

UNIVERSIDAD NACIONAL
 “TORIBIO RODRIGUEZ DE MENDOZA”
 DE AMAZONAS



FACULTAD DE ENFERMERÍA

“SATISFACCIÓN LABORAL DE LOS PROFESIONALES
 DE ENFERMERÍA. HOSPITALES VIRGEN DE FÁTIMA -
 CHACHAPOYAS - Y II -2 TARAPOTO. 2012”

TESIS PARA OPTAR EL TÍTULO DE LICENCIADA EN ENFERMERÍA

AUTORA:

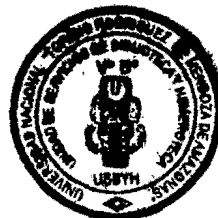
Br. Enf. KELY MARITA BACALLA CHAVEZ

ASESORA:

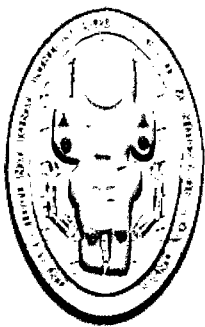
Ms. C. SONIA TEJADA MUÑOZ

CHACHAPOYAS - AMAZONAS - PERÚ

2013



16 SEP 2013



UNIVERSIDAD NACIONAL

“TORIBIO RODRIGUEZ DE MENDOZA”

DE AMAZONAS



FACULTAD DE ENFERMERÍA

**“SATISFACCIÓN LABORAL DE LOS PROFESIONALES
DE ENFERMERÍA. HOSPITALES VIRGEN DE FÁTIMA
- CHACHAPOYAS- Y II – 2 TARAPOTO. 2012”**

TESIS PARA OPTAR EL TÍTULO DE LICENCIADA EN ENFERMERÍA

AUTORA:

Br. Enf. KELY MARITA BACALLA CHAVEZ

ASESORA:

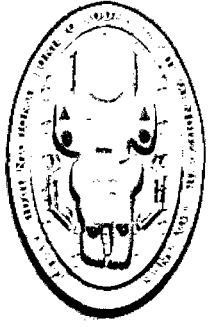
Ms.C. SONIA TEJADA MUÑOZ

CHACHAPOYAS - AMAZONAS – PERÚ

2013



1 6 SEP 2013.



UNIVERSIDAD NACIONAL

“TORIBIO RODRIGUEZ DE MENDOZA”



DE AMAZONAS

FACULTAD DE ENFERMERÍA

**“SATISFACCIÓN LABORAL DE LOS PROFESIONALES
DE ENFERMERÍA. HOSPITALES VIRGEN DE FÁTIMA -
CHACHAPOYAS- Y II – 2 TARAPOTO. 2012”**

TESIS PARA OPTAR EL TÍTULO DE LICENCIADA EN ENFERMERÍA

AUTORA:

Br. Enf. KELY MARITA BACALLA CHAVEZ

ASESORA:

Ms.C. SONIA TEJADA MUÑOZ

CHACHAPOYAS - AMAZONAS – PERÚ

2013

DEDICATORIA

A mis padres Doris y Apolinar por su gran amor, constancia, sacrificio y apoyo incondicional para lograr todas mis metas; quienes con el ejemplo me inculcaron lo más importante que debe poseer un ser humano: la responsabilidad y el crecimiento personal.

A mis hermanos Joel y James por estar siempre conmigo, por la fuerza que me impulsan a seguir adelante.

AGRADECIMIENTO

A “Dios” por haberme dado la vida, fortalecer mi espíritu, alimentar mi alma y por estar presente en todo momento y ser la luz que me ilumina y encamina al logro de mis objetivos planteados.

A mis padres, quienes me apoyaron moral, material y económicamente durante todos estos años y porque han contribuido enormemente a mi formación profesional.

A mi asesora por su apoyo incondicional, quien con sus conocimientos y paciencia ha guiado con mano firme y segura el desarrollo de ésta investigación.

A todos los enfermeros de los Hospitales: Virgen de Fátima – Chachapoyas y II – 2 Tarapoto por su valiosa colaboración y participación permitiendo la realización de mi tesis.

También brindo mis más sinceros agradecimientos a todas aquellas personas que de una u otra forma colaboraron para realizar el presente trabajo de investigación.

AUTORIDADES UNIVERSITARIAS

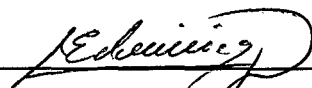
Ph. D. Dr. Hab Vicente Marino Castañeda Chávez.
Rector

Dr. Roberto José Nervi Chacón
Vicerrector Académico

Dr. Ever Salomé Lázaro Bazán
Vicerrector Administrativo

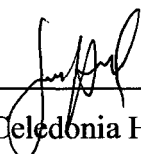
Mg. Enf. Gladys Bernardita León Montoya
Decana (e) de la Facultad de Enfermería

JURADO DE TESIS



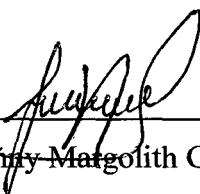
Dr. Enf. Edwin Gonzales Paco.

Presidente de Jurado de Tesis



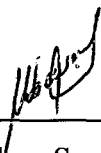
Lic. Enf. Sonia Celedonia Huyhua Gutierrez.

Secretaria de Jurado de Tesis



Lic. Enf. Fanny Margolith Gómez Guevara

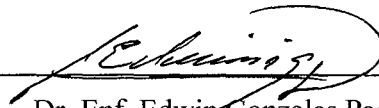
Vocal de Jurado de Tesis



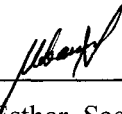
Lic. Enf. María Esther Saavedra Chinchayan

Accesitaria de Jurado de Tesis

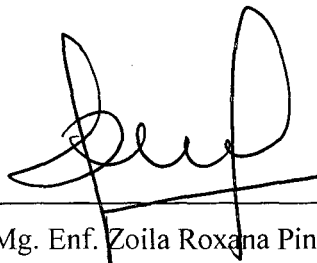
**JURADO DE SUSTENTACIÓN DE INFORME DE TESIS SEGÚN
RESOLUCIÓN DECANATURAL N° 090-2013**



Dr. Enf. Edwin Gonzales Paco.
Presidente de Jurado de Tesis



Lic. Enf. María Esther Saavedra Chinchayán
Secretaria de Jurado de Tesis



Mg. Enf. Zoila Roxana Pineda Castillo
Vocal de Jurado de Tesis

DECLARACIÓN JURADA

Yo, Sonia Tejada Muñoz con DNI N° 33409092, domiciliada en el Jr. Libertad N°480, Licenciada en Enfermería, Maestra en Gerencia Educativa Estratégica con CEP N° 37715, actual docente de la Facultad de Enfermería de la Universidad Nacional “Toribio Rodríguez de Mendoza” de Amazonas; declaro el **VISTO BUENO** al informe de tesis titulado: **“SATISFACCIÓN LABORAL DE LOS PROFESIONALES DE ENFERMERÍA. HOSPITALES VIRGEN DE FÁTIMA- CHACHAPOYAS y II-2 TARAPOTO. 2012”** de la investigadora: Int. Enf. **BACALLA CHAVEZ, Kely M.**

Por lo tanto:

Para mayor constancia y validez firmo la presente.

Chachapoyas, 18 de Marzo del 2013.



Ms.C Sonia Tejada Muñoz

DNI N° 33409092

CEP 37715

ÍNDICE DE CONTENIDOS

	Nº
Dedicatoria	i
Agradecimiento	ii
Autoridades universitarias	iii
Jurado de tesis	iv
Declaración jurada	v
Índice de contenido	vi
Índice de tablas	viii
Índice de gráficos	x
Índice de anexos	xii
Resumen	xiii
Abstract	xiv
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MATERIAL Y MÉTODOS	6
2.1 Tipo y diseño de investigación	6
2.3 Población muestral	6
2.4 Método y técnicas de recolección de datos	7
2.5 Procedimiento de recolección de datos	8
2.6 Análisis de datos	8

III.	RESULTADOS	10
IV.	DISCUSIÓN	30
V.	CONCLUSIONES	49
VI.	RECOMENDACIONES	51
VII.	REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	53
VIII	ANEXOS	57

ÍNDICE DE TABLAS

	N°
Tabla 01. Satisfacción laboral del profesional de enfermería de los Hospitales Virgen de Fátima –Chachapoyas y II-2 Tarapoto 2012.	10
Tabla 02. Satisfacción laboral según dimensión satisfacción por el trabajo de los profesionales de enfermería de los Hospitales Virgen de Fátima –Chachapoyas y II-2 Tarapoto 2012.	12
Tabla 03. Satisfacción laboral según dimensión tensión relacionada con el trabajo de los profesionales de enfermería de los Hospitales Virgen de Fátima –Chachapoyas y II-2 Tarapoto 2012.	14
Tabla 04. Satisfacción laboral según dimensión competencia profesional de los profesionales de enfermería de los Hospitales Virgen de Fátima –Chachapoyas y II-2 Tarapoto 2012.	16
Tabla 05. Satisfacción laboral según dimensión presión en el trabajo de los profesionales de enfermería Hospitales Virgen de Fátima – Chachapoyas y II-2 Tarapoto 2012.	18
Tabla 06. Satisfacción laboral según dimensión promoción profesional de los profesionales de enfermería Hospitales Virgen de Fátima – Chachapoyas y II-2 Tarapoto 2012.	20
Tabla 07. Satisfacción laboral según dimensión relación interpersonal con los superiores y/o jefes de los profesionales de enfermería Hospitales Virgen de Fátima –Chachapoyas y II-2 Tarapoto 2012.	22
Tabla 08. Satisfacción laboral según dimensión relación interpersonal con los compañeros, de los profesionales de enfermería Hospitales Virgen de Fátima –Chachapoyas y II-2 Tarapoto 2012.	24

Tabla 09.	Satisfacción laboral según dimensión características extrínsecas de estatus, de los profesionales de enfermería Hospitales Virgen de Fátima –Chachapoyas y II-2 Tarapoto 2012.	26
Tabla 10.	Satisfacción laboral según dimensión monotonía laboral, de los profesionales de enfermería Hospitales Virgen de Fátima – Chachapoyas y II-2 Tarapoto 2012.	28

ÍNDICE DE GRÁFICOS

	Nº
Gráfico 01. Satisfacción laboral del profesional de enfermería de los Hospitales Virgen de Fátima –Chachapoyas y II-2 Tarapoto 2012.	10
Gráfico 02. Satisfacción laboral según dimensión satisfacción por el trabajo de los profesionales de enfermería de los Hospitales Virgen de Fátima –Chachapoyas y II-2 Tarapoto 2012.	12
Gráfico 03. Satisfacción laboral según dimensión tensión relacionada con el trabajo de los profesionales de enfermería de los Hospitales Virgen de Fátima –Chachapoyas y II-2 Tarapoto 2012.	14
Gráfico 04. Satisfacción laboral según dimensión competencia profesional de los profesionales de enfermería de los Hospitales Virgen de Fátima –Chachapoyas y II-2 Tarapoto 2012.	16
Gráfico 05. Satisfacción laboral según dimensión presión en el trabajo de los profesionales de enfermería Hospitales Virgen de Fátima – Chachapoyas y II-2 Tarapoto 2012.	18
Gráfico 06. Satisfacción laboral según dimensión promoción profesional de los profesionales de enfermería Hospitales Virgen de Fátima – Chachapoyas y II-2 Tarapoto 2012.	20
Gráfico 07. Satisfacción laboral según dimensión relación interpersonal con los superiores y/o jefes de los profesionales de enfermería Hospitales Virgen de Fátima –Chachapoyas y II-2 Tarapoto 2012.	22
Gráfico 08. Satisfacción laboral según dimensión relación interpersonal con los compañeros, de los profesionales de enfermería Hospitales Virgen de Fátima –Chachapoyas y II-2 Tarapoto 2012.	24

- Gráfico 09.** Satisfacción laboral según dimensión características extrínsecas de estatus, de los profesionales de enfermería Hospitales Virgen de Fátima –Chachapoyas y II-2 Tarapoto 2012. 26
- Gráfico 10.** Satisfacción laboral según dimensión monotonía laboral, de los profesionales de enfermería Hospitales Virgen de Fátima – Chachapoyas y II-2 Tarapoto 2012. 28

ÍNDICE DE ANEXOS

	N°
Anexo 01. Formulario del cuestionario	58
Anexo 02. Escala de clasificación: Satisfacción laboral	61
Anexo 03. Tabla 11. Edad de los profesionales de enfermería de los Hospitales Virgen de Fátima –Chachapoyas y II-2 Tarapoto 2012.	63
Anexo 04. Tabla 12. Satisfacción laboral según sexo de los profesionales de enfermería de los Hospitales Virgen de Fátima –Chachapoyas y II-2 Tarapoto 2012.	64
Anexo 05. Tabla 13. Satisfacción laboral según estado civil de los profesionales de enfermería de los Hospitales Virgen de Fátima – Chachapoyas y II-2 Tarapoto 2012.	65
Anexo 06. Tabla 14. Si tienen o no hijos los profesionales de enfermería de los Hospitales Virgen de Fátima –Chachapoyas y II-2 Tarapoto 2012.	66
Anexo 07. Tabla 15. Condición de trabajo de los profesionales de enfermería de los Hospitales Virgen de Fátima –Chachapoyas y II-2 Tarapoto 2012.	67
Anexo 08. Tabla 16. Tiempo de experiencia laboral de los profesionales de enfermería de los Hospitales Virgen de Fátima –Chachapoyas y II-2 Tarapoto 2012.	68

RESUMEN

La presente investigación se realizó con el objetivo de determinar la satisfacción laboral de los profesionales de enfermería de los Hospitales Virgen de Fátima –Chachapoyas y II-2 Tarapoto 2012. El tipo de investigación fue descriptivo simple comparativo de corte transversal, prospectivo; con una muestra de 100 profesionales de enfermería: 48 del Hospital Virgen de Fátima –Chachapoyas y 52 del Hospital II-2 Tarapoto. Los resultados fueron: del 100%, de los profesionales de enfermería de los Hospitales Virgen de Fátima –Chachapoyas y II-2 Tarapoto el 62.5% y 61.6% se encuentra regularmente satisfechos, 31.2% y 26.9% se encuentran satisfechos, el 2.1% y 7.7% manifiestan estar muy satisfechos y 4.2% y 3.8% manifiestan estar insatisfechos respectivamente. En ambos Hospitales según dimensiones tensión relacionada con el trabajo, promoción profesional y características extrínsecas de estatus se encuentran regularmente satisfechos (64.6% y 46.2%) (54.2% y 55.8%) (37.5% y 61.5%). Respecto a las dimensiones presión en el trabajo y relación interpersonal con los superiores y/o jefes se encuentran satisfechos (37.5% y 50.0%) (56.2% y 61.5%). Según la dimensión satisfacción por el trabajo en el Hospital Virgen de Fátima se encuentran satisfechos (62.5%) mientras que en el Hospital II-2 Tarapoto se encuentran regularmente satisfechos (59.6%); respecto a la dimensión competencia profesional en el Hospital Virgen de Fátima se encuentran regularmente satisfechos (72.9%) mientras que el Hospital II-2 Tarapoto se encuentran muy satisfechos (50.0%); asimismo en la dimensión relación interpersonal con los compañeros en el Hospital Virgen de Fátima se encuentran regularmente satisfechos (70.8%); en el Hospital II-2 Tarapoto se encuentran satisfechos (46.2%) y por último, en la dimensión monotonía laboral se encuentran satisfechos y regularmente satisfechos con el 41.7% y 61.5% respectivamente. Conclusión: No existen diferencias significativas de la satisfacción laboral de los profesionales de enfermería de los Hospitales Virgen de Fátima –Chachapoyas y II-2 Tarapoto ($X_c^2=1.74$; $p = 0.6228 > 0.05$).

Palabras claves: satisfacción laboral, profesional de enfermería, satisfacción por el trabajo en enfermería, competencia profesional, monotonía laboral.

ABSTRACT

The following research project aimed to determine the levels of workforce satisfaction of nursing professionals from *Virgen de Fátima* Hospital in *Chachapoyas* city and II-2 hospital in *Tarapoto* city, in the year 2012. It was a simple descriptive and comparative research design, of prospective and transversal type, including a sample of 100 nursing professionals: 48 from *Virgen de Fátima* hospital and 52 from II-2 hospital. The results were: Of all the nursing professionals from *Virgen de Fátima* and II-2 hospitals, 62.5% and 61.6% are quite satisfied respectively, 31.2% and 26.9% are satisfied, 2.1% and 7.7% are very satisfied, and only 4.2% and 3.8% are unsatisfied. About both of the hospitals, in respect with the dimensions of tension related to work, professional promotion and intrinsic features of status, of all the nursing professionals (64.6% and 46.2%), (54.2% and 55.8%), (37.5 % and 61.5%) state to be quite satisfied. In respect with the dimensions of pressure at work and about personal relation with superiors and/o bosses, (37.5% and 50.0%) and (56.2% and 61.5%) state to be satisfied. In respect with the dimension of satisfaction to work at *Virgen de Fátima* Hospital, (62.5%) state to be satisfied, whereas at II-2 Hospital in *Tarapoto* (59.6%) state to be quite satisfied. In respect with the dimension of professional competence at *Virgen de Fátima* Hospital, (72.9%) state to be quite satisfied, whereas at hospital II-2, (50.0%) state to be very satisfied. Additionally in the dimension of interpersonal relation between co-workers at *Virgen de Fátima* Hospital (70.8%) state to be quite satisfied; at II-2 Hospital, (46.2%) state to be satisfied. At last, in respect with the dimension of monotony at work, of all the nursing professionals from *Virgen de Fátima* and II-2 hospitals, (41.7%) and (61.5%) state to be satisfied and quite satisfied respectively.

