

UNIVERSIDAD NACIONAL DEL CALLAO

FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD
ESCUELA PROFESIONAL DE ENFERMERIA



“GRADO DE SATISFACCIÓN PROFESIONAL DE LAS ENFERMERAS Y SU RELACIÓN CON EL COMPROMISO LABORAL EN EL HOSPITAL NACIONAL DANIEL ALCIDES CARRIÓN DEL CALLAO-2013”

Tesis para optar el título profesional de Licenciada en Enfermería

DENISSE MELISA, PEÑA COSME

KAREN PATRICIA, ROMERO MORENO

Callao, Noviembre del 2013

PERÚ

Id. Exmplan : 38806

DEDICATORIA

A nuestros padres por su apoyo incondicional, por estar con nosotros, guiarnos y aconsejarnos siempre, durante todos estos años de preparación profesional.

AGRADECIMIENTO

A cada una de las personas que de alguna manera contribuyeron a mejorar y culminar este estudio de investigación desinteresadamente.

ÍNDICE

RESUMEN	8
ABSTRACT	10
INTRODUCCIÓN	12
I. PLANTEAMIENTO DE LA INVESTIGACION.	12
1.1. Identificación del problema	12
1.2. Formulación del problema	16
1.3. Objetivos de la investigación	17
1.4. Justificación del problema	17
1.5. Importancia	19
II. MARCO TEÓRICO	
2.1. Antecedentes del estudio	20
2.1.1. Antecedentes internacionales	20
2.1.2. Antecedentes nacionales	26
2.2. Marco conceptual	29
2.2.1. Satisfacción profesional	29
2.2.2. Satisfacción y el trabajo	37
2.2.3. Jerarquía de las necesidades en el ámbito laboral	38
2.2.4. La satisfacción a partir de tres puntos	40
2.2.5. Compromiso laboral	46
2.2.5.1. Teoría De Los Tres Componentes de Meyer y Allen	50
III. VARIABLES E HIPOTESIS	
3.1. Variables de la Investigación	56
3.2. Operacionalización de las variables.	58

3.3.	Hipótesis general e hipótesis específicas	59
IV.	METODOLOGÍA	
4.1.	Tipo de investigación	60
4.2.	Diseño de investigación	60
4.3.	Población y muestra	61
4.4.	Técnica e instrumentos de recolección de datos	63
4.5.	Procedimiento de recolección de datos	65
4.6.	Procesamiento estadístico y análisis de datos	66
V.	RESULTADOS	69
VI.	DISCUSIÓN DE RESULTADOS	85
6.1.	Contrastación de hipótesis con los resultados	85
6.2.	Contrastación de resultados con otros estudios similares	87
VII.	CONCLUSIONES	90
VIII.	RECOMENDACIONES	92
IX.	REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS	93
ANEXOS.		104
	Consentimiento informado	105
	Cuestionario	106
	Matriz de consistencia	130

ÍNDICE DE TABLAS.

TABLA N°1

Relación entre interés profesional - condición laboral en las enfermeras del hospital nacional Daniel D. Carrión del Callao-2013.

TABLA N° 2

Relación entre preferencias - condición laboral en las enfermeras del hospital nacional Daniel a. Carrión del Callao-2013.

TABLA N° 3

Relación entre expectativas - condición laboral en las enfermeras del hospital nacional Daniel Alcides Carrión del Callao-2013.

TABLA N° 4

Relación entre satisfacción profesional - condición laboral en las enfermeras del hospital nacional Daniel Alcides Carrión del Callao-2013.

TABLA N° 5

Relación entre compromiso afectivo - condición laboral en las enfermeras del hospital nacional Daniel Alcides Carrión del Callao-2013.

TABLA N° 6

Relación Entre Compromiso Continuo - Condición Laboral En Las Enfermeras Del Hospital Nacional Daniel Alcides Carrión Del Callao-2013.

TABLA N° 7

Relación entre compromiso normativo - condición laboral en las enfermeras del hospital nacional Daniel Alcides Carrión del Callao-2013.

TABLA N° 8

Relación entre compromiso laboral - condición laboral en las enfermeras del hospital nacional Daniel Alcides Carrión del callao-2013.

TABLA N° 9

Resumen del procesamiento de los casos

TABLA N° 10

Coefficiente de correlación intraclase (satisfacción profesional & compromiso laboral) de las enfermeras en el Hospital Nacional Daniel A. Carrión del callao-2013.

TABLA N°11

Estadísticas De Fiabilidad

TABLA N°12

Indicadores de validez por juicio de expertos.

TABLA N° 13

Resumen en correlación de χ^2 Pearson (satisfacción profesional & compromiso laboral)

TABLA N° 14

Procedimiento Para La Validación De La Satisfacción Profesional.

TABLA N° 15

Estadísticos - satisfacción profesional de las enfermeras del hospital nacional Daniel A. Carrión del callao 2013.

TABLA N° 16

Compromiso laboral de las enfermeras del Hospital Nacional Daniel A. Carrión del Callao 2013.

TABLA N° 17

Estadísticos - compromiso laboral de las enfermeras del Hospital Nacional Daniel A. Carrión del callao 2013.

TABLA N° 18

Correlación De Ch2 Pearson (Satisfacción Profesional & Compromiso Laboral).

ÍNDICE DE GRÁFICOS

GRAFICO N°1

Relación entre interés profesional - condición laboral en las enfermeras del hospital nacional Daniel D. Carrión del Callao-2013.

GRAFICO N° 2

Relación entre preferencias - condición laboral en las enfermeras del hospital nacional Daniel a. Carrión del Callao-2013.

GRAFICO N° 3

Relación entre expectativas - condición laboral en las enfermeras del hospital nacional Daniel Alcides Carrión del Callao-2013.

GRAFICO N° 4

Relación entre satisfacción profesional - condición laboral en las enfermeras del hospital nacional Daniel Alcides Carrión del Callao-2013.

GRAFICO N° 5

Relación entre compromiso afectivo - condición laboral en las enfermeras del hospital nacional Daniel Alcides Carrión del Callao-2013.

GRAFICO N° 6

Relación Entre Compromiso Continuo - Condición Laboral En Las Enfermeras Del Hospital Nacional Daniel Alcides Carrión Del Callao-2013.

GRAFICO N° 7

Relación entre compromiso normativo - condición laboral en las enfermeras del hospital nacional Daniel Alcides Carrión del Callao-2013.

GRAFICO N° 8

Relación entre compromiso laboral - condición laboral en las enfermeras del hospital nacional Daniel Alcides Carrión del callao-2013.

RESUMEN

El presente estudio de investigación titulado Grado de satisfacción profesional de las enfermeras y su relación con el compromiso laboral en el Hospital Nacional Daniel Alcides Carrión del Callao-2013. Tuvo como objetivo: Determinar el grado de satisfacción profesional de las enfermeras y su relación con el compromiso laboral en el Hospital Nacional Daniel Alcides Carrión del Callao-2013.

La metodología utilizada fue descriptivo- correlacional, de corte transversal. La muestra estuvo constituida por 40 enfermeras de las cuales 20 fueron nombradas y 20 fueron contratadas. Para la presente investigación como instrumento se utilizó el cuestionario, escala tipo Likert. En cuanto a los resultados del 100%(40) enfermeras evaluadas, el 72.5% (29) muestran un nivel bajo de Satisfacción profesional de las cuales 37.5% (15) son nombradas y 35.0% (14) son contratadas, el 90.0% (36) muestran un nivel bajo de Compromiso laboral de las cuales 45.0% (18) son nombradas y 45.0% (18) son contratadas. Al establecer la relación mediante la prueba de chi cuadrado, se aceptó la hipótesis de investigación, determinándose que existe relación entre la satisfacción profesional de las enfermeras y el compromiso laboral.

Podemos concluir en cuanto a nuestros objetivos planteados que el 90.0% de las licenciadas en enfermería muestran un nivel Bajo de

Compromiso laboral, y el 72.5% muestran un nivel Bajo de Satisfacción Profesional, lo que determina que las variables son directamente proporcionales, los resultados de Correlación paramétrico (R de Pearson) fueron positivos obteniéndose como puntaje 0.979 pts, a través de la aplicación del estadístico de prueba $t(1 - 0.979: 0.021)$ con (0.05) grados de libertad; lo cual resultó que sí existe un nivel de relación entre ambas variables.

Palabras claves: Satisfacción profesional, Compromiso laboral.

ABSTRACT

The current investigation entitled Degree of professional satisfaction of nurses and their relationship to labor commitment in the National Hospital Daniel Alcides Carrion in Callao-2013. Main objective: To determine the degree of professional satisfaction of nurses and their relationship with the labor commitment in the National Hospital Daniel Alcides Carrion in Callao-2013.

The methodology was descriptive, correlational, transversal method. The sample consisted of 40 nurses between named and contracted. In the present study the technique was applied and the survey instrument was a questionnaire Likert scale. The results of 100 % (40) evaluated nurses, 72.5 % (29) shows a low level of professional Satisfaction of which 37.5 % (15) is named and 35.0 % (14) is contracted, 90.0 % (36) show a low level of labor Commitment of which 45.0 % (18) is named and 45.0 % (18) is contracted The conclusion was that when were not the nurses satisfied with his profession, they will not have a labor suitable commitment. When the relation established by means of chi square test, the hypothesis of investigation was accepted, concluding that exists direct relation between the professional satisfaction of the nurses and the labor commitment.

We can conclude as for our objectives that 90.0 % nursings, shows a Low level of labor Commitment, and 72.5 % shows a Low level of Professional

Satisfaction, which determines that the variables are directly proportional, the results of Correlation parametric (R de Pearson) was positive 0.979 being obtained like value, across the application of the statistician of test t ($1 - 0.979: 0.021$) with (0.05) degrees of freedom; which proved that it exists a level of relation between both variables.

KEY WORDS: Professional Satisfaction, Labor Commitment.

I. PLANTEAMIENTO DE LA INVESTIGACIÓN.

1.1 IDENTIFICACIÓN DEL PROBLEMA.

El trabajo juega un papel destacado en la vida del hombre y la mayoría de las personas pasan una tercera parte del día trabajando y lo hacen la mitad de sus vidas.(1) Tomando la satisfacción profesional como el nivel de felicidad experimentado a través de su elección de ocupaciones(2), entendemos entonces que, para que el trabajador esté en armonía y realice su trabajo de manera segura, concreta y comprometido, debe de estar satisfecho, consciente con la labor que desempeñará durante toda su vida; lo importante del trabajador para desempeñarse con eficiencia y eficacia es lo que respecta a la satisfacción que le produce su labor y los aspectos que rodean a su trabajo.

El cuidado profesional de enfermería es una práctica de cuidado humanizado a individuos y colectivos que implica una formación académica con criterios éticos, científicos, humanos y sociales y debe generar satisfacción tanto a la enfermera que da el cuidado, como a las personas que lo reciben. (3)

A nivel del mundo en cuanto al trabajo de enfermería , los últimos estudios realizados por el Consejo Internacional de Enfermería (CIE), nos indican que existe una tendencia general al incremento de la insatisfacción , más evidente en los países en vías de desarrollo donde

predominan más categorías de índole administrativas y laborales, como son los sistemas de contratación, la organización administrativa y los bajos salarios, las condiciones laborales que son precarias en otros países más que en otros; muestran una inclinación hacia la insatisfacción en las que se identifican categorías tales como la productividad, la calidad de servicio, el empoderamiento, la estabilidad laboral, así mismo buen desempeño laboral. Sin embargo aún persiste la insatisfacción debido a la sobrecarga laboral esto por la amplia gama de funciones que debe cumplir. Las razones para esta situación se encuentran en los recursos humanos en cuanto a la insuficiencia cuantitativa de este personal en las instituciones de salud. Esto último no solo aqueja a los países desarrollados sino también a aquellos en vías de desarrollo donde las enfermeras migran a otros países en busca de mejoras profesionales las cuales son relativamente jóvenes y están bien capacitadas. (4)

Contrario a lo expuesto anteriormente en los últimos años en la mayoría de los países de América latina, se conoce que la enfermera tiene una mejor posición tanto laboral como profesionalmente que en nuestro país, ejemplo de ello tenemos: Chile, México, Brasil, donde el salario, las oportunidades laborales, la continuidad de la profesionalización; entre otros, hacen a que el profesional se sienta satisfecho y así mismo comprometido con su trabajo. Sin embargo aún existen interferencias tanto al interior de la profesión como en el contexto organizacional en salud que dificultan el desarrollo de la profesión, y la prestación de

servicios de enfermería de calidad para los usuarios en toda América Latina, generándose de este modo la insatisfacción en los profesionales así como en la calidad de la atención en salud (5).

En España el 78,6%.de enfermeras que trabajan en hospitales ingleses tienen un nivel medio de satisfacción global. La solución al problema podría ser que se incluyan sistemas de incentivación y promoción profesional, prestar especial atención a las necesidades del personal, sobre todo durante el primer año de trabajo, y facilitar la elección del servicio y la jornada laboral. España, una de las grandes potencias europeas, es un referente del estudio lo que nos muestra una problemática en el continente europeo.(6)

En nuestro país a nivel laboral donde se encuentran problemas tales como las remuneraciones que son dispares, la cantidad de pacientes a cargo, inestabilidad laboral, pocas oportunidades de trabajo las cuales impulsan al profesional a laborar en centros particulares asumiendo largas jornadas de trabajo extra.

Así como las políticas educativas y laborales mal planificadas donde se forman más enfermeras que las que pueden emplearse debido a la poca financiación disponible, generan escases de recursos humanos y de esto la sobrecarga laboral afectando a su desempeño laboral; por otro lado también muchas enfermeras dedicándose a otros empleos fuera de su profesión a causa del desempleo. Estos y algunos por nombrar, generan diferentes puntos de vista, así tenemos algunas enfermeras que sí ven

en su profesión un medio ideal para sobresalir y seguir superándose profesionalmente de tal modo que este sentimiento influya en su labor sintiéndose comprometidas laboralmente, tanto como, con la institución para la cual laboran, así como con la calidad de cuidado que brindan al usuario. Entonces, los problemas antes mencionados pueden inclinar a otras a ver su profesión desde un punto negativo, generando un bajo desempeño laboral pues ellas cuidan la salud física y mental de quienes están a su cargo. Toda esta problemática trae inevitablemente consecuencias negativas tanto en la satisfacción profesional y personal así como en lo laboral en la enfermera.

En el Hospital Nacional Daniel A. Carrión, durante conversaciones con los profesionales de enfermería escuchamos y observamos algunas actitudes respecto a su profesión y a su labor, tales como: la sobrecarga laboral, por lo que no pueden dar una atención completa al usuario, la escases de materiales, los salarios por lo que tienen que trabajar en otras instituciones, afectando a sus labores de cuidado. También se encontró sentimientos acerca de la profesión tales como: “la enfermería no es reconocida”, “mi profesión no es lo que esperaba”, “no cubro mis necesidades como enfermera”, “trabajo aquí por necesidad” “soy especialista y no estoy en un servicio que lo amerite” entre otros. Motivo por el cual llegamos a hacernos la interrogante ¿Cuál es el grado de satisfacción profesional de las enfermeras y su relación con el

compromiso laboral en el Hospital Daniel Alcides Carrión Del Callao – 2013?

1.2. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA.

1.2.1 Problema general.

¿Cuál es el grado de satisfacción profesional de las enfermeras y su relación con el compromiso laboral en el Hospital Daniel Alcides Carrión Del Callao – 2013?

1.2.2 Problemas específicos.

- ¿Cuál es el grado de satisfacción profesional de las enfermeras en el Hospital Nacional Daniel Alcides Carrión del Callao -2013?
- ¿Cuál es el compromiso laboral de las enfermeras en el Hospital Nacional Daniel Alcides Carrión del Callao-2013?
- ¿Cuál es la relación entre satisfacción profesional y compromiso laboral en el Hospital Nacional Daniel Alcides Carrión del Callao-2013?

1.3. OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN.

1.3.1. Objetivo general.

Determinar el grado de satisfacción profesional de las enfermeras y su relación con el compromiso laboral en el Hospital Nacional Daniel Alcides Carrión del Callao-2013.

1.3.2 Objetivos específicos.

- Identificar el grado de satisfacción profesional de las Enfermeras.
- Identificar el compromiso laboral del profesional de Enfermería
- Relacionar el grado de satisfacción profesional de las Enfermeras con el compromiso laboral.

1.4. JUSTIFICACIÓN DEL PROBLEMA.

Al considerar los posibles aportes que esta investigación pudiera brindar y tomando en cuenta la importancia de este personal y su contribución con el bienestar social, se justifica esta investigación bajo los siguientes enfoques. Desde el punto de vista teórico, se hacen aportes científicos que permiten comprender la situación de la profesión de enfermería, identificando la satisfacción profesional en las enfermeras, además, de conocer el compromiso que tienen al momento de ejercer su labor en las instituciones de salud. Así

mismo la investigación servirán como base para futuras investigaciones pudiendo sugerir ideas, recomendaciones o hipótesis que encaminen a poder realizar otros estudios y relacionar tanto la satisfacción profesional como el compromiso laboral con otras variables y en otras instituciones de salud, con el fin de orientar acciones que busquen mejoras en la profesión de enfermería. Desde el punto de vista práctico, los resultados generados facilitarán el diseño de políticas y estrategias que mejoren las condiciones de trabajo que generen satisfacción y fuerte compromiso laboral, para el fortalecimiento del crecimiento laboral y profesional, por lo tanto también una óptima atención de salud ya que la calidad de la atención depende de un suministro adecuado personal. Desde el punto de vista social, para la sociedad es importante contar con estudios que evalúen la satisfacción profesional y el compromiso laboral porque los usuarios de los servicios de salud son seres humanos con problemas que requieren de la atención integral de profesionales que se sientan satisfechos con la labor que realizan, y por ende es fundamental proporcionarles atención en salud de calidad. Por ello el presente estudio al aportar mayor información sobre la problemática, permitirá que los gremios de enfermería, autoridades dentro y fuera de la institución den a conocer con mayor profundidad la situación, buscando mejorar los problemas

encontrados y del mismo modo fortalecer las actitudes positivas que se encontrarán en el personal de enfermería, logrando así el beneficio no solo de las enfermeras(os) sino de la institución y así también el del usuario. Ya que al haber en la institución personal de enfermería satisfecha y comprometida laboralmente, generará confiabilidad a los usuarios, mayor prestigio a la institución y mayor reconocimiento al profesional de enfermería.

1.5. IMPORTANCIA.

El presente estudio de investigación brindará información acerca de la satisfacción profesional, así como el compromiso laboral del personal de enfermería que labora en la institución objeto de estudio; para que las autoridades correspondientes tomen las medidas respectivas, siempre con fines de mejora para la profesión, para que el cumplimiento de las funciones de los licenciados(as) en enfermería sean hechas a cabalidad y generando en ellos una satisfacción profesional alta.

II. MARCO TEÓRICO.

2.1. ANTECEDENTES DEL ESTUDIO.

2.1.1. ANTECEDENTES INTERNACIONALES.

- HERRERA-AMAYA, Giomar; MANRIQUE-ABRIL, Fred. **Condiciones laborales y grado de satisfacción de profesionales de enfermería.** Colombia .Octubre.2008.

