

UNIVERSIDAD NACIONAL DEL CALLAO
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD
UNIDAD DE POSGRADO



**“FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIALES Y SU RELACIÓN
CON LA SATISFACCIÓN LABORAL DEL PROFESIONAL DE
ENFERMERÍA DEL HOSPITAL NAVAL - CALLAO. 2015”**

**TESIS PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE
MAESTRO EN GERENCIA EN SALUD**

AUTORAS:

**AIGNE KATHERINE VELIZ ARISTA
BERTHA GLADYS SOTO MAYORCA**

**Callao – 2015
PERÚ**



DEDICATORIA

Gracias primero a Dios por darme la fortaleza para seguir adelante con este proyecto, con mucho cariño principalmente a mis hijos Aracely y Javier, que me brindaron su apoyo, aliento y comprensión y a mis padres por brindarme una carrera para mi futuro.

AGRADECIMIENTO

A nuestro Asesor por todo el apoyo brindado, gracias por confiar en mí y apoyarme siempre, gracias por su tiempo de vida y compartir sus conocimientos conmigo.

Expreso mi gratitud a las personas que hicieron posible la realización de esta tesis, por darme la oportunidad de desarrollar nuestra tesis profesional en el Hospital Naval. Al personal operativo de la institución sujeto a estudio, por su colaboración y tiempo.

Para todas las personas que de una u otra manera han formado parte importante de mi vida, gracias.

ÍNDICE

	Pág.
RESUMEN	06
ABSTRACT	07
I.- PLANTEAMIENTO DE LA INVESTIGACIÓN	08
1.1. Identificación del problema	08
1.2. Formulación de problemas	13
1.3. Objetivos de la investigación	13
1.4. Justificación	14
II.- MARCO TEÓRICO	16
2.1 Antecedentes del estudio	16
2.2 Bases Científicas	24
2.3 Definición de términos básicos	40
III.- VARIABLES E HIPÓTESIS	41
3.1 Definición de las variables	41
3.2 Operacionalización de variables	42
3.3 Hipótesis general e hipótesis específicas	43
IV.- METODOLOGÍA	44
4.1 Tipo de investigación	44
4.2 Diseño de la Investigación	44
4.3 Población y muestra	44

4.4 Técnicas e Instrumentos de recolección de datos	44
4.5 Procedimientos de recolección de datos	45
4.6 Procesamiento estadístico y análisis de datos	45
V.- RESULTADOS	46
5.1 Resultados parciales	46
5.2 Resultados finales	50
VI.- DISCUSIÓN DE RESULTADOS	58
6.1. Contrastación de hipótesis con los resultados	59
6.2. Contrastación de resultados con otros estudios similares.	60
VII.- CONCLUSIONES	68
VIII.- RECOMENDACIONES	69
IX.- REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	70
ANEXOS	74

ÍNDICE DE TABLAS Y GRÁFICOS

	Pág.
Tabla N° 5.1	
Grupo etareo del profesional de enfermería del Hospital Naval del Callao – 2015	46
Tabla N° 5.2	
Estado civil del profesional de enfermería del Hospital Naval del Callao – 2015	47
Tabla N° 5.3	
Tiempo de servicio del profesional de enfermería del Hospital Naval del Callao – 2015	48
Tabla N° 5.4	
Estudios realizados del profesional de enfermería del Hospital Naval del Callao – 2015	49
Tabla N° 5.5	
Factores de riesgo psicosociales del profesional de Enfermería del Hospital Naval del Callao – 2015	50
Grafico N° 5.1	
Factores de riesgo psicosociales del profesional de Enfermería del Hospital Naval del Callao – 2015	50
Tabla N° 5.6	
Factores de riesgo psicosociales según contenido de funciones del profesional de enfermería del Hospital Naval del Callao – 2015	51

Grafico N° 5.2	
Factores de riesgo psicosociales según contenido de funciones del profesional de enfermería del Hospital Naval del Callao – 2015	51
Tabla N° 5.7	
Factores de riesgo psicosociales según relaciones humanas del profesional de Enfermería del Hospital Naval del Callao – 2015.	52
Grafico N° 5.3	
Factores de riesgo psicosociales según relaciones humanas del profesional de Enfermería del Hospital Naval del Callao – 2015	52
Tabla N° 5.8	
Factores de riesgo psicosociales según organización del tiempo del profesional de Enfermería del Hospital Naval del Callao – 2015	53
Grafico N° 5.4	
Factores de riesgo psicosociales según organización del tiempo del profesional de Enfermería del Hospital Naval del Callao – 2015	53
Tabla N° 5.9	
Factores de riesgo psicosociales según gestión del profesional de Enfermería del Hospital Naval del Callao – 2015.	54
Grafico N° 5.5	
Factores de riesgo psicosociales según gestión del profesional de Enfermería del Hospital Naval del Callao – 2015	54
Tabla N° 5.10	
Factores de riesgo psicosociales según factores físicos y psíquicos del profesional de enfermería del Hospital Naval del Callao – 2015	55

Grafico N° 5.6	
Factores de riesgo psicosociales según factores físicos y psíquicos del profesional de enfermería del Hospital Naval del Callao – 2015	55
Tabla N° 5.11	
Satisfacción laboral del profesional de Enfermería del Hospital Naval del Callao – 2015	56
Grafico N° 5.7	
Satisfacción laboral del profesional de Enfermería del Hospital Naval del Callao – 2015	56
Tabla N° 5.12	
Relación entre los factores psicosociales y la satisfacción laboral del profesional de Enfermería del Hospital Naval del Callao – 2015	57
Grafico N° 5.8	
Relación entre los factores psicosociales y la satisfacción laboral del profesional de Enfermería del Hospital Naval del Callao – 2015	57

