



**UNIVERSIDAD NACIONAL HERMILIO
VALDIZÁN**

FACULTAD DE ENFERMERÍA



INFORME DE TESIS

**FACTORES RELACIONADOS CON LA SATISFACCIÓN
LABORAL DE LOS PROFESIONALES DE ENFERMERÍA
DE UN HOSPITAL PÚBLICO DE HUÁNUCO, 2015**

PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE LICENCIADO EN ENFERMERÍA

TESISTAS:

- **EMPERATRIZ INGA HIDALGO**
- **NHAKINA EMELY ORÉ RAMOS**
- **LUZ NÉLIDA ZEGOVIA SANTOS**

ASESORA: Lic. JUDITH GALARZA SILVA

**HUÁNUCO - PERÚ
2017**

DEDICATORIA

A Dios, por la salud, fortaleza para continuar en nuestra carrera profesional venciendo los obstáculos y dificultades que se nos pueda presentar.

A nuestros padres; por su amor, apoyo incondicional y estímulo brindado hacia nuestra superación personal y profesional.

A nuestros profesores por brindarnos conocimiento y guiarnos para nuestro buen desenvolvimiento en la sociedad como futuros profesionales.

Emperatriz. Nélide y Nhakina

AGRADECIMIENTO

A Dios, por darnos salud y vida en cada paso que damos, por fortalecer nuestros corazones e iluminar nuestra mente.

A la asesora por su apoyo incondicional y orientación para la realización de la tesis.

A los profesionales de enfermería del Hospital Hermilio Valdizán Medrano por su colaboración y apoyo para la realización de la tesis.

A nuestros padres por el apoyo y motivación en cada momento y ayudarnos a superar las situaciones difíciles que se presentan día a día.

A todas aquellas personas que con su apoyo hicieron posible el presente estudio.

Emperatriz. Nélide y Nhakina

RESUMEN

Objetivo. Determinar los factores que están relacionados con la satisfacción laboral de los profesionales de enfermería en un hospital público de Huánuco.

Métodos. Fue un estudio de tipo correlacional, analítico, observacional, prospectivo y transversal, con una población muestral de 130 profesionales de enfermería del Hospital Regional Hermilio Valdizan Medrano, quienes respondieron satisfactoriamente dos escalas (Satisfacción del trabajo de Warr, Cook-Wall, y la de factores determinantes de la satisfacción laboral Font Roja), previamente validadas y fiabilizadas. Se comprobaron las hipótesis mediante la prueba estadística no paramétrica de Chi cuadrado para un $p \leq 0,05$, apoyados en el SPSS V 22.0.

Resultados. Se halló correlación entre los factores laborales y la satisfacción laboral percibida por los profesionales de enfermería en estudio, habiéndose obtenido un valor $\chi^2 = 0,8452$ y $p = 0,015$ con lo que se rechazó la hipótesis nula; asimismo hubo correlación positiva moderada y significativa entre el factor tensión por el trabajo y la satisfacción laboral [$\chi^2 = 6,094$ y ($p = 0,047$)]; del mismo modo hubo correlación positiva y significativa entre el factor presión por el trabajo y satisfacción laboral [$\chi^2 = 0,218$ y ($p = 0,042$)]; finalmente, existe correlación positiva baja y significativa entre el factor monotonía laboral y la satisfacción percibida por los profesionales de enfermería en estudio [$\chi^2 = 1,129$ y ($p = 0,05$)].

Conclusiones. Existen factores determinantes de la satisfacción relacionados con la satisfacción laboral de los profesionales de enfermería en un hospital Público de Huánuco.

Palabras clave: Factores laborales, satisfacción por el trabajo, enfermería, gestión de recursos humanos, evaluación del trabajo.

ABSTRACT

Objective. To determine the factors that are related to the job satisfaction of the nursing professionals at the Public Hospital of Huánuco. **Methods,** It was a correlational, analytical, observational, prospective and cross-sectional study, with a sample population of 130 nursing professionals from the study hospital, who satisfactorily answered two scales (Satisfaction of Warr's work, Cook-Wall, and factors of The job satisfaction Font Roja), previously validated and reliable. . Hypotheses were tested using the non-parametric Chi square test for $p \leq 0.05$, supported by SPSS V 22.0.**Results** There is a correlation between occupational factors and perceived job satisfaction for nurses under study, having achieved a value $\chi^2= 0, 8452$ y $p= 0,015$ so the null hypothesis is rejected; also there was positive correlation moderate and significant tension factor level between the work and job satisfaction [$(\chi^2= 6,094)$ y ($p= 0,047$)]; similarly there is were significant positive correlation between the pressure factor of work and job satisfaction [$(\chi^2=0,218)$ y ($p= 0,042$)]; finally, there is a low positive correlation and significant between the labor monotony factor and perceived satisfaction with the nurses under study [$(\chi^2= 1,129)$ y ($p= 0,05$)]. **Conclusions,** There are labor factors related to job satisfaction of nursing professionals at the Public Hospital of Huánuco.

Keywords: Labor factors, job satisfaction, nursing, human resource management, job evaluation.

INDICE DE CONTENIDO

DEDICATORIA	II
AGRADECIMIENTO	III
ABSTRACT	IV
INTRODUCCIÓN.....	11
Fundamentación del problema de investigación	15
Justificación	19
Propósito.....	21
Formulación del problema de investigación	22
Operacionalización de variables	24
Limitaciones.....	27
CAPITULO I.....	28
MARCO TEÓRICO	28
1.1. Antecedentes.....	28
1.2. Bases teóricas.....	38
1.2.1. Teoría de los dos factores o teoría bifactorial de la satisfacción Herzberg	39
1.2.2. La teoría X Y de Mcgregor.....	42
1.2.3. Teoría de los valores: el modelo de Locke.....	42
1.2.4. Teoría del ajuste en el trabajo.	43
1.2.5 Teoría del grupo de referencia social.	44
1.2.6 Teoría de la discrepancia.....	44
1.2.7 Teoría de los eventos situacionales	45
1.3. Bases conceptuales	46
1.3.1. La satisfacción laboral.....	46
1.3.2. Evolución del concepto	46
1.3.3. Características de la Satisfacción laboral.....	47
1.4. Definición de términos operacionales	48
1.5. Hipótesis.....	50
1.5.1. Hipótesis general.....	50
1.6. Variables de investigación	53
1.6.1. Variable primaria (dependiente).....	53

1.6.2. Variable secundaria (independiente)	53
1.6.3. Variables interviniente o de caracterización	53
1.7. Objetivos.....	54
1.7.1. Objetivo General:	54
1.7.2. Objetivo Específico:	54
CAPITULO II.....	56
MARCO METODOLÓGICO	56
2.1. Ámbito.....	56
2.2. Población	56
2.3. Muestra.....	57
2.4. Nivel de investigación.....	58
2.5. Diseño de investigación:	58
2.6. Técnicas e instrumento de investigación:.....	59
2.7. Procedimiento.....	63
2.8. Consideraciones éticas	64
2.9. tabulación	64
CAPITULO III.....	67
RESULTADOS Y DISCUSIÓN	67
3.1. RESULTADOS DE LA INVESTIGACIÓN.....	67
3.1.1. DESCRIPCIÓN DE LAS CARACTERÍSTICAS SOCIODEMOGRÁFICAS	67
3.1.2. DESCRIPCIÓN DE LA SATISFACCIÓN LABORAL DE LOS PROFESIONALES DE ENFERMERÍA.....	71
3.1.3. DESCRIPCIÓN DE LOS FACTORES DETERMINANTES DE LA SATISFACCIÓN LABORAL.....	72
3.1.4. ANALISIS DESCRIPTIVOS BIVARIADOS	74
3.1.5. ESTADÍSTICA INFERENCIAL.....	83
3.2. DISCUSIÓN DE LOS RESULTADOS.....	88
CONCLUSIONES.....	94
RECOMENDACIONES.....	98
ANEXOS	105

LISTA DE TABLAS

Tabla 01. Características sociodemográficas de los profesionales de enfermería de un hospital público de Huánuco, 2015.	67
Tabla 2. Características laborales de los profesionales de enfermería de un hospital público de Huánuco, 2015.	69
Tabla.3 Descripción de la satisfacción laboral percibida por los profesionales de enfermería de un hospital público de Huánuco, 2015.	71
Tabla 4. Descripción de los factores determinantes de la satisfacción laboral percibido por los profesionales de enfermería de un hospital público de Huánuco, 2015.	72
Tabla 5. Relación de los factores determinantes con el nivel de satisfacción laboral de los profesionales de enfermería de un hospital público de Huánuco, 2015.	74
Tabla 6. Relación entre el factor tensión y en nivel de satisfacción laboral de los profesionales de enfermería de un hospital público de Huánuco, 2015.	75
Tabla 7. Relación entre el factor competencia profesional y el nivel de satisfacción laboral de los profesionales de enfermería de un hospital público de Huánuco, 2015.	76
Tabla 8. Relación entre el factor presión del trabajo y el nivel de satisfacción laboral de los profesionales de enfermería de un hospital público de Huánuco, 2015.	77
Tabla 9. Relación entre el factor promoción profesional y el nivel de satisfacción laboral de los profesionales de enfermería de un hospital público de Huánuco, 2015.	78
Tabla 10. Relación entre el factor relaciones interpersonales con sus jefes/as y el nivel de satisfacción laboral en los profesionales de enfermería de un hospital público de Huánuco, 2015.	79
Tabla 11. Relación entre el factor relaciones interpersonales con los compañeros y el nivel de satisfacción laboral de los profesionales de enfermería de un hospital público de Huánuco, 2015.	80
Tabla 12. Relación entre el factor características extrínsecas de estatus y el nivel de satisfacción laboral de los profesionales de enfermería de un hospital público de Huánuco, 2015.	81

Tabla 13. Relación entre el factor monotonía laboral y el nivel de satisfacción laboral en los profesionales de enfermería de un hospital público de Huánuco, 2015.	82
Tabla 14 Correlación de los factores asociados a la satisfacción laboral de los profesionales de enfermería de un hospital público de Huánuco, 2015.	83
Tabla 15 Correlación del factor tensión relacionado con la satisfacción laboral de los profesionales de enfermería de un hospital público de Huánuco, 2015.	83
Tabla 16 Correlación del factor competencia profesional relacionado con la satisfacción laboral de los profesionales de enfermería de un hospital público de Huánuco, 2015.	84
Tabla 17 Correlación del factor presión del trabajo relacionado con la satisfacción laboral de los profesionales de enfermería de un hospital público de Huánuco, 2015.	84
Tabla 18 Correlación del factor promoción profesional relacionado con la satisfacción laboral de los profesionales de enfermería de un hospital público de Huánuco, 2015.	85
Tabla 19 Correlación del factor relación interpersonal con sus jefes/as relacionado con la satisfacción laboral de los profesionales de enfermería de un hospital público de Huánuco, 2015.	85
Tabla 20 Correlación del factor relación interpersonal con los compañeros relacionado con la satisfacción laboral de los profesionales de enfermería de un hospital público de Huánuco, 2015.	86
Tabla 21 Correlación del factor características extrínsecas de estatus relacionado con la satisfacción laboral de los profesionales de enfermería de un hospital público de Huánuco, 2015.	86
Tabla 22 Correlación del factor monotonía laboral relacionado con la satisfacción laboral de los profesionales de enfermería de un hospital público de Huánuco, 2015.	87

LISTA DE FIGURAS

Figura 1. Representación gráfica de la satisfacción laboral de los profesionales de enfermería de un hospital público de Huánuco, 2015.	71
Figura 2. Representación gráfica de la relación entre el factor tensión y el nivel de satisfacción laboral en los profesionales de enfermería de un hospital público de Huánuco, 2015.	76
Figura 3. Representación gráfica de la relación entre el factor competencia profesional y el nivel de satisfacción laboral en los profesionales de enfermería de un hospital público de Huánuco, 2015.	76
Figura 4. Representación gráfica de la relación entre el factor presión del trabajo y el nivel de satisfacción laboral en los profesionales de enfermería de un hospital público de Huánuco, 2015.	77
Figura 5. Representación gráfica de la relación entre el factor promoción profesional y el nivel de satisfacción laboral en los profesionales de enfermería de un hospital público de Huánuco, 2015.	78
Figura 6. Representación gráfica de la relación entre el factor relaciones interpersonales con sus jefes/as y el nivel de satisfacción laboral en los profesionales de enfermería de un hospital público de Huánuco, 2015.	79
Figura 7. Representación gráfica de la relación entre el factor relaciones interpersonales con los compañeros y el nivel de satisfacción laboral en los profesionales de enfermería de un hospital público de Huánuco, 2015.	80
Figura 8. Representación gráfica de la relación entre el factor características extrínsecas de estatus y el nivel de satisfacción laboral en los profesionales de enfermería de un hospital público de Huánuco, 2015.	81
Figura 9. Representación gráfica de la relación entre el factor monotonía laboral y el nivel de satisfacción laboral en los profesionales de enfermería de un hospital público de Huánuco, 2015.	82

INTRODUCCIÓN

La enfermería abarca la atención autónoma y en colaboración dispensada a personas de todas las edades, familias, grupos y comunidades, enfermos o no, y en todas circunstancias. Comprende la promoción de la salud, la prevención de enfermedades y la atención dispensada a enfermos, discapacitados y personas en situación terminal; partiendo de esta definición proporcionada por la Organización Mundial de la Salud (1), podemos precisar que para realizar el acto del cuidado, es de vital importancia el factor humano, en este caso el profesional de Enfermería, quien se desempeña en diversos contextos y en las condiciones de trabajo que esta le brinda.

La satisfacción laboral tal como lo menciona Hernández (2) es un elemento que influye en toda actividad del ser humano y un factor de apoyo que agranda los sentimientos de valor, importancia y superación personal, de acuerdo a su actitud frente a su labor y las actividades que realiza; en la actualidad, adquiere una vital importancia para el desarrollo de la humanidad, un trabajador satisfecho es quien realiza con gusto y entusiasmo su trabajo, desempeñando un buen papel en el ámbito laboral y personal, beneficiando tanto a la empresa, así como a su propia salud y bienestar asevera Castro (3)

Según Herrera (4) la satisfacción laboral en enfermería es producto de la dinámica de diferentes factores relacionados con el trabajo como ciertas

características sociodemográficas, y depende de la interacción de las características personales y la percepción de como el trabajo satisface las necesidades individuales de los trabajadores. La satisfacción laboral en este grupo de profesionales, ha sido reportada como un predictor fundamental en relación con la rotación del personal de enfermería, absentismo laboral, intención de abandonar su trabajo, entre otros como consecuencia de la insatisfacción según señala Cavanagh (5); viendo tal problemática, la satisfacción laboral en enfermería es considerada actualmente como un desafío crítico para las organizaciones de salud en donde los costos laborales son altos y la escasez de enfermeras profesionales es común (6)

Por otro lado Márquez alude que la insatisfacción produce una baja en la eficiencia organizacional, puede expresarse además en conductas poca lealtad, negligencia, agresión o retiro. La frustración que siente un empleado insatisfecho puede conducirlo a una conducta agresiva, la cual puede manifestarse por sabotaje, maledicencia o agresión directa (7). También, el problema de insatisfacción laboral conlleva a la desmoralización y disminución de la calidad de la atención sanitaria, afectando tanto al profesional como al paciente y a la institución de salud, manteniendo una relación directa con el absentismo y un déficit en la relación profesional –paciente (8)

Por tanto, los resultados del estudio están orientados a proporcionar información actualizada y relevante acerca de la satisfacción laboral de los profesionales de enfermería y los factores relacionados con estas, a fin de que la institución en la cual laboran los profesionales en estudio tomen decisiones y formulen estrategias orientadas a fortalecer y mejorar los niveles de satisfacción laboral de este modo contribuir a la mejora en el desempeño y rendimiento en cuanto a la realización de sus labores y por ende en la mejora de la calidad de atención al paciente, el desarrollo personal y profesional de enfermería que posibilite la transformación cualitativa de los servicios de salud en bienestar del paciente y de la profesión.

La presente investigación identificó los factores relacionados con la satisfacción laboral de los profesionales de enfermería de un hospital público de Huánuco, ya que los profesionales de enfermería son actores importantes en un centro hospitalario, forman el soporte principal en la parte asistencial por tanto es importante para la calidad de la asistencia de enfermería realizar una reflexión profunda sobre este tema; esta investigación está enmarcada además dentro de la modalidad de estudio de campo, debido a que los datos de la misma se recogieron directamente de la realidad y consta de cinco capítulos: El Capítulo I contiene el Marco Teórico: Antecedentes de la investigación, relacionados con las variables de estudios; las Bases Teóricas, en donde se

desarrolla la Satisfacción laboral y los factores relacionados, Bases conceptuales, Aspectos Organizacionales de las variables y su operacionalización; por ultimo una definición de los términos pertinentes a las variables estudiadas.

El capítulo II presenta aspectos metodológicos: ámbito, población y muestra, tipo de estudio, diseño de la investigación, técnicas de recolección de datos, validez y confiabilidad del Instrumento, consideraciones éticas, procedimiento para la recolección de los datos y técnicas de análisis.

El Capítulo III contiene los Resultados y la discusión de la Investigación; seguido de las conclusiones y recomendaciones.

Por último se reportan las Referencias Bibliográficas y los anexos, en donde se encuentran los instrumentos aplicados.