Conclusion: There are no significant differences among the levels of workforce satisfaction of nursing professionals at *Virgen de Fátima* and II-2 hospitals ($\chi^2=1.74$; $p=0.6228>0.05$).

Key words: workforce satisfaction, nursing professional, professional competence, monotony at work.

I. INTRODUCCIÓN

El trabajo de enfermería se proyecta como un desafío profesional y personal. En el plano profesional se requiere gran cantidad de conocimientos para hacer frente a diversas situaciones que se les presente y desde el punto de vista personal, implica un compromiso constante de superación y entrega. Estas características hacen que este trabajo pueda ser una fuente constante de crecimiento personal y profesional brindándole a la enfermera satisfacción laboral y también una gran fuente de riesgos y estrés que pueden traducirse en accidentes, enfermedades e insatisfacción en su trabajo. El trabajo de enfermería asistencial y el entorno donde se ejecuta pudiera no ser el mejor sitio para derivar en satisfacción profesional, debido a los factores estresantes a los que día con día se tiene contacto, como es el caso de los moribundos, el dolor, el dar frente en el apoyo a las necesidades emocionales del usuario, agregando que no siempre se obtienen los resultados deseados en el paciente y esto pudiera traer consecuencias de insatisfacción en el personal estudiado. Así mismo factores como, la fatiga, las casi nulas posibilidades de capacitación y ascenso en algunos hospitales, los horarios, y la desmoralización entre los mismos profesionales a lo cual se suma la falta de apoyo al desarrollo de la profesión, traen consigo un gran problema el cual repercute significativamente en ese concepto que actualmente se exige presente en todos los procesos, "garantía de calidad total" y tal vez de carácter más importante afectando la vida social y familiar del personal, secundario a la incapacidad de compatibilidad entre sus intereses y sus exigencias. (Dios, 2004).

La concepción del sistema de salud se constituye hoy en uno de los obstáculos para brindar un cuidado de la salud con calidad y trae como consecuencia una situación de crisis, ya identificados por organismos internacionales en relación a la inequidad en la composición y distribución de la fuerza de trabajo en enfermería, la recarga laboral, las condiciones desfavorables de contratación y desmotivación laboral de las enfermeras. Esta crisis se ve reflejada en la insatisfacción, el abandono de los cargos, la escasez del recurso humano y la disminución de un cuidado de calidad. (Chávez y col, 1996).

El profesional de enfermería, en su práctica de cuidado del paciente, establece una relación intersubjetiva y terapéutica con el otro, llámese paciente, familia o equipo de salud, y de esta relación en contexto surge la satisfacción o insatisfacción que requiere ser comprendida y conocida porque se constituye en un requerimiento para la construcción de la identidad profesional. La satisfacción es un fenómeno esencialmente humano que se inicia en el sujeto y culmina en el mismo, un fenómeno en esencia subjetivo desde naturaleza hasta la propia interpretación de su presencia o no. La satisfacción no es sólo la evaluación desde lo personal, sino también desde lo social. (Manrique, 2004).

En el contexto internacional muestra una tendencia al incremento de la insatisfacción en las enfermeras por el deterioro de las condiciones de trabajo y el aumento de la carga laboral. Por lo tanto se debe estudiar este fenómeno y su implicación en la praxis de enfermería. (Fred, 2005)

En diversos lugares del mundo el 37% de las enfermeras se encuentran satisfechas desde el punto de vista laboral de su trabajo en sí y oportunidades de perfeccionamiento y menos satisfechos con los ascensos y las remuneraciones. Esto se da en su mayoría en los países latinoamericanos. (Manrique, 2007).

En Norteamérica se ha estudiado este fenómeno teniendo como centro el “ser enfermera”; así mismo en España y en Latinoamérica ha sido evaluado principalmente por indicadores de calidad y por mediciones cuantitativas del grado de satisfacción (Sánchez, 2009).

El Consejo Internacional de Enfermeras y la American Nurses Association (ANA) han identificado un efecto secundario de la satisfacción o insatisfacción en el trabajo, que se ve reflejado en la facilidad y adaptación que tienen las enfermeras para cambiar de empleo y se constituye en un problema grave. Dicho fenómeno se ve reflejado tanto en los países desarrollados como el Reino Unido, EEUU y Canadá, como en países en desarrollo, entre ellos Sudáfrica y Senegal.

En un estudio con 43000 enfermeras de más de 700 hospitales de los EEUU, Canadá, Inglaterra, Escocia y Alemania; dicho estudio muestra que el índice de satisfacción laboral se sitúa entre el 17% en Alemania, y el 41% en los EEUU. La insatisfacción se ve reflejada en el alto porcentaje de enfermeras que pensaban dejar su trabajo actual que oscilaba entre el 17% en Alemania y el 39% en Inglaterra (Paravic, 1998).

En Norteamérica, según la Nurses Association's Nacional, en su base de datos el National Center for Nursing Quality, que es el indicador más grande en su clase de la calidad del cuidado de enfermería en una encuesta realizada a 76 000 enfermeras de todo el país, se encontró que la mayoría registran la satisfacción más baja con respecto a la toma de decisiones, a la carga excesiva de trabajo y al salario. Los niveles de la satisfacción profesional varían, dependiendo del tipo de unidad en el cual laboran. Teniendo así que quienes se desempeñan en el área maternal, recién nacido y pediátrico reportan los niveles más altos del disfrute total del trabajo mientras que quienes trabajaban en áreas quirúrgicas y de emergencia divulgan los más bajos (Paravic, 1998).

En Perú, las investigaciones existentes ofrecen explicaciones a partir de la relación entre satisfacción laboral y algunos factores inherentes al trabajador conocidos como factores intrínsecos. El grado de satisfacción varía en función con la jerarquía del puesto de trabajo (menor satisfacción en los de puestos de menor jerarquía) y el tiempo de servicios (decreciendo el grado de satisfacción laboral a partir de los diez años de servicio). (Fernández B 2003).

En Perú no existe igualdad en muchos aspectos uno de ellos son las remuneraciones que son inferiores a las que se merecen las enfermeras por su labor que realizan, por lo que, no cubren con todas sus necesidades por ello se ven obligados a migrar a otros países a buscar mejores oportunidades, en su mayoría según MINSA un 60,9% emigran a EE.UU, Italia y España (Manrique 2007).

En Amazonas durante los últimos tiempos el personal de enfermería manifiesta descontento por ciertas condiciones, observándose constantemente que entre el personal de enfermería surge conversaciones de cansancio físico, mental, fatiga, estrés, dolores musculares, mucha responsabilidad en el hogar, etc.

Cuando se observa el desempeño de las enfermeras (os) que trabajan en el Hospital Regional Virgen de Fátima evidencian conductas que denotan apatía para realizar las acciones de cuidado a las persona (baño, masajes, movilización a los que lo requieran, entre otros), desinterés para escuchar a los pacientes y para darle respuesta a sus interrogantes, como también para darle un trato amable, lo cual les dificulta identificar las necesidades y problemas de los mismos y como consecuencia no poder jerarquizar sus necesidades y así elaborar un plan de cuidado que le permita posteriormente ejecutar y evaluar los registros pertinentes, debido a que mucho de ellos se encuentran insatisfechos por múltiples factores.

Cabe destacar que en el Hospital II-2 Tarapoto hay gran demanda de personas, por lo que el enfermero de turno no se abasteca para solucionar los problemas que estos presentan, así mismo causando en ellos una gran preocupación y a la vez estrés conllevando a una insatisfacción laboral, por lo que se formuló la siguiente interrogante: ¿Cuál es la satisfacción laboral de los profesionales de enfermería de los Hospitales. Virgen de Fátima –Chachapoyas y II-2 Tarapoto. 2012?. Cuyo objetivo general fue determinar la satisfacción laboral de los profesionales de enfermería Hospitales. Virgen de Fátima –Chachapoyas y II-2 Tarapoto. 2012. Y los objetivos específicos fue valorar las siguientes dimensiones: Satisfacción por el trabajo, tensión relacionada con el trabajo, competencia profesional, presión en el trabajo, promoción profesional, relación interpersonal con los superiores, relación interpersonal con los compañeros, características extrínsecas de estatus, y monotonía laboral de los profesionales de enfermería Hospitales. Virgen de Fátima-Chachapoyas y II-2 Tarapoto. 2012. Cuyas hipótesis fueron: **Hipótesis alterna (H_a):** Existen diferencias significativas de la satisfacción laboral de los profesionales de enfermería de los Hospitales Virgen de Fátima - Chachapoyas y II-2 Tarapoto. 2012.

Hipótesis nula (H_0): No existe diferencia significativa de la satisfacción laboral de los profesionales de enfermería de los Hospitales Virgen de Fátima - Chachapoyas y II-2 Tarapoto. 2012.

II. MATERIAL Y MÉTODOS

2.1 Tipo y diseño de investigación:

El tipo de investigación fue descriptiva simple comparativo de corte transversal, prospectivo. (Hernández, 2008).

Diseño

$$M_1 \rightarrow O \neq M_2 \rightarrow O$$

M₁: Profesionales de enfermería del Hospital Regional Virgen de Fátima - Chachapoyas

M₂: Profesionales de enfermería del Hospital II-2 Tarapoto.

O: Satisfacción laboral

2.2 Población muestral.

2.2.1 Población muestral: Estuvo constituida por 100 profesionales de enfermería; de los cuales 48 profesionales de enfermería de ambos sexos que laboran actualmente en el Hospital Regional Virgen de Fátima - Chachapoyas y 52 profesionales de enfermería del Hospital II-2 Tarapoto 2012, según criterios de inclusión y exclusión.

2.2.1.1 Los criterios de inclusión fueron:

- Profesionales de enfermería que laboraron en los distintos servicios de los Hospitales Virgen de Fátima - Chachapoyas y II-2 Tarapoto
- Profesionales de enfermería de ambos sexos masculino y femenino de los Hospitales Virgen de Fátima - Chachapoyas y II-2 Tarapoto.
- Profesionales de enfermería nombrados y contratados de los Hospitales Virgen de Fátima - Chachapoyas y II-2 Tarapoto.

- Profesionales de enfermería que se encontraban trabajando > a 3 meses en los Hospitales Virgen de Fátima –Chachapoyas y II-2 Tarapoto.

2.2.1.2 Los criterios de exclusión fueron:

- Profesional de enfermería que fueron jefes de servicio de los Hospitales Virgen de Fátima - Chachapoyas y II-2 Tarapoto.
- Profesionales de enfermería que trabajaban en programas y/o estrategias de los Hospitales Virgen de Fátima - Chachapoyas y II-2 Tarapoto.
- Enfermeras (os) que se encontraban de vacaciones o con permiso médico de los Hospitales Virgen de Fátima – Chachapoyas y II-2 Tarapoto.
- Profesionales de enfermería que fueron contratados < a 3 meses de los Hospitales Virgen de Fátima –Chachapoyas y II-2 Tarapoto.

2.3.Métodos técnicas e instrumentos de recolección de datos:

2.3.1 Método. Se usó el método de la encuesta. (Hernández, 2008)

2.3.2 Técnica. Se utilizó la técnica del cuestionario. (Hernández, 2008)

2.3.3. Instrumento: Se utilizó el formulario del cuestionario de satisfacción laboral de Font Roja (1988) España, (validez $VC=6.9 > VT=1.64$, confiabilidad $\alpha= 0,791$ alta confiabilidad); el cuestionario consta de 26 ítems, agrupado en nueve dimensiones que son: D1. Satisfacción por el trabajo, con tres ítems, D2. Tensión relacionada con el trabajo, con cuatro ítems, D3. Competencia profesional, con dos ítems, D4. Presión en el trabajo, con tres ítems, D5. Promoción profesional, con cuatro ítems, D6. Relación interpersonal con los superiores, con tres ítems, D7. Relación interpersonal con los compañeros, con dos ítems, D8. Características

extrínsecas de estatus, con dos ítems, D9. Monotonía laboral, con tres ítems. Cada pregunta fue evaluada mediante una escala de tipo likert de 1-5 en el sentido de menor a mayor de la satisfacción. en las preguntas 4, 5, 6, 9, 10, 11, 12, 13, 14, 18, 21, 24 y 26, en estas preguntas la evaluación fue al inverso. La puntuación obtenida en cada dimensión equivale a la suma simple de las puntuaciones de los ítems que lo componen dividida por el número de ítems. La satisfacción global o total de cada participante se obtuvo a partir de la suma de las puntuaciones de los 26 ítems del cuestionario, lo cual oscilaba entre 26 – 130 puntos. A mayor puntuación más satisfacción laboral.

2.4.Procedimiento de recolección de datos

Procedimiento.

Se inició los trámites documentarios, para lo cual se coordinó con el Director de los Hospitales Virgen de Fátima –Chachapoyas y II-2 Tarapoto, con la finalidad de solicitar autorización para la ejecución del presente estudio.

Luego se coordinó con la jefatura de enfermería y con las jefas de cada uno de los servicios de los Hospitales Virgen de Fátima Chachapoyas y Tarapoto II-2, para el inicio de la recolección de datos del presente estudio, se explicó el objetivo del trabajo de investigación, se le solicitó que deberían llenar con veracidad dando plazo dos días para el llenado del formulario del cuestionario, luego se procedió a recoger el formulario del cuestionario, en caso de que el profesional no haya llenado el material entregado se dio un día más de plazo, pasado el tiempo se procedió nuevamente a recoger el material entregado en caso de que aún no hayan llenado el formulario del cuestionario se procedió a desestimar al profesional como participante en el estudio y así finalmente se aplicó los instrumentos a la población objetivo y en cada caso se respetó los principios éticos de anonimato y confidencialidad.

2.5.Análisis de los datos

Los datos obtenidos de las encuestas fueron procesados en el software SPSS (The Package Statical For Social Science) – versión 15.0, los resultados fueron

presentados en tablas simples con funciones absolutas y porcentuales lo que permitió el análisis y la interpretación de los datos con estos resultados se realizó los gráficos de barras. (Tresierra, 2000).

El análisis estadístico para establecer la comparación de la satisfacción laboral de los profesionales de enfermería de los Hospitales Virgen de Fátima – Chachapoyas y II-2 Tarapoto, se hizo uso de la prueba estadística no paramétrica Ji cuadrado de independencia de criterios. Considerando que si $p < 0.05$, existe diferencia significativa de la satisfacción laboral de los profesionales de enfermería de los Hospitales Virgen de Fátima –Chachapoyas y II-2 Tarapoto.

III. RESULTADOS

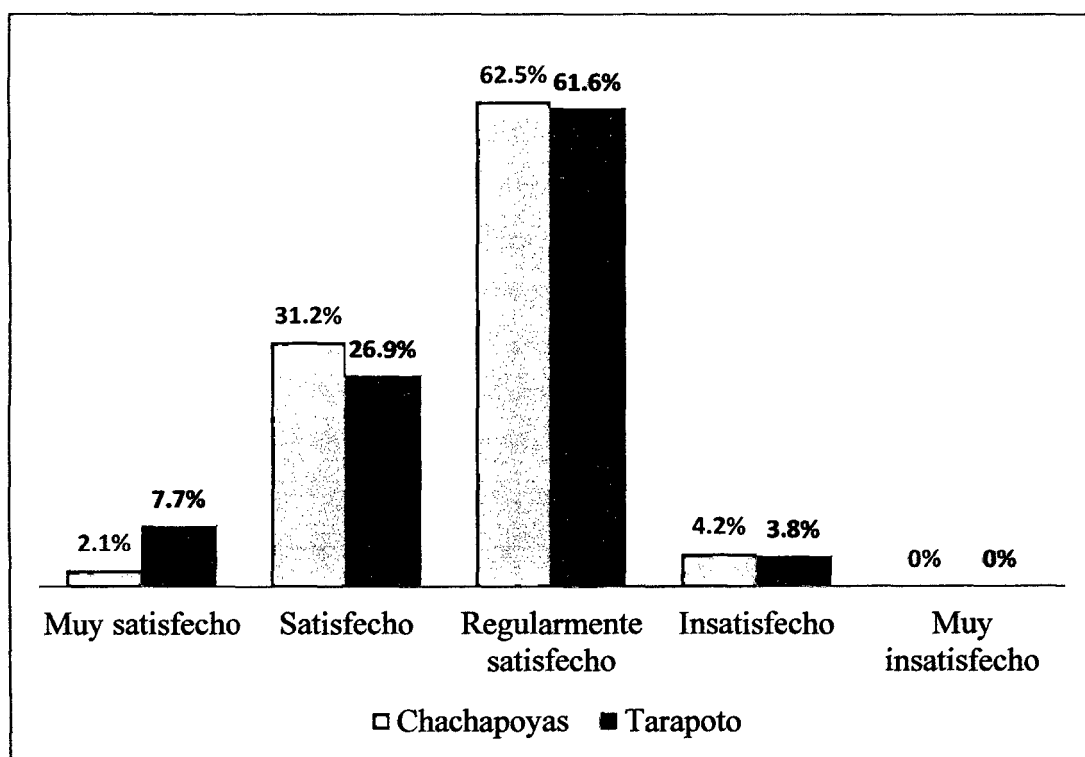
Tabla 01. Satisfacción laboral de los profesionales de enfermería de los Hospitales Virgen de Fátima –Chachapoyas y II-2 Tarapoto 2012.