El estudio tuvo como objetivo evaluar la satisfacción laboral con la modalidad de contratación y el tipo de vinculación en profesionales de enfermería de un hospital de tercer nivel de Tunja, Boyacá, Colombia, entre junio y diciembre de 2005. Método: estudio de corte transversal con 39 profesionales del hospital utilizando el NTP 394 (Overall Job Satisfaction, autorizado por Pérez-Bilbao). Se analizó la información en Epiinfo 2002, se buscaron diferencias entre medias a través de Kruskal Wallis con IC 95% $p < 0,05$. En los resultados se encontraron medias para la satisfacción general de 77,10 (DE 12,36) con un rango de la escala de 15-105; para satisfacción intrínseca 35,46 (DE 6,67) rango: 7-49; y para satisfacción extrínseca 41,69 (DE 6,50) rango: 8-56. Las diferencias encontradas con el estudio fueron las relacionadas con la satisfacción extrínseca y el tipo de vinculación ($p < 0,05$). En conclusión, la remuneración guarda relación con la insatisfacción,

la estabilidad laboral mejora la sensación de satisfacción intrínseca.(7)

- **GUTIÉRREZ BARRIGA, Héctor Benjamín. Satisfacción profesional del personal de enfermería asistencial en las diferentes etapas del desarrollo profesional en hospitales públicos y privados de Zamora Michoacán. México .Setiembre.2008.**

El estudio tuvo como objetivo Identificar los satisfactores profesionales de enfermería en Zamora Michoacán mediante un estudio cualitativo en las diferentes etapas del desarrollo profesional.

En los resultados se encontró que el personal de enfermería expresó sentirse satisfecho profesionalmente lo que no significa que en general se auto perciban con satisfacción laboral, sin embargo el personal que expresó no sentirse satisfecho laboralmente se manifestó con vocación de ayuda y servicio, así como gusto por la profesión y anhelo por ser enfermera, razón contraria que sucede en los casos en que la elección de la carrera de enfermería ha sido una imposición, durante su desarrollo laboral han sido pocas o nulas las satisfacciones profesionales. En conclusión, el personal de enfermería entrevistado profesionalmente se percibe así mismo como satisfecho, sin

embargo, este estudio permitió observar en algunos casos, rasgos de insatisfacción laboral, particularmente en las enfermeras que laboran en las clínicas y hospitales privados, y en este sentido, también expresaron comentarios referentes a la insatisfacción laboral.(8)

- **MOYA MIER, Susana: Motivación y satisfacción de los profesionales de enfermería: investigación aplicada en un área quirúrgica. Cantabria.España.2011**

Los resultados del estudio fueron: Se ha obtenido un 67,4% de respuestas con una media de satisfacción de 2,99 (DE 0,41) sobre 5. En conclusión, las fuentes que generan más satisfacción han resultado ser las relaciones con los compañeros, el propio trabajo y la competencia profesional. Por el contrario, los encuestados se sentían insatisfechos con el reconocimiento, la promoción profesional y la tensión relacionada con el trabajo. Se encuentran diferencias significativas entre el personal fijo de mañana y a turnos, el personal fijo de plantilla y los contratos temporales, y en relación al tiempo trabajado. Además, se han encontrado similitudes con otros estudios realizados entre profesionales de enfermería y, entre otras diferencias, un menor grado de satisfacción general. (9)

- INFANTE OCHOA, Idalmis; MORET MONTANO, Armando. CURBELO HEREDIA, Idelmis. **Satisfacción del personal de enfermería en servicios de oncología.**Cuba.sep.2007.

El estudio tuvo como objetivo determinar la satisfacción profesional del personal de enfermería en servicios de oncología, el estudio es descriptivo. Los resultados fueron: de 167 encuestados, el 58,6 % estuvo totalmente de acuerdo en considerar útil el trabajo de la especialidad. El 35,3 % está bastante de acuerdo y el 62,8 % totalmente de acuerdo en que tienen motivación por desarrollarse en la especialidad y el 77,8 % del personal está totalmente de acuerdo en que les gusta el trabajo que realizan. En conclusión, los resultados alcanzados expresan insatisfacción con las condiciones actuales de trabajo. El personal de enfermería que labora en el Instituto Nacional de Oncología se siente satisfecho con el ambiente de trabajo, oportunidades para el desarrollo profesional, desempeño del rol, supervisores y dirección del trabajo profesional. Se validó la factibilidad del instrumento que permitió evaluar el grado de satisfacción del personal de enfermería, aspecto vital porque se puede saber hacia cuales aspectos se deben dirigir las acciones con el fin de dar soluciones a los problemas. Se recomienda aplicar el instrumento que mide grado de satisfacción en los enfermeros en otros profesionales de la salud. (10)

- DEL RÍO MORO O., PEREZAGUA GARCÍA M.C., VILLALTA SEVILLA M.T., SÁNCHEZ DONAIRE A. **Satisfacción personal de enfermería. ¿Se cumplen nuestras expectativas? Enfermeros del Hospital Virgen de la Salud de Toledo, España Septiembre 2005.**

- Lo que más satisface a los enfermeros: La relación interpersonal con el usuario y con resto del equipo de trabajo. La enfermera trabaja mejor con usuarios de mayor nivel cultural.

Relaciones interpersonales con pacientes y compañeros. Los enfermeros eventuales perciben mayor satisfacción que los fijos. El turno de tarde es el que está más satisfecho, seguido del de mañana y el menos satisfecho es el rotatorio.

- Lo que menos satisfacción nos produce a los enfermeros: La incertidumbre sobre lo que el profesional quiere de su profesión. . La población lo ve como "auxiliar" médico. Conflictos equipo de trabajo respecto a la delimitación de funciones y competencias. La falta de recursos humanos y la sobrecarga de trabajo. Falta promoción profesional, sueldo bajo y falta de formación. Poca comunicación e interrelación con profesionales de atención especializada. Las relaciones con los compañeros fueron percibidas como desfavorables por parte del personal sin plaza fija y de los < de 30 años.

Reconocimiento, proyección social, retribución y poco desarrollo personal. Insatisfacción por el salario y la política de empresa. Falta de motivación Tensión y presión en el trabajo. Competencia profesional. La mayor edad (> 36 años) se asocia a menor satisfacción laboral (sueldo y desarrollo profesional). Trabajo fines de semana y festivos. Poca participación en órganos de dirección. Los trabajadores del hospital se sienten distanciados de este y muestran una actitud crítica. La labor asistencial es la menos satisfactoria de todas. Una cuarta parte de los enfermeros no volverían a iniciar sus estudios de enfermería.(11)

- **BENCOMO Marbelys, FINOL Marujha. Satisfacción laboral y compromiso organización en el personal de enfermería de hospitales, Maracaibo Enero 2012.**

Tiene como objetivo determinar la relación entre la satisfacción laboral y el compromiso organizacional en personal de enfermería en hospitales, donde los resultados mostraron un nivel de satisfacción laboral alto, en función de las relaciones interpersonales, logros y la compensación, y un nivel medio de compromiso organizacional, con predominancia del tipo Afectivo y Normativo. Según los resultados estadísticos evidencian una correlación positiva y significativa aunque débil entre ambas variables. Así el compromiso normativo y afectivo incrementa, mientras la satisfacción incrementa. El tipo de compromiso

normativo, se relacionó muy significativamente con la variable satisfacción y cada una de sus dimensiones, puntuando los indicadores más fuertemente relacionados, condiciones físicas, compensación salarial y logros personales. (12)

2.1.2. ANTECEDENTES NACIONALES.

- **DÁVILA VICTORIA, Stefany Noelia. Motivación laboral y su relación con la satisfacción profesional de enfermería en una institución particular .Lima Universidad Peruana Cayetano Heredia.2012.**

Los profesionales de enfermería presentaron un nivel de motivación laboral medio, el 62 por ciento con tendencia a nivel bajo, destacando la dimensión "identidad de actividades" con 62 por ciento. El nivel de satisfacción laboral fue medio en el 66 por ciento, con tendencia a nivel alto, destacando la dimensión "condiciones de trabajo" con 72 por ciento.

Las conclusiones fueron las siguientes. Los profesionales de enfermería presentaron motivación y satisfacción laboral en nivel medio, el 44 por ciento. Según el coeficiente de correlación de Pearson $r=0.52$ la relación entre ambas variables es significativa.(13)

- **CHÁVEZ VERASTEGUI, Miriam Maribel. SALAZAR BRAVO, Patricia Mercedes. Opinión respecto de la formación y satisfacción profesional de las enfermeras loayzinas que se encuentran laborando en el Hospital Loayza. Lima. Universidad Peruana Cayetano Heredia. 1994**

Se entrevistó a las enfermeras usando dos cuestionarios: un cuestionario sobre formación profesional, donde se encontró que tiene una buena opinión de su formación profesional; y otro sobre satisfacción profesional el cual refleja que se encuentran medianamente satisfechas.

El estudio demostró que no existe una relación entre la formación profesional y la satisfacción profesional. En cuanto a la utilidad se encontró que fue adecuada la utilidad en la función asistencial y administrativa mientras que para la función docente y de investigación fue medianamente adecuada.(14)

- **MONTEZA CHANDUVI, Nancy Elizabeth. Influencia del clima laboral en la satisfacción de las enfermeras del centro quirúrgico hospital Essalud. Chiclayo. Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo 2010.**

La investigación basó su estudio desde una perspectiva cuantitativa, con énfasis: descriptivo y transversal. Se contó con

una población de 46 enfermeras que laboran en el servicio de centro quirúrgico del Hospital Nacional Almanzor Aguinaga Asenjo de Chiclayo; abarcando un período de análisis desde noviembre del 2010 hasta julio del 2011. Se utilizaron instrumentos consistentes en dos cuestionarios, validados vía el criterio de expertos; los datos fueron procesados utilizando la estadística descriptiva e inferencial al 95% de confiabilidad. Como resultados, la investigación da cuenta que 42% de enfermeras considera que existe un clima laboral medianamente favorable y una satisfacción en 35% que califica como medianamente satisfecho. Situación que fue comprobada vía la utilización de la prueba de contrastación de hipótesis Chi cuadrado, determinando que el clima laboral influye en la satisfacción de las enfermeras de centro quirúrgico. Se infiere que el clima laboral y la satisfacción laboral son pilares fundamentales en las organizaciones competitivas. Cualquier variación en éstos, afecta el ambiente de trabajo y forzosamente a los que lo integran.(15)

- **BENITEZ GONZALES, R; CAVERO CHAPOÑAN, P. Satisfacción y desempeño laboral del profesional de enfermería de los servicios de hospitalización del Hospital Regional Docente Las Mercedes, Chiclayo -Perú 2003.**

Investigación cuantitativa, correlacional y transversal cuyo objetivo fue determinar la relación existente entre la satisfacción y el desempeño laboral del profesional de enfermería, en una población de 58 enfermeras. Resultado obtenido: el 81% de los profesionales de enfermería del Hospital Regional Docente las Mercedes tiene un nivel de satisfacción laboral regular. Asimismo el 69% de enfermeras tienen un desempeño laboral notable. (16)

2.2. MARCO CONCEPTUAL.

2.2.1. SATISFACCIÓN PROFESIONAL.

Estado afectivo que surge en el individuo provocado por la automotivación y la motivación que recibe de su entorno respecto a la carrera profesional elegida que va de acuerdo a sus intereses, preferencias y expectativas, causando en él conductas positivas como el esfuerzo por mejorar cada día más, busca actualizarse continuamente, participa en las innovaciones, cumple con sus trabajos, busca soluciones a los problemas que afectan el desarrollo de su profesión. Es todo aquello que contribuye al sosiego y desarrollo libre y armónico del personal de enfermería durante cualquier etapa del desarrollo profesional. (17)

La satisfacción profesional puede depender de muchos factores (congruencia con los factores personales, grado de responsabilidad,

sentido del éxito profesional, grados, niveles de aspiración, grado de libertad que procura el trabajador. (18)

Cuando más elevada sea la calidad de vida profesional, más satisfacciones procurara el trabajador y se reducirá el grado de absentismo. Por otra parte las características diferenciales son clave: unos buscan en el trabajo reconocimiento u implicación; en cambio otros buscan socialización o estímulo. (19)

La satisfacción o insatisfacción puede deberse también a una multitud de causas. Por un lado, la realidad organizativa es, desde luego, importante para explicar la satisfacción o insatisfacción. Pero también hay que tener en cuenta, cómo ve la persona esa realidad y cómo afecta a la persona. Asociamos el término de satisfacción profesional, con la idea de comparar el estado de nuestra realidad profesional actual con nuestra realidad profesional ideal a la que aspiramos. (20)

A continuación algunos autores que hablan sobre satisfacción profesional.

*** Padrón, (1995: 4):** La satisfacción personal y profesional está estrechamente relacionada con la salud mental y el equilibrio personal. En el caso de la enfermería, la satisfacción tiene que ver con las situaciones específicas de su labor y con las características de su propia personalidad, en cuanto que todo ello repercute en su

estabilidad emocional, creando tensión, estrés, y produciendo malestar, tanto desde una perspectiva personal como profesional. La personalidad no es un «ente» abstracto sino que se hace presente y se realiza en la interacción con el medio. En estas relaciones cada persona va a adquirir su propio ajuste o adaptación, tanto personal como social. Para este mismo autor la satisfacción se puede entender desde dos perspectivas:

- Perspectiva personal. En este sentido, la satisfacción viene determinada por el propio trabajo que realiza el individuo, cuando se proyecta directamente de forma gratificante hacia las necesidades del propio sujeto, cuando se siente satisfecho con el nivel profesional alcanzado ,a la vez, que, se hace extensivo de forma genérica a las distintas facetas de la persona.
- Perspectiva profesional. Desde este enfoque, van a ser las relaciones personales, tanto en el centro del trabajo como en el entorno, las que determinen la satisfacción/insatisfacción del individuo. Por tanto, la satisfacción no es sólo expresión de una vivencia subjetiva. El trabajador, al vivir la experiencia de autoeficacia personal, se siente profesionalmente satisfecho. (21)

* **Brüggemann (citado por Padrón, 1995)**. Que adopta una concepción pluridimensional de la satisfacción profesional. Para este autor, la satisfacción profesional «es el resultado de una comparación entre lo

que hace y lo que debería de hacer: a medida que la distancia disminuye, la satisfacción aumenta». (22)

*** Clemente (1998):** elaboró un cuestionario sobre satisfacción personal y relaciones sociales. En él, encontramos los siguientes dominios:

- satisfacción sobre las propias posibilidades personales.
- satisfacción con la realidad personal actual.
- influencia del trabajo en el desarrollo personal.
- satisfacción sobre las posibilidades de mejora concreta.
- la satisfacción sobre el desarrollo afectivo y social. (23)

*** Marchesi (1998),** señaló algunos factores de los que depende la satisfacción profesional, son: (24)

- El sistema retributivo.
- Los incentivos económicos.
- La formación.
- La promoción profesional.
- Las condiciones de trabajo.
- El reconocimiento de la labor realizada.

*** Zubieta y Susinos, (1992: 13)**

Eluden definir la satisfacción, pero señalan, a partir de las aportaciones de Lucas Marín, unas conclusiones sobre la satisfacción:

- «La satisfacción es una función del grado en que las necesidades personales del individuo están cubiertas en la situación laboral» (Teoría de las necesidades sociales).
- «La satisfacción laboral es función del grado en que las características del puesto de trabajo se ajustan a las normas y deseos de los grupos que el individuo considera como guía para su evolución del mundo y para su definición de la realidad social» (Teoría del grupo de referencia social). (25)

Estos autores establecen, además, una distinción entre las variables que influyen en el nivel de satisfacción:

Variables ambientales: Incluye las condiciones ambientales o del entorno en el que se desarrolla el sujeto. Los empleados se preocupan por su entorno laboral, tanto por comodidad personal, como para realizar bien su trabajo. (Cuanto más elevado sea el nivel profesional mayor es la satisfacción).

- A mayor variación en la actividad mayor satisfacción.

- El liderazgo más participativo produce una mayor satisfacción.
- El salario y la promoción laboral correlacionan positivamente con la satisfacción.
- La aceptación en el grupo de trabajo produce satisfacción.(26)

Variables personales:

- No existen datos que indiquen variación en la satisfacción según el sexo del trabajador.
 - Dentro del mismo nivel profesional, a mayor nivel educativo menos satisfacción.
 - La satisfacción se incrementa con la edad, hasta pocos años antes de la jubilación. (27)
- * **Carrión (2000)**, realizó una investigación donde relaciona la satisfacción con la edad de los sujetos. Entiende la satisfacción como :“Una valoración cognitiva personal que realiza una persona de la vida y de los dominios de la misma, atendiendo a la calidad de su vida, a las expectativas y aspiraciones, a los objetivos conseguidos, basada en los propios criterios de la persona y que se realiza de forma favorable” (28)

La presente investigación ha considerado la teoría propuesta por el psicólogo Abraham Maslow, el más importante estudioso del siglo XX.

*** Jerarquía de las necesidades.**

Según Maslow las necesidades son innatas y la motivación es una serie de factores jerarquizados que actúan sobre el ser total. A continuación presentaremos las necesidades

Necesidades Básicas o Primarias

- Necesidades fisiológicas: Son necesidades fundamentales del organismo humano, respecto a su funcionamiento biológico y fisiológico, las cuales aseguran la supervivencia tales como el alimento, el aire, el refugio, el sexo y el sueño.
- Necesidad de seguridad: Esta necesidad se refiere a la estabilidad, dependencia, protección, ausencia de miedo, temor y caos, estructura, orden, ley, límites etc. En los adultos la búsqueda de seguridad puede manifestarse en encontrar un puesto de trabajo estable, también en situaciones de emergencia como en caso de guerra, enfermedad, catástrofes naturales, neurosis, trastornos cerebrales etc.

Necesidades Psicológicas de Crecimiento o Secundarias

- Necesidad de pertenencia: satisfechas las necesidades básicas las personas desearán tener un lugar definido dentro de una estructura social la cual le permita tener una identificación de pertenencia al mismo.
- Necesidad de estima: toda persona tiene necesidad de recibir la estima de los demás incluye conceptos como prestigio, reconocimiento, aceptación, diferencia, estatus, reputación y aprecio, que son elementos que le permite al individuo saberse digno de estar en compañía de los demás. Esta necesidad incluye también la autoestima, es decir la propia estima, la autovaloración, el autorespeto, la confianza en sí mismo, capacidad de autonomía y libertad, los cuales conforman una autoimagen que al individuo le permite un completo desenvolvimiento de sus propias facultades.
- Necesidad de Autorrealización: satisfechas las necesidades anteriores, surge en el hombre la inquietud constante por alcanzar cada vez metas más altas, es decir la persona ama el conocimiento, el aprendizaje, continuamente surge en él la búsqueda de lo bello, del saber, el apoyo a los demás, el

desarrollo, progreso y felicidad de otros, convirtiéndose en su propia satisfacción.(29)

2.2.2. Satisfacción y el trabajo.

Satisfacemos las necesidades de ser, hacer, tener, dar servir, autorrealizarse y trascender, cuando son visibles las capacidades esenciales para hacer del trabajo parte de nuestra vida personal. Para amar profundamente lo que hacemos necesitamos apropiarnos, sentir que ese trabajo es nuestro modelo de apropiación.

Cuando suceda ello, entonces diremos:

- El trabajo es mío porque, como, vivo, visto, calzo y me divierto con lo que gano (necesidades fisiológicas).
- El trabajo es mío porque, me da seguridad de sustento diario, presente y futuro (necesidades de seguridad).
- El trabajo es mío porque, me hace sentir parte de un equipo (necesidades de pertenencia).
- El trabajo es mío porque, la gente me quiere por lo que hago (necesidades de estimación).
- El trabajo es mío porque, amo lo que hago y me hace sentir un ser superior y valioso que aporta a los demás (necesidades de autorrealización).

Las personas que sienten amor por su trabajo y orgullo del mismo, presentan las siguientes conductas.