RESUMEN

El presente estudio de investigación titulado "FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIALES Y SU RELACIÓN CON LA SATISFACCIÓN LABORAL DEL PROFESIONAL DE ENFERMERÍA DEL HOSPITAL NAVAL - CALLAO. 2015" **tiene como** Objetivo de determinar los factores de riesgo psicosociales y su relación con la satisfacción laboral del profesional de enfermería del Hospital Naval-Callao. 2015. Metodología: El presente estudio fue descriptivo. El diseño metodológico es no experimental- correlacional.. Resultados: referente a los factores de riesgo psicosociales que afectan al profesional de enfermería, donde se puede observar que el 68.2%(58) están presentes y el 31.8%(27), están ausentes. Referente a la satisfacción laboral del profesional de enfermería, donde se puede observar que el 44.7%(38) están satisfechos y el 55.3%(47) están insatisfechas Conclusiones: Los factores de riesgo psicosociales que afectan al profesional de enfermería el 68.2% están presentes. La satisfacción laboral del profesional de enfermería predomina que el 55.3% están insatisfechas. En la relación entre los factores de riesgo psicosociales y la satisfacción laboral del profesional de enfermería, predomina que el 44.7% son satisfechos y el 57.4% son presentes y el 55.3% son insatisfechos y el 42.6% son ausentes.

Palabras claves: Satisfacción laboral, profesional de enfermería, factores psicosociales.

ABSTRACT

The present research study entitled "PSYCHOSOCIAL RISK FACTORS AND ITS RELATIONSHIP WITH THE JOB SATISFACTION OF THE NURSING PROFESSIONAL OF THE NAVAL HOSPITAL - CALLAO. 2015" has as Objective: To determine the psychosocial risk factors and their relationship to job satisfaction of nurse-Callao Naval Hospital. 2015. Methodology: This study was descriptive. The methodological design is non-experimental-correlational. Results: regarding psychosocial risk factors that affect nurse, where you can observe that 68.2% (58) are present, and 31.8% (27), are absent. Regarding job satisfaction nurse, where you can observe that 44.7% (38) are satisfied and 55.3% (47) are unsatisfied Conclusions: psychosocial risk factors that affect nurse 68.2% are present . Job satisfaction of nurse prevails that 55.3% are dissatisfied. The relationship between psychosocial risk factors and job satisfaction of nurse prevails that 44.7% are satisfied and 57.4% are present and 55.3% are dissatisfied and 42.6% are absent

Keywords: Job satisfaction, professional nursing, psychosocial factors.

I. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1. Identificación del problema

Existen aspectos fundamentales que determinan el nivel de desarrollo de un país, entre ellos están el grado de productividad, el grado de educación y el grado de salud. Estos tres elementos constituyen la base del progreso económico, de hecho son los cimientos que permiten la generación de la riqueza en todas sus manifestaciones. Sin estos elementos, una sociedad no tiene posibilidades de progreso individual ni colectivo que garantice un futuro promisorio y un bienestar general para toda la población.

La evolución de la actividad laboral ha traído consigo una mejora de la calidad de vida general de los trabajadores, pero además también es responsable de la aparición de una serie de efectos negativos. Así, cabe destacar los riesgos psicosociales en el trabajo que se refieren a aquellos aspectos del entorno laboral (demandas del trabajo, relaciones con compañeros, estilos de supervisión, etc.) con capacidad para afectar de manera negativa a la salud de los trabajadores y por consiguiente la satisfacción laboral.

En los últimos años, se ha desarrollado un gran interés por el estudio de los factores psicosociales relacionados con el trabajo y la repercusión en la satisfacción laboral de las enfermeras. En

base a una revisión de los diversos estudios relacionados a la temática, se observó que uno de los grupos profesionales más afectados por estos factores es el del personal de enfermería. Diversas investigaciones sostienen que ello se debe a la exposición regular a factores de riesgo relacionados con el trabajo, dado que el ejercicio profesional está orientado al trato directo con otras personas.¹

La Organización Internacional del Trabajo (OIT) ya en 1987 señalaba la problemática de este concepto y lo calificaba como confuso y difícil de entender, dado que se refiere a las interacciones entre el trabajo, su medio ambiente, la satisfacción y las condiciones de la organización, por una parte, y por la otra, las capacidades del trabajador, sus necesidades, su cultura y su situación personal fuera del trabajo, todo lo cual a través de percepciones y experiencias, pueden influir en la salud, el rendimiento y la satisfacción en el trabajo ².

El nivel de satisfacción laboral es un indicador de la calidad de una institución y de los servicios que presta. La satisfacción de los profesionales guarda relación directa e influye de manera decisiva en la calidad de los servicios que otorgan al interior y al exterior. La satisfacción de las necesidades del trabajador da como resultado una actitud positiva, constituyendo un estímulo para desempeñar el trabajo a gusto, por el contrario, no prestar atención a esas

necesidades puede dar como resultado desgaste, frustración, fatiga, y diversas conductas negativas.

La práctica de la profesión requiere un despliegue de actividades que necesitan un control mental y emocional de mayor rigor ya que es una tarea expuesta a múltiples agresiones como por ejemplo el manejo del paciente con pronóstico sombrío y la necesidad de brindar cuidado, no solamente intensivo, sino también prolongado y en el cual también se exige alta concentración y responsabilidad que traen como consecuencia desgaste físico y mental además de la exigencia de mantener en forma permanente el espíritu de compartir, con el enfermo y su familia, las horas de angustia, depresión y dolor.

La relación enfermero-paciente implica un complejo proceso afectivo, los miembros del personal de enfermería en su actuar diario, deben dirigir sus esfuerzos a establecer una relación cargada de humanismo y sensibilidad con sus pacientes ya que el objetivo es aumentar el bienestar del mismo y brindar una atención encaminada a su restablecimiento.³

La empatía forma parte del rol profesional de enfermería, es decir debe ser capaz de colocarse en el lugar del paciente y mostrarse cooperativo. Además, en su ejercicio laboral debe considerar las características individuales de cada paciente y sus familiares; así

como el nivel cultural, la ideología, la procedencia, las creencias religiosas y el estado económico del paciente.

En esta relación hay una interacción constante; el paciente busca la recuperación de su salud, y el enfermero requiere de una buena comunicación que le permita identificar las necesidades afectadas de sus pacientes, para priorizarlas y buscarles soluciones. La comunicación es sumamente importante dentro de la relación con el paciente ya que el nivel de necesidad emocional de las personas a las cuales se asiste tendrá características particulares de acuerdo al caso que el profesional debe considerar. Mientras más intensas sean las demandas emocionales de esas personas y más alto su grado de dependencia del trabajo de enfermería, mayor probabilidad existe para que en estos últimos aparezcan toda una serie de alteraciones.