Satisfacción laboral	Chachapoyas		Tarapoto	
	Fi	%	Fi	%
Muy satisfecho	1	2.1	4	7.7
Satisfecho	15	31.2	14	26.9
Regularmente satisfecho	30	62.5	32	61.6
Insatisfecho	2	4.2	2	3.8
Muy insatisfecho	0	0	0	0
Total	48	100	52	100

$X_c^2=1.74$ $p = 0.6228 > 0.05$ (NO SIGNIFICATIVO)

Fuente: Formulario del cuestionario de satisfacción laboral, de Font Roja (1988)

Gráfico 01: Satisfacción laboral de los profesionales de enfermería de los Hospitales Virgen de Fátima –Chachapoyas y II-2 Tarapoto 2012.



Fuente: Tabla 01

Interpretación.

- ✓ En la tabla y gráfico 01 se puede observar que del 100% (48) de los profesionales de enfermería del Hospital Virgen de Fátima –Chachapoyas el 62,5% se encuentran regularmente satisfechos en el aspecto laboral, el 31,2% se encuentran satisfechos, el 2,1% se encuentran muy satisfechos, y solo el 4,2% se encuentran insatisfechos siendo nulo 0% en el nivel de muy insatisfecho; mientras que del 100% (52) de los profesionales de enfermería del Hospital II-2 Tarapoto encuestados el 61,6%, se encuentran regularmente satisfechos en el aspecto laboral, el 26,9% se encuentran satisfechos, el 7,7% se encuentran muy satisfechos, y solo el 3,8% se encuentran insatisfechos, siendo nulo 0% el nivel de muy insatisfecho respectivamente.
- ✓ Al someter la variable satisfacción laboral a la prueba estadística no paramétrica Chi cuadrado con el 5% de nivel de significancia se obtuvo un valor de 1.74 ; el cual está asociado con una probabilidad de 0.6228. por lo tanto se concluye que no existe diferencias significativas de la satisfacción laboral de los profesionales de enfermería de los Hospitales Virgen de Fátima –Chachapoyas y II-2 Tarapoto.

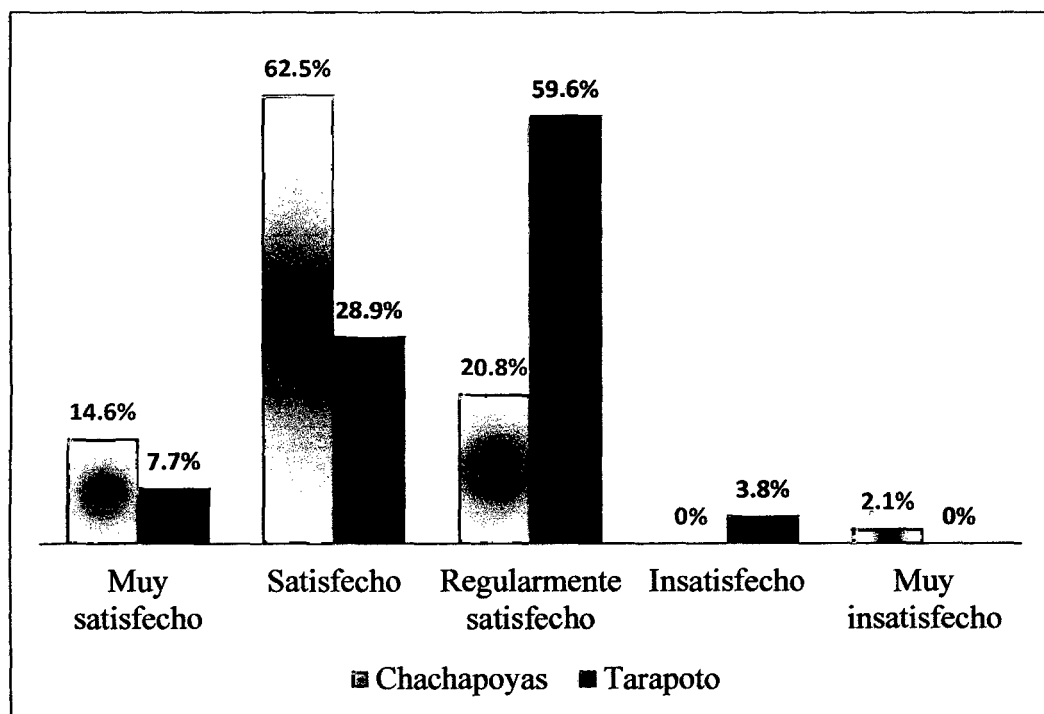
Tabla 02: Satisfacción laboral según dimensión satisfacción por el trabajo de los profesionales de enfermería de los Hospitales Virgen de Fátima –Chachapoyas y II-2 Tarapoto 2012.

Satisfacción por el trabajo	Chachapoyas		Tarapoto	
	Fi	%	Fi	%
Muy satisfecho	7	14.6	4	7.7
Satisfecho	30	62.5	15	28.9
Regularmente satisfecho	10	20.8	31	59.6
Insatisfecho	0	0	2	3.8
Muy insatisfecho	1	2.1	0	0
Total	48	100	52	100

$\chi^2=19.45$ $p = 0.00022 < 0.05$ (SIGNIFICATIVO)

Fuente: Formulario del cuestionario de satisfacción laboral, de Font Roja (1988)

Gráfico 02: Satisfacción laboral según dimensión satisfacción por el trabajo de los profesionales de enfermería de los Hospitales Virgen de Fátima –Chachapoyas y II-2 Tarapoto 2012.



Fuente: Tabla 02

Interpretación.

- ✓ Del 100% (48) de los profesionales de enfermería del Hospital Virgen de Fátima Chachapoyas, el 62.5% se encuentran satisfechos según dimensión satisfacción por el trabajo, el 20.8% se encuentran regularmente satisfechos, el 14,6% se encuentran muy satisfechos y el 2,1% de los profesionales se encuentran muy insatisfechos, siendo nulo el nivel insatisfecho respectivamente; mientras que del 100% (52) de los profesionales de enfermería del Hospital II-2 Tarapoto, el 59,6% se encuentran regularmente satisfechos según dimensión satisfacción por el trabajo, el 28,9% se encuentran satisfechos, el 7,7% se encuentran muy satisfechos, el 3,8% se encuentran insatisfechos, siendo nulo 0% el nivel de muy insatisfecho respectivamente.
- ✓ Al someter la dimensión satisfacción por el trabajo a la prueba estadística no paramétrica Chi cuadrado con el 5% de nivel de significancia se obtuvo un valor de 19.45; el cual está asociado con una probabilidad de 0.00022. Por lo tanto se concluye que existen diferencias significativas de la dimensión satisfacción por el trabajo de los profesionales de enfermería de los Hospitales Virgen de Fátima –Chachapoyas y II-2 Tarapoto.

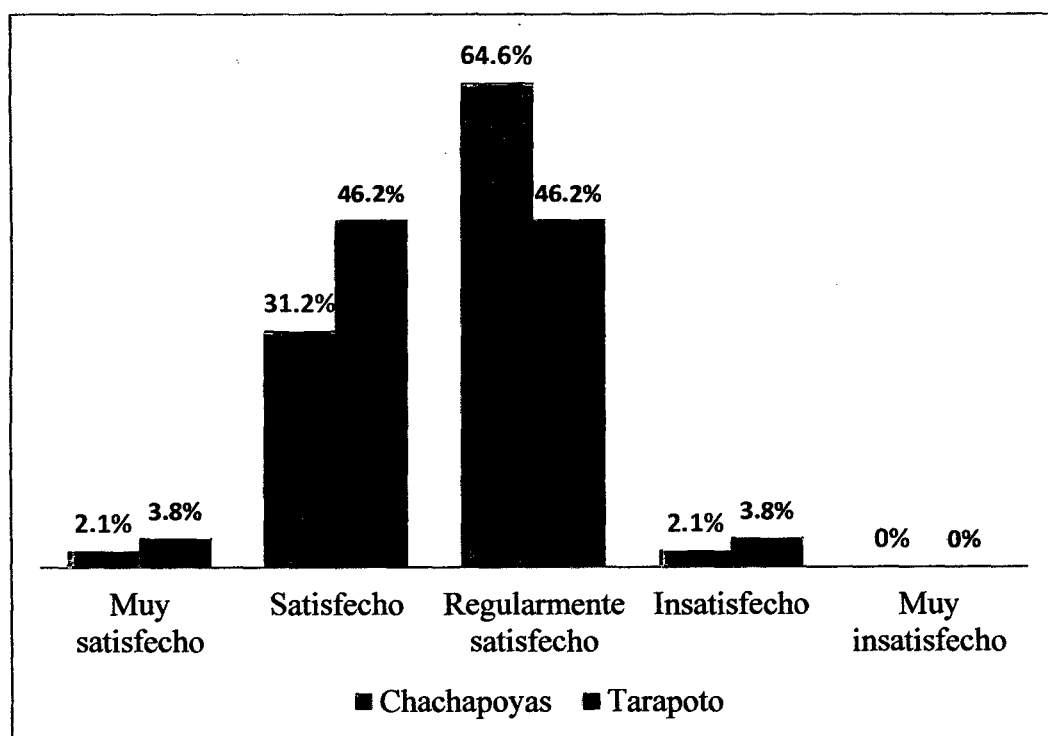
Tabla 03: Satisfacción laboral según dimensión tensión relacionada con el trabajo de los profesionales de enfermería de los Hospitales Virgen de Fátima –Chachapoyas y II-2 Tarapoto 2012.

Tensión relacionada con el trabajo	Chachapoyas		Tarapoto	
	Fi	%	Fi	%
Muy satisfecho	1	2.1	2	3.8
Satisfecho	15	31.2	24	46.2
Regularmente satisfecho	31	64.6	24	46.2
Insatisfecho	1	2.1	2	3.8
Muy insatisfecho	0	0	0	0
Total	48	100	52	100

$X_c^2=3.48$ $p = 0.32336 > 0.05$ (NO SIGNIFICATIVO)

Fuente: Formulario del cuestionario de satisfacción laboral, de Font Roja (1988)

Gráfico 03: Satisfacción laboral según dimensión tensión relacionada con el trabajo de los profesionales de enfermería de los Hospitales Virgen de Fátima -Chachapoyas y II-2 Tarapoto 2012.



Fuente: Tabla 03

Interpretación.

- ✓ Del 100% (48) de los profesionales de enfermería del Hospital Virgen de Fátima –Chachapoyas, el 64,6% se encuentran regularmente satisfechos según dimensión tensión relacionada con el trabajo, el 31,2% se encuentran satisfechos, el 2,1% se encuentran muy satisfechos, asimismo el 2,1% se encuentran insatisfechos, siendo nulo 0% el nivel de muy insatisfecho; mientras que del 100% (52) de los profesionales de enfermería del Hospital II-2 Tarapoto, el 46,2% se encuentran regularmente satisfechos según dimensión tensión relacionada con el trabajo y satisfechos respectivamente, el 3,8% se encuentran muy satisfechos como también insatisfechos, siendo nulo 0% el nivel de muy insatisfecho.

- ✓ Al someter la dimensión tensión relacionada con el trabajo a la prueba estadística no paramétrica Chi cuadrado con el 5% de nivel de significancia se obtuvo un valor de 3.48; el cual está asociado con una probabilidad de 0.32336. Por lo tanto se concluye que no existen diferencias significativas de la dimensión tensión relacionada con el trabajo de los profesionales de enfermería de los Hospitales Virgen de Fátima –Chachapoyas y II-2 Tarapoto.

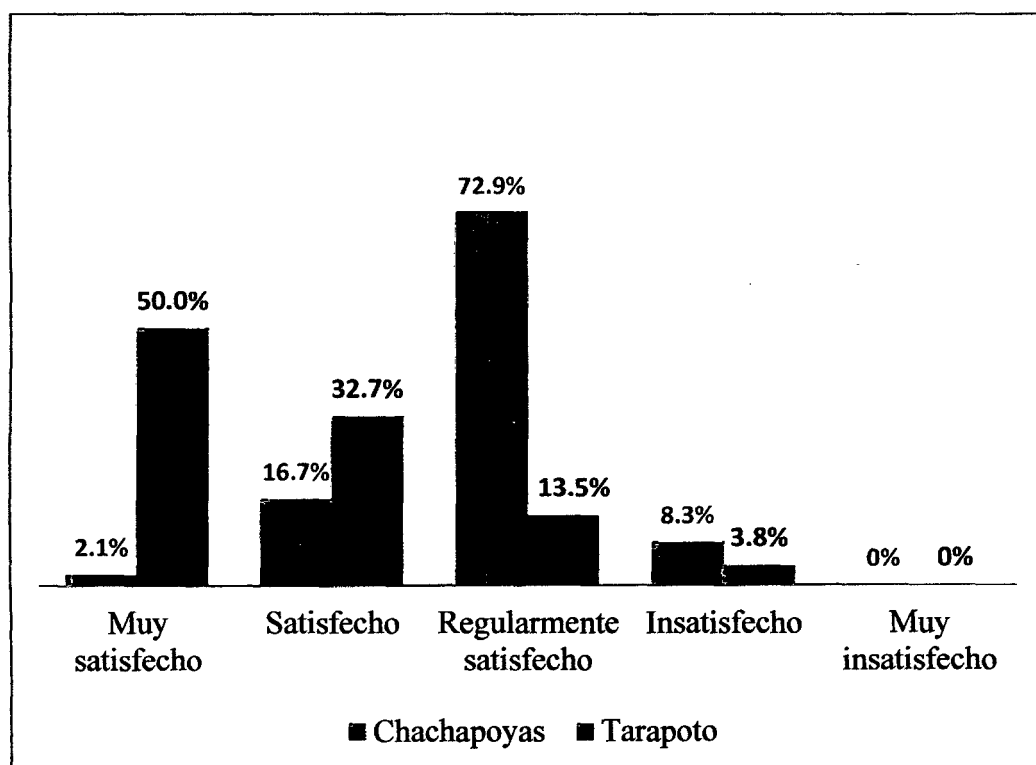
Tabla 04: Satisfacción laboral según dimensión competencia profesional de los profesionales de enfermería de los Hospitales Virgen de Fátima – Chachapoyas y II-2 Tarapoto 2012.

Competencia profesional	Chachapoyas		Tarapoto	
	Fi	%	Fi	%
Muy satisfecho	1	2.1	26	50.0
Satisfecho	8	16.7	17	32.7
Regularmente satisfecho	35	72.9	7	13.5
Insatisfecho	4	8.3	2	3.8
Muy insatisfecho	0	0	0	0
Total	48	100	52	100

$X_c^2=45.63$ $p = 0.0000 < 0.05$ (SIGNIFICATIVO)

Fuente: Formulario de cuestionario de satisfacción laboral, de Font Roja (1988)

Gráfico 04: Satisfacción laboral según dimensión competencia profesional de los profesionales de enfermería de los Hospitales Virgen de Fátima - Chachapoyas y II-2 Tarapoto 2012.



Fuente: Tabla 04

Interpretación.

- ✓ Del 100 % (48) de los profesionales de enfermería del Hospital Virgen de Fátima –Chachapoyas, el 72,9% se encuentran regularmente satisfechos según dimensión competencia profesional, el 16,7% se encuentran satisfechos, el 8,3% se encuentran insatisfechos, el 2,1% se encuentran muy satisfechos, siendo nulo el nivel de muy insatisfecho, mientras que del 100% (52) de los profesionales de enfermería del Hospital II-2 Tarapoto, el 50,0% se encuentran muy satisfechos según dimensión competencia profesional, el 32,7% se encuentran satisfechos, 13,5% se encuentran regularmente satisfechos, el 3,8% se encuentran insatisfechos siendo nulo 0% el nivel de muy insatisfecho.

- ✓ Al someter la dimensión competencia profesional a la prueba estadística no paramétrica Chi cuadrado con el 5% de nivel de significancia se obtuvo un valor de 45.63; el cual está asociado con una probabilidad de 0.0000. Por lo tanto se concluye que existen diferencias significativas de la dimensión competencia profesional de los profesionales de enfermería de los Hospitales Virgen de Fátima –Chachapoyas y II-2 Tarapoto.

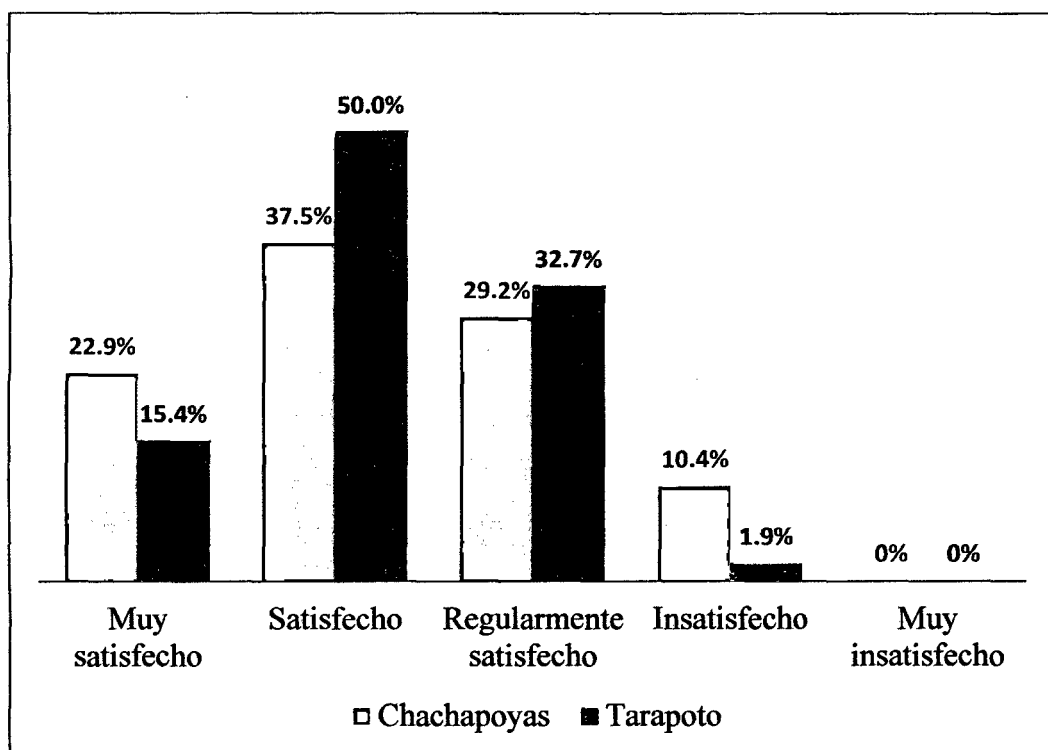
Tabla 05: Satisfacción laboral según dimensión presión en el trabajo de los profesionales de enfermería de los Hospitales Virgen de Fátima –Chachapoyas y II-2 Tarapoto 2012.

