



Estudio de Satisfacción Laboral del Personal de Enfermería del Hospital Luis Martínez de la ciudad de Cañar

Propuesta de artículo presentado como requisito para optar al título de:

Magíster en Administración de Empresas

Por el estudiante:

Edgar Santiago VÁSQUEZ HUGO

Bajo la dirección de:

Cecilia Alexandra PORTALANZA CHAVARRÍA PhD(c)

**Universidad Espíritu Santo
Facultad de Postgrado
Guayaquil - Ecuador
Diciembre de 2015**

Estudio de Satisfacción Laboral del personal de Enfermería del Hospital Luis Fernando Martínez de la ciudad de Cañar

Study of Job Satisfaction of the Nursing staff Hospital Luis Fernando Martinez of Cañar city

Edgar Santiago VÁSQUEZ HUGO¹
Cecilia Alexandra PORTALANZA CHAVARRÍA²

Resumen

La presente investigación tiene por objeto medir el nivel de satisfacción laboral del personal de enfermería del Hospital Luis Fernando Martínez de la ciudad de Cañar. Mediante una revisión de literatura se estudiaron principios, conceptos y factores que influyen en la satisfacción laboral de las organizaciones para lo cual se llevó a cabo una investigación de tipo científica con un enfoque no experimental, basada en una encuesta de satisfacción laboral de 24 preguntas denominada Font-Roja de (Aranaz & Mira, 1988); la que establece nueve factores entre ellos: satisfacción en el trabajo, tensión relacionada con el trabajo, competencia profesional, presión en el trabajo, promoción profesional, relaciones interpersonales con sus jefes/as, relación interpersonal con los compañeros, características extrínsecas de estatus y monotonía laboral; encontrando entre los resultados más importantes para los factores de satisfacción en el trabajo un 90%, relaciones interpersonales con sus jefes/as un 99%, relación interpersonal con los compañeros un 95%; lo que se considera un nivel de satisfacción positivo en estos factores al igual que en los demás sin dejar de prestar atención a los factores de presión en el trabajo con un 56% y la monotonía laboral con un 54%, que se encuentran dentro de la escala de satisfacción positiva pero que requieren estrategias que permitan incrementar su nivel de satisfacción.

Palabras clave:

satisfacción laboral, bienestar laboral, organización del trabajo, instituciones de salud

Abstract

This research aims to measure the level of job satisfaction of nurses of the Hospital Luis Fernando Martinez of the town of Cañar. Through a literature review principles, concepts and factors influencing job satisfaction of the organizations for which they held a scientific research type with a non-experimental approach, based on a survey of job satisfaction called 24 questions were studied Font-Red (Aranaz & Mira, 1988); which it sets out nine factors including: job satisfaction, work-related stress, professional competence, work pressure, career development, interpersonal relationships with their bosses / as, interpersonal relationships with peers, extrinsic characteristics and monotony status labor; finding among the most important factors results for job satisfaction by 90%, interpersonal relationships with their bosses / as 99%, interpersonal relationships with colleagues 95%; what is considered a positive level of satisfaction on these factors as well as others while paying attention to stress factors at work with 56% and job monotony with 54% found in the scale positive satisfaction but require strategies to increase their level of satisfaction.

Keywords

job satisfaction, workplace wellness, work organization, health institutions

¹ Ingeniero Industrial, Universidad Espíritu Santo – Ecuador. E-mail evasquezh@uees.edu.ec

² PhD (c) en Ciencias de la Dirección. Directora Ejecutiva del Programa de Postgrado. Profesora Universidad Espíritu Santo. Ecuador. E-mail aportalanza@uees.edu.ec.

INTRODUCCIÓN

La satisfacción laboral es un tema de gran interés para los psicólogos organizacionales, sea por los numerosos estudios empíricos realizados que han demostrado la íntima relación existente entre el desempeño laboral y la productividad, la misma que se refleja en la satisfacción de los individuos (Böckerman & Ilmakunnas, 2012; Rehman & Waheed, 2011).

La función de toda empresa y la actitud de cada uno de los individuos en las organizaciones juegan un papel importante en el correcto funcionamiento al momento de tomar decisiones, lo que conlleva a que los individuos pueden desempeñarse en un ambiente justo, estable y de reconocimiento (Patlán, Martínez, & Hernández, 2012).

De acuerdo a lo expuesto anteriormente, López (2005) explicó que es de mucha importancia el poder determinar qué es lo que estimula la actuación de las personas, de esta manera los directivos podrán buscar soluciones para que las organizaciones funcionen correctamente y exista un personal satisfecho.

El trabajo en el sector de la salud tiene una gran dimensión, un grado de responsabilidad muy alto la misma que demanda actuar de forma inmediata y eficiente por lo cual es necesario contar con personal que se encuentre plenamente satisfecho, adecuados conocimientos, pero al mismo tiempo es necesario que exista una conveniente comunicación profesional y un reconocimiento de su trabajo realizado.

Alrededor de un 37% de las enfermeras en el mundo se encuentran satisfechas desde el punto de vista laboral de su trabajo y en las oportunidades de perfeccionamiento, pero en lo que respecta a los ascensos y las remuneraciones no tienen la misma apreciación (Atom, 2007). La palabra "malestar de la enfermera" expresa la dificultad para el desempeño en el trabajo. Para (Aguirre, 1990) y (Donabedian, 1984) relacionan la insatisfacción del personal como factor influyente en la calidad del servicio que se brinda a los usuarios en las instituciones de salud. Según Robbins (2000), es muy importante dar a conocer que los individuos realizan actividades de trabajo no solo para obtener dinero, sino que lo desarrollan para la satisfacción de sus necesidades psicológicas y sociales. La satisfacción es el producto de

diversas actitudes que demuestran los empleados con respecto a su trabajo, la relación de los distintos factores con su forma de vivir (Blum & Nayles, 1995).

De acuerdo con el artículo 361 de la Constitución de la República del Ecuador expedido por la Asamblea Nacional Constituyente (2008) y el artículo 4 de la Ley Orgánica de Salud (2006) es el estado quien a través de la Autoridad Sanitaria Nacional, que es el Ministerio de Salud Pública, quien se encargará de la rectoría del Sistema de Salud, a través de la formulación de la política nacional de salud, establecerá las normativas, regulando y controlando todas las actividades referentes a la salud, como también el adecuado funcionamiento de los diferentes entes de salud y del cumplimiento obligatorio de las normas que se emitan.

El Acuerdo Ministerial No 0.01203 (2012) establece al Ministerio de Salud Pública del Ecuador como autoridad Sanitaria Nacional y con el objetivo de articular la Red Pública Integral de Salud y la Red Complementaria, homologa la tipología de los establecimientos de salud por niveles de atención del Sistema Nacional de Salud, que rige para todo el sector salud del país, como se puede apreciar en las figuras 1 y 2 del anexo.