- Ejecuta puntualmente su trabajo.
- Termina su trabajo sin hacer caso del tiempo que se requiere.
- Ejecuta sus tareas sin importar si los demás lo hacen.
- Termina los trabajos incompletos de otras personas.
- Termina completamente su trabajo sin dejar asuntos inconclusos.
- Ejecuta gran parte de su trabajo al nivel máximo utilizando sus habilidades.
- Habla favorablemente de su profesión.
- Habla favorablemente de sus trabajos bien ejecutados.
- Viste de acuerdo al rango de su profesión. (30)

2.2.3. Jerarquía de las necesidades en el ámbito laboral.

Necesidades fisiológicas. Si los sueldos, salarios, prestaciones son bajos, no alcanzan a cubrir las necesidades fisiológicas y otras afines. Los bajos salarios también tienen implicancias en las necesidades de seguridad, así mismo la escasez de trabajo se confabula con los bajos salarios. De lo anterior se desprende que en países subdesarrollados como el nuestro, los incentivos económicos operan más efectivamente como motivadores de actitud y aptitud dentro de la organización donde trabaja.

Necesidad de seguridad. Se refiere a la estabilidad del empleo, a la protección contra accidentes. En este segundo nivel se supone que los sueldos, salarios y prestaciones son adecuados

Necesidad de afiliación o pertenencia. Se refiere a la amistad a la comunicación e identificación entre las personas, así como la pertenencia o aceptación en los grupos de trabajo.

Necesidad de estima. Se refiere al conocimiento de la propia capacidad, del logro y del propio respeto que siente la persona, además de los deseos de otros otorguen prestigios y reconocimiento. Existen personas con amplias capacidades que quisieran impulsar sus actividades, pero si se sienten limitadas y si no les reconoce su esfuerzo, pueden disminuir su nivel de actuación y de esto surge la insatisfacción.

Necesidad de autorrealización. Realización de las propias potencialidades, a alcanzar un desarrollo continuo en los diferentes ámbitos deseados.

Este nivel se alcanza cuando la organización propicia la autorrealización de sus miembros. Pero lo más que puede hacer la organización en la mayoría de casos, es fomentar la competencia de las personas basándose en cursos de actualización o con puestos más altos en el caso de las promociones, así mismo la creación de condiciones favorables para

que sus miembros consigan la autorrealización, aun cuando esto se obtenga fuera de ella. (31)

2.2.4. La satisfacción a partir de tres puntos de vista.

Tomando como base la teoría de las necesidades (Abraham Maslow) así como otros autores ya mencionados y partiendo del concepto de satisfacción profesional como estado afectivo que surge en el individuo provocado por la automotivación y la motivación que recibe de su entorno respecto a la carrera profesional que va de acuerdo a los intereses, preferencias y expectativas. Establecemos la satisfacción desde tres puntos de vista diferentes.

2.2.4.1. Intereses propios.

- **El salario.**
 - Necesidades fisiológicas: el profesional busca un empleo con la principal motivación de obtener el dinero necesario para poder satisfacer sus necesidades y por lo tanto sentir satisfacción si su profesión cumple con lo que busca.
 - Así mismo según Marchesi (1998) donde señala los factores para la satisfacción profesional. Zubieta y Susinos (1992) Que establecen una distinción entre las variables que influyen en la satisfacción nombran sistema retributivo y los

incentivos económicos y salario, respectivamente como factores y variables para la satisfacción profesional.

- **Nivel profesional.**

- Necesidad Autorrealización: Puesto que una persona sentirá la autorrealización cuando obtenga éxito profesional, y de este modo experimente la realización personal y que alcance los distintos niveles de su profesión.
- Por otro lado Marchesi (1998) nombra dentro de las variables personales al nivel profesional como un indicador influyente para la satisfacción profesional, puesto que él asume de que a mayor nivel educativo menos es la satisfacción.
- En este sentido Padrón (1995) también habla desde el punto de perspectiva profesional, sobre la autoeficacia personal, pues de este modo el trabajador conseguirá la satisfacción profesional.

2.2.4.2. Preferencias

- **Estabilidad de empleo.**

- Necesidad de seguridad. Basado en la estabilidad laboral, en este caso en el campo de la enfermería lo relacionamos a la protección contra el peligro y los riesgos (medidas de bioseguridad).

- **Desenvolvimiento laboral.**

- Necesidad de estima. Se puede partir de cómo el profesional ve su trabajo y qué importancia le da a ello. En la enfermería esto se puede observar en el sentir de agradecimiento, cariño del paciente a la enfermera así como de la enfermera al paciente, puesto que un profesional que quiere su profesión, brindara calidad de cuidado y de esto el reconocimiento del paciente como calificador del profesional. .
- Del mismo modo Brüggemann (citado por Padrón, 1995): toma a la satisfacción como la disminución de la distancia entre lo que hace y lo que debería de hacer. Y de como el trabajador frente a obstáculos o limitaciones, suele emplear sus habilidades y capacidades para demostrar su rendimiento dentro de la organización.

- **Formación profesional.**

- Necesidad de estima. Del conocimiento que tiene el profesional de sus propias capacidades, de sus logros y de su propio respeto, de sus elecciones sentirse feliz y así lograr su propia estima, capacidad de autonomía, seguridad de sus conocimientos, de este modo sentirse seguro al momento de desenvolverse en sus labores. Puesto que su frustración genera sentimientos de inferioridad y debilidad.

- Por su parte Padrón (1995), habla desde una perspectiva profesional, de que el trabajador, al vivir la experiencia de autoeficacia personal, se siente profesionalmente satisfecho.
- Clemente (1998). Nombra a la satisfacción con la realidad personal actual, así como satisfacción sobre las propias posibilidades personales.

2.2.4.3. Expectativas.

- **Aceptación del grupo de trabajo.**

- Necesidad de pertenencia o de afiliación. Es importante e influyente en la satisfacción pues es necesario que el personal se sienta parte importante para el equipo, así como la participación en colectivos, el sentimiento de sentirse aceptado e integrado. En el campo de enfermería vendría a ser: la calidad de relación con el gremio, colegas del mismo trabajo, otros profesionales de salud.
- Así Zubieta y Susinos, (1992: 13) también incluyen a la aceptación del grupo de trabajo dentro de las variables ambientales como factores productores de la satisfacción.

- **Condiciones de trabajo.**

- Necesidad de seguridad. La satisfacción depende mucho, de cómo encuentra su ambiente de trabajo en cuanto al espacio, la iluminación, la ventilación, la limpieza, así como insumos, equipos necesarios para realizar su labor. Un ambiente de trabajo libre de riesgos físicos y psicológicos pues de este modo el trabajador al sentirse seguro experimenta satisfacción al realizar sus labores.
- Marchesi (1998) no deja de lado también a las condiciones de trabajo como factor de las que depende la satisfacción profesional.
- Por otra parte Clemente (1998) habla de la influencia del trabajo en el desarrollo personal, en este sentido un ambiente de trabajo adecuado hace que el trabajador encuentre el medio ideal para desarrollarse laboralmente así como profesional.

- **Reconocimiento de la labor.**

- Necesidad de estima. El profesional busca la recompensa o reconocimiento de su trabajo por sus logros y desenvolvimiento en el trabajo, esto hará que el personal explote sus mejores capacidades y busque mejoras profesionales produciéndose de

este modo su satisfacción. Una forma de hacer esto es por ejemplo, tener un empleado del mes.

- Del mismo modo Marchesi (1998) y Clemente (1998), incluyen el reconocimiento de la labor como influyente para la satisfacción profesional.

2.2.4.4. Importancia de la satisfacción profesional

Los motivos para interesarse por el grado de satisfacción profesional existente son porque los profesionales pasan una porción considerable de sus vidas en las organizaciones:

- Existen muchas evidencias de que los empleados insatisfechos faltan a trabajar con más frecuencia y suelen renunciar más.
- Se ha demostrado que los profesionales satisfechos gozan de mejor salud física y psicológica.
- Una fuerza de trabajo satisfecha se traduce en más productividad debido a menos variaciones provocadas por el ausentismo o las renunciaciones al empleo.
- Los estudios demuestran que la satisfacción profesional constituye un buen predictor de longevidad, la adhesión a la

empresa mejora la vida no solo dentro del lugar de trabajo, sino que también influye en el entorno familiar y social.(32)

Estos aspectos son especialmente relevantes en el personal del área de la salud ya que “son personas que atienden personas” y en especial las enfermeras(os) son responsables de facilitar estilos de vida saludables en lo individual y colectivo, responsabilidad que se asume, a través, del cuidado de la salud física y mental de quienes están a su cargo, contribuyendo así a una mejor calidad de vida.

2.2.5. COMPROMISO LABORAL.

2.2.5.1. Concepto de compromiso

Una persona comprometida es aquella que cumple con sus obligaciones haciendo un poco más de lo esperado al grado de sorprendernos, porque vive, piensa y sueña con sacar adelante a su familia, su trabajo, su estudio y todo aquello en lo que ha empeñado su palabra.

Todos tenemos compromisos de diversa índole y según el estado de la persona (como padres de familia, hijos, trabajadores, estudiantes, etc.) El hecho de aceptar formalmente un compromiso, hace suponer que se conocen todos los aspectos, alcances y obligaciones que conlleva. La

realidad es que creemos cumplir a conciencia por ajustarnos a un horario, obtener un sueldo, asistir a la escuela y estar un rato en casa.

No basta con cumplir con lo previsto, lo estipulado, lo obvio todo compromiso tiene muchas implicaciones, pensemos un instante en aquellos que son los más importantes que tenemos:

La persona comprometida es generosa, busca como dar más afecto, cariño, esfuerzo, bienestar, va más allá de lo que supone en principio el deber contraído. Es feliz con lo que hace hasta el punto de no ver el compromiso como una carga, sino como el medio ideal para perfeccionar su persona a través del servicio a los demás. (33)

En este contexto las enfermeras realizan un juramento que orientará en adelante su actuar profesional, de acuerdo al Artículo 13º del Reglamento del Colegio de Enfermeros del Perú. Finalizada la juramentación, las enfermeras(os), emiten una declaración de compromiso de honor en el cual se comprometen ante Dios y en presencia de la asamblea:

- Llevar una vida digna y ejercer mi profesión con responsabilidad, dignidad y lealtad.
- Mantener mis conocimientos vigentes mediante el estudio y la investigación.

- Respetar los derechos del individuo sin distinción de raza, credo, nacionalidad, ni condición social.
- Velar por que el cuidado que brindo se caracterice por ser humano, cálido, continuo, oportuno y seguro.
- Mantener en reserva los secretos a mi confiados, sean de carácter profesional o personal.

El compromiso de los trabajadores refleja la implicación intelectual y emocional de éstos con su empresa, y con ello su contribución personal al éxito de la misma. Los trabajadores comprometidos comparten una serie de creencias y actitudes que vistas en su conjunto reflejan el aspecto clave de la salud de la empresa.

A estas alturas parece bien probada la relación entre el compromiso de los trabajadores y otros aspectos clave como la eficiencia, la productividad, la seguridad, la captación y retención, la satisfacción, permanencia y lealtad de los clientes; y en definitiva la rentabilidad de la empresa.

Por tanto la mejor manera de definir el compromiso laboral, es describiendo al empleado comprometido; este es el que está siempre dispuesto a entregar día a día un poco más por la compañía y por sus clientes. En el caso de la enfermería seria (hospital y pacientes), es el

que sin que se le pida y por cuenta propia está dispuesto a caminar a dar siempre algo más porque de esa manera está haciendo el bien para su centro de trabajo, a sus clientes y para todos los que la rodean.

También en el concepto de compromiso laboral se incluyen la aceptación de las metas de la organización, la disposición a realizar esfuerzos en pro de ésta y la expresión del deseo de mantenerse como miembro activo de la misma, dentro de una práctica constante. (34)

2.2.5.2. ¿Cómo se logra el compromiso laboral?

Según los estudios realizados por diversa compañías especialistas en el tema, uno de los principales factores para desarrollar empleados comprometidos (con el termino comprometido que va más allá que ser leal) era por medio de un excelente ambiente de trabajo y teniendo grandes líderes (Gerentes, Jefes, Supervisores etc.) que implementaran ese ambiente de trabajo idílico.

Harter, Schmidt y Hayes (2002) consideran que el compromiso laboral incluye al denominado involucramiento de los individuos, la satisfacción y entusiasmo por el trabajo. (35)

El involucramiento en el trabajo es definido por **Davis y Newstrom (1999)** “como el grado en que los empleados se sumergen en sus labores,

invierten tiempo y energía en ellas y conciben el trabajo como parte central de sus existencias”

Para **Meyer y Allen (1991)**, el compromiso laboral está constituido por tres componentes separables, y cada uno de ellos refleja un estado psicológico único y subyacente.

De esta manera Meyer y Allen pasan a definir el compromiso como “un estado psicológico que caracteriza la relación de los empleados con su organización”.

2.2.5.3. Teoría de los tres componentes de Meyer y Allen.

Agruparon en tres grandes temas generales las diferentes definiciones del compromiso laboral.

A. EL COMPROMISO AFECTIVO

Se refiere a la relación emocional de un empleado con la organización, de manera que continua en el empleo porque así lo desea.

Los colaboradores con un alto compromiso afectivo tienden a manifestar una buena predisposición a los cambios organizacionales, se implican en ellos y están dispuestos a trabajar más de lo que está establecido, actitudes que son altamente deseables por gerentes y directores. Por otra parte, diversos estudios han demostrado que el compromiso afectivo de

los colaboradores tiende a aumentar en la medida en que éstos experimentan mayor autonomía, responsabilidad y significado de su trabajo. Se puede decir que un colaborador que tiene un alto compromiso afectivo es aquel que percibe que conoce hacia dónde va su empresa y en qué medida su trabajo diario repercute en los objetivos organizacionales, tiene una percepción de un trabajo seguro y estable en el futuro, su empresa le faculta para tomar decisiones que repercuten sobre su trabajo diario y, además, siente que su trabajo le llena como persona. (36)

Meyer y Allen (1997) utilizaron revisiones anteriores para estudiar los antecedentes del componente afectivo del compromiso. Generalmente la amplia gama de variables examinadas se categorizan como:

a. Características organizacionales.

La descentralización ha sido relacionada a altos niveles de compromiso afectivo. Pero recientemente se ha dirigido la atención hacia el diseño de políticas justas para los diferentes niveles de organización. Así mismo la manera en la cual una política de la organización es comunicada, también se ha vinculado al compromiso afectivo. (Allen y Meyer 1997).

b. Características personales.

Las investigaciones sobre las características de las personas se enfocan en dos variables:

- **Variables demográficas: Género, edad.**
- **Variables de disposición: personalidad, valores, pertenencia.**

Algunos estudios han demostrado que los empleados con una necesidad alta para el logro y una fuerte ética de trabajo tienen un compromiso afectivo más fuerte.

c. Experiencias de trabajo.

La mayoría de las relaciones más fuertes y consistentes con el compromiso afectivo se han obtenido de aquellos de los que las necesidades han sido satisfechas dentro de la organización. Que aquellas cuyas experiencias son menos satisfactorias. (Allen y Meyer 1997).

B. EL COMPROMISO DE SEGUIMIENTO O DE CONTINUIDAD

Se refiere a la conciencia de los costos asociados a dejar la organización, de manera que los empleados permanecen porque consideran que necesitan el empleo. Creen que la inversión personal que han acumulado en su organización actual hace demasiado costosa su salida.

a. Inversiones.

La noción de inversiones la introduce Becker teorizando sobre el compromiso. Becker sostuvo ese compromiso como el resultado de cursos de acción y acumulación de inversiones hechas por la persona.

b. Alternativas.

Los empleados que piensan que tienen varias alternativas viables, tendrán un compromiso continuo más débil, que los piensan que tienen pocas alternativas percibidas. Podría ser correlacional con el compromiso continuo. (Allen y Meyer 1997)

C. COMPROMISO NORMATIVO

Se asocia con el sentimiento de obligación, debido a lo cual los empleados sienten que deben permanecer en la organización. Sienten que es un deber ya sea por que perciben una presión social, a tal efecto o porque sienten un deber de reciprocidad hacia su organización basado en beneficios obtenidos previamente hace demasiado costosa su salida.

Sus fundamentos son el derecho y la moral, por tanto dejar la organización no es considerado correcto por parte del trabajador.

El elemento común, a los tres temas generales arriba descritos, es la concepción del compromiso como un estado psicológico que refleja la

relación que une al individuo son su organización, sin embargo en cada componente la fuente desde donde emerge el estado psicológico, es totalmente distinta pues puede surgir del afecto, el costo o la obligación moral según sea el caso.

Los autores sugieren que los individuos pueden experimentar cualquiera de estos tres componentes del compromiso, en grados variables.

El compromiso laboral se analiza como discursos que se construyen dentro de un contexto cultural y como formas de conocer las pautas y prácticas culturales, en el caso nuestro desde la perspectiva de servidores públicos. Se estudia desde tres componentes discursivos (teóricos). (37)

2.2.5.4. Compromiso hacia la profesión.

La selección de la carrera es un proceso que se da en un nivel microsocial, fundamentalmente en la familia; está en función del costo de oportunidad (oferta educativa) y la competencia que representa lograr el ingreso, la cual considera la capacidad personal. En esta selección también están presentes la expectativa de beneficio a largo plazo, el prestigio social de la carrera y la probable remuneración. (38)

Es común encontrar que el profesionalista está más comprometido con su profesión que con la organización (Belausteguigoitia, 2002 y Mercado 2002).

La importancia del compromiso hacia la profesión radica en que las personas deciden si permanecen ligadas emocionalmente a la profesión, a partir de vivencias anteriores tanto dentro de la organización como fuera de ella, en donde intervienen sus objetivos personales frente a los de la institución, la información que reciben del ambiente y las normas o programas en los que se ven involucrados.

Por otro lado, Krumberger (2001) afirma que el compromiso profesional ayuda a adaptarse a los continuos cambios que vive el sector salud y particularmente, en lo referente a los cuidados del paciente.

En un artículo sobre compromiso con la carrera los autores buscaron dirigir y adicionar en el modelo nuevas variables para el compromiso profesional. Los resultados muestran fuertes evidencias de que el involucrarse en el trabajo, el compromiso organizacional y la satisfacción están posiblemente relacionadas con el compromiso con su carrera. (38)

III. VARIABLES E HIPÓTESIS.

3.1. VARIABLES DE LA INVESTIGACIÓN

Variable X : Satisfacción profesional

Variable Y : Compromiso laboral

Variable X : Satisfacción profesional

Estado afectivo que surge en el individuo provocado por la automotivación y la motivación que recibe de su entorno respecto a la carrera profesional elegida que va de acuerdo a sus intereses, preferencias y expectativas, causando en él conductas positivas como el esfuerzo por mejorar cada día más, busca actualizarse continuamente, participa en las innovaciones, cumple con sus trabajos, busca soluciones a los problemas que afectan el desarrollo de su profesión. Es todo aquello que contribuye al sosiego y desarrollo libre y armónico del personal de enfermería durante cualquier etapa del desarrollo profesional.

Variable Y : Compromiso laboral

El compromiso laboral, es cuando el empleado está siempre dispuesto a entregar día a día un poco más por la compañía y por sus clientes. En el caso de la enfermería seria (hospital y pacientes), es el que sin que se le pida y por cuenta propia está dispuesto a caminar a dar siempre algo más

porque de esa manera está haciendo el bien para su centro de trabajo, a sus clientes y para todos los que la rodean.

También en el concepto de compromiso laboral se incluyen la aceptación de las metas de la organización, la disposición a realizar esfuerzos en pro de ésta y la expresión del deseo de mantenerse como miembro activo de la misma, dentro de una práctica constante.