Presión en el trabajo	Chachapoyas		Tarapoto	
	Fi	%	Fi	%
Muy satisfecho	11	22.9	8	15.4
Satisfecho	18	37.5	26	50.0
Regularmente satisfecho	14	29.2	17	32.7
Insatisfecho	5	10.4	1	1.9
Muy insatisfecho	0	0	0	0
Total	48	100	52	100

$\chi^2=4.73$ $p = 0.19244 > 0.05$ (NO SIGNIFICATIVO)

Fuente: Formulario del cuestionario de satisfacción laboral, de Font Roja (1988)

Gráfico 05: Satisfacción laboral según dimensión presión en el trabajo de los profesionales de enfermería de los Hospitales Virgen de Fátima -Chachapoyas y II-2 Tarapoto 2012.



Fuente: Tabla 05

Interpretación.

- ✓ Del 100% (48) de los profesionales de enfermería del Hospital Virgen de Fátima –Chachapoyas, el 37,5% se encuentran satisfechos según dimensión presión en el trabajo, el 29,2% se encuentran regularmente satisfechos, 22,9% se encuentran muy satisfechos, el 10,4% se encuentran insatisfechos, siendo nulo 0% el nivel de muy insatisfecho; mientras que del 100% (52) de los profesionales de enfermería del Hospital II-2 Tarapoto, el 50,0% se encuentran satisfechos según dimensión presión en el trabajo, el 32,7% se encuentran regularmente satisfechos, el 15,4% se encuentran muy satisfechos, el 1,9% se encuentran insatisfechos, siendo nulo 0% el nivel de muy insatisfecho.

- ✓ Al someter la dimensión presión en el trabajo a la prueba estadística no paramétrica Chi cuadrado con el 5% de nivel de significancia se obtuvo un valor de 4.73; el cual está asociado con una probabilidad de 0.19244. Por lo tanto se concluye que no existen diferencias significativas de la dimensión presión en el trabajo en los profesionales de enfermería de los Hospitales Virgen de Fátima – Chachapoyas y II-2 Tarapoto.

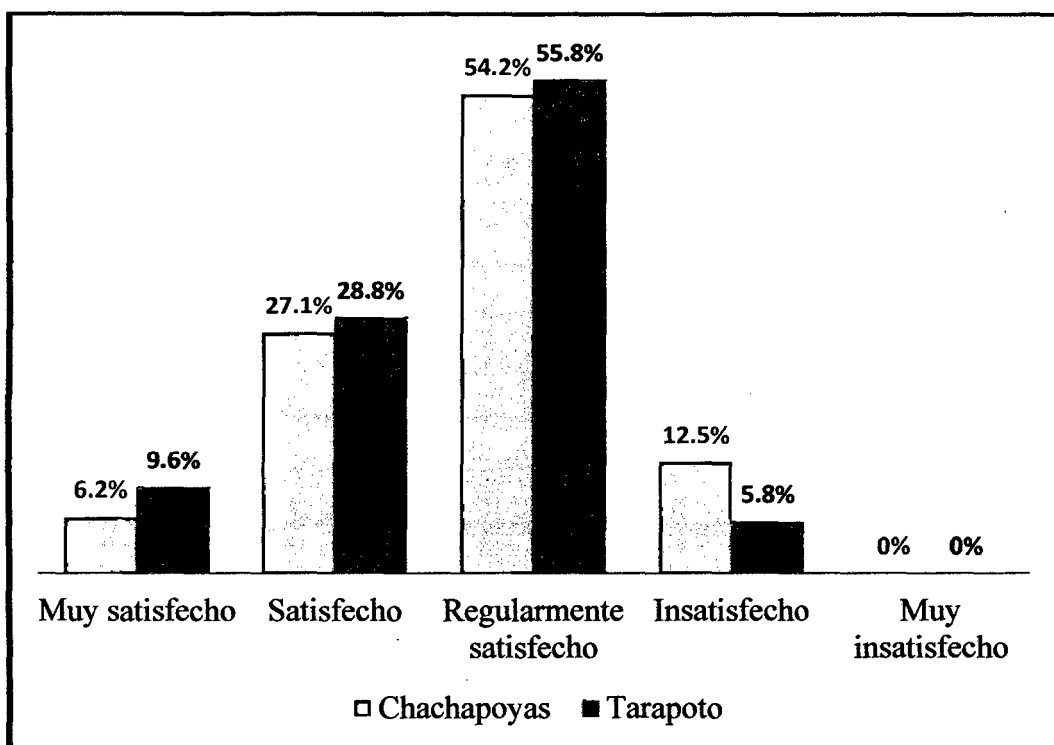
Tabla 06: Satisfacción laboral según dimensión promoción profesional de los profesionales de enfermería de los Hospitales Virgen de Fátima –Chachapoyas y II-2 Tarapoto 2012.

Promoción profesional	Chachapoyas		Tarapoto	
	Fi	%	Fi	%
Muy satisfecho	3	6.2	5	9.6
Satisfecho	13	27.1	15	28.8
Regularmente satisfecho	26	54.2	29	55.8
Insatisfecho	6	12.5	3	5.8
Muy insatisfecho	0	0	0	0
Total	48	100	52	100

$X_c^2=1.65$ $p = 0.6483 > 0.05$ (NO SIGNIFICATIVO)

Fuente: Formulario del cuestionario de satisfacción laboral, de Font Roja (1988)

Gráfico 06: Satisfacción laboral según dimensión promoción profesional de los profesionales de enfermería de los Hospitales Virgen de Fátima -Chachapoyas y II-2 Tarapoto 2012.



Fuente: Tabla 06

Interpretación.

- ✓ Del 100% (48) de los profesionales de enfermería del Hospital Regional Virgen de Fátima –Chachapoyas, el 54,2% se encuentran regularmente satisfechos según dimensión promoción profesional, el 27,1% se encuentran satisfechos, el 12,5% se encuentran insatisfechos, el 6,2% se encuentran muy satisfechos, siendo nulo 0% el nivel muy insatisfecho; mientras que del 100% (52) de los profesionales de enfermería del Hospital II-2 Tarapoto, el 55,8% se encuentran regularmente satisfechos según dimensión promoción profesional, el 28,8% se encuentran satisfechos, el 9,6% se encuentran muy satisfechos, el 5,8% se encuentran insatisfechos, siendo nulo el nivel de muy insatisfecho.

- ✓ Al someter la dimensión promoción profesional a la prueba estadística no paramétrica Chi cuadrado con el 5% de nivel de significancia se obtuvo un valor de 1.65; el cual está asociado con una probabilidad de 0.6483. Por lo tanto se concluye que no existen diferencias significativas de la dimensión promoción profesional en los profesionales de enfermería de los Hospitales Virgen de Fátima –Chachapoyas y II-2 Tarapoto.

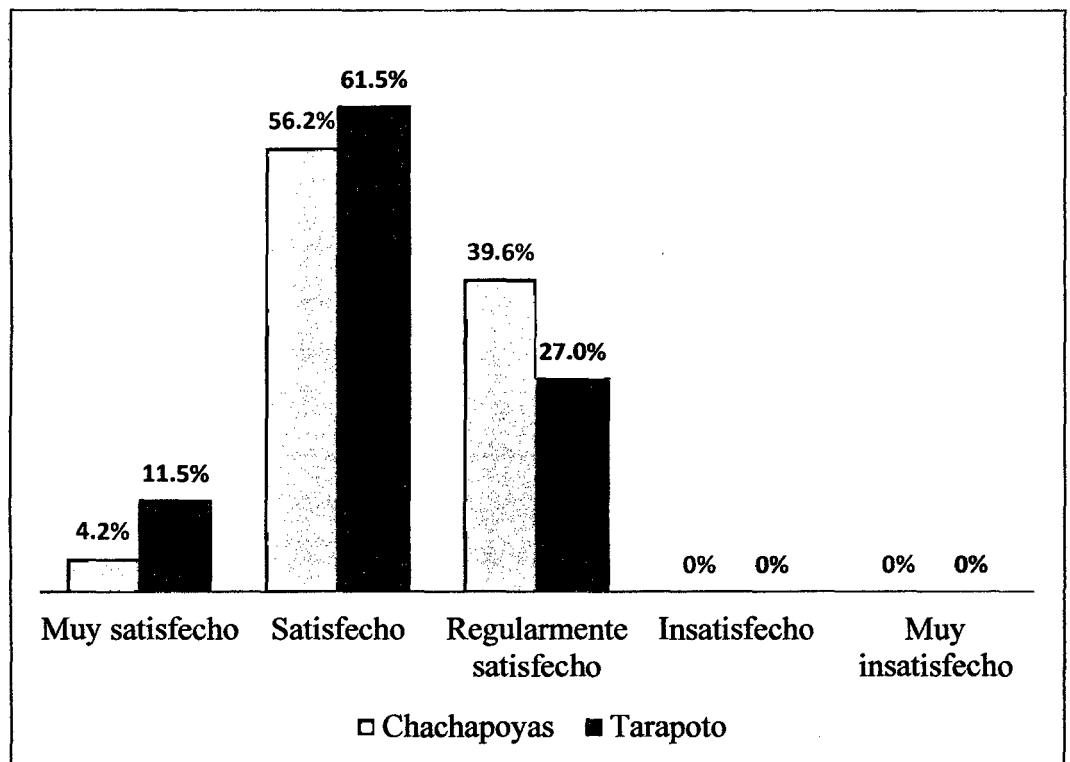
Tabla 07: Satisfacción laboral según dimensión relación interpersonal con los superiores y/o jefes de los profesionales de enfermería de los Hospitales Virgen de Fátima –Chachapoyas y II-2 Tarapoto 2012.

Relación interpersonal con los superiores y/o jefes	Chachapoyas		Tarapoto	
	Fi	%	Fi	%
Muy satisfecho	2	4.2	6	11.5
Satisfecho	27	56.2	32	61.5
Regularmente satisfecho	19	39.6	14	27.0
Insatisfecho	0	0	0	0
Muy insatisfecho	0	0	0	0
Total	48	100	52	100

$\chi^2=3.03$ $p = 0.22023 > 0.05$ (NO SIGNIFICATIVO)

Fuente: Formulario del cuestionario de satisfacción laboral, de Font Roja (1988)

Gráfico 07: Satisfacción laboral según dimensión relación interpersonal con los superiores y/o jefes de los profesionales de enfermería de los Hospitales Virgen de Fátima –Chachapoyas y II-2 Tarapoto 2012.



Fuente: Tabla 07

Interpretación.

- ✓ Del 100 % (48) de los profesionales de enfermería del Hospital Virgen de Fátima –Chachapoyas, el 56,2% se encuentran satisfechos según dimensión relación interpersonal con los superiores y/o jefes, el 39,6% se encuentran regularmente satisfechos, el 4,2% se encuentran muy satisfechos, siendo nulo 0% los niveles insatisfecho y muy insatisfecho respectivamente; mientras que del 100% (52) de los profesionales de enfermería del Hospital II-2 Tarapoto, el 61,5% se encuentran satisfechos según dimensión relación interpersonal con los superiores y/o jefes, el 27,0% se encuentran regularmente satisfecho, el 11,5% se encuentran muy satisfechos, siendo nulo 0% los niveles de insatisfecho y muy insatisfecho respectivamente.

- ✓ Al someter la dimensión relación interpersonal con los superiores y/o jefes a la prueba estadística no paramétrica Chi cuadrado con el 5% de nivel de significancia se obtuvo un valor de 3.03; el cual está asociado con una probabilidad de 0.22023. Por lo tanto se concluye que no existen diferencias significativas de la dimensión relaciones interpersonales con los superiores y/o jefes en los profesionales de enfermería de los Hospitales Virgen de Fátima – Chachapoyas y II-2 Tarapoto.



16 SEP 2013

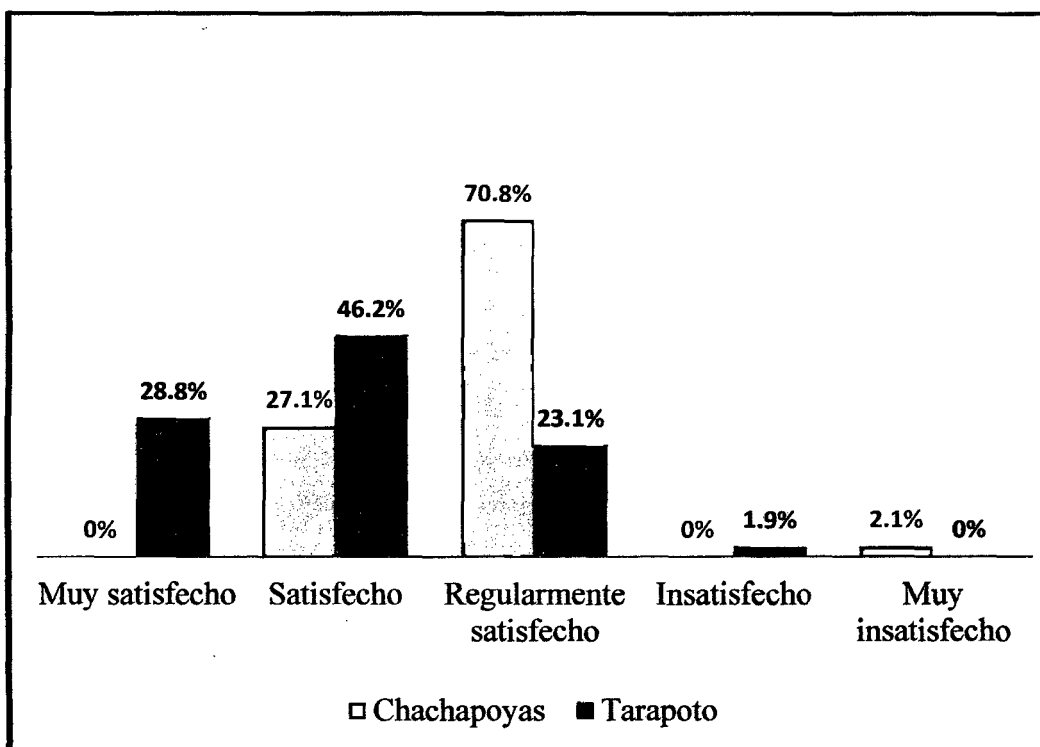
Tabla 08: Satisfacción laboral según dimensión relación interpersonal con los compañeros de los profesionales de enfermería de los Hospitales Virgen de Fátima –Chachapoyas y II-2 Tarapoto 2012.

Relación interpersonal con los compañeros	Chachapoyas		Tarapoto	
	Fi	%	Fi	%
Muy satisfecho	0	0	15	28.8
Satisfecho	13	27.1	24	46.2
Regularmente satisfecho	34	70.8	12	23.1
Insatisfecho	0	0	1	1.9
Muy insatisfecho	1	2.1	0	0
Total	48	100	52	100

$\chi^2=30.68$ $p = 0.0000 < 0.05$ (SIGNIFICATIVO)

Fuente: formulario del cuestionario de satisfacción laboral, de Font Roja (1988)

Gráfico 08: Satisfacción laboral según dimensión relación interpersonal con los compañeros de los profesionales de enfermería de los Hospitales Virgen de Fátima -Chachapoyas y II-2 Tarapoto 2012.



Fuente: Tabla 08

Interpretación.

- ✓ Del 100% (48) de los profesionales de enfermería del Hospital Virgen de Fátima –Chachapoyas, el 70,8% se encuentran regularmente satisfechos según dimensión relación interpersonal con los compañeros, el 27,1% se encuentran satisfechos, el 2,1% se encuentran muy insatisfechos, siendo nulo los niveles de muy satisfecho así como insatisfechos respectivamente; mientras que del 100% (52) de los profesionales de enfermería del Hospital II-2 Tarapoto, el 46,2% se encuentran satisfechos según dimensión relación interpersonal con los compañeros, el 28,8% se encuentran muy satisfechos, el 23,1% se encuentran regularmente satisfechos, el 1,9% se encuentran insatisfechos, siendo nulo el nivel muy insatisfecho.

- ✓ Al someter la dimensión relación interpersonal con los compañeros a la prueba estadística no paramétrica Chi cuadrado con el 5% de nivel de significancia se obtuvo un valor de 30.68; el cual está asociado con una probabilidad de 0.0000. Por lo tanto se concluye que existen diferencias significativas de la dimensión relaciones interpersonales con los compañeros en los profesionales de enfermería de los Hospitales Virgen de Fátima –Chachapoyas y II-2 Tarapoto.