Varios han sido los autores que han expuesto en sus diferentes investigaciones sobre satisfacción laboral, la importancia que esta tiene en las diferentes organizaciones y más aún en el sector de la salud, siendo de gran realce las consecuencias de esa satisfacción laboral como lo es la calidad de atención en los diversos servicios brindados y la satisfacción de los usuarios (Serrano del Rosal, Biedma Velázquez, & García de Diego, 2011; Peiró, Silla, Sanz-Cuesta, Rodríguez-Escobar, & García, 2004; Robles, Dierssen, Martínez, Llorca, Herrera, & Díaz, 2005).

El personal de enfermería se encuentra expuesto a diversos problemas en sus lugares de trabajo, sean estos provenientes directamente de los pacientes, la administración y la organización del equipo de trabajo de salud. Con el presente trabajo de investigación lo que se busca es determinar el nivel de satisfacción laboral del personal de enfermería del Hospital Luis Fernando Martínez Amoroso que repercute en la calidad de atención del paciente, trabajo en equipo, eficiencia, eficacia al momento de hacer

sus tareas y la consecución de objetivos tanto personales como organizacionales., mediante la aplicación censal del Cuestionario Font-Roja realizado por (Aranaz & Mira, 1988), de acuerdo a un diseño descriptivo-transversal según (Billón & Manrique, 2005).

Los resultados provenientes de este estudio podrán ser de gran importancia para los directivos del Hospital, ya que permitirá que se puedan tomar decisiones acertadas en el momento de dirigir a su personal. De acuerdo con la Organización Mundial de la Salud, se tiene como objetivo primordial el fomento y mantención tanto del bienestar físico, mental y psicosocial de los individuos en sus diferentes puestos de trabajo, realizando una prevención de los daños a la salud que pudiesen ser ocasionados por las condiciones a las que se encuentran expuestos, de igual manera es necesario que se mantenga al individuo en un lugar de trabajo acorde a sus necesidades tanto de tipo fisiológico como psicológico (Organización Mundial de la Salud, 2013).

2. REVISIÓN DE LA LITERATURA

Definición y Teorías de la Satisfacción Laboral

Para definir la satisfacción laboral, es necesario comenzar definiendo el concepto de trabajo como aquellas actividades de tipo humano con o sin retribución, que permiten desarrollar la producción y la creatividad, empleando diversas técnicas, instrumentos, materiales e información necesaria para la producción de bienes y servicios. En las diferentes actividades que realizan las personas en el trabajo, se puede evidenciar el aporte de conocimientos, habilidades, y demás recursos, lo que al final se verá retribuido con alguna forma de compensación material, psicológica o social (Peiro, 1986).

De acuerdo con Hoppock (1935), al igual que Peiro (1986) afirmó que la satisfacción laboral es el resultado de la mezcla psicológica, fisiológica y aspectos de tipo ambiental que hacen que un individuo llegue a expresar su satisfacción en el trabajo.

Sin embargo hoy en día no se puede hablar de una sola definición de satisfacción laboral. Varias definiciones se refieren a la satisfacción laboral como aquel estado de emociones, sentimientos o

réplicas afectivas (Locke, 1976; Price & Mueller, 1986). De igual manera para Vroom (1964) la satisfacción laboral es una cuestión afectiva, la misma que está orientada por los individuos hacia las funciones de trabajo que desarrollan.

Bajo esta misma línea para Locke (1976) expresó que es una percepción emocional positiva o agradable producto de la apreciación de tipo subjetiva de lo experimentado durante sus años de trabajo del individuo. La satisfacción laboral es una respuesta afectiva cuyo resultado proviene por parte de cada individuo de sus vivencias, necesidades, valores y de lo que espera de la organización a la cual pertenece y el ambiente laboral percibido (Bracho, 1989).

En cambio otros autores van más allá de los sentimientos y emociones describiendo la satisfacción laboral como la actitud general que tienen frente a su trabajo (Beer, 1964; Harpaz, 1983; Peiro, 1986; Bravo, 1992). Cada persona es quien determina que tan positiva es su vida de manera global, o la gratificación reciba por realizar su trabajo (Bhullar, Schutte, & Malouff, 2013).

Desde la perspectiva de las remuneraciones para Miceli & Lane, (1991), los factores del trabajo sobre la satisfacción son importantes ya que los individuos piensan que un sistema de remuneraciones dirigido a incrementar la satisfacción laboral, es justo siempre y cuando sea imparcial y no demuestre ningún tipo de favoritismo a los demás. Un nivel de satisfacción laboral alto puede estar relacionado con la adquisición de recompensas, cuando estas son altas y justas, el desempeño y la satisfacción se verían incrementadas, pero no necesariamente puede tener una relación (Porter & Lawler, 1988).

Desde otro punto de vista Callan (1973) definió como la percepción de la calidad de supervisión que tienen los individuos. El nivel en que los individuos consideran que los superiores son capaces, sus intereses son los adecuados y que son tratados con consideración y respeto. Considerando que la mayoría de personas demuestran niveles altos de satisfacción cuando se les asignan trabajos con una carga y un nivel de variedad alto que no les genere aburrimiento, ni tampoco les resulte fastidiosa (Wright, 1990).

De acuerdo con el criterio anterior Holland (1993) aseveró que las personas son mucho más productivas y demuestra una felicidad cuando

existe una adecuada interrelación entre sus intereses y exigencias de su trabajo. Es por ello que (Holland, 1993) desarrolló un modelo que permite medir y realizar ajustes en sus trabajos para que puedan escoger de acuerdo a sus intereses, la cual lo denominó escala de (Holland, 1993), en donde segrega a los individuos de acuerdo a las actividades que más le gusta desarrollar.

Es por ello que de Gordon (1996), plantea que es necesario que el empleador satisfaga las necesidades de cada uno de los empleados para poder tenerlos con un nivel adecuado de satisfacción. De igual manera (Strauss, 1995) considera que es necesario que las diferentes características del trabajo sean adaptadas al individuo.

Teoría de la Jerarquía de las Necesidades

Según Maslow (1945), en estudios realizados sobre la motivación en observaciones clínicas, menciona que las personas se motivan de acuerdo a las necesidades que desean satisfacer lo que considera como aquella (fuerza interna), la misma que ha definido jerárquicamente en cinco necesidades que son: fisiológicas (salario adecuado que le permita cubrir sus necesidades básicas), seguridad (estabilidad, seguridad social, salario, etc), social (relación adecuada con jefes y compañeros), estima (reconocimiento de prestigio profesional por los demás), autorrealización (utilización plena de su capacidad, creatividad y habilidad). Para el individuo no será necesaria satisfacer una necesidad superior mientras tanto no se satisfaga la necesidad inmediatamente inferior.

