeño estudio, creemos que puede ser el punto inicial de una nueva investigación.

Debido a mencionar que a pesar de las dificultades presentadas, y aunque no alcanzó la respuesta del 30%, se logró alcanzar ciertos objetivos, logrando cumplir con el objetivo principal del trabajo.

Resaltamos que a lo largo de la investigación se adquirieron conocimientos sobre la Teoría Bifactorial de Herzberg que nos acompañaron durante el proceso y sirvió la base del fundamento de la tesis. De lo cual destacamos que los factores motivadores tienden a influir en la no satisfacción mientras que los factores higiénicos son contrarios para lograr una mayor satisfacción.

## **CONCLUSIONES Y SUGERENCIAS**

Al llegar al momento culminante de la investigación, como equipo podemos concluir que la docencia va más allá de simplemente cumplir con los roles preestablecidos, es reflexionar sobre las situación en que se desarrolla la actividad profesional. En este caso, considerando las relaciones laborales y las condiciones organizacionales, desde la perspectiva docente y entendidas como determinantes de la calidad del proceso de formación de Enfermeros de nivel Universitario.

Consideramos de gran importancia el conocimiento sobre la satisfacción laboral de los docentes de la Facultad de Enfermería de la Universidad de la República, información que se pudo recabar en esta prueba piloto, creemos que puede ser el punto inicial de una nueva investigación.

Cabe mencionar que a pesar de las dificultades presentadas y aunque no se alcanzó la muestra ideal del 30%, se ha logrado realizar esta prueba, logrando cumplir con el objetivo principal del trabajo.

Resaltamos que a lo largo de la investigación se adquirieron conocimientos sobre la Teoría Bifactorial de Herzberg que nos acompañaron durante el proceso y fueron la base del fundamento de la tesina. De lo cual destacamos que los factores extrínsecos tienden a influir en la no satisfacción mientras que los factores intrínsecos son motivadores para lograr una mayor satisfacción.

Los resultados obtenidos nos permitieron aproximar al conocimiento de los factores extrínsecos e intrínsecos que contribuyen a elevar el grado de satisfacción de los docentes participantes de la prueba.

Sugerimos que al realizar un estudio sistémico en base a esta prueba piloto, aplicando la encuesta de manera periódica en las diferentes sedes de nuestra Facultad, de manera de conocer los niveles de satisfacción en los docentes que allí ejerzan sus funciones así como lograr una comparación según el grado que desempeña el docente, la cátedra a la cual pertenece, para obtener información más amplia sobre la situación que se desarrolla dentro de esta actividad profesional.

- Prof. Mag. Alda Cabrera. *Avanzando en la mejora continua de la calidad de la enseñanza superior en Enfermería*. 2008.
- P. Salvador Fuentes, Francisco M. Sánchez Lizaso, Ricardo Álvarez Fernández. *Manual de Administración de los Servicios de Enfermería*. 1<sup>ra</sup> ed. Barcelona, Arit. 2002.
- Frederick Herzberg, Bernard Mausner, Barbara E. Szymanski. *The motivation to work*. Second Edition. New York, Doubleday, 1968.
- E. Beatriz Pinera. *El Lucha Alvarado*. En: *Los caminos*. Metodología de la Investigación. 2<sup>da</sup> ed. Washington D. U. A. O.P.S. 1984.
- *Fundamentos de la Universidad de la República* [en línea]. Uruguay: Universidad de la República del Uruguay; 2012. [Fecha de acceso: 8 de Octubre de 2012]. URL disponible en: [http://www.udelar.edu.uy/index.jsp/index/pegar/3976/oxing\\_24/](http://www.udelar.edu.uy/index.jsp/index/pegar/3976/oxing_24/)
- *Ley Orgánica de la Universidad de la República* [en línea]. Uruguay. Disponible en el diario oficial. 1978. [Fecha de acceso: 20 de Octubre de 2012].

## REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- A. Cuesta Gómez, J.A. Moreno Ruiz y R, Gutiérrez Martí. La Calidad de la Asistencia Hospitalaria. Barcelona: Doyma; 1986.
- Elaine L. La Mónica, EdD, F.A.A.N. Dirección y Administración en Enfermería, un enfoque práctico. Barcelona: Mosby/ Doyma; 1994.
- Prof. Mag Alicia Cabrera. Avanzando en la mejora continua de la calidad de la Enseñanza Superior en Enfermería. 2009.
- P. Salvadores Fuentes, Francisco M. Sánchez Lozano, Raquel Jiménez Fernández. Manual de Administración de los Servicios de Enfermería. 1<sup>era</sup> ed. Barcelona: Ariel; 2002.
- Frederick Herzberg, Bernard Mausner, Barbara B. Snyderman. The motivation to work. Second Edition. New York. Copyright; 1959.
- E. Beatriz Pineda, E. Luz de Alvarado, F.H. De carnales. Metodología de la Investigación. 2° ed. Washington E.U.A: O.P.S; 1994.
- Funcionamiento de la Universidad de la República [base de datos en línea]. Uruguay. Universidad de la República del Uruguay; 2012. [Fecha de acceso 8 de Octubre de 2012]. URL disponible en:  
[http://www.universidad.edu.uy/renderPage/index/pageld/97#heading\\_244](http://www.universidad.edu.uy/renderPage/index/pageld/97#heading_244).
- Ley Orgánica de la Universidad de la Republica [en línea]. Uruguay. Publicada en el diario oficial; 1958. [Fecha de acceso 20 de Octubre de

2012]. URL disponible en:

<http://www.fing.edu.uy/sites/default/files/2011/3196/leyorganicaudelar.pdf>

- Prof. Dr. Pablo Julio Pebé, Pro Rector de Enseñanza Mag. Mercedes Collazo. Sistema Nacional de Educación Superior de la República Oriental del Uruguay [en línea]. Uruguay: Proyecto Tuning – América Latina 2004-2005. 2004. [Fecha de acceso 8 de diciembre de 2012]. URL disponible en: [http://www.cse.edu.uy/sites/www.cse.edu.uy/files/documentos/uruguay\\_doc.pdf](http://www.cse.edu.uy/sites/www.cse.edu.uy/files/documentos/uruguay_doc.pdf)
- Ley general de educación N°18437 [en línea]. Uruguay. Publicada D.O; 2009. [Fecha de acceso 15 de febrero de 2013]. URL disponible en: <http://www.parlamento.gub.uy/leyes/ AccesoTextoLey.asp?Ley=18437&Anchor>
- Unesco. Declaración Mundial sobre la Educación superior en el siglo XXI: visión y acción [en línea]. Conferencia Mundial sobre la Educación Superior. Uruguay. Unesco. 1998. [Fecha de acceso 13 de marzo de 2013]. URL disponible en: [http://www.unesco.org/education/educprog/wche/declaration\\_spa.htm](http://www.unesco.org/education/educprog/wche/declaration_spa.htm)

ANEXOS

### CUESTIONARIO DE SATISFACCIÓN LABORAL

AL FUNCIONARIO: Agradecemos a cómo usted se siente respecto a distintas aspectos en el ámbito de su trabajo, se presentan diez afirmaciones que van en orden ascendente desde "Muy insatisfecho" a "Muy satisfecho". Usted deberá marcar con una X en la casilla que mejor represente su opinión.

| Afirmación   | Muy insatisfecho |   | Insatisfecho |   | Satisfecho |   | Muy satisfecho |   |
|--|------------------|---|--------------|---|------------|---|----------------|---|
|  | 1                | 2 | 3            | 4 | 5          | 6 | 7              | 8 |
| 1. El salario que percibo es adecuado para el trabajo que realizo.         |                  |   |              |   |            |   |                |   |
| 2. El horario de trabajo que tengo es adecuado.                            |                  |   |              |   |            |   |                |   |
| 3. El ambiente de trabajo que tengo es adecuado.                           |                  |   |              |   |            |   |                |   |
| 4. El tipo de trabajo que tengo es adecuado.                               |                  |   |              |   |            |   |                |   |
| 5. El tipo de horario que tengo es adecuado.                               |                  |   |              |   |            |   |                |   |
| 6. El tipo de salario que tengo es adecuado.                               |                  |   |              |   |            |   |                |   |
| 7. El tipo de ambiente de trabajo que tengo es adecuado.                   |                  |   |              |   |            |   |                |   |
| 8. El tipo de horario de trabajo que tengo es adecuado.                    |                  |   |              |   |            |   |                |   |
| 9. El tipo de salario que percibo es adecuado para el trabajo que realizo. |                  |   |              |   |            |   |                |   |
| 10. El tipo de ambiente de trabajo que tengo es adecuado.                  |                  |   |              |   |            |   |                |   |