3.2. OPERACIONALIZACIÓN DE LAS VARIABLES

VARIABLES	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN
VARIABLE X SATISFACCIÓN PROFESIONAL	<p>Es todo aquello que contribuye al sosiego y desarrollo libre y armónico del personal de enfermería durante cualquier etapa del desarrollo profesional.</p> <p>También involucramiento de los individuos y la satisfacción y entusiasmo por el trabajo.</p> <p>Asociamos el término de satisfacción profesional, con la idea de comparar el estado de nuestra realidad profesional actual.</p>	Interés profesional	<ul style="list-style-type: none"> - Nivel profesional - Realización personal - Salario. 	1. Bajo - (0-33) % 2. Regular - (34 - 66) % 3. Elevado - (67 - 100) %
		Preferencias	<ul style="list-style-type: none"> - Desarrollo laboral - Formación profesional 	1. Bajo - (0-33) % 2. Regular - (34 - 66) % 3. Elevado - (67 - 100) %
		Expectativas	<ul style="list-style-type: none"> - Aceptación del grupo de trabajo. - Condiciones de trabajo - Reconocimiento de la labor. 	1. Bajo - (0-33) % 2. Regular - (34 - 66) % 3. Elevado - (67 - 100) %
VARIABLE Y COMPROMISO LABORAL	<p>Una persona comprometida es aquella que cumple con sus obligaciones haciendo un poco más de lo esperado al grado de sorprendernos, porque vive, piensa y sueña con sacar adelante a su familia, su trabajo, su estudio y todo aquello en lo que ha empeñado su palabra.</p> <p>La importancia del compromiso hacia la profesión radica en que las personas deciden si permanecen ligadas emocionalmente a la profesión, a partir de vivencias anteriores tanto dentro de la organización como fuera de ella, en donde intervienen sus objetivos personales frente a los de la institución.</p>	Compromiso afectivo	<ul style="list-style-type: none"> - Apego del individuo al grupo de trabajo. - Congruencia de metas individuales. - Vinculación de la identidad del individuo a la organización. - Necesidad de satisfacción 	1. Bajo - (0-33) % 2. Regular - (34 - 66) % 3. Elevado - (67 - 100) %
		Compromiso continuo	<ul style="list-style-type: none"> - Inversión. - Alternativas 	1. Bajo - (0-33) % 2. Regular - (34 - 66) % 3. Elevado - (67 - 100) %
		Compromiso normativo	<ul style="list-style-type: none"> - Obligaciones. - Intercambio social. 	1. Bajo - (0-33) % 2. Regular - (34 - 66) % 3. Elevado - (67 - 100) %

3.3. HIPÓTESIS GENERAL.

Existe relación entre la satisfacción profesional y el compromiso laboral por ello es necesaria la satisfacción profesional para un buen desempeño laboral.

3.3.1. HIPÓTESIS ESPECIFICA

- El grado de satisfacción profesional de las enfermeras es bajo.
- El compromiso laboral de las enfermeras es bajo.
- Si existe relación entre la satisfacción profesional y el compromiso laboral.

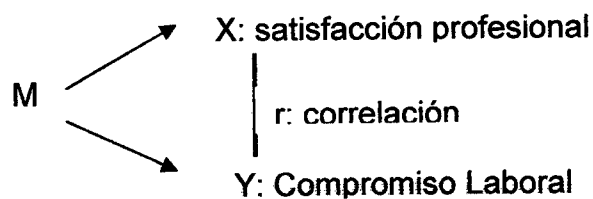
IV. METODOLOGÍA.

4.1. TIPO DE INVESTIGACIÓN.

La investigación realizada fue de tipo descriptiva correlacional porque se describieron y detallaron las variables y dimensiones que intervienen en la satisfacción profesional así como el compromiso laboral tal como se presentan en su ambiente natural. Además de buscar la relación entre las variables: la satisfacción profesional como variable X y el compromiso laboral como variable Y. Según el nivel de medición fue de tipo cuantitativo porque se usara los métodos estadísticos para su análisis.

4.2. DISEÑO DE INVESTIGACIÓN.

No Experimental debido a que no se manipularon las variables. **Transversal-Correlacional**; porque la relación de la información sobre ambas variables se hizo en un momento establecido, y porque buscamos obtener la relación existente entre ambas variables.



DONDE:

Variable X : Satisfacción Profesional

Variable Y : Compromiso laboral.

↔ : Relación

4.3. POBLACIÓN Y MUESTRA.

La población estuvo conformada por 365 enfermeras de diferentes servicios entre contratadas y nombradas del HOSPITAL NACIONAL DANIEL ALCIDES CARRION –CALLAO, 2013.

Población por personal del (HOSPITAL NACIONAL DANIEL ALCIDES CARRION –CALLAO, 2013)

Tipo de población	Índice	Indicador
<i>Nombradas</i>	<i>185</i>	<i>50.5%</i>
<i>Contratadas</i>	<i>180</i>	<i>49.5%</i>
<i>Total</i>	<i>365</i>	<i>100.0%</i>

Considerando nuestro criterio de exclusión, este considera solo un índice del 12.0%, es decir que nuestra nueva distribución poblacional será de:

Servicio de Medicina A	10
Servicio de medicina B	11
Servicio de neurología A	6
Servicio de urología B	7
Servicio de medicina pediátrica	10
TOTAL	44

Consideraremos solo un total de 44 licenciadas de enfermería repartidos en los servicios mencionados de nuestro estudio, en tal sentido vamos a determinar nuestra muestra.

4.3.1 TIPO DE MUESTREO.

Se utilizará un muestreo probabilístico, de aleatorio simple (con criterios de inclusión y exclusión). Para la obtención de la muestra se utilizará la fórmula estadística para poblaciones finitas.

4.3.2 TAMAÑO DE LA MUESTRA.

El cálculo de la muestra será mediante la siguiente fórmula:

$$n = \frac{Z^2 PQ N}{e^2 (N - 1) + Z^2 PQ}$$

Para hallar el tamaño de la muestra, para el presente trabajo de investigación, tomando una población de 44, tenemos:

Donde:

$$n = ?$$

$$Z = 95\% = 1.96$$

$$P = 0.50$$

$$Q = (1-p) = 0.50$$

$$e = 0.05$$

$$N = 44$$

Reemplazando:

$$n = \frac{(1.96)^2 * 0.5 * 0.5 * 44}{0.05^2 (44 - 1) + 1.96^2 * 0.5 * 0.5}$$

$$n = \frac{42.2576}{1.0679} = 39.5707$$

Redondeando nuestro muestreo 40 enfermeras:

Aplicando índice porcentual

<i>Tipo de población</i>	<i>Índice</i>	<i>Indicador</i>
Nombradas	21.00	50.5%
Contratadas	19.00	49.5%
Total	40	100.0%

En total sería 21 enfermeras nombradas y 19 contratadas, haciendo un total de 40 enfermeras, quienes son el personal del (HOSPITAL NACIONAL DANIEL ALCIDES CARRION –CALLAO, 2013).

4.3.3. ÁREA DE ESTUDIO.

El estudio se llevó a cabo en el Hospital Nacional Daniel Alcides Carrión, ubicado en la provincia constitucional del Callao departamento de Lima, hospital de tercer nivel categoría III-I.

4.4. TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS.

4.4.1. Técnicas.

La técnica a utilizada en el proyecto fue:

ENCUESTA

Nos permitió obtener información de los sujetos de estudio proporcionada por ellos mismo, mediante el uso de un cuestionario

4.4.2. Instrumentos.

Los Instrumentos utilizados para la recolección de datos fue un cuestionario en escala tipo **LIKERT. (Anexo 1)**

Constó de 3 partes:

1. Presentación
2. Datos generales
3. Instrucciones

El Instrumento se empleó con la finalidad de evaluar los indicadores de las variables a estudiar. Los cuales fueron:

- **SATISFACCIÓN PROFESIONAL**

Intereses.

- Nivel profesional
- Realización personal.
- Sistema retributivo.

Preferencias

- Desarrollo laboral
- Formación profesional.

Expectativas

- Aceptación del grupo de trabajo.
- Condiciones de trabajo
- Reconocimiento de la labor.

- **COMPROMISO LABORAL**

Compromiso Afectivo

- Apego del individuo al grupo de trabajo.
- Congruencia de metas individuales.
- Vinculación de la identidad del individuo a la organización.
- Necesidad de satisfacción.

Compromiso Continuo.

- Inversión.
- Alternativas.

Compromiso normativo.

- Obligaciones.
- Intercambio social.

4.5. PROCEDIMIENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS.

Para llevar a cabo el presente estudio se realizó el trámite administrativo mediante un oficio dirigido al Director General del Hospital Nacional Daniel Alcides Carrión, el Dr. José Luis Orcasitas Jara, a fin de obtener el permiso correspondiente para la aplicación del instrumento. La recolección de datos se realizó a partir del mes de setiembre del 2013.

Los resultados a la aplicación del instrumento fueron vaciados en una matriz de datos, que posteriormente fueron presentados en gráficos.

4.6. PROCESAMIENTO ESTADÍSTICO Y ANÁLISIS DE DATOS.

Los datos obtenidos en esta investigación fueron ordenados y tabulados para su presentación mediante cuadros. Para el análisis e interpretación de datos se aplicó la ESTADÍSTICA DESCRIPTIVA. Así como también fue procesado utilizando el software del programa Excel y SPSS 19.

*** Significancia estadística.**

Para determinar la relación entre las variables de estudio (satisfacción profesional y compromiso laboral) se aplicó la prueba de Chi cuadrado.

*** Correlación bilateral.**

Para hallar el coeficiente de correlación se utilizó la prueba estadística de Ch2 Pearson.

4.6.1. Análisis y validez de hipótesis.

*** Hipótesis General.**

Rechazamos la H_0 , conocida también como nula, ya que el cálculo alcanzo un valor de Coeficiente de Correlación paramétrico (R de Pearson) positivos de 0.979 pts. Se alcanza una correlación

aceptable y se valida el supuesto alternativo por lo que "Existe relación entre la satisfacción profesional y el compromiso laboral por ello es necesaria la satisfacción profesional para un buen desempeño laboral". (**Anexo 4**)

*** Hipótesis específicas.**

- Se valida nuestra primera hipótesis específica que manifiesta que "El grado de satisfacción profesional de las enfermeras es bajo"; validando nuestro supuesto como lo establece la hipótesis. (**Anexo 5**)
- Se valida nuestra segunda hipótesis específica que manifiesta que "El grado de compromiso laboral de las enfermeras es bajo"; validando nuestro supuesto como lo establece la hipótesis. (**Anexo 6**)
- Existe una correlación directa y significativa, entre estas dos variables validando nuestra tercer supuesto específico que supone que "Si existe relación entre la satisfacción profesional y el compromiso laboral". (**Anexo 7**)

4.6.2. Validación y confiabilidad y objetividad del instrumento.

Teniendo en cuenta que todo instrumento de recolección de datos debe reunir tres requisitos esenciales, que son la validez, la confiabilidad y la objetividad, en este punto El instrumento fue sometido a prueba mediante jueces expertos conformada por 5 licenciadas de enfermería, de las

cuales mediante las recomendaciones brindadas, se realizaron los cambios necesarios al instrumento. Lo podemos determinar en los índices de validez del juicio de expertos por ítems, nuestro estudio presentó una significancia menor a 0.05, por lo que la concordancia es significativa. A través del cálculo de una pre muestra al 20.0% del muestreo de nuestro instrumento aplicado a nuestro estudio: Método de fiabilidad del instrumento a través del Alpha de Cronbach. **(Anexo 3)**

Para el nivel de confiabilidad del instrumento con el estadístico, se aplicó una prueba piloto, tomando como muestra 8 licenciadas de enfermería aleatoriamente, para demostrar la fiabilidad del instrumento se utilizó el Alfa de Cronbach basada en los elementos tipificados, de 0.880 pts., lo que corresponde a un criterio superior a los 0.75 pts. De índice establecido y aceptado, por lo que el índice de validez de este instrumento es aceptable. **(Anexo 2)**

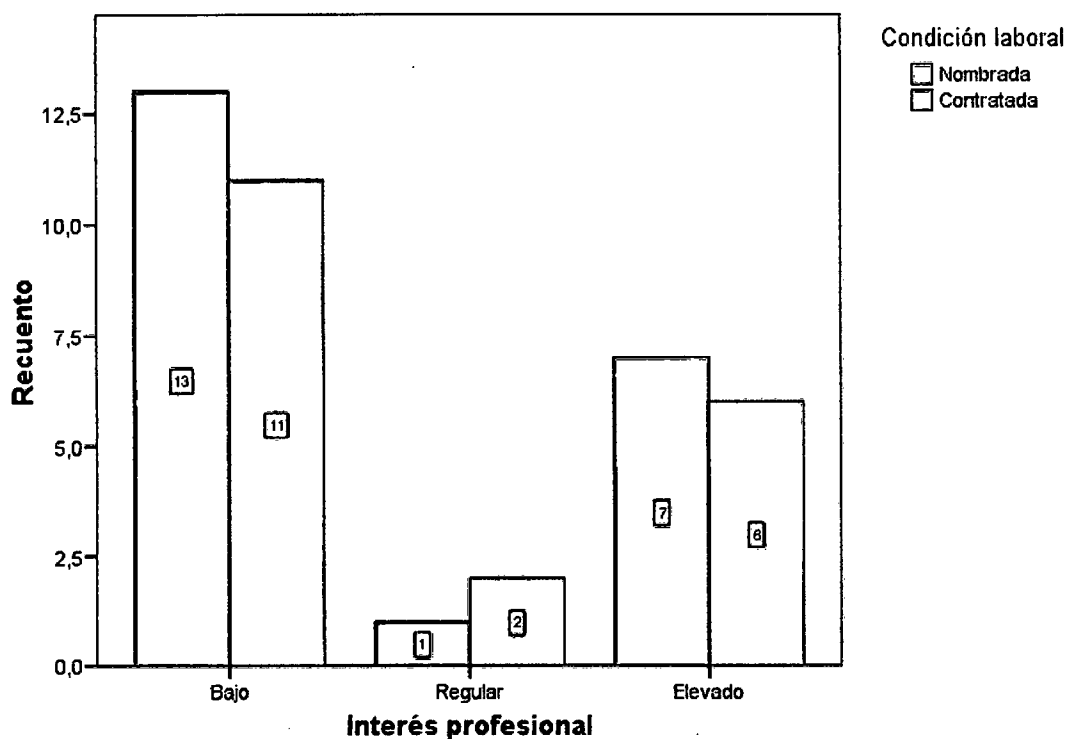
V. RESULTADOS

5.1. SATISFACCIÓN PROFESIONAL.

TABLA N° 1
RELACIÓN ENTRE INTERÉS PROFESIONAL - CONDICIÓN
LABORAL EN LAS ENFERMERAS DEL HOSPITAL NACIONAL
DANIEL A. CARRIÓN DEL CALLAO-2013.

INTERES PROFESIONAL	CONDICION LABORAL				TOTAL	
	NOMBRADAS		CONTRATADAS			
	Nº	%	Nº	%	Nº	%
BAJO	13	32.5	11	27.5	24	60
REGULAR	1	2.5	2	5	3	7.5
ELEVADO	7	17.5	6	15	13	32.5
TOTAL	21	52.5	19	47.5	40	100

GRÁFICO N° 1
RELACIÓN ENTRE INTERÉS PROFESIONAL - CONDICIÓN
LABORAL EN LAS ENFERMERAS DEL HOSPITAL NACIONAL
DANIEL A. CARRIÓN DEL CALLAO-2013.



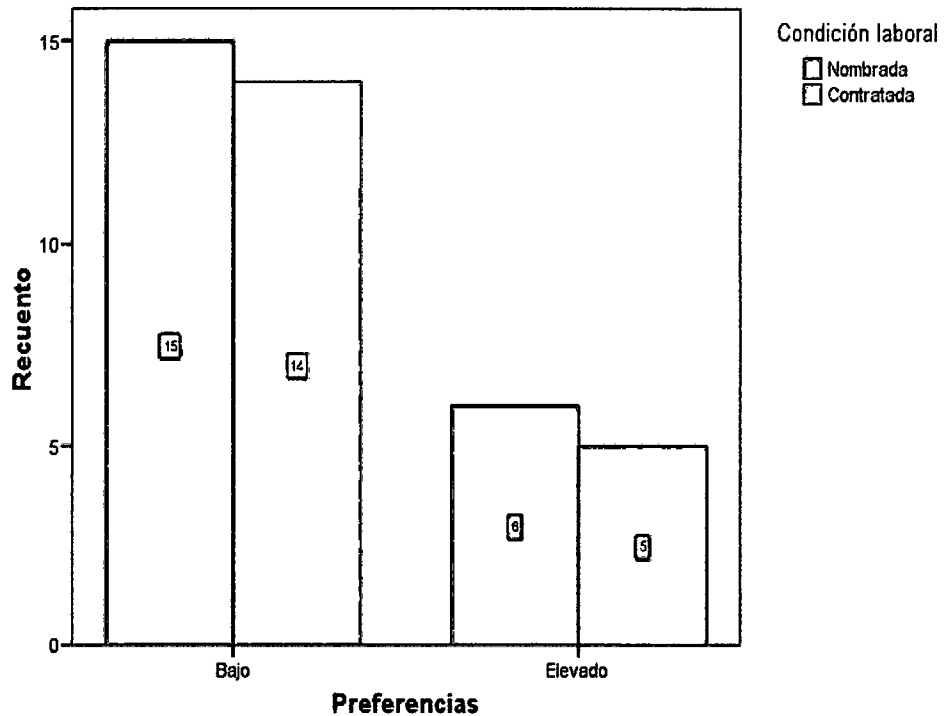
Según los resultados se puede observar que existe un mayor índice en cuanto a la condición de Bajo interés profesional con 24 licenciadas de enfermería lo que significa un 60.0%, de los cuales 35.5% es decir 13 enfermeras son nombrados y 11, es decir el 27.5% son contratados.

TABLA N° 2
RELACIÓN ENTRE PREFERENCIAS - CONDICIÓN LABORAL
EN LAS ENFERMERAS DEL HOSPITAL NACIONAL DANIEL A.
CARRIÓN DEL CALLAO-2013.

PREFERENCIAS	CONDICION LABORAL				TOTAL	
	NOMBRADAS		CONTRATADAS			
	N°	%	N°	%	N°	%
BAJO	15	37.5	14	35	29	72.5
ELEVADO	6	15	5	12.5	11	27.5
TOTAL	21	52.5	19	47.5	40	100

GRÁFICO N° 2

RELACIÓN ENTRE PREFERENCIAS - CONDICIÓN LABORAL EN LAS ENFERMERAS DEL HOSPITAL NACIONAL DANIEL A. CARRIÓN DEL CALLAO-2013.



Los resultados se puede observar que existe un mayor índice en cuanto a la condición baja a la dimensión preferencias con 29 de 40 individuos lo que significa un 72.5% de los cuales 37.5% es decir 15 individuos son nombrados y 14, es decir el 35.0% son contratados.