Sin embargo con referencia al criterio expuesto por Maslow (1945); Max & Manfred (1998) consideran que no es un proceso de motivación universal humano, sino un sistema de valores los cuales pueden diferir de un individuo a otro, sin existir un orden jerárquico, ya que esto puede cambiar con el tiempo y además las primeras son iguales en todas las culturas. Koontz & Weihrich (1998) definieron que es la cultura la que motiva el comportamiento de los individuos en el trabajo buscando satisfacer su necesidad de superarse, imponerse y afilarse con los demás.

Teoría Bifactorial

De acuerdo a un estudio de satisfacción laboral desarrollado por Herzberg, Mausner, & Snyderman (1959) a la cual se la conoce como

teoría bifactorial motivación-higiene, afirma que el trabajo es principalmente el que genera la satisfacción. Según (Herzberg, Mausner, & Snyderman, 1959) considera que la satisfacción laboral tiene dos dimensiones: los factores generadores de satisfacción conocidos como intrínsecos, de motivación o satisfacción y los factores generadores de insatisfacción conocidos como extrínsecos, de insatisfacción e higiene.

Para Cohen & Swerdlik (2000), según Maslow el personal al satisfacer sus necesidades pueden obtener resultados con actitudes satisfactorias, estableciendo que la satisfacción es un factor muy importante en relación a la motivación. En cambio para (Herzberg, Mausner, & Snyderman, 1959) define que existen factores intrínsecos del trabajo que están íntimamente relacionados con la satisfacción laboral, como son las actividades mismas que desarrollan en el trabajo, los logros alcanzados, el reconocimiento, ascensos y responsabilidad.

Si hacemos una comparación entre los factores de Maslow (1945) y los de (Herzberg, Mausner, & Snyderman, 1959) podemos decir que los factores de motivación tienen relación con las necesidades de orden superior al igual que los factores extrínsecos con las necesidades de orden inferior.

Teoría de las necesidades adquiridas de McClelland

McClelland (1989), afirmó que existen tres tipos de necesidades que los individuos desean satisfacer como lo es: necesidad de logro (sobresalir, alcanzar el éxito), necesidades de poder (influencia sobre los demás) y las necesidades de afiliación (relaciones interpersonales, amistad con otros).

Teoría motivacional de la expectativa

Los empleados se motivan contantemente durante el desarrollo de sus actividades ya que una vez terminado su trabajo serán recompensados, lo que justifica el esfuerzo puesto en ejecutar dicho trabajo (Vroom, 1964; Porter & Lawler, 1988).

Es por ello que la satisfacción del personal con la que desarrollan sus actividades que le han sido encomendadas es un factor importante en la atención de calidad que presta el empleado en su organización siendo de aplicación en las evaluaciones de los servicios de salud (Salinas, Laguna, & Mendoza, 1994).

Se ha podido evidenciar de acuerdo a varios autores como Cook, Wall, Hepworth, & Warr (1989); Peiro (1986), que han definido algunas facetas de la satisfacción laboral, considerándose una de las investigaciones más importantes realizada por (Locke, 1976), que establece 9 facetas: trabajo, salario, promoción, reconocimiento, beneficios, condiciones laborales, supervisión, compañerismo y dirección.

Por otra parte Guillén & Guil (2000) determinaron que existen dos niveles de satisfacción laboral: la satisfacción general que define como un indicador frente a varias facetas de su trabajo, y la satisfacción por facetas que implica la satisfacción de acuerdo a varios factores específicos como lo son: reconocimiento, compañerismo, condiciones laborales, grado de supervisión y políticas empresariales.

En cambio Hackman & Oldham (1975) realizaron una investigación en donde se utilizó un cuestionario en 62 puestos de trabajo al cual lo llamaron Diagnostico en el Puesto, considerando cinco dimensiones: 1) variedad de las habilidades, 2) identidad de tareas, 3) significado de la tarea 4) autonomía, 5) retroalimentación del puesto que afectaban la satisfacción laboral.

Según estudios realizados por Ortiz (2004) en el Hospital Nacional Arzobispo Loayza en el cual se determinó la identidad profesional de las enfermeras y la relación con la satisfacción laboral, niveles de satisfacción, identidad profesional, relación de la identidad con cada una de las dimensiones como son: condiciones de trabajo, reconocimiento institucional, remuneración y relaciones interpersonales. La metodología que empleó fue el de tipo descriptiva para lo cual utilizó un cuestionario de Identidad Profesional y Satisfacción Laboral llegando a concluir lo siguiente:

Que el 52,2 % del personal de enfermería mantiene un nivel alto de identidad profesional y un nivel medio en lo referente a satisfacción laboral. La identidad profesional de acuerdo a la remuneración fue del 65,5% y las relaciones interpersonales del 58,5% considerándose un nivel alto. La identidad profesional de acuerdo las condiciones de trabajo de 53,2% y reconocimiento institucional del 55,8% encontrándose en un nivel medio.

Según lo expuesto en los párrafos anteriores se puede visualizar que existen varios estudios

realizados respecto al tema pero que no han sido realizados en la región; es por ello que es necesario desarrollarlo en el medio y sobre todo en esta casa de salud ya que tanto la motivación y la satisfacción laboral son variables que se encuentran en un constante cambio cada día de acuerdo a las necesidades de cada individuo siendo de vital importancia la participación del Departamento de Talento Humano y el de Enfermería en lo referente a la ejecución de estrategias que permitan elevar y fortalecer el nivel de motivación y satisfacción cuya finalidad reflejará en la atención de calidad del servicio hacia los pacientes.

INSTRUMENTOS DE MEDICIÓN DE LA SATISFACCIÓN LABORAL

Varios han sido los autores que han desarrollado instrumentos destinados a medir la satisfacción laboral entre los cuales podemos citar los siguientes: el cuestionario de Satisfacción de Minnesota (MSQ), (Minnesota Satisfacción Questionnaire) elaborado por (Weiss, Dawis, England, & Lofquist, 1967) con el cual se midió la satisfacción laboral, el mismo que contenía 20 aspectos a ser estudiados, divididos en subescalas de satisfacción intrínseca y extrínseca, el cuestionario Font-Roja de (Aranaz & Mira, 1988), el cuestionario de satisfacción laboral de (Meliá & Peiró, 1989) ; el cual tiene varias versiones como el S10/12, S20/23 y el S4/82.

El elaborado por Smith, Kendall & Hulin (1969) con el nombre de índice de trabajo descriptivo JDI, (Job Descriptive Index), el cual utilizó varios factores relacionados con el trabajo, el mismo que contiene 72 preguntas que mide la satisfacción de acuerdo a cinco escalas agrupadas las cuales son: satisfacción en el trabajo que desempeña, salario percibido, oportunidades de promoción, supervisión y compañerismo.

