



**UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DEL
ESTADO DE MORELOS
FACULTAD DE ENFERMERÍA**



**Factores relacionados a la satisfacción laboral del profesional de
Enfermería en un hospital de Morelos**

Tesis

Que para Obtener el grado de:

Maestra en Enfermería

Presenta:

L.E.O. María Madeline Magdalena Juárez Briones

DIRECTORA DE TESIS:

Dra. Edith Ruth Arizmendi Jaime

Agosto 2018

AGRADECIMIENTO:

- Primeramente a Dios por haberme dado esta grandiosa oportunidad de la vida y de poder crecer profesionalmente.
- A mi Asesora de Tesis la Dra. Edith Ruth Arizmendi Jaime, por compartir su enorme experiencia y dedicación, quien es un ejemplo a seguir.
- A la Dra. Clara Irene Hernández Márquez por su gran labor y apoyo.
- A la valiosa facultad de Enfermería y al excelente cuerpo de Maestros que conforman dicha Institución por colaborar en la enseñanza y formación profesional.

Los sueños son poderosos cuando creemos que pueden convertirse en realidad. Los sueños vacíos de contenido pertenecen al reino de la fantasía; los sueños de los líderes pertenecen al reino de lo posible. (Anónimo)

Les doy las gracias nueva mente.... Madeline Juárez Briones

DEDICATORIA:

Mi tesis la dedico con todo mi amor y cariño a mi amado esposo Tomy por su sacrificio y esfuerzo, por creer en mí capacidad, aunque hemos pasado momentos difíciles, has estado brindándome tu comprensión, cariño y amor.

A mis amados hijos Georgia y Diego, por ser mi fuente de motivación e inspiración para poder superarme cada día más y así poder luchar para que la vida nos depare un futuro mejor.

A mis amados padres y hermana quienes con sus palabras de aliento no me dejaban decaer para que siguiera adelante y siempre sea perseverante y cumpla con mis ideales, los amo nunca lo olviden.

INDICE

AGRADECIMIENTO:	
DEDICATORIA:	
SUMMARY	
INTRODUCCIÓN.....	1
CAPITULO I	3
I.I. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	3
1.2. HIPOTESIS	4
1.3. JUSTIFICACIÓN	5
I.4. OBJETIVOS	8
CAPITULO II	9
2.1. MARCO TEORICO.....	9
2.2. FACTORES LABORALES.....	9
2.3. SATISFACCIÓN LABORAL	9
2.5. CARACTERÍSTICAS DE LA SATISFACCIÓN LABORAL	15
CAPITULO III	23
3.1. METODOLOGIA	23
3.2. INSTRUMENTO CUESTIONARIO FONT ROJA	24
3.3. ANÁLISIS DE LA INFORMACION	28
4.3. FACTORES QUE DETERMINAN LA SATISFACCION LABORAL	31
4.4. SATISFACCIÓN LABORAL POR SERVICIOS Y POR CADA FACTOR.....	35
4.5. CORRELACIÓN ENTRE FACTORES PERSONALES Y SATISFACCIÓN	44
V. CONCLUSIONES	46
VII. DISCUSION:	48
VIII. REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS.....	51
IX. ANEXOS	58
6.1. CONSENTIMIENTO INFORMADO	59
6.2. CUESTIONARIO PARA SATISFACCIÓN LABORAL.....	60
6.3. CUESTIONARIO FONT ROJA PARA VALORAR LOS FACTORES LABORALES	62

RESUMEN

Pablos M. (2016) Refiere que la Satisfacción Laboral depende de su conceptualización por diferentes autores los cuales pueden ser precisadas como dinámica, como una evaluación, o como un estado emocional. Como ejemplo: Taylor (1911) menciona que la satisfacción por el trabajo se relaciona como lo económico. Barbash (1974) Refiere que es dinámica y que se adapta a cada persona para mantener su satisfacción dentro de las áreas laborales. Thurman (1977) explica que la satisfacción Laboral se desarrolla en función de las necesidades y deseos de cada persona y de situaciones vivida en el trabajo las cuales se toman como una causa dinámica que reconoce la comparación entre factores.

La satisfacción laboral se puede tomar como el resultando a un estado emocional positivo o placentero de la percepción subjetiva de las experiencias laborales de las personas. Locke 1976 define la satisfacción laboral como la respuesta afectiva de una persona hacia su propio trabajo. El conocimiento de la satisfacción laboral del profesional de enfermería puede constituir una herramienta muy importante para identificar problemas en los hospitales y generar oportunidades de mejora que permitan impactar en la calidad de los servicios prestados.

Objetivo: Relacionar los factores laborales y el nivel de Satisfacción del profesional de Enfermería en un hospital de Morelos.

Metodología: Enfoque cuantitativo de diseño transversal, observacional, descriptivo, con técnica de recolección de datos utilizando el cuestionario de Font Roja. La muestra comprendió 274 profesionales de enfermería. Se aplicó una encuesta integrada por dos

apartados, uno de datos socio-demográficos y otro para medir los factores intrínsecos y extrínsecos relacionados con la satisfacción laboral de acuerdo al instrumento de Font Roja ampliado (9 factores con 24 ítems en total). Resultados: Los factores identificados con insatisfacción fueron la monotonía laboral, competencia profesional y características extrínsecas, así como los factores correlacionados con alta satisfacción fueron los referentes a la relación interpersonal con jefes/as y con los compañeros. Los servicios con satisfacción laboral fueron dos, la clínica de heridas y el servicio de subceye, los servicios con insatisfacción fueron los que relacionan a la complejidad del cuidado integral como lo son: medicina interna, pediatría, unidad de cuidados intensivos neonatales, unidad de cuidados especiales neonatales, unidad de terapia intensiva pediátrica, quirófano, central de equipos y esterilización, hemodinámica y cirugía ambulatoria.

SUMMARY

Pablos M. (2016) Refers that Labor Satisfaction depends on its conceptualization by different authors which can be specified as dynamic, as an evaluation, or as an emotional state. As an example: Taylor (1911) mentions that satisfaction with work is related as economic.

Barbash (1974). Refers that it is dynamic and that it adapts to each person to maintain their satisfaction within the work areas. Thurman (1977) explains that Job satisfaction is developed according to the needs and desires of each person and situations lived at works which are taken as a dynamic cause that recognizes the comparison between factors.

Job satisfaction can be taken as resulting in a positive or pleasant emotional state of subjective perception of people's work experiences. Locke 1976 defines job satisfaction as the affective response of a person to his or her own work. The knowledge of job satisfaction of the nursing professional can be a very important tool to identify problems in hospitals and generate opportunities for improvement that can impact on the quality of the services provided.

Objective: To relate the labor factors and the level of satisfaction of the nursing professional in a hospital in Morelos.

Methodology: Quantitative approach of transversal design, observational, descriptive, with technique of data collection using the Font Roja questionnaire. The sample comprised 274 nursing professionals. A survey was applied consisting of two sections, one of socio-demographic data and another to measure the intrinsic and extrinsic factors related to job satisfaction according to the expanded Font Roja instrument (9 factors

with 24 items in total). Results: The factors identified with dissatisfaction were labor monotony, professional competence and extrinsic characteristics, as well as the factors correlated with high satisfaction were those related to the interpersonal relationship with heads and partners. The services with job satisfaction were two, the wound clinic and the subceye service, the services with dissatisfaction were those related to the complexity of integral care such as: internal medicine, pediatrics, neonatal intensive care unit, care unit neonatal specialties, pediatric intensive care unit, operating theater, central equipment and sterilization, hemodynamics and outpatient surgery.

INTRODUCCIÓN

En la actualidad la satisfacción laboral es de suma importancia debido a que la mayor parte del tiempo que emplea el profesional de enfermería es dentro de una organización hospitalaria, este lugar es donde pasa jornadas laborales de 8 a 11 horas, realizando funciones como, el cuidado de calidad para la salud física y mental de los pacientes, generando satisfacción en todo lo que desempeñan, reflejándose en la productividad, estabilidad, compromiso y principalmente en el clima laboral entre otros. (Rodríguez A. 2017).

Estudios como los de Contreras M. (2013) mencionan que la satisfacción laboral suelen ser interesantes porque representan en el profesional de enfermería, el poder expresar el sentir dentro de las áreas hospitalarias para mejorar o poder corregir las actividades alteradas. Satisfacción laboral se conceptualiza en un bienestar compuesto que mejora las relaciones interpersonales.

La profesión de enfermería se encuentra en la actualidad en el desarrollo profesional y practica avanzada, basada en evidencias científicas, lo cual hará que desarrollen escenarios ideales para el crecimiento y sobretodo la satisfacción laboral del profesional de enfermería. (Solano A. 2010).

Existe evidencia que un empleado insatisfecho tiende a sufrir todo tipo de problemas de salud, como lo son los trastornos inmunológicos, trastornos de salud mental, parálisis facial, cardiopatías y accidentes. (Cifuentes R. 2014).

Esta investigación se realiza para relacionar los factores laborales con el nivel de satisfacción de los profesionales de Enfermería y en un hospital de Morelos.

Para este estudio se utilizó un cuestionario de Font Roja (1988) conformado en dos partes, la primera con información sociodemográfica y la segunda con ítems relacionados a la situación laboral, posteriormente se realiza la base de datos para la recopilación y obtener los resultados analizados.

CAPITULO I

I.I. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

En la actualidad la satisfacción del profesional de enfermería y su relación con los factores laborales se ejercen en un tercio de su tiempo en el trabajo diario en el cual se obtiene algún tipo de recompensa como lo es lo material, psicológica y social. Sin embargo, representa una actividad individual de tensión, afectando física, cognitiva y emocionalmente a la persona, lo que influye en la vida de los profesionales de enfermería. Trabajar es también convivir, vivir juntos, así mismo trabajar para otros, y se trabaja con otros. (Rodríguez A. 2017).

Pascasio V. (2018) menciona que el ambiente del profesional de enfermería es precisamente aquello que proviene del cuidado, tienen como características, apoyar, promocionar, asistir, proteger, optimizar, prevenir, aliviar y ayudar. Por lo cual se debe de tomar en cuenta que los profesionales de enfermería dependen del área laboral y del entorno físico de las organizaciones laborales.

Se observa que en las instituciones de salud el profesional de enfermería tiene cambios frecuentes, sobrecarga laboral, hay falta de recursos materiales así como del talento humano; son algunos factores que generan insatisfacción lo que repercute directa e indirectamente en la atención y cuidado del paciente. (Contreras M. 2013)

Además se manifiesta que las relaciones humanas están debilitadas por una falta de respeto entre jefes y subordinados, comunicación deficiente, una sobre carga laboral, incremento de ausentismo, teniendo como resultado una deficiente atención al paciente e insatisfacción laboral por parte de profesional de enfermería. Todo lo anterior lleva a realizar la siguiente pregunta

¿Qué Factores se relacionan con la satisfacción laboral del profesional de Enfermería en un hospital de Morelos?

1.2. HIPOTESIS

Ha Existe una relación significativa entre factores y satisfacción laboral en los profesionales de enfermería de un Hospital de Morelos.

Ho No existe una relación entre factores y satisfacción laboral en el profesional de enfermería de un Hospital de Morelos.

1.3. JUSTIFICACIÓN

El profesional de enfermería que desempeña sus funciones laborales en un hospital Regional en Morelos enfrenta múltiples problemas relacionados con la atención directa al paciente, así como en las áreas administrativas y en las coordinaciones con los diferentes servicios multidisciplinarios de salud, debido a esto es importante identificar los factores relacionados con la satisfacción laboral, siendo esta considerada como un indicador de la calidad para mejorar la relación profesional de enfermería con el paciente, con la finalidad de detectar la calidad del trabajo, equidad, eficacia y eficiencia en la atención que se le otorga al paciente. (García M., Lujan M. 2007)

Aguirre D. (2009) refiere que si el profesional de enfermería se encuentra con insatisfacción laboral, el cuidado que brinda carece de los incentivos y motivación para poder llevarlo a cabo. Los profesionales de enfermería son el mayor porcentaje que labora dentro de las instituciones hospitalarias, son responsables directos para brindar el cuidado del paciente y la identificación de indicadores de calidad.

Rivero A. (2016) menciona que las condiciones de trabajo del profesional de enfermería se debilitan con los problemas que se crean en los equipos de trabajo y con los compañeros, señalando que los problemas dificultan la comunicación, alteran la armonía y la eficiencia hacia la atención que se presta a los pacientes, disminuye la calidad en sus actividades y se vuelve un entorno laboral difícil y poco gratificante, es por ello que es necesario mejorar la comunicación y las relaciones laborales para poder propiciar una buena relación entre los profesionales de enfermería.

Pérez M., González P. (2017). puntualiza que la satisfacción laboral en los profesionales de enfermería se relaciona con factores como el del nivel académico que a mayor, este, tendría un mayor nivel de satisfacción, también se cree que los trabajadores que desempeñan puestos como coordinaciones o jefaturas, tienen un grado de satisfacción variable, así como los factores extrínsecos e intrínsecos, que son aspectos que cuando mejoran, predicen siempre una mayor satisfacción en las relaciones con otros compañeros de trabajo, cuanto más agradable, más facilita el desempeño profesional, entre otros.