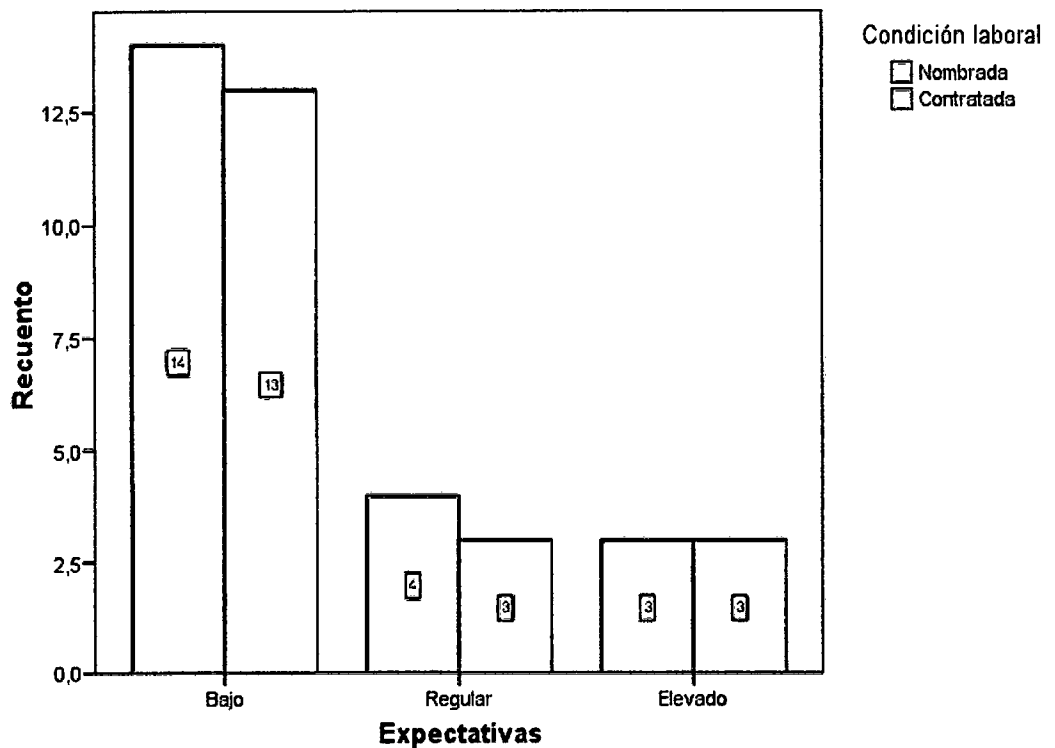
TABLA N° 3

**RELACIÓN ENTRE EXPECTATIVAS - CONDICIÓN LABORAL EN
LAS ENFERMERAS DEL HOSPITAL NACIONAL DANIEL
ALCIDES CARRIÓN DEL CALLAO-2013.**

EXPECTATIVAS	CONDICION LABORAL				TOTAL	
	NOMBRADAS		CONTRATADAS			
	N°	%	N°	%	N°	%
BAJO	14	35	13	32.5	27	67.5
REGULAR	4	10	3	7.5	7	17.5
ELEVADO	3	7.5	3	7.5	6	15
TOTAL	21	52.5	19	47.5	40	100

GRÁFICO N° 3

RELACIÓN ENTRE EXPECTATIVAS - CONDICIÓN LABORAL EN LAS ENFERMERAS DEL HOSPITAL NACIONAL DANIEL ALCIDES CARRIÓN DEL CALLAO-2013.



Se observa que existe un mayor índice en cuanto a la condición Bajo de la dimensión expectativas con 27 de 40 enfermeras, lo que significa un 67.5% de los cuales 35.0% es decir 14 enfermeras son nombrados y 13, es decir el 32.50% son contratados.

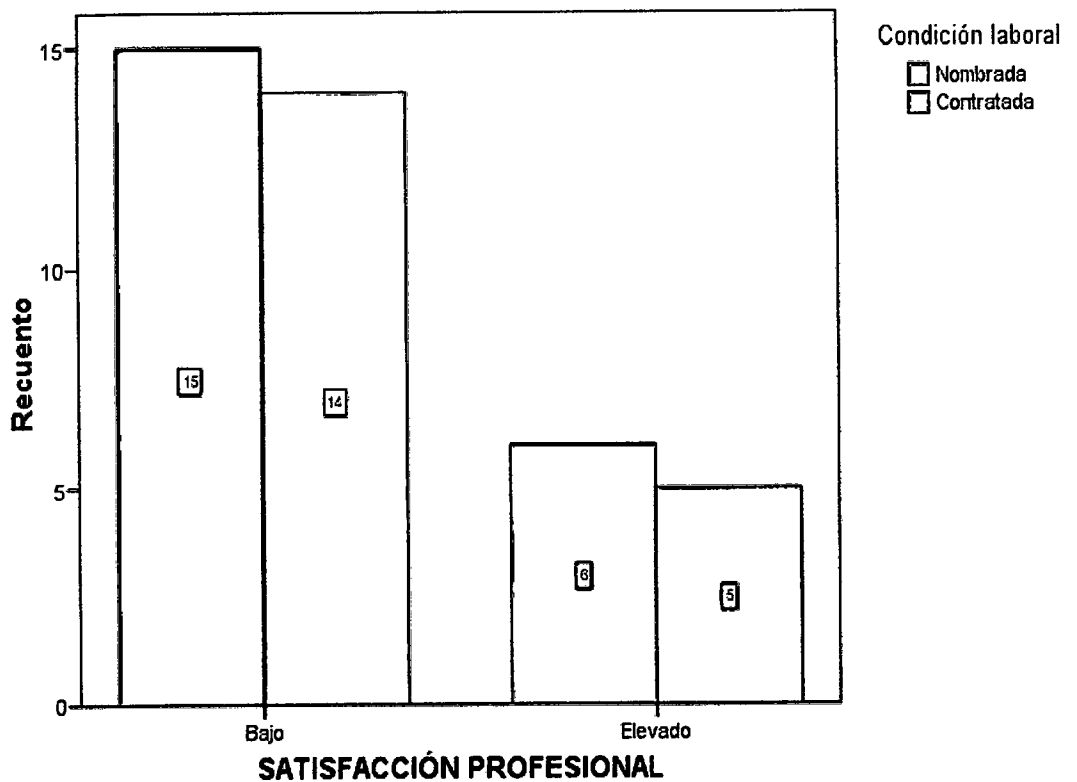
TABLA N° 4

**RELACIÓN ENTRE SATISFACCIÓN PROFESIONAL -
CONDICIÓN LABORAL EN LAS ENFERMERAS DEL
HOSPITAL NACIONAL DANIEL ALCIDES CARRIÓN DEL
CALLAO-2013.**

SATISFACCION PROFESIONAL	CONDICION LABORAL				TOTAL	
	NOMBRADAS		CONTRATADAS			
	N°	%	N°	%	N°	%
BAJO	15	37.5	14	35	29	72.5
ELEVADO	6	15	5	12.5	11	27.5
TOTAL	21	52.5	19	47.5	40	100

GRÁFICO N° 4

RELACIÓN ENTRE SATISFACCIÓN PROFESIONAL - CONDICIÓN LABORAL EN LAS ENFERMERAS DEL HOSPITAL NACIONAL DANIEL ALCIDES CARRIÓN DEL CALLAO-2013.



En cuanto a los resultados de la variable de satisfacción profesional, observamos que 29 de 40 individuos, es decir 72.5% muestran un nivel Bajo de Satisfacción profesional, de los mismos 15 son enfermeras nombradas y 14 son contratadas.

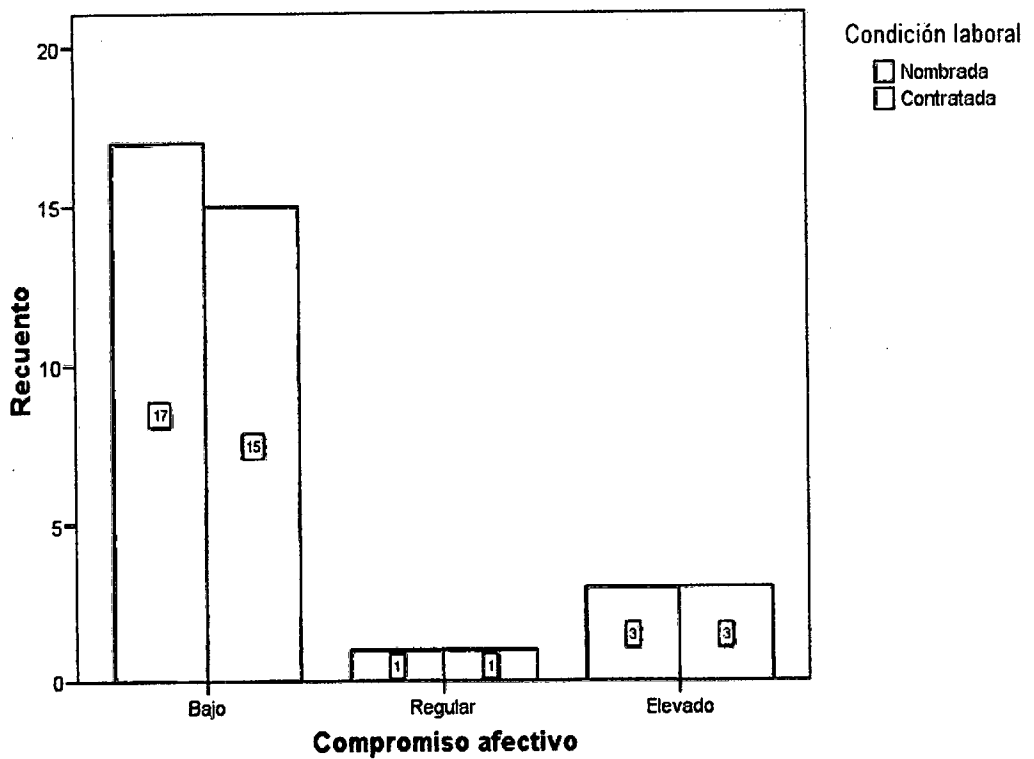
5.2. COMPROMISO LABORAL.

TABLA N° 5
RELACIÓN ENTRE COMPROMISO AFECTIVO - CONDICIÓN
LABORAL EN LAS ENFERMERAS DEL HOSPITAL NACIONAL
DANIEL ALCIDES CARRIÓN DEL CALLAO-2013.

COMPROMISO AFECTIVO	CONDICION LABORAL				TOTAL	
	NOMBRADAS		CONTRATADAS			
	N°	%	N°	%	N°	%
BAJO	17	42.5	15	37.5	32	80
REGULAR	1	2.5	1	2.5	2	5
ELEVADO	3	7.5	3	7.5	6	15
TOTAL	21	52.5	19	47.5	40	100

GRÁFICO N° 5

RELACIÓN ENTRE COMPROMISO AFECTIVO - CONDICIÓN LABORAL EN LAS ENFERMERAS DEL HOSPITAL NACIONAL DANIEL ALCIDES CARRIÓN DEL CALLAO-2013.



Se observa que existe un mayor índice en cuanto a la condición de Bajo Compromiso afectivo con 32 de 40 licenciadas en enfermería lo que significa un 80.0% de los cuales 42.5 % es decir 17 enfermeras son nombrados y 15, es decir el 37.5 % son contratados.

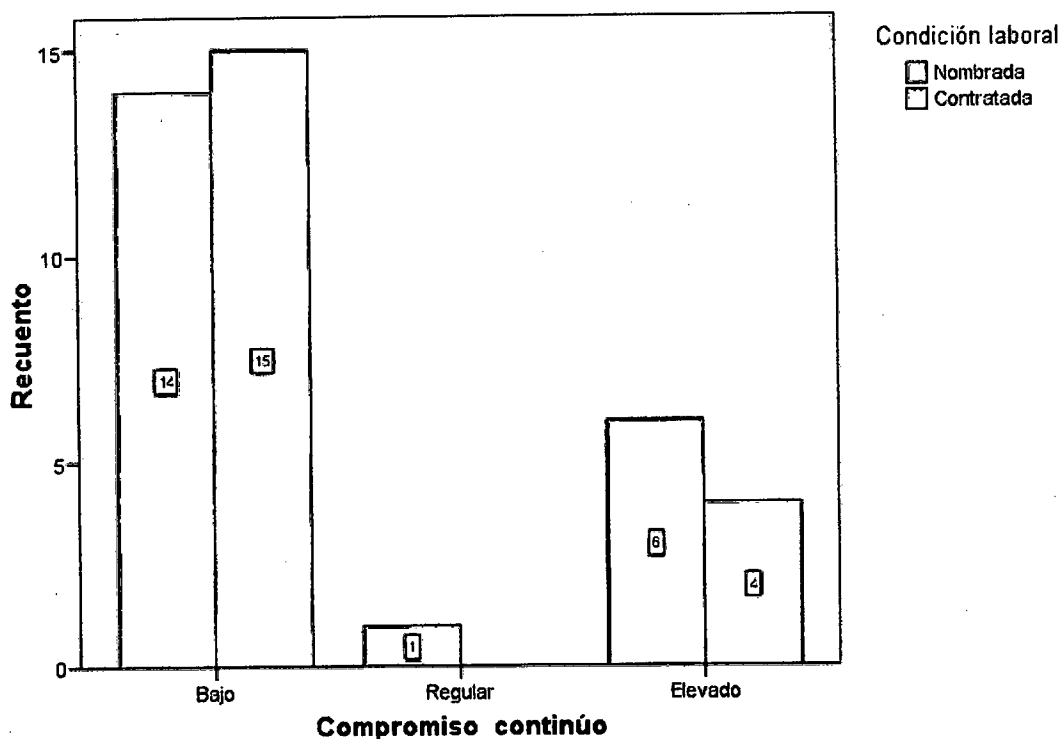
TABLA N° 6

**RELACIÓN ENTRE COMPROMISO CONTINUO - CONDICIÓN
LABORAL EN LAS ENFERMERAS DEL HOSPITAL NACIONAL
DANIEL ALCIDES CARRIÓN DEL CALLAO-2013.**

COMPROMISO CONTINUO	CONDICION LABORAL				TOTAL	
	NOMBRADAS		CONTRATADAS			
	N°	%	N°	%	N°	%
BAJO	14	35	15	37.5	29	72.5
REGULAR	1	2.5	0	0	1	2.5
ELEVADO	6	15	4	10	10	25
TOTAL	21	52.5	19	47.5	40	100

GRÁFICO N° 6

RELACIÓN ENTRE COMPROMISO CONTINUO - CONDICIÓN LABORAL EN LAS ENFERMERAS DEL HOSPITAL NACIONAL DANIEL ALCIDES CARRIÓN DEL CALLAO-2013.



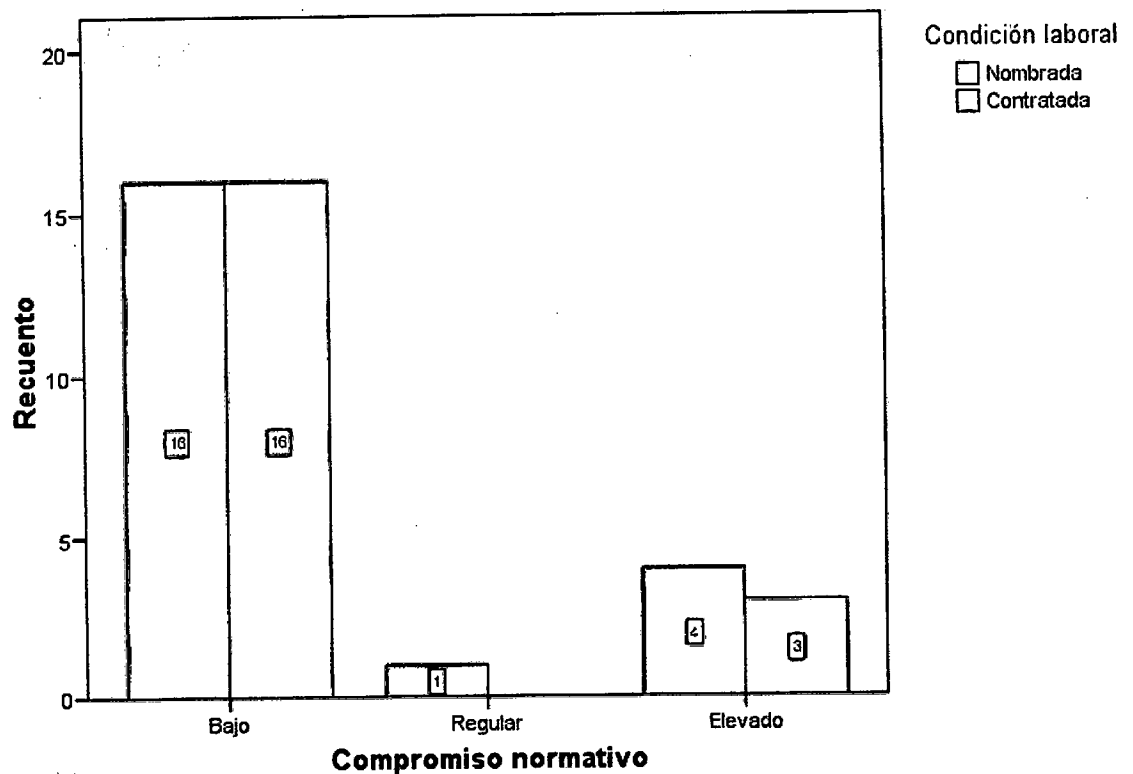
Se observa que existe un mayor índice en cuanto a la condición de Bajo Compromiso afectivo con 29 de 40 licenciadas en enfermería lo que significa un 72.5 % de los cuales 37.5 % es decir 15 individuos son nombrados y 14, es decir el 35.0% son contratados.

TABLA N° 7
RELACIÓN ENTRE COMPROMISO NORMATIVO - CONDICIÓN
LABORAL EN LAS ENFERMERAS DEL HOSPITAL NACIONAL
DANIEL ALCIDES CARRIÓN DEL CALLAO-2013.

COMPROMISO NORMATIVO	CONDICION LABORAL				TOTAL	
	NOMBRADAS		CONTRATADAS			
	Nº	%	Nº	%	Nº	%
BAJO	16	40	16	40	32	80
REGULAR	1	2.5	0	0	1	2.5
ELEVADO	4	10	3	7.5	7	17.5
TOTAL	21	52.5	19	47.5	40	100

GRÁFICO N° 7

RELACIÓN ENTRE COMPROMISO NORMATIVO - CONDICIÓN LABORAL EN LAS ENFERMERAS DEL HOSPITAL NACIONAL DANIEL ALCIDES CARRIÓN DEL CALLAO-2013.



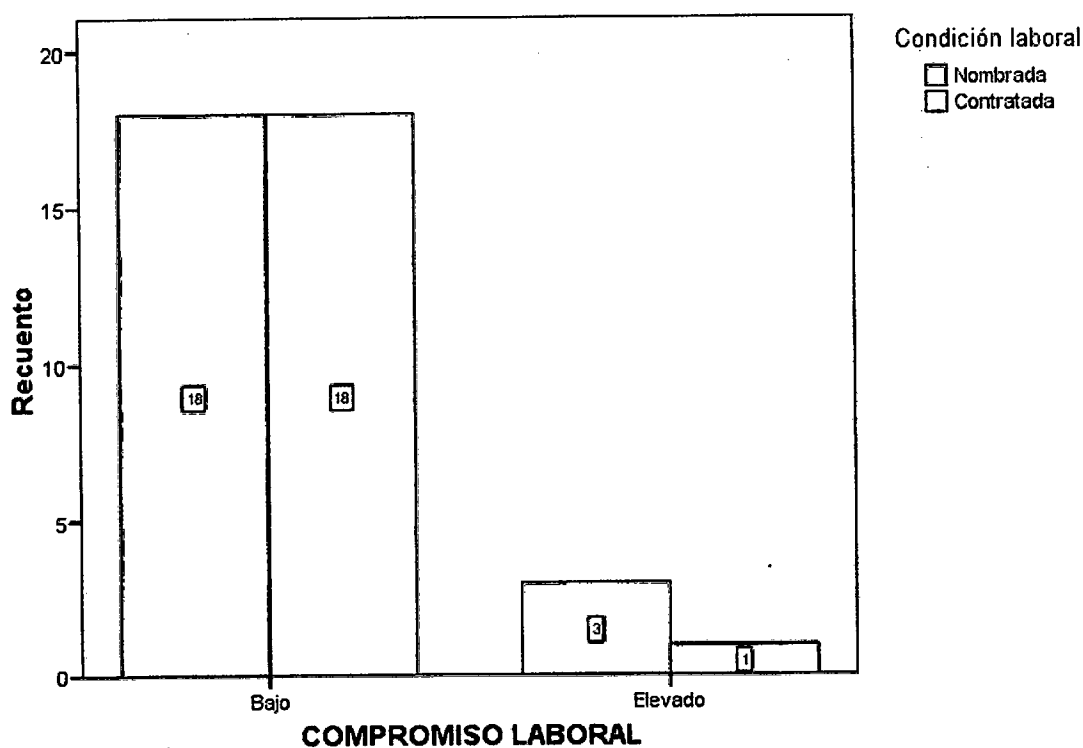
Se observa que existe un mayor índice en cuanto a la condición de Bajo Compromiso afectivo con 32 de 40 licenciadas en enfermería, lo que significa un 80 % de los cuales 40 % es decir 16 individuos son nombrados y 16, es decir el 40 son contratados.