Al aparecer factores psicosociales, el personal afectado deja de tener en cuenta las armas de sensibilidad y humanismo con las que debe respetar la capacidad de decisión, además de la integridad física y psíquica del paciente, por lo que se genera un distanciamiento afectivo que puede engendrar una actitud que corroe los elementos éticos esenciales, las condiciones personales del profesional pueden aumentar la vulnerabilidad a esas alteraciones.

Ante esta situación se hace necesario realizar una investigación en el Hospital Naval a fin de realizar procedimientos que va desde la identificación y la valoración de los riesgos laborales, la implantación de estrategias de prevención y la supervisión de la efectividad de estas estrategias, hasta la revaloración de los mismos.

La razón que lleva a realizar la investigación en el Hospital Naval, es que el personal de enfermería está sometido a múltiples factores estresantes tanto de carácter organizacional como propios de la tarea que realiza, estas características hacen que tenga una incidencia relativamente alta en esta profesión. El bienestar de las enfermeras es un factor indispensable para mantener el equilibrio en su actividad, condición a través del cual las acciones, actitudes, comportamientos y obligaciones pueden desarrollarse sin tensiones que debiliten o interfieran en los cuidados específicos de enfermería.

Teniendo en cuenta este problema, es necesario y primordial reconocer aquellos factores de riesgo que están presentes dentro del personal de enfermería y ver su relación que tiene con la satisfacción laboral, se formula la siguiente interrogante como parte del proceso de la investigación:

1.2. Formulación de problemas

1.2.1. Problema General

¿Cuáles son los factores de riesgo psicosociales y su relación con la satisfacción laboral del profesional de enfermería del Hospital Naval-Callao. 2015?

1.2.2. Problemas Específicos

¿Cuáles son los factores de riesgo psicológicos y su relación con la satisfacción laboral del profesional de enfermería del Hospital Naval-Callao. 2015?

¿Cuáles son los factores de riesgo sociales y su relación con la satisfacción laboral del profesional de enfermería del Hospital Naval-Callao. 2015?

1.3. Objetivos de la investigación

1.3.1. Objetivo General

Determinar los factores de riesgo psicosociales y su relación con la satisfacción laboral del profesional de enfermería del Hospital Naval-Callao. 2015.

1.3.2. Objetivos Específicos

- Identificar el factor de riesgo psicológico y su relación con la satisfacción laboral del profesional de enfermería del Hospital Naval-Callao 2015.

- Identificar el factor de riesgo social y su relación con la satisfacción laboral del profesional de enfermería del Hospital Naval-Callao 2015.

1.4. Justificación

La presente investigación se justifica, ya que se trata de una investigación inédita porque, por primera vez, se está realizando en el sector salud una investigación que concierne a factores psicosociales y su relación con la satisfacción laboral. En el estudio se asume que los factores psicosociales repercuten en la satisfacción laboral de las enfermeras del Hospital Naval.

En este sentido el trabajo de investigación que exponemos reviste importancia porque parte del interés que los factores de riesgo psicosocial en el trabajo tienen para alcanzar una adecuada protección de la salud de las enfermeras. Siguiendo la propuesta de Miller (1969), "...la Psicología es y debe actuar en la práctica como un instrumento al servicio del bienestar..." (p. 1063) y el Código Deontológico del Colegio Oficial de Psicólogos en su artículo 5 recoge el siguiente apartado: "el ejercicio de la Psicología se ordena a una finalidad humana y social que puede expresarse en objetivos tales como el bienestar, la salud, la calidad de vida, el

desarrollo de las personas y de los grupos, en los distintos ámbitos de la vida individual y social.

Atendiendo a lo anterior, es importante contar con herramientas que permitan la evaluación de los factores de riesgo psicosocial en distintos contextos laborales. La necesidad de tomar medidas tanto de evaluación como de prevención de ellos, junto a la escasa oferta de instrumentos adaptados a las características particulares de los distintos sectores productivos, está en el origen del planteamiento de esta investigación

II. MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes del estudio

Tineo Medrano, Gleny. **Nivel de satisfacción laboral de las enfermeras de la Unidad de Cuidados Intensivos en el Hospital Nacional Dos de Mayo.** 2014. El presente estudio, tuvo como objetivo determinar el nivel de satisfacción laboral de las enfermeras de la Unidad de Cuidados Intensivos. Material y Método: El estudio fue de nivel aplicativo, tipo cuantitativo, método descriptivo, de corte transversal. La muestra estuvo conformada por 15 enfermeras (os). La técnica fue la encuesta y un formulario tipo Likert modificado, basado en la Escala de Satisfacción de Herzberg validado en el año 1959, aplicado previo consentimiento informado. Resultados: Del 100 por ciento (15), 47 por ciento (7) tienen satisfacción media 40 por ciento (6) alto, 13 por ciento (2) bajo. En relación a la dimensión realización personal 67 por ciento (10) presentan un nivel de satisfacción bajo, 33 por ciento (5) medio. En relación a la dimensión condición física y los materiales el 53 por ciento (8) presentan un nivel de satisfacción medio, 47 por ciento (7) alto; asimismo relaciones interpersonales 47 por ciento (7) presentan un nivel de satisfacción medio, 40 por ciento (6) alto, 13 por ciento (2) bajo y con respecto a la relación con la autoridad el 60 por ciento (9) presentan un nivel de satisfacción alto; 20 por ciento (3) medio y bajo. Conclusiones: La satisfacción laboral de la mayoría de las Enfermeras es de media a alta, referido a que la

distribución física del ambiente de la UCI dificulta el desarrollo de las actividades, la solidaridad es una virtud entre los compañeros, seguido de un significativo porcentaje referido a que la ventilación contribuye a desarrollar mejor el trabajo en la UCI, se practica el trabajo en equipo, y un mínimo porcentaje referidos a la iluminación del ambiente dificulta el desarrollo de las actividades de la Enfermera, se evidencia malas relaciones interpersonales entre los compañeros de la UCI.⁴