De acuerdo a los instrumentos descritos anteriormente, estos pueden ser clasificados en dos grupos: el primero que contempla la medición de la satisfacción en el trabajo de una forma conjunta, de manera global y el segundo grupo que lo hace de acuerdo a cada uno de los elementos que componen el puesto de trabajo en lo que tiene que ver con relaciones con sus compañeros, subordinados y jefes, remuneración recibida, actividades que realiza, las condiciones en las que trabaja y su posición ante los demás. Con esto se puede conocer cuál es su grado de

satisfacción con respecto a cada uno los elementos antes descritos, lo que serviría de gran ayuda para poder trabajar particularmente sobre los elementos en los que demuestran su insatisfacción.

METODOLOGÍA

De acuerdo al análisis desarrollado se establece que la investigación pertenece a la de tipo descriptiva, de acuerdo a (Hernández, Fernández, & Baptista (2003); la cual permitió determinar cuáles son los factores más importantes que están relacionados con la satisfacción laboral del personal de enfermería del Hospital Luis Fernando Martínez de la ciudad de Cañar.

La investigación tiene un enfoque no experimental, lo que va a servir de ayuda para definir los factores más importantes de la satisfacción laboral (Hernández, Fernández, & Baptista, 2003). El personal objeto de estudio se encuentra determinado por el personal de enfermería del Hospital Luis Fernando Martínez de la ciudad de Cañar, para lo cual se hicieron las respectivas diligencias para la obtención de la autorización escrita por parte de la institución, la cual se adjunta como figura 1 de los anexos.

El Hospital Luis Fernando Martínez Amoroso pertenece a la Coordinación Zonal 6 Azuay, Cañar y Morona Santiago del Ministerio de Salud Pública del Ecuador, se encuentra ubicado en la provincia del Cañar, cantón Cañar, de acuerdo la tipología de los establecimientos de salud es un hospital básico de segundo nivel de atención con una capacidad de 50 camas, los servicios que brinda son: consulta externa, hospitalización, emergencia, centro quirúrgico y obstétrico, laboratorio clínico e imagenología. Posee 139 funcionarios públicos de los 46 pertenecen al personal de enfermería divididos en 28 Licenciadas en Enfermería y 18 auxiliares de enfermería, las cuales se encuentran distribuidas en las siguientes áreas, de acuerdo con la figura 2 de los anexos.

Tabla 1: Distribución del Personal de Enfermería

Área	Enfermeras
Emergencia	4
Consulta Externa	2
Hospitalización	9
Centro quirúrgico y obstétrico	3
Total	18

Fuente: autor

Tabla 2: Distribución del Personal Auxiliares de Enfermería

Área	Auxiliares de Enfermeras
Emergencia	4
Consulta Externa	1
Hospitalización	19
Centro quirúrgico y obstétrico	4
Total	28

Fuente: autor

Para Tamayo & Tamayo (1998) la muestra es aquella extracción de una parte representativa del todo, y por lo tanto manifiestan las características de toda una población de la cual es motivo de estudio. Para este estudio fue necesario aplicar al 100% de la población, a los 46 empleados de enfermería del Hospital Luis F Martínez de la ciudad de Cañar, para conocer el nivel de satisfacción laboral. Considerándose a la muestra como todo el universo, incluyendo a todos los integrantes en todo el proceso de investigación (Hernández, Fernández, & Baptista, 2003).

El instrumento que se utilizó para realizar nuestra investigación es el cuestionario denominado Font Roja empleado por varios estudios en el sector hospitalario para medir la satisfacción laboral que fue desarrollado por (Aranaz & Mira, 1988). Dicho cuestionario contiene 24 preguntas que son valoradas de acuerdo a la escala de Likert, con una puntuación que va desde 1 (que se refiere a una mínima satisfacción) hasta un valor de 5 que define (satisfacción máxima). Los ítems se encuentran agrupados en nueve dimensiones destinados a determinar la satisfacción laboral: a) Satisfacción en el trabajo compuesta por cuatro ítems, b) Tensión relacionada con el trabajo compuesta por cinco ítems, c) Competencia profesional compuesta por tres ítems, d) Presión del trabajo compuesta por dos ítems, e) Promoción profesional compuesta por tres ítems, f) Relaciones interpersonales con sus jefes compuesta por dos ítems, g) Relaciones interpersonales con los compañeros compuesta por un solo ítem, h) Características extrínsecas de estatus i) Monotonía Laboral compuesta por dos ítems. Este cuestionario no posee una escala de puntuación referencial por lo que los resultados obtenidos se realizaron de acuerdo a la literatura investigada.

De acuerdo a las indicaciones del autor (Aranaz & Mira, 1988) para el análisis e interpretación de los resultados es necesario recodificar las preguntas

5,6,7,8,9,10,11,12,14,15,16,17,18 y 22 de dicho cuestionario, debido a que su escala tipo Likert puntúa de manera inversa por su contenido gramatical, siendo el valor de 1 (máxima satisfacción) y el valor de 5 (mínima satisfacción).

El cuestionario Font-Roja de (Aranaz & Mira, 1988) contempla 9 factores o dimensiones que definen el 72,2% de la varianza con respecto a la satisfacción laboral de los profesionales de enfermería que laboran en esta institución de salud, el cuestionario fue validado en Colombia bajo la dirección del Doctor Fred Gustavo Manrique en convenio con el programa de posgrados de la Universidad Nacional de Colombia, con una fiabilidad de Alfa de Crombach = 0.76 (Manrique, Hernández, Rondón, & Ariza, 2008).

Los nueve factores que explora el Cuestionario Font-Roja desarrollado por (Aranaz & Mira, 1988), se aprecia en la tabla 3:

Tabla 3: Factores o Dimensiones del cuestionario Font-Roja.

Factores o dimensiones	Ítems / preguntas
Factor 1: Satisfacción en el Trabajo	1,10,11,22
Factor 2: Tensión relacionada con el trabajo	6,7,12,23 y 24
Factor 3: Competencia Profesional	14,15 y 18
Factor 4: Presión en el trabajo	16 y 17
Factor 5: Promoción Profesional	2, 9 y 19
Factor 6: Relaciones Interpersonales con sus jefes/as	3
Factor 7: Relación Interpersonal con los compañeros	4 y 13
Factor 8: Características extrínsecas de estatus	8 y 21
Factor 9: Monotonía Laboral	5 y 20

Fuente: autor

La puntuación que se obtenga en cada uno de los factores es igual a la sumatoria de todos los ítems que componen ese factor dividida para el número de ítems.

Considerando el valor 3 de la escala de calificación de 1 a 5 como un valor de satisfacción media. A mayor puntuación se tiene una mayor satisfacción, sin embargo no se cuenta con punto de corte de clasificación de los ítems sin poderse basar los resultados obtenidos en una interpretación por rangos de puntuación.

Con la finalidad de describir a la población se utilizó un cuestionario adicional que contemplaba información socio demográfico y organizacional, el cuestionario contaba con preguntas referentes a la situación personal y profesional, el mismo que se puede observar en el anexo como Cuestionario de información general.