TABLA N° 8

**RELACIÓN ENTRE COMPROMISO LABORAL - CONDICIÓN
LABORAL EN LAS ENFERMERAS DEL HOSPITAL NACIONAL
DANIEL ALCIDES CARRIÓN DEL CALLAO-2013.**

COMPROMISO LABORAL	CONDICION LABORAL				TOTAL	
	NOMBRADAS		CONTRATADAS			
	N°	%	N°	%	N°	%
BAJO	18	45	18	45	36	90
ELEVADO	3	7.5	1	2.5	4	10
TOTAL	21	52.5	19	47.5	40	100

GRÁFICO N° 8
RELACIÓN ENTRE COMPROMISO LABORAL - CONDICIÓN
LABORAL EN LAS ENFERMERAS DEL HOSPITAL NACIONAL
DANIEL ALCIDES CARRIÓN DEL CALLAO-2013.



En cuanto a los resultados de la variable de compromiso laboral, observamos que 36 de 40 licenciadas en enfermería, es decir 90.0% muestran un nivel Bajo de Compromiso laboral, de los mismos 18 son enfermeras nombradas y 18 son contratadas.

VI. DISCUSIÓN DE RESULTADOS.

6.1. CONTRASTACIÓN DE HIPÓTESIS CON LOS RESULTADOS.

De acuerdo a los resultados obtenidos en las encuestas aplicadas ,el presente estudio pone en manifiesto que se alcanzó una correlación estadísticamente significativa por lo que se valida el supuesto que “Existe relación entre la satisfacción profesional y el compromiso laboral por ello es necesaria la satisfacción profesional para un buen desempeño laboral”, así mismo de acuerdo a los datos que se obtuvieron con el instrumento podemos demostrar que el 37.5% y 35.0 % de enfermeras nombradas y contratadas respectivamente tienen una satisfacción profesional baja, del mismo modo en cuanto al compromiso laboral se tiene que el 45.0% de enfermeras nombradas y 45.0% de enfermeras contratadas tienen un bajo compromiso laboral.

En cuando a las hipótesis específicas se puede mencionar lo siguiente:

1. Se valida la primera hipótesis específica planteada que establece que el grado de satisfacción profesional de las enfermeras es bajo; podemos demostrar esto, a través de los resultados teniendo así lo siguiente: se encontró que en la dimensión INTERÉS PROFESIONAL conformado por los indicadores (nivel profesional, realización personal y salario) que el 60% de las enfermeras manifiestan interés

profesional bajo de las cuales 32.5% de enfermeras son nombradas y 27.5% son contratadas.

En cuanto a la dimensión PREFERENCIAS conformado por los indicadores (desenvolviendo laboral, formación profesional) se obtuvo que el 72.5% de las enfermeras manifiestan tener la condición baja respecto a esta dimensión de las cuales 37.5% de la enfermeras son nombradas y 35% son contratadas.

Así también en relación a la dimensión EXPECTATIVAS conformado por los indicadores (aceptación del grupo de trabajo, condiciones de trabajo y reconocimiento de la labor) se obtuvo un 67.5% de enfermeras con condición baja respecto a esta dimensión, de las cuales 35% de enfermeras son nombradas y 32.5% son contratadas.

2. En cuanto a la segunda hipótesis específica donde se establece que el grado de compromiso laboral de las enfermeras es bajo, queda demostrada con los siguientes resultados: en la dimensión COMPROMISO AFECTIVO que conforman (apego del individuo al grupo de trabajo, congruencia de metas individuales, vinculación de la identidad del individuo a la organización, necesidad de satisfacción) se obtuvo mayor porcentaje a la condición baja con 80% de las enfermeras de las cuales 42.5% nombradas y 37.5% contratadas. Del mismo modo en la dimensión COMPROMISO CONTINUO (inversión, alternativas), se obtuvo un mayor índice en la condición baja con 72.5% de enfermeras de las cuales 35% son nombradas y el 37.5%

contratadas; en la dimensión COMPROMISO NORMATIVO (Obligaciones, Intercambio social) un 80% de las enfermeras de las cuales 40% nombradas y 40% contratadas manifiestan la condición baja.

3. Se encontró una correlación directa y significativa para la tercera hipótesis planteada donde determina si existe relación entre la satisfacción profesional y el compromiso laboral, así mismo en los resultados obtenidos se tiene un mayor índice en la condición baja de la variable satisfacción profesional 72.5% así como el de compromiso laboral 90%, tanto como para las enfermeras nombradas así como en las contratadas, por consiguiente la hipótesis queda demostrada.

6.2. CONTRASTACIÓN DE RESULTADOS CON OTROS ESTUDIOS SIMILARES.

Se describen a continuación los resultados de los estudios diversos sobre el tema que tienen concordancia con la propuesta general y los hallazgos del presente estudio. Algunos de estas investigaciones han enfatizado la relación de satisfacción profesional con variables como motivación laboral, clima laboral, desempeño laboral, formación profesional entre otras.

Ahora bien, debido a que las variables analizadas en el presente estudio tienen que ver con la relación entre satisfacción profesional y el compromiso laboral para un buen desempeño laboral y según el coeficiente de correlación de Pearson de 0.979 se alcanza una relación aceptable, de este modo tenemos al estudio de DÁVILA

VICTORIA (Lima 2012) que relaciona la motivación laboral con la satisfacción profesional encontrando también una correlación significativa de Pearson $r=0.52$ entre ambas variables. Sin embargo en su estudio DÁVILA encontró que el nivel de satisfacción profesional fue medio con un 66%, destacando la dimensión “condiciones de trabajo” con 72%; a diferencia de nuestro estudio donde el resultado arroja en 72% de satisfacción profesional bajo (37.5% nombradas, 35% contratadas), donde destaca la dimensión “preferencias” con un 72.5% seguido de la dimensión de “expectativas” con 67.5% en la que encontramos el indicador “condición de trabajo”. Así también MONTEZA CHANDUVI (Chiclayo 2010) en su estudio considera que existe un 35% de enfermeras como medianamente satisfecha.

En el ámbito internacional también encontramos similitud con algunos estudios realizados tales como el de HERRERA-AMAYA (Colombia 2008) donde encontró que la remuneración guarda relación con la satisfacción, así pues en nuestro estudio el salario lo encontramos en la dimensión “interés profesional “ en la cual la un 60% de enfermeras manifiestan un índice mayor a la condición baja. MOYA MIER (ESPAÑA 2011) encuentra en su investigación que la muestra en estudio manifestó insatisfacción con el reconocimiento, la promoción profesional, y la carga laboral; en nuestro estudio al buscar similitud con este antecedente de estudio, podemos mencionar los indicadores (condiciones de trabajo y reconocimiento de la labor) que conforman

la dimensión "preferencias ", en donde también se encontró mayor índice a la condición baja con un 72.5%.

En cuanto al COMPROMISO LABORAL tenemos la investigación de (BENCOMO Marbelys - Maracaibo 2012) cuyo objetivo fue determinar la relación entre satisfacción laboral y el compromiso organizacional, en su estudio los resultados estadísticos evidencian una correlación positiva y significativa débil entre ambas variables, también un nivel medio de compromiso organizacional, con predominancia del tipo afectivo y normativo, entonces tomando el compromiso laboral bajo los mismos conceptos de compromiso organizacional y la similitud de ambas investigaciones, en nuestro estudio los resultados arrojaron estadísticas acordes a la investigación de mayor índice a la condición baja con un 90% (45% nombradas, 45 contratadas) de las cuales las dimensiones de mayor índice a la condición baja fueron compromiso afectivo con un 80% (37.5 contratadas , 42.5 nombradas) , compromiso normativo con 80% (40% nombradas , 40% contratadas).

Por lo tanto se validó la factibilidad del instrumento que permitió evaluar el grado de satisfacción del personal de enfermería, así como el compromiso laboral

VII. CONCLUSIONES.

En referencia al objetivo general "Determinar el grado de satisfacción profesional de las enfermeras y su relación con el compromiso laboral en el Hospital Nacional Daniel Alcides Carrión del Callao-2013"; se concluye de manera general que existe una relación significativa y directa entre ambas variables, lo que quiere decir que a medida que una de ellas crece, la otra variable también crece.

En cuanto al primer objetivo específico "Identificar el grado de satisfacción profesional de las Enfermeras" se concluye que predomina la satisfacción profesional baja con 72.5% (37.5% nombradas, 35% contratadas) en función de las dimensiones "preferencias" y "expectativas" que también muestran mayor índice a la condición de nivel baja con 72.5% y 67.5% respectivamente.

En el segundo objetivo específicos, "Identificar el compromiso laboral del profesional de Enfermería", también se observó que existe mayor relevancia a compromiso laboral un nivel bajo con un 90.0% (45% nombradas, 45% contratadas) con predominancia de las dimensiones "afectivo" 80% y normativo 80%, también con mayor índice a la condición de nivel baja.

Por último en relación al tercer objetivo específicos, "Identificar si existe relación entre la satisfacción profesional y el compromiso laboral", los

resultados de Correlación paramétrico (R de Pearson) son positivos con 0.979 pts. A través de la aplicación del estadístico de prueba t ($1 - 0.979: 0.021$) con (0.05) grados de libertad; lo cual significaría que si existe un nivel de relación entre ambas variables.

VIII. RECOMENDACIONES

Las recomendaciones formuladas al concluir el presente estudio son:

- Realizar estudios similares sobre la relación entre el grado de satisfacción profesional de las enfermeras y el compromiso laboral, en otras poblaciones, así como buscar los factores determinantes a la problemática del estudio, con el fin de tener el conocimiento y tomar las acciones necesarias para la solución del problema.
- Que el estudio se dé a conocer a otras instituciones, para poder tomar medidas y mejorar lo que acontece tanto institucional así como gubernamental , puesto que la problemática no solo viene desde la profesión, sino también depende de otros factores así como político, económico, social, entre otros.

IX. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.

1. PARRA SARELLA L. H. y PARAVIC TATIANA K. **Satisfacción Laboral En Enfermeras/Os Que Trabajan en el Sistema de Atención Médica de Urgencia (Samu).** [en línea].5ª. ed. Colombia. [Consultada el 07 de enero del 2013]. Disponible en: http://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0717.
2. LOUISE ZINGESER. **Satisfacción profesional y satisfacción laboral.** [Consultada el 07 de enero del 2013].Disponible en: <http://translate.google.com.pe/translate?hl=es&lagpair=en7%Ces&u=http://www.asha.org/publications/leader/2004.htm>.
3. FRIAS ASCARTE, Rosario. **Satisfacción del profesorado en la universidad pública española.** [en línea]. España. Universidad Pública Española.2006. [Consultada el 20 de marzo del 2013]. Disponible en: <http://e-spacio.uned.es:8080/fedora/get/bibliuned:Empiria-2006-646F1659-E1A5-1D75-B561-160DA304DB36/Documento.pdf>
4. **Satisfacción laboral.** Consejo Internacional de Enfermería(CIE)
5. ZAPATA HERRERA, Marleny; ALCARÁZ LÓPEZ Gloria Margarita **.Satisfacción laboral de las enfermeras en salas de hospitalización de adultos. Un sentimiento ambivalente.** articulo. [revista en internet 2011] Revista De Investigación Educativa En Enfermería. pág. 179.2012; 30(2):178-187. Disponible en:

<http://aprendeonline.udea.edu.co/revistas/index.php/iee/article/viewFile/7879/11352>

6. RUZAFÁ MARTÍNEZ, María. **Satisfacción laboral de los profesionales de enfermería españoles que trabajan en hospitales ingleses.** Facultad de Medicina. Murcia. España. Octubre 2008.
7. HERRERA-AMAYA, Giomar. MANRIQUE-ABRIL, Fred. **Condiciones laborales y grado de satisfacción de profesionales de enfermería.** Colombia .Octubre.2008.
8. GUTIÉRREZ BARRIGA, Héctor Benjamín. **Satisfacción profesional del personal de enfermería asistencial en las diferentes etapas del desarrollo profesional en hospitales públicos y privados de Zamora Michoacán.** México .Setiembre.2008.
9. MOYA MIER, Susana: **Motivación y satisfacción de los profesionales de enfermería: investigación aplicada en un área quirúrgica.** Cantabria.España.2011
10. INFANTE OCHOA, Idalmis MORET MONTANO Armando. CURBELO HEREDIA, Idelmis. **Satisfacción del personal de enfermería en servicios de oncología.**Cuba.sep.2007
11. GARCÍA DEL JUNCO, Julio. BRÁS DOS SANTOS, José Manuel. **Satisfacción profesional y compromiso organizativo: una meta-análisis.** Sevilla. Universidad de Sevilla.2008

12. VICTORIA DAVILA, Stefany Noelia. **Motivación laboral y su relación con la satisfacción profesional de enfermería en una institución particular**. Lima. Universidad Peruana Cayetano Heredia. 2012
13. CHÁVEZ VERÁSTEGUI, Miriam Maribel. SALAZAR BRAVO, Patricia Mercedes. **Opinión respecto de la formación y satisfacción profesional de las enfermeras loayzinas que se encuentran laborando en el Hospital Loayza**. Lima. Universidad Peruana Cayetano Heredia. 1994
14. ZAPATA HERRERA, Marleny. **Enfermería ¿Una Profesión En Crisis? El Caso En La Ciudad De Medellín**. Tesis doctoral. Colombia. Universidad de Antioquia. 2008.
15. RUZAFÁ MARTÍNEZ, María. **Satisfacción laboral de los profesionales de enfermería españoles que trabajan en hospitales ingleses**. Facultad de Medicina. Murcia. España. Octubre 2008.
16. CABALLERO MARTÍNEZ, Juan. **Satisfacción e Insatisfacción de los Jefes de estudios de los Centros Escolares**. Revista de Investigación Educativa. Vol. 21, n. ° 2, págs. 415-435. 2003.
Disponible en:
http://www.cybertesis.edu.pe/sisbib/2002/vildoso_vj/pdf/vildoso_vj.pdf

17. RAMIÓ JOFRE, Anna. **Valores y actitudes profesionales, Estudio de la práctica profesional enfermera en Catalunya.** [tesis para optar el grado de doctor]. España.2005
18. CABALLERO RODRIGUEZ, Katia. **El concepto de satisfacción en el trabajo y su proyección en la enseñanza.** Revista de currículo y formación del profesorado.6(1-2).2012
19. GUTIÉRREZ BARRIGA, Héctor benjamín. **Satisfacción profesional del personal de enfermería asistencial durante el desarrollo profesional en hospitales.** México. Septiembre .2008. Disponible en : <http://www.monografias.com>
20. DÍAS GONZALES, Pedro .**Condiciones de Trabajo y Tareas Docentes en Secundaria. Satisfacción profesional del profesorado de Educación Física .**Editorial deportiva S.L. Pág.68,69
21. MIRANDA Alicia. **La Enfermera Peruana.** Perú. Segunda Edicion.2002
22. CHÁVEZ FERRE, Jessica. **Clima organizacional, desempeño y satisfacción profesional en el grupo comunicacional teleuno.** Tesis de grado. Maracaibo. Universidad Rafael Urdaneta. 2009. Disponible en:
<http://200.35.84.131/portal/bases/marc/texto/3201-09-03235.pdf>
23. RODRÍGUEZ MORENO, María Luisa. **Hacia una nueva orientación universitaria: modelos integrados de acción tutorial, orientación curricular y construcción del proyecto**

profesional. Edición De La Universidad De Barcelona 2002. pág.
99.

**24. PERALTA GOMEZ, María Claudia. ; SANTOFIMIO, Ana María .el
Compromiso laboral: Discursos en la organización.** Cuba. Julio
2007. Disponible en :

<http://pepsic.bvsalud.org/pdf/pdc/n19/n19a05.pdf>

25. Compromiso Laboral, la ley del embudo. Disponible en:

<http://compromisolaboral.blogspot.com/2005/11/compromiso-laboral-la-ley-del-embudo.html>

26. ROMO BALDEMAR. Compromiso Laboral. Disponible en:

<http://bromo2k.wordpress.com/2011/08/29/la-importancia-del-compromiso-laboral/>

27. Compromiso laboral. Disponible en:

http://www.yali-antioquia.gov.co/apc-aafiles/623356136393739381663139/EL_COMPROMISO_LABORAL.pdf

28. El Compromiso Laboral Notas Teóricas. disponible en :

http://www.yali-antioquia.gov.co/apc-aafiles/62336130623561363937393831663139/EL_COMPROMISO_LABORAL.pdf

29. <http://www.index-f.com/lascasas/documentos/lc0188.pdf>.

consultada el 25 de marzo del 2013]

30. http://www.wipo.int/wipolex/en/text.jsp?file_id=203141#LinkTarget
101. [Consultada el 26 de marzo del 2013].
31. GARCÍA DEL JUNCO, Julio. BRÁS DOS SANTOS, José Manuel. **Satisfacción profesional y compromiso organizativo: un meta-análisis**. Sevilla. Universidad de Sevilla. 2008
32. DÍAS GONZALES, Pedro. **Condiciones de Trabajo y Tareas Docentes en Secundaria. Satisfacción profesional del profesorado de Educación Física**. Editorial deportiva S.L. Pág. 68, 69
33. PADRÓN, M. **Satisfacción profesional**. [Tesis doctoral inédita], Facultad de Psicología, Universidad de La Laguna. 1994.
34. CORTINA A. Y CONILL J. 2000. **Ética Profesional. Gestión del tercer milenio. Revista de Investigación de la Facultad de Ciencias Administrativas**. [Revista en Internet] 2003; Disponible en: <http://racionalidadpractica.blogspot.com/2007/10/tica-profesional.html>
35. GUTIÉRREZ BARRIGA, Héctor benjamín. **Satisfacción profesional del personal de enfermería asistencial durante el desarrollo profesional en hospitales**. México. Septiembre .2008. Disponible en : <http://www.monografias.com>
36. RODRIGUEZ MANZILLA, Darío. **Gestión Organizacional, elementos para su estudio**. CUARTA EDICION. 2001.

37.HOWE, Alicia. Habilidades y cualidades de la enfermera.

Disponible en :http://www.ehowenespanol.com/habilidades-cualidades-necesarias-enfermeras-hospital-manera_113687

38.DEL RÍO MORO O., PEREZAGUA García M.C., VILLALTA SEVILLA M.T., Sánchez Donaire A. Satisfacción personal de enfermería. ¿Se cumplen nuestras expectativas? Enfermeros del Hospital Virgen de la Salud de Toledo, España.