Fundamentación del problema de investigación

La satisfacción tal como señala Solano, es uno de los indicadores más clásicos y a los que con mayor frecuencia se recurre cuando se persigue conocer cuál es la actitud general de las personas hacia su vida laboral. Esto es así debido a que el grado de satisfacción puede afectar la cantidad y calidad del trabajo que desempeñan los sujetos, además de incidir sobre otros aspectos como la baja calidad de la prestación, el ausentismo laboral, la propensión a abandonar la organización (9)

Por ello, se acepta que la satisfacción laboral es la actitud que asume la persona respecto a su trabajo, si la persona está muy satisfecha, en términos laborales, adopta actitudes positivas ante el trabajo y viceversa recalca Herrera (10)

Por su parte Arroyo de Cordero enuncia que, la carrera de Enfermería se ha desarrollado como ciencia y profesión modificando su modelo de atención frente a las necesidades de nuestra sociedad cambiante a medida que evoluciona permanentemente, dedicada al bienestar social, en cooperación con otras disciplinas, su mística es el cuidado del hombre en todos los aspectos físico, mental, emocional y social. Su ejercicio tiene como propósito y compromiso profesional ayudar a que las personas obtengan conserven y restablezcan su salud (11)

Según estudios realizados por Vásquez en el 2006, en la actualidad se considera que la satisfacción de los profesionales de la salud en el trabajo es uno de los indicadores que condicionan la calidad asistencial (12), ya sea en hospitales y clínicas, enfrentando múltiples problemas que derivan tanto de la atención directa al paciente, como de la administración y coordinación con el equipo de salud.

En tal sentido, la insatisfacción produce una baja en la eficiencia organizacional, puede expresarse además en conductas poca lealtad, negligencia, agresión o retiro. La frustración que siente un empleado insatisfecho puede conducirlo a una conducta agresiva, la cual puede manifestarse por sabotaje, maleficencia o agresión directa (13). También, el problema de insatisfacción laboral conlleva a la desmoralización y disminución de la calidad de la atención sanitaria, afectando tanto al profesional como al paciente y a la institución de salud, manteniendo una relación directa con el absentismo y un déficit en la relación profesional –paciente según Pérez (14)

Robbins, encontró distintos factores determinantes e influyentes en la satisfacción laboral de los profesionales de enfermería, quienes mostraron preocupación por su entorno laboral, su comodidad personal y para realizar bien su trabajo (15)

Los sistemas de recompensas, el sueldo, así como la promoción, tienen gran importancia como factores de influencia y de determinación de la satisfacción laboral, ya que satisfacen una serie de necesidades fisiológicas del individuo; son símbolos del "status", significan reconocimiento y seguridad; proporcionan mayor libertad en la vida humana; y, por medio de ellos se pueden adquirir otros valores (16)

Si las recompensas son inadecuadas para el nivel de desempeño, tiende a surgir la insatisfacción en el trabajo, desarrollando en el trabajador un estado de tensión que intenta resolver ajustando su comportamiento que pueden afectar la productividad y producir el deterioro de la calidad del entorno laboral resalta Cavalcante (17) esto se evidencia en los profesionales de Enfermería, debido a la diversidad de modalidades laborales que confrontan a las enfermeras por las diferencias remunerativa y horas de trabajo.

Otro determinante importante en la satisfacción de los profesionales de Enfermería según Palma, es la apreciación valorativa que realiza el trabajador de su relación con el jefe directo y respecto a sus actividades cotidianas (18). Se considera que el éxito laboral está condicionado por el grado de aceptación y/o rechazo al jefe. A los trabajadores les interesa la responsabilidad con el jefe. (19)

Sin embargo, la reacción de los trabajadores hacia su supervisor dependerá usualmente de las características de ello, así como de las características del supervisor. La única conducta del líder que tiene efecto predecible sobre la satisfacción del empleado es la consideración.

La interacción del personal de salud al interior del establecimiento de salud, y del personal con los usuarios dan confianza y credibilidad, a través de demostraciones de confidencialidad, responsabilidad y empatía. (20)

Es importante una comunicación efectiva en la que sea relevante el entendimiento, la comprensión, el respeto, y la ayuda mutua para superar debilidades, afianzar fortalezas que redunden en la convivencia, el crecimiento de las personas la calidad de su desempeño y el beneficio de quienes reciben sus servicios.

En los profesionales de enfermería del hospital Regional Hermilio Valdizán Medrano, se ha percibido de manera coloquial expresiones de insatisfacción, atribuidas al agotamiento por el trabajo intenso, monotonía, presión y mucha tensión. De otro lado, se quejan de las bajas remuneraciones y de la ausencia de incentivos, de las promociones, resultando el ambiente laboral insatisfactorio. Son estas las razones que motivó la propuesta de la presente investigación, a fin de determinar los factores relacionados con la satisfacción laboral de los profesionales de enfermería del Hospital de estudio.

Justificación

Teórica

En la actualidad no se cuenta con estudios relevantes que analicen la relación entre los factores que influyen en la satisfacción laboral de las enfermeras del Hospital Regional Hermilio Valdizán Medrano; en consecuencia, la presente investigación pretende conocer aquellos factores que estén funcionando de forma apropiada y los que se comportan de forma deficiente, con implicancias en la satisfacción laboral, a fin de adoptar las medidas pertinentes en la transformación del problema. En consecuencia el presente estudio llena un vacío en el conocimiento de la problemática que se suscita entre dichas variables.

Metodológica

El presente estudio permitirá conocer los factores que están relacionados con la satisfacción laboral para orientar las mejoras que beneficien a los enfermeros (as) superando las barreras de insatisfacción, con lo que favorecerá un mejor desempeño laboral, a favor de los usuarios de la institución en la cual labora dicho profesional, también influirá en su productividad y calidad del cuidado al paciente, por ende se transformarán en profesionales eficientes y realizarán con satisfacción sus labores.

Del mismo modo ayudara a la toma de decisiones en los jefes de servicios de la institución en estudio, estableciendo medidas necesarias para mejorar los factores que producen insatisfacción laboral que afectan el rendimiento de los profesionales de enfermería.

Cabe destacar la relevancia metodológica que implica esta investigación, para lograr mejoras en la gestión de los recursos humanos, obtener mayor satisfacción con respecto a los factores deficientes y además planificar estrategias que contribuirán a su solución.

Social

La satisfacción tal como lo menciona Torres, juega un papel importante en impulsar al ser humano en su modo de actuar, lo que tiene su base en un conjunto de necesidades de diversa índole que el profesional de enfermería experimenta y que pueden ser satisfechas mediante su vínculo laboral (21)

Con respecto a lo mencionado, surge la necesidad de investigar el presente tema planteado, ya que uno de los principales problemas que afecta la profesión de enfermería es la insatisfacción laboral que además influye en la realización de las funciones laborales en los diversos servicios de enfermería debido a que el desarrollo del yo profesional está directamente relacionado con el desarrollo del yo personal (22). Porque en la medida en

que el profesional de enfermería se sienta satisfecho (a) a sí misma, lograra brindar cuidados de calidad al paciente.

El hallazgo de los factores relacionados con la satisfacción laboral repercutirá en la calidad de formación de los egresados de esta casa de estudio, debido a que se formarán profesionales satisfechos con su labor.

Por las razones expuestas hemos visto prioritario analizar los factores que están relacionados con la satisfacción laboral de los profesionales de enfermería de un Hospital Público de Huánuco, 2017.

Propósito

Los resultados del estudio están orientados a proporcionar información actualizada y relevante acerca de la satisfacción laboral de los profesionales de enfermería y los factores relacionados con estas, a fin de que la institución en la cual laboran los profesionales en estudio tomen decisiones y formulen estrategias orientadas a fortalecer y mejorar los niveles de satisfacción laboral mediante talleres, recreaciones conjuntas, cursos de capacitación, incentivos salariales, etc., y de este modo contribuir a la mejora en el desempeño y rendimiento en cuanto a la realización de sus labores y por ende en la mejora de la calidad de atención al paciente, el desarrollo personal y profesional de enfermería que posibilite la

transformación cualitativa de los servicios de salud en bienestar del paciente y de la profesión.

Formulación del problema de investigación

Problema General:

¿Cuáles son los factores que están relacionados con la satisfacción laboral de los profesionales de enfermería en el Hospital Regional Hermilio Valdizán - 2017?

Problemas Específicos:

1. ¿Cómo se asocia el factor tensión con la satisfacción laboral de los profesionales de enfermería en estudio?
2. ¿Cuál es la relación entre el factor de competencia profesional y la satisfacción laboral de los profesionales de enfermería en estudio?
3. ¿Qué relación hay entre el factor presión del trabajo con la satisfacción laboral de los profesionales de enfermería en estudio?
4. ¿Cómo se asocia el factor de promoción profesional con la satisfacción laboral de los profesionales de enfermería en estudio?
5. ¿Cómo se asocia el factor relaciones Interpersonales con sus jefes/as y la satisfacción laboral de los profesionales de enfermería en estudio?

6. ¿Cómo se asocia el factor relación Interpersonal con los compañeros y la satisfacción laboral de los profesionales de enfermería en estudio?
7. ¿Qué relación hay entre el factor características extrínsecas de estatus y la satisfacción laboral de los profesionales de enfermería en estudio?
8. ¿Cuál es la relación del factor monotonía laboral y la satisfacción laboral de los profesionales de enfermería en estudio?

Operacionalización de variables

VARIABLE	DIMENSIÓN	TIPO DE VARIABLE	INDICADOR	VALOR FINAL	ESCALA DE MEDICIÓN
VARIABLE PRIMARIA (DEPENDIENTE)					
Satisfacción laboral	Nivel de Satisfacción	Cualitativa	<ul style="list-style-type: none"> • Libertad para elegir método de trabajo propio • Reconocimiento por el trabajo bien hecho • Responsabilidad asignada • Posibilidad de utilizar tus capacidades • Posibilidades de promoción • Atención a las sugerencias que hace • Variedad de tareas que realizas en tu trabajo 	Nivel de satisfacción: Alta Media Baja	Ordinal
		Cualitativa	<ul style="list-style-type: none"> • Condiciones físicas del trabajo • Relación con compañeros de trabajo • Relación con superior inmediato • Salario • El modo en que el hospital se encuentra gestionada • Horario de trabajo • Estabilidad en el empleo 	Nivel de satisfacción: Alta Media Baja	Ordinal
VARIABLE SECUNDARIA (INDEPENDIENTE)					
Factores de la satisfacción	Tensión	Cualitativa	<ul style="list-style-type: none"> • poca responsabilidad en mi trabajo en el Hospital • Cansancio al final de la jornada de trabajo • Usar la energía a tope para 	De acuerdo Ni de acuerdo ni en desacuerdo En desacuerdo	Nominal

			<p>realizar el trabajo</p> <ul style="list-style-type: none"> • Perturbación del estado de ánimo y/o horas de sueño 		
	Competencia Profesional	Cualitativa	<ul style="list-style-type: none"> • sensación de no estar capacitado para realizar el trabajo • no tener recursos suficientes para realizar el trabajo • Estrés o tensión por la competitividad en el puesto de trabajo 	<p>De acuerdo Ni de acuerdo ni en desacuerdo En desacuerdo</p>	Nominal
	Presión del Trabajo	Cualitativa	<ul style="list-style-type: none"> • sensación de falta de tiempo para realizar el trabajo • Trabajo excesivo 	<p>De acuerdo Ni de acuerdo ni en desacuerdo En desacuerdo</p>	Nominal
	Promoción Profesional	Cualitativa	<ul style="list-style-type: none"> • pocas oportunidades para aprender a hacer cosas nuevas • Reconocimiento reconfortable. • Capacidades de promoción profesional. 	<p>De acuerdo Ni de acuerdo ni en desacuerdo En desacuerdo</p>	Nominal
	Relaciones Interpersonales con sus jefes/as	Cualitativa	<ul style="list-style-type: none"> • Relación cordial con jefes/as. • conocer lo que se espera del trabajo, por parte de los jefes/as. 	<p>De acuerdo Ni de acuerdo ni en desacuerdo En desacuerdo</p>	Nominal
	Relación Interpersonal con los compañeros	Cualitativa	<ul style="list-style-type: none"> • Relación cordial con compañeros/as 	<p>De acuerdo Ni de acuerdo ni en desacuerdo En desacuerdo</p>	Nominal
	Características extrínsecas de estatus	Cualitativa	<ul style="list-style-type: none"> • Independencia para organizar el trabajo • Salario percibido 	<p>De acuerdo Ni de acuerdo ni en desacuerdo En desacuerdo</p>	Nominal
	Monotonía Laboral	Cualitativa	<ul style="list-style-type: none"> • Trabajo repetitivo 	<p>De acuerdo Ni de acuerdo ni</p>	Nominal

				en desacuerdo En desacuerdo	
	VARIABLE DE CARACTERIZACIÓN				
Sociodemográficas	Edad	Cuantitativa	Fecha de nacimiento	Años cumplidos	De Razón
	Sexo	cualitativa	Rasgos sexuales	Masculino femenino	Nominal dicotómica
	Estado civil	cualitativa	Documento de identidad	Soltero(a) Casado(a) Conviviente Separado(a) Divorciado(a) Viudo(a)	Nominal politómico
	Nivel de estudio	cualitativo		Especialización Maestría Doctorado Educación continuada	Nominal politómica
Laboral	Turno de trabajo	cualitativa	Horario de trabajo	Mañana Tarde Noche Rotatorio	Nominal politómica
	Servicio	cualitativa	Área de trabajo	Medicina Cirugía Emergencia UCI Neonatología pediatría	Nominal politómica
	Tiempo de trabajo	cuantitativa	Años cumplidos de trabajo	Años	De razón
	Tiempo de trabajo en el servicio	cuantitativa	Años cumplidos de trabajo en el servicio	Años	De razón

Limitaciones

Se eligió este tema, porque hubo base teórica y metodológica; asimismo se contó con el material suficiente para realizar la investigación. Esta investigación va proporcionar alcances teóricos para aportar en la solución a dicho problema; bajo este contexto la limitación estaría fundamentalmente en la ubicación de la muestra en estudio, razón por la que se perdieron dos nuestras por criterio de exclusión.

CAPITULO I

MARCO TEÓRICO

1.1. Antecedentes

Se han encontrado investigaciones relacionadas al tema planteado tanto a nivel internacional, nacional y local como se muestran a continuación:

A nivel internacional

Herrera (2006), en su investigación sobre “La Satisfacción Laboral y percepción del Profesional de enfermería”, el cual tuvo como objetivo determinar la Satisfacción Laboral y la Percepción del Profesional de Enfermería que labora en el Centro Médico Docente La Trinidad (CMDLT) cuyo diseño metodológico fue descriptivo, correlacional, en una población y muestra constituida por diez profesionales de enfermería que laboran en los diferentes turnos de guardia en el área de cirugía ambulatoria del centro médico docente la trinidad, utilizaron la técnica de encuesta y el instrumento fue el cuestionario, conformado por 30 ítems con distintas alternativas destinadas a recopilar información de la satisfacción laboral y la percepción profesional, a través de los sujetos de dicho estudio. Los principales resultados demostraron que el Chi cuadrado calculado 229,48 refleja relación entre los factores socioeconómicos estudiados: financieros, educativos y satisfacción laboral referida a la motivación,

supervisión y comunicación, señalan que los beneficios recibidos por las enfermeras resultan insuficientes para su mantenimiento personal y familiar; aun cuando muestran un gran interés en mantenerse actualizadas. Además, expresan que la falta de aplicación de factores incentivadores, inducen al desaliento en el grupo estudiado además pudieron comprobar la inconformidad en el grupo con el ambiente organizacional, reflejado en el trato, sistemas de comunicación y evaluación, falta de reconocimientos, méritos en función del desempeño laboral

Llegando a la siguiente conclusión:

La satisfacción laboral y la percepción profesional del personal de enfermería se manifiesta y se plasma en el hecho que existe poca motivación hacia el profesional de enfermería, producto no solo de una injusta remuneración económica, demostrada por el descontento de los mismos en lo referente al tema, sino también debido a la carencia de estrategias por parte de las instituciones de salud que fomenten el desarrollo del desempeño y la motivación por parte del personal que labora en dichas instituciones, lo cual trae como consecuencia poca satisfacción laboral y por ende reducidas expectativas en cuanto al desarrollo del gremio y su motivación. Lo anterior demuestra que la satisfacción laboral del enfermero depende de factores extrínsecos que la mayoría de los casos repercuten en el desarrollo y desenvolvimiento laboral sin dejar de lado el aspecto personal. (23)

Esta investigación contribuyo en la realización de la justificación de la investigación planteada.

Cifuentes (2012) en su investigación titulado “Satisfacción laboral en enfermería en una Institución de salud de cuarto nivel de atención” cuyo objetivo fue

evaluar el grado de satisfacción laboral de los profesionales de enfermería que trabajan en una institución de salud de cuarto nivel de atención e identificar las características sociodemográficas y laborales que tienen relación con los factores determinantes de la misma. Utilizaron el diseño metodológico descriptivo de corte transversal, con una población de 105 profesionales de enfermería que trabajan en el área asistencial en una institución de salud de cuarto nivel de atención de la ciudad de Bogotá. Utilizo el cuestionario Font Roja y un instrumento de medida de satisfacción laboral. Obtuvo como resultado que la satisfacción laboral media de los profesionales de enfermería de esta institución hospitalaria es de 2.91 (DE: 0.23). Las enfermeras son quienes presentan mayor insatisfacción en relación a los hombres. Los hombres enfermeros se hallan más satisfechos con su trabajo, pero presentan mayor presión y tensión en relación con su trabajo. Relaciones estadísticamente significativas también se presentaron entre la satisfacción laboral y el tipo de universidad de la cual fue egresado el profesional de enfermería respecto a los factores de competencia profesional ($P=0.001$), características extrínsecas de estatus ($P=0.02$) y monotonía laboral ($P=0.04$). Las/os enfermeras/os quienes se han desempeñado en su profesión por más de 7 años se hallan más insatisfechos por su trabajo que aquellos quienes tienen un tiempo menor. Al explorar las fuerzas de asociación entre las variables se identificó que el

servicio en el cual los profesionales de enfermería cumplen sus actividades, es interpretado como un factor protector frente a la insatisfacción por el trabajo junto con la asistencia a cursos de educación continuada.

Llegando a la siguiente conclusión

No hallaron relaciones estadísticamente significativas entre la satisfacción laboral de los profesionales de enfermería en relación con el género, la edad, formación académica y el servicio al cual se hallan asignados. (24)

El estudio mencionado, contribuyó en la realización del fundamento y al aspecto metodológico de la investigación actual, del cual se usó el cuestionario de Font Roja que nos sirvió para medir los factores de la satisfacción.