La tabulación y análisis de los datos producto de la aplicación de la encuesta de satisfacción laboral se realizó mediante la aplicación del programa de computador SPSS de IBM versión 23, en donde se calculó el análisis de frecuencias, porcentajes y estadísticos descriptivos como son: media, mediana, moda, desviación típica y varianza.

De los resultados obtenidos, tanto el personal de enfermería como el personal de Directivo que constituyen el Hospital Luis Fernando Martínez Amoroso de la ciudad de Cañar serán aquellos que se verán directamente beneficiados con los resultados de esta investigación, lo que permitirá realizar los correctivos necesarios en beneficio de su personal pudiendo tener en claro la imagen de la institucional encaminado a mejorar la calidad de los servicios que esta institución oferta. En lo referente a la parte científica se espera colaborar en la ejecución de esta investigación con temas referentes a la satisfacción laboral de diferentes tipos de personal en las organizaciones públicas o privadas en el Ecuador, ya que se ha podido evidenciar la falta de este tipo de investigaciones.

RESULTADOS

El procesamiento de los datos obtenidos de la aplicación del cuestionario de Satisfacción Laboral de Font-Roja, como se expuso anteriormente; se lo realizó a través del programa SPSS y la obtención de sus funciones en estadística descriptiva.

En la tabla 1 de los anexos se muestra un resumen de los análisis de frecuencias, porcentajes y estadísticos descriptivos de cada uno de los nueve factores, los mismos que fueron divididos en valores menores a 3 y superiores e iguales a 3; considerando estos últimos valores como una escala que denota un grado de satisfacción positiva.

Los resultados del análisis de frecuencias para el factor 1 correspondiente a Satisfacción en el Trabajo se pueden visualizar un porcentaje del 90% para una frecuencia igual y mayor a 3, considerándose que existe una satisfacción por el trabajo que desempeñan y adecuado para la

institución. En lo referente al cálculo de los estadísticos descriptivos se presenta una media de 4,19, la mediana de 4,5, la moda de 4,5; encontrándose en el rango de 3 a 5 como valores altos, siendo el valor que se espera de 5. Para la desviación típica se puede apreciar un valor de 0,99 lo que demuestra una cercanía de los datos hacia la media.

Los resultados del análisis de frecuencias para el factor 2 referente a Tensión relacionada con el Trabajo muestran un porcentaje del 65% para una frecuencia igual y mayor a 3 y un 35% para una frecuencia menor igual a 3, considerando que la mayoría de empleados no tiene tensión, pero que si existe un grupo que se encuentra tensionada y requiere atención por parte de los directivos. Los estadísticos descriptivos muestran una media de 3,26, la mediana de 3,60, la moda de 3,60; los mismos que se encuentran dentro del rango de 3 a 5 medio alto, esperando un valor de 5. La desviación típica muestra un valor de 1,34 que se acerca al valor de la media.

En el análisis de frecuencia con relación al factor 3 de Competencia Profesional muestra un porcentaje del 77% para una frecuencia igual y mayor a 3 y un 23% para una frecuencia menor igual a 3, considerando que la mayoría de empleados se siente competente para el trabajo que desempeñan, pero que si existe un grupo que no se encuentra competente para su trabajo y requiere atención por parte de los directivos. Los estadísticos descriptivos muestran una media de 3,51, la mediana de 3,67, la moda de 5; los mismos que se encuentran dentro del rango de 3 a 5 medio alto, esperando un valor de 5. La desviación típica presenta un valor de 1,34 que se acerca al valor de la media.

En el análisis de frecuencia con relación al factor 4 de Presión del Trabajo muestra un porcentaje del 56% para una frecuencia igual y mayor a 3 y un 44% para una frecuencia menor igual a 3, considerando que la mayoría de empleados no se siente con presión en el trabajo que desempeñan, pero que si existe un grupo que se encuentra presión en su trabajo y requiere atención por parte de los directivos. Los estadísticos descriptivos presentan una media de 3 la mediana de 3 la moda de 5; los mismos que se encuentran dentro del rango de 3 a 5 medio alto, esperando un valor de 5. La desviación típica muestra un valor de 1,32 que se acerca al valor de la media.

En el análisis de frecuencia con relación al factor 5 de Relaciones Interpersonales con sus jefes/as muestra un porcentaje del 99% para una frecuencia igual y mayor a 3 y un 1% para una frecuencia menor igual a 3, considerando que la mayoría de empleados reconoce que si existe una adecuada Relación Interpersonales con sus jefes/as. Los estadísticos descriptivos muestran una media de 4,19 la mediana de 4,50 la moda de 5; los mismos que se encuentran dentro del rango de 3 a 5 medio alto, esperando un valor de 5. La desviación típica muestra un valor de 0,97 que se acerca al valor de la media.

En el análisis de frecuencia con relación al factor 6 de Relaciones Interpersonales con sus jefes/as muestra un porcentaje del 99% para una frecuencia igual y mayor a 3 y un 1% para una frecuencia menor igual a 3, considerando que la mayoría de empleados reconoce que si existe una adecuada Relación Interpersonales con sus jefes/as. Los estadísticos descriptivos muestran una media de 4,19 la mediana de 4,50 la moda de 5; los mismos que se encuentran dentro del rango de 3 a 5 medio alto, esperando un valor de 5. La desviación típica muestra un valor de 0,97 que se acerca al valor de la media.

En el análisis de frecuencia con relación al factor 7 de Relación Interpersonal con los compañeros muestra un porcentaje del 95% para una frecuencia igual y mayor a 3 y un 5% para una frecuencia menor igual a 3, considerando que la mayoría de empleados reconoce que si existe una buena relación con sus compañeros. Los estadísticos descriptivos muestran una media de 3,51 la mediana de 4 la moda de 5; los mismos que se encuentran dentro del rango de 3 a 5 medio alto, esperando un valor de 5. La desviación típica muestra un valor de 1,41 que se acerca al valor de la media.

En el análisis de frecuencia con relación al factor 8 de Características Extrínsecas de Estatus, se aprecia un porcentaje del 60% para una frecuencia igual y mayor a 3 y un 40% para una frecuencia menor igual a 3, considerando que la mayoría de empleados posee características extrínsecas de estatus adecuadas. Los estadísticos descriptivos muestran media de 2,95 la mediana de 3 la moda de 3; los mismos que se encuentran dentro del rango de 3 a 5 medio alto, esperando un valor de 5. La desviación típica muestra un valor de 1,36 que se acerca al valor de la media.

En el análisis de frecuencia con relación al factor 9 de Monotonía Laboral, se aprecia un porcentaje del 55% para una frecuencia igual y mayor a 3 y un 45% para una frecuencia menor igual a 3, considerando que la mayoría de empleados no tiene un trabajo monótono. Los estadísticos descriptivos muestran media de 3,09 la mediana de 3; los mismos que se encuentran dentro del rango de 3 a 5 medio alto, esperando un valor de 5; sin embargo existe un valor de 2 para la moda, la misma que debe ser tomada muy en cuenta por los directivos. La desviación típica muestra un valor de 1,37 que se acerca al valor de la media.