A.- LIBROS:

- 1. Diccionario Real Academia Española de la Lengua. Madrid. Editorial Espasa Calpe. 22 ed. 2002**
- 2. LEDDY S. Peppler J. Bases Conceptuales de la Enfermería Professional. Primera edición México. OPS. 1989**
- 3. POTTER PERRY. Fundamentos De Enfermería 2001. 5º edición ,volumen 1 pág. 391, 392**
- 4. PACHECO, E. Administración de los servicios de enfermería Ed. Síntesis. Madrid. 1995.**
- 5. MIRANDA Alicia. La Enfermera Peruana. Peru.Segunda Edicion.2002**
- 6. DÍAS GONZALES, Pedro .Condiciones De Trabajo Y Tareas Docentes En Secundaria Satisfacción profesional del profesorado de Educación Física .Editorial deportiva S.L. Pág.68, 69.**

7. RODRÍGUEZ GÓMEZ G., Gil Flores J, GARCÍA JIMÉNEZ E.
(1996): **Metodología de la investigación cualitativa**, Ediciones Aljibe, Archidona, Málaga.

B.- TESIS:

1. HERRERA-AMAYA, Giomar. MANRIQUE-ABRIL, Fred.
Condiciones laborales y grado de satisfacción de profesionales de enfermería. Colombia .Octubre.2008.
2. GUTIÉRREZ BARRIGA, Héctor Benjamín. **Satisfacción profesional del personal de enfermería asistencial en las diferentes etapas del desarrollo profesional en hospitales públicos y privados de Zamora Michoacán.** México .Setiembre.2008.
3. MOYA MIER, Susana: **Motivación y satisfacción de los profesionales de enfermería: investigación aplicada en un área quirúrgica.** Cantabria.España.2011
4. INFANTE OCHOA, Idalmis MORET MONTANO Armando.
CURBELO HEREDIA, Idelmis. **Satisfacción del personal de enfermería en servicios de oncología.**Cuba.sep.2007
5. GARCÍA DEL JUNCO, Julio. BRÁS DOS SANTOS, José Manuel.
Satisfacción profesional y compromiso organizativo: una meta-análisis. Sevilla. Universidad de Sevilla.2008

6. VICTORIA DAVILA, Stefany Noelia. **Motivación laboral y su relación con la satisfacción profesional de enfermería en una institución particular** .Lima. Universidad Peruana Cayetano Heredia.2012
7. CHÁVEZ VERÁSTEGUI, Miriam Maribel. SALAZAR BRAVO, Patricia Mercedes. **Opinión respecto de la formación y satisfacción profesional de las enfermeras loayzinas que se encuentran laborando en el Hospital Loayza**. Lima. Universidad Peruana Cayetano Heredia. 1994
8. ZAPATA HERRERA, Marleny. **Enfermería ¿Una Profesión En Crisis? El Caso En La Ciudad De Medellín**. Tesis doctoral. Colombia. Universidad de Antioquia.2008.
9. RUZAFÁ MARTÍNEZ, María. **Satisfacción laboral de los profesionales de enfermería españoles que trabajan en hospitales ingleses**. Facultad de Medicina. Murcia. España. Octubre 2008.

C.- REVISTAS:

1. CORTINA A. Y CONILL J. 2000. **Ética Profesional. Gestión del tercer milenio**. **Revista de Investigación de la Facultad de Ciencias Administrativas**. [Revista en Internet] 2003

2. MEYER, J.P; Allen, N.J; Smith, C.A. **Commitment to organizations and occupations: extension and test of a three-component conceptualization.** *Journal of applied psychology, Marylands*, v. 78, n. 4, p. 538-551, 1993.
3. GOULDER, H. P. **Dimensions of organizational commitment.** *Administrative science quarterly*, v. 4, p. 468-490, 1960.
4. **Referencias estilo Vancouver. Adaptación de la norma American Psychological Association.** Universidad Cesar Vallejo. Agosto,2012

D.- PUBLICACIONES WEB:

1. http://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0717
2. <http://translate.google.com.pe/translate?hl=es&lagpair=en7%Ces&u=h>
3. <http://www.asha.org/publications/leader/2004.htm>
4. http://www.yali-antioquia.gov.co/apc-aa-files/62336130623561363937393831663139/EL_COMPROMISO_LABORAL.pdf
5. <http://www.index-f.com/lascasas/documentos/lc0188.pdf>
6. http://www.wipo.int/wipolex/en/text.jsp?file_id=203141#LinkTarget101
7. <http://tpfte5.blogspot.com/>

8. <http://racionalidadpractica.blogspot.com/2007/10/tica-profesional.html>
9. <http://www.slideshare.net/rosaburqueteortiz/actitud-del-personal-de-enfermeria-profesional-y-no-profesionales-en-la-practica-del-hospital-de-especialidades-pediatricas>
10. http://www.yali-antioquia.gov.co/apc-aa-files/62336130623561363937393831663139/EL_COMPROMISO_LABORAL.pdf
11. www.salonhogar.net/Diversos_Temas/Compromiso.htm
12. http://www.scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci.http://www.cep.org.pe/beta/download/codigo_etica_deontologia.pdf

ANEXOS

ANEXO 1

INSTRUMENTO UTILIZADO PARA LA RECOLECCION DE

DATOS.

CONSENTIMIENTO INFORMADO

A través del presente documento expreso mi voluntad de participar en la investigación titulada: "Grado de Satisfacción Profesional de las Enfermeras y Su Relación Con El Compromiso Laboral en el Hospital Nacional Daniel Alcides Carrión del Callao-2013." Habiendo sido informado(a) del propósito de la misma, así como de los objetivos y teniendo la confianza plena de que la información que se vierte en el instrumento será solo y exclusivamente para fines de la investigación en mención, además confío en que la investigación utilizara adecuadamente dicha información asegurándome la máxima confidencialidad.

COMPROMISO DE CONFIDENCIALIDAD

ESTIMADO LICENCIADA(O):

La presente investigación para lo cual usted ha manifestado su deseo de participar, habiendo dado su consentimiento informado, se compromete con usted a guardar la máxima confidencialidad de la información, así como también le asegura que los hallazgos serán utilizados solo con fines de la investigación y no le perjudicaran en lo absoluto.

ATTE.

Denisse Melissa Peña Cosme; Karen Patricia Romero Moreno



**UNIVERSIDAD NACIONAL DEL CALLAO
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD
ESCUELA PROFESIONAL DE ENFERMERÍA**

INSTRUMENTO: CUESTIONARIO

PRESENTACIÓN

Estimada (o) Licenciada (o):

El presente instrumento es de carácter anónimo y confidencial; tiene como objetivo determinar el grado de satisfacción profesional de las enfermeras y su relación con el compromiso laboral para mejorar el nivel de satisfacción profesional en cumplimiento de sus labores y de esta manera crear indicadores evaluativos para contribuir a la mejora de la calidad de las funciones que realiza.

Por ello se le solicita responda los siguientes enunciados con veracidad.

Agradeciéndole atentamente su colaboración.

DATOS GENERALES:

EDAD.....; SEXO: M () F ()

TIEMPO EN EL HOSPITAL.....

SERVICIO :

CONDICION LABORAL: Nombrada. () Contratada ()

NIVEL PROFESIONAL: magister () doctorado () especialidad (); licenciatura ()

Instrucciones:

A continuación se presenta una serie de enunciados a los cuales usted deberá responder marcando con un aspa (x) de acuerdo a lo que considere conveniente.

TDA: Totalmente de acuerdo
DA: De acuerdo
I: Indeciso
ED: En desacuerdo.
TED: Totalmente en desacuerdo.

SATISFACCIÓN PROFESIONAL

Nº	Enunciado	TDA	DA	I	ED	TED
1	El cargo que ocupo en mi trabajo es adecuado para mi edad					
2	A mi edad me siento realizada(o) profesionalmente					
3	Me siento satisfecho(a) con mi nivel profesional alcanzado					
4	El cargo que ocupo en el hospital es adecuado para el nivel profesional que ostento					
5	Me siento cómoda(o) profesionalmente en el lugar en el que desarrollo mi tarea habitual					
6	Me siento conforme con mi formación profesional					
7	Mi trabajo me hace sentir realizado(a) profesionalmente					
8	Estoy segura (o) de lo que puedo lograr con mi profesión					
9	Elegí mi profesión por vocación					
10	Si pudiera recomenzar mi trayectoria profesional, lo haría					
11	Siento que la profesión de enfermería no es importante como otras profesiones					
12	La profesión de enfermería no fue lo que esperaba					
13	Me gusta mi trabajo, disfruto desempeñando mis funciones					
14	Siento que no existe una buena relación entre enfermería y los otros profesionales de la salud					
15	Me molesta que piensen que existe una relación subordinada entre médico- enfermera					
16	Existe una buena relación y colaboración entre mis colegas					
17	Me siento libre de tomar decisiones y hacer planteamientos en forma individual					
18	Considero que tengo formación profesional para enfrentar los problemas de salud habituales					
19	Las tareas que realizo las percibo poco importantes.					
20	Tengo conocimientos teóricos y prácticos, pero en algunas situaciones me siento limitado (a) para ejercerlas					
21	Siento que los conocimientos teóricos adquiridos no son suficientes para mi desempeño profesional.					
22	Considero suficiente el tiempo que le otorgo a la atención de cada paciente					
23	Considero que la atención que brindo a los pacientes es completa					
24	La labor que realizo es reconocida por mis colegas y superiores					
25	Considero que formo parte de un equipo de trabajo					
26	El ambiente donde trabajo es confortable (ventilación, iluminación, etc.)					
27	El ambiente donde trabajo tiene todas las medidas de bioseguridad					
28	Considero que la cantidad de pacientes que atiendo en el servicio es demasiado					
29	Siento que doy más de lo que recibo de la institución					
30	Siento que la profesión de enfermería no es reconocida por la sociedad					
31	Mi profesión no cubre mis expectativas económicas					
32	La remuneración que recibo satisface mis necesidades					

COMPROMISO LABORAL

	Enunciado	TDA	DA	I	ED	TED
1	Mi equipo de trabajo es como parte de mi familia					
2	Realizo mi trabajo de la manera más efectiva, sin que esto signifique un costo mayor para el hospital					
3	Me siento emocionalmente vinculado(a) con este hospital					
4	Mis metas se alinean perfectamente a las del hospital					
5	Siento que todos esperan un buen desempeño de mi parte					
6	Realmente siento los problemas del hospital como propios					
7	Siento una compenetración del 100% con mi grupo de trabajo					
8	Mis proyectos personales y mi crecimiento están alineados a los del hospital					
9	Este trabajo para mí es algo más que una obligación, es el centro de mi vida					
10	Mi trabajo debe cumplir con las expectativas de mis superiores y por ende del hospital					
11	Siento que mientras el hospital incurra en menos gastos, yo me podría beneficiar más					
12	Siempre trato de hacer más que las tareas inherentes a mi trabajo					
13	Este hospital tiene para mí un alto grado de significación personal					
14	Siento que mi trabajo se adapta a mis competencias					
15	Siempre había esperado un trabajo como el que tengo ahora					
16	Estoy consciente de las pocas alternativas que hay en el mercado laboral, por eso permanezco en este hospital					
17	Sería muy difícil para mí dejar este hospital incluso si lo deseara					
18	Permanecer en el hospital actualmente es un asunto tanto de necesidad como de deseo					
19	Si yo no hubiera invertido tanto de mí mismo en este hospital, yo consideraría trabajar en otra parte.					
20	Aunque fuera ventajoso para mí, yo no siento que sea correcto renunciar a este hospital					
21	Al demostrar al profesional que hay en mí podría cambiar mi situación de empleado contratado.					
22	Me sentiría culpable si renunciara al hospital en este momento					
23	Este hospital merece mucho más de mí, gracias a la gente con la que comparto					
24	Si sigo esforzándome en mi trabajo podría quedarme en este hospital					
25	No renunciaría a este hospital porque me siento obligado con la gente en ella.					

Gracias por su colaboración...

ANEXO 2

MÉTODO DE FIABILIDAD DEL INSTRUMENTO A TRAVÉS DEL ALPHA DE CRONBACH, (INSTRUMENTO - SATISFACCIÓN PROFESIONAL & COMPROMISO LABORAL)

TABLA N° 9
RESUMEN DEL PROCESAMIENTO DE LOS CASOS

		N	%
Casos	<i>Válidos</i>	8	100.0
	<i>Excluidos(a)</i>	0	.0
	<i>Total</i>	8	100.0

a. *Eliminación por lista basada en todas las variables del procedimiento.*

b. *Fuente: "Data2.sav"*

TABLA N° 10
**COEFICIENTE DE CORRELACIÓN INTRACLASE
(SATISFACCIÓN PROFESIONAL & COMPROMISO LABORAL)
DE LAS ENFERMERAS EN EL HOSPITAL NACIONAL DANIEL
A. CARRION DEL CALLAO-2013**

	Correlación intraclase(a)	Intervalo de confianza 75%		Prueba F con valor verdadero 0			
		<i>Límite inferior</i>	<i>Límite superior</i>	<i>Valor</i>	gl1	gl2	Sig.
Medidas individuales	.108(b)	.053	.248	3.778	7	154	.001
Medidas promedio	.835(c)	.563	.883	3.778	7	154	.001

c. *Modelo de efectos mixtos de dos factores en el que los efectos de las personas son aleatorios y los efectos de las medidas son fijos.*

d. *a Coeficientes de correlación intraclase de tipo C utilizando una definición de coherencia, la varianza inter-medidas se excluye de la varianza del denominador.*

e. *b El estimador es el mismo, ya esté presente o no el efecto de interacción.*

f. *c Esta estimación se calcula asumiendo que no está presente el efecto de interacción, ya que de otra manera no es estimable.*

g. *Fuente: "Data2.sav"*

TABLA N ° 11
ESTADÍSTICAS DE FIABILIDAD

Alfa de Cronbach	Alfa de Cronbach basada en los elementos tipificados	N de elementos
.835	.880	23

Fuente: "Data2.sav"

El coeficiente obtenido, denota una elevada consistencia interna entre los ítems que conforman el cuestionario, ya que el resultado del cálculo correspondiente fue de 0.835, lo que evidencia que las preguntas del cuestionario contribuyen de manera significativa a la definición de los conceptos que se desean investigar, obteniendo un Alfa de Cronbach basada en los elementos tipificados, de 0.880 pts., lo que corresponde a un criterio superior a los 0.75 pts. De índice establecido y aceptado, por lo que el índice de validez de este instrumento es aceptable.

ANEXO 3

PROCEDIMIENTO PARA LA VALIDEZ DEL INSTRUMENTO MEDIANTE JUICIO DE EXPERTOS.

**TABLA N° 12
INDICADORES DE VALIDEZ POR JUICIO DE EXPERTOS**

Ítem	Indicadores de aprobación	Si	No	Total	Índice de aprobación
1	¿El instrumento de recolección de datos está orientado al problema de investigación?	4	1	5	80%
2	¿En el instrumento de recolección de datos se aprecia las variables de investigación?	5	0	5	100%
3	¿Los instrumentos de recolección de datos, facilitarán al logro de los objetivos de investigación?	5	0	5	100%
4	¿Los instrumentos de recolección de datos relacionan con las variables de estudio?	5	0	5	100%
5	¿Los instrumentos de recolección de datos presentan la cantidad de ítems apropiados?	5	0	5	100%
6	¿La redacción del instrumento de recolección de datos es coherente?	5	0	5	100%
7	¿El diseño del instrumento de recolección de datos facilitará el análisis y procesamiento de datos?	4	1	5	80%
8	¿Del diseño del instrumento de recolección de datos, usted eliminará algún ítem?	0	5	5	0%
9	¿Del instrumento de recolección de datos usted agregaría algún ítem?	1	4	5	20%
10	¿El diseño del instrumento de recolección de datos será accesible a la población sujeto de estudio?	5	0	5	100%
11	¿La redacción del instrumento de recolección de datos es clara, sencilla y precisa para la investigación?	5	0	5	100%

**ANEXO 4.
PROCEDIMIENTO PARA LA VALIDACION DE LA HIPOTESIS
GENERAL.**

HIPOTESIS GENERAL

1° Planteamiento de hipótesis:

H₀: No existe relación entre la satisfacción profesional y el compromiso laboral.

H₁: Existe relación entre la satisfacción profesional y el compromiso laboral.

2° Niveles de significación:

$\alpha = 0.05$ (con 95% de confianza)

3° Estadístico de prueba:

r de Ch2 Pearson

$$r = \frac{n \sum xy - [\sum x(\sum y)]}{\sqrt{[n \sum x^2 - (\sum x)^2][n \sum y^2 - (\sum y)^2]}}$$

r = coeficiente de Ch2 Pearson

Dónde:

En términos generales diremos que:

Si $|r| < 0,95$ la asociación no es influyente

Si $|r| > 0,95$ la asociación es influyente

4° Comparar

Para n- 0.05 grados de libertad

$$T > T_{\alpha/2, \kappa} \text{ SE rechaza } H_0$$

$$T < T_{\alpha/2, \kappa} \text{ Se acepta } H_0$$

Dónde:

$T = t$ calculado

$T_{\alpha/2, \kappa} = t$ de tabla con Spearman = 0.05 y κ grados de libertad

TABLA N° 13

**RESUMEN EN CORRELACIÓN DE CH2 PEARSON
(SATISFACCIÓN PROFESIONAL & COMPROMISO LABORAL)**

		Satisfacción profesional & Compromiso laboral
Correlación bilateral en (variables: 2)	Correlación de Ch2 Pearson	,979**
	Sig. (bilateral)	021
	Suma de cuadrados	242,978
	Covarianza	2,761
	N	40

** La correlación es significativa en nivel 0.1 (es decir el 100.0% de la muestra o 40 individuos)
Fuente: Data2.sav

$$T = 1 - 0,979 = 0,021$$

5° Conclusión.

Se concluye en que a través del cálculo de Pearson rechazamos la H_0 , conocida también como nula, ya que el cálculo alcanzo un valor de Coeficiente de Correlación paramétrico (R de Pearson) positivos de 0.979 pts. A través de la aplicación del estadístico de prueba $r(1 - 0.979: 0.021)$ con (0.05) grados de libertad, se alcanza una correlación aceptable y se valida el supuesto alterno por lo "Existe relación entre la satisfacción profesional y el compromiso laboral por ello es necesaria la satisfacción profesional para un buen desempeño laboral".

ANEXO 5.

PROCEDIMIENTO PARA LA VALIDACION DE LA HIPOTESIS ESPECÍFICA 1.

En relación a nuestra primera hipótesis específica, la misma que supone que “El grado de satisfacción profesional de las enfermeras es bajo”, podemos observar que el nivel de satisfacción profesional de dichas enfermeras se muestra a través del cálculo tal como sigue:

TABLA N° 14
SATISFACCIÓN PROFESIONAL

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	<i>Bajo</i>	29	72.5	72.5	72.5
	<i>Elevado</i>	11	27.5	27.5	100.0
	<i>Total</i>	40	100.0	100.0	

Fuente: Data2.sav

TABLA N° 15
ESTADÍSTICOS - SATISFACCIÓN PROFESIONAL DE LAS
ENFERMERAS DEL HOSPITAL NACIONAL DANIEL A.
CARRION DEL CALLAO 2013.

N	Válidos	40
	Perdidos	0
Media		1.55
Mediana		1.00
Moda		1
Desv. típ.		.904
Varianza		.818
Mínimo		1
Máximo		3

Fuente: Data2.sav

Como los resultados muestran, en cuanto a la *SATISFACCIÓN PROFESIONAL* efectivamente el nivel con mayor índice de frecuencia, en este caso, con un 72.5% de índice, se aplica dentro de la categoría Bajo, con 29 de 40 individuos, y una media de 1.55 ptos., los mismos que representan la mayoría tal como se muestra en la tabla anterior, con lo que se valida nuestra primera hipótesis específica que manifiesta que “El grado de satisfacción profesional de las enfermeras es bajo”; validando nuestro supuesto como lo establece la hipótesis.