Arias, Durán, y Galarza (2014), en su investigación sobre “Grado de satisfacción laboral del personal de Enfermería y factores asociados en los servicios de Clínica, cirugía y pediatría del hospital José Carrasco Arteaga” cuyo objetivo fue evaluar el grado de satisfacción laboral y factores asociados del personal de enfermería en el servicio de Clínica, Cirugía y Pediatría del Hospital “José Carrasco Arteaga”. Realizaron un estudio analítico y transversal, con una población de 58 personas enfermeras/os y auxiliares que laboran en dicho hospital, Como técnica de investigación aplicaron la entrevista y como instrumento el cuestionario de Font Roja que consta de 24 ítems, para evaluar la satisfacción laboral. Cuyo resultado fue de las 58 personas investigadas el

98,3% es personal femenino y 1,7% masculino. El grupo etario predominante es el de 24 y 30 años 63,8%. El 63,8% trabaja menos de un año. El 74,1% son licenciadas y el 25,9% auxiliares de enfermería. La satisfacción laboral global es 53,4% moderada. Por factores encontramos: 70.7% tensión moderada y 17,2% alta. El 58,6% tiene presión media y 25.9% alta. El 37.9% manifestaron competencia profesional moderada, El 60.3% promociones profesionales moderadas y el 39.7% altas. 75,9% mantienen buenas relaciones con los jefes, 24,1% relaciones regulares. La relación de compañerismo son buenas 82,8% y 17.2% regulares. En cuanto a las características extrínsecas 27,6% tienen satisfacción alta, el 69% medio y bajo 3,4%. El 44.8% sienten monotonía laboral medianamente y el 13.8% alta monotonía.

Llegando a la siguiente conclusión:

Existe vulnerabilidad en factores como: “tensión”, “promoción profesional”, “características extrínsecas de status” y “monotonía laboral”, por problemas de contexto organizacional, distribución y equilibrio laboral, añadiendo a ello un reconocimiento profesional no acorde al personal de salud. (25)

Este estudio se usó como comparativo de la investigación anterior que también hace uso del cuestionario Font roja.

A nivel nacional

Alva, Salas (2014) en su estudio “Nivel de satisfacción laboral del profesional de enfermería en el servicio de intermedios neonatales del Instituto Nacional Materno Perinatal”, cuyo objetivo fue determinar el nivel de satisfacción laboral

del profesional de enfermería en los servicios de intermedios neonatales en el Instituto Nacional Materno Perinatal e identificar el nivel de satisfacción laboral en las dimensiones de condiciones físicas y/o confort, beneficios laborales y/o remunerativos, políticas administrativas, relaciones interpersonales, desarrollo personal, desempeño de tareas y la relación con la autoridad. Cuyo aspecto metodológico fue de tipo cuantitativo, descriptivo de corte transversal y aplicativo, La población estuvo conformada por 36 enfermeras. La técnica utilizada fue la encuesta y el instrumento una escala modificada tipo Likert. Los resultados fueron del 100%(36), 72%(26) presentan un nivel de satisfacción laboral media, 17%(6) baja y 11%(4) alta; en relación a la dimensión beneficios laborales 77%(28), condiciones físicas y/o confort 75%(27), políticas administrativas 71%(26), relaciones interpersonales 69%(25),desempeño de tareas 69%(25), desarrollo personal 64%(23), relación con la autoridad 62%(22) fue media.

La conclusión a la que llegaron fue:

La mayoría de enfermeras tienen un nivel de satisfacción media a baja; de igual modo en las dimensiones beneficios laborales y/o remunerativos, relaciones interpersonales, desarrollo personal, desempeño de tareas, relación con la autoridad; referido a que se sienten insatisfechas con lo que ganan, son solidarias, disfrutan de cada labor que realizan, se sienten complacidos y es grato la disposición del jefe cuando les pide alguna consulta sobre su trabajo. (26)

Urbina (2009) realizó un estudio titulado “Satisfacción laboral y calidad de vida profesional de las Enfermeras del Hospital Regional Docente de Trujillo” cuyo objetivo fue determinar la relación entre el nivel de satisfacción laboral y el nivel de calidad de vida profesional de las enfermeras del área de hospitalización del Hospital Regional Docente de Trujillo utilizando el enfoque cuantitativo, de tipo no experimental, con diseño descriptivo-correlacional. El universo muestral, estuvo constituido por 84 enfermeras que laboran en dicho hospital. Utilizó 2 instrumentos: cuestionario de satisfacción laboral. De 26 ítems, agrupados en 9 dimensiones (satisfacción en el trabajo, tensión relacionada con el trabajo, competencia profesional, presión de trabajo, promoción profesional, relación interpersonal Con el jefe, relación interpersonal con los compañeros, características extrínsecas de estatus, monotonía laboral), Cuestionario de calidad de vida CVP-35. De 35 preguntas cerradas, considerando 7 dimensiones (Incomodidad derivadas del trabajo, soporte emocional por parte de los directivos, carga de trabajo percibida, recursos ligados al lugar de trabajo, soporte social recibido, motivación intrínseca, capacidad de realizar el trabajo). Los resultados evidenciaron que las dimensiones con mayor frecuencia en el nivel alto de satisfacción laboral en el profesional de enfermería son las dimensiones de satisfacción en el trabajo y competencia profesional; las dimensiones con un nivel bajo de satisfacción laboral en un porcentaje

significativo son las dimensiones de promoción profesional, presión de trabajo y tensión relacionada en el trabajo; sin embargo, es notable observar que en casi todas las dimensiones más del 50% de enfermeras presentan un nivel regular de satisfacción laboral.

Llegando a la siguiente conclusión:

Las dimensiones con un nivel alto de satisfacción laboral son las relacionadas con la competencia profesional y la propia satisfacción del trabajo y con un nivel bajo, la relacionadas con promoción profesional, presión en el trabajo; las dimensiones con un nivel bueno de calidad de vida profesional son la motivación intrínseca y la capacidad de realizar el trabajo y las de bajo nivel, la carga de trabajo percibido. (27)

A nivel local

Carbajal., Huamán, Morí, (2012), en su investigación sobre “Liderazgo y nivel de satisfacción laboral del profesional de enfermería del Hospital Regional Hermilio Valdizán Medrano” cuyo objetivo fue determinar la relación entre el liderazgo y satisfacción laboral de los profesionales de enfermería del Hospital Hermilio Valdizán Medrano, cuyo aspecto metodológico fue de tipo descriptivo correlacional y transversal- prospectivo en población muestral de 50 profesionales de diferentes servicios (emergencia, medicina, cirugía, neonatología y UCI), Se aplicó la técnica de la encuesta y el instrumento fue el cuestionario de satisfacción laboral y el Cuestionario de descripción de la conducta del supervisor (SBDQ). En los resultados se evidenció un coeficiente

de correlación de Rho Spermán =0,546 y una $p = 0,000$, lo que indica una correlación directa, positiva y moderadamente aceptable, con un nivel de significancia y estadística alto entre el liderazgo y la satisfacción laboral de los profesionales de enfermería.

La investigación concluye mencionando lo siguiente:

Los profesionales de enfermería del hospital de estudio están de acuerdo en cuanto a las condiciones físicas y/o confort; en cuanto a los beneficios laborales se muestra que, los profesionales encuestados se encuentran en desacuerdo.

Los profesionales de enfermería en cuanto a las relaciones interpersonales en el Hospital de estudio muestran que sí está de acuerdo.

En relación al desempeño de tareas en el Hospital de estudio al igual que las otras dimensiones se encuentran de acuerdo. (28)

Bejarano, Borneo, Huamán, (2011) en su investigación “Grado de motivación y la satisfacción laboral del profesional de enfermería dentro de las actividades preventivo promocionales en los establecimientos de primer nivel de la provincia de Huánuco.” cuyo objetivo fue determinar la relación entre el grado de motivación y la satisfacción laboral del profesional de enfermería dentro de las actividades preventivo promocionales en los establecimientos de primer nivel en la que aplicaron el paradigma cuantitativo, correlacional de corte transversal que permitió identificar el grado de motivación y la satisfacción laboral en una población muestral de 100 profesionales de enfermería que laboran en toda la provincia de Huánuco; en el cual utilizaron la técnica de encuesta y los

instrumentos fueron los cuestionarios de motivación y satisfacción laboral, en el cual se obtuvieron resultados sobre relación entre el grado de motivación y satisfacción del profesional de enfermería, se observa una motivación y satisfacción media de 75.0% (75); Una motivación y satisfacción alta de 24.0% (24); y una motivación y satisfacción baja de 1,0% (1) se evidencia un $X^2=23,3$ y una $P=0.002$, lo que indica que existe una relación entre estas dos variables.

La investigación concluye mencionando lo siguiente:

En cuanto a la satisfacción laboral de los profesionales de enfermería se evidenció una satisfacción media, siendo las dimensiones que alcanzaron mayor valor porcentual: promoción profesional, satisfacción con el puesto de trabajo y las relaciones interpersonales. (29)

Abat, Céspedes, Ñahuis, (2012) en su investigación sobre “Estrés ocupacional y satisfacción laboral del personal de enfermería en los servicios de emergencia, medicina y cuidados intensivos en el Hospital Regional Hermilio Valdizán”, cuyo objetivo fue determinar la relación entre el estrés ocupacional y la satisfacción laboral del personal de enfermería en los servicios de Emergencia, Medicina y Cuidados Intensivos; el paradigma utilizado fue cuantitativo, correlacional de corte transversal y prospectivo en una población muestral de 40 profesionales de enfermería. La técnica de recolección de datos fue la encuesta y los instrumentos fueron los cuestionarios de estrés ocupacional y satisfacción laboral. En cuanto a los resultados, en relación al estrés ocupacional se obtienen del 100%, el 70%(28), presentan estrés en el nivel

medio; el 25%(10) estrés bajo y el 5%(2) estrés alto. En relación a la Satisfacción laboral se observa que del 100%, el 55%(22) presentan un nivel de satisfacción neutro o ambivalente; el 25%(10) se encuentran satisfechos y; 20%(8) insatisfecho.

La investigación concluye en:

Los factores ambientales externos están causando estrés en los empleados; siendo el salario actual la principal causa de insatisfacción (95%), el factor que más incide de forma negativa, en su desempeño laboral. La insatisfacción producida por algunos factores organizacionales como las relaciones que mantienen con los compañeros de trabajo, Oportunidades de ascenso y Supervisión en el trabajo son muy significativas, el factor presión y exigencia ocupacional se relaciona con la satisfacción laboral del personal de Enfermería

Los factores organizativos y relaciones humanas se relacionan con la satisfacción laboral del personal de Enfermería, en relación a las oportunidades de ascenso se observa que el 85% refiere que es insatisfactorio, con respecto a la supervisión en el trabajo actual se observa que el 65% refiere que esta insatisfactorio, con respecto a la relación con los compañeros de trabajo notamos que el 40% refiere que es satisfactorio, en relación a la satisfacción en el trabajo actual se observa que el 55% tiene opinión neutra. (30)

1.2. Bases teóricas

La satisfacción influye un sistema de creencias y valores que el trabajador desarrolla de su propio trabajo, es por tanto un factor importante que condiciona la actitud del individuo respecto a este (31)

1.2.1. Teoría de los dos factores o teoría bifactorial de la satisfacción Herzberg

Según García, una de las propuestas teóricas explicativas de la satisfacción laboral es la teoría de los dos factores o teoría bifactorial de la satisfacción, formulada por Frederick Herzberg, consideró la existencia de dos géneros de agentes laborales: los extrínsecos y los intrínsecos (32)

Esta teoría establece que los factores que generan insatisfacción en los trabajadores son de naturaleza totalmente diferente de los factores que producen la satisfacción. La teoría parte de que el hombre tiene un doble sistema de necesidades: la necesidad de evitar el dolor o las situaciones desagradables y la necesidad de crecer emocional e intelectualmente. Por ser cualitativamente distintos, cada tipo de necesidad, en el mundo del trabajo, requiere de incentivos diferentes. Por tanto se habla de dos tipos de factores que intervienen en la motivación en el trabajo, las cuales son:

Factores higiénicos

Es el ambiente que rodea a las personas en el desempeño de su trabajo, una variable que esta fuera del control de los empleados (factores extrínsecos)

Algunos de estos son: el salario, los beneficios sociales, tipo de dirección o supervisión que las personas reciben de sus superiores, las condiciones físicas y ambientales de trabajo, las políticas físicas de la empresa, reglamentos internos, etc.,

Según la investigación de Herzberg cuando los factores higiénicos son óptimos evita la insatisfacción de los empleados, y cuando los factores higiénicos son pésimos provocan insatisfacción, Su efecto es como un medicamento para el dolor de cabeza, combaten el dolor pero no mejora la salud. Por estar relacionados con la insatisfacción, Herzberg los llama factores de insatisfacción.

Factores motivacionales

Son aquellas variables que están bajo el control del individuo (factores intrínsecos), debido a que se relacionan directamente con las actividades que el empleado realiza y desempeña, Los factores motivacionales involucran sentimientos relacionados con el crecimiento individual, el reconocimiento profesional y las necesidades de autorrealización que desempeña en su trabajo.

Según Herzberg, los factores motivacionales sobre el comportamiento de las personas son mucho más profundos y estables cuando son óptimos.

También destaca que los factores responsables de la satisfacción profesional de las personas están desligados y son distintos de los factores de la insatisfacción. Para él “el opuesto de la satisfacción profesional no sería la insatisfacción sino ninguna satisfacción”

Factores de satisfacción y Factores de insatisfacción

Herzberg afirma que: La satisfacción en el cargo es función del contenido o de las actividades retadoras y estimulantes del cargo que la persona desempeña: son factores motivacionales o de satisfacción, La insatisfacción en el cargo es función del contexto, es decir, del ambiente de trabajo, del salario, de los beneficios recibidos, de la supervisión, de los compañeros y del contexto general que rodea el cargo ocupado: son los factores higiénicos o de satisfacción.

Para proporcionar motivación en el trabajo, Herzberg propone el “enriquecimiento de tareas”, también llamado “enriquecimiento del cargo”, el cual consiste en la sustitución de las tareas más simples y elementales del cargo por tareas más complejas, que ofrezcan condiciones de desafío y satisfacción personal, para así con el empleado continúe con su crecimiento personal (33)

1.2.2. La teoría X Y de McGregor

Las ideas de McGregor parten de la contraposición entre la teoría tradicional de la organización tipo mecanicista (teoría X) y un nuevo enfoque de carácter humanista que plantea una visión más positiva y optimista del ser humano (teoría Y).

McGregor opina que los directivos deben crear las condiciones de trabajo adecuadas para que los empleados puedan integrar sus objetivos con los de la

Organización. El autor mantiene que si las tareas y actividades de trabajo se configuraran de una forma más interesante y exigente, de forma que el personal

Encontrará oportunidades para satisfacer necesidades como la de autorrealización, existirían menos problemas de motivación. En definitiva, la teoría X supone que las necesidades de orden inferior son las que dominan a los individuos mientras que la teoría Y defiende que son las necesidades de orden superior las que predominan (34).

1.2.3. Teoría de los valores: el modelo de Locke

Locke plantea además que la satisfacción laboral es producto de la discrepancia entre lo que el trabajador quiere de su trabajo y lo que realmente obtiene, mediada por la importancia que para él tenga, lo que

se traduce en que a menor discrepancia en lo que quiere y lo que tiene, mayor será la satisfacción (35)

1.2.4. Teoría del ajuste en el trabajo.

Esta teoría está centrada en la interacción entre el individuo y el ambiente; la base de la misma es el concepto de correspondencia entre el individuo y el ambiente, en este caso el ambiente laboral, el mantenimiento de esta correspondencia es un proceso continuo y dinámico denominado por los autores ajuste en el trabajo.

La satisfacción no se deriva únicamente del grado en que se cubren las necesidades de los trabajadores, sino del grado en que el contexto laboral atiende, además de las necesidades, los valores de dichos trabajadores. Señalan que hay tres variables dependientes que son, la satisfacción laboral del individuo, los resultados satisfactorios y la antigüedad laboral. Las variables independientes, destrezas y habilidades personales, las destrezas y habilidades requeridas por una posición dada, la correspondencia entre ambos tipos de destrezas y habilidades, las necesidades y los valores de la persona, y los refuerzos ocupacionales.

1.2.5 Teoría del grupo de referencia social.

Se basa en que los empleados toman como marco de referencia para evaluar su trabajo las normas y valores de un grupo de referencia y las características socio-económicas de la comunidad en que labora, son estas influencias en las que se realizarán apreciaciones laborales que determinarán el grado de satisfacción.

1.2.6 Teoría de la discrepancia

Esta teoría fue parte del planteamiento, que la satisfacción laboral está en función de los valores laborales más importantes para la persona que pueden ser obtenidos a través del propio trabajo y las necesidades de ésta. Los valores de una persona están ordenados en función de su importancia, de modo que cada persona mantiene una jerarquía de valores. Las emociones son consideradas como la forma con que se experimenta la obtención o la frustración de un valor dado.

La satisfacción laboral resulta de la percepción, que un puesto cumple o permite el cumplimiento de valores laborales importantes para la persona, condicionado al grado en que esos valores son congruentes con las necesidades del individuo.

1.2.7 Teoría de los eventos situacionales

¿Por qué algunos empleados que ocupan puestos donde las facetas laborales tradicionales son adecuadas (Salario, oportunidades de promoción o condiciones de trabajo) indican que tienen una satisfacción laboral baja? ¿Por qué algunos empleados que están en puestos similares de la misma o de diferentes organizaciones con salario, oportunidades de promoción o condiciones de trabajo similares tienen diferentes niveles de satisfacción laboral? Y ¿Por qué cambian los niveles de satisfacción laboral a lo largo del tiempo a pesar de que los aspectos laborales permanecen relativamente estables?