Contreras V. (2015) describe como un instrumento de diagnóstico la satisfacción laboral (SL) del profesional de enfermería, así como las organizaciones hospitalarias muestran existen factores que se relacionen con la satisfacción laboral la cual determina estrategias de mejora para favorecer tanto a los profesionales de enfermería y organizaciones de salud, de esta manera se podrán brindar capacitaciones para mejorar el desempeño laboral y analizar los cambios relacionados con la mejora de la calidad, ante las políticas y procesos referentes a la atención del paciente así como las relaciones entre los profesionales de enfermería.

El aumento de los factores laborales benefician a la satisfacción para realizar los procesos, así como cualidades que destacan el entorno para ayudar a mantener altos niveles de satisfacción laboral, la importancia del trabajo en equipo y la mejora de indicadores, dan como consecuencia que mantener la satisfacción proporciona un bienestar emocional y satisfacción plena en realizar todas las actividades personales y laborales. (García M., Lujan M. 2016).

Borges M., Barbosa M, & Souza P. (2011) refiere que la satisfacción permanece en un sentimiento de bienestar originaria de la relación de diferentes factores como lo es el trabajo, familia y pacientes, de esta manera se encuentran los factores más comunes de satisfacción laboral como lo son, el rendimiento, práctica, cambios de servicios frecuente y la salud, reflejando dentro de las organizaciones poca importancias del bienestar del paciente ya que el profesional de enfermería revela fatiga física y mental por exceso de trabajo siendo manifestado por irritabilidad, mal humor y desinterés.

Es de suma importancia que los profesionales de enfermería se destaquen en su área laboral, enfatizando su productividad y realizando procesos de calidad (Pablos M. 2016).

I.4. OBJETIVOS

General

Analizar la relación del nivel de satisfacción y los factores laborales que existen en el profesional de enfermería de un hospital de Morelos, durante el periodo Mayo-Agosto 2017

Objetivos Específicos

- 1) Aplicar un cuestionario sobre factores laborales que se relacionen con el nivel de satisfacción
- 2) Identificar el nivel de satisfacción laboral a través de los datos obtenidos
- 3) Relacionar que factores laborales se relacionan con la satisfacción

CAPITULO II

2.1. MARCO TEORICO

2.2. FACTORES LABORALES

Coronado L. (2006) describe que los factores laborales del profesional de enfermería son aquellos que producen estrés y se relacionan con la presión y la exigencia, factores organizativos, burocráticos y factores ambientales los cuales se pueden medir como en poco, mediana y muy estresante. Definiendo que un factor es la circunstancia que contribuye a que se realice algo.

2.3. SATISFACCIÓN LABORAL

La satisfacción laboral en los profesionales de enfermería formar un instrumento de importancia para la identificación de problemas en los hospitales y permite detectar oportunidades para mejorar la calidad de los procesos dirigidos a los pacientes. El objetivo general de este estudio es Correlacionar el nivel de satisfacción y los factores laborales que existen en el profesional de enfermería de un hospital de Morelos, durante el periodo Mayo-Agosto 2017.

Conjunto de sentimientos y emociones favorables o desfavorables con que los enfermeros/as ven su trabajo. Se trata de una actitud afectiva, un sentimiento de agrado o desagrado relativo hacia algo (Hannoun 2011).

La satisfacción en el trabajo, se puede definir como la actitud usual de la persona hacia su trabajo. Los trabajos que las personas desempeñan son mucho más que actividades que realizan, las cuales requiere interacción con los compañeros, jefes y

directivos, cumplir con los reglamentos institucionales, políticas, así como el desempeño de los modelos de trabajo, sobrevivir con las condiciones laborales. Con esto se expresa que la evaluación de la satisfacción de un empleado, es una suma complicada de un número de factores laborales. (Pérez M., González K. 2017)

Locke (1976), menciona que la satisfacción laboral es producto de la desigualdad entre lo que el trabajador quiere de su trabajo y lo que realmente obtiene, influenciada por la importancia que para él tenga, lo que se traduce, que a menor diferencia entre lo que quiere y lo que tiene, mayor será la satisfacción.

Así cada individuo aprecia la importancia de los valores en el trabajo satisfaciendo sus necesidades básicas, como lo son las físicas o psicológicas. El estado de insatisfacción en los trabajadores repercute en la salud, manifestando cefalea, problemas de salud mental, cardiopatías, evento vascular cerebral, provocando ausentismo, sobrecarga laboral, cambio de servicio y enojo.

La satisfacción laboral no solamente mejora la vida dentro del área laboral sino también influye en el entorno familiar y social especialmente en el personal del área de la salud como lo es el profesional de enfermería quienes cuidan de la salud física y mental de los que están a su cargo para poder brindar una atención de calidad, por tal motivo debe de estar satisfecha con sus área de trabajo. (Aguirre, 2009).

Caballero (2002) define la satisfacción laboral de Muñoz (1990) como *“el sentimiento de agrado o positivo que experimenta un sujeto por el hecho de realizar un trabajo que le interesa, en un ambiente que le permite estar a gusto, dentro del ámbito de una*

empresa u organización que le resulta atractiva y por el que percibe una serie de compensaciones psico-socio-económicas acordes con sus expectativas”.

Coral (2015) menciona que Muñoz Adánez determina que la satisfacción laboral es un reconocimiento de gozo que percibe una persona al ejecutar un trabajo que le es importante y que se siente a gusto dentro de su área laboral, la cual le da a percibir compensaciones a nivel emocional, social y económico que le permite llegar a sus expectativas.

Sarella y Paravic (2013) describen que en la sociedad griega, el tener un trabajo era el nivel más bajo que había pertenecer a la clase social baja, en el tiempo de la edad media tanto los sacerdotes como soldados y trabajadores mantenían el grado en la sociedad, de esta manera había que se mantuviera el nivel de los ricos, revalorizando las acciones de trabajo y a su vez que estas fueran parte de una obligación. Para la edad moderna el trabajo lo realizaban para dejar de tener ocio y así ganar dinero para sus necesidades básicas, estatus social, imponerse con los demás y sobresalir. De esta manera se ha observado el interés por detectar la satisfacción e insatisfacción de los trabajadores para hacer que sus tareas mejoren.

Con el tiempo se observó que las personas van desempeñando todo tipo de trabajo el cual hace que enfatice la conducta de las personas, proporcionando en la sociedad algo necesaria y valiosa, para que de esta manera se siente satisfecho. (Contreras V. 2015).

En 1950 la Organización Mundial de la Salud (OMS) y la Organización Internacional del trabajo (OIT), definen los objetivos de la medicina del trabajo como comenzar y conservar el alto grado de bienestar físico, mental y social, prevenir daño a la salud por

las condiciones de trabajo y protegerlos en su empleo contra los riesgos perjudiciales a su salud (Llanos, 2015)

De acuerdo con el convenio 149 de la OIT ha creado múltiples recomendaciones sobre el empleo, condiciones de trabajo y de la vida de los profesionales de enfermería. Dicho Convenio crea la importancia que ejerce el profesional de enfermería y otras categorías de trabajadoras y trabajadores de la salud a favor de la satisfacción de la población. Estableció políticas laborales mínimas que establecen las condiciones particulares para su desarrollo de los profesionales de enfermería, contemplando aspectos importantes como: Política de servicios y del profesional de enfermería que presten sus servicios en cantidad y calidad que aseguren que la población tenga la mejor atención. Tener una educación y formación adecuada para ejercer sus labores, adecuadas condiciones de empleo y de trabajo para tener una remuneración. Mecanismos de resolución de conflictos en su ámbito laboral. (Ginebra, 2017).

El Consejo Internacional de Enfermeras (CIE), al igual que la (OMS) y la (OPS) tiene como tema prioritario el del profesional de enfermería estableciendo temas como el de las condiciones de trabajo, vida favorable y cuidados seguros del profesional de enfermería.

Cuando las condiciones de trabajo son adecuados, los profesionales de enfermería reflejan satisfacción laboral, presentando disminución de tensión, casos de agotamiento o estrés así como disminución de rotación y ausentismo impactando en la calidad de los cuidados de los profesionales de enfermería. (Paris, 2016)

Cifuentes (2014) menciona que en Colombia la satisfacción laboral en 1945 Elton Mayo, habla de las teorías de las relaciones humanas la cual asegura que tener relaciones interpersonales da satisfacción laboral así como también la seguridad y la estima.

Contreras (2013) menciona que la satisfacción laboral es uno de los principales estudios de importancia para las organizaciones, el cual es intrínseco (interés, placer, orgullo, recompensa interna, habilidades, realización personal, competencias, creencias, y necesidades internas). Así que cuando se trata de SL surge ser un tema complicado por tocar las emociones, el cual representa el éxito o fracaso del ser humano, de esta manera se relaciona con las condiciones laborales, las condiciones de su habitat, el medio en el que trabaja y los de la propia organización.

Siendo que Villalba, Bolta, & Gahete (2009) mencionan que gran parte de la insatisfacción laboral es por una comunicación deficiente, imposición de decisiones, carga laboral, aplicación de la normatividad sin fundamento, actividades que no son propias del profesional de enfermería, directivos no calificados que supervisan los procesos laborales, es por esto que debe de existir una comunicación efectiva para que las organizaciones sean evolucionadas para que los profesionales de enfermería sean motivados y tengan satisfacción laboral, por ende la información debe de ser adecuada y útil para la toma efectiva de decisiones, cuando esto es inadecuada e incompleto afecta la motivación, actitudes, la satisfacción, rendimiento en las áreas laborales, y en todo el hospital.

Herzberg (1959) da a conocer la teoría de las dos clases de factores de la satisfacción laboral como son los factores intrínsecos conocidos como motivadores laborales y los

factores extrínsecos llamados también higiénicos las cuales incluyen políticas institucionales, administración, supervisión y el salario.

Contreras (2013) refiere que uno de los principales objetivos de estudio es la satisfacción laboral en las organizaciones, siendo destacadas las disciplinas como lo son la psicología, administración y en la actualidad los profesionales de enfermería. La SL del profesional de Enfermería suele ser muy controversial ya que se relacionan con la parte emocional y subjetiva manifestando la satisfacción de cada persona en el desarrollo de su desempeño laboral, los factores que intervienen en la SL pueden ser las condiciones laborales, el entorno, las condiciones organizacionales, así como también menciona que diversos autores de las ciencias administrativas y del sector de la salud refieren que la medición de la SL depende de las experiencias recibidas de cada individuo dentro de su área laboral.

Locke, (1976), proyecta la satisfacción laboral como un producto de interés de lo que el trabajador quiere de su trabajo y lo que realmente obtiene, que interviene en la importancia que es para el trabajador, dando como consecuencia que sus intereses sean los que quiere y obtener satisfacción.

Concluyendo a un análisis de satisfacción laboral dando como resultado la importancia que cada individuo tenga así su trabajo, logrando el conocimiento de la importancia de los valores en el trabajo, siendo estos convenientes para el satisfacer sus necesidades básicas, pudiendo ser éstas necesidades físicas o necesidades psicológicas. (Valdez, 2016)

2.5. CARACTERÍSTICAS DE LA SATISFACCIÓN LABORAL

Se encuentran diferentes estudios de psicología y de otras organizaciones en las cuales se observó el gran interés sobre la importancia que estas características tienen para los individuos en su actividad laboral como lo son la edad, el género, nivel académico, antigüedad laboral para poder desarrollar un estado de satisfacción laboral, así como los valores y el ambiente familiar los cuales también reflejan su insatisfacción laboral.

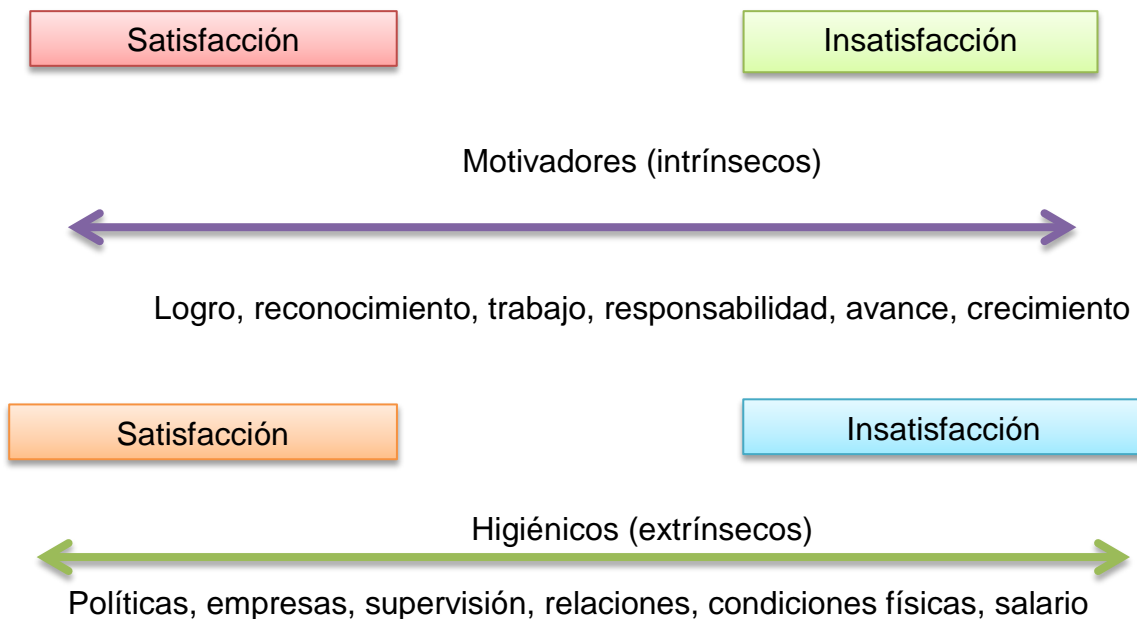
Olvera (2013) menciona que se encuentran dos tipos de satisfacción laboral que influyen el desempeño laboral de cada persona las cuales son los aspectos intrínsecos y extrínsecos. Los intrínsecos son satisfacciones propias del cumplimiento del trabajo como lo es la autonomía, oportunidad para desempeñar el conocimiento adquirido, las habilidades que se poseen así como el reconocimiento que se recibe por las demás personas, mejora social y el impulso personal dando un resultado dirigido a las satisfacciones superiores, siendo estas clasificadas por Maslow en las tres últimas necesidades de su pirámide (autorealización, necesidades de reconocimiento y de afiliación o pertenencia). Los extrínsecos son satisfacciones como las retribuciones económicas o del tipo de contrato laboral que tienen ya sea de base o por honorarios, siendo esto que no es algo para engrandecerse, sino un contorno para otros fines, estando estas en las dos primeras necesidades de Maslow (necesidades de seguridad y necesidades básicas y fisiológicas).