Alva Salas, Edith. **Nivel de satisfacción laboral del profesional de enfermería en el Servicio de Intermedios Neonatales del Instituto Nacional Materno Perinatal – 2014.** El objetivo fue determinar el nivel de satisfacción laboral del profesional de enfermería en los servicios de intermedios neonatales en el Instituto Nacional Materno Perinatal e identificar el nivel de satisfacción laboral en las dimensiones de condiciones físicas y/o confort, beneficios laborales y/o remunerativos, políticas administrativas, relaciones interpersonales, desarrollo personal, desempeño de tareas y la relación con la autoridad. Material y Método: El estudio fue de nivel aplicativo, tipo cuantitativo, método descriptivo de corte transversal. La población estuvo conformada por 36 enfermeras. La técnica fue la encuesta y el instrumento una escala modificada tipo Likert, aplicando previo consentimiento informado. Resultados: Del 100 por ciento (36), 72 por ciento (26) presentan un nivel de satisfacción laboral media, 17 por ciento (6) baja y 11 por ciento (4) alta; en relación a la

dimensión beneficios laborales 77 por ciento (28), condiciones físicas y/o confort 75 por ciento (27), políticas administrativas 71 por ciento (26), relaciones interpersonales 69 por ciento (25), desempeño de tareas 69 por ciento (25), desarrollo personal 64 por ciento (23), relación con la autoridad 62 por ciento (22) fue media. Conclusiones: La mayoría de enfermeras tienen un nivel de satisfacción media a baja; de igual modo en las dimensiones beneficios laborales y/o remunerativos, relaciones interpersonales, desarrollo personal, desempeño de tareas, relación con la autoridad; referido a que se sienten insatisfechas con lo que ganan, son solidarias, disfrutan de cada labor que realizan, se sienten complacidos y es grato la disposición del jefe cuando les pide alguna consulta sobre su trabajo.⁵

Cifuentes Rodríguez, Johana Enyd; Manrique Abril, Fred Gustavo. **Satisfacción laboral en enfermería en una institución de salud de cuarto nivel de atención**, Bogotá, Colombia. 2014. Objetivo: Evaluar el grado de satisfacción laboral de los profesionales de enfermería que trabajan en una institución de salud de cuarto nivel de atención de la ciudad de Bogotá, Colombia, durante el año 2011. Método: Estudio descriptivo, de corte transversal, con una población de 105 profesionales de enfermería que trabajan en una institución de salud de cuarto nivel de atención. Se utilizó el Cuestionario Font-Roja, instrumento de medida de la satisfacción laboral en el medio hospitalario de Aranaz y Mira. La

información se analizó por medio del programa estadístico SPSS Versión 15.0, se calculó el test de ANOVA y se exploraron fuerzas de asociación entre las variables. Resultados: Se obtuvo un 80% de participación. La satisfacción laboral media de los profesionales de enfermería de esta institución hospitalaria es de 2.91 (DE: 0.23). Las enfermeras presentaron mayor insatisfacción en relación con los hombres. Se presentaron relaciones estadísticamente significativas entre la satisfacción laboral y el tipo de universidad de la cual fue egresado el profesional de enfermería respecto a los factores de competencia profesional, características extrínsecas de estatus y monotonía laboral. Al explorar las fuerzas de asociación entre las variables, se identificó que el servicio en el cual los profesionales de enfermería cumplen sus actividades es interpretado como un factor protector frente a la insatisfacción por el trabajo. Conclusiones: No se hallaron relaciones estadísticamente significativas entre la satisfacción laboral de los enfermeros en relación con el género, la edad, la formación académica y el servicio al cual se hallan asignados.⁶

Montesinos, M^a José López. **Estudio psicosocial de las consecuencias del trabajo de los enfermeros hospitalarios como gestión de recursos humanos.** Brasil, 2013. Objetivos: Analizar la relación entre las variables psicosociales y las variables demográficas y sociolaborales en los profesionales de enfermería. Conocer los niveles de satisfacción laboral, síntomas psicósomáticos y bienestar psicológico en enfermeros.

Metodología: La investigación se realizó con una muestra de 476 enfermeros/as, procedentes de 9 centros hospitalarios de la región de Murcia (España). Se distribuye entre los participantes de la muestra un protocolo de salud laboral para su cumplimentación, que contenía herramientas de medición de variables psicosociales y descripción de variables demográficas y sociolaborales. **Resultados:** Aunque no existe alto riesgo de problemas psicológicos en los componentes de la muestra, se presentan síntomas psicósomáticos, insatisfacción laboral, y bajo bienestar psicológico. **Conclusiones:** Se aportan resultados a investigaciones desarrolladas sobre el tema, al identificar la presencia de alteraciones psicosociales en profesionales enfermeros, asociado a condiciones laborales y a determinadas variables sociodemográficas y sociolaborales.⁷

Calixto Santiago, Adelina Lisbeth. **Nivel de satisfacción laboral de las enfermeras del Servicio de Pediatría del Hospital Nacional Cayetano Heredia.** 2012. tuvo como objetivo determinar el nivel de satisfacción laboral de las enfermeras del servicio de Pediatría del HNCH. **Material y Método:** El estudio fue de tipo cuantitativo, método descriptivo corte transversal. La población estuvo conformado por 23 enfermeras. La técnica fue la entrevista y el instrumento una escala de Lickert modificado. **Resultados:** Del 100 por ciento (23), 52 por ciento (12) tienen un nivel de satisfacción medio, 22 por ciento (5) bajo y 26 por ciento (6) alto. En la