La teoría de los eventos situacionales mantiene que la satisfacción laboral está determinada por dos factores denominados; características situacionales y eventos situacionales

Características situacionales, son las facetas laborales que la persona tiende a evaluar antes de aceptar el puesto, tales como la paga, las oportunidades de promoción, las condiciones de trabajo, la política de la compañía y la supervisión, esta información es comunicada antes de ocupar el puesto. Eventos situacionales, son facetas laborales que no tienden a ser pre-evaluadas, sino que ocurren una vez que el trabajador

ocupa el puesto, a menudo no son esperadas por él y pueden causar sorpresa al individuo.

Las características situacionales pueden ser fácilmente categorizadas, mientras que los eventos situacionales son específicos de cada situación. Esta teoría asume que la satisfacción laboral es resultado de las respuestas emocionales ante la situación con la que se encuentra la persona en su organización (36).

1.3. Bases conceptuales

1.3.1. La satisfacción laboral

La satisfacción laboral es un elemento que influye en toda actividad del ser humano y un factor de apoyo que agranda los sentimientos de valor, importancia y superación personal, de acuerdo a su actitud frente a su labor y las actividades que realiza en la misma por tanto determina la calidad y adaptación organizativa de los modelos de gestión clínica en el contexto socioeconómico.

1.3.2. Evolución del concepto

Frank Taylor, en 1911, asumió que la satisfacción en el trabajo estaba totalmente relacionada con el salario recibido, es decir con las recompensas. Los estudios industriales que comienzan a dar importancia al bienestar del trabajador aparecen en los años treinta.

En 1945, Elton Mayo fue el primero que realizó un estudio desde una perspectiva psicológica por lo cual aseguró que la interacción del individuo con el grupo era el determinante más importante de la satisfacción en el trabajo y la situó por encima de otros factores que también influían en la satisfacción, como la seguridad, estima, afiliación, interés intrínseco por el trabajo, logros, etc.

En 1954 el psicólogo Maslow desarrolló una jerarquía de necesidades humanas, esta incluye diferentes aspectos que influyen en la satisfacción como las necesidades fisiológicas, de seguridad, afiliación, estima y autorrealización.

Actualmente se considera que la satisfacción de los profesionales de la salud en el trabajo es uno de los indicadores que condicionan la calidad asistencial

1.3.3. Características de la Satisfacción laboral

La adaptación del profesional al entorno organizativo es una de las características fundamentales de la satisfacción laboral. Este concepto hace referencia a la valoración general que el trabajador realiza sobre su trabajo, y se define como una actitud positiva individual hacia el trabajo y las condiciones.

Asimismo la autonomía y la responsabilidad de los profesionales de enfermería, el liderazgo de las supervisoras y un entorno laboral que facilita la práctica y el desarrollo profesional, así como las actividades de formación continuada e investigación mejoran la calidad asistencial prestada por los profesionales de enfermería. La satisfacción influye en un sistema de creencias y valores que el trabajador desarrolla de su propio trabajo.

Locke, plantea que la satisfacción laboral, es producto de la discrepancia entre lo que el trabajador quiere de su trabajo y lo que realmente obtiene, mediada por la importancia que para él tenga, lo que se traduce en que a menor discrepancia en lo que quiere y lo que tiene, mayor será la satisfacción.

Hasta 1959 en que Frederick Herzberg plantea la teoría de los factores no había considerables estudios sobre los factores que intervenían en la satisfacción laboral.

1.4. Definición de términos operacionales

1.4.1. Satisfacción Laboral

Expresión de las sensaciones de los profesionales de Enfermería respecto a los factores de condiciones físicas y/o confort, beneficios laborales y/o remunerativos, políticas administrativas, desarrollo

personal, relaciones interpersonales, relación con la autoridad y desempeño de tareas que generan los resultados de su trabajo.

1.4.2. Tensión relacionada con el trabajo

Grado de tensión que el ejercicio de su profesión le acarrea al individuo y que se refleja sobre todo en el cansancio que experimenta, la responsabilidad percibida y el estrés laboral.

1.4.3. Competencia profesional

Grado en que cree que su preparación profesional coincide con lo que su puesto de trabajo le demanda.

1.4.4. Presión del trabajo

Grado en que el individuo percibe una carga de trabajo para sí mismo.

1.4.5. Promoción profesional

Grado en que el individuo puede dar a conocer su trabajo y difundirse como profesional y a partir de ello recibir reconocimiento laboral.

1.4.6. Relaciones interpersonales con los jefes

Grado en que el individuo considera que sabe lo que se espera de el por parte de sus jefes/as.

1.4.7. Relaciones interpersonales con los compañeros

Grado de satisfacción que provocan las relaciones con los compañeros de trabajo

1.4.8. Características extrínsecas del estatus

Grado en que se le reconoce al individuo un estatus concreto, tanto a nivel retributivo, como a nivel de independencia en la organización y desempeño del puesto de trabajo.

1.4.9. Monotonía laboral

Grado en que afectan la rutina de las relaciones con los compañeros y la escasa variedad del trabajo al profesional de enfermería.

1.5. Hipótesis

1.5.1. Hipótesis general

Hi: Existen factores que están relacionados con la satisfacción laboral (alta/media/baja) de los profesionales de enfermería

Ho: No existen factores que están relacionados con la satisfacción laboral (alta/media/baja) de los profesionales de enfermería.

Hipótesis específicas:

Hi₁: El factor tensión está relacionado con la satisfacción laboral (alta/media/baja) de los profesionales de enfermería en estudio.

Ho₂: El factor tensión no está relacionado con la satisfacción laboral (alta/media/baja) de los profesionales de enfermería en estudio.

Hi3: El factor competencia profesional está relacionada con la satisfacción laboral (alta/media/baja) de los profesionales de enfermería en estudio.

Ho3: El factor competencia profesional no está relacionada con la satisfacción laboral (alta/media/baja) de los profesionales de enfermería en estudio.

Hi4: El factor presión del trabajo está relacionada con la satisfacción laboral (alta/media/baja) de los profesionales de enfermería en estudio.

Ho4: El factor presión del trabajo no está relacionada con la satisfacción laboral (alta/media/baja) de los profesionales de enfermería en estudio.

Hi5: El factor promoción profesional está relacionado con la satisfacción laboral (alta/media/baja) de los profesionales de enfermería en estudio

Ho5: El factor promoción profesional no está relacionado con la satisfacción laboral (alta/media/baja) de los profesionales de enfermería en estudio

Hi₆: El factor relaciones Interpersonales con sus jefes/as están relacionados con la satisfacción laboral (alta/media/baja) de los profesionales de enfermería en estudio

Ho₆: El factor relaciones Interpersonales con sus jefes/as no están relacionados con la satisfacción laboral (alta/media/baja) de los profesionales de enfermería en estudio

Hi₇: El factor relación Interpersonal con los compañeros está relacionado con la satisfacción laboral (alta/media/baja) de los profesionales de enfermería en estudio

Ho₇: El factor relación Interpersonal con los compañeros no está relacionada con la satisfacción laboral (alta/media/baja) de los profesionales de enfermería en estudio

Hi₈: El factor características extrínsecas de estatus está relacionado con la satisfacción laboral (alta/media/baja) de los profesionales de enfermería en estudio

Ho₈: El factor características extrínsecas de estatus no están relacionadas con la satisfacción laboral (alta/media/baja) de los profesionales de enfermería en estudio

Hi9: El factor monotonía laboral está relacionada con la satisfacción laboral (alta/media/baja) de los profesionales de enfermería en estudio

Ho9: El factor monotonía laboral no está relacionada con la satisfacción laboral (alta/media/baja) de los profesionales de enfermería en estudio

1.6. Variables de investigación

Las variables para la presente investigación se toman en cuenta los siguientes:

1.6.1. Variable primaria (dependiente)

Satisfacción laboral de los profesionales de enfermería

1.6.2. Variable secundaria (independiente)

Factores de la satisfacción

1.6.3. Variables interviniente o de caracterización

Consideramos dentro de este grupo las variables sociodemográficas y laborales más relevantes en relación con la satisfacción laboral las cuales son: sexo, edad, estado civil, turno de trabajo (mañana, tarde o noche.) Tiempo de ejercicio de la profesión, tiempo en el servicio donde está asignada/o actualmente, área en el cual se desempeña y

formación profesional adquirida (Pregrado, postgrado), cursos y /o diplomados de los últimos 3 años.

1.7. Objetivos

1.7.1. Objetivo General:

Determinar los factores que están relacionados con la satisfacción laboral de los profesionales de enfermería en de un hospital público de Huánuco,

1.7.2. Objetivo Específico:

1. Analizar la relación del factor tensión con la satisfacción laboral de los profesionales de enfermería en estudio.
2. Estudiar la relación del factor competencia profesional con la satisfacción laboral de los profesionales de enfermería en estudio.
3. Interpretar la relación del factor presión del trabajo con la satisfacción laboral de los profesionales de enfermería en estudio.
4. Establecer la relación del factor promoción profesional con la satisfacción laboral de los profesionales de enfermería en estudio
5. Determinar cómo se asocia el factor relaciones Interpersonales con sus jefes/as y la satisfacción laboral de los profesionales de enfermería en estudio

6. Indagar como se asocia el factor relación Interpersonal con los compañeros y la satisfacción laboral de los profesionales de enfermería en estudio.
7. Averiguar la relación del factor características extrínsecas de estatus con la satisfacción laboral de los profesionales de enfermería en estudio
8. Analizar la relación del factor monotonía laboral con la satisfacción laboral de los profesionales de enfermería en estudio

CAPITULO II

MARCO METODOLÓGICO

2.1. Ámbito

La presente investigación se realizó en el Hospital Regional Hermilio Valdizán, ubicado en el Jr. Hermilio Valdizán N° 950 distrito, provincia y departamento de Huánuco es un hospital de nivel II-2, no pertenece a ninguna red; cuenta con 162 camas y ocho servicios, entre ellos Medicina (38 camas), UCI (3 camas), Cirugía (41 camas), Pediatría (26 camas), Neonatología (22 camas), Obstetricia (27), Ginecología (5) y emergencia.

Brinda asistencia las 24 horas del día a la población en general.

El periodo de estudio, comprendió entre los meses de mayo a agosto del 2017 este periodo de tiempo establecido por los investigadores será susceptible a alguna modificación de acuerdo a la fecha de aprobación del proyecto en cuestión.

2.2. Población

La población estuvo conformada por 135 profesionales de enfermería que laboran en todo los servicios del Hospital Regional Hermilio Valdizán

Se tuvo en cuenta los siguientes criterios:

2.2.1 Características de la población

Criterio de inclusión: se incluyó a los profesionales de enfermería

- ✎ Todos los enfermeros que laboran en los diversos servicios del hospital en estudio.
- ✎ Se determinará que los profesionales de enfermería participantes tuviesen una antigüedad mayor o igual a 6 meses dentro del institución hospitalaria
- ✎ Firmaron el consentimiento informado.

Criterio de exclusión: se excluyó a los profesionales de enfermería que

- ✎ Cumplen funciones administrativas.
- ✎ Están con algún tipo de licencia.
- ✎ No firmaron el consentimiento informado.

Criterios de eliminación:

- ✎ No concluyeron con el llenado de las encuestas en un 100%.

2.3. Muestra

2.3.1. Tamaño de muestra

Se utilizó el total de la población que consta de 135 licenciados en Enfermería, de los cuales 5 se eliminaron por criterio de eliminación, de modo que para el presente estudio se contó con 130 licenciados.

2.3.2. Tipo de muestreo

El muestreo es no probabilístico, por conveniencia teniendo en cuenta la agrupación de la población, cercanía y acceso.

2.4. Nivel de investigación

La presente investigación es de tipo correlacional, ya que se vincula las dos variables a fin de establecer afinidad o asociación entre ellas.

2.4.1. Tipo de Investigación

Por el número de variables, el presente estudio, fue **analítico**, ya que consta de dos variables (variable independiente y dependiente).

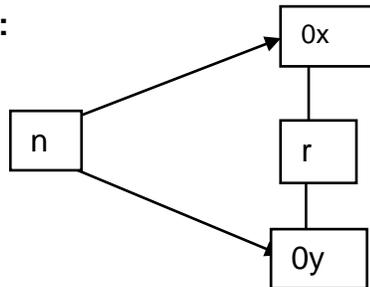
Según la intervención, el estudio fue **observacional**, ya que no existió intervención alguna por parte de los investigadores, solo se buscó medir el fenómeno de acuerdo a la ocurrencia natural de los hechos.

Por el tiempo de ocurrencia de los hechos y registros de la información, el estudio fue **prospectivo**, porque se registró la información existente en tiempo presente y, es **transversal** puesto que los datos fueron recogidos en una sola oportunidad.

2.5. Diseño de investigación:

El diseño que se utilizó en la presente investigación fue correlacional, como se muestra a continuación:

DIAGRAMA:



Dónde:

n = Muestra en estudio

X = Factores de la satisfacción

Y = Satisfacción laboral

R = Relación entre las variables

2.6. Técnicas e instrumento de investigación:

2.6.1. Técnicas e Instrumento

Para la presente investigación se utilizó la técnica de encuesta la cual permitió recolectar datos de la muestra en estudio.

Escala de satisfacción del trabajo de Warr, Cook- Wall.

Este instrumento fue desarrollado por Warr, Cook y Wall en 1979, es una escala que operacionaliza el constructo de satisfacción laboral, reflejando la experiencia de los trabajadores de un empleo remunerado (37). Está conformada por 15 ítems divididos en dos factores: intrínsecos y extrínsecos; en el presente estudio, solo se usó 14 ítems, adaptados a la realidad y contexto; debidamente validados por el juicio de expertos.

La valoración se fue adecuada al contexto donde se aplicó este instrumento, quedando como nivel de satisfacción con la siguiente manera:

14 - 32= satisfacción baja; 33-51 = satisfacción media; 52-70 = satisfacción alta

Cuestionario de factores determinantes de la satisfacción laboral

Font roja.

Se usó este instrumento para medir los factores de la satisfacción, consta con 18 ítems, y ocho dimensiones, referidas a los siguientes factores: tensión relacionada con el trabajo, competencia profesional, presión del trabajo, promoción profesional, relaciones interpersonales con sus jefes/as, relación interpersonal con los compañeros, características extrínsecas de estatus y monotonía laboral.

Dicho cuestionario fue validado en el contexto colombiano bajo la dirección del Doctor Fred Gustavo Manrique Abril en convenio con el programa de posgrados de la universidad nacional de Colombia (38)

La valoración de los factores determinantes de la satisfacción se catalogó considerando el acuerdo, ni acuerdo ni en desacuerdo y en desacuerdo, según la percepción de los profesionales de Enfermería.

También se aplicó la encuesta de las características sociodemográfico-laboral a los profesionales de enfermería.

2.6.2. Validación de los instrumentos de recolección de datos

Todos los instrumentos de recolección de datos, fueron sometidos a una validez cualitativa de contenido, teniendo en consideración el juicio de 5 expertos a los fines de juzgar, de manera independiente, los ítems del instrumento, en términos de relevancia o congruencia de los reactivos con el universo de contenido, la claridad en la redacción y la tendenciosidad o sesgo en la formulación de los ítems.

Cada experto recibió adecuada información escrita acerca del propósito del estudio; objetivos e hipótesis, Operacionalización de las variables, y los instrumentos de recolección de datos.

Los expertos dieron a conocer sus distintos puntos de vista, teniendo en cuenta las apreciaciones del instrumento respecto a cada ítem. La mayoría de expertos concordaron en sus observaciones donde hubo coincidencia favorable, se les catalogó como congruentes, claros y no son tendenciosos quedando incluidos en el instrumento. Con ello se logró la validez por jueces.

2.6.3. Confiabilidad de los instrumentos

Para estimar la confiabilidad de los instrumentos, empleamos el coeficiente alfa de Crombach para la escala de satisfacción del trabajo de Warr, Cook- Wall., en el cual se obtuvo el valor de 0.892, que se muestra en la siguiente tabla.

CONFIABILIDAD	(n_p = 10) Alfa de Crombach
•escala de satisfacción del trabajo de Warr, Cook- Wall	0,892

Para el cuestionario de factores de la satisfacción laboral Font roja, se obtuvo el valor de 0,697, ello demostró la fiabilidad aceptable de dichos instrumentos de medición.

CONFIABILIDAD	(n_p = 10) Alfa de Crombach
cuestionario de factores de la satisfacción laboral Font roja	0,697

Se realizaron dichas medidas en los resultados de la prueba piloto (se aplicó los instrumentos en un contexto similar).

2.7. Procedimiento

- se inició la ejecución de la investigación cuando fue aprobado por la asesora del curso.
- Se presentó un escrito al director del Hospital Regional Hermilio Valdizán Medrano, con la finalidad de informarle sobre los objetivos de la investigación y de esta manera solicitar su autorización y colaboración para realizar la investigación en dicha institución según el cronograma previamente diseñado.
- se inició la aplicación y recolección de información previa explicación de los objetivos a las/los enfermeras/os subrayando oportunamente el derecho que tienen a la autonomía, confidencialidad y libertad de no participar en dicho estudio.
- Después de la aclaración se hizo la entrega del consentimiento informado así como como instrumento: escala de satisfacción laboral de warr, cook, Wall; cuestionario de los factores de la satisfacción laboral de Font-roja; y el cuestionario de características sociodemográfico-laboral.
- En el estudio participaron aquellos profesionales que libremente lo quisieron hacer, previa firma del consentimiento informado.

2.8. Consideraciones éticas

La presente investigación fue una investigación observacional, por lo que no se precisaron garantías de daños producidos por los procedimientos empleados. Se procedió a explicar verbalmente y luego con información impresa el objetivo el estudio, así mismo se absolvieron interrogantes, en aquellas que no aceptaron participar, se agradeció por el apoyo se indicó que no existiría ninguna represalia por la negativa a la participación, en todo momento se garantizó que su participación era voluntaria, no habría retribución económica al mismo.

Así mismo se indicó que la información a obtener tenía la finalidad de formar parte de una tesis de investigación, garantizando la confidencialidad de la información.