ANEXO 6.

PROCEDIMIENTO PARA LA VALIDACION DE LA HIPOTESIS

ESPECÍFICA 2

En relación a nuestro segundo supuesto o nuestra segunda hipótesis específica, la misma que supone que “El compromiso laboral de las enfermeras es bajo”, los resultados estadísticos muestran que:

TABLA N° 16

COMPROMISO LABORAL DE LAS ENFERMERAS DEL HOSPITAL NACIONAL DANIEL A. CARRION DEL CALLAO 2013.

		<i>Frecuencia</i>	<i>Porcentaje</i>	<i>Porcentaje válido</i>	<i>Porcentaje acumulado</i>
<i>Válidos</i>	<i>Bajo</i>	36	90.0	90.0	90.0
	<i>Elevado</i>	4	10.0	10.0	100.0
	<i>Total</i>	40	100.0	100.0	

Fuente: Data2.sav

TABLA N° 17

ESTADÍSTICOS - COMPROMISO LABORAL DE LAS ENFERMERAS DEL HOSPITAL NACIONAL DANIEL A. CARRION DEL CALLAO 2013.

N	Válidos	40
	Perdidos	0
Media		1.20
Mediana		1.00
Moda		1
Desv. típ.		.608
Varianza		.369
Mínimo		1
Máximo		3

Fuente: Data2.sav

En cuanto al *COMPROMISO LABORAL* muestran, efectivamente el nivel con mayor índice de frecuencia, en este caso, con un 90.0% de índice, se aplica dentro de la categoría Bajo, con 36 de 40 individuos, y una media de 1.20 ptos., los mismos que representan la mayoría tal como se muestra en la tabla anterior, con lo que se valida nuestra segunda hipótesis específica que manifiesta que “El grado de compromiso laboral de las enfermeras es bajo”; validando nuestro supuesto como lo establece la hipótesis.

ANEXO 7.

PROCEDIMIENTO PARA LA VALIDACIÓN DE LA HIPÓTESIS ESPECÍFICA 3

Por último el análisis de nuestra tercera hipótesis específica la cual supone que “Si existe relación entre la satisfacción profesional y el compromiso laboral”, y según los resultados que se muestran podemos observar que

TABLA N° 18

CORRELACIÓN DE CH2 PEARSON (SATISFACCIÓN PROFESIONAL & COMPROMISO LABORAL)

		<i>Satisfacción profesional</i>	<i>Compromiso laboral</i>
<i>Reflexivo</i>	<i>Correlación de Ch2 Pearson</i>	1	,979**
	<i>Sig. (bilateral)</i>	,000	0221
	<i>Suma de cuadrados</i>	242,978	242,978
	<i>Covarianza</i>	2,761	2,761
	<i>N</i>	40	40

** La correlación es significativa en nivel 0.1 (es decir el 100.0% de la muestra o 40 individuos)

Fuente: Data2.sav

En cuanto al análisis correlativo para averiguar si existe un nivel aceptable de correlación entre la satisfacción profesional y el compromiso laboral que tienen las 40 enfermeras que forman parte de nuestro estudio, podemos observar que esta correlación se da con una significancia del 0.979 ptos. Lo que es similar a un 97.9%, significando con esto que existe una correlación directa y significativa, entre estas dos variables validando nuestra tercer supuesto específico que supone que “Si existe relación entre la satisfacción profesional y el compromiso laboral”

ANEXO 8.

**TABLA DE RESULTADOS POR ITEMS. DE LA VARIABLE X:
SATISFACCIÓN RPROFESIONAL**

Tabla N° 19 El cargo que ocupo en mi trabajo es adecuado para mi edad

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Totalmente en desacuerdo	1	2.5	2.5	2.5
En desacuerdo	9	22.5	22.5	25.0
Indeciso	13	32.5	32.5	57.5
De acuerdo	15	37.5	37.5	95.0
Totalmente de acuerdo	2	5.0	5.0	100.0
Total	40	100.0	100.0	

Tabla N° 20 A mi edad me siento realizada(o) profesionalmente

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Totalmente en desacuerdo	1	2.5	2.5	2.5
En desacuerdo	14	35.0	35.0	37.5
Indeciso	13	32.5	32.5	70.0
De acuerdo	11	27.5	27.5	97.5
Totalmente de acuerdo	1	2.5	2.5	100.0
Total	40	100.0	100.0	

Tabla N° 21 Me siento satisfecho(a) con mi nivel profesional alcanzado

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
En desacuerdo	10	25.0	25.0	25.0
Indeciso	8	20.0	20.0	45.0
De acuerdo	20	50.0	50.0	95.0
Totalmente de acuerdo	2	5.0	5.0	100.0
Total	40	100.0	100.0	

Tabla N° 22 El cargo que ocupo en el hospital es adecuado para el nivel profesional que ostento

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
En desacuerdo	16	40.0	40.0	40.0
Indeciso	6	15.0	15.0	55.0
De acuerdo	17	42.5	42.5	97.5
Totalmente de acuerdo	1	2.5	2.5	100.0
Total	40	100.0	100.0	

Tabla N° 23 Mi trabajo me hace sentir realizado(a) profesionalmente

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Totalmente en desacuerdo	1	2.5	2.5	2.5
En desacuerdo	9	22.5	22.5	25.0
Indeciso	15	37.5	37.5	62.5
De acuerdo	15	37.5	37.5	100.0
Total	40	100.0	100.0	

Tabla N° 24 Elegí mi profesión por vocación

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
En desacuerdo	13	32.5	32.5	32.5
Indeciso	12	30.0	30.0	62.5
De acuerdo	14	35.0	35.0	97.5
Totalmente de acuerdo	1	2.5	2.5	100.0
Total	40	100.0	100.0	

Tabla N° 25 Siento que la profesión de enfermería no es importante como otras profesiones

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
En desacuerdo	19	47.5	47.5	47.5
Indeciso	10	25.0	25.0	72.5
De acuerdo	10	25.0	25.0	97.5
Totalmente de acuerdo	1	2.5	2.5	100.0
Total	40	100.0	100.0	

Tabla N° 26 La profesión de enfermería no fue lo que esperaba

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
En desacuerdo	9	22.5	22.5	22.5
Indeciso	7	17.5	17.5	40.0
De acuerdo	24	60.0	60.0	100.0
Total	40	100.0	100.0	

Tabla N° 27 Me gusta mi trabajo, disfruto desempeñando mis funciones

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
En desacuerdo	12	30.0	30.0	30.0
Indeciso	14	35.0	35.0	65.0
De acuerdo	13	32.5	32.5	97.5
Totalmente de acuerdo	1	2.5	2.5	100.0
Total	40	100.0	100.0	

Tabla N° 28 Siento que no existe una buena relación entre enfermería y los otros profesionales de la salud

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
En desacuerdo	20	50.0	50.0	50.0
Indeciso	7	17.5	17.5	67.5
De acuerdo	11	27.5	27.5	95.0
Totalmente de acuerdo	2	5.0	5.0	100.0
Total	40	100.0	100.0	

Tabla N° 29 Me molesta que piensen que existe una relación subordinada entre médico- enfermera

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
En desacuerdo	14	35.0	35.0	35.0
Indeciso	8	20.0	20.0	55.0
De acuerdo	17	42.5	42.5	97.5
Totalmente de acuerdo	1	2.5	2.5	100.0
Total	40	100.0	100.0	

Tabla N° 30 Me siento libre de tomar decisiones y hacer planteamientos en forma individual

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
En desacuerdo	16	40.0	40.0	40.0
Indeciso	7	17.5	17.5	57.5
De acuerdo	13	32.5	32.5	90.0
Totalmente de acuerdo	4	10.0	10.0	100.0
Total	40	100.0	100.0	

Tabla N° 31 Las tareas que realizo las percibo poco importantes.

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Totalmente en desacuerdo	1	2.5	2.5	2.5
En desacuerdo	10	25.0	25.0	27.5
Indeciso	12	30.0	30.0	57.5
De acuerdo	16	40.0	40.0	97.5
Totalmente de acuerdo	1	2.5	2.5	100.0
Total	40	100.0	100.0	

Tabla N° 32 Tengo conocimientos teóricos y prácticos, pero en algunas situaciones me siento limitado (a) para ejercerlas

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
En desacuerdo	17	42.5	42.5	42.5
Indeciso	5	12.5	12.5	55.0
De acuerdo	14	35.0	35.0	90.0
Totalmente de acuerdo	4	10.0	10.0	100.0
Total	40	100.0	100.0	

Tabla N° 33 Siento que los conocimientos teóricos adquiridos no son suficientes para mi desempeño profesional.

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
En desacuerdo	11	27.5	27.5	27.5
Indeciso	5	12.5	12.5	40.0
De acuerdo	20	50.0	50.0	90.0
Totalmente de acuerdo	4	10.0	10.0	100.0
Total	40	100.0	100.0	

Tabla N° 34 Considero suficiente el tiempo que le otorgo a la atención de cada paciente

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
En desacuerdo	9	22.5	22.5	22.5
Indeciso	13	32.5	32.5	55.0
De acuerdo	17	42.5	42.5	97.5
Totalmente de acuerdo	1	2.5	2.5	100.0
Total	40	100.0	100.0	

Tabla N° 35 Considero que la atención que brindo a los pacientes es completa

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Totalmente en desacuerdo	1	2.5	2.5	2.5
En desacuerdo	12	30.0	30.0	32.5
Indeciso	15	37.5	37.5	70.0
De acuerdo	10	25.0	25.0	95.0
Totalmente de acuerdo	2	5.0	5.0	100.0
Total	40	100.0	100.0	

Tabla N° 36 La labor que realizo es reconocida por mis colegas y superiores

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
En desacuerdo	14	35.0	35.0	35.0
Indeciso	12	30.0	30.0	65.0
De acuerdo	12	30.0	30.0	95.0
Totalmente de acuerdo	2	5.0	5.0	100.0
Total	40	100.0	100.0	

Tabla N° 37 El ambiente donde trabajo es confortable (ventilación, iluminación, etc.)

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Totalmente en desacuerdo	3	7.5	7.5	7.5
En desacuerdo	20	50.0	50.0	57.5
Indeciso	4	10.0	10.0	67.5
De acuerdo	11	27.5	27.5	95.0
Totalmente de acuerdo	2	5.0	5.0	100.0
Total	40	100.0	100.0	

Tabla N° 38 El ambiente donde trabajo tiene todas las medidas de bioseguridad

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
En desacuerdo	15	37.5	37.5	37.5
Indeciso	8	20.0	20.0	57.5
De acuerdo	16	40.0	40.0	97.5
Totalmente de acuerdo	1	2.5	2.5	100.0
Total	40	100.0	100.0	

Tabla N° 39 Considero que la cantidad de pacientes que atiendo en el servicio es demasiado

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
En desacuerdo	7	17.5	17.5	17.5
Indeciso	14	35.0	35.0	52.5
De acuerdo	15	37.5	37.5	90.0
Totalmente de acuerdo	4	10.0	10.0	100.0
Total	40	100.0	100.0	

Tabla N° 40 Siento que la profesión de enfermería no es reconocida por la sociedad

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Totalmente en desacuerdo	1	2.5	2.5	2.5
En desacuerdo	13	32.5	32.5	35.0
Indeciso	10	25.0	25.0	60.0
De acuerdo	12	30.0	30.0	90.0
Totalmente de acuerdo	4	10.0	10.0	100.0
Total	40	100.0	100.0	

Tabla N° 41 Mi profesión no cubre mis expectativas económicas

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
En desacuerdo	10	25.0	25.0	25.0
Indeciso	12	30.0	30.0	55.0
De acuerdo	17	42.5	42.5	97.5
Totalmente de acuerdo	1	2.5	2.5	100.0
Total	40	100.0	100.0	

Tabla N° 42 La remuneración que recibo satisface mis necesidades

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
En desacuerdo	15	37.5	37.5	37.5
Indeciso	8	20.0	20.0	57.5
De acuerdo	15	37.5	37.5	95.0
Totalmente de acuerdo	2	5.0	5.0	100.0
Total	40	100.0	100.0	

ANEXO 9

TABLA DE RESULTADOS POR ÍTEMS DE LA VARIABLE Y: COMPROMISO LABORAL

Tabla N° 43 Siento que todos esperan un buen desempeño de mi parte

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
En desacuerdo	14	35.0	35.0	35.0
Indeciso	5	12.5	12.5	47.5
De acuerdo	21	52.5	52.5	100.0
Total	40	100.0	100.0	

Tabla N° 44 Siento una compenetración del 100% con mi grupo de trabajo

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
En desacuerdo	5	12.5	12.5	12.5
Indeciso	13	32.5	32.5	45.0
De acuerdo	22	55.0	55.0	100.0
Total	40	100.0	100.0	

Tabla N° 45 Mi trabajo debe cumplir con las expectativas de mis superiores y por ende del hospital

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
En desacuerdo	5	12.5	12.5	12.5
Indeciso	7	17.5	17.5	30.0
De acuerdo	28	70.0	70.0	100.0
Total	40	100.0	100.0	

Tabla N° 46 Siempre trato de hacer más que las tareas inherentes a mi trabajo

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
En desacuerdo	14	35.0	35.0	35.0
Indeciso	3	7.5	7.5	42.5
De acuerdo	20	50.0	50.0	92.5
Totalmente de acuerdo	3	7.5	7.5	100.0
Total	40	100.0	100.0	

Tabla N° 47 Siento que mi trabajo se adapta a mis competencias

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
En desacuerdo	17	42.5	42.5	42.5
Indeciso	6	15.0	15.0	57.5
De acuerdo	13	32.5	32.5	90.0
Totalmente de acuerdo	4	10.0	10.0	100.0
Total	40	100.0	100.0	

Tabla N° 48 Estoy consciente de las pocas alternativas que hay en el mercado laboral, por eso permanezco en este hospital

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
En desacuerdo	11	27.5	27.5	27.5
Indeciso	13	32.5	32.5	60.0
De acuerdo	16	40.0	40.0	100.0
Total	40	100.0	100.0	

Tabla N° 49 Si yo no hubiera invertido tanto de mí mismo en este hospital, yo consideraría trabajar e otra parte.

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
En desacuerdo	8	20.0	20.0	20.0
Indeciso	12	30.0	30.0	50.0
De acuerdo	20	50.0	50.0	100.0
Total	40	100.0	100.0	

Tabla N° 50 Al demostrar al profesional que hay en mi podría cambiar mi situación de empleado contratado.

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
En desacuerdo	13	32.5	32.5	32.5
Indeciso	6	15.0	15.0	47.5
De acuerdo	21	52.5	52.5	100.0
Total	40	100.0	100.0	

Tabla N° 51 Si sigo esforzándome en mi trabajo podría quedarme en este hospital

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Totalmente en desacuerdo	1	2.5	2.5	2.5
En desacuerdo	15	37.5	37.5	40.0
Indeciso	9	22.5	22.5	62.5
De acuerdo	15	37.5	37.5	100.0
Total	40	100.0	100.0	

ANEXO 10

Matriz de consistencia

Problemas	Objetivos	Hipótesis	Variabes	Metodología
<p>Prob. General</p> <p>¿Cuál es el grado de satisfacción profesional de las enfermeras y su relación con el compromiso laboral en el Hospital Nacional Daniel Alcides Carrión del Callao-2013?</p>	<p>Obj. General</p> <p>Determinar el grado de satisfacción profesional de las enfermeras y su relación con el compromiso laboral en el Hospital Nacional Daniel Alcides Carrión del Callao-2013</p>	<p>Hip. General</p> <p>Existe relación entre la satisfacción profesional y el compromiso laboral por ello es necesaria la satisfacción profesional para un buen desempeño laboral.</p>	<p>VI: SATISFACCIÓN PROFESIONAL</p> <p>Indicadores:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Nivel profesional - Realización personal - Sistema retributivo - Desenvolvimiento laboral - Personalidad - Aceptación del grupo de trabajo. - Condiciones de trabajo - Reconocimiento de la labor. 	<p>TIPO DE INVESTIGACIÓN:</p> <p>El estudio correspondió a una investigación descriptiva de nivel aplicativo, con enfoque tipo cuantitativo, de corte transversal.</p> <p>DISEÑO DE LA INVESTIGACIÓN:</p> <p>El diseño de investigación que se utilizó fue de tipo transversal-correlacional.</p> <p>POBLACIÓN Y MUESTRA:</p> <p>POBLACIÓN:</p> <p>La población estuvo conformada por 365 enfermeras entre contratadas y nombradas del HOSPITAL NACIONAL DANIEL ALCIDES CARRIÓN –CALLAO 2013</p> <p>MUESTRA:</p> <ul style="list-style-type: none"> ➢ Tipo de muestreo: Se utilizó un muestreo probabilístico, de tipo aleatorio simple ➢ Tamaño de la muestra El tamaño de muestra estuvo conformado por 40, enfermeras. Para lo cual se utilizó la siguiente formula.
<p>Prob. Especificos</p> <ul style="list-style-type: none"> • ¿Cuál es el grado de satisfacción profesional de las enfermeras en el Hospital Nacional Daniel Alcides Carrión del Callao -2013? 	<p>Obj. Especificos</p> <ul style="list-style-type: none"> • Identificar el grado de satisfacción profesional de las Enfermeras 	<p>Hip. Especifica</p> <ul style="list-style-type: none"> • El grado de satisfacción profesional de las enfermeras es bajo. 	<div style="border: 1px solid black; padding: 5px; width: fit-content; margin: auto;"> <p>Fórmula para calcular la Muestra</p> $n = \frac{Z^2 \cdot N \cdot p \cdot q}{(N-1)E^2 + Z^2 \cdot p \cdot q}$ </div>	

<ul style="list-style-type: none"> ¿Cuál es el compromiso laboral de las enfermeras en el Hospital Nacional Daniel Alcides Carrión del Callao-2013? ¿Cuál es la relación entre satisfacción profesional y compromiso laboral? 	<ul style="list-style-type: none"> Identificar el compromiso laboral del profesional de Enfermería Identificar si existe relación entre la satisfacción profesional y el compromiso laboral. 	<ul style="list-style-type: none"> El compromiso laboral de las enfermeras es bajo. existe relación entre la satisfacción profesional y el compromiso laboral. 	<p>VD: COMPROMISO LABORAL Indicadores:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Apego del individuo al grupo de trabajo. - Congruencia de metas individuales. - Vinculación de la identidad del individuo a la organización. - Cumplir expectativas. - Necesidad de satisfacción. - Inversión. - Alternativas - Expectativas. - Obligaciones. - Intercambio social 	<p>TÉCNICAS E INSTRUMENTOS: TÉCNICAS. La técnica utilizada en el estudio fue:</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ Encuesta. <p>Nos permitió obtener información de los sujetos de estudio proporcionada por ellos mismos, mediante el uso de un cuestionario.</p> <p>INSTRUMENTOS El Instrumento se empleó con la finalidad de evaluar los indicadores de las variables de estudio. Los instrumentos utilizados para la recolección de datos fueron:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Cuestionarios, escala tipo Likert. <p>PLAN DE ANÁLISIS DE DATOS E INTERPRETACIÓN DE DATOS: Para el análisis e interpretación de datos se aplicó; ESTADÍSTICA DESCRIPTIVA; ya que nos permitió describir cada una de las variables. ESTADÍSTICA INFERENCIAL porque nos permitió inferir el comportamiento de las variables.</p>
---	--	--	--	---