dimensión ambiente laboral 57 por ciento (13) fue medio, 17 por ciento (4) bajo y 26 por ciento (6) alto; en cuanto a la supervisión 57 por ciento (13) fue medio, 26 por ciento (6) bajo y 17 por ciento (4) alto; la interacción con los compañeros 74 por ciento (17) fue medio, 4 por ciento (1) bajo y 22 por ciento (5) alto; acerca de la política de capacitación y promoción 57 por ciento (13) fue medio, 21.7 por ciento (5) bajo y 21.3 por ciento (5) alto; y en las remuneraciones 61 por ciento (13) medio, 17 por ciento (4) bajo y 22 por ciento (5) alto. Conclusiones: El nivel de satisfacción laboral de las enfermeras del Hospital Nacional Cayetano Heredia, en su mayoría es medio a bajo referido a que el trabajo actual no está bien organizado, los directivos toman decisiones sin considerar la opinión de los trabajadores, el procedimiento para resolver los reclamos no es adecuado, el ambiente laboral no permite expresar opiniones sin temor a represalias, y el sueldo no es equitativo; seguido de un porcentaje considerable que tiene satisfacción alta que está dado por que siente que puede adaptarse a las condiciones laborales, los jefes buscan soluciones de manera creativa e innovación, los compañeros están dispuestos a colaborar, es gratificante y un prestigio trabajar en la institución, y el sueldo es adecuado al trabajo que realiza.⁸

Serón Cabezas, Nancy. **Nivel de satisfacción laboral del profesional de enfermería que trabaja en el Servicio de Pediatría del INEN - 2011.**

Objetivos: Determinar el nivel de satisfacción laboral del profesional de Enfermería en el servicio de pediatría del INEN, 2010 e Identificar el nivel

de satisfacción laboral en los factores de condiciones físicas y/o materiales, beneficios laborales y/o remunerativos, políticas administrativas, relaciones interpersonales, desarrollo personal, desempeño de tareas y relación con la autoridad. Material y Método: El estudio fue de nivel aplicativo, tipo cuantitativo, método descriptivo de corte transversal. La población estuvo conformada por todas las enfermeras. La técnica fue la entrevista y el instrumento una escala modificada tipo Lickert, considerando el consentimiento informado. Resultados: Del 100 por ciento (22), 45 por ciento (10) presentan un nivel de satisfacción laboral medio, 32 por ciento (7) alto y 23 por ciento (5) bajo; en relación a los factores determinantes; el nivel de satisfacción laboral es media en las dimensiones relaciones interpersonales (86.4 por ciento), políticas administrativas (81.8 por ciento); beneficios laborales y/o remunerativos (77.3 por ciento), relación con la autoridad (72.8 por ciento); en las condiciones físicas y/o confort (63.6 por ciento), desempeño de tareas (59.1 por ciento); desarrollo personal (54.5 por ciento), seguido de nivel alto a bajo. Conclusiones: Un porcentaje considerable de enfermeras tiene un nivel de satisfacción laboral medio con tendencia a alto y bajo, mientras que la mayoría tiene una satisfacción de media a baja, en la dimensión beneficios laborales, políticas administrativas, relaciones interpersonales, relación con la autoridad; referido a que se sienten mal con lo que ganan, el esfuerzo de trabajar más horas reglamentarias no es reconocido, les agrada trabajar

con sus compañeras y es grato la disposición del jefe cuando se le pide alguna consulta y un porcentaje considerable tiene un nivel de satisfacción laboral medio en la dimensión condiciones físicas, desarrollo personal y desempeño de tareas; referido a que el lugar donde trabajan es confortable, disfrutan de la labor que realizan. ⁹

Paredes Gutiérrez, Reyna Isabel. **Nivel de satisfacción laboral del enfermero (a) asistencial durante la atención brindada a los pacientes en el Servicio de Emergencia del Hospital Nacional Guillermo Almenara Irigoyen** 2010. Uno de los factores determinantes para conocer la adaptación del profesional al entorno organizativo es la satisfacción laboral. Este concepto hace referencia a la valoración general que el trabajador realiza sobre su trabajo, y se define como una actitud positiva individual hacia el trabajo y las condiciones (características y entorno organizativo) en que se realiza. El presente estudio sobre "Nivel de Satisfacción Laboral del Enfermero (a) Asistencial durante la atención brindada a los pacientes en el Servicio de Emergencia del HNGAI-2009", tuvo como Objetivo General: Determinar el Nivel de Satisfacción Laboral del Enfermero (a) asistencial durante la atención brindada a los pacientes en el Servicio de Emergencia del HNGAI y como Objetivos Específicos: Identificar el nivel de Satisfacción laboral del enfermero (a) asistencial durante la atención brindada a los pacientes en sus dimensiones de relación con la autoridad, relaciones interpersonales, realización

profesional y desempeño de tareas. El presente estudio es de tipo cuantitativo, descriptivo de corte transversal; la muestra estuvo conformada por 66 enfermeras. La técnica que se utilizó fue la entrevista y el instrumento que se utilizó para la recolección de datos fue la Escala Modificada tipo Likert. Los resultados fueron: Se obtuvo que el 51.6 por ciento de enfermeros (as) presentan Poca Satisfacción laboral en las Dimensiones de Relaciones Interpersonales, Realización Personal y en el Desempeño de Tareas pero ante esto también se observa que dentro de la Dimensión Relación con las Autoridades existe un 40.9 por ciento de enfermeros (as) que se encuentran satisfechos en relación al 36.4 por ciento que no lo están. Por tanto se puede concluir que la mayoría de enfermeras (51.6 por ciento) presentan poca Satisfacción Laboral durante el ejercicio de su Profesión. ¹⁰

2.2. BASE CIENTÍFICAS

2.2.1 FACTORES PSICOSOCIALES

Dentro de una organización cuando se logra el equilibrio entre los factores individuales y las condiciones laborales, el trabajo crea sentimientos de confianza en sí mismo, aumenta la motivación, incrementa la capacidad de trabajo y el bienestar del empleado. Cuando existe una mala adaptación, las necesidades no están satisfechas y las habilidades están sobre o infravaloradas, el individuo reacciona de diferentes formas, entre las que destacan insatisfacción

laboral, irritación, tensión, depresión, disminución de la capacidad de concentración, etc., que pueden tener como consecuencias la aparición de disfunciones en la organización, como el aumento de incidentes y de accidentes, el absentismo laboral, la rotación, la intención de cambio, etc. Es necesario, por tanto, abordar los aspectos psicosociales existentes en el trabajo capaces de ocasionar la reducción de la satisfacción así como su interdependencia con los accidentes y las enfermedades laborales. De esta forma, la satisfacción laboral, tanto por lo que ella misma significa, como por sus relaciones con otras variables es necesario incluirla en el estudio de la prevención de riesgos laborales ¹¹.