# ANEXOS

## ANEXO N°1

### CUESTIONARIO DE SATISFACCION LABORAL

INSTRUCCIONES: Atendiendo a cómo usted se siente respecto a distintos aspectos en el ámbito de su trabajo, se presentan siete opciones que van en orden creciente desde "Muy insatisfecho" a "Muy satisfecho". Usted deberá marcar con una X en la opción que mejor represente su parecer.

|   | Muy<br>Insatisfecho | Insatisfecho | Moderadamente<br>insatisfecho | Ni satisfecho<br>insatisfecho | Moderadamente<br>satisfecho | Satisfecho | Muy<br>satisfecho |
|---|---------------------|--------------|-------------------------------|-------------------------------|-----------------------------|------------|-------------------|
| Condiciones físicas del trabajo                         |                     |              |                               |                               |                             |            |                   |
| Libertad para elegir su propio método de trabajo        |                     |              |                               |                               |                             |            |                   |
| Sus compañeros de trabajo                               |                     |              |                               |                               |                             |            |                   |
| Reconocimiento que obtiene por el trabajo bien hecho    |                     |              |                               |                               |                             |            |                   |
| Su superior inmediato                                   |                     |              |                               |                               |                             |            |                   |
| Responsabilidad que se le ha asignado                   |                     |              |                               |                               |                             |            |                   |
| Su salario  |                     |              |                               |                               |                             |            |                   |
| Posibilidad de utilizar sus capacidades                 |                     |              |                               |                               |                             |            |                   |
| Relaciones entre dirección y trabajadores en la empresa |                     |              |                               |                               |                             |            |                   |
| Posibilidades de ascenso                                |                     |              |                               |                               |                             |            |                   |
| Modo en que la empresa está gestionada                  |                     |              |                               |                               |                             |            |                   |
| Atención a sus sugerencias                              |                     |              |                               |                               |                             |            |                   |
| Horario de trabajo                                      |                     |              |                               |                               |                             |            |                   |
| La variedad de tareas que realiza                       |                     |              |                               |                               |                             |            |                   |
| Estabilidad del puesto                                  |                     |              |                               |                               |                             |            |                   |

## ANEXO N° 2

### FORMULARIO DE CONSENTIMIENTO INFORMADO

"Satisfacción Laboral del funcionario docente de la Facultad de Enfermería de la Universidad de la República".

La presente investigación, es llevada a cabo por 4 integrantes de la Facultad de Enfermería UdelaR, fue realizada con la finalidad de conocer el grado de satisfacción de un grupo de docentes, pertenecientes a las 4 sedes de dicha facultad, respecto al desempeño de su labor, encontrándose en ejercicio en el corriente año.

Para ello se procederá a la implementación de un cuestionario que consta de 15 preguntas de opción múltiple, las cuales se responderán de forma totalmente anónima.

La misma se realizará vía correo electrónico, enviándose a los docentes en cuestión y llevará un tiempo estimado de 10 a 15 minutos en responderse y un plazo máximo de 7 días al momento de recibirlo.

Esta investigación, no supone riesgos ni incomodidades al momento de realizarla.

Es importante informar que el equipo de trabajo obtendrá información de sus respuestas, cuyo fin es únicamente académico.

Cabe destacar, que de no sentirse a gusto con el proceso, tiene como opción de elección, no realizarlo en cualquier momento del mismo, y que la información recabada será confidencial.

Firma del Investigador

Fecha





**Universidad de la República**  
**Facultad de Enfermería**

Montevideo, Julio del 2013

Facultad de Enfermería  
Decana, Prof. Mercedes Pérez

Por la presente solicitamos autorización institucional para implementar la tesina de grado cuyo título es: *"Satisfacción Laboral del funcionario docente de la Facultad de Enfermería de la Universidad de la República. Montevideo, 2013."*

El objetivo del estudio está orientado a identificar el grado de satisfacción laboral de los funcionarios docentes de nuestro servicio, de manera de contribuir con el plan de mejora institucional. Los resultados serán compartidos con las autoridades de la Facultad.

Los autores son los Bachilleres: Cecilia Distasio, Karen Mieres, Karen Taroco, Sandra Vidales.

Los tutores: Prof. Agdo. Rosa Sangiovanni y quien suscribe.

Esperamos una respuesta favorable para encaminar la fase instrumental.

Prof. Lic. Mag. Alicia Cabrera  
Dirección Cátedra de Administración