2.6. TEORÍAS RELACIONADAS

Herzberg, (1959) menciona que el ser humano tiene dos diferentes características independientes que se practican en diferentes conductas como factores motivadores o satisfactores, relacionados con el trabajo por ejemplo, logros, reconocimiento, desarrollo y responsabilidad. La segunda como higiénicos o insatisfactorios que no son motivadores e incluso producen insatisfacción en el área laboral.

Tiende a relacionarse con el medio externo como lo es la política de la organización, calidad de la supervisión, relación con los compañeros, jefes o subjefes, salario, posición social y seguridad en el empleo.

Siendo esto que cuando los factores higiénicos son óptimos evita la insatisfacción de los profesionales de enfermería.



Frederick Herzberg (1923-2000).

Maslow, (2012) comenta en su teoría de la motivación humana la cual es más conocida y crea factores para establecer la motivación de las personas jerarquizando las cinco categorías para la estabilidad y motivación:

Fisiológicas, Seguridad, Amor, Pertenencia y de estima, Auto realización

Según Maslow las necesidades de la persona las divide en:

Deficitarias: Fisiológicas, seguridad, amor, de pertenencia y de estima refiriéndose a las carencias del ser humano

De desarrollo del ser: auto-realización, se refiere al que hacer del individuo.

Necesidades fisiológicas: son de origen biológico, necesidades básicas como: dormir, comer, sexo y de refugio.

Necesidades de seguridad: estabilidad, orden y protección como: seguridad física, empleo, de ingresos, de recursos, familiar y de salud.

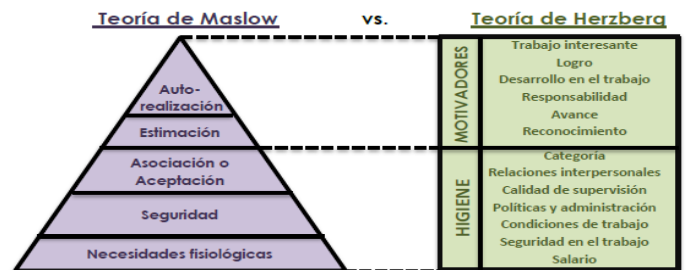
Necesidades de amor y pertenencia: las necesidades anteriores están medio satisfechas, estas necesidades se presentan continuamente en la vida diaria, cuando el ser humano tiene una familia, se casa, o pertenece a una comunidad, iglesia o aun club social.

Necesidades de estima: las tres primeras necesidades esta mediamente satisfechas, refiriéndose al auto estima, el reconocimiento a la persona, se encuentra desvalorizado y sin reconocimiento.

Expuso dos necesidades de estima: se refiere a las anteriores ya mencionadas, respeto de los demás, estatus, fama, gloria, reconocimiento, atención, reputación y dignidad. La segunda refiriéndose a lo superior al respeto de sí mismo, sentimientos de confianza, competencia, logro, maestría, independencia y libertad.

Necesidades de auto-realización se encuentran en la cima de la jerarquía necesidades de las personas para ser y hacer como para lo que fue creado *para hacer*, es el cumplimiento del potencial personal a través de una actividad específica. Se toman las jerarquías de las necesidades propuestas por Maslow en el documento de (Quintero J. 2011).

Pirámide de Maslow (1943)



Abraham Maslow (1943). Fue un psicólogo culto que formo personas con rangos valiosos para que las personas se desenvuelvan, evalúa la satisfacción, reconoce las relaciones entre compañeros, las satisfacciones intrínseca con el trabajo, retribuciones, oportunidades para destacarse, grado de responsabilidad, presión laboral, ambiente físico.

Siendo esto que los factores que interfieren sean efectivos o perjudiciales estableciendo el cuidado de los profesionales de enfermería, evaluando factores causales en la atención con calidad, como ya se ha mencionado anteriormente no es adecuado que se dé un cuidado de calidad si el profesional de enfermería no se encuentra satisfecho con lo que se realiza profesionalmente.

Las organizaciones consideran al trabajador como una persona que aporta cosas físicas y materialmente y el cual se toma ocasionalmente como recurso humano, a pesar de contar con los talentos individuales que posee.

Por otra parte las instituciones no se preocupan por su desarrollo profesional y el de facilitar el cuidado como persona, es por eso que se olvidan que tienen intereses, expectativas y necesidades como ya se mencionaron en las teorías de la motivación que dan una gran importancia en la satisfacción laboral en esta investigación.

Estudios encontrados acerca de la satisfacción laboral en los profesionales de enfermería españoles que laboran en hospitales ingleses su nivel de satisfacción laboral se encuentra baja debido a que su gobierno británico y español constituyeron un convenio llamado "Spanish Nurses Recruited by the English National Health Service", que afirma un acuerdo de profesionales de enfermería españoles dentro de un marco legal definido, para que se les facilite trabajar, el hospedaje así como con sus cuentas bancarias en Inglaterra.

De esta manera las organizaciones de salud británico, controlan al máximo el conflicto cultural que puede producir en los profesionales de enfermería contratados de nacionalidad españoles, siendo esto uno de los objetivos prioritarios, y así poder prevenir una adaptación al ambiente laboral, evitando consecuencias negativas individuales (físicas, psicológicas y sociales) y para la organización (bajo rendimiento y baja calidad asistencial).

El aumento de la satisfacción laboral del profesional optimiza la relación con el paciente, y con ello se incrementa la calidad de los cuidados prestados. Llegando a ser la máxima calidad de los servicios sanitarios y, por ende, de la satisfacción laboral de los profesionales. (Martínez, 2008).

En la década de los 30s la satisfacción laboral inicia con gran interés por su estudio de los factores relacionados que afectan a esta necesidad. Las primeras investigaciones resaltan que los factores que influyen son la fatiga, monotonía, condiciones de trabajo y la supervisión. (Parra, 2002).

Se analiza esta variable por presentar una problemática dentro de las organizaciones hospitalarias y en la calidad de vida de los Profesionales de Enfermería. Herzberg (1959) refiere que el verdadero interés laboral es para obtener el mayor grado de jerarquización laboral para así obtener una mayor responsabilidad, conocimiento y de esta manera obtener madurez mental y psicológica.

El propósito de este estudio fue saber la relación de satisfacción y los factores laborales que existen en los profesionales de enfermería de un hospital de Morelos, para poder dar atención con calidad.

Debido a todo lo mencionado, Este trabajo está basado en la Teoría de enfermería de Fitzpatrick “Modelo de la Perspectiva de Vida”. El Dr. Joyce Fitzpatrick, fue profesor de enfermería de la Universidad Case Western Reserve, ha propuesto la teoría de Fitzpatrick de la enfermera basado en cuatro conceptos, la persona, salud, bienestar y enfermedad y metaparadigma

La persona: abarca a uno mismo como a los demás y reconoce que una persona tiene actitudes, patrones, valores y reconocimientos sociales que pueden afectar la salud y el bienestar.

La salud: Fitzpatrick la conceptualiza como un estado dinámico de bienestar que está influenciado por la interacción de una persona con su entorno. El estado del ser de una persona puede ser bueno, malo, enfermo o disfuncional.

Bienestar y enfermedad: Los profesionales de enfermería causan el bienestar con sus atenciones así los pacientes, tanto delicados como graves, proporcionándoles atención de restauración durante su estancia hospitalaria como en su rehabilitación.

Metaparadigma: las enfermeras ayudan a los pacientes en las transiciones de su vida en la fase de su crecimiento y desarrollo, o en las experiencias de salud y en la enfermedad, a pesar de que la investigación de la enfermería no ha conceptualizado adecuadamente a la profesión como para enfocarse en otras transiciones.

Evalúa y enseña a los estudiantes de enfermería en la investigación para desarrollar teorías de enfermería así como a participar en sus roles, los profesionales de enfermería tratan de conservar, restablecer o mejorar la interacción de las personas con su entorno, haciéndolas así saludables.

Relacione la teoría del “modelo de la perspectiva de la vida” de Fitzpatrick con la satisfacción laboral como una respuesta emocional que resulta de la percepción que se basa en los sentimientos de las experiencias personales en las áreas laborales, siendo esto de gran importancia para poderlo vincular con la teoría de Fitzpatrick por referirse al estado de bienestar que influye en la interacción de las personas con su medio ambiente.

CAPITULO III

3.1. METODOLOGIA

Tipo de estudio para ésta investigación es con enfoque cuantitativo de diseño transversal, observacional, descriptivo, con técnica de recolección de datos utilizando el cuestionario de Font Roja, el cual toma como referencia la teoría de Herzberg (1959) con los factores higiénicos y motivacionales que dan como resultado la satisfacción extrínseca e intrínseca, las cuales son identificadas con el cuestionario mencionado anteriormente, y fue aplicado al personal de enfermería en un tiempo aproximado de 20 min para contestarlo.

El universo de trabajo fue de 406 de la cual se tomó la muestra de 285 a las que se encuestó, de las cuales contestaron 272. Las 13 restantes se negaron a contestar, se consideraron los diferentes turnos laborales (matutino, vespertino. Nocturno A, B, y mixto, jornada diurna y nocturna) en los servicios de Medicina Interna, cirugía General, Ginecología, Pediatría, UCI, UCIN, UCEN, Consulta externa, Quirófano, Clínica de Heridas, Hemodinámia, CEYE y Subceye.

Los criterios de inclusión que se consideran a los profesionales de Enfermería: aceptación voluntariamente, que se encuentre laborando en su respectivo horario de trabajo al momento de que se aplicó el instrumento de medición y con una antigüedad mayor de seis meses.

Criterios de exclusión: personal de otra profesión, enfermeras que no desearon participar al momento de la aplicación de la encuesta, enfermeras que se encontraban de vacaciones, licencias o incapacidad.

Criterios de eliminación: personal de enfermería que desearon participar al momento de la aplicación de la encuesta pero omitieron el llenado de los ítems de satisfacción laboral.

3.2. INSTRUMENTO CUESTIONARIO FONT ROJA

El cuestionario Font Roja consta de 24 ítems (9 factores) permitiendo explorar diferentes dimensiones que interfieren en la Satisfacción Laboral. La variable medida fue la Satisfacción Laboral, el cual establece nueve factores de acuerdo a lo establecido por el instrumento de Font Roja en su versión ampliada, analizando también las variables como: edad, sexo, antigüedad laboral, servicio y grado de estudio.

Respecto al instrumento utilizado mide la Satisfacción Laboral a través de una escala tipo Likert compuesta por 24 ítems cuya opción de respuestas son de 1 (menor grado de satisfacción) a 5 (mayor grado de satisfacción), los 24 ítems se encuentran divididos en 9 factores que son:

1.-*Satisfacción por el trabajo* (4 ítems), es el grado de satisfacción que experimenta el individuo condicionado por su puesto de trabajo.

2.-*Tensión relacionada con el trabajo* (5 ítems), corresponde al grado de tensión que el ejercicio de la profesión le acarrea al individuo y que se refleja sobretodo en el cansancio que experimenta la responsabilidad percibida y el estrés laboral.

3.-*Competencia profesional* (2 ítems), hace referencia al grado en que cree que su preparación profesional coincide con la que su puesto de trabajo le demanda.

4.-*Presión en el trabajo* (4 ítems), grado en que el individuo siente que tiene tiempo suficiente para realización de su trabajo.

5.-*Promoción profesional* (3 ítems), grado en el que el individuo cree que puede mejorar, tanto a nivel profesional, como en reconocimiento por su trabajo.

6.-*Relación Interpersonal con sus superiores* (2 ítems), grado en el que el individuo considera que sabe lo que se espera de él por parte de sus jefes/as.

7.-*Relación interpersonal con los compañeros* (2 ítems), grado de satisfacción que provocan en el individuo las relaciones sociales con sus compañeros.

8.- *Características extrínsecas del estatus* (2 ítems), grado en que el individuo con un estatus concreto, tanto a nivel retributivo, como a nivel de independencia en la organización y desempeño del puesto de su trabajo.