La información fue recolectada de forma confidencial, es decir, que solo el investigador principal o personas autorizadas tendrían acceso a información de identificación de las participantes, para ello cada participante firmaba el Consentimiento informado.

2.9. tabulación

Luego de la aplicación de los cuestionarios al profesional de enfermería que conformó la muestra de la institución en estudio, se realizó la revisión de los datos para ver si habían contestado correctamente los

ítems. Seguido a ello, se efectuó la codificación de los datos, de acuerdo a las respuestas esperadas en los instrumentos respectivos, según las variables de estudio, obteniendo una globalización de la información que luego fue vaciado a una base de datos (SPSS 22) que nos permitió construir cuadros y gráficos en cuanto a la frecuencia y porcentaje para la obtención de los resultados reales.

2.10. Análisis e interpretación de los datos

La prueba estadística chi cuadrada, es una prueba cualitativa para saber si las diferencias entre las frecuencias observadas son o no significativas en uno o más grupos categóricos; en el presente estudio, se analizó de acuerdo al chi cuadrado de independencia, usado para conocer la relación entre dos variables de una muestra, y saber si las dos factores están o no relacionados. La chi cuadrada usa variables nominales (categóricas) o datos ordinales.

Se tuvieron en cuenta el análisis descriptivo bivariado; asimismo se midió la asociación en tablas de doble entrada de 2x3 empleando la prueba no paramétrica de chi cuadrado, teniendo en cuenta el valor de la significancia estadística $p \leq 0,05$.

Las hipótesis del presente estudio a contrastar fueron de tipo:

H₀: No existe relación entre las dos variables.

H₁: Existe relación entre las dos variables.

Ya que el nivel de significancia es de 0,015; lo cual denota la probabilidad de rechazar la hipótesis nula.

El estadístico de prueba elegido fue el Chi cuadrado, que se empleó para identificar la relación entre las variables en tablas cruzadas; luego se tomó la decisión de (rechazar o aceptar la hipótesis nula) en función al p-valor la cual debe ser menor a la significancia estadística ($p \leq 0,05$).

El procesamiento de los datos se llevó a cabo con el paquete estadístico SPSS V 22.

**CAPITULO III
RESULTADOS Y DISCUSIÓN**

3.1. RESULTADOS DE LA INVESTIGACIÓN

3.1.1. DESCRIPCIÓN DE LAS CARACTERÍSTICAS SOCIODEMOGRÁFICAS

Tabla 01. Características sociodemográficas de los profesionales de enfermería de un hospital público de Huánuco, 2015.

Características sociodemográficas	n=130	
	N°	%
Edad		
26-31 años	31	23,8
32-37 años	37	28,5
38-43 años	27	20,8
44-49 años	26	20,0
50-55 años	7	5,4
56 a más	2	1,5
Sexo		
Femenino	75	57,7
Masculino	55	42,3
Estado civil		
Soltero/a	29	22,3
Casada/o	46	35,4
Conviviente	38	29,2
Separado	14	10,8
Divorciado	1	0,8
Viudo	2	1,5
Nivel de estudios		
Especialización	53	40,8
Maestría	32	24,6
Doctorado	5	3,8
Educación continuada	40	30,8
Cursos de formación		
Ninguno	7	5,4
1-2 cursos	43	33,1
3-4 cursos	41	31,5
4 cursos a mas	39	30,0

Fuente: Características sociodemográficas de los profesionales de enfermería de un hospital público de Huánuco (Anexo 02).

La muestra de profesionales de enfermería respecto a las características sociodemográficas mostró lo siguiente: el intervalo de edad que predominó fue entre 32-37 años con 28, 5% (37), seguido de las edades de 26-31 años en 23,3% (31), a su vez fueron proporciones considerables las edades de 38-43 años en un 20, 8% (27) y 20,0 % (26) de 44-49 años, finalmente la edad de 50-55 años en un 5,4 % (7) y de 56 a más años en un 1,5 % (2).

El género que predominó fue el femenino con el 57,7 % (75), mientras que el género masculino representa el 42,3 % (55) de los profesionales de enfermería en estudio.

Del 100% de los profesionales de enfermería en estudio, respecto al estado civil el 35,4 %(46) es casado(a), seguido del 29,2 % (38) que es conviviente, el 22, 3% (29) representa a los solteros, finalmente en proporciones bajas el 10, 8% (14) son separados, 1,5 % (2) viudos y el 0,8 % (1) divorciados.

El nivel de estudios de los profesionales de enfermería que predominó fue la especialización con el 40,8 % (53), seguido de 30,8% (40) educación continuada y en proporción considerable la maestría en un 24,6% (32) finalmente el doctorado en un 3,8 % (5)

En cuanto a los cursos de formación, 33,1% (43) recibió 1-2 cursos, 31,5% (41) recibió de 3-4 cursos, 30,0% (39) de 4 cursos a más, finalmente el 5,4% (7) no recibió ningún curso.

Tabla 2. Características laborales de los profesionales de enfermería de un hospital público de Huánuco, 2015.

Características laborales	n=130	
	N°	%
Turno en el que trabaja		
Mañana	27	20,8
Tarde	34	26,2
Noche	23	17,7
Rotatorio	46	35,4
Servicio de ubicación		
Medicina	18	13,8
Cirugía	18	13,8
UCI	10	7,7
Neonatología	20	15,4
Emergencia	16	12,3
Centro quirúrgico	12	9,2
Pediatría	12	9,2
Consultorios externos	24	18,5
Tiempo que lleva en el servicio		
1-5 años	75	57,7
5-10 años	48	36,9
10 a más años	7	5,4
Tiempo que lleva trabajando		
1 a 5 años	31	23,8
5 a 10 años	53	40,8
10 años a más	46	35,4

Fuente: Características sociodemográficas de los profesionales de enfermería de un hospital público de Huánuco (Anexo 02).

Del 100% (130) de los profesionales de enfermería respecto a las características laborales mostró lo siguiente: en cuanto al turno en el que trabaja, el 35,4% (46) es rotatorio, el 26,2% (34) trabaja en el turno de la tarde;

asimismo, el 20,8% (27) trabaja en la mañana, finalmente el 17,7% (23) en la noche.

La muestra de profesionales de enfermería respecto al servicio de ubicación, el 18,5% (24) de los encuestados trabajan en consultorios externos, seguido del 15,4% (20) que trabajan en el servicio de neonatología, en la misma proporción 13,8% (18) trabaja en el servicio de medicina y cirugía, 12,3% (16) en el servicio de emergencia; asimismo, el 9,2% (12) en el servicio de centro quirúrgico y pediatría, finalmente el 7,7% (10) en el servicio de UCI.

La muestra de profesionales de enfermería respecto al tiempo que lleva en el servicio nos muestra que el 57,7% (75) lleva de 1-5 años seguido del 36,9% (48) que lleva de 5-10 años y en proporción mínima 5,4% (7) de 10 años a más.

En cuanto al tiempo en el que lleva trabajando, el 40,8% (53) lleva trabajando como enfermero(a) de 5-10 años, seguido del 35,4% (46) de 10 años a más y el 23,8%(31) de 1 a 5 años.

3.1.2. DESCRIPCIÓN DE LA SATISFACCIÓN LABORAL DE LOS PROFESIONALES DE ENFERMERÍA

Tabla.3 Descripción de la satisfacción laboral percibida por los profesionales de enfermería de un hospital público de Huánuco, 2015.

Satisfacción laboral	N= 130	
	f	%
Satisfacción baja	45	34,6%
Satisfacción media	63	48,5%
Satisfacción alta	22	16,9%
Total	130	100%

Fuente. Escala de satisfacción del trabajo de Warr, Cook- Wall (Anexo 03).

En la tabla 3 se describe la satisfacción laboral percibida por los profesionales de enfermería en estudio, observándose que del 100% (134) el 48,5% (63) mostraron una satisfacción media, seguido del 34,6% (45) una satisfacción baja y por último el 16,9% (22) satisfacción alta. Siendo considerado la satisfacción laboral como un factor causal en la calidad de atención, pues no es probable conseguir que una persona realice un trabajo con calidad y eficacia si no se encuentra satisfecha durante su realización y con los resultados del mismo, tal como se observa en la figura N° 1.

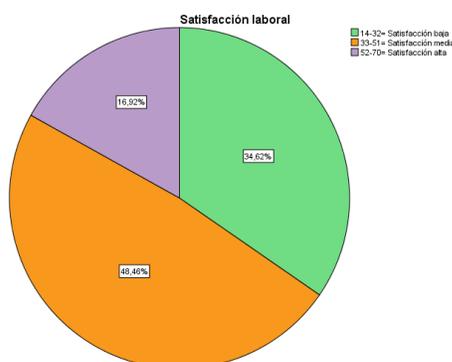


Figura 1. Representación gráfica de la satisfacción laboral de los profesionales de enfermería de un hospital público de Huánuco, 2015.

3.1.3. DESCRIPCIÓN DE LOS FACTORES DETERMINANTES DE LA SATISFACCIÓN LABORAL

Tabla 4. Descripción de los factores determinantes de la satisfacción laboral percibido por los profesionales de enfermería de un hospital público de Huánuco, 2015.

Factores determinantes de la satisfacción laboral	N= 130						TOTAL	
	De acuerdo		Ni de acuerdo ni en desacuerdo		En desacuerdo		f	%
	f	%	F	%	F	%	f	%
Tensión	23	17,7	53	40,8	54	41,5		
Competencia profesional	39	30	59	45,4	32	24,6		
Presión del trabajo	31	23,8	32	24,6	67	51,5		
Promoción profesional	56	43,1	40	30,8	34	26,2		
Relaciones Interpersonales con sus jefes/as	35	27,0	73	55,8	23	17,8	130	100
Relación Interpersonal con los compañeros	47	36,2	56	43,1	27	20,8		
Características extrínsecas de estatus:	56	41,5	54	43,1	20	15,4		
Monotonía Laboral	24	18,5	52	40	54	41,5		

Fuente: cuestionario de factores determinantes de la satisfacción laboral Font roja (anexo 4)

En la tabla 4, se aprecia la descripción de los factores determinantes de la satisfacción laboral percibido por los profesionales de Enfermería de acuerdo a la valoración (De acuerdo, ni de acuerdo ni en desacuerdo, en desacuerdo); obteniéndose como resultado que del 100% (130) de los profesionales de Enfermería están en desacuerdo con los factores de tensión en un 41,5%; presión del trabajo en un 51,5% y monotonía laboral con un 41,5%; siendo que

estos conllevan a los trabajadores a sentimientos de fatiga, estrés y desinterés por las actividades realizadas, lo cual afecta directamente en el desempeño laboral.

Asimismo, se mostraron con una respuesta neutra ni de acuerdo ni en desacuerdo en los factores de competencia profesional en un 45,4%, Relaciones Interpersonales con sus jefes/as en un 55,8% y Relación Interpersonal con los compañeros con un 43,1%.

Finalmente, mostrándose de acuerdo con los factores promoción profesional en un 43,1% y características extrínsecas de estatus en un 41,5%.

3.1.4. ANALISIS DESCRIPTIVOS BIVARIADOS

Tabla 5. Relación de los factores determinantes con el nivel de satisfacción laboral de los profesionales de enfermería de un hospital público de Huánuco, 2015.

Factores determinantes de la satisfacción laboral	Nivel de satisfacción laboral						TOTAL	
	Satisfacción baja		Satisfacción media		Satisfacción alta		f	%
	f	%	F	%	F	%		
De acuerdo	16	12,3	14	10,8	6	4,6	36	27,7
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	23	17,7	36	27,7	1	0,8	60	46,2
En desacuerdo	6	4,6	13	10,0	15	11,5	34	26,2
TOTAL	45	34,6	63	48,5	22	16,9	130	100

Fuente: Análisis analítico de escala de satisfacción del trabajo de Warr, Cook- Wall (Anexo 03). Y cuestionario de factores determinantes de la satisfacción laboral Font roja (anexo 4)

En la tabla 5, se observa la relación de los factores determinantes y el nivel de satisfacción laboral de los profesionales de Enfermería, del 100% (130) de la población en estudio el 46,2% (60) se mostraron ni de acuerdo ni en desacuerdo con los factores determinantes de la satisfacción de los cuales el 17,7% (23) presento satisfacción baja, el 27,7% (36) satisfacción media y el 0,8% (1) satisfacción alta.

Asimismo, el 27,7% (36) manifestó estar de acuerdo con los factores de los cuales un 12,3% (16) presenta satisfacción baja, un 10,8% (14) satisfacción media y un 4,6% (6) satisfacción alta.

Finalmente, el 26,2% (34) se mostraron en desacuerdo con los factores determinantes de la satisfacción, de los cuales un 4,6% (6) presento satisfacción baja, un 10% (13) satisfacción media y un 11,5% (15) satisfacción alta.

Tabla 6. Relación entre el factor tensión y en nivel de satisfacción laboral de los profesionales de enfermería de un hospital público de Huánuco, 2015.

Factores tensión	Nivel de satisfacción laboral						TOTAL	
	Satisfacción baja		Satisfacción media		Satisfacción alta			
	f	%	f	%	f	%	f	%
De acuerdo	13	10,0	9	6,9	1	0,8	23	17,7
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	21	16,2	28	21,5	4	3,1	53	40,8
En desacuerdo	11	8,5	26	20,0	17	13,1	54	41,5
TOTAL	45	34,6	63	48,5	22	16,9	130	100

Fuente: cuestionario de factores determinantes de la satisfacción laboral Font roja (anexo 4)

En la tabla 6 se observa la relación entre el factor tensión y el nivel de la satisfacción laboral de los profesionales de enfermería. Del 100% (130) el 41,5% (54) se mostró en desacuerdo con dicho factor generando en ellos una satisfacción media en un 20,0% (26). Asimismo, manifestaron estar ni de acuerdo ni en desacuerdo en un 40,8% (53) obteniendo una satisfacción media de 21,5% (28). Finalmente, se mostraron de acuerdo en un 17,7% (23) generando satisfacción baja en un 10,0% (13) de la población en estudio.

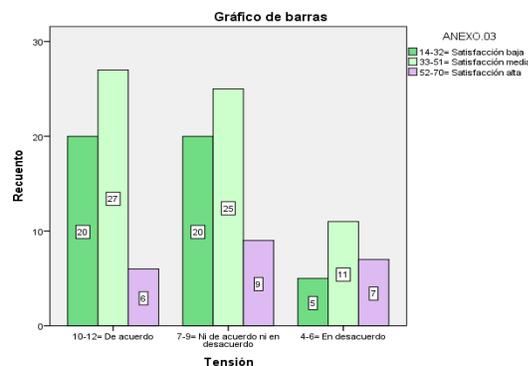


Figura 2 Representación gráfica de la relación entre el factor tensión y el nivel de satisfacción laboral en los profesionales de enfermería de un hospital público de Huánuco, 2015.

Tabla 7. Relación entre el factor competencia profesional y el nivel de satisfacción laboral de los profesionales de enfermería de un hospital público de Huánuco, 2015.

Factor competencia profesional	Nivel de satisfacción laboral						TOTAL	
	Satisfacción baja		Satisfacción media		Satisfacción alta			
	f	%	f	%	f	%	f	%
De acuerdo	11	8,5	15	11,5	13	10,0	39	30,0
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	22	16,9	31	23,8	6	4,6	59	45,4
En desacuerdo	12	9,2	17	13,1	3	2,3	32	24,6
TOTAL	45	34,6	63	48,5	22	16,9	130	100,0

Fuente: cuestionario de factores determinantes de la satisfacción laboral Font roja (anexo 4)

En la tabla 7 se observa la relación entre el factor competencia profesional y el nivel de satisfacción laboral de los profesionales de enfermería, evidenciando que del 100% (130) el 45,4% (59) se mostró ni de acuerdo ni en desacuerdo con dicho factor generando una satisfacción media de 23,8% (31); se mostraron de acuerdo en un 30,0% (39) con una satisfacción media de 11,5% (15). Finalmente, un 24,6% (32) se mostró en desacuerdo generando una satisfacción media de 13,1% (17) en la población de estudio.

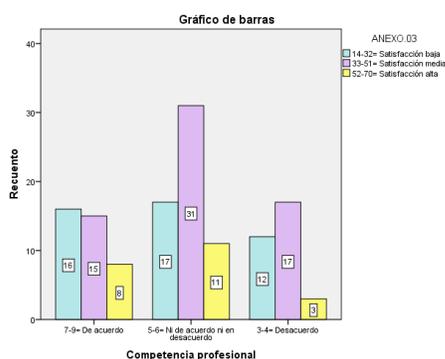


Figura 3. Representación gráfica de la relación entre el factor competencia profesional y el nivel de satisfacción laboral en los profesionales de enfermería de un hospital público de Huánuco, 2015.

Tabla 8. Relación entre el factor presión del trabajo y el nivel de satisfacción laboral de los profesionales de enfermería de un hospital público de Huánuco, 2015.

Factor presión del trabajo	Nivel de satisfacción laboral						TOTAL	
	Satisfacción baja		Satisfacción media		Satisfacción alta			
	f	%	f	%	f	%	f	%
De acuerdo	33	25,4	23	17,7	11	8,5	31	23,8
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	12	9,2	14	10,8	6	4,6	32	24,6
En desacuerdo	10	7,7	5	3,8	16	12,3	67	51,5
TOTAL	45	34,6	63	48,5	22	16,9	130	100,0

Fuente: cuestionario de factores determinantes de la satisfacción laboral Font roja (anexo 4)

En la tabla 8 se observa la relación entre el factor presión del trabajo y el nivel de satisfacción laboral de los profesionales de enfermería, evidenciando que del 100% (130) el 51,5% (67) se mostró en desacuerdo con dicho factor ocasionando una satisfacción alta en un 12,3% (16), seguido de 24,6% (32) manifestó estar ni de acuerdo ni en desacuerdo causando una satisfacción media en un 10,8% (14). Finalmente, se mostraron de acuerdo en un 23,8% (31) de cuales el 25,4% (33) tuvo una satisfacción baja.