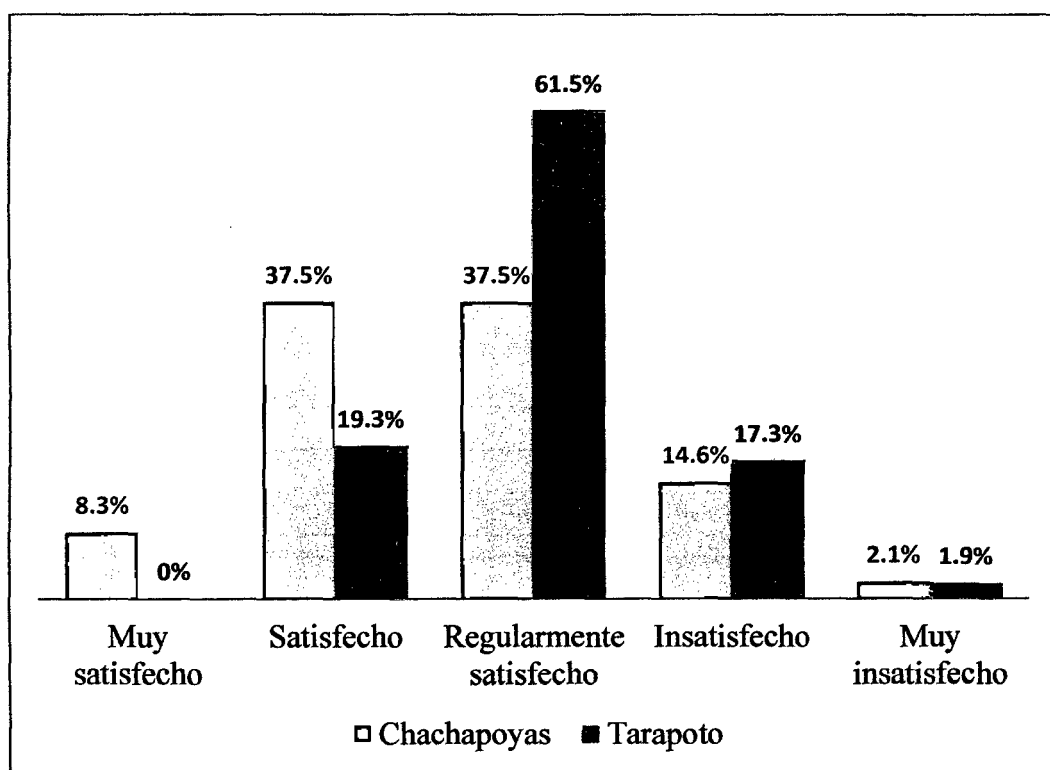
Tabla 09: Satisfacción laboral según dimensión características extrínsecas de estatus de los profesionales de enfermería de los Hospitales Virgen de Fátima – Chachapoyas y II-2 Tarapoto 2012.

Características extrínsecas de estatus	Chachapoyas		Tarapoto	
	Fi	%	Fi	%
Muy satisfecho	4	8.3	0	0
Satisfecho	18	37.5	10	19.3
Regularmente satisfecho	18	37.5	32	61.5
Insatisfecho	7	14.6	9	17.3
Muy insatisfecho	1	2.1	1	1.9
Total	48	100	52	100

$X_c^2=10.31$ $p = 0.01609 < 0.05$ (SIGNIFICATIVO)

Fuente: Formulario del cuestionario de satisfacción laboral, de Font Roja (1988)

Gráfico 09: Satisfacción laboral según dimensión características extrínsecas de estatus de los profesionales de enfermería de los Hospitales Virgen de Fátima - Chachapoyas y II-2 Tarapoto 2012.



Fuente: Tabla 09

Interpretación.

- ✓ Del 100% (48) de los profesionales de enfermería del Hospital Virgen de Fátima –Chachapoyas, el 37,5% regularmente satisfecho y satisfecho respectivamente según dimensión características extrínsecas de estatus, el 14,6% se encuentran insatisfechos, el 8,3% se encuentran muy satisfechos, el 2,1% se encuentran muy insatisfechos; mientras que del 100% (52) de los profesionales de enfermería del Hospital II-2 Tarapoto, el 61,5% se encuentran regularmente satisfechos según dimensión características extrínsecas de estatus, el 19,3% se encuentran satisfechos, el 17,3% se encuentran insatisfechos, el 1,9% se encuentran muy insatisfechos.

- ✓ Al someter la dimensión características extrínsecas de estatus a la prueba estadística no paramétrica Chi cuadrado con el 5% de nivel de significancia se obtuvo un valor de 10.31; el cual está asociado con una probabilidad de 0.01609. Por lo tanto se concluye que existen diferencias significativas en la dimensión características extrínsecas de estatus en los profesionales de enfermería de los Hospitales Virgen de Fátima –Chachapoyas y II-2 Tarapoto.

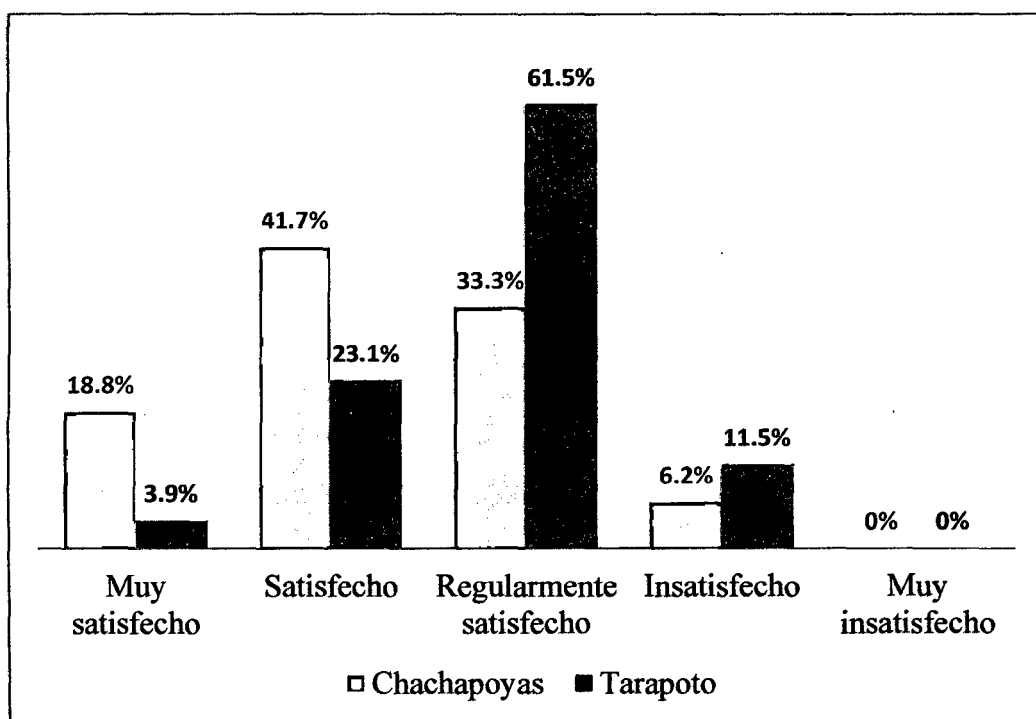
Tabla 10: Satisfacción laboral según dimensión monotonía laboral de los profesionales de enfermería de los Hospitales Virgen de Fátima –Chachapoyas y II-2 Tarapoto 2012.

Monotonía laboral	Chachapoyas		Tarapoto	
	Fi	%	Fi	%
Muy satisfecho	9	18.8	2	3.9
Satisfecho	20	41.7	12	23.1
Regularmente satisfecho	16	33.3	32	61.5
Insatisfecho	3	6.2	6	11.5
Muy insatisfecho	0	0	0	0
Total	48	100	52	100

$X_c^2=12.65$ $p = 0.00546 < 0.05$ (SIGNIFICATIVO)

Fuente: Formulario de cuestionario de satisfacción laboral, de Font Roja (1988)

Gráfico 10: Satisfacción laboral según dimensión monotonía laboral de los profesionales de enfermería de los Hospitales Virgen de Fátima -Chachapoyas y II-2 Tarapoto 2012.



Fuente: Tabla 10

Interpretación.

- ✓ Del 100% (48) de los profesionales de enfermería del Hospital Virgen de Fátima –Chachapoyas, el 41,7% se encuentran satisfechos según dimensión monotonía laboral, el 33,3% se encuentran regularmente satisfechos, el 18,8% se encuentran muy satisfechos, el 6,2% se encuentran insatisfechos, siendo nulo el nivel muy insatisfecho; mientras que del 100% (52) de los profesionales de enfermería del Hospital II-2 Tarapoto, el 61,5% se encuentran regularmente satisfecho según dimensión monotonía laboral, el 23,1% se encuentran satisfechos, el 11,5% se encuentran insatisfechos, el 3,9% se encuentran muy satisfechos, siendo nulo 0% el nivel muy insatisfecho.

- ✓ Al someter la dimensión monotonía laboral a la prueba estadística no paramétrica Chi cuadrado con el 5% de nivel de significancia se obtuvo un valor de 12.65; el cual está asociado con una probabilidad de 0.00546. Por lo tanto se concluye que existen diferencias significativas en la dimensión monotonía laboral en los profesionales de enfermería de los Hospitales Virgen de Fátima – Chachapoyas y II-2 Tarapoto.

IV. DISCUSIÓN

En la tabla y gráfico 01: se puede observar que del 100% (48) de los profesionales de enfermería del Hospital Virgen de Fátima – Chachapoyas, el 62,5% se encuentran regularmente satisfechos en el aspecto laboral, el 31,2% se encuentran satisfechos, el 2,1% se encuentran muy satisfechos y sólo el 4,2% se encuentran insatisfechos siendo nulo 0% en el nivel de muy insatisfecho; mientras que del 100% (52) de los profesionales de enfermería del Hospital II-2 Tarapoto, el 61,6%, se encuentran regularmente satisfechos en el aspecto laboral, el 26,9% se encuentran satisfechos, el 7,7% se encuentran muy satisfechos, y solo el 3,8% se encuentran insatisfechos, siendo nulo 0% el nivel de muy insatisfecho respectivamente. Al someter la variable satisfacción laboral a la prueba estadística no paramétrica Chi cuadrado con el 5% de nivel de significancia se obtuvo un valor de 1.74; el cual está asociado con una probabilidad de 0.6228, por lo tanto se concluye que no existe diferencias significativas de la satisfacción laboral de los profesionales de enfermería de los Hospitales Virgen de Fátima –Chachapoyas y II-2 Tarapoto.

Se encuentra discrepancia con Saavedra y Cueva (2004), en su trabajo de investigación titulado “Grado de satisfacción laboral en enfermeras de los establecimientos de salud de los servicios periféricos de la Red Chachapoyas-2004”, quienes obtuvieron que del 100% (22) el 61.1 % de las enfermeras de los establecimientos de salud de los servicios periféricos de la red Chachapoyas tienen un bajo grado de satisfacción laboral. Existe asociación estadísticamente significativa entre los factores extrínsecos y satisfacción laboral y asociación estadística altamente significativa entre los factores intrínsecos y la satisfacción laboral.

Mientras que Ruzafa y Madrigal (2003) España, en su trabajo titulado “Satisfacción laboral de los profesionales de enfermería que trabajan en Hospitales ingleses”, donde sus resultados revelaron que del 100% (45) el 78,6% de las enfermeras que trabajan en hospitales ingleses tienen un nivel medio de satisfacción global.

Según Virginia Henderson en su Teoría de las necesidades revela que las necesidades básicas deben ser satisfechas y cuando ello sucede se incrementará el ánimo, se sentirán contentos, le dará bienestar y si esto sucede entonces también se sentirán satisfechos en su ambiente de trabajo.

Asimismo la teoría de Maslow se basa en la jerarquía de las necesidades humanas donde una de ellas es la auto-realización que abarca el desarrollo personal y el éxito profesional y para lograr esta necesidad la persona deberá estar satisfecha en su lugar de trabajo garantizando un entorno laboral adecuado y que se sienta contento con lo que es y con lo que realiza cuyo resultado será la satisfacción laboral.

Por otro lado Díaz y Cordero (2003) México, en su trabajo de investigación titulado “Satisfacción laboral de enfermería en relación con la supervisión”, del 100% (56) obtuvo que el 67,0% se encuentran satisfechos y el 33,0% no lo está, el 31,0% están satisfechos con relación a la supervisión mientras que el 69,0% no está satisfechos.

Al respecto Vásquez y Sosa (2002) Lima, en su trabajo de investigación titulado “Nivel de Motivación y su relación con la satisfacción laboral del profesional de enfermería en el Hospital Nacional Arzobispo Loayza, 2006”, concluyen que del 100% (64) el 53,8% de las enfermeras (os) tienen un nivel medio de satisfacción laboral.

Al respecto Herzberg (1995) afirma que la satisfacción o insatisfacción de la persona en el trabajo es producto de la relación con su empleo y sus actitudes frente al mismo para lo cual existen dos factores: intrínsecos o motivadores que incluye la relación empleado trabajo, realización, reconocimiento, la promoción, el trabajo estimulante y la responsabilidad y los extrínsecos que incluye políticas y administración de la institución, relaciones interpersonales, sueldo, la supervisión y las condiciones de trabajo.

Al respecto Egusquiza Ocaño. (2003) Lima, en su trabajo de investigación titulado “Motivación y nivel de satisfacción laboral de las enfermeras en el

servicio de infectología y neumología del Instituto de Salud del Niño”, concluye que del 100% (48) el 40% no está satisfecho, 35% ligeramente satisfecho, 15% satisfecho y un 10% muy satisfecho en su centro de trabajo.

Por otro lado Ríos y Godoy (2008) España, en su trabajo de investigación titulado “Satisfacción Laboral en un colectivo de enfermeras de urgencias”; concluyó que las enfermeras que trabajan en Urgencias del Hospital General Universitario del 100% (42) el 87,2% refirió estar moderadamente satisfechos con su laboral asistencial, mientras que el 12,8% refirió estar altamente satisfechos.

De los resultados obtenidos y los estudios realizados por otros investigadores se demuestra que los profesionales de enfermería se encuentran regularmente satisfechos, esto se debe a múltiples factores tales como: reconocimiento por parte de sus jefes, apreciación de la sociedad en general, remuneración y relación interpersonal.

Sin embargo podrían también influir otros factores relevantes tales como: género, edad y años de experiencia profesional, los cuales han sido tomados en cuenta en el estudio.

Respecto a género se obtuvo que del 100 % (48) de los profesionales de enfermería del Hospital Virgen de Fátima – Chachapoyas, el 75.0% son de sexo femenino de las cuales el 45.8% se encuentran regularmente satisfechas, 22.9% se encuentran satisfechas, 4.2% se encuentran insatisfechas, 2.1% se encuentran muy satisfechas, siendo nulo 0% muy insatisfechas; 25.0% son de sexo masculino de los cuales 16.7% se encuentran regularmente satisfechos, 8.3% se encuentran satisfechos, siendo nulo los niveles de muy satisfecho, insatisfecho y muy insatisfecho respectivamente; así mismo del 100% (52) de los profesionales de enfermería del Hospital II-2 Tarapoto el 78.8% son de sexo femenino de las cuales el 48.0% se encuentran regularmente satisfechas, el 21.2% se encuentran satisfechas el 5.8% se encuentran muy satisfechas, 3.8% se encuentran insatisfechas, siendo nulo el nivel muy insatisfechas; el 21.2% son de sexo masculino de los cuales 13.5% se encuentran regularmente satisfechos, 5.8% se encuentran satisfechos, el 1.9% muy satisfecho, siendo nulo el nivel muy

insatisfecho, siendo notoria la prevalencia del género femenino en ambos hospitales.(ver Anexo 04 – tabla 12).

La profesión de enfermería por su historia es considerada en la sociedad como una profesión para mujeres, siendo esta la razón de caracterizar a las instituciones formadoras y servidoras de contar predominantemente con personas de sexo femenino.

Similares son los resultados obtenidos por Flores Salas (2002) México, en su trabajo de investigación titulado “Satisfacción laboral del personal de enfermería y satisfacción del paciente hospitalizado”, concluyendo que del 100% (72) el 85% son de sexo femenino y el 15% son de sexo masculino.

Por otro lado según la edad, en el presente trabajo de investigación se obtuvo que del 100 % (48) de los profesionales de enfermería del Hospital Virgen de Fátima – Chachapoyas, el 45.5% presentan una edad entre los 24 – 29 años, el 18,8% tienen entre 36-41 años, el 16.7% tienen entre 30- 35 años, el 10.4% tienen entre 42- 47 años y solo el 8.3% tienen de 48 años a más; mientras que del 100% (52) de los profesionales de enfermería del Hospital II-2 Tarapoto, el 32.7% tienen entre 30 -35 años de edad, el 21.2% tienen entre 24-29 años y 36- 41 años respectivamente, el 17.3% tienen de 48 años a más y solo el 7.7% tienen entre 42 – 47 años de edad. (Ver Anexo 03- Tabla 11).

Al respecto Flores Salas (2002) México, obtuvo que el promedio de edad para el personal de enfermería fue 37 años.

Por su parte Fernández Larraguibel (2007) Chile, en su trabajo de investigación titulado “Nivel de satisfacción laboral en enfermeras de hospitales públicos y privados de la provincia de concepción, Chile” concluyó que las enfermeras de los hospitales públicos se caracteriza porque la mayoría de las enfermeras tiene más de 41 años de edad, a diferencia de las enfermeras de los hospitales privados, donde la gran mayoría de ellas tiene entre 23 y 40 años.