9.-*Monotonía laboral* (2 ítems), es el grado que afecta al individuo la rutina de las relaciones con los compañeros y la escasa variedad del trabajo.

La puntuación obtenida en cada factor equivale a la suma simple de las puntuaciones de los ítems que lo componen, dividida por el número de estos.

El punto 3 se toma como un grado medio de satisfacción.

La satisfacción global o total de cada participante se obtuvo a partir de la suma de las puntuaciones de los 24 ítems del cuestionario, por lo que su valor oscila entre 24 (mínimo grado de satisfacción laboral) a 120 (máximo grado de puntuación laboral).

Se realizó por medio de un programa estadístico Stata/SE versión 11.0®

La información en los 9 factores que evalúan satisfacción laboral se presenta en la tabla 14 (anexos), los factores más bajos calificados fueron la monotonía laboral, presión en el trabajo, competencia profesional, características extrínsecas de estatus.

La ventaja del cuestionario certifica como las organizaciones hospitalarias valoran los elementos intrínsecos o extrínsecos. Siendo esto rápido y no preciso para detectar las áreas críticas de las actitudes humanas. Útil para valorar las políticas, acciones organizativas del recurso humano, de la salud laboral y de las formativas. Su objetivo es puntualizar una relación cuantitativa de la satisfacción laboral, siendo esta breve, puntuable y de aplicación colectiva para saber el grado de satisfacción en las actividades realizadas, sobre el salario, trabajo en equipo, y al reconocimiento de la organización hospitalaria, tomado en cuenta los factores que determinan las condiciones de trabajo. (Contreras M. 2013).

En la segunda parte consta de un análisis cualitativo de la satisfacción en el cual se observa aspectos que motivan al personal, siendo de fácil aplicación para el personal profesional de enfermería teniendo un nivel de comprensión lectora y de su vocabulario, puede realizarse de forma individual y colectiva ya que consta de dos partes totalmente diferentes. El instrumento ha sido construido y validado en español y presenta una adecuada fiabilidad y validez.

Se dio la explicación y su finalidad del cuestionario, garantizando su anonimato.

El registro se realiza bajo las instrucciones que contiene en el encabezado del cuestionario, de esta manera dándole libertad al trabajador de poder expresar sus opiniones o puntos de vista de cómo se encuentra en el desarrollo de sus actividades, como también de sus jefes y de sus compañeros, tomando en cuenta que esto será utilizado para realizar programas futuros de mejora; Tomando en cuenta los siguiente:

Lea atentamente las instrucciones del encabezamiento de la hoja que se le ha entregado: Una vez leídas en alto las instrucciones, conviene aclarar que no hay respuestas correctas o incorrectas; que lo que se solicita es una opinión.

Se les Invitar a ser sincero y espontaneo, sin meditar largamente la respuesta, pues interesa la opinión directa sobre esos temas. Conviene aclarar todas las dudas, sobre todo en lo que respecta al carácter anónimo del cuestionario y a la importancia que para los directivos tiene el conocer las verdaderas opiniones de los profesionales de enfermería, para mejorar el estado actual.

3.3. ANÁLISIS DE LA INFORMACION

Se realizó una base de datos, utilizando el programa Excel para permitir y asegurar la información digitalizada, se analizó a través del programa de Stata/SE versión 11.0®, el cual permite determinar las variables sociodemográficas que se encuentra en la primera parte de la encuesta de la población en estudio, sexo, edad, número de hijos, estado civil, servicio en que laboran, años laborando, nivel académico, número de trabajos en los que laboran, turno y categoría con la que es contratado.

Se analizaron los factores intrínsecos y extrínsecos de las encuestas para determinar la satisfacción laboral, a través de la puntuación obtenida de cada factor, sumando los ítems que la componen y a su vez dividiendo por el número de estos ítems, el número 3 se tomó como un grado medio de satisfacción, así como la satisfacción global, se determinará por el total de la encuesta de cada participante por los 24 ítems del cuestionario.

Para establecer los puntos de corte del instrumento de Font Roja se tomaron en cuenta tres categorías para su interpretación, no satisfecho; puntuaciones menores de 2.99; satisfecho; puntuación de 3, y muy satisfecho mayores de 3.1.

Se presentaron características sociodemográficas como el sexo, edad, turno, tipo de contrato, nivel académico, estado civil, número de hijos, número de trabajo, si cuentan con un núcleo familiar, se realizaron listados por servicios en los cuales se determinaron los factores laborales, se describieron gráficas en las cuales se observaron el nivel de satisfacción por cada servicio de cada uno de los factores del cuestionario de satisfacción laboral de Font Roja.

IV. RESULTADOS

4.1. CARACTERÍSTICAS SOCIODEMOGRÁFICAS

En la realización de este estudio participaron 272 profesionales de enfermería de los diferentes turnos del cual la minoría fue del sexo masculino, su antigüedad se determinó a partir de los seis meses en adelante, registrando una media de edad de los participantes de 42 años, desviación estándar de 9. Los profesionales de enfermería del sexo femenino el 16,26 % refieren tener más de dos trabajos, así como un 55.91% que tienen de dos a más hijos (Tabla 1).

Tabla 1 CARACTERÍSTICAS SOCIODEMOGRÁFICAS

VARIABLES	HOMBRES		MUJERES		TOTAL	
	n	%	n	%	n	%
Sexo	26	9.56	246	90.94	272	100
Edad						
21-30	26	100	10	4.07	36	13.24
31-40	0	0.00	84	34.15	84	30.88
41-50	0	0.00	105	42.68	105	38.60
51-60	0	0.00	44	17.89	44	16.18
61 -70	0	0.00	3	1.22	3	1.10
Turno						
Matutino	26	100	44	17.89	70	25.74
Vespertino	0	0.00	44	17.89	44	16.18
Nocturno	0	0.00	125	50.81	125	45.96
Jornada	0	0.00	33	13.41	33	12.13
Tipo de categoría						
Auxiliar	26	100	1	0.41	27	10.00
General	0	0.00	122	50.0	122	45.19
Especialista	0	0.00	82	33.61	82	30.37
Licenciatura	0	0.00	18	7.38	18	6.67
Jefe servicio	0	0.00	21	8.61	21	7.76
Nivel académico						
Técnico	26	100	82	33.33	108	39.71
Licenciatura	0	0.00	140	56.91	140	51.47
Maestría	0	0.00	21	8.54	21	7.72
Doctorado	0	0.00	3	1.22	3	1.10
Estado civil						
Soltero	26	100	113	45.93	139	51.10
Casado	0	0.00	133	54.07	133	48.90
Tiene hijos						
Si	26	100	193	78.46	219	80.51
No	0	0.00	53	21.54	53	19.49
Número de hijos						
Un hijo	7	50.00	37	19.89	44	22.00
dos hijos	3	21.43	104	55.91	107	53.50
+ de 3 hijos	4	28.43	104	55.91	49	24.50
Trabajos en los que laboran						
Un trabajo	26	100	206	83.74	232	85.29
+ de 2 trabajos	0	0.00	40	16.26	40	14.71
Cuenta con un núcleo familiar						
Si	26	100	224	41.06	250	91.91
No	0	00.0	22	8.94	22	8.09

Fuente: cuestionario Font Roja realizado en un Hospital Regional de Morelos, 2017

4.2. RELACIÓN DEL PROFESIONAL DE ENFERMERÍA POR SERVICIOS

El 19.92% del personal de enfermería se encontró en el servicio de Cirugía General. El 14.63% se ubica en el servicio de urgencias, con un 10.57% del personal de enfermería en el área de quirófano. (Tabla 2)

Tabla 2. RELACIÓN DEL PROFESIONAL DE ENFERMERÍA POR SERVICIOS

VARIABLE	MASCULINO		FEMENINO		TOTAL	
	N	%	N	%	N	%
Servicio						
Med. Int.	4	15.38	13	5.28	17	6.25
Cx. Gral.	1	3.85	49	19.92	50	18.38
Ginecología	0	0.00	5	2.03	5	1.84
Pediatría	1	3.85	16	6.50	17	5.25
UCI	5	19.23	18	7.32	23	8.46
UCIN	0	0.00	5	2.03	5	1.84
UCEN	1	3.85	8	3.25	9	3.31
UTIP	0	0.00	5	2.03	5	1.84
Consulta Ext.	0	0.00	5	2.03	5	1.84
Quirófano	0	0.00	26	10.57	5	1.84
Clínica Hx.	0	0.00	2	0.81	2	0.74
Urgencias	7	26.92	36	14.63	43	15.81
Hemodinámia	2	7.69	7	2.85	9	3.31
CEYE	1	3.85	13	5.28	14	5.15
SUBCEYE	0	0.00	2	0.81	2	0.74
Tocología	0	0.00	15	6.10	15	5.51
Hemodiálisis	3	11.54	13	5.28	16	5.88
Cx. Ambulatoria	1	3.85	8	3.25	9	3.31

Fuente: cuestionario Font Roja realizado en un Hospital Regional de Morelos, 2017.

4.3. FACTORES QUE DETERMINAN LA SATISFACCION LABORAL

Factor 1. Satisfacción por el Trabajo.

Los resultados muestran que un 57.69% de los hombres manifestaron estar insatisfechos (tabla 3).

Tabla 3. FACTOR 1 SATISFACCIÓN POR EL TRABAJO

CARACTERÍSTICAS	HOMBRES		MUJERES		TOTAL	
	N	%	N	%	N	%
No satisfecho	15	57.69	86	35.10	101	37.27
Satisfecho	3	11.54	36	14.69	39	14.39
Muy satisfecho	8	30.77	123	50.20	131	48.34

Factor 2. Tensión Relacionada con el Trabajo

El 52% de los profesionales de enfermería del sexo masculino refirieron insatisfacción por creer que tiene poca responsabilidad en su trabajo y suelen encontrarse con cansancio por tener pensamientos laborales relacionados con su vida personal.

(Tabla 4).

Tabla 4. FACTOR 2 TENSIÓN RELACIONADA CON EL TRABAJO

CARACTERÍSTICAS	HOMBRES		MUJERES		TOTAL	
	N	%	N	%	N	%
No satisfecho	13	52.00	120	48.78	133	49.08
Satisfecho	3	12.00	24	9.76	27	9.96
Muy satisfecho	9	36.00	102	41.46	111	40.96

Factor 3. Competencia Profesional

El 55.15% de los participantes se encontraron insatisfechos por tener la sensación de no estar capacitados, no tener recurso, competitividad con estar a la altura de los demás y causarles estrés o tensión para realizar su trabajo (tabla 5).

Tabla 5. FACTOR 3 COMPETENCIA PROFESIONAL

CARACTERÍSTICAS	HOMBRES		MUJERES		TOTAL	
	N	%	N	%	N	%
No satisfecho	12	46.15	138	56.10	150	55.15
Satisfecho	3	11.54	29	11.79	32	11.76
Muy satisfecho	11	42.31	79	32.11	90	33.09

Factor 4. Presión del Trabajo

El 48.90% de los profesionales de enfermería demostraron insatisfacción por sentirse habitualmente que tienen la sensación de que les falta tiempo para realizar sus actividades y que es excesivo su trabajo. (Tabla 6).

Tabla 6 FACTOR 4 PRESIÓN DEL TRABAJO

CARACTERÍSTICAS	HOMBRES		MUJERES		TOTAL	
	N	%	N	%	N	%
No satisfecho	13	50.00	120	48.78	133	48.90
Satisfecho	5	19.23	48	19.51	53	19.49
Muy satisfecho	8	30.77	78	31.71	86	31.62

Factor 5. Promoción Profesional

El 51.22% las enfermeras se encontraron muy satisfechas por tener pocas oportunidades de hacer cosas nuevas y generalmente el reconocimiento que tienen por su trabajo es muy confortante y con altas posibilidades de promoción profesional.

(Tabla 7).

Tabla 7 FACTOR 5 PROMOCIÓN PROFESIONAL

CARACTERÍSTICAS	HOMBRES		MUJERES		TOTAL	
	N	%	N	%	N	%
No satisfecho	10	38.46	83	33.74	93	34.19
Satisfecho	5	19.23	37	15.04	42	15.44
Muy satisfecho	11	42.31	126	51.22	137	50.37

Factor 6. Relación interpersonal con sus jefes/as

El 61.79% refirieron estar muy satisfechos con las relaciones con sus jefes es muy cordial y están seguros de conocer lo que se espera de cada uno de ellos en el trabajo.

(Tabla 8).

Tabla 8 FACTOR 6 RELACIÓN INTERPERSONAL CON SUS JEFES

CARACTERÍSTICAS	HOMBRES		MUJERES		TOTAL	
	N	%	N	%	N	%
No satisfecho	9	34.62	57	23.17	66	24.26
Satisfecho	2	23.08	37	15.04	43	15.81
Muy satisfecho	11	42.31	152	61.79	163	59.93

Factor 7. Relaciones interpersonales con los Compañeros

El 59.35% de los profesionales de Enfermería del sexo femenino se encontraron muy satisfechas en su relación con los compañeros/as, y demuestran cordialidad. (Tabla 9).