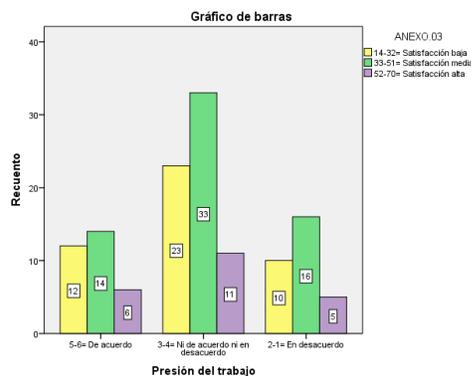


Figura 4. Representación gráfica de la relación entre el factor presión del trabajo y el nivel de satisfacción laboral en los profesionales de enfermería de un hospital público de Huánuco, 2015.

Tabla 9. Relación entre el factor promoción profesional y el nivel de satisfacción laboral de los profesionales de enfermería de un hospital público de Huánuco, 2015.

Factor promoción profesional	Nivel de satisfacción laboral						TOTAL	
	Satisfacción baja		Satisfacción media		Satisfacción alta			
	f	%	f	%	f	%	f	%
De acuerdo	17	13,1	28	21,5	11	8,5	56	43,1
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	15	11,5	17	13,1	8	6,2	40	30,8
En desacuerdo	11	8,5	20	15,4	3	2,3	34	26,2
TOTAL	45	34,6	63	48,5	22	16,9	130	100,0

Fuente: cuestionario de factores determinantes de la satisfacción laboral Font roja (anexo 4)

En la tabla 9 se observa la relación entre el factor promoción profesional y el nivel de satisfacción laboral de los profesionales de enfermería, evidenciando que del 100% (130) de la población en estudio, el 43,1% (56) está de acuerdo con dicho factor de las cuales el 21,5% (28) presenta satisfacción media, seguido de 30,8% (40) no está ni de acuerdo ni en desacuerdo presentando una satisfacción media de 13,1% (17). Finalmente, el 26,2% (34) está en desacuerdo originando una satisfacción media de 15,4% (20).

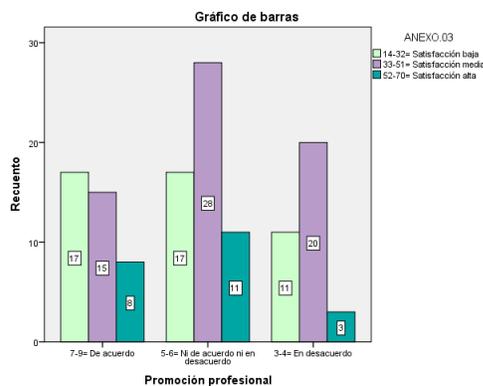


Figura 5. Representación gráfica de la relación entre el factor promoción profesional y el nivel de satisfacción laboral en los profesionales de enfermería de un hospital público de Huánuco, 2015.

Tabla 10. Relación entre el factor relaciones interpersonales con sus jefes/as y el nivel de satisfacción laboral en los profesionales de enfermería de un hospital público de Huánuco, 2015.

Factor relaciones interpersonales con sus jefes/as	Nivel de satisfacción laboral							
	Satisfacción baja		Satisfacción media		Satisfacción alta		TOTAL	
	f	%	f	%	f	%	f	%
De acuerdo	11	8.5	10	7.7	14	10.8	33	27,0
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	23	17.7	43	33.1	6	4.6	68	55,8
En desacuerdo	11	8.5	10	7.7	2	1.5	29	17,8
TOTAL	45	34.6	63	48.5	22	16.9	130	100

Fuente: cuestionario de factores determinantes de la satisfacción laboral Font roja (anexo 4)

En la tabla 10 se observa la relación entre el factor relaciones interpersonales con sus jefes/as y el nivel de satisfacción laboral de los profesionales de enfermería, evidenciando que del 100% (130) de la población en estudio el 55,8% (68) manifiestan estar ni de acuerdo ni en desacuerdo con dicho factor generando en ellos una satisfacción media en un 33,1% (43); asimismo el 27,0% (33) están de acuerdo de las cuales el 10,8% (14) presentan satisfacción alta. Finalmente, el 17,8% (29) están en desacuerdo con el factor generando una satisfacción baja en un 8,5% (11).

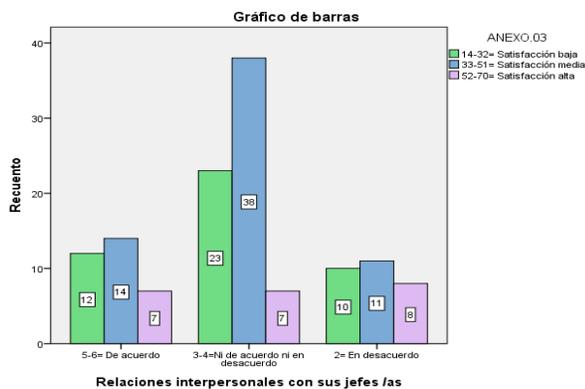


Figura 6. Representación gráfica de la relación entre el factor relaciones interpersonales con sus jefes/as y el nivel de satisfacción laboral en los profesionales de enfermería de un hospital público de Huánuco, 2015.

Tabla 11. Relación entre el factor relaciones interpersonales con los compañeros y el nivel de satisfacción laboral de los profesionales de enfermería de un hospital público de Huánuco, 2015.

Factor relaciones interpersonales con los compañeros	Nivel de satisfacción laboral							
	Satisfacción baja		Satisfacción media		Satisfacción alta		TOTAL	
	f	%	f	%	f	%	f	%
De acuerdo	18	13.8	21	16.2	8	6.2	47	36.2
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	15	11.5	31	23.8	10	7.7	56	43.1
En desacuerdo	12	9.2	11	8.5	4	3.1	27	20.8
TOTAL	45	34.6	63	48.5	22	16.9	130	100

Fuente: cuestionario de factores determinantes de la satisfacción laboral Font roja (anexo 4)

En la tabla 11 se observa la relación entre el factor relaciones interpersonales con los compañeros y el nivel de satisfacción laboral de los profesionales de enfermería, evidenciando que del 100% (130) de la población el 43,1% (56) se muestra ni de acuerdo ni en desacuerdo con dicho factor generando una satisfacción media de 23,8% (31); asimismo, el 36,2% (47) están de acuerdo con el factor generando una satisfacción media de 16,2% (21). Finalmente, el 20,8% (27) están en desacuerdo de las cuales el 9,2% (12) presenta satisfacción baja.

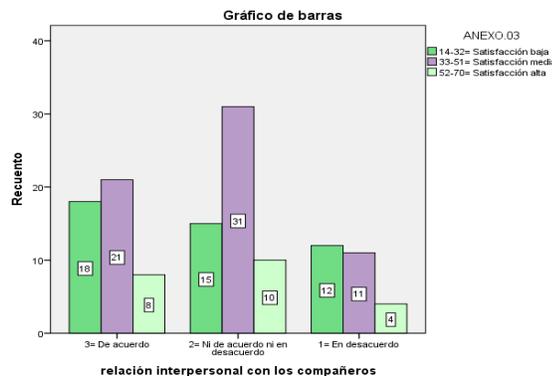


Figura 7. Representación gráfica del factor relaciones interpersonales con los compañeros y el nivel de satisfacción laboral en los profesionales de enfermería de un hospital público de Huánuco, 2015.

Tabla 12. Relación entre el factor características extrínsecas de estatus y el nivel de satisfacción laboral de los profesionales de enfermería de un hospital público de Huánuco, 2015.

Factor características extrínsecas de estatus	Nivel de satisfacción laboral						TOTAL	
	Satisfacción baja		Satisfacción media		Satisfacción alta			
	f	%	f	%	f	%	f	%
De acuerdo	21	16.2	26	20.0	9	6.9	56	43.1
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	17	13.1	29	22.3	8	6.2	54	41.5
En desacuerdo	7	5.4	8	6.2	5	3.8	20	15.4
TOTAL	45	34.6	63	48.5	22	16.9	130	100.0

Fuente: cuestionario de factores determinantes de la satisfacción laboral Font roja (anexo 4)

En la tabla 12 se observa la relación entre el factor característica extrínsecas de estatus y el nivel de satisfacción laboral de los profesionales de enfermería, evidenciando que del 100% (130) la población en estudio el 43,1% (56) se muestra de acuerdo con dicho factor con una satisfacción media de 20,0% (26); asimismo el 41,5% (54) manifiesta estar ni de acuerdo ni en desacuerdo generando una satisfacción media de 22,3% (29). Finalmente, el 15,4% (20) está en desacuerdo con una satisfacción media de 6,2% (8).

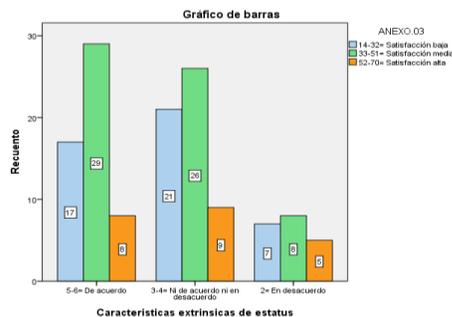


Figura 8. Representación gráfica del factor características extrínsecas de estatus y el nivel de satisfacción laboral en los profesionales de enfermería de un hospital público de Huánuco, 2015.

Tabla 13. Relación entre el factor monotonía laboral y el nivel de satisfacción laboral en los profesionales de enfermería de un hospital público de Huánuco, 2015.

Factor monotonía laboral	Nivel de satisfacción laboral						TOTAL	
	Satisfacción baja		Satisfacción media		Satisfacción alta			
	f	%	f	%	f	%	f	%
De acuerdo	22	16.9	22	16.9	10	7.7	54	41.5
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	13	10.0	31	23.8	8	6.2	52	40.0
En desacuerdo	10	7.7	10	7.7	4	3.1	24	18.5
TOTAL	45	34.6	63	48.5	22	16.9	130	100.0

Fuente: cuestionario de factores determinantes de la satisfacción laboral Font roja (anexo 4)

En la tabla 13 se observa la relación entre el factor monotonía laboral y el nivel de satisfacción laboral de los profesionales de enfermería, evidenciando que del 100% (130) de la población en estudio el 41,5% (54) se muestra de acuerdo con dicho factor generando en ellos satisfacción baja y media en un 16,9% (22); asimismo el 40,0% (52) manifiesta estar ni de acuerdo ni es desacuerdo de las cuales el 23,8% (31) presenta satisfacción media. Finalmente, el 18,5% (24) se muestra en desacuerdo con una satisfacción baja y media de 7,7% (10).

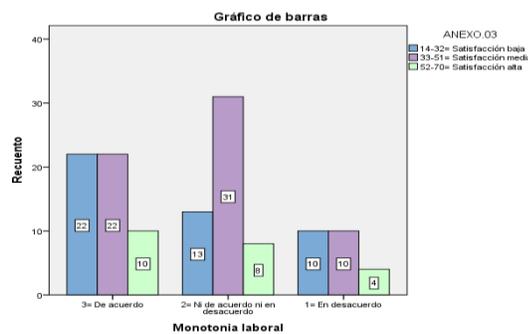


Figura 9. Representación gráfica del factor monotonía laboral y el nivel de satisfacción laboral en los profesionales de enfermería de un hospital público de Huánuco, 2015.

3.1.5. ESTADÍSTICA INFERENCIAL

Tabla 14 Correlación de los factores asociados a la satisfacción laboral de los profesionales de enfermería de un hospital público de Huánuco, 2015.

Correlación de Factores asociados y nivel de satisfacción	valor	Df	p- valor
Chi-cuadrado de Pearson	8,452	2	0,015
Razón de verosimilitud	8,402	2	0,015
Asociación lineal por lineal	3,893	1	0,048
N de casos validos	130		

Fuente: Análisis analítico de escala de satisfacción del trabajo de Warr, Cook- Wall (Anexo 03). Y cuestionario de factores determinantes de la satisfacción laboral Font roja (anexo 4)

En la tabla 14, se aprecia que hay una correlación positiva, alta, y significativa entre los factores de la satisfacción y la satisfacción laboral percibida por los profesionales de enfermería en estudio ($p= 0,015$); lo que significa que los factores están asociados directamente con la satisfacción laboral, por lo tanto se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis de investigación.

HIPÓTESIS ESPECÍFICAS

Tabla 15 Correlación del factor tensión relacionado con la satisfacción laboral de los profesionales de enfermería de un hospital público de Huánuco, 2015.

Correlación	X²	Df	p- valor
Tensión relacionada con la satisfacción laboral de los profesionales de enfermería	6,094	2	0,047

Fuente: Análisis analítico de escala de satisfacción del trabajo de Warr, Cook- Wall (Anexo 03). Y cuestionario de factores determinantes de la satisfacción laboral Font roja (anexo 4)

En la tabla 15, se aprecia que hay una correlación positiva alta, y significativa entre el factor tensión y la satisfacción percibida por los enfermeros en estudio ($p= 0,047$). Lo que significa que la satisfacción laboral está asociada directamente al factor tensión.

Tabla 16 Correlación del factor competencia profesional relacionado con la satisfacción laboral de los profesionales de enfermería de un hospital público de Huánuco, 2015.

Correlación	Chi cuadrado	Df	p- valor
Competencia profesional relacionado con la satisfacción laboral de los profesionales de enfermería	3,161	2	0,206

Fuente: Análisis analítico de escala de satisfacción del trabajo de Warr, Cook- Wall (Anexo 03). Y cuestionario de factores determinantes de la satisfacción laboral Font roja (anexo 4)

En la tabla 16, se aprecia que hay una correlación positiva y no significativa entre el factor competencia profesional y la satisfacción percibida por los enfermeros en estudio ($p= 0,206$), Lo que significa que la satisfacción laboral no está asociada a la competencia profesional.

Tabla 17 Correlación del factor presión del trabajo relacionado con la satisfacción laboral de los profesionales de enfermería de un hospital público de Huánuco, 2015.

Correlación	Chi cuadrado	df	p- valor
Presión del trabajo relacionado con la satisfacción laboral de los profesionales de enfermería	0,218	2	0,042

Fuente: Análisis analítico de escala de satisfacción del trabajo de Warr, Cook- Wall (Anexo 03). Y cuestionario de factores determinantes de la satisfacción laboral Font roja (anexo 4)

En la tabla 17, se aprecia que hay una correlación alta, positiva y significativa entre el factor presión del trabajo y la satisfacción percibida por los enfermeros en estudio ($p= 0,042$), Lo que significa que la satisfacción laboral está asociada a la presión del trabajo.

Tabla 18 Correlación del factor promoción profesional relacionado con la satisfacción laboral de los profesionales de enfermería de un hospital público de Huánuco, 2015.

Correlación	Chi cuadrado	Df	p- valor
Promoción profesional relacionado con la satisfacción laboral de los profesionales de enfermería	1,332	2	0,514

Fuente: Análisis analítico de escala de satisfacción del trabajo de Warr, Cook- Wall (Anexo 03). Y cuestionario de factores determinantes de la satisfacción laboral Font roja (anexo 4)

En la tabla 18, se aprecia que hay una correlación positiva y no significativa entre el factor promoción profesional y la satisfacción percibida por los enfermeros en estudio ($p= 0,514$), Lo que significa que la satisfacción laboral no está asociada a la promoción profesional.

Tabla 19 Correlación del factor relación interpersonal con sus jefes/as relacionado con la satisfacción laboral de los profesionales de enfermería de un hospital público de Huánuco, 2015.

Correlación	Chi cuadrado	Df	p- valor
relación interpersonal con sus jefes/as relacionado con la satisfacción laboral de los profesionales de enfermería	0,724	2	0,696

Fuente: Análisis analítico de escala de satisfacción del trabajo de Warr, Cook- Wall (Anexo 03). Y cuestionario de factores determinantes de la satisfacción laboral Font roja (anexo 4)

En la tabla 19, se aprecia que hay una correlación positiva y no significativa entre el factor relaciones interpersonales con sus jefes/as y la satisfacción percibida por los enfermeros en estudio ($p= 0,696$), Lo que significa que la satisfacción laboral no está asociada a la relación interpersonal con sus jefes/as

Tabla 20 Correlación del factor relación interpersonal con los compañeros relacionado con la satisfacción laboral de los profesionales de enfermería de un hospital público de Huánuco, 2015.

Correlación	Chi cuadrado	Df	p- valor
relación interpersonal con los compañeros relacionado con la satisfacción laboral de los profesionales de enfermería	3,147	2	0,207

Fuente: Análisis analítico de escala de satisfacción del trabajo de Warr, Cook- Wall (Anexo 03). Y cuestionario de factores determinantes de la satisfacción laboral Font roja (anexo 4)

En la tabla 20, se aprecia que hay una correlación positiva y no significativa entre el factor relaciones interpersonales con los compañeros y la satisfacción percibida por los enfermeros en estudio ($p= 0,207$), Lo que significa que la satisfacción laboral no está asociada a la relación interpersonal con los compañeros.

Tabla 21 Correlación del factor características extrínsecas de estatus relacionado con la satisfacción laboral de los profesionales de enfermería de un hospital público de Huánuco, 2015.

Correlación	Chi cuadrado	Df	p- valor
características extrínsecas de estatus relacionado con la satisfacción laboral de los profesionales de enfermería	1,447	2	0,485

Fuente: Análisis analítico de escala de satisfacción del trabajo de Warr, Cook- Wall (Anexo 03). Y cuestionario de factores determinantes de la satisfacción laboral Font roja (anexo 4)

En la tabla 21, se aprecia que hay una correlación positiva y no significativa entre el factor características extrínsecas de estatus y la satisfacción percibida por los enfermeros en estudio ($p= 0,485$), Lo que significa que la satisfacción laboral no está asociada a la característica extrínsecas de estatus.

Tabla 22 Correlación del factor monotonía laboral relacionado con la satisfacción laboral de los profesionales de enfermería de un hospital público de Huánuco, 2015.