Cabe rescatar que los profesionales de enfermería en su mayoría son jóvenes y son ellos quienes se encuentran regularmente satisfechos por la algarabía de su juventud en la que se encuentran, situándose en inicios del desenvolvimiento

como profesionales, por lo tanto a menos años menos experiencia profesional, menos agotamiento, cansancio, estrés mientras que a mayor edad menos satisfacción laboral pero sí más experiencia profesional.

Con respecto a la experiencia profesional, en el Hospital Virgen de Fátima – Chachapoyas, el 45,8% de los profesionales tienen de 1 a 3 años de experiencia laboral, el 18,8% tienen de 10 a 12 años de experiencia laboral, el 14,6% tienen entre 4 a 6 años de experiencia laboral, el 10,4% tienen de 16 a más años de experiencia laboral, el 6,3% tienen entre 7 a 9 años de experiencia laboral, y sólo el 4,2% tienen entre 13 a 15 años de experiencia laboral, mientras que del 100% (52) de los profesionales de enfermería del Hospital II-2 Tarapoto, el 25,0% tienen entre 4 a 6 años de experiencia laboral, el 23,1% tienen de 1 a 3 años de experiencia laboral, el 19,2% tienen de 7 a 9 años de experiencia laboral, el 17,3% tienen de 16 años a más de experiencia laboral, el 7,7% tienen entre 10 a 12 y 13 a 15 años de experiencia laboral respectivamente. Siendo mínimo los porcentajes de los profesionales que tengan mayor a 16 años de experiencia profesional. (Ver Anexo 08- Tabla 16).

Por su parte Fernández Larraguibel (2007) Chile, un gran porcentaje trabaja más de 20 años en la institución a diferencia de las enfermeras de los hospitales privados donde la gran mayoría de ellas trabajan menos de 19 años en la institución.

Por otro lado Ríos y Godoy (2008) según experiencia profesional son los profesionales de menos años de experiencia (0-5 años) los que refieren mayores puntuaciones medias de satisfacción.

Por su parte Flores Salas (2002) México, en su trabajo de investigación titulado “Satisfacción laboral del personal de enfermería y satisfacción del paciente hospitalizado” obtuvo una media de antigüedad en la institución de 14 años.

Nuevamente son los jóvenes quienes con menos años de experiencia profesional reflejan mayor satisfacción laboral, a más años de experiencia laboral menor satisfacción en su trabajo.

En la tabla y gráfico 02: Del 100% (48) de los profesionales de enfermería del Hospital Virgen de Fátima - Chachapoyas, el 62.5% se encuentran satisfechos según dimensión satisfacción por el trabajo, el 20.8% se encuentran regularmente satisfechos, el 14,6% se encuentran muy satisfechos y el 2,1% de los profesionales se encuentran muy insatisfechos, siendo nulo el nivel insatisfecho respectivamente; mientras que del 100% (52) de los profesionales de enfermería del Hospital II-2 Tarapoto, el 59,6% se encuentran regularmente satisfechos según dimensión satisfacción por el trabajo, el 28,9% se encuentran satisfechos, el 7,7% se encuentran muy satisfechos, el 3,8% se encuentran insatisfechos, siendo nulo 0% el nivel de muy insatisfecho respectivamente. Al someter la dimensión satisfacción por el trabajo a la prueba estadística no paramétrica Chi cuadrado con el 5% de nivel de significancia se obtuvo un valor de 19.45; el cual está asociado con una probabilidad de 0.00022. Concluyéndose que existen diferencias de la dimensión satisfacción por el trabajo de los profesionales de enfermería de los Hospitales Virgen de Fátima –Chachapoyas y II-2 Tarapoto.

Según Dios y Manrique (2004) Tumbes- Perú en su trabajo de investigación titulado: “Nivel de Satisfacción laboral relacionado con los factores psicosociales de trabajo en los profesionales de Enfermería del Hospital de apoyo I José Mendoza Olavarría –Tumbes; concluye que del 100% (56) el 64,7% tienen una satisfacción general media; revelando que el factor psicosocial que produjo un mayor nivel de satisfacción fue el contenido de trabajo mientras que los demás factores aportan una mediana satisfacción laboral pese a que no se reporta un nivel bajo de satisfacción.

Por su parte Robbins (1996) menciona que los factores más importantes que conducen a la satisfacción en el puesto son: un trabajo desafiante desde el punto de vista mental, recompensas equitativas, condiciones de trabajo que constituyen un respaldo, colegas que apoyen y el ajuste personalidad. Por otra parte el efecto de la satisfacción en el puesto de trabajo implica a la satisfacción y productividad, satisfacción y ausentismo y satisfacción y rotación”.

Según esto, se podría afirmar que lo que hace falta en nuestros profesionales para que se sientan satisfechos al 100% con su trabajo son recompensas justas, apoyo y respaldo entre colegas tanto en el Hospital Virgen de Fátima como en el Hospital II-2 Tarapoto, que si ello se cumple habrá mayor satisfacción.

Diferentes son los resultados de Ruzafa y Madrigal (2003) España, donde la dimensión con una satisfacción laboral más baja fue la satisfacción por el trabajo.

Sin embargo Locke (1976), definió la satisfacción en el trabajo como “un estado emocional positivo o placentero resultante de una percepción subjetiva de las experiencias laborales de la persona”.

Mientras que Elton Mayo (1945) sostiene que la interacción del individuo con el grupo era el determinante más importante de la satisfacción en el trabajo

En tal sentido Weinert (1985) “Señala las reacciones y sentimientos de la persona que trabaja en la organización frente a su situación laboral se consideran por lo general, como actitudes. Sus aspectos afectivos y cognitivos así como sus disposiciones de conducta frente al trabajo, al entorno laboral, a los colaboradores, a los superiores y al conjunto de la organización son los que despiertan mayor interés.

Robbins (1996) coincide con Weinert ya que refieren que la satisfacción es la actitud general de un individuo hacia su trabajo. Una persona con un alto nivel de satisfacción en su trabajo tiene actitudes positivas hacia el mismo; una persona que está insatisfecha con su trabajo tiene actitudes negativas hacia él.

En ambos escenarios el estudio realizado se concentra en los sentimientos afectivos frente al trabajo y a las consecuencias posibles que se derivan de él; mientras más satisfecha se encuentre una persona en su puesto de trabajo mejor desempeño e interés demostrará ya que se sentirá bien consigo misma al realizarlo.

De los resultados observados en la tabla y los estudios encontrados se demuestra que los profesionales de enfermería se encuentran de regularmente satisfechos a

satisfechos debido a las condiciones en la que cada persona se desenvuelve día a día en su ámbito de trabajo.

En la tabla y gráfico 03: Del 100% (48) de los profesionales de enfermería del Hospital Virgen de Fátima – Chachapoyas, el 64,6% se encuentran regularmente satisfechos según dimensión tensión relacionada con el trabajo, el 31,2% se encuentran satisfechos, el 2,1% se encuentran muy satisfechos, asimismo el 2,1% se encuentran insatisfechos, siendo nulo 0% el nivel de muy insatisfecho; mientras que del 100% (52) de los profesionales de enfermería del Hospital II-2 Tarapoto, el 46,2% se encuentran regularmente satisfechos según dimensión tensión relacionada con el trabajo y satisfechos respectivamente, el 3,8% se encuentran muy satisfechos como también insatisfechos, siendo nulo 0% el nivel de muy insatisfecho. Al someter la dimensión tensión relacionada con el trabajo a la prueba estadística no paramétrica Chi cuadrado con el 5% de nivel de significancia se obtuvo un valor de 3.48; el cual está asociado con una probabilidad de 0.32336. Por lo tanto se concluye que no existen diferencias significativas de la dimensión tensión relacionada con el trabajo de los profesionales de enfermería de los Hospitales Virgen de Fátima –Chachapoyas y II-2 Tarapoto.

Adams (2000) dice que la tensión puede ser definida como el proceso que se inicia ante un conjunto de demandas ambientales que recibe la persona, a las cuáles debe dar una respuesta adecuada, poniendo en marcha sus recursos de afrontamiento. Cuando la demanda del ambiente laboral es excesiva frente a los recursos de afrontamiento que se posee, se desarrollará una serie de reacciones adaptativas y de movilización de recursos que implican activación fisiológica. Una reacción de estrés incluye reacciones emocionales negativas de las cuáles las más importantes son: la ansiedad, la ira y la depresión.

Por otro lado la Organización Internacional del Trabajo (2000) se refiere al estrés laboral en los siguientes términos: “Esta enfermedad es un peligro para las economías de los países industrializados y en vías de desarrollo. Altera la productividad, al afectar la salud física y mental de los trabajadores”.

Así, la OIT sostiene que “las instituciones que ayuden a sus empleados a hacer frente la tensión y reorganicen con cuidado el ambiente de trabajo en función de las aptitudes y las aspiraciones humanas” tienen más posibilidades de lograr ventajas y trabajadores competitivos.

Siendo cuantiosos los gastos y pérdidas derivadas por el estrés que aumentan año a año, las organizaciones internacionales como la Unión Europea y la OMS insistían cada vez más en la importancia que tiene la prevención y el control del estrés en el ámbito laboral evidenciado por crecientes índices de ausentismo, baja productividad, accidentes profesionales, aumento del lucro cesante y lo más importante la incidencia sobre la salud mental y física de las personas que si bien podrán ser cuantificados por los gastos en salud, internamientos, etc, son en realidad invaluableles por cuanto la calidad de vida y la vida en sí misma no deben tener índices o tablas de indemnización.

Así pues la tensión es la respuesta del cuerpo a las demandas físicas y mentales, que no solamente es un problema en la mente, ya que el cuerpo tiene un mecanismo de “respuesta de emergencia” que se pone en marcha cuando el cuerpo está bajo tensión. Sentimos tensión en el lugar de trabajo cuando no se puede cumplir con las exigencias y responsabilidades, pudiéndose no cumplir con el trabajo por la cantidad de tiempo disponible para completar una tarea, ausencia de herramientas y las reglas que haya que seguir.

En los últimos diez años, el estrés laboral ha sido identificado de forma reiterada en la Unión Europea como una de las principales preocupaciones en el lugar de trabajo lo cual supone un desafío no sólo para la salud de los empleados sino también para el bienestar de las instituciones.

Según Cox et al., (2000), menciona que en un trabajo que realizó la Fundación Europea en 1996 y 2000 sobre las condiciones de trabajo, un 28 % de los trabajadores afirmó tener problemas de estrés, una cifra superada únicamente por las afecciones musculoesqueléticas (30 % y 33 % respectivamente); asimismo afirman que entre el 50 % y el 60 % del total de los días laborales perdidos está vinculado a la tensión y estrés laboral.

Sin embargo en parte vale tener cierto estrés leve porque eso puede ayudar a mejorar el desempeño laboral pero cuando este es moderado o grave puede perjudicar gravemente la salud física, mental y social del ser humano teniendo cierta influencia en la competencia profesional que tiene que ver con el área cognoscitiva, procedimental y actitudinal; situación que se ha tomado en cuenta en el presente estudio.

En la tabla y gráfico 04: Del 100 % (48) de los profesionales de enfermería del Hospital Virgen de Fátima –Chachapoyas, el 72,9% se encuentran regularmente satisfechos según dimensión competencia profesional, el 16,7% se encuentran satisfechos, el 8,3% se encuentran insatisfechos, el 2,1% se encuentran muy satisfechos, siendo nulo el nivel de muy insatisfecho, mientras que del 100% (52) de los profesionales de enfermería del Hospital II-2 Tarapoto, el 50,0% se encuentran muy satisfechos según dimensión competencia profesional, el 32,7% se encuentran satisfechos, 13,5% se encuentran regularmente satisfechos, el 3,8% se encuentran insatisfechos siendo nulo 0% el nivel de muy insatisfecho. Al someter la dimensión competencia profesional a la prueba estadística no paramétrica Chi cuadrado con el 5% de nivel de significancia se obtuvo un valor de 45.63; el cual está asociado con una probabilidad de 0.0000. Por lo tanto se concluye que existen diferencias de la dimensión competencia profesional de los profesionales de enfermería de los Hospitales Virgen de Fátima –Chachapoyas y II-2 Tarapoto.

Al respecto Arellano (2002), menciona que la competencia laboral es la construcción social de aprendizajes significativos y útiles para el desempeño productivo en una situación real de trabajo que se obtiene no sólo a través de la instrucción sino también en gran medida mediante el aprendizaje por experiencia en situaciones concretas de trabajo.

Por otro lado Bazdresch (1998), dice que la competencia busca adquirir una capacidad, la cual se opone a la calificación cuando sólo está orientada a la pericia material, al saber hacer se puede considerar competencia la aptitud para trabajar en equipo, la capacidad de iniciativa y la de asumir riesgos.

Mientras que Bunk, (1994), dice que una persona posee competencia laboral dándole un giro a la concepción de competencia laboral si dispone de los conocimientos, destrezas y aptitudes necesarios para ejercer una profesión, puede resolver los problemas profesionales de forma autónoma y flexible y está capacitado para colaborar en su entorno profesional y en la organización del trabajo.

En tanto Morfín, (1996) dice que la formación de competencias profesionales en el área de enfermería se desarrolla en un marco teórico y práctico, centrado en la producción de conocimientos para servir a la sociedad y emprender la innovación en la formación de recursos humanos de enfermería y retomar los valores y la mística de la profesión de enfermería lo cual se basa en el conocimiento y la formación por competencias de enfermería. A tal efecto, se debe conocer e interpretar la realidad de enfermería, programar, planificar estrategias para enseñar a conocer, comprender donde el conocimiento de la enfermería es importante con la valoración del entorno global de la cultura y de la naturaleza.

La formación de competencias de enfermería debe hacer frente a las nuevas tecnologías para producir y difundir el conocimiento en nuestra sociedad. Además requiere comunicación humanística con medios y recursos del entorno y de la tecnología en los distintos contextos, racionalmente organizada, planificada y evaluada desarrollada mediante una variedad de planes y de programas ya que es la preparación del profesional para ampliar el conocimiento y dar calidad de vida al ser humano.

García (2007), señala que la formación de competencias profesionales es un proceso que permite transformar a los profesionales, tiene como eje central buscar las condiciones óptimas para un saber que se recibe y se interioriza; es decir, en la profesión es un compromiso que se asume como algo personal como punto de honor, como también por experiencia previa y contacto con el conocimiento del día a día.

Por su parte Roger (1990), menciona que la formación de competencias de enfermería se basa en la personalidad y su funcionamiento óptimo cuyos

principios básicos son: centralización del proceso de aprendizaje en la persona; comprensión y aceptación incondicional del individuo por parte del que enseña; confianza en las fuerzas activas y positivas del individuo y ambiente de libertad, entendiendo por libertad el hecho de que el individuo se sienta libre de reconocer y elaborar sus experiencias y sentimientos personales de la forma como él crea que debe hacerlo a sabiendas de que va a ser respetado como persona.

En la formación de competencias de enfermería hospitalaria se debe crear motivación, capacitación, entrenamiento y desarrollo que apunten hacia la superación profesional y personal que genere un personal motivado, capacitado y colaborador y que considere que el mejoramiento de las competencias es una prioridad para la gerencia de la salud.

En tal sentido los profesionales de enfermería de los Hospitales Virgen de Fátima – Chachapoyas y II-2 Tarapoto se encuentran regularmente satisfechos ya que poseen conocimientos, destrezas y aptitudes necesarios para ejercer una profesión, resuelven problemas profesionales de forma autónoma y están capacitados para colaborar en su entorno profesional y en la organización del trabajo.

En la tabla y gráfico 05: Del 100% (48) de los profesionales de enfermería del Hospital Virgen de Fátima – Chachapoyas , el 37,5% se encuentran satisfechos según dimensión presión en el trabajo, el 29,2% se encuentran regularmente satisfechos, 22,9% se encuentran muy satisfechos, el 10,4% se encuentran insatisfechos, siendo nulo 0% el nivel de muy insatisfecho; mientras que del 100% (52) de los profesionales de enfermería del Hospital II-2 Tarapoto, el 50,0% se encuentran satisfechos según dimensión presión en el trabajo, el 32,7% se encuentran regularmente satisfechos, el 15,4% se encuentran muy satisfechos, el 1,9% se encuentran insatisfechos, siendo nulo 0% el nivel de muy insatisfecho. Al someter la dimensión presión en el trabajo a la prueba estadística no paramétrica Chi cuadrado con el 5% de nivel de significancia se obtuvo un valor de 4.73; el cual está asociado con una probabilidad de 0.19244. Por lo tanto se concluye que no existen diferencias de la dimensión presión en el

trabajo en los profesionales de enfermería de los Hospitales Virgen de Fátima – Chachapoyas y II-2 Tarapoto.

El trabajo bajo presión puede ser entendido como aquel trabajo que se realiza bajo condiciones adversas de tiempo o de sobrecarga de tareas y que demanda mantener la eficiencia y no cometer más errores de lo habitual.

Al respecto Ferrer (1998) asume que el trabajo bajo presión puede fácilmente producir estrés si la persona no está preparada o no sabe manejar bien el estrés. Lo importante es que cada cual sepa hasta dónde "apretar el acelerador". Cada trabajo tiene un nivel óptimo de estrés. Bajo condiciones de trabajo muy relajado, el rendimiento disminuye bajo condiciones de mucha presión el rendimiento aumenta.

La mejor manera de lograr un buen ajuste al trabajo bajo presión es organizar muy bien el tiempo sin embargo esto no siempre es posible porque las múltiples funciones desconectan al empleado de lo que estaba haciendo y lo desconcentran.

Tanto los profesionales de enfermería del Hospital Virgen Fátima –Chachapoyas y II-2 Tarapoto se encuentran satisfechos debido al incremento de dotación de personal muestran buena cultura organizacional así como también se saben organizar y realizan todo lo previsto para su turno sin que produzca en ello mayores problemas o alteraciones en su vida personal llámese salud o estado anímico.