Tabla 9 FACTOR 7 RELACIÓN INTERPERSONAL CON LOS COMPAÑEROS

CARACTERÍSTICAS	HOMBRES		MUJERES		TOTAL	
	N	%	N	%	N	%
No satisfecho	7	26.92	58	23.58	65	23.90
Satisfecho	4	15.38	42	17.07	46	16.91
Muy satisfecho	15	57.69	146	59.35	161	59.19

Factor 8. Características extrínsecas de estatus

El 57.69% de los enfermeros se encontraron insatisfechos en las actividades para organizar el trabajo que realizan, según su puesto o categoría profesional, el tener poca independencia así como el sueldo que perciben. (Tabla 10).

Tabla 10 FACTOR 8 CARACTERÍSTICAS EXTRÍNSECAS DE ESTATUS

CARACTERÍSTICAS	HOMBRES		MUJERES		TOTAL	
	N	%	N	%	N	%
No satisfecho	15	57.69	129	52.44	144	52.94
Satisfecho	6	23.08	51	20.73	57	20.96
Muy satisfecho	5	19.23	66	26.83	71	26.10

Factor 9. Monotonía Laboral

El 58.13% de las enfermeras se encontraron muy satisfechas, refiriendo que el trabajo hospitalario es el mismo de todos los días, no varía nunca, los problemas personales entre compañeros/as de trabajo habitualmente afecta. (Tabla 11).

Tabla 11 FACTOR 9 MONOTONÍA LABORAL

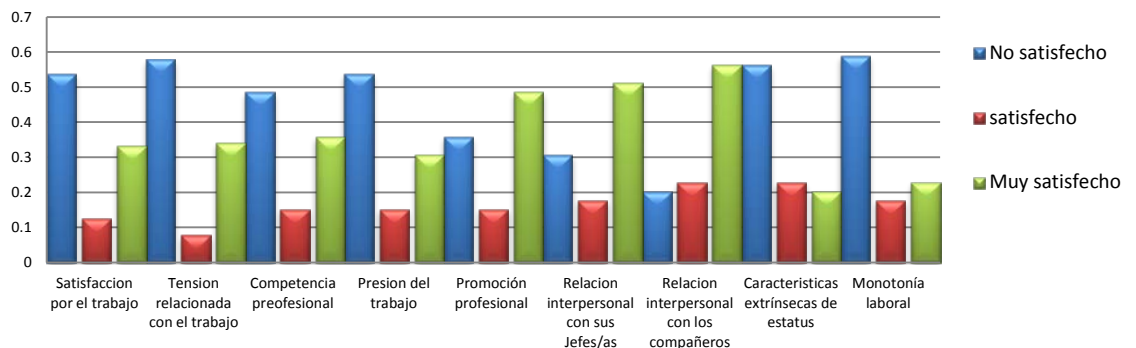
CARACTERÍSTICAS	HOMBRES		MUJERES		TOTAL	
	N	%	N	%	N	%
No satisfecho	13	50.00	143	58.13	156	57.35
Satisfecho	7	26.92	51	20.73	58	21.32
Muy satisfecho	6	23.08	52	21.14	58	21.32

4.4. SATISFACCIÓN LABORAL POR SERVICIOS Y POR CADA FACTOR

El 58.97% del personal del servicio de medicina interna refirieron estar satisfechos en la monotonía laboral (factor 9), el 57.89% presento insatisfacción en relación a la tensión relacionada con el trabajo (factor 2) y el 56.41% del total encuentran muy satisfactorias las relaciones Interpersonales con los compañeros (factor 7).

(Gráfica1)

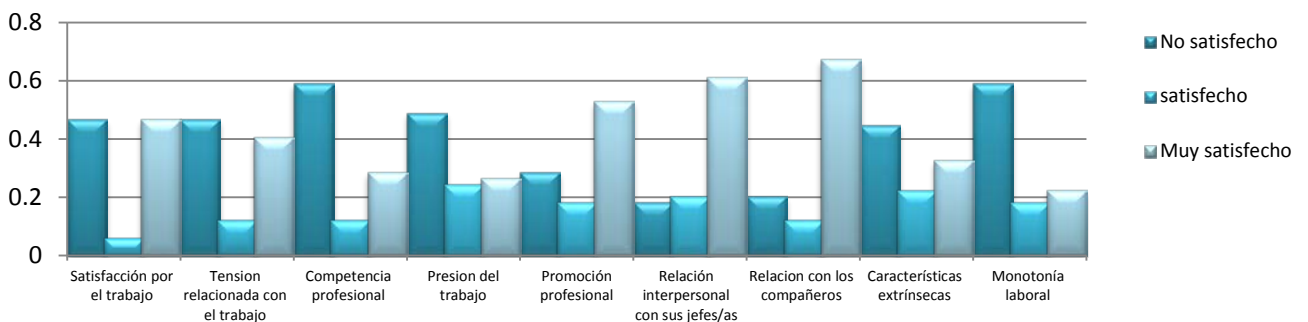
Gráfica 1. NIVEL DE SATISFACCIÓN EN EL PERSONAL DE ENFERMERÍA DEL SERVICIO DE: MEDICINA INTERNA



Fuente: Cuestionario Font Roja aplicado en un Hospital Regional en Morelos 2017

En el servicio de cirugía general el 59.18% de los profesionales de enfermería se encontraron con insatisfacción en cuanto a la competencia profesional así como en la monotonía laboral. El 48.98% refirieron estar insatisfechos por la presión del trabajo y un 46.94% manifestaron insatisfacción por la tensión relacionada con el trabajo (Grafica 2)

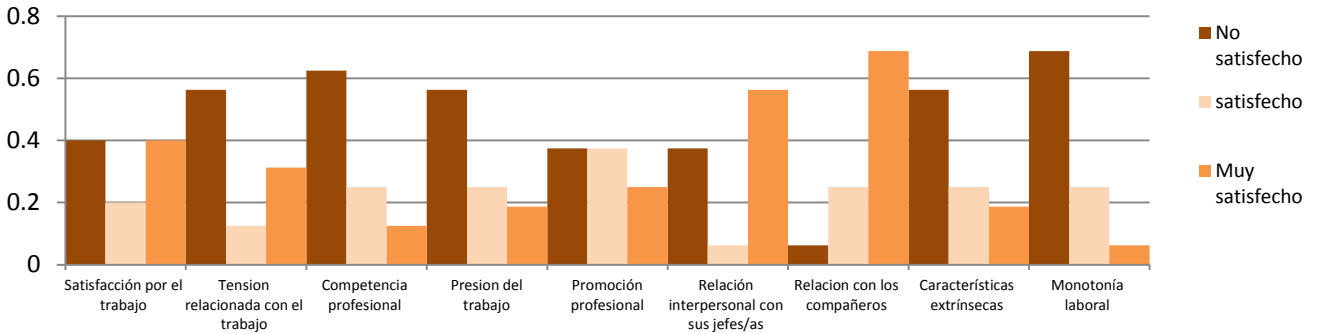
Gráfica 2. NIVEL DE SATISFACCIÓN EN EL PERSONAL DE ENFERMERÍA DEL SERVICIO DE: CIRUGÍA GENERAL



Fuente: Cuestionario Font Roja aplicado en un Hospital Regional en Morelos 2017

El 68.75% de los profesionales de enfermería del servicio de pediatría se encontraron insatisfechos por la monotonía laboral, mientras el 6.25% lo manifestó por la competencia profesional. Se observó que el 68.75% se encontraron muy satisfechos en las relaciónese con los compañeros. (Grafica 3)

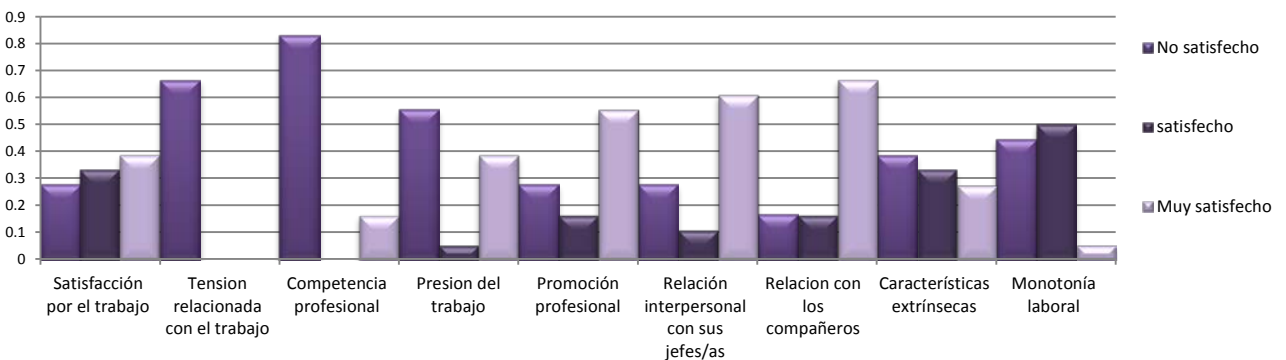
Gráfica 3. NIVEL DE SATISFACCIÓN EN EL PERSONAL DE ENFERMERÍA DEL SERVICIO DE: PEDIATRÍA



Fuente: Cuestionario Font Roja aplicado en un Hospital Regional en Morelos 2017

El 83.33% de los profesionales de enfermería que laboran en el servicio de la Unidad de Cuidados Intensivos se encontraron insatisfechos en cuanto a las competencias profesionales, y el 66.67% refieren estar insatisfechos por la tensión relacionada con el trabajo (Gráfica 4).

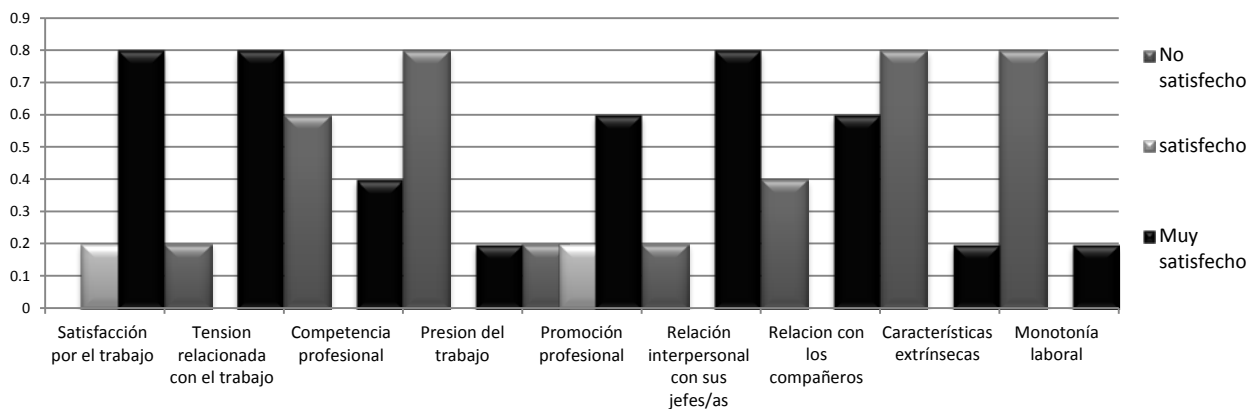
Gráfica 4. NIVEL DE SATISFACCIÓN EN EL PERSONAL DE ENFERMERÍA DEL SERVICIO DE: UNIDAD DE CUIDADOS INTENSIVOS



Fuente: Cuestionario Font Roja aplicado en un Hospital Regional en Morelos 2017

El 80% de los profesionales de enfermería del servicio de cuidados intensivos neonatales refirieron encontrarse muy satisfechos con la presione del trabajo, las características extrínsecas de estatus y en la monotonía laboral, de tal manera que el 60% refirieron estar muy satisfechos con la promoción profesional y en las relaciones interpersonales con los compañeros. (Gráfica 5)

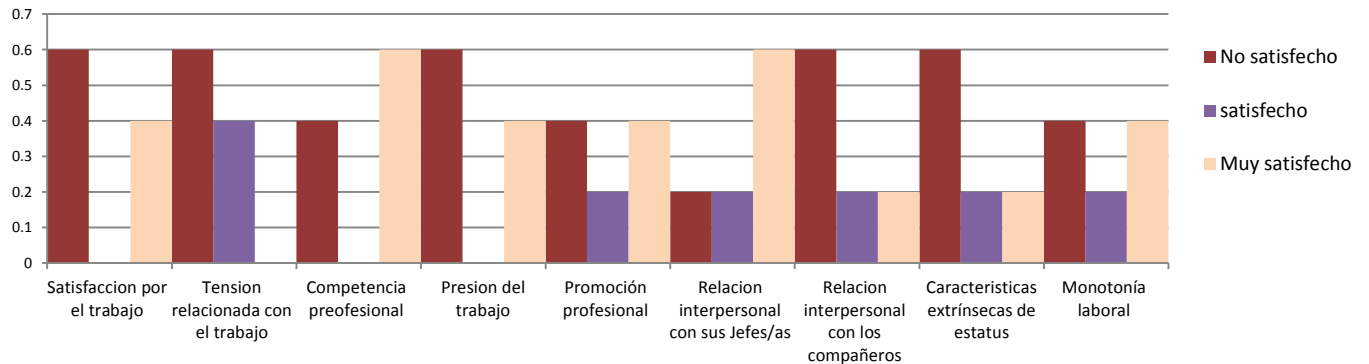
Gráfica 5. NIVEL DE SATISFACCIÓN EN EL PERSONAL DE ENFERMERÍA DEL SERVICIO DE: UNIDAD DE CUIDADOS INTENSIVOS NEONATALES