Correlación	Chi cuadrado	Df	p- valor
monotonía laboral relacionado con la satisfacción laboral de los profesionales de enfermería	1,129	2	0,05

Fuente: Análisis analítico de escala de satisfacción del trabajo de Warr, Cook- Wall (Anexo 03). Y cuestionario de factores determinantes de la satisfacción laboral Font roja (anexo 4)

En la tabla 22, se aprecia que hay una correlación alta, positiva y significativa entre el factor monotonía laboral y la satisfacción percibida por los enfermeros en estudio ($p= 0,05$), Lo que significa que la satisfacción laboral está asociada a la monotonía laboral.

3.2. DISCUSIÓN DE LOS RESULTADOS

De la investigación realizada en el Hospital Regional Hermilio Valdizán Medrano referido a los factores relacionados con la satisfacción laboral de los profesionales de enfermería, se derivaron los resultados, que son motivos de discusión

La investigación partió de la premisa expresada por Perezagua (39) quién hace referencia que actualmente la satisfacción de los profesionales de la salud en el trabajo es uno de los indicadores que condicionan la calidad asistencial; de acuerdo a lo citado Fernández, Paravic (40) corroboran mencionando que "los estudios demuestran que la satisfacción laboral constituye un buen predictor de longevidad, de adhesión a la empresa, mejora la vida no sólo dentro del lugar de trabajo, sino que también influye en el entorno familiar y social. Estos aspectos son especialmente relevantes en los profesionales del área de la salud y en especial, de los profesionales de enfermería, pues ellas deben cuidar la salud física y mental de quienes están a su cargo, y entregar una atención de buena calidad. Para ello deben estar bien y satisfechas en su trabajo".

Los profesionales de enfermería se ven afectados por diversos factores que intervienen en la satisfacción laboral, como son: la tensión relacionada con el trabajo, competencia profesional, presión del trabajo, monotonía laboral,

remuneración económica, carga laboral, relaciones interpersonales tanto con los jefes como con los compañeros. De acuerdo a lo mencionado Hoppock (41), evidencia que los factores nombrados anteriormente, conllevan a los trabajadores a sentimientos de fatiga, monotonía, estrés, y desinterés por las actividades realizadas, lo cual afecta directamente el desempeño laboral (42).

En general se evidenció relación positiva, alta y significativa ($p=0,015$) entre los factores (tensión relacionada con el trabajo, presión del trabajo, y monotonía laboral) y la satisfacción laboral en los profesionales de enfermería del Hospital Regional Hermilio Valdizán Medrano de Huánuco. Esto explica, que los enfermeros están satisfechos con las condiciones físicas del trabajo, la autonomía, la armonía entre compañeros, el reconocimiento del jefe, por el trabajo asignado, su salario, su promoción laboral, el horario de trabajo, su estabilidad en el trabajo, entre otros aspectos, resultado que concuerda con el análisis teórico de Urbina (43) en el sentido de que las dimensiones bajo el control del individuo (motivadores intrínsecos) como la competencia profesional y la satisfacción del trabajo, han proporcionado a las enfermeras un nivel alto de satisfacción laboral. Por el contrario, las dimensiones que se refieren a las condiciones en la que se encuentra el individuo en relación con la empresa (extrínsecos) y no son atendidas adecuadamente como la promoción

profesional, la presión por el trabajo, entre otros; han generado un nivel bajo de satisfacción laboral.

Por su parte Molina (44) evidenció que existen factores relacionados con la satisfacción laboral de los cuales destacaron de moderada a alta la relación interpersonal con los compañeros y jefes/as, la monotonía laboral, la competencia profesional, las características extrínsecas de estatus, la presión del trabajo, la tensión relacionada con el trabajo, la satisfacción por el trabajo y la promoción profesional, de las cuales concluye, éstas se deben tener en cuenta por las implicaciones que tiene este concepto en la calidad asistencial.

En congruencia con el presente resultado Cifuentes (45) en el estudio realizado en una institución de salud de cuarto nivel, obtuvo que la satisfacción laboral media de los profesionales de enfermería encuestados fue en promedio de 2.91 (DE: 0.23), evidenciando además relación entre factores como presión y tensión en relación con el trabajo, competencia profesional ($P=0.001$), características extrínsecas de estatus ($P=0.02$) y monotonía laboral ($P=0.04$) y la satisfacción laboral; considerando que la satisfacción laboral no es un fenómeno aislado y menos para la enfermería, por el contrario es influenciado por un sin número de aspectos internos a nivel de las organizaciones como también por aspectos externos a ella, que la pueden condicionar e incluso afectar tales como: la dinámica de los mercados, las reformas laborales, de

salud, nuevas políticas y sin duda la globalización, originan un impacto importante en las personas/usuarios que se benefician de los servicios/productos prestados por las diferentes empresas de salud. Asimismo, Staw, Ross mencionan que “La satisfacción es la concordancia entre la persona y su puesto” (46)

Se encontró correlación alta, positiva y significativa ($p= 0,042$), entre la presión por el trabajo y la satisfacción laboral de los profesionales de enfermería en estudio; resultado que va en línea Arias (47) y Contreras (48) quienes mencionan que el sector salud demanda mantener la eficiencia y no cometer errores lo que incluye el trabajo bajo presión para una respuesta rápida y oportuna frente a las diversas situaciones que se presentan en Instituciones prestadoras de salud es por tanto un condicionante importante en el nivel de satisfacción laboral

Asimismo durante el análisis de los resultados, se halló correlación positiva alta, y significativa ($p= 0,047$) entre la tensión del trabajo con la satisfacción de los profesionales de enfermería en estudio; resultado que concuerda con los hallazgos de Artazcoz (49) quien observó que existen asociaciones estadísticamente significativas entre la satisfacción y la tensión laboral, de modo que la categoría más saludable fue la de baja tensión y la más negativa la de alta. Las odds ratio ajustadas (OR) de esta categoría en relación

a la tensión fueron 0,20 (IC 95%= 0,08-0,45) para la satisfacción laboral, 3,45 (IC 95%=1,63-7,33) para los trastornos de carácter ansioso y 3,72 (IC 95%= 1,65-8,38).

Asimismo en un estudio realizado por Contreras (50) explica que la satisfacción laboral está asociada a la tensión por el trabajo. Esto puede deberse a las múltiples funciones que los profesionales de enfermería realizan diariamente, el número de pacientes a cargo, la rutina laboral y la falta de insumos por lo que aumenta el cansancio de los trabajadores, así mismo la falta de reconocimiento, autonomía y apoyo de sus superiores con respecto a lo que hacen, condicionan aún más la satisfacción laboral.

Por otro lado Arias (51) explica que la tensión laboral es uno de los factores asociados con la insatisfacción, Pudiendo considerar que el área de enfermería se encuentra habitualmente expuesta a situaciones como alta responsabilidad con el paciente, dolor y muerte, rotación de puestos de trabajo y horario, entre otras que afectan directamente la psiquis del trabajador/a resultando en la mayoría padecimientos físicos que deterioran su bienestar físico y psicológico. Concordando con Palacios de Castillo (52) quien refiere que la tensión relacionada al trabajo está asociada al agotamiento por volumen de trabajo y repetitividad de turnos rotativos los cuales alteran el ritmo circadiano como consecuencias directas al entusiasmo por trabajar.

Finalmente se evidenció correlación positiva y significativa ($p= 0,05$) entre el factor monotonía y la satisfacción laboral del profesional de enfermería en estudio, acorde a este resultado, un estudio realizado por Fuentes (53) en un Hospital general universitario de Alicante observó que la monotonía laboral o grado en que afecta la rutina laboral al sujeto ($3,67 \pm 0,59$) afecta negativamente en la satisfacción del profesional, para la cual una variabilidad laboral causa un alto índice de satisfacción con su preparación para desempeñar sus quehaceres diarios.

CONCLUSIONES

Las conclusiones más relevantes para este estudio, las cuales se basan en el análisis de los resultados obtenidos y que podrían servir como punto de partida para complementar los futuros estudios sobre el tema.

Las investigaciones realizadas sobre la satisfacción laboral en los profesionales de Enfermería en diversos lugares a nivel internacional, nacional y local han llegado a conclusiones similares con respecto a los factores que guardan relación con la satisfacción e insatisfacción laboral. Es así como los enfermeros valoran los factores determinantes de la satisfacción laboral independientemente de la naturales del lugar, la edad, el estado civil, el tipo de contrato u otras características ya sean sociodemográficas o laborales.

El grupo de estudio, lo conforman profesionales de Enfermería representado en su totalidad por el género femenino, en su gran mayoría casados representando el 35,4% de la población, con un rango de edad de 32 a 37 años, con estudios de formación especializados en un 40,8%, con un tiempo de vinculación laboral de 5 a 10 años.

Los resultados de este estudio muestran que el 48,5% de la población presenta un nivel medio de satisfacción laboral, seguida de

34,6% un nivel bajo de satisfacción laboral y por último el 16,9% un nivel alto de satisfacción laboral.

Asimismo, existen correlaciones entre cada uno de los factores y la satisfacción laboral; por tanto se ha considerado que la satisfacción es un fenómeno multidimensional que depende de una variedad de condicionantes que afectan el nivel de satisfacción o insatisfacción

1. En forma general, concluimos que existe una correlación positiva, alta, y significativa entre los factores y la satisfacción laboral percibida por los enfermeros en estudio ($p= 0,015$); lo que significa que los factores están asociados directamente con la satisfacción laboral, por lo tanto se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis de investigación.
2. Asimismo, se evidencio una correlación positiva alta, y significativa entre el factor tensión y la satisfacción percibida por los enfermeros en estudio ($p= 0,047$). Lo que significa que la satisfacción laboral está asociada directamente al factor tensión.
3. De la misma forma, se halló una correlación positiva y no significativa entre el factor competencia profesional y la satisfacción percibida por los enfermeros en estudio ($p= 0,206$), Lo que significa que la satisfacción laboral no está asociada a la competencia profesional.

4. También, se apreció una correlación alta, positiva y significativa entre el factor presión del trabajo y la satisfacción percibida por los enfermeros en estudio ($p= 0,042$), Lo que significa que la satisfacción laboral está asociada a la presión del trabajo.
5. Además, se halló una correlación positiva y no significativa entre el factor promoción profesional y la satisfacción percibida por los enfermeros en estudio ($p= 0,514$), Lo que significa que la satisfacción laboral no está asociada a la promoción profesional.
6. Asimismo, una correlación positiva y no significativa entre el factor relaciones interpersonales con sus jefes/as y la satisfacción percibida por los enfermeros en estudio ($p= 0,696$), Lo que significa que la satisfacción laboral no está asociada a la relación interpersonal con sus jefes/as.
7. Del mismo modo, una correlación positiva y no significativa entre el factor relaciones interpersonales con los compañeros y la satisfacción percibida por los enfermeros en estudio ($p= 0,207$), Lo que significa que la satisfacción laboral no está asociada a la relación interpersonal con los compañeros.
8. Asimismo, una correlación positiva y no significativa entre el factor características extrínsecas de estatus y la satisfacción percibida por los

enfermeros en estudio ($p= 0,485$), Lo que significa que la satisfacción laboral no está asociada a la característica extrínsecas de estatus.

9. Finalmente, se aprecia que hay una correlación alta, positiva y significativa entre el factor monotonía laboral y la satisfacción percibida por los enfermeros en estudio ($p= 0,05$), Lo que significa que la satisfacción laboral está asociada a la monotonía laboral.

RECOMENDACIONES

En vista de todas las conclusiones obtenidas de este estudio con respecto a los factores relacionados con la satisfacción laboral percibido por los profesionales de enfermería del Hospital Regional Hermilio Valdizán de Huánuco se recomienda lo siguiente:

A los responsables de la gestión de los recursos humanos de enfermería del hospital de estudio.

1. Dada la correlación alta entre los factores y satisfacción laboral, se recomienda al director y a la jefa de enfermeras del Hospital Regional Hermilio Valdizán Medrano de Huánuco tomar este estudio como base para profundizar en el análisis y sobre todo atender los factores que ocasionan insatisfacción en el personal de enfermería, aplicando políticas administrativas con justicia y equidad, centrada su atención en el desarrollo del capital humano.
2. Dada la correlación moderada con la satisfacción laboral, se recomienda paliar aquellos factores implicados (Tensión por el trabajo) mediante la revisión periódica por parte del departamento de enfermería sobre aspectos relacionados con el rendimiento de objetivos y cumplimientos, permitiendo aplicar algún tipo de incentivo laboral para evitar el estrés en el profesional.

3. Dada la correlación relativamente alta con la satisfacción laboral, se recomienda paliar aquellos factores implicados (Presión del trabajo) mediante el aumento de profesionales de enfermería para la atención de los usuarios en los diferentes servicios.
4. Dada la correlación baja con la satisfacción laboral, se recomienda paliar aquellos factores implicados (monotonía) mediante la rotación de los profesionales de enfermería por todos los servicios para lograr la variabilidad de sus labores.

A los enfermeros/as

5. La autoevaluación, autoeducación y retroalimentación y una actitud positiva son unos de los cimientos de nuestro conocimiento. Está en nosotros como profesionales e individuos, pulir nuestras debilidades; auto educarnos es la forma de abrir nuestros conocimientos y ampliar nuestras percepciones, pues culturaliza y aumenta nuestra capacidad competente

A la comunidad científica

6. A las universidades locales dedicadas a la formación de profesionales de la salud, incorporar dentro de los currículos asignaturas que garanticen competencias profesionales, para el fortalecimiento del profesional.

7. Crear líneas de investigación que permitan estudiar este estudio ya que la insatisfacción repercute en las actitudes de los enfermeros/as influenciando en la calidad de atención, tal como Briceño (54), afirma que "es un trastorno que estaría presente en el lugar del trabajo, y la solución consistiría en suprimirlo y no tratar de que los trabajadores se adapten a esas condiciones desfavorables".

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

1. Organización Mundial de la Salud. [Online]. Available from: <http://www.who.int/topics/nursing/es/>.
2. Hernandez Cantoral A, Hernandez Zavala M, Nava Galan G, Perez Lopez MT, Hernandez Ramirez MG, Matus Miranda R. Satisfacción laboral del profesional de enfermería en cuatro insituciones de salud. ENEO-UNAM, EnfermeríaUniversitaria; 2012.
3. Castro Baque CM. Satisfacción laboral de los profesionales de enfermería del Hospital Pablo Arturo Suárez. Licenciatura de enfermería. Pontifica Universidad Catolica del Ecuador, Facultad de Enfermería; 2014.
4. Herrera D, Parra H. op cit..
5. Cavanagh S. Prdictors of nursing staff turnover in journal of advanced Nursing Studies. China.; 2007.
6. Zangaro G, Soeken K. Analysis of studies of nurses job satisfaction. 2007 febrero; 30.
7. Marquez Perez M. Satisfacción laboral. [Online]. [cited 2017 junio 10. Available from: http://aeg.pucp.edu.pe/boletin/deinteres/boletin11/general_marquez.pdf (consulta:10 de junio del 2017.).
8. Perez Ciordia L, Guillén Grima F, Brugos Larumbe A, Aguinaga Ontoso L, Fernandez Martínez C. Validación de un cuestionario de mejora de la satisfacción laboral (CMSL) en profesionales de atencion primaria. An. Sist. Navar. 2012 setiembre-diciembre; 3(35).
9. Solano Aguilar S. Satisfacción laboral en los profesionales de enfermería. Revista de investigación Programa de Enfermería UDES. 2010.
10. Herrera D, Parra H. Op cit. .
11. Arroyo de Cordero G. Humanismo en Enfermería. Rev. Enfermería IMSS. 2000; 2(8): p. 62.
12. Vasquez Sosa SM. Nivel de motivación y su relación con la satisfacción laboral del profesional de enfermería. Lima: Hospital Nacional Arzobispo Loayza, Universidad Nacional Mayor de San Marcos; 2006.
13. Marquez Perez M. op cit..
14. Perez Ciordia L, Guillén Grima F, Brugos Larumbe A, Aguinaga Ontoso L, Fernandez Martinez C. op cit..
15. Robbins P S. Comportamiento organizacional, conceptos, controversias y aplicaciones. Prentice may Hispanoamericana. Mexico, 2003;(6 ta edición.).