CONCLUSIONES

En este trabajo investigativo se ha presentado el contenido teórico referente a la satisfacción laboral y los componentes que influyen en cada uno de los factores como son: satisfacción por el trabajo, 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; las cuales se sustentaron en un amplio marco teórico para la aplicación de una adecuada encuesta de Satisfacción Laboral de (Aranaz & Mira, 1988) aplicada al personal de enfermería del Hospital Luis Fernando Martínez Amoroso de la Ciudad de Cañar. Mediante la aplicación de la encuesta se pudo evidenciar que el personal de enfermería mantiene un adecuado nivel de satisfacción laboral en la mayoría de sus factores.

El factor satisfacción por el trabajo representa el 90% para una frecuencia igual y mayor a 3, la media de 4,19 y la mediana de 4,50; encontrándose en el rango de 3 a 5 como valores altos, siendo el valor que se espera de 5; considerándose que existe una satisfacción por el trabajo que desempeñan y muy adecuado para la institución, en el factor tensión relacionada con el trabajo se puede apreciar un porcentaje del 65% para una frecuencia igual y mayor a 3, la media de 3,26 y la mediana de 3,60; considerándose que el mayor porcentaje no se encuentra tensionado, en el factor competencia profesional se evidencia un porcentaje del 77% para una frecuencia igual y mayor a 3, la media de 3,51, la mediana de 3,67; considerando que la mayoría de empleados se sienten competentes para el trabajo que desempeñan, en el factor presión del trabajo se evidencia un porcentaje del 56% para

una frecuencia igual y mayor a 3, la media de 3,07 y la mediana de 3; considerando que la mayoría de empleados no se siente con presión en el trabajo que desempeñan, en el factor promoción profesional se evidencia un porcentaje del 64% para una frecuencia igual y mayor a 3, la media de 3,49 y la mediana de 3,67; considerando que la mayoría de empleados reconoce que si existe una adecuada promoción profesional, en el factor relación interpersonal con sus jefe/as se evidencia un porcentaje del 99% para una frecuencia igual y mayor a 3, la media de 4,19 y la mediana de 4,50; considerando que la mayoría de empleados reconoce que si existe una buena relación con sus jefe/as, en el factor relación interpersonal con los compañeros evidencia un porcentaje del 95% para una frecuencia igual y mayor a 3, la media de 3,51 y la mediana de 4; considerando que la mayoría de empleados reconoce que si existe una buena relación con los compañeros, en el factor de características extrínsecas de estatus se muestra un porcentaje del 60% para una frecuencia igual y mayor a 3, la media de 2,95 y la mediana de 3; considerando que la mayoría de empleados posee características extrínsecas de estatus adecuadas y para el factor de monotonía laboral se aprecia un porcentaje del 55% para una frecuencia igual y mayor a 3, la media de 3,09 la mediana de 3; considerando que la mayoría de empleados no tiene un trabajo monótono; afirmando lo expuesto por (Holland, 1993) quien expresó que las personas son más productivas y expresan felicidad cuando la relación entre sus intereses y las exigencias de su trabajo son las más adecuadas.

La satisfacción laboral dentro de las organizaciones es un proceso que requiere de la implementación de varias políticas por parte de los directivos pudiendo ser evidenciados a largo plazo ya que de acuerdo a Cohen & Swerdlik (2000), según Maslow el personal al satisfacer sus necesidades puede obtener resultados con actitudes satisfactorias, considerando que la satisfacción está muy ligada a la motivación; concluyendo que los directivos han venido desempeñando un adecuado trabajo ya que se puede evidenciar que la satisfacción laboral en general es muy adecuada por parte de este tipo de personal, ya que su trabajo demanda un gran sacrificio por las diferentes situaciones que se le presenta como es el caso de atender a los pacientes que acuden a las casas de salud en busca de precautelar su salud y lo que hace que sea un trabajo de gran responsabilidad

repercutiendo en la satisfacción laboral y en la calidad de atención. Es necesario implementar estrategias que permitan mejorar el nivel de satisfacción laboral sobre todo en los factores de presión del trabajo y monotonía laboral; que son los factores en donde se puede evidenciar un porcentaje bajo de satisfacción, tomando como referencia lo expuesto por (Strauss, 1995) quien considera que es necesario que las diferentes características del trabajo sean adaptadas al individuo.

El apoyo brindado por parte de la Dirección del Hospital demuestra un gran interés por querer mejor las condiciones de trabajo del personal en esta institución. De acuerdo a la investigación realizada mediante la aplicación de encuestas, la fundamentación teórica y los resultados obtenidos, pueden ser considerados en la aplicación de un estudio de satisfacción mucho más amplio del resto de personal.

Como recomendación del autor de este trabajo de investigación, se puede decir que se debería realizar un estudio por parte de los jefes departamentales y directivos sobre los resultados obtenidos, que permita mejorar el nivel de satisfacción laboral en algunos factores en donde sus porcentajes son bajos, lo que se vería reflejado en un buen ambiente de trabajo y calidad de atención.

Bibliografía

- Aguirre, M. (1990). Evaluación de la calidad de la atención médica. *Salud pública Mex*; 32 (2), 170-180.
- Aranaz, J., & Mira, J. (1988). Cuestionario Font Roja. Un instrumento de Medida de la Satisfacción en el Medio Hospitalario. *Todo Hospital*, 6-63.
- Asamblea Nacional Constituyente. (2008). *Constitución de la República del Ecuador*. Quito: Registro Oficial.
- Atom. (2007). *Satisfacción Laboral de las Enfermeras del Hospital Belen De Lambayeque*. Recuperado el 9 de Octubre de 2015, de <<http://satisfaccinlaboraldelasenfermeras.blogspot.com/>>
- Beer, M. (1964). Organizational size and job satisfaction. *Academy of Management Journal*, 33-44.
- Bhullar, N., Schutte, N., & Malouff, J. (2013). The nature of well-being: The roles of hedonic and eudaimonic processes and trait emotional intelligence. *The journal of psychology: Interdisciplinary and applied.*, 1-16.
- Billón, D., & Manrique, F. (2005). *Herramientas iniciales para la investigación en salud*. Tunja: Health Care Colombia.
- Blum, M., & Nayles, J. (1995). *Psicología Industrial*. México: Trillas.
- Böckerman, P., & Ilmakunnas, P. (2012). *The job satisfaction-productivity nexus: A study using matched survey and register data*. Industrial & Labor Relations.
- Bracho, C. (1989). *Clima Organizacional y su relación con la satisfacción laboral en una organización de educación superior*. Caracas: Tesis Doctoral, Universidad Nacional Experimental Simón Rodríguez.
- Bravo, M. (1992). *La satisfacción laboral en los profesionales sanitarios*. Valencia: Tesis de Licenciatura.
- Callan, H. (1973). *Etiología de la sociedad*. México: Fondo de cultura económica.
- Cohen, R., & Swerdlik, M. (2000). *Pruebas y evaluaciones Psicológicas. 2ª edición*. México: McGraw.
- Congreso Nacional. (2006). *Ley Orgánica de Salud*. Quito: Registro Oficial.
- Cook, J., Wall, J., Hepworth, S., & Warr, P. (1989). *The experience of work: The compendium and review of 249 measures and their use*. London: Academic Press.
- Donabedian, A. (1984). *La Calidad de la atención médica, definición y métodos de evaluación*. México: La Prensa Médica Mexicana.
- Gordon, J. (1996). *La evolución social*. España: Editorial Alianza.
- Guillén, & Guil. (2000). *Psicología del Trabajo para las relaciones Laborales. Edit.* España: McGraw Hill.
- Hackman, J., & Oldham, R. (1975). Development of the job diagnostic survey. *Journal of applied psychology*, 159-170.
- Harpaz, I. (1983). *Job satisfaction. Theoretical perspectives and a*