En la tabla y gráfico 06: Del 100% (48) de los profesionales de enfermería del Hospital Regional Virgen de Fátima – Chachapoyas, el 54,2% se encuentran regularmente satisfechos según dimensión promoción profesional, el 27,1% se encuentran satisfechos, el 12,5% se encuentran insatisfechos, el 6,2% se encuentran muy satisfechos, siendo nulo 0% el nivel muy insatisfecho; mientras que del 100% (52) de los profesionales de enfermería del Hospital II-2 Tarapoto, el 55,8% se encuentran regularmente satisfechos según dimensión promoción profesional, el 28,8% se encuentran satisfechos, el 9,6% se encuentran muy

satisfechos, el 5,8% se encuentran insatisfechos, siendo nulo el nivel de muy insatisfecho. Al someter la dimensión promoción profesional a la prueba estadística no paramétrica Chi cuadrado con el 5% de nivel de significancia se obtuvo un valor de 1.65; el cual está asociado con una probabilidad de 0.6483. Por lo tanto se concluye que no existen diferencias de la dimensión promoción profesional en los profesionales de enfermería de los Hospitales Virgen de Fátima –Chachapoyas y II-2 Tarapoto.

Según Castells (2003), la carrera profesional de enfermería aparece con la necesidad de sistemas de promoción alternativos el cual debe ser un motor de profesionalidad que estimule el espíritu creativo que cree necesidades de mejora, se comprometan con la organización procurando una formación continua y efectiva. Y para ejercer íntegramente todas las competencias de enfermería se está éticamente obligado a mantener una actualización y renovación constante de experiencias y conocimientos para dar las respuestas correctas a las necesidades surgidas en la población, campo de trabajo o área de atención.

Fernández (2003), menciona que las promociones o ascensos dan oportunidad para el crecimiento personal e incrementan el estatus social de la persona. En este rubro también es importante la percepción de justicia que se tenga con respecto a la política que sigue la organización.

Sáenz (1993), rescata que la calidad en la formación del profesional depende no sólo de los conocimientos y habilidades sino también de los intereses y valores que regulan su actuación profesional. El amor a la profesión, la responsabilidad, el humanismo y la honestidad constituyen valores esenciales, reguladoras de la actuación de un profesional competente que se reflejan en cada persona de manera diferente en función de su historia individual, sus intereses y sus capacidades.

El desarrollo de la carrera profesional es un proceso continuo de autoevaluación y fijación de metas, ayuda a los enfermeros/as a adaptarse al cambio en su propio desarrollo en su profesión y en el entorno en el que viven y se ejercen. Es una expresión vital del modo en que la persona quiere estar en el mundo, dado

que a medida que las personas avanzan en su carrera, sus capacidades se desarrollan, sus necesidades cambian y sus objetivos y planes evolucionan.

La promoción profesional ayuda a que las personas mantengan un espíritu creativo e innovador por lo que es importante el júbilo de cada una de las personas ello se puede lograr manteniendo buenas relaciones interpersonales procurando así una formación continua y efectiva.

En la tabla y gráfico 07: Del 100 % (48) de los profesionales de enfermería del Hospital Virgen de Fátima – Chachapoyas, el 56,2% se encuentran satisfechos según dimensión relación interpersonal con los superiores y/o jefes, el 39,6% se encuentran regularmente satisfechos, el 4,2% se encuentran muy satisfechos, siendo nulo 0% los niveles insatisfecho y muy insatisfecho respectivamente; mientras que del 100% (52) de los profesionales de enfermería del Hospital II-2 Tarapoto, el 61,5% se encuentran satisfechos según dimensión relación interpersonal con los superiores y/o jefes, el 27,0% se encuentran regularmente satisfecho, el 11,5% se encuentran muy satisfechos, siendo nulo 0% los niveles de insatisfecho y muy insatisfecho respectivamente. Al someter la dimensión relación interpersonal con los superiores y/o jefes a la prueba estadística no paramétrica Chi cuadrado con el 5% de nivel de significancia se obtuvo un valor de 3.03; el cual está asociado con una probabilidad de 0.22023. Por lo tanto se concluye que no existen diferencias de la dimensión relaciones interpersonales con los superiores y/o jefes en los profesionales de enfermería de los Hospitales Virgen de Fátima – Chachapoyas y II-2 Tarapoto.

El trato con jefes ha dejado de ser en la actualidad una relación tan rígida y formal como en épocas pasadas aunque en determinadas profesiones y sectores aún se mantienen. No obstante esta mejora en el trato no debe dar pie a confundir cordialidad con familiaridad. Debemos saber respetar con un mínimo de educación el trato debido al cargo. Una buena relación con los jefes hará más cordial el ambiente de trabajo y esto es muy conveniente si tenemos en cuenta el número de horas al día que pasamos trabajando.

Abraham Maslow afirma que sólo se podrá respetar a los demás cuando se respeta a sí mismo; sólo se podrá amar cuando se ama a sí mismo. Desde el

principio de la civilización humana se ha dado gran importancia a las relaciones interpersonales, grandes filósofos y pensadores a través de la historia desarrollaron teorías referentes a relaciones interpersonales. El hombre, como decía Aristóteles; un zoo político es decir un animal social, pues siempre esta relacionándose con varias personas y no es posible que se aislé totalmente de la sociedad o de la comunidad, por más que se desee ser independiente o querer estar aislado no es algo que se pueda hacer al 100%, ya que siempre existirá la relación interpersonal por más pequeña que sea.

Cabe resaltar que las relaciones interpersonales son de gran importancia en la vida del ser humano para una sana convivencia con nuestros pares y el entorno que nos rodea; además de ser agradables también pueden tener un impacto profundo en el campo de trabajo social pueden hacer el trabajo más grato.

En la tabla y gráfico 08: Del 100% (48) de los profesionales de enfermería del Hospital Virgen de Fátima – Chachapoyas, el 70,8% se encuentran regularmente satisfechos según dimensión relación interpersonal con los compañeros, el 27,1% se encuentran satisfechos, el 2,1% se encuentran muy insatisfechos, siendo nulo los niveles de muy satisfecho así como insatisfechos respectivamente; mientras que del 100% (52) de los profesionales de enfermería del Hospital II-2 Tarapoto, el 46,2% se encuentran satisfechos según dimensión relación interpersonal con los compañeros, el 28,8% se encuentran muy satisfechos, el 23,1% se encuentran regularmente satisfechos, el 1,9% se encuentran insatisfechos, siendo nulo el nivel muy insatisfecho. Al someter la dimensión relación interpersonal con los compañeros a la prueba estadística no paramétrica Chi cuadrado con el 5% de nivel de significancia se obtuvo un valor de 30.68; el cual está asociado con una probabilidad de 0.0000. Por lo tanto se concluye que existen diferencias de la dimensión relaciones interpersonales con los compañeros en los profesionales de enfermería de los Hospitales Virgen de Fátima – Chachapoyas y II-2 Tarapoto.

Coulter (1996), menciona que las relaciones interpersonales son un aspecto esencial para progresar y mejorar el rendimiento laboral. El conseguir formar

buenas interacciones con los demás es una habilidad que debe desarrollarse y perfeccionarse en todo momento.

Sullivan (1892-1949) considera la ansiedad como la fuerza más destructora de las relaciones interpersonales, la ansiedad es una tensión opuesta a las tensiones de necesidades y no es manejable porque no tiene una acción apropiada para su alivio.

Por lo tanto los profesionales de enfermería de los Hospitales Virgen de Fátima – Chachapoyas y II-2 Tarapoto se encuentran de regularmente satisfechos a satisfechos en su mayoría, esto se debe a la relación amical que existe entre ellos fortaleciendo así las relaciones interpersonales en los ambientes de trabajo.

En la tabla y gráfico 09: Del 100% (48) de los profesionales de enfermería del Hospital Virgen de Fátima – Chachapoyas, el 37,5% regularmente satisfecho y satisfecho respectivamente según dimensión características extrínsecas de estatus, el 14,6% se encuentran insatisfechos, el 8,3% se encuentran muy satisfechos, el 2,1% se encuentran muy insatisfechos; mientras que del 100% (52) de los profesionales de enfermería del Hospital II-2 Tarapoto, el 61,5% se encuentran regularmente satisfechos según dimensión características extrínsecas de estatus, el 19,3% se encuentran satisfechos, el 17,3% se encuentran insatisfechos, el 1,9% se encuentran muy insatisfechos. Al someter la dimensión características extrínsecas de estatus a la prueba estadística no paramétrica Chi cuadrado con el 5% de nivel de significancia se obtuvo un valor de 10.31; el cual está asociado con una probabilidad de 0.01609. Por lo tanto se concluye que existen diferencias en la dimensión características extrínsecas de estatus en los profesionales de enfermería de los Hospitales Virgen de Fátima – Chachapoyas y II-2 Tarapoto.

Lo interesante es que para motivar a las personas se recomienda poner de relieve el logro, reconocimiento, trabajo en sí, la responsabilidad y el crecimiento y se debe cuidar también de los factores extrínsecos como es el sueldo ya que es el causante de que los profesionales no se encuentren satisfechos.

Según Herzberg los factores extrínsecos están relacionados con la insatisfacción, pues se localizan en el ambiente que rodean a las personas y abarcan las condiciones en que desempeñan su trabajo, sueldo, los beneficios sociales, el tipo de dirección o supervisión que las personas reciben de sus superiores, las condiciones físicas y ambientales de trabajo, las políticas y directrices de la institución, el clima de relaciones entre instituciones y las personas que en ella trabajan, los reglamentos internos, el estatus y el prestigio y la seguridad personal.

Flores (2002) México, en su trabajo de investigación “satisfacción laboral de enfermería y satisfacción del paciente hospitalizado” concluyó que la remuneración económica, salud y condiciones laborales, presentó altos niveles de insatisfacción.

Fernández (2007) Chile, en su trabajo de investigación titulado “Nivel de satisfacción laboral en enfermeras de hospitales públicos y privados de la provincia de concepción, Chile”, concluyó que las condiciones físicas del trabajo se destacan por ser un factor de insatisfacción para las enfermeras hospitalarias principalmente para los del sector público. Los factores remuneraciones, promociones y/o ascensos son aquellos con los que se encontraron más insatisfechas las enfermeras de ambos grupos.

Se evidencia que los profesionales de enfermería de los Hospitales Virgen de Fátima – Chachapoyas y II-2 Tarapoto se encuentran regularmente satisfechos debido a que tienen buena cultura organizacional, se sienten cómodos en su área de trabajo, siendo el sueldo uno de los factores de que los profesionales de enfermería no se encuentren satisfechos.

En la tabla y gráfico 10: Del 100% (48) de los profesionales de enfermería del Hospital Virgen de Fátima – Chachapoyas, el 41,7% se encuentran satisfechos según dimensión monotonía laboral, el 33,3% se encuentran regularmente satisfechos, el 18,8% se encuentran muy satisfechos, el 6,2% se encuentran insatisfechos, siendo nulo el nivel muy insatisfecho; mientras que del 100% (52) de los profesionales de enfermería del Hospital II-2 Tarapoto , el 61,5% se

encuentran regularmente satisfecho según dimensión monotonía laboral, el 23,1% se encuentran satisfechos, el 11,5% se encuentran insatisfechos, el 3,9% se encuentran muy satisfechos, siendo nulo 0% el nivel muy insatisfecho. Al someter la dimensión monotonía laboral a la prueba estadística no paramétrica Chi cuadrado con el 5% de nivel de significancia se obtuvo un valor de 12.65; el cual está asociado con una probabilidad de 0.00546. Por lo tanto se concluye que existen diferencias en la dimensión monotonía laboral en los profesionales de enfermería de los Hospitales Virgen de Fátima –Chachapoyas y II-2 Tarapoto.

Tener autonomía de actuación en el propio trabajo, posibilidad de participación en la toma de decisiones y de realizar cambios para mejorar influyen significativamente en la satisfacción laboral en la percepción del estatus y la competencia profesional.

Castells (2003) dice que monotonía laboral se entiende como el realizar una y otra vez las mismas tareas, de la misma manera del mismo modo por muchos años con riesgo de automatizarse y perder la perspectiva de lo que se hace, que esto a su vez puede generar insatisfacción o disminuir el rendimiento; además de generar un trabajo monótono predispone al estrés, la fatiga y cansancio.

Los profesionales de enfermería de los Hospitales Virgen de Fátima – Chachapoyas y II-2 Tarapoto se encuentran regularmente satisfechos según la dimensión monotonía laboral en tanto el profesional debe tener en cuenta que cada ser humano es único e irremplazable con sus defectos y virtudes haciendo única sus necesidades; por lo tanto las atenciones deberían de ser organizadas y planificadas de forma individual y no caer en la rutinización, y el mecanicismo en el cuidado de enfermería.

En las instituciones públicas y privadas de salud es relevante considerar la satisfacción laboral de los profesionales de enfermería que permita su bienestar biosicosocial del ser que cuida y de ello depende la calidad del servicio que brinda; característica de su quehacer diario y que repercutirá en la persona, familia comunidad contribuyendo a tener sociedad saludable que goza de salud y que se constituya base primordial para el desarrollo integral sostenible de la sociedad civil y Estado.

V. CONCLUSIONES

1. Los profesionales de enfermería de los Hospitales Virgen de Fátima – Chachapoyas y II-2 Tarapoto se encuentran regularmente satisfechos en su escenario de trabajo.
2. En cuanto a la dimensión satisfacción por el trabajo de los profesionales de enfermería de los Hospitales Virgen de Fátima –Chachapoyas y II-2 Tarapoto se encuentran satisfechos y regularmente satisfechos respectivamente.
3. Referente a la dimensión tensión relacionada con el trabajo de los profesionales de enfermería de los Hospitales Virgen de Fátima –Chachapoyas y II-2 Tarapoto se encuentran regularmente satisfechos.
4. Según la dimensión competencia profesional de los profesionales de enfermería de los Hospitales Virgen de Fátima –Chachapoyas y II-2 Tarapoto se encuentran regularmente satisfechos y muy satisfechos respectivamente.
5. En cuanto a la dimensión presión en el trabajo de los profesionales de enfermería de los Hospitales Virgen de Fátima –Chachapoyas y II-2 Tarapoto se encuentran satisfechos.
6. Referente a la dimensión promoción profesional de los profesionales de enfermería de los Hospitales Virgen de Fátima –Chachapoyas y II-2 Tarapoto se encuentran regularmente satisfechos.
7. Según la dimensión relación interpersonal con los superiores y/o jefes de los profesionales de enfermería de los Hospitales Virgen de Fátima –Chachapoyas y II-2 Tarapoto se encuentran satisfechos.

8. En cuanto a la dimensión relación interpersonal con los compañeros de los profesionales de enfermería de los Hospitales Virgen de Fátima –Chachapoyas y II-2 Tarapoto se encuentran regularmente satisfechos y satisfechos.
9. Respecto a la dimensión características extrínsecas de estatus de los profesionales de enfermería de los Hospitales Virgen de Fátima –Chachapoyas y II-2 Tarapoto se encuentran regularmente satisfechos.
10. Según la dimensión monotonía laboral de los profesionales de enfermería de los Hospitales Virgen de Fátima –Chachapoyas y II-2 Tarapoto se encuentran satisfechos y regularmente satisfechos.
11. Queda comprobado que no existe diferencias significativas de la satisfacción laboral de los profesionales de enfermería de los Hospitales Virgen de Fátima –Chachapoyas y II-2 Tarapoto ($\chi^2=1.74$; $p = 0.6228 > 0.05$), rechazando así la hipótesis alterna.

VI. RECOMENDACIONES

A la Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza:

- A través de los docentes incentivar a los estudiantes realizar trabajos de investigación referente a la satisfacción laboral.

A la Facultad de Enfermería

- Organizar jornadas de investigación donde puedan participar los estudiantes.
- Incentivar con premios y/o recompensas a los estudiantes y profesionales de las áreas de comunitaria, asistencial, administrativa e investigación por sus trabajos de investigación

Al Hospital Virgen de Fátima –Chachapoyas

- Firmar convenios con entidades públicas y privadas y lograr financiamiento para cursos de capacitación.
- Elaborar reglamentos de motivación y estímulo para profesionales que resaltan en su área de trabajo.
- Realizar eventos que promuevan la motivación laboral por ende la satisfacción laboral.
- Gestionar con entidades públicas los recursos necesarios para entregar premios y reconocimiento a los profesionales que evidencien mejor desempeño.
- Gestionar recursos para la realización de pasantías y estudios a nivel de especialidad, maestrías y doctorados.

Al Hospital II-2 Tarapoto

- Firmar convenios con entidades públicas y privadas y lograr financiamiento para cursos de capacitación.
- Elaborar reglamentos de motivación y estímulo para profesionales que resaltan en su área de trabajo.
- Realizar eventos que promuevan la motivación laboral por ende la satisfacción laboral.
- Gestionar con entidades públicas los recursos necesarios para entregar premios y reconocimiento a los profesionales que evidencien mejor desempeño.
- Gestionar recursos para la realización de pasantías y estudios a nivel de especialidad, maestrías y doctorados.