16. Cavalcante Silva J. Programa doctoral Qualitat y procesos de innovación educativa. Tesis doctoral. Brasíñ;; 2004.
17. Ibid..
18. Palma Carrillo S. Elaboración y validación de una escala de satisfacción laboral para trabajadores de Lima Metropolitana. Teoria e investigación en Psicología. Universidad Ricardo Palma. 1999; IX(1).
19. Lopez Mas J. Motivación laboral y gestión de recursos humanos en la Teoría de Frederick Herzerbg. Gestión en el tercer milenio. Rev. de investigación de la Facultad de Ciencias Administrativas UNMSM. 2005 julio; 8(15).
20. MINISTERIO DE SALUD. Manual de Rellaciones Interpersonales. proyecto salud y nutrición básica. 1996.
21. Torres J. Reflexiones sobre funciones del peronal de enfermería. Revista Cubana Salud Pública. 2004 octubre-diciembre; 4(30).
22. Herrera D, Parra H. op cit. .
23. Ibid. ;; p. 58.
24. Cifuentes Rodríguez E. Satisfacción laboral en enfermería en una Institución de salud de cuarto nivel de atención. Tesis de Magister en Enfermería. Bogotá: Universidad Nacional de Colombia, Programa de Maestria-enfermería, Colombia; 2012.
25. Arias Guzmán MA, Duran Duran JB, Galarza Astudillo EC. Grado de satisfacción laboral del personal de enfermería y factores asociados en los servicios clinica, cirugia y pediatria del Hospital José Carrasco Arteaga. Universidad de Cuenca, Facultad de ciencias médicas; 2014.
26. Alba A, Salcedo R, Zárata R, Higuera F. Satisfacción laboral del personal de enfermería en el Hospital General de México. Enferm Inst.Mex. 2008; 16(3): p. 155-160.
27. Urbina Baltodano AM, Victoria Mori FML. Satisfacción laboral y calidad de vida profesional de las enfermeras del Hospital Regional Docente de Trujillo. Revista Científica In Crescendo. 2013; 4(1).
28. Carbaja , Huaman , Mori. Liderazgo y nivel de satisfacción laboral del profesional de enfermería. Tesis de licenciatura. Huánuco: Hospital Regional Hermilio Valdizán Medrano; 2012.
29. Bejarano , Borneo , Huaman. Grado de motivación y la satisfacción laboral del profesional de enfermería dentro de las actividades preventivo promocionales en los establecimientos de primer nivel. Huánuco;; 2011.
30. Abat CÑ. Estrés ocupacional y satisfacción laboral del personal de

- enfermería en los servicios de emergencia, medicina y cuidados intensivos. Hospital Regional Hermilio Valdizán; 2012.
31. Nava Galán MG, Hernández Zavala M, Hernández Cantoral A, Pérez Lopez MT, Hernández Ramírez MG, Matus Miranda R, et al. Satisfacción laboral del profesional de enfermería en cuatro instituciones de salud. Arch Neurocienc. 2013; 18(16-21).
 32. García Viamontes D. Satisfacción Laboral, una aproximación teórica en contribuciones a las Ciencias Sociales. [Online].; julio, 2010 [cited 2015 junio 10. Available from: <http://www.eumed.net/rev/cccss/09/dgv.pdf>.
 33. Torres B, Andrade S, Ocampo G, Alcalá E. Teoría de la motivación - Herzberg. [Online].; 2012 [cited 2015 junio 10. Available from: <http://prof.usb.ve/lcolmen/Trabajo-Grupo1-seccion-02.pdf>.
 34. McGregor D. The human side of enterprise. Nueva York: McGraw-Hill. 1960.
 35. Monteza Chanduvi E. Influencia del clima laboral en la satisfacción de las enfermeras del centro quirúrgico, Hospital ESSALUD. Magister de enfermería. Chiclayo: Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo; 2010.
 36. Fuentes Navarro M. Satisfacción laboral y su influencia en productividad. 2012 marzo.
 37. Cook , Wall , Warr. The experience of work academic press. London.; 1981.
 38. Cifuentes Rodríguez E. op cit..
 39. Perezagua García C, Del Río Moro O, Vidal Gómez B, Villalta Sevilla M. Satisfacción personal de enfermería. ¿se cumplen nuestras expectativas? Sociedad Española de Enfermería de Urgencias y Emergencias. 2005 octubre;(35).
 40. Fernández Larraguibel B, Paravic Kliin T. Nivel de Satisfacción Laboral de enfermeras de hospitales públicos y privadas. Cienc Enferm. 2003 diciembre; 9(2).
 41. Hoppock R. Job Satisfaction Harper. In.: United States; 1935.
 42. Contreras Contreras ML. Satisfacción laboral de los profesionales de enfermería vinculados a una I.P.S de III nivel de atención. Maestría en Enfermería, énfasis en gerencia de servicios de salud. Universidad Nacional de Colombia, Facultad de enfermería; 2013.
 43. Urbina Baltodano AM, Victoria Mori FML. Op cit..
 44. Molina Linde JM, Valderrama Orbegozo LJ, Avalos Martínez F, Uribe Rodríguez AF. Factores relacionados con la satisfacción laboral de enfermería en un hospital médico- quirúrgico. Invest Educ Enferm. 2009

Setiembre; XXVII 2(218-225).

45. Cifuentes Rodríguez JE. Op cit. .
46. Abrajan M, Contreras J, Montoya R. Grado de satisfacción laboral y condiciones de trabajo. 2009; 14(1).
47. Arias Guzmán MA, Duran Duran JB, Galarza Astudillo EC. Op cit..
48. Contreras Contreras ML. Op cit. .
49. Artazcoz Lazcano L, Cruz Cubells JL, Moncada L, Sanchez M. Estres y tensión laboral de enfermeras y auxiliares de clinica y hospital. ; 2016.
50. Contreras Contreras ML. op cit..
51. Arias Guzmán MA, Duran Duran JB, Galarza Astudillo EC. Op cit. .
52. Palacios de Castillo L. Satisfacción laboral en el personal de enfermería que labora en las salas de hospitalización y cuarto de urgencias. Magister de salud. Chipre;; 2009.
53. Fuentes Pérez MA. Encuesta de opinión y de satisfacción laboral de las auxiliares de enfermería adscritas al equipo volante del Hospital General Universitario de Alicante. .
54. Briceño CE. Satisfacción Laboral en el personal de enfermería en el sector público. Revista electronica de Medicina Intensiva. 2005 abril; 5(4).

ANEXOS

ID -----

Fecha: _____

ANEXO 01

CONSENTIMIENTO INFORMADO

Título del proyecto: Factores que influyen en la satisfacción laboral de los profesionales de enfermería del Hospital público de Huánuco 2017.

Equipo de Investigadores

Inga Hidalgo Emperatriz
Ore Ramos Nhakina Emely
Zegovia Santos Luz Nelida

• Introducción / Propósito

La satisfacción laboral es una variable inherente a los trabajadores, que repercute en su rendimiento y desempeño; es un elemento que influye en toda actividad del ser humano y un factor de apoyo que agranda los sentimientos de valor, importancia y superación personal; por tanto esto influye en la calidad de cuidado que brinda el profesional de enfermería a los pacientes.

El trabajo agotador, monotonía, presión, tensión entre otros resulta insatisfactorio para los profesionales de enfermería. En el espacio laboral encontramos características intrínsecas y extrínsecas que condicionan el trabajo tales como: condiciones físicas del ambiente, responsabilidades, salario, horario y reconocimiento deficiente por parte de sus superiores a cerca de la realización del mismo que traerán como consecuencias insatisfacción en los trabajadores.

Las posibles consecuencias que trae consigo la insatisfacción para el profesional de enfermería serán: cefaleas, problemas de salud mental, cardiopatías y accidentes vasculares cerebrales, entre otros.

Estos problemas, provocarán ausentismo, sobrecarga laboral en unos, cambios de puesto laboral de otros, desmotivación, enojo, incremento de los costos para el establecimiento de salud, todo lo cual va en detrimento de la organización laboral.

• Participación

Participarán 32 profesionales de enfermería de los distintos servicios del Hospital Regional Hermilio Valdizán Medrano

• Procedimientos

Los instrumentos documentales serán una guía de entrevista y 2 cuestionarios

• Riesgos / incomodidades

Durante el desarrollo de los cuestionarios no estará expuesto a ningún riesgo. En caso de no aceptar la invitación, no habrá ninguna consecuencia. No tendrá que hacer gasto alguno durante el estudio.

• Beneficios

El beneficio que obtendrá por participar en el estudio, es el de recibir información sobre los resultados del estudio.

- **Alternativas**

La participación en el estudio es voluntaria. Usted puede escoger no participar o puede abandonar el estudio en cualquier momento. El retirarse del estudio no le representará ninguna penalidad o pérdida de beneficios a los que tiene derecho.

- **Compensación**

No recibirá pago alguno por su participación, ni de parte de los investigadores. En el transcurso del estudio usted podrá solicitar información actualizada sobre el mismo, al investigador responsable.

- **Confidencialidad de la información**

La información recabada se mantendrá confidencialmente en los archivos del comité de ética de la Facultad de Enfermería de la Universidad Nacional Hermilio Valdizán de Huánuco quien patrocina el estudio. No se publicarán nombres de ningún tipo. Así que podemos garantizar confidencialidad absoluta.

- **Problemas o preguntas**

Escribir al

Email: eih.hidalgo.93@gmail.com o llamar al número 998832615

- **Consentimiento / Participación voluntaria**

Acepto participar en el estudio: He leído la información proporcionada, o me ha sido leída. He tenido la oportunidad de preguntar dudas sobre ello y se me ha respondido satisfactoriamente. Consiento voluntariamente participar en este estudio y entiendo que tengo el derecho de retirarme en cualquier momento de la intervención (tratamiento) sin que me afecte de ninguna manera.

- **Firmas del participante o responsable legal**

Huella digital si el caso lo amerita



Firma del profesional de enfermería: _____

Firma de las investigadoras responsables: _____

Huánuco, 2017

ANEXO 02

ID.....
/-----

Fecha -----/-----

ENCUESTA DE LAS CARACTERÍSTICAS SOCIODEMOGRÁFICO-LABORAL

TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN: Factores relacionados con la satisfacción laboral de los profesionales de enfermería del Hospital público de Huánuco 2017.

OBJETIVO: Determinar los factores relacionados con la satisfacción laboral de los profesionales de enfermería del Hospital Regional Hermilio Valdizán Medrano.

RESPONSABLES:

- Inga Hidalgo, Emperatriz
- Oré Ramos, Nhakina Emely
- Zegovia Santos Nélica

INSTRUCCIONES. Estimado Sra. /Sr. /Srta., este formato orientador para la realización de la entrevista tiene el objetivo de reunir información clara y precisa acerca de sus características generales. Marque con un aspa(x) donde usted crea conveniente. Esta información es confidencial.

Gracias por su colaboración.

CARACTERISTICAS SOCIODEMOGRAFICAS

EDAD: _____

SEXO: Femenino _____ Masculino _____

ESTADO CIVIL:

Soltero(a): _____ Casado(a): _____ Conviviente: _____

Separado(a): _____ Divorciado(a): _____ Viudo(a): _____

NIVEL DE ESTUDIOS:

Especialización: _____ Maestría: _____ Doctorado: _____

Educación continuada (Cursos, diplomados, otros): _____

TURNO EN EL CUAL TRABAJA:

Mañana_____ Tarde_____ Noche _____ Rotatorio _____

¿EN QUE SERVICIO SE DESEMPEÑA ACTUALMENTE DENTRO DE LA INSTITUCION?

Medicina ():_____ Cirugía ():____Emergencia ():_____ UCI ():____
Neonatología ():____ Pediatría ():_____

¿CUANTO TIEMPO LLEVA TRABAJANDO COMO ENFERMERO/A?:

_____ AÑOS/MESES

¿CUANTO TIEMPO LLEVA EN EL SERVICIO QUE SE DESEMPEÑA ACTUALMENTE DENTRO DE LA INSTITUCION?

_____ AÑOS /MESES

EN LOS TRES ULTIMOS AÑOS Señale:

NÚMERO DE CURSOS DE FORMACION REALIZADOS:

Ninguno_____

1-2 _____

3-4 _____

Más de 4 _____

ANEXO 03

ID.....

Fecha -----/-----/-----

ESCALA DE SATISFACCIÓN LABORAL DE WARR, COOK- WALL.

TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN. : Factores relacionados con la satisfacción laboral de los profesionales de enfermería del Hospital público de Huánuco 2017.

OBJETIVO: Determinar los factores relacionados con la satisfacción laboral de los profesionales de enfermería del hospital Regional Hermilio Valdizán Medrano.

RESPONSABLES:

- Inga Hidalgo, Emperatriz
- Oré Ramos, Nhakina Emely
- Zegovia Santos Nélida

INSTRUCCIONES. Estimado Sra. /Sr. /Srta., este formato orientador para la realización de la encuesta tiene el objetivo de reunir información clara y precisa acerca de sus características generales. Marque con un aspa(x) donde usted crea conveniente. Esta información es confidencial.

Gracias por su colaboración.

5	4	3	2	1
Muy Insatisfecho	Insatisfecho	Ni satisfecho Ni insatisfecho	Satisfecho	Muy satisfecho

Reactivos	5	4	3	2	1
1. Libertad para elegir tu propio método de trabajo					
2. Reconocimiento que obtienes por el trabajo bien hecho					
3. Responsabilidad que se te ha asignado					
4. La posibilidad de utilizar tus capacidades					
5. Tus posibilidades de promoción					
6. La atención que se presta a las sugerencias que haces					
7. La variedad de tareas que realizas en tu trabajo					
8. Condiciones físicas del trabajo					
9. Relación con tus compañeros de trabajo					
10. Relación con tu superior inmediato					
11. Tu salario					
12. El modo en que el hospital se encuentra gestionada					
13. Tu horario de trabajo					
14. Tu estabilidad en el empleo					

ANEXO 04

ID.....

Fecha -----/-----/--

CUESTIONARIO DE LOS FACTORES DETERMINANTES DE LA SATISFACCIÓN LABORAL FONT ROJA

TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN: Factores relacionados con la satisfacción laboral de los profesionales de enfermería del Hospital público de Huánuco 2017.

OBJETIVO: Determinar los factores relacionados con la satisfacción laboral de los profesionales de enfermería del hospital Regional Hermilio Valdizán Medrano.

RESPONSABLES:

- Inga Hidalgo, Emperatriz
- Oré Ramos, Nhakina Emely
- Zegovia Santos Nélica

INSTRUCCIONES. Estimado Sra. /Sr. /Srta., este formato orientador para la realización de la entrevista tiene el objetivo de reunir información clara y precisa acerca de los factores determinantes de la satisfacción laboral. Marque con un aspa(x) donde crea Usted conveniente. Esta información es confidencial.

Gracias por su colaboración.

3	2	1
De acuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	En desacuerdo

FACTORES	Reactivos	3	2	1
F 1: Tensión	1. Creo que tengo poca responsabilidad en mi trabajo en el Hospital.			
	2. Al final de la jornada de un día de trabajo corriente y normal, me suelo encontrar muy cansado.			
	3. Muy pocas veces me he obligado a emplear "a tope" toda mi energía y capacidad para realizar mi trabajo.			
	4. Muy pocas veces mi trabajo en el Hospital perturba mi estado de ánimo, o a mi salud o a mis horas de sueño.			

F2: Competencia Profesional }	5. Con frecuencia tengo la sensación de no estar capacitado para realizar mi trabajo.			
	6. Con frecuencia siento no tener recursos suficientes para realizar mi trabajo tan bien como sería deseable			
	7. Con frecuencia la competitividad, o el estar a la altura de los demás, en mi puesto de trabajo me causa estrés o tensión.			
F3: Presión del Trabajo	8. Con frecuencia tengo la sensación de que me falta tiempo para realizar mi trabajo.			
	9. Creo que mi trabajo es excesivo, no doy abasto con lo que hay que hacer.			
F4: Promoción Profesional	10. Tengo pocas oportunidades para aprender a hacer cosas nuevas.			
	11. Generalmente el reconocimiento que obtengo en mi trabajo es muy reconfortable.			
	12. Tengo muchas capacidades de promoción profesional.			
F5: Relaciones Interpersonales con sus jefes/as	13. La relación con mi jefe/a, jefes/as es muy cordial.			
	14. Estoy seguro de conocer lo que se espera de mi trabajo, por parte de mis jefes/as			
F6: Relación Interpersonal con los compañeros	15. La relación con mis compañeros/as son muy cordiales			
F 7: Características extrínsecas de estatus:	16. Para organizar el trabajo que realizo, según mi puesto concreto o categoría profesional, tengo poca independencia.			
	17. El sueldo que percibo es muy adecuado.			
F8: Monotonía Laboral	18. Mi actual trabajo en el Hospital es el mismo todos los días, no varía nunca			

Dimensiones:

F 1: Tensión relacionada con el trabajo

10-12= De acuerdo

7 - 9 = Ni de acuerdo ni en desacuerdo

4 - 6 = Desacuerdo

F2: Competencia Profesional

7-9= De acuerdo

5 - 6 = Ni de acuerdo ni en desacuerdo

3 - 4 = Desacuerdo

F3: Presión del Trabajo

5 - 6= De acuerdo

3 - 4 = Ni de acuerdo ni en desacuerdo

2 = Desacuerdo

F4: Promoción Profesional

7-9= De acuerdo

5 - 6 = Ni de acuerdo ni en desacuerdo

3 - 4 = Desacuerdo

F5: Relaciones Interpersonales con sus jefes/as

5 - 6= De acuerdo

3 - 4 = Ni de acuerdo ni en desacuerdo

2 = Desacuerdo

F6: Relación Interpersonal con los compañeros

3 = De acuerdo

2 = Ni de acuerdo ni en desacuerdo

1 = Desacuerdo

F 7: Características extrínsecas de estatus

5 - 6= De acuerdo

3 - 4 = Ni de acuerdo ni en desacuerdo

2 = Desacuerdo

F8: Monotonía Laboral

3 = De acuerdo

2 = Ni de acuerdo ni en desacuerdo

1 = Desacuerdo

BAREMACIÓN ANEXO 3

14-32 = Satisfacción baja
33-51= Satisfacción media
52-70= Satisfacción alta

BAREMACIÓN ANEXO 4

42 -54 = De acuerdo
30 - 41 = Ni de acuerdo ni en desacuerdo
18 - 29 = Desacuerdo

ANEXO 05

NOTA BIOGRÁFICA DE LAS AUTORAS DE LA TESIS

1. INGA HIDALGO EMPERATRIZ

Lugar de Nacimiento: Tantamayo, Huamalíes, Huánuco

Fecha de Nacimiento: 25 de agosto de 1993

Centro Educativo de los estudios secundarios: I.E. Secundaria Tantamayo

Universidad/ Facultad: Universidad Nacional Hermilio Valdizan/ Facultad de Enfermería

Año en que obtuvo el Bachiller: 2017

2. ORÉ RAMOS NHAKINA EMELY

Lugar de Nacimiento: Huánuco

Fecha de Nacimiento: 12 de abril de 1994

Centro Educativo de los estudios secundarios: Colegio Nuestra señora de Las Mercedes

Universidad/ Facultad: Universidad Nacional Hermilio Valdizan/ Facultad de Enfermería

Año en que obtuvo el Bachiller: 2017

3. ZEGOVIA SANTOS LUZ NÉLIDA

Lugar de Nacimiento: Jivia-Lauricocha-Huánuco

Fecha de Nacimiento: 26 de febrero de 1996

Centro Educativo de los estudios secundarios: Colegio Nuestra señora de Las Mercedes

Universidad/ Facultad: Universidad Nacional Hermilio Valdizan/ Facultad de Enfermería

Año en que obtuvo el Bachiller: 2017