- longitudinal analysis*. Nueva York: Libra Publishers.
- Hernández, Fernández, & Baptista. (2003). *Metodología de la Investigación*. México: Mc Graw-Hill.
- Herzberg, F., Mausner, B., & Snyderman, B. (1959). *The Motivation to Work*. New York: John Wiley and Sons.
- Holland, N. (1993). *Análisis de la conducta*. México: Trillas.
- Hoppock, R. (1935). *Job Satisfaction*. New York. United States: Harper Ed.
- Koontz, H., & Weihrich, H. (1998). *Administración, una Perspectiva Global*. Mc Graw Hill: México.
- Locke, E. (1976). "The nature and causes of job satisfaction", in *Dunnette. Handbook of industrial and organizational psychology*. Chicago. United States.: Rand McNally College Ed.
- López, J. (2005). Motivación Laboral y Gestión de Recursos Humanos en la Teoría de Frederick Herzberg. *Revista de Investigación de la Facultad de Ciencias Administrativas, UNMSM*, 25-36.
- Manrique, F., Hernández, J., Rondón, R., & Ariza, N. (2008). Condiciones laborales y grado de satisfacción de profesionales de enfermería vol. 8 no. 2. *Revista Aquichan*, 243-256.
- Maslow, A. (1945). Experimentalizing the Clinical Method. *Journal of Clinical Psychology*, 241-243.
- Max, N., & Manfred, A. (1998). *Desarrollo a Escala Humana. Conceptos, aplicaciones y algunas reflexiones*. 2 ed. . Barcelona-Uruguay: Icaria-Nordan.
- McClelland, D. (1989). *Estudio de la Motivación Humana*. Madrid: Narcea S.A.
- Meliá, J., & Peiró, M. (1989). El Cuestionario de Satisfacción S10/12, S20/23, S4/82. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 4 (11), 179-187.
- Miceli, M., & Lane, M. (1991). *Antecedents of pay satisfaction: A review and extension*. In Ferris GR, Rowland KM (Eds), *Research in personnel and human resources magement Vol 9*. Greenwich: JAJ Press.
- Ministerio de Salud Pública del Ecuador. (2012). *Acuerdo Ministerial No 0.01203*. Quito: Registro Oficial.
- Organización Mundial de la Salud. (2013). *Salud Ocupacional*. Recuperado el 12 de Junio de 2015, de http://www.who.int/topics/occupation/al_health/es/
- Ortíz, N. (2004). *Identidad Profesional y su relación con la satisfacción laboral en las enfermeras asistenciales nombradas que laboran en el hospital Nacional Arzobispo Loayza*. Lima: Universidad Particular Cayetano Heredia.
- Patlán, J., Martínez, E., & Hernández, R. (2012). El Clima y la Justicia Organizacional y su Efecto en la Satisfacción Laboral. *Revista Internacional Administración y Finanzas*, 1-20.
- Peiro, J. (1986). *Psicología de la organización*. Madrid: Universitas Psychologica.
- Peiró, J., Silla, I., Sanz-Cuesta, T., Rodríguez-Escobar, T., & García, J. (2004). La satisfacción laboral de los profesionales de atención primaria. *Psiquis*, 25 (4), 129-140.
- Porter, B., & Lawler, E. (1988). *Factores Organizacionales*. Barcelona: Herder.
- Price, J., & Mueller, C. (1986). *Handbook of organizational measurement*. Cambridge: MA: Ballinger.
- Pública, M. d. (2012). *Acuerdo Ministerial No 0.01203*. Quito: Registro Oficial.
- Rehman, M., & Waheed, A. (2011). *An empirical study of impact of job satisfaction on job performance in the public sector organizations*. *Interdisciplinary Journal of Contemporary Research in Business*.
- Robbins, S. (2000). *Comportamiento Organizacional teoría y práctica, 7 Edición*. Hispanoamericana : Prentice Hall .
- Robles, M., Dierssen, T., Martínez, E., Llorca, J., Herrera, P., & Díaz, A. (2005). Variables relacionadas con la satisfacción laboral: un estudio

- transversal a partir del modelo EFQM. *Gaceta sanitaria*, 34-172.
- Salinas, C., Laguna, J., & Mendoza, M. (1994). *La satisfacción laboral y su papel en la evaluación de la atención médica*. México: Salud Publica.
- Serrano del Rosal, R., Biedma Velázquez, L., & García de Diego, J. (2011). "El hospital no importa". Homogeneidad en la calidad percibida en los hospitales del sistema sanitario público andaluz. *Revista de Estudios Regionales* 91, 127-140.
- Smith, P., Kendall, L., & Hulin, C. (1969). *The measurement of satisfaction in work and retirement*. Chicago: Rand McNally.
- Strauss, F. (1995). *Desafío y respuesta*. Buenos Aires: Losada.
- Tamayo, & Tamayo . (1998). *El proceso de investigación científica 3era ed.* México D.F.: Limusa.
- Vroom, V. (1964). *Work and motivation*. New York: Wiley.
- Weiss, D., Dawis, R., England, G., & Lofquist, L. (1967). *Manual for the Minnesota Satisfaction Questionnaire*. Minneapolis: The University of Press.
- Wright. (1990). *Estimulación Laboral*. México: Taurus.