Aunque el estudio sistemático de la satisfacción laboral no empieza como tal hasta 1930, el importante papel desempeñado por las actitudes del trabajador en la determinación de sus acciones en la situación laboral propiciada por ésta hizo que fuera reconocida mucho antes. Taylor ya planteaba que los trabajadores sólo están motivados para trabajar duramente si obtienen altas recompensas económicas, pero reconoce la función de las actitudes personales hacia el trabajo y las repercusiones de éstas sobre la situación laboral al señalar que, además de las recompensas económicas, los factores ambientales también influyen en las actitudes.

Para Weinert (1985) el hecho que más influyó en el aumento del interés por el estudio y la comprensión de la naturaleza de la satisfacción laboral fue el desarrollo del modelo de los dos factores de la satisfacción de Herzberg (1959). Este modelo, aunque criticado por sus deficiencias metodológicas influyó decisivamente sobre el conocimiento y la comprensión de la satisfacción laboral poniendo el énfasis en la variable autorrealización por medio del trabajo, como condición que afecta a la satisfacción. Estas ideas supusieron un cambio al planteamiento de las relaciones humanas respecto de los estudios sobre satisfacción realizados hasta entonces, otorgaron gran importancia a la autonomía, la responsabilidad en el trabajo y la posibilidad de autorrealización como claves de la satisfacción.

Más tarde, Vroom (1964) señaló que la satisfacción laboral se refiere a las orientaciones afectivas del individuo hacia roles que está ocupando en el presente; para Smith, Kendall y Hulin (1969) la satisfacción en el trabajo se refiere a los sentimientos o respuestas afectivas hacia hechos o situaciones y está en función de las características percibidas del trabajo en relación con una estructura individual de referencia; y Locke (1976) entiende la satisfacción laboral como un estado emocional placentero resultado de evaluaciones de las propias necesidades. La autonomía, el significado de la tarea, la variedad, la estandarización y el feedback influyen sobre la satisfacción laboral y el

rendimiento de los empleados (ver en Solanes, Serrano, Martín del Río y Zamora, 2005).

En la actualidad, se asume que el contexto físico, el social y el trabajo mismo, interactúan con las necesidades y los valores del individuo e influyen en la satisfacción con el trabajo.

Una de las cuestiones que más llama la atención al abordar el estudio de la satisfacción laboral es el gran número de definiciones que existen sobre este concepto (Bravo, Peiró y Zurriaga, 1991). Harpaz (1983) señaló que, en ocasiones, muchos autores utilizaban indistintamente los términos satisfacción laboral, actitudes laborales, clima organizacional, o moral aunque éstos no son sinónimos. Una de las definiciones más citada es la de Locke (1976), la satisfacción es "un estado emocional positivo o placentero resultante de una percepción subjetiva de las experiencias laborales del sujeto" (p. 1300).

Una concepción más amplia establece que la satisfacción laboral es un indicador del grado en que son satisfechas determinadas necesidades del trabajador y el grado en que éste ve realizadas las diferentes aspiraciones que puede tener en su trabajo, ya sean de tipo social, personal, económico, etc. Pero a este respecto sabemos que un estado de necesidad conduce normalmente a la acción, a la búsqueda de soluciones. Esta es la ineludible conexión entre la satisfacción laboral, la motivación y conducta o acción (Sáez, 1997).

Harpaz (1983) realizó una revisión de las definiciones sobre satisfacción laboral y concluyó que ésta, como otras actitudes, está compuesta por elementos afectivos, cognitivos y conductuales, que pueden variar en consistencia y magnitud, pueden ser obtenidos de diferentes fuentes y cumplen distintas funciones para el individuo.

Siguiendo esta línea de argumentación, Peiró (1984) distingue entre actitud o disposición para actuar de un modo determinado en relación con aspectos específicos del puesto de la organización, y la satisfacción con el trabajo, que sería el resultado de varias actitudes que un empleado tiene hacia su trabajo y los factores con él relacionados. En el caso de la satisfacción laboral se trataría de una actitud general resultante de muchas actitudes específicas relacionadas con diversos aspectos del empleo y de la organización.

De este modo, la medida de la satisfacción mediante cuestionarios, evalúa los estados afectivos de segundo orden, pero éstos implican procesos y fenómenos diferentes a los que se producen en los estados afectivos de primer orden que son los que con frecuencia, parece que se pretenden evaluar en la satisfacción laboral. Esto podría explicar buena parte de la confusión existente en las teorías y las estrategias de medida de la satisfacción laboral.

Como hemos comentado, al hablar de satisfacción se hace referencia a una respuesta afectiva del trabajador hacia diferentes aspectos de su

trabajo, por lo que esta respuesta vendrá condicionada por las circunstancias de las tareas y las características de cada persona. Por otra parte, frecuentemente se identifica la satisfacción laboral con la moral de trabajo; no obstante, este último es un concepto grupal que implica el compartir varias personas de una unidad un cierto grado de entusiasmo en la consecución de un objetivo. A veces, también se asocian los conceptos de “calidad de vida laboral” y satisfacción laboral;(Guerrero, Canedo, Salman, Cruz, Pérez y Rodríguez, 2006) sin embargo, ésta constituye uno de los principales indicadores de aquélla. Encontramos dos aproximaciones al concepto de satisfacción laboral: la unidimensional y la multidimensional. La primera se centra en la Satisfacción laboral como una actitud hacia el trabajo en general, que no equivale a la suma de las facetas de ésta, aunque depende de ellas. La aproximación multidimensional defiende que la satisfacción con aspectos específicos del trabajo está determinada por diferentes condiciones antecedentes y que cada aspecto o faceta del trabajo puede ser medido de modo independiente ¹².