Fuente: Cuestionario Font Roja aplicado en un Hospital Regional en Morelos 2017

El 60% del personal del servicio de la Unidad de Cuidados Especiales Neonatales refirieron estar insatisfechos por el trabajo, con la tensión relacionada con el trabajo, en la presión del trabajo, con las relaciones interpersonales con los compañeros y en las características extrínsecas de estatus. (Gráfica 6)

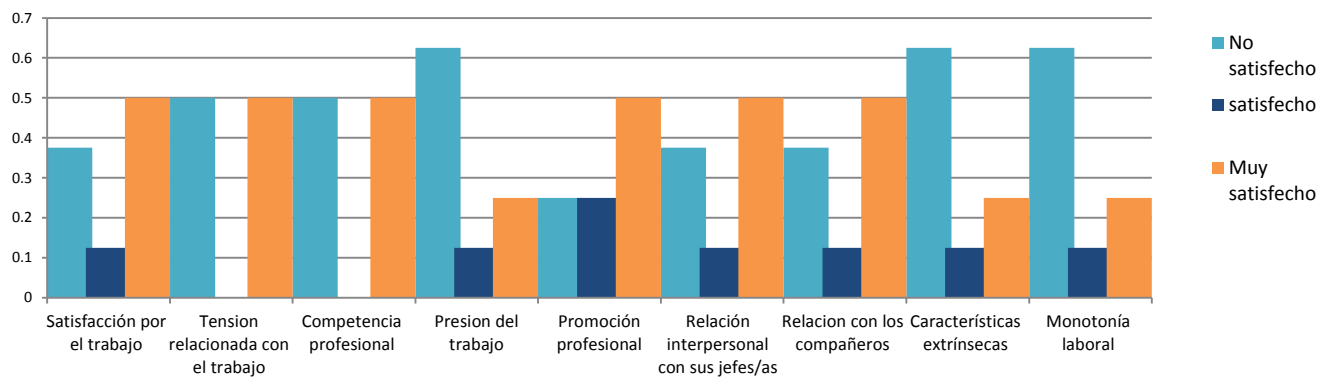
Gráfica 6. NIVEL DE SATISFACCIÓN EN EL PERSONAL DE ENFERMERÍA DEL SERVICIO DE: UNIDAD DE CUIDADOS ESPECIALES NEONATALES



Fuente: Cuestionario Font Roja aplicado en un Hospital Regional en Morelos 2017.

El 62.50% del personal que labora en la Unidad de Terapia Intensiva Pediátrica refirieron estar insatisfechos por la presión del trabajo, características extrínsecas y la monotonía laboral. (Gráfica 7)

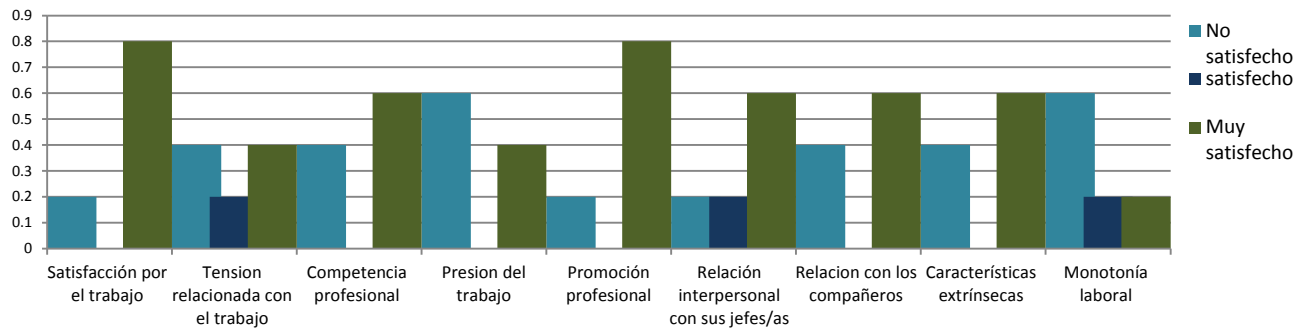
Gráfica 7. NIVEL DE SATISFACCIÓN EN EL PERSONAL DE ENFERMERÍA DEL SERVICIO DE: UNIDAD DE TERAPIA INTENSIVA PEDIATRICA



Fuente: Cuestionario Font Roja aplicado en un Hospital Regional en Morelos 2017.

El 80% del personal de la Consulta externa refirieron estar muy satisfechos con la promoción profesional y la satisfacción por el trabajo, así como un 60% del personal refirieron estar muy satisfechos con las competencias profesionales, las relaciones interpersonales con sus jefes y en las relaciones con los compañeros. (Gráfica 8).

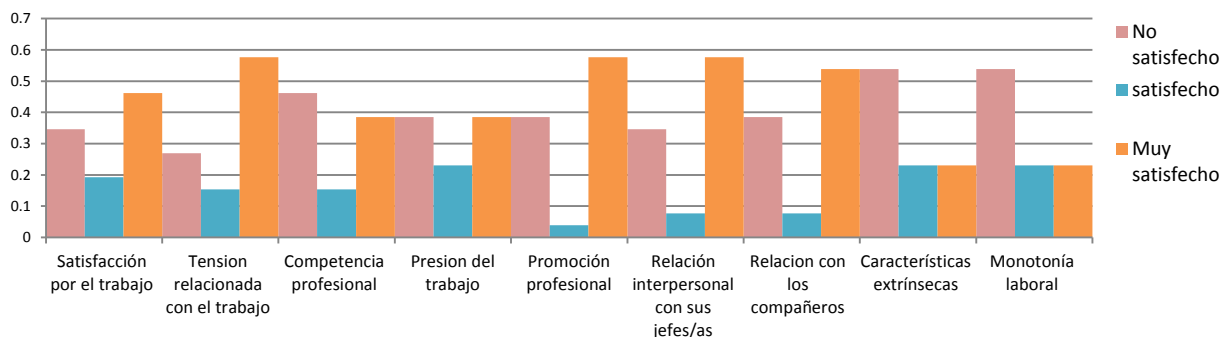
Gráfica 8. NIVEL DE SATISFACCIÓN EN EL PERSONAL DE ENFERMERÍA DEL SERVICIO DE: CONSULTA EXTERNA



Fuente: Cuestionario Font Roja aplicado en un Hospital Regional en Morelos 2017.

El 53.85% del personal que labora en el área quirúrgica refirieron estar insatisfechos en las características extrínsecas. El 57.69% del personal presentaron estar muy satisfechos en la tensión relacionada con el trabajo, promoción profesional y la relación interpersonal con sus jefes. (Gráfica 9).

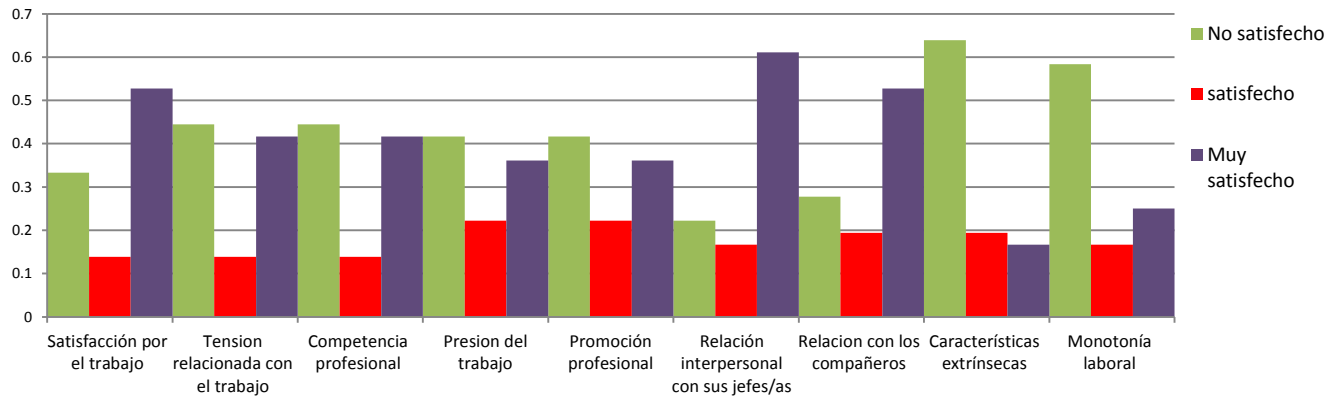
Gráfica 9. NIVEL DE SATISFACCIÓN EN EL PERSONAL DE ENFERMERÍA DEL SERVICIO DE: QUIROFANO



Fuente: Cuestionario Font Roja aplicado en un Hospital Regional en Morelos 2017.

Un 63.89% del personal que labora en servicio de urgencias refirieron estar insatisfechos en las características extrínsecas así como el 58.33% se encontraron con insatisfacción por la monotonía laboral. (gráfica10).

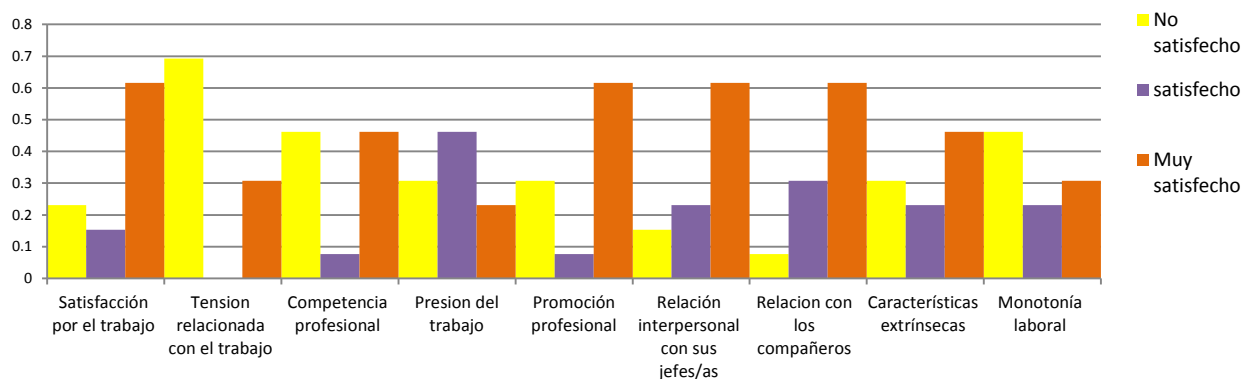
Gráfica 10. NIVEL DE SATISFACCIÓN EN EL PERSONAL DE ENFERMERÍA DEL SERVICIO DE: URGENCIAS



Fuente: Cuestionario Font Roja aplicado en un Hospital Regional en Morelos 2017.

El 61.54% del personal de CEYE refirieron estar muy satisfechos en el factor de la satisfacción por el trabajo, en las relaciones con los compañeros, en características extrínsecas y en la monotonía laboral. (Gráfica 11).

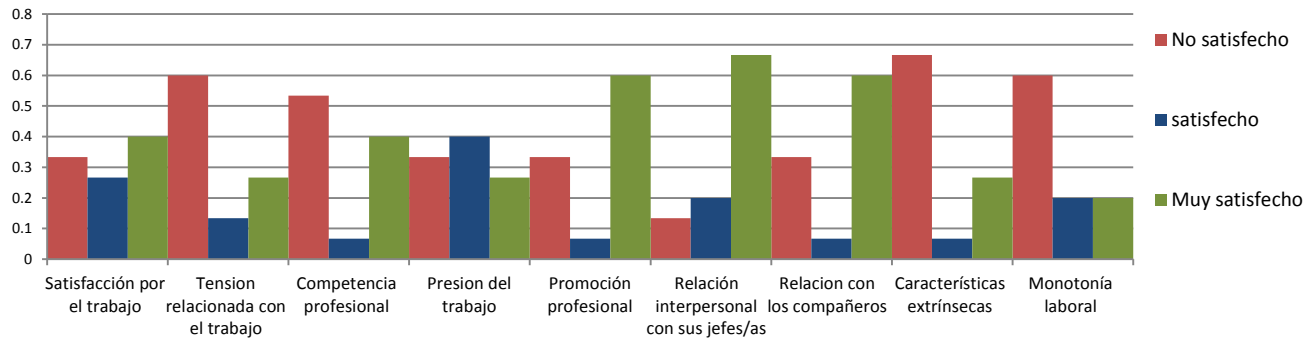
Gráfica 11. NIVEL DE SATISFACCIÓN EN EL PERSONAL DE ENFERMERÍA DEL SERVICIO DE: CEYE



Fuente: Cuestionario Font Roja aplicado en un Hospital Regional en Morelos 2017

El 66.67% del personal que labora en el servicio de toxicología refirieron estar insatisfechos con la relación interpersonal con sus jefes, así como el 60% referir insatisfacción por tensión relacionada con el trabajo. (Gráfica 1).