ANEXOS

Figura 1: Tipología de las Unidades Operativas del Sistema Nacional de Salud

NIVELES DE ATENCIÓN, NIVELES DE COMPLEJIDAD, CATEGORÍA Y NOMBRES DE LOS ESTABLECIMIENTOS DE SALUD			
NIVELES DE ATENCIÓN	CATEGORÍA DE ESTABLECIMIENTOS DE SALUD	CATEGORÍA DE ESTABLE. DE SALUD	NOMBRE
Primer nivel de atención	1º nivel	I-1	Puesto de salud
	2º nivel	I-2	Consultorio general
	3º nivel	I-3	Centro de salud – A
	4º nivel	I-4	Centro de salud – B
	5º nivel	I-5	Centro de salud – C
Segundo nivel de atención	AMBULATORIO		
	1º nivel	II-1	Consultorio de especialidad (es) clínico – quirúrgico médico u odontológico
	2º nivel	II-2	Centro de especialidad
		II-3	Centro clínico- quirúrgico ambulatorio (Hospital del Día)
	HOSPITALARIO		
	3º nivel	II-4	Hospital Básico
	4º nivel	II-5	Hospital General
Tercer nivel de atención	AMBULATORIO		
	1º nivel	III-1	Centros especializados
	HOSPITALARIO		
	2º nivel	III-2	Hospital especializado
	3º nivel	III-3	H. de Especialidades
Cuarto nivel de atención	1º nivel	IV-1	Centro de experimentación por registro clínico
	2º nivel	IV-2	Centro de alta Subespecialidad
Nivel de Atención Prehospitalario	1º nivel	APH-1	Unidad de atención Prehospitalaria de transporte y soporte vital básico
	2º nivel	APH-2	Unidad de atención Prehospitalaria de transporte y soporte vital avanzado
	3º nivel	APH-3	Unidad de atención Prehospitalaria de transporte y soporte vital especializado

Fuente: Sistema Nacional de Salud

Figura 2: Autorización de la empresa para el estudio



Encuesta:

Cuestionario de información general para el "Estudio de Satisfacción Laboral del Personal de Enfermería del HOSPITAL LUIS MARTÍNEZ A DE LA CIUDAD DE CAÑAR".

Marque con una X la respuesta correspondiente.

EDAD: _____

SEXO: Femenino _____ Masculino _____

ESTADO CIVIL:

Soltero/a _____

Casado/a _____

Separado/a – Divorciado/a _____

Unión Libre _____

FORMACIÓN:

Auxiliar de enfermería _____

Licenciada en Enfermería _____

TIPO DE CONTRATACION:

Nombramiento _____

Contrato _____

TURNO EN EL CUAL TRABAJA:

Mañana _____

Tarde _____

Noche _____

Rotativo _____

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

Emergencia _____

Consulta Externa _____

Hospitalización _____

Centro quirúrgico y obstétrico _____

Cuestionario Font-Roja para el "Estudio de Satisfacción Laboral del Personal de Enfermería del HOSPITAL LUIS MARTÍNEZ A DE LA CIUDAD DE CAÑAR"

A continuación encontrará varias preguntas, las que deberán ser contestadas de acuerdo a la siguiente escala del 1 al 5. La información proporcionada en este cuestionario es totalmente confidencial.

- | | |
|---|-----------------------------|
| 1 | Muy en desacuerdo |
| 2 | En desacuerdo |
| 3 | Ni acuerdo ni en desacuerdo |
| 4 | De acuerdo |
| 5 | Muy de acuerdo |

1. En mi trabajo me encuentro muy satisfecho.
2. Generalmente el reconocimiento que obtengo en mi trabajo es muy reconfortable.
3. La relación con mi jefe/a, jefes/as es muy cordial.
4. Estoy seguro de conocer lo que se espera de mi trabajo, por parte de mis jefes/as.
5. Mi trabajo en el Hospital es el mismo todos los días, no varía nunca.
6. Creo que tengo poca responsabilidad en mi trabajo.
7. Al final de la jornada de trabajo, me suelo encontrar muy cansado.
8. Para organizar el trabajo que realizo, según mi puesto concreto o categoría profesional, tengo poca independencia.
9. Tengo pocas oportunidades para aprender a hacer cosas nuevas.
10. Tengo muy poco interés por las cosas que realizo en mi trabajo.
11. Tengo la sensación de que lo que estoy haciendo no vale la pena.
12. Con bastante frecuencia me he sorprendido fuera del Hospital pensando en cuestiones relacionadas con mi trabajo.
13. La relación con mis compañeros/as son muy cordiales.
14. Con frecuencia tengo la sensación de no estar capacitado para realizar mi trabajo.
15. Con frecuencia la competitividad, o el estar a la altura de los demás, en mi puesto de trabajo me causa estrés o tensión.
16. Tengo la sensación de que me falta tiempo para realizar mi trabajo.
17. Creo que mi trabajo es excesivo, no doy abasto con lo que hay que hacer.
18. Con frecuencia siento no tener recursos suficientes para realizar mi trabajo tan bien como sería deseable.
19. Tengo muchas capacidades de promoción profesional.
20. Los problemas personales de mis compañeros/as de trabajo, habitualmente me suelen afectar.
21. El sueldo que percibo es muy adecuado.
22. Estoy convencido que el puesto de trabajo que ocupo es el que me corresponde por capacidad y preparación.
23. Muy pocas veces me he obligado a emplear "a tope" toda mi energía y capacidad para realizar mi trabajo.
24. Muy pocas veces mi trabajo en el Hospital perturba mi estado de ánimo, o a mi salud o a mis horas de sueño.

Tabla 1: Análisis de frecuencias y Estadísticos descriptivos

Factor	Análisis de frecuencias			Estadísticos descriptivos				
	Frecuencia	Porcentaje		Media	Mediana	Moda	Desv. típ.	Varianza
1. Satisfacción en el trabajo	Menor a 3	4	10%	4,19	4,50	4,50	0,99	1,01
	Igual o Mayor a 3	39	90%					
2. Tensión relacionada con el trabajo	Menor a 3	15	35%	3,26	3,60	3,60	1,34	1,80
	Igual o Mayor a 3	28	65%					
3. Competencia Profesional	Menor a 3	10	23%	3,51	3,67	5,00	1,34	1,79
	Igual o Mayor a 3	33	77%					
4. Presión del Trabajo	Menor a 3	19	44%	3,07	3,00	3,00	1,32	1,74
	Igual o Mayor a 3	24	56%					
5. Promoción Profesional	Menor a 3	15	36%	3,49	3,67	4,00	1,29	1,67
	Igual o Mayor a 3	28	64%					
6. Relaciones Interpersonales con sus jefes/as	Menor a 3	1	1%	4,19	4,50	5,00	0,97	0,95
	Igual o Mayor a 3	43	99%					
7. Relación Interpersonal con los compañeros	Menor a 3	2	5%	3,51	4,00	5,00	1,41	1,99
	Igual o Mayor a 3	41	95%					
8. Características extrínsecas de estatus	Menor a 3	17	40%	2,95	3,00	3,00	1,36	1,85
	Igual o Mayor a 3	26	60%					
9. Monotonía Laboral	Menor a 3	20	45%	3,09	3,00	2,00	1,37	1,88
	Igual o Mayor a 3	23	55%					

Fuente: El autor.