Aunque diferentes autores han propuesto varias dimensiones de la satisfacción laboral (Cook, Hapworth, Wall y Warr, 1981; Peiró, 1990; Vroom, 1964), una de las revisiones más exhaustivas es la clásica de Locke (1976) quien distingue nueve dimensiones: satisfacción con el trabajo (interés intrínseco, variedad, oportunidades de aprendizaje, dificultad, cantidad, posibilidades de éxito o control sobre los métodos);

satisfacción con el salario (cantidad, equidad y modo de distribución); satisfacción con la promoción (oportunidades de formación y criterios sobre promoción); satisfacción con el reconocimiento (elogios por el rendimiento, recompensas y críticas); satisfacción con los beneficios (pensiones, seguros médicos y vacaciones); satisfacción con las condiciones de trabajo (horario, descansos, condiciones físicas, ventilación y temperatura); satisfacción con la supervisión (estilo de supervisión, habilidades técnicas, de relaciones humanas y administrativas); satisfacción con los compañeros (competencia, apoyo y amistad recibida de los mismos); y satisfacción con la compañía y la dirección (política de beneficios y de salarios de la organización). Estas dimensiones son las que suelen aparecer en los instrumentos de medida más utilizados.

Sobre la relación entre las características del puesto y la satisfacción laboral es necesario incluir las vivencias del sujeto al desempeñar su trabajo (Estévez, Núñez, Fariña, Marrero y Hernández, 2007). Estas vivencias son una variable mediadora entre las características o contenido del puesto y los resultados como la motivación interna, la satisfacción general, la satisfacción con la autorrealización, la calidad de sus resultados, la rotación y el absentismo, y hace referencia a la significación del trabajo, a la responsabilidad y al conocimiento del resultado de las actividades.

García-Izquierdo et al. (1993) y González-Romá (1994b) señalaron la relación del conflicto de rol de modo significativo y negativo con la satisfacción laboral. Respecto a la ambigüedad de rol, ésta parece ser predictora de la satisfacción laboral (Cifré et al., 2000) En lo referente al puesto, Peiró (1993) puso de manifiesto que el nivel jerárquico presenta una relación positiva con la satisfacción general.

Los sistemas de recompensa y el salario también se relacionan con la satisfacción laboral. En relación con el salario se han estudiado varios aspectos el nivel, la estructura, el sistema y la forma (Heneman y Schwab, 1985; Miceli y Lane, 1991; Robles-García et al., 2005). Entre los antecedentes de la satisfacción con el salario influyen las diferencias individuales (edad, género, estatus socioeconómico, raza, habilidades aprendidas, experiencia y rendimiento), las características del puesto (dificultad, responsabilidad), el nivel ocupacional, el trabajo por turnos (Berkowitz Cohcran, Fraser y Treasure, 1987; Ramírez, 2006; Shank, 1986), y el conjunto de referentes del salario o la discrepancia entre la remuneración recibida y los salarios de los referentes .^{13,14}

Una de las variables relacionadas de forma positiva con la satisfacción laboral de mayor tradición y apoyo en la investigación es la participación en la toma de decisiones, aunque es necesario tener en cuenta el nivel de congruencia entre la participación deseada y la real (Bonavía, 2000; Bravo, Peiró y Rodríguez, 1996). Cotton, Vollrath,

Froggatt, Lengnick-Hall y Jennings (1988) realizaron una revisión sobre los efectos de diferentes formas de participación sobre el rendimiento y la satisfacción y encontraron una relación positiva en todos los casos, aunque las relaciones variaban en función del tipo de participación. Por ejemplo, la participación en las decisiones de trabajo y la participación informal del empleado, tienen un efecto positivo sobre el rendimiento; mientras que la posesión del puesto y la participación informal influye más en la satisfacción laboral. Osca y Urien (2001) encontraron relaciones entre la autonomía y la satisfacción laboral.

En cuanto a la relación entre liderazgo y satisfacción laboral, los aspectos más estudiados han sido las dimensiones conductuales de liderazgo (orientado a la tarea o a las relaciones) y la satisfacción laboral. En la mayoría de los estudios aparece que el estilo democrático, la conducta de recompensa del líder y la participación en la toma de decisiones, contribuyen al aumento de la satisfacción en el trabajo ¹⁵.

2.2.2 SATISFACCIÓN LABORAL

La satisfacción en el trabajo según Genescá (1977, p. 139) es: "una orientación afectiva experimentada por el trabajador como consecuencia de su propio trabajo y hacia él mismo .. un trabajador está satisfecho con su trabajo cuando, a raíz del mismo, experimente sentimientos de bienestar, placer o felicidad. Cuando suceda lo contrario ... el trabajador

se encuentra insatisfecho ... Por tanto la variable satisfacción en el trabajo puede tomar valores positivos y negativos ... "

Sundstrom (1986, p. 74) dice que la "satisfacción laboral representa la actitud individual hacia el trabajo. Como una actitud, la satisfacción en el trabajo es un juicio evaluativo que refleja la experiencia pasada y presente del individuo, incluyendo la experiencia con el ambiente físico ... ", así, un trabajador hace un juicio acerca del ambiente, y evalúa su importancia en relación con otros aspectos del trabajo".

Gibson, Ivancevich y Donnelly (1997, p. 106) la definen como "una actitud que los individuos tienen acerca de sus trabajos. Esta resulta de sus percepciones del trabajo, basadas en factores del ambiente laboral, como el estilo de supervisión, políticas y procedimientos, afiliación al grupo de trabajo, condiciones de trabajo, y beneficios sociales."

Para Lowenberg y Conrad (1998, p. 360) es "una expresión individual de los sentimientos de los trabajadores hacia su trabajo".

Schultz D. Y Schultz S. (1998, p. 250) dicen que se refiere a "los sentimientos positivos y negativos y actitudes que tenemos acerca de nuestro trabajo".