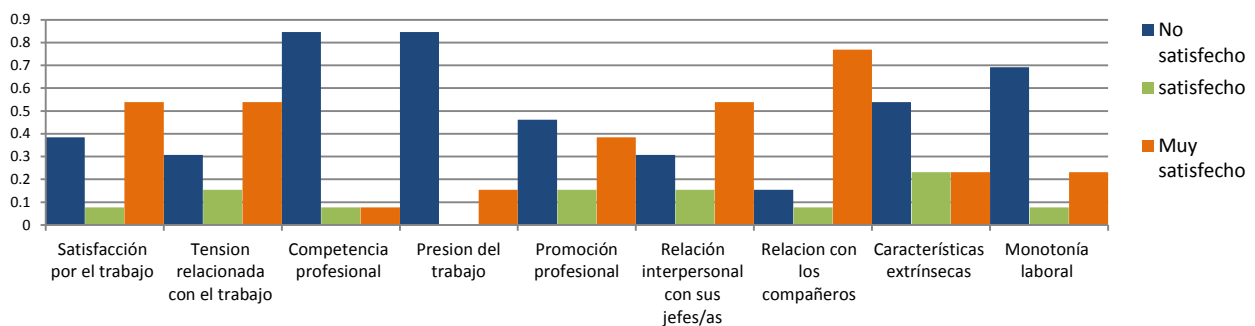
Gráfica 12. NIVEL DE SATISFACCIÓN EN EL PERSONAL DE ENFERMERÍA DEL SERVICIO DE: TOCOLOGÍA



Fuente: Cuestionario Font Roja aplicado en un Hospital Regional en Morelos 2017.

El 84.62% del personal en Hemodinámica refirieron insatisfacción en la tensión relacionada con el trabajo y en las competencias profesionales. (Gráfica 13)

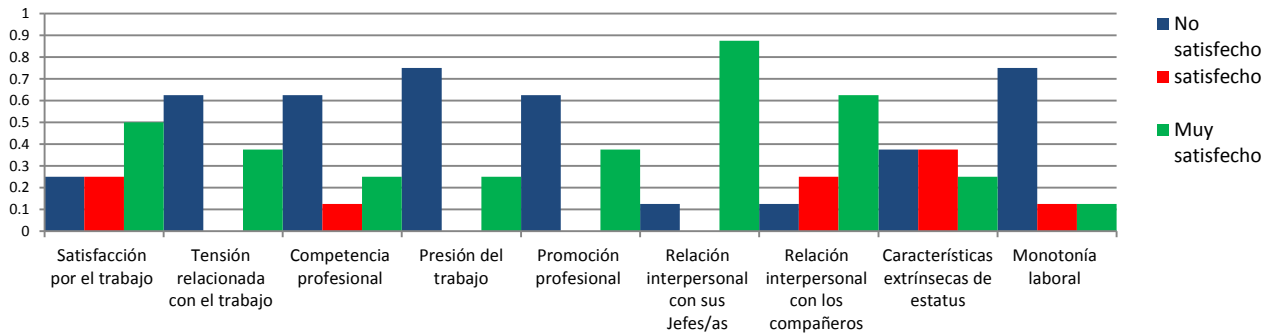
Gráfica 13 NIVEL DE SATISFACCIÓN EN EL PERSONAL DE ENFERMERÍA DEL SERVICIO DE: HEMODINAMIA



Fuente: Cuestionario Font Roja aplicado en un Hospital Regional en Morelos 2017.

El 87.50% del personal de cirugía ambulatoria refirieron estar muy satisfechos con las relaciones interpersonales con sus jefes, así como el 62.50% refirieron estar muy satisfechos con las relaciones interpersonales con los compañeros. (Grafica 14).

Gráfica 14 NIVEL DE SATISFACCIÓN EN EL PERSONAL DE ENFERMERÍA DEL SERVICIO DE: CIRUGÍA AMBULATORIA



Fuente: Cuestionario Font Roja aplicado en un Hospital Regional en Morelos 2017

4.5. CORRELACIÓN ENTRE FACTORES PERSONALES Y SATISFACCIÓN

La significancia encontrada en la relación de factores y satisfacción del personal de enfermería fue de una correlación negativa: el número de trabajos, número de hijos, servicio, estado civil y turno. Los factores identificados con satisfacción positiva fueron: Contar con núcleo familiar, nivel académico, género, categoría y la antigüedad.

La correlación mayor fue en los profesionales de enfermería el estado civil, siendo los solteros quienes refirieron ser los más satisfechos.

(Tabla 12).

Tabla 12 RELACIÓN ENTRE FACTORES PERSONALES Y SATISFACCIÓN

FACTORES	NIVEL DE SATISFACCIÓN
Estado Civil	-0.0601
Principal proveedor	-0.0512
Número de hijos	-0.0373
Tiene hijos	-0.0298
Número de trabajos	-0.254
Turno	-0.0144
Servicio	-0.0082

Los factores que se encontraron con una satisfacción positiva fueron: Contar con núcleo familiar, nivel académico, género, categoría, años laborados. De las cuales el factor de mayor correlación presento fue el del núcleo familiar. (Tabla 13)

Tabla 13 CORRELACIÓN

FACTORES	NIVEL DE SATISFACCIÓN
Cuenta con núcleo familiar	0.0561
Nivel académico	0.0267
Género	0.0195
Categoría	0.0053
Años laborados	0.0017

V. CONCLUSIONES

De acuerdo a la investigación realizada los resultados obtenidos con los nueve factores que presentaron insatisfacción fueron la monotonía laboral (factor 9), competencia profesional (factor 3), y características extrínsecas, (factor 8). Los profesionales de enfermería se sienten poco reconocidos, con baja compensación y se perciben con una carrera que les presenta límites de acuerdo con la coordinación y la dirección de esta organización hospitalaria.

Los factores muy satisfechos fueron los referentes a la relación interpersonal con sus jefes/as (factor 6) y la relación interpersonal con los compañeros (factor 7).

Con relación a los servicios se observó que las Unidades de Terapia Intensiva fueron los que refirieron estar insatisfechos en los factores de monotonía laboral (factor 9), competencia profesional (factor 3), tensión relacionada con el trabajo (factor 2), presión del trabajo (factor 4), y las características intrínsecas (factor 8).

Se encontró una correlación de factores negativos de los cuales son, el número de trabajos, número de hijos, servicio laboral, estado civil y turno, así como de los factores positivos como: contar con núcleo familiar, nivel académico, género, categoría, antigüedad. Dando como resultado que la satisfacción laboral depende del estado de ánimo así como de los acontecimientos vividos en el transcurso de la vida de cada persona y que las organizaciones institucionales no tiene relación con la insatisfacción laboral de los profesionales de enfermería.

Este trabajo está basado en la Teoría de enfermería de Fitzpatrick “Modelo de la Perspectiva de Vida”. Que dice que la persona tiene actitudes, patrones, valores y necesita reconocimiento social que pueden afectar la salud y el bienestar del ser humano así como el estado de bienestar del ser humano puede ser bueno, malo, enfermo o disfuncional.

VII. DISCUSION:

De acuerdo con Aguirre, la persona que tiene un trabajo tienen una perspectiva diferente de la vida, porque el trabajo da satisfacción a la persona, el ser humano necesita el trabajo para satisfacer sus necesidades y obtener satisfacción, sin embargo, no siempre es así, hay, en los ámbitos laborales factores que causan insatisfacción afectando la estabilidad y el bienestar de los trabajadores. En esta investigación se hace patente que uno de los motivos por los que el personal encuentra menor satisfacción es el número de trabajos con que cuenta, por lo tanto, no es posible deducir que siempre el trabajo traerá satisfacciones. Es necesario considerar los aspectos que prevalecen en el medio laboral y más aún aquellos aspectos que son propios de las personas, como el número de hijos, el estado civil que no está dentro del ámbito laboral, pero que si afectan a la satisfacción de las personas.

Hernández M., & Hernández A. & Nava M.G. refieren que la satisfacción por el trabajo da insatisfacción, ya que las relacionan con la remuneración de la recompensa del desempeño y esfuerzo de sus tareas laborales, adquiriendo seguridad, prestigio y tranquilidad. Sin embargo en este estudio se encontró que este factor no es fundamental para tener insatisfacción si no que es parte de una serie de nueve factores con los que se puede realizar una valoración para saber el nivel de satisfacción de la persona, encontrando el factor de satisfacción laboral los profesionales de enfermería se encontraron muy satisfechos.

Borges M., Barbosa M, & Souza P. analizaron que la satisfacción laboral produce una elevación en el desgaste emocional haciendo que los profesionales de enfermería perciban su área laboral aburrida, desagradable, con carga de trabajo generando, frustración y desanimo. Por medio de este trabajo se encontró que la satisfacción laboral no depende por completo de los factores laborales, también de los factores personales de cada profesional de enfermería sobretodo de los aspectos vividos en sus áreas personales y con su ambiente familiar, siendo esto que encontrándose satisfechos consigo mismo mejores son los resultados en los aspectos laborales.

Menciona García M., Luján M. que la mayor satisfacción fue en las características extrínsecas en los profesionales de enfermería, haciendo que el profesional de enfermería se inclina por el rendimiento obtenido con el desempeño, las responsabilidades, y éxitos adquiridos en el trabajo así como el reconocimiento de sus logros. Sin embargo en la realización de este estudio se encontró que en el factor número ocho que se refiere a las características extrínsecas de estatus, son las que el profesional de enfermería refirió encontrarse con insatisfacción, destacándose en los servicios de las Unidad de Cuidados Intensivos, Unidad de Cuidados Especiales Neonatales, Unidad de Cuidados Neonatales y la Unidad de Cuidados Intensivos Pediátricos.

De acuerdo con Cisneros C. los modelos y teorías de enfermería se utilizan para la facilitar los practica de enfermería tanto en la investigación como en la educación, en la administración y en la práctica clínica. Es por eso que se debe de establecer que dentro de las teorías existentes, se toma una para este estudio como lo fue: la Teoría de Enfermería de Fitzpatrick con su Modelo de la Perspectiva de la Vida. Coincidiendo con su modelo el cual dice que el desarrollo del ser humano se encuentra en continuo cambio el cual favorece al sentido de la vida de cada persona.

VIII. REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

1. Aguirre. (2009). Satisfacción laboral de los recursos humanos de enfermería. Factores que la afectan. 19-febrero-2017, de Revista Habanera de Ciencias Médicas Sitio web: http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1729-519X2009000400021.
2. Borges M., Barbosa M, & Souza P. (2011) Satisfacción en el trabajo del equipo de enfermería: revisión integradora. 8 de Mayo 2018 http://www.scielo.br/pdf/rlae/v19n4/es_26.pdf.
3. Caballero K. 2002 El concepto de “satisfacción en el trabajo” y su proyección en la Enseñanza, recuperado 22 marzo 2017 <https://www.ugr.es/~recfpro/rev61COL5.pdf>.
4. Carrasco, R., Barraza, A. & Arreola, M. G. (2017). Satisfacción laboral en personal del centro de salud No. 1 de la ciudad de Durango, México. PsicoPediaHoy, 15(2). Disponible en: <http://psicopediahoy.com/satisfaccion-laboral-centro-de-salud> Sitio web: <http://www.scielo.org.mx/pdf/eu/v9n1/v9n1a2.pdf>.
5. Cifuentes-Rodríguez JE. (2014). Satisfacción laboral en enfermería en una institución, Rev. Avances en Enfermería. XXXII; (2); <http://www.bdigital.unal.edu.co/43104/1/33104241.2013.pdf>.
6. Cisneros C. Satisfacción laboral del personal de enfermería y su relación con las condiciones de trabajo hospitalario recuperado de <http://ninive.uaslp.mx/jspui/bitstream/i/3020/4/MAE1ASL01101.pdf>. 5 mayo 2017.

7. Cisneros F. Introducción a los modelos y teorías de enfermería (2002). Recuperado 23 marzo 2017.
<http://artemisa.unicauca.edu.co/~pivalencia/archivos/IntroduccionALasTeoriasYModelosDeEnfermeria.pdf>.
8. Colorado L. (2006) Factores laborales y nivel de estrés laboral en enfermeros en áreas críticas. Perú
http://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/handle/cybertesis/1011/Coronado_II.pdf;jsessionid=02A98175748F08083442A4E1B37ED1DB?sequence= recuperado 20 agosto 2018.
9. Contreras M. Satisfacción laboral de los profesionales de enfermería vinculados a una I.P.S de III nivel de atención Bogotá (2013) recuperado de <http://www.bdigital.unal.edu.co/43104/1/33104241.2013.pdf>. 3 de Mayo 2017
10. Contreras V. (2015). Clima, ambiente y satisfacción laboral: un desafío para la enfermería, Revista cubana de enfermería. Recuperado 10-enero-2018.
<http://www.revenfermeria.sld.cu/index.php/enf/article/view/478/116>.
11. Convenio numero 149 sobre el personal de enfermería. 20 agosto (2017)
http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---sector/documents/publication/wcms_508337.pdf
12. García M., Luján M., Satisfacción laboral del personal de salud (2016), recuperado 8 de mayo 2018

13. Gastélum D. Bajo (2015) Punto de acuerdo sobre el convenio 149 de la organización internacional del trabajo (OIT), sobre el empleo y condiciones de trabajo y de vida del personal de enfermería. http://sil.gobernacion.gob.mx/Archivos/Documentos/2015/02/asun_3203925_2015_0218_1424195496.pdf revisado 5 mayo 2017.
14. Hannoun Georgina, Satisfacción Laboral (2011), recuperado 23 noviembre 2017 http://bdigital.uncu.edu.ar/objetos_digitales/4875/hannouncetrabajodeinvestigacion.pdf
15. Hernández M., & Hernández A. & Nava M.G. (2012). Satisfacción laboral del profesional. De Enfermería Universitaria. Rev. XXXII; (2) recuperado de <http://www.scielo.org.co/pdf/iee/v27n2/v27n2a07.pdf> 5 mayo 2017.
16. Locke, EA (1976) La naturaleza y las causas de la satisfacción laboral. En: Dunnette, MD, Ed., Manual de Psicología Industrial y Organizacional, vol. 1, 1297-1343, recuperado 5 mayo 2017. [http://www.scirp.org/\(S\(czeh2tfqyw2orz553k1w0r45\)\)/reference/ReferencesPage](http://www.scirp.org/(S(czeh2tfqyw2orz553k1w0r45))/reference/ReferencesPage).
17. Llanos Mejía, G. V. (2015). Factores de riesgos psicosocial y su incidencia en la satisfacción laboral del personal del área de producción de la empresa UMCO SA (Bachelor's thesis, Quito: UCE).