VII. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Libros:

- Hernández Sampieri, R. (2008). “Metodología de la investigación”. 8va. Edic. Edt. Mc Graw – Hill, México. Pág. 705.
- Tresierra, A. (2000). “Metodología de la investigación Científica”. Edit. Biociencia. Madrid. Pág. 79- 110

Tesis:

- Dios y Manrique (2004); Tumbes - Perú “Nivel de satisfacción laboral relacionado con los factores psicosociales de trabajo en los profesionales de Enfermería del Hospital de apoyo I José Alfredo Mendoza Olavarría – Tumbes Agosto 2004 – Febrero 2005. Tesis para obtener la licenciatura en enfermería. Facultad de Enfermería, Universidad Nacional de Tumbes.
- Fernández Larraguibel (2007); Chile “Nivel de satisfacción laboral en enfermeras de hospitales públicos y privados de la provincia de concepción, Chile”. Tesis para obtener Licenciatura en enfermería. Programa de Enfermería, Universidad de Concepción, Chile.
- Parra y Paravic (2002); Chile “Satisfacción laboral en enfermeras/os que trabajan en el sistema de atención médica de urgencias”. Tesis para obtener el grado de magister en Enfermería Comunitaria. Programa de Enfermería. Universidad de Concepción - Chile.
- Ríos y Godoy (2008); España “Satisfacción Laboral en un colectivo de enfermería de urgencias”. Tesis para obtener Licenciatura en enfermería. Carrera profesional de Enfermería, Universidad de Antioquia, Medellín- España.
- Saavedra y Cueva (2004), Perú “Grado de satisfacción laboral en enfermeras de los establecimientos de salud de los servicios periféricos de la Red

Chachapoyas-2004". Facultad de Enfermería. Universidad Nacional Toribio Toribio Rodríguez de Mendoza. Chachapoyas- Perú

- Vásquez Sosa (2006); Perú - Lima "Nivel de motivación y su relación con las satisfacción laboral del profesional de enfermería en el Hospital Nacional Arzobispo Loayza, 2006". Tesis para obtener la licenciatura en enfermería. Escuela Académico Profesional de Enfermería, Universidad Nacional Mayor de San Marcos.

Artículos de Revistas

- Chavez y Col. (1996); México "Satisfacción laboral en médicos y enfermeras. Revista Médica v 6 n 4 México IMSS. 343-253-256. versión On-line.
- Fernández B (2003); Chile "Nivel de Satisfacción Laboral en Enfermeras de Hospitales Públicos la Provincia de Concepción, Chile". Revista Ciencia y Enfermería v.9 n.2 Concepción ISSN 0717-9553 versión On-line.
- Fernández et al (1995); España. "Satisfacción laboral y sus determinantes en los trabajadores sanitarios de un área de Madrid". Rev. Española de Salud Pública, 1995; 69: 487-497.
- Ferrer, J (1998); España "Estudio de la Satisfacción y estres laboral de los profesionales de atención primaria" Revista Española de Ciencias y Enfermería v.3 n.2 Madrid ISSN 1315-1416 versión On-line.
- Flores Salas (2002); México "Satisfacción laboral del personal de enfermería y satisfacción del paciente hospitalizado". Revista Mexicana de Ciencias Médicas ISSN 1729-519X versión On-line .
- Gabriel J. Estévez Guerrab "Cuestionario de Font-Roja de satisfacción laboral". Gaceta Sanitaria en el departamento de Enfermería, Universidad de Las Palmas de Gran Canaria España. 2007.

- Morfin, M (1996); España. Satisfacción laboral en el personal de enfermería del sector público. Rev. Electrónica de Medicina Intensiva Artículo especial nº 30. Vol 5 nº 4, abril 2005.
- Robbins y Coulter (1996); “Estimación de la satisfacción laboral mediante variables multinominales referidas a aspectos de la comunicación interna” Revista Electrónica de Metodología Aplicada 2003, nº 1, Vol. (8) pp. 26 disponible en: <http://www.anec.org.co/revista/articulos.htm?x=12762&cmd%5B111%5D=c-1-57>. Accesado el 27-04-2012.
- Ruzafa y Madrigal (2003); España “Satisfacción laboral de los profesionales de enfermería que trabajan en hospitales ingleses” Tesis para obtener licenciatura. Gaceta Sanitaria v.22 n.5 Barcelona ISSN 0213-9111.
- Sáenz MC (1993); Burnout en equipos de atención primaria de salud: Relaciones con clima, satisfacción y compromiso organizacional en el marco de la calidad asistencial. Universidad de Murcia. Tesis Doctoral 1997. Revista habanera ciencia médica v.8 n.4 Ciudad de La Habana oct.-nov. 2009.
- Varela-Centelles et al (2004); España “Satisfacción laboral en Enfermería del servicio gallego de salud”. Rev Esp Salud Pública. 2004; 78: 399-402.

Sitios de Red:

- Díaz y Cordero (2003); México “Satisfacción laboral de enfermería en relación con la supervisión”. Tesis para obtener la licenciatura en enfermería. Decanato de Medicina, programa de Enfermería, Universidad de Cuernavaca – México. Disponible en: www.insp.mx/rsp/_files/File/1994/VOL%201/la%20satisfaccion%20laboral. Accesado el 08-06-2012.
- Egusquiza Ocaño (2003); Perú-Lima “Motivación y Nivel de Satisfacción laboral de las enfermeras en el servicio de Infectología y Neumología del Instituto de Salud del Niño”. Perú. Tesis para obtener el doctorado en enfermería. Disponible en:

<http://www.satisfacciónprofesional.com/san.ch.shcml15>. Accesado el 25 -05-2012.

- Herzberg, F.; Mausner, B.; Snyderman, B. (1959); The motivation to work. New York, United States. Wiley Ed. Disponible en: <http://search.proquest.com/docview/224697345?accountid=14771>. Accesado el 22- 11- 2011.
- Locke, E.A. (1976); "The nature and causes of job satisfaction", in Dunnette. Handbook of industrial and organizational psychology. Chicago. United States. Rand McNally College Ed. Disponible en: <http://www.cdc.gov/niosh/programs/workorg/>. Accesado el 18- 12-2012. Accesado el 22- 11-2012
- Locker, D. (1996); "Work stress, job satisfaction and emotional well-being among Canadian dental assistants". Community Dent. Oral Epidemiol. Vol. 24(N2):133-137.
Disponible:<http://journal&rft.genre=article&rft.atitle=Workplace+Stress&rft.jtitle=Journal+of+Workplace+Behavioral+Health&rft.au=Higgins%2C+Eileen&rft.au=Colligan>. Accesado el 24- 11-2011
- Maslow, A. H. (1970); Motivation and personality. (2 ed.) New York. United States: Harper and Row Ed. Disponible en: http://www.mtas.es/insh/ntp/ntp_394.htm. Accesado el 03-03-2012.
- Paravic, T. (1998); "Satisfacción laboral de las enfermeras". Disponible en: http://www.monografia.com/satisfacción_laboral/introducción/trab.shtml. Accesado el 06-10-2012.
- Vroom y Adams (2000); Modelos y teorías en enfermería. 4ta edición. Disponible en: <http://www.slideshare.net/Monicalizrufasto/introduccion-a-los-modelos-y-teorias-en-enfermeria>. Accesado el 09- 05- 2012.

ANEXOS



ANEXO 01

**FORMULARIO DEL CUESTIONARIO SATISFACCIÓN LABORAL
 (FONT ROJA)**

Código:

Introducción:

El cuestionario es estrictamente confidencial, tiene por finalidad determinar el nivel de satisfacción laboral de los enfermeros, a fin de disponer un marco de referencia por tanto **AGRADECEMOS RESPONDER** con sinceridad, espontaneidad y objetividad.

Instrucciones:

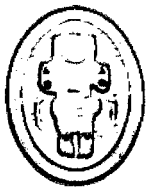
Lea detenidamente las preguntas que se enuncian a continuación y marque con un (X) la respuesta que usted crea conveniente.

- Nunca 1
- Casi nunca 2
- A veces 3
- Casi siempre 4
- Siempre 5

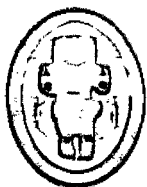
Datos generales:

- Edad:Años. - Sexo: Masculino () Femenino ()
- Estado Civil: Casado(a) () Soltero(a) ()
- Tiene Hijos: Si () No ()
- Modalidad de Contrato: _____ Nombrado: Si () No ()
- Tiempo de experiencia profesional: _____

Dimensiones	ITEMS	1	2	3	4	5
D1: Satisfacción por el trabajo	1. Estoy satisfecho en mi trabajo 2. Obtengo reconocimiento por mi trabajo					



	3. Sé lo que se espera de mí en el trabajo					
D2: Tensión relacionada con el trabajo	4. Mi trabajo en el Hospital es el mismo todos los días, no varía nunca 5. Mi trabajo perturba mi estado de ánimo, mi salud o mis horas de sueño. 6. Al final de la jornada de trabajo me suelo encontrar cansado 7. Tengo oportunidad de aprender a hacer cosas nuevas					
D3: Competencia profesional	8. El trabajo que desempeño está acorde con mis expectativas 9. Tengo la sensación de que lo que estoy haciendo no vale la pena.					
D4: Presión en el trabajo	10. Con frecuencia me he sorprendido fuera del trabajo pensando en cuestiones relacionadas con mi trabajo. 11. Con frecuencia siento que la carga laboral es demasiado. 12. Con frecuencia la competitividad, o el estar a la altura de los demás, me causa estrés o tensión					
D5: Promoción profesional	13. Tengo la sensación de que me falta tiempo para realizar mi trabajo 14. Creo que mi trabajo es excesivo 15. Mi trabajo actual me ofrece					



	<p>oportunidades de aplicar mis conocimientos y habilidades.</p> <p>16. Mi trabajo actual me brinda oportunidades de capacitaciones y actualización permanente.</p>					
D6: Relación interpersonal con los superiores	<p>17. La relación con mis jefes es cordial</p> <p>18. La estructura física de mi entorno de trabajo interfiere con mi capacidad para realizar el mismo</p> <p>19. El ambiente laboral en que trabaja es cálido.</p>					
D7: Relación interpersonal con los compañeros	<p>20. Las relaciones con mis compañeros son muy cordiales</p> <p>21. Los problemas personales de mis compañeros de trabajo me suelen afectar</p>					
D8: Características extrínsecas de estatus	<p>22. El sueldo que percibo es adecuado</p> <p>23. Estoy convencido de que ocupo el puesto que me corresponde por capacidad y preparación</p>					
D9: Monotonía laboral	<p>24. Tengo poca independencia para organizar mi trabajo</p> <p>25. Muy pocas veces me tengo que emplear a fondo para realizar mi trabajo</p> <p>26. Creo que tengo poca responsabilidad en mi trabajo.</p>					

Gracias por su colaboración.....!



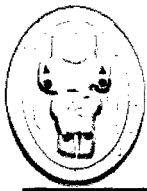
ANEXO 02

ESCALA DE CLASIFICACIÓN:

Nunca	1	Muy insatisfecho:	26-46	puntos
Casi nunca	2	insatisfecho:	47-66	puntos
A veces	3	regularmente satisfecho:	67-86	puntos
Casi siempre	4	satisfecho:	87-106	puntos
Siempre	5	muy satisfecho:	107-130	puntos

Escala de satisfacción según dimensiones

1. Satisfacción por el trabajo
 - Muy insatisfecho : 1 – 3 puntos
 - Insatisfecho : 4 – 6 puntos
 - Regularmente satisfecho : 7 – 9 puntos
 - Satisfecho : 10 – 12 puntos
 - Muy satisfecho : 13 – 15 puntos
2. Tensión relacionada con el trabajo
 - Muy insatisfecho : 1 -4 puntos
 - Insatisfecho : 5 – 8 puntos
 - Regularmente satisfecho : 9 – 12 puntos
 - Satisfecho : 13 – 16 puntos
 - Muy satisfecho : 17 – 20 puntos
3. Competencia profesional
 - Muy insatisfecho : 1 – 2 puntos
 - Insatisfecho : 3 – 4 puntos
 - Regularmente satisfecho : 5 – 6 puntos
 - Satisfecho : 7 – 8 puntos
 - Muy satisfecho : 9 – 10 puntos
4. Presión en el trabajo
 - Muy insatisfecho : 1 – 3 puntos
 - Insatisfecho : 4 – 6 puntos
 - Regularmente satisfecho : 7 – 9 puntos
 - Satisfecho : 10 – 12 puntos
 - Muy satisfecho : 13 – 15 puntos



5. Promoción profesional
- Muy insatisfecho : 1 – 4 puntos
 - Insatisfecho : 5 – 8 puntos
 - Regularmente satisfecho : 9 – 12 puntos
 - Satisfecho : 13 – 16 puntos
 - Muy satisfecho : 17 – 20 puntos
6. Relación interpersonal con sus jefes
- Muy insatisfecho : 1 – 2 puntos
 - Insatisfecho : 3- 4 puntos
 - Regularmente satisfecho : 5 – 6 puntos
 - Satisfecho : 7 – 8 puntos
 - Muy satisfecho : 9 – 10 puntos
7. Relación interpersonal con los compañeros
- Muy insatisfecho : 1 – 2 puntos
 - Insatisfecho : 3 - 4 puntos
 - Regularmente satisfecho : 5 – 6 puntos
 - Satisfecho : 7 – 8 puntos
 - Muy satisfecho : 9 – 10 puntos
8. Características extrínsecas del status
- Muy insatisfecho : 1 – 2 puntos
 - Insatisfecho : 3 - 4 puntos
 - Regularmente satisfecho : 5 – 6 puntos
 - Satisfecho : 7 – 8 puntos
 - Muy satisfecho : 9 – 10 puntos
9. Monotonía laboral
- Muy insatisfecho : 1 – 3 puntos
 - Insatisfecho : 4- 6 puntos
 - Regularmente satisfecho : 7 – 9 puntos
 - Satisfecho : 10 – 12 puntos
 - Muy satisfecho : 13 – 15 puntos

ANEXO 03

Tabla 11. Edad de los profesionales de enfermería de los Hospitales Virgen de Fátima –Chachapoyas y II-2 Tarapoto 2012.

Edad de los profesionales de enfermería	Chachapoyas		Tarapoto	
	Nro.	%	Nro.	%
24-29 años	22	45.5	11	21.2
30-35 años	8	16.7	17	32.7
36-41 años	9	18.8	11	21.2
42-47 años	5	10.4	4	7.7
48 a más años	4	8.3	9	17.3
Total	48	100	52	100

Fuente: Formulario del cuestionario de satisfacción laboral, Font Roja (1988)

ANEXO 04

Tabla 12. Satisfacción laboral según sexo de los profesionales de enfermería de los Hospitales Virgen de Fátima –Chachapoyas y II-2 Tarapoto 2012.

Sexo	Chachapoyas				Tarapoto			
	Masculino		Femenino		Masculino		Femenino	
	Nro.	%	Nro	%	Nro.	%	Nro.	%
Muy satisfecho	0	0	1	2.1	1	1.9	3	5.8
Satisfecho	4	8.3	11	22.9	3	5.8	11	21.2
Regularmente satisfecho	8	16.7	22	45.8	7	13.5	25	48.0
Insatisfecho	0	0	2	4.2	0	0	2	3.8
Muy insatisfecho	0	0	0	0	0	0	0	0
Total	12	25	36	75	11	21.2	41	78.8

Fuente: Formulario del cuestionario de satisfacción laboral, Font Roja (1988)

ANEXO 05

Tabla 13. Satisfacción laboral según estado civil de los profesionales de enfermería de los Hospitales Virgen de Fátima –Chachapoyas y II-2 Tarapoto 2012.

Estado Civil	Chachapoyas				Tarapoto			
	Casado (a)		Soltero (a)		Casado (a)		Soltero (a)	
	Nro.	%	Nº	%	Nro.	%	Nro.	%
Muy satisfecho	0	0	1	2.1	1	1.9	3	5.8
Satisfecho	5	10.4	10	20.8	4	7.7	10	19.2
Regularmente satisfecho	8	16.7	22	45.8	13	25.0	19	36.5
Insatisfecho	1	2.1	1	2.1	2	3.9	0	0
Muy insatisfecho	0	0	0	0	0	0	0	0
Total	14	29.2	34	70.8	20	38.5	32	61.5

Fuente: Formulario del cuestionario de satisfacción laboral, Font Roja (1988)

ANEXO 06

Tabla 14. Si tienen o no hijos los profesionales de enfermería de los Hospitales Virgen de Fátima –Chachapoyas y II-2 Tarapoto 2012.

Hijos	Chachapoyas		Tarapoto	
	Nro.	%	Nro.	%
Si	29	60.4	34	65.4
No	19	39.6	18	34.6
Total	48	100	52	100

Fuente: formulario del cuestionario de satisfacción laboral, Font Roja (1988)

ANEXO 07

Tabla 15. Condición de trabajo de los profesionales de enfermería de los Hospitales Virgen de Fátima –Chachapoyas y II-2 Tarapoto 2012.

Condición de trabajo	Chachapoyas		Tarapoto	
	Nro.	%	Nro.	%
Nombrado	18	37.5	15	28.8
Contratado	30	62.5	37	71.2
Total	48	100	52	100

Fuente: Formulario del cuestionario de satisfacción laboral, Font Roja (1988)

ANEXO 08

Tabla 16. Tiempo de experiencia laboral de los profesionales de enfermería de los Hospitales Virgen de Fátima –Chachapoyas y II-2 Tarapoto 2012.

Tiempo de experiencia profesional	Chachapoyas		Tarapoto	
	Nro.	%	Nro.	%
1 a 3 años	22	45.8	12	23.1
4 a 6 años	7	14.6	13	25.0
7 a 9 años	3	6.3	10	19.2
10 a 12 años	9	18.8	4	7.7
13 a 15 años	2	4.2	4	7.7
16 a más años	5	10.4	9	17.3
Total	48	100	52	100

Fuente: Formulario del cuestionario de satisfacción laboral, Font Roja (1988)