18. María Ruzafa-Martínez, Manuel Madrigal-Torres, Antonio Velandrino-Nicolás, Lidón López-Iborra. (Abril 2008). Satisfacción laboral de los profesionales de enfermería españoles que trabajan en hospitales ingleses. 20. febrero-2017, de Gac Sanit Sitio web: http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0213-91112008000500007
19. Mary Luz Contreras. (2013). Satisfacción laboral de los profesionales de. 20-febrero-2017, de tesis universidad Bogotá Colombia Sitio web: <http://www.bdigital.unal.edu.co/43104/1/33104241.2013.pdf>
20. Molina-Lindeb JM. (2009). Factores relacionados con la satisfacción. Rev. Investigación y Educación en Enfermería
21. Núñez, E., Estévez., Hernández P. & Marrero C. (2017,14 de Abril) Una propuesta destinada a complementar el cuestionario Font-Roja de satisfacción laboral Disponible en: <http://scielo.isciii.es/pdf/gsv21n2/original7.pdf>
22. Olvera Yolanda. (2013) Estudio de la Motivación y su influencia en el desempeño laboral de los Empleados Administrativos del Área Comercial de la Constructora Furoiani Obras y Proyectos. Recuperado 11 noviembre 2017 sitio web: <http://repositorio.ug.edu.ec/bitstream/redug/10432/1/TESIS%20DE%20GRADO%20-%20YOLANDA%20OLVERA.pdf>

23. Orlich J. (2004) Factores Críticos en el Clima Organizacional del Personal de Enfermería del Servicio de sala de operaciones del Hospital Dr. Rafael Ángel Calderón Guardia y su relación con la productividad.
24. Pablo M. (2016) Estudio de Satisfacción Laboral y Estrategias de Cambio de las Enfermeras en los Hospitales Públicos de Badajoz y Cáceres. Recuperado 2 de mayo 2017.
http://www.areasaludbadajoz.com/images/datos/docencia_e_investigacion/419drh.pdf.
25. Paris, L. (2016). Estrategias de afrontamiento del estrés asistencial y satisfacción laboral-personal en médicos y enfermeros. *Revista Interamericana de Psicología Ocupacional*, 26(2), 7-21.p
26. Parra S., Paravic T. (2007) Satisfacción laboral en enfermeras/os que trabajan en el sistema de atención médica de urgencia (samu) Cienc. Enferm. v.8 n.2 concepción dic. Recuperado 2 de mayo 2017
27. Parra, S. (2002). Satisfacción laboral en enfermeras/os. 16-febrero-2017, de ciencia y enfermería Sitio web:
http://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0717-95532002000200005

28. Pérez M, González K. (2017) Satisfacción laboral del personal de enfermería en una institución de segundo nivel Revista de Técnicas de la Enfermería Septiembre 2017 Vol.1 No.1 23-29. https://www.ecorfan.org/republicofperu/research_journals/Revista_de_Tecnicas_de_Enfermeria/vol1num1/Revista_de_Tecnicas_de_Enfermer%C3%ADa_V1_N1_4.pdf recuperado 23 marzo 2018.
29. Pascasio V., Rosales D. (2018) nivel de satisfacción laboral del profesional de enfermería que labora en el hospital nacional Sergio E. bernaes <http://repositorio.ual.edu.pe/bitstream/handle/UAL/129/TESIS-PASCASIO-NELLY-Y-ROSALES-CARMEN.pdf?sequence=1&isAllowed=y> recuperado 10 enero 2018.
30. Pujol M. Factores de Riesgo Ocupacionales en el Personal Sanitario <http://imgbiblio.vaneduc.edu.ar/fulltext/files/TC072155.pdf> revisado 5 mayo 2017
31. Quintero (2007). (29, Junio 2012). Abraham Maslow y su teoría de la motivación humana. 20-febrero-2017, de universidad Fermín toro Sitio web: <https://psicopedagogiaaprendizajeduc.wordpress.com/2012/06/29/abraham-maslow-y-su-teoria-de-la-motivacion-humana.20-02-2017>
32. Quintero J. (2011). Teoría de las necesidades de Maslow. 20-febrero-2017, de universidad Fermín toro Sitio web: <file:///C:/Users/Madeline/Downloads/Teor%C3%ADa%20de%20Maslow.pdf>.
33. Raile Martha, Marriner Ann. Modelos y Teorías en Enfermería séptima edición (2010) recuperado 11 noviembre 2017 <file:///C:/Users/Madeline/Downloads/MODELOS%20Y%20TEORIAS%207a%20EDICION.pdf>.

34. Rivero A. (2016). Características de la comunicación durante el Enlace de Turno de Enfermería: una perspectiva rumbo a la calidad del cuidado revista conamed / / vol. 21 suplemento 3, 2016 / / publicado primero en línea / / issn 2007-932x recuperado 16 enero 2018.
35. Rodríguez A., Gómez P. Julio (2017). Estudio de la satisfacción laboral en los equipos de atención primaria en un área sanitaria de Asturias <http://revistas.um.es/eglobal/article/view/256641>. Recuperado 6 mayo 2017
36. Solano A. ATISFACCIÓN LABORAL EN PROFESIONALES DE ENFERMERÍA Revista CUIDARTE, vol. 1, núm. 1, enero-diciembre, (2010), pp. 53-6 Universidad de Santander Bucaramanga, Colombia. http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2216-09732010000100008, recuperado 3 mayo 2017.
37. Toledo j. “La satisfacción laboral del personal de enfermería del servicio de emergencia y trauma shock del hospital Víctor ramos guardia – Huaraz, durante el periodo enero– marzo del (2016)” <http://repositorio.autonmadeica.edu.pe/bitstream/autonmadeica/15/3/JESSICA%20CAROL%20TOLEDO%20ROSALES%20%20LA%20SATISFACCION%20DE%20PERSONAL%20DE%20ENFER> 3 Mayo 2017
38. Valdez Berleyn “Satisfacción laboral de los prestadores de servicios de salud de la red asistencial de Jauja – periodo (2013)” recuperado 2 mayo 2018 http://cybertesis.urp.edu.pe/bitstream/urp/1193/1/SALUD%20PUBLICA%20Valdez%20_Kristel%202016.pdf.

IX. ANEXOS

6.1. CONSENTIMIENTO INFORMADO



**UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DEL ESTADO DE MORELOS
FACULTAD DE ENFERMERIA
MAESTRIA EN ENFERMEIA**

Emiliano Zapata., día..... mes..... Año.....

Para la realización de una encuesta sobre un trabajo de investigación con el tema de Satisfacción laboral en el profesional de enfermería y su relación con los factores laborales en un hospital regional en Morelos

Yo..... autorizo a la alumna Madeline Juárez Briones de la maestría de la facultad de enfermería a realizarme la encuesta la cual será de forma confidencial para fines científicos y académicos dentro del marco de la ética.

Firma del participante



6.2. CUESTIONARIO PARA SATISFACCIÓN LABORAL

UNIVERSIDAD AUTONOMA DEL ESTADO DE MORELOS
FACULTAD DE ENFERMERIA
MAESTRIA EN ENFERMERIA

Folio

El presente instrumento forma parte del trabajo de investigación titulado: **Satisfacción laboral en el personal de enfermería y su relación con los factores laborales de un hospital Regional**

La información es de carácter confidencial y anónimo. Los resultados serán manejados solo con fines estadísticos. Agradezco anticipadamente su participación y colaboración.

Instrucciones de llenado: Lea cuidadosamente cada una de las preguntas, marque con una X la respuesta que Usted considere adecuada a su realidad.

1. Cuál es su Sexo?
1) Hombre
2) Mujer

2. Tiene Ud. Hijos?
1) Si
2) No

3. En qué servicio labora actualmente?
1) Medicina Interna
2) Cirugía General
3) Ginecología
4) Pediatría
5) UCI
6) UCIN
7) UCEN
8) UTIP
9) Consulta Externa
10) Quirófano
11) Clínica de heridas
12) Urgencias
13) Hemodinámica
14) CEYE
15) SUBCEYE
16) Tología
17) Hemodiálisis
18) Cx ambulatoria

4. Cuál es su estado civil?
1) Soltero(a)
2) Casado (a)
3) Unión Libre
4) Divorciado(a)
5) Viudo (a)

5. Cuál es su nivel académico?
1) Técnico
2) Licenciatura
3) Maestría
4) Doctorado

6. Cuál es su turno?
1) Matutino
2) Vespertino
3) Nocturno A
4) Nocturno B
5) Nocturno mixto
6) Jornada diurna
7) Jornada nocturna

7. Con que categoría está contratada?
1) auxiliar enfermería
2) enfermera general
3) enfermera especialista
4) licenciado en enfermería
5) jefe de servicio

8. cuenta con familiares?
1) SI
2) No

9. Es usted el principal proveedor económico de su familia?
1) Si
2) No

Complete las siguientes preguntas

10. Número _____ de _____ trabajos actualmente? _____
11. Cuantos Años tiene laborando en el ISSSTE? _____
12. Cuál es su edad? _____ años
13. Promedio de pacientes durante el turno? _____

Instrucciones de llenado: Lea cuidadosamente cada una de las preguntas, marque con una X la respuesta que Usted considere adecuada a su realidad.

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

6.3. CUESTIONARIO FONT ROJA PARA VALORAR LOS FACTORES LABORALES

Tabla 14.

Ítems	Muy de acuerdo	De acuerdo	Ni de acuerdo Ni en desacuerdo	En desacuerdo	Muy en Desacuerdo
Factor I Satisfacción por el trabajo					
1. En mi trabajo me encuentro muy satisfecho					
2. Tengo muy poco interés por las cosas que realizo en mi					
3. Tengo la sensación de que lo que estoy haciendo no vale la pena					
4. Estoy convencido que el puesto de trabajo que ocupo es el que me corresponde por capacidad y preparación					
Factor II Tensión relacionada con el trabajo					
5. Creo que tengo poca responsabilidad en mi trabajo en el hospital					
6. Al final de la jornada de un día de trabajo corriente y normal me suelo encontrar muy cansado.					
7. Con bastante frecuencia me he sorprendido fuera del hospital pensando en cuestiones relacionadas con mi trabajo.					
8. Muy pocas veces me he visto obligado a emplear a tope toda mi energía y capacidad para realizar mi trabajo.					

Continuación cuestionario Font Roja (Tabla 14)

Ítems	Muy de acuerdo	De acuerdo	Ni de acuerdo Ni en desacuerdo	En desacuerdo	Muy en Desacuerdo
9. Muy pocas veces mi trabajo en el hospital perturba mi estado de ánimo o a mi salud o a mis horas de sueño					
Factor III Competencia profesional					
10. Con frecuencia tengo la sensación de no estar capacitado para realizar mi trabajo.					
11. Con frecuencia siento no tener recursos suficientes para hacer mi trabajo tan bien como sería deseable.					
12. Con frecuencia la competitividad, o el estar a la altura de los demás, en mi puesto de trabajo me causa estrés o tensión					
Factor IV Presión del trabajo					
13. Con frecuencia tengo la sensación de que me falta tiempo para realizar mi trabajo					
14. Creo que mi trabajo es excesivo, no doy abasto con las cosas que hay que hacer					
Factor V Promoción profesional					
15. Tengo pocas oportunidades para aprender a hacer cosas nuevas					
16. Generalmente el reconocimiento que tengo por mi trabajo es muy reconfortante.					
17. Tengo muchas posibilidades de promoción profesional					
Factor VI Relación interpersonal con sus jefes/as					
18. La relación con mi jefa/e, jefes/as es muy cordial.					
19. Estoy seguro de conocer lo que se espera de mí en el trabajo.					
Factor VII Relación interpersonal con los compañeros					
20. Las relaciones con mis compañeros son muy cordiales					
Factor VIII Características extrínsecas de estatus					
21. Para organizar el trabajo que realizo, según mi puesto concreto o categoría profesional, tengo poca independencia					
22. El sueldo que percibo es muy adecuado.					
Factor IX Monotonía laboral					
23. Mi actual trabajo en el hospital es el mismo de todos los días, no varía nunca.					
24. Los problemas personales de mis compañeros/as de trabajo habitual mente me suelen afectar.					