Davies y Newstrom (1999, p. 276) mencionan que "es un conjunto de sentimientos y emociones favorables o desfavorables con el cual los empleados consideran su trabajo. Es una actitud afectiva, una sensación de relativo agrado o desagrado por algo ... "

Por otra parte para Robbins (1999, p. 25) "es la diferencia entre la cantidad de recompensas que los trabajadores reciben y la cantidad que ellos creen que deberían recibir." Aunque también la define como "la actitud general de un individuo hacia su empleo. Una persona con un alto nivel de satisfacción mantiene actitudes positivas hacia el trabajo, mientras que una persona insatisfecha mantiene actitudes contrarias."

Mientras que Luthans (2001, p. 230) la define como: "un resultado de la percepción de los trabajadores de qué tan bien su trabajo los provee de esas cosas que se consideran importantes".

Finalmente para Muchinsky (2002, p. 271) "es el grado de placer que el empleado obtiene de su trabajo".

Según las definiciones antes mencionadas, la satisfacción laboral, es una actitud afectiva que involucra sentimientos de agrado o desagrado hacia el trabajo; por lo que tratando de dar una definición integral del término, se podría decir que es una actitud afectiva hacia el trabajo, que resulta de las percepciones de los empleados sobre el contexto laboral; por ejemplo, hacia el tipo de supervisión que reciben, las relaciones con sus compañeros de trabajo, las recompensas que obtiene y si cubren sus necesidades, si puede aplicar sus habilidades y conocimientos al realizar sus actividades, si tiene oportunidades de ascenso, entre otras. Sumado a las situaciones que se experimentan dentro del trabajo y que pueden determinar el nivel de satisfacción de los empleados, se deben tomar en

cuenta las diferencias individuales; ya que factores como la personalidad, la edad, las expectativas, los valores y la motivación, pueden influir directamente en la satisfacción laboral.

Todo esto hace que la satisfacción laboral se vuelva un constructo más complejo. Por lo que en el siguiente punto, se mencionarán algunos de los factores que contribuyen a la complejidad de la satisfacción laboral.

Dimensiones

Las orientaciones conceptuales, de la tabla anterior, considera la satisfacción laboral en determinados momentos como una actitud global y en otros como un estado emocional o afectivo. Pero, independiente de la orientación conceptual, se pueden identificar dos dimensiones distintas de la satisfacción en el trabajo.

La primera dimensión es definida por un abordaje unidimensional (Peiro y Prieto, 1996) o abordaje global (Spector, 1997).¹² En este caso la satisfacción es vista como una actitud¹³ con relación al trabajo en general, no resulta de la suma de los múltiples aspectos que caracterizan el trabajo, sino que depende de ellos.

La segunda dimensión se caracteriza por un abordaje multidimensional.

Se considera que la satisfacción deriva de un conjunto de factores asociados al trabajo, y que es posible medir la satisfacción de personas en relación con cada uno de esos factores. Son varios los autores que

hacen referencia a este carácter multidimensional (Peiro, 1986; Cook et al, 1981).¹⁴

En este sentido, sobresalen las siguientes dimensiones:

- La satisfacción con el jefe;
- La satisfacción con la organización;
- La satisfacción con los colegas de trabajo;
- La satisfacción con las condiciones de trabajo;
- La satisfacción con la progresión en la carrera;
- La satisfacción con las perspectivas de promoción;
- La satisfacción con las recompensas de los sueldos;
- La satisfacción con los subordinados;
- La satisfacción con la estabilidad en el empleo;
- La satisfacción con la cantidad de trabajo;
- La satisfacción con el desempeño personal;
- Satisfacción intrínseca en general.

En 1976, Locke identificó nueve dimensiones, a saber:

a. La satisfacción con el trabajo, integrando la atracción intrínseca al trabajo, la variedad del trabajo, las oportunidades de aprendizaje, la dificultad, la cantidad de trabajo, las posibilidades de éxito o el control sobre los métodos

- b. La satisfacción con el sueldo, que considera la componente cuantitativa de la remuneración, y la forma cómo es distribuida por los empleados (equidad);
- c. La satisfacción con las promociones, incluyendo las oportunidades de formación y otros aspectos de base que dan soporte a la promoción;
- d. La satisfacción con el reconocimiento, comprendiendo elogios o críticas al trabajo realizado;
- e. La satisfacción con los beneficios, como las pensiones, la seguridad y las vacaciones;
- f. La satisfacción con el jefe, que incluye el estilo de liderazgo o las capacidades técnicas y administrativas así como, cualidades al nivel de relación interpersonal;
- g. La satisfacción con los colegas de trabajo, caracterizada por las competencias de los colegas, el apoyo que esos prestan, la amistad que manifiestan;
- h. La satisfacción con las condiciones de trabajo, como por ejemplo el horario, los periodos de descanso, el lugar de trabajo y, los aspectos económicos;
- i. La satisfacción con la organización y con la dirección, destacándose las políticas de beneficios y salarios.

Las seis primeras dimensiones son clasificadas por Locke (1976)¹⁵ como eventos o condiciones. Los tres restantes, el autor las atribuyó a la designación de agentes.^{16, 17}

2.2.3 FACTORES RELACIONADOS CON LA SATISFACCIÓN LABORAL

Antes de mencionar los factores más importantes que de alguna manera influyen o determinan la satisfacción laboral, es importante recordar que, el empleado espera obtener muchas cosas de su trabajo, tales como: dinero que permita cubrir sus necesidades, reconocimiento por su desempeño, establecer relaciones interpersonales, oportunidades de aplicar sus habilidades y conocimientos, así como oportunidades de ascenso, mejorar su calidad de vida, etc., es por esto que es fácil darse cuenta que tener un buen nivel de satisfacción laboral tiene repercusiones o se puede ver reflejado también en la vida del empleado fuera de la organización; por lo que los aspectos o factores que se estudiarán pueden afectar la satisfacción laboral y en consecuencia la satisfacción con la vida en general. Por lo tanto, hay una interacción entre ambas "satisfacciones".

Al respecto, Locke en 1976 (citado en Lowenberg y Conrad, 1998, pp. 370-371) señaló que "la gente satisfecha está más satisfecha con su vida, tiene mejor salud física y mental, y tiende a estar en el trabajo más frecuentemente y deja la organización con menor frecuencia que aquéllos que están insatisfechos", de ahí que resulte muy importante que la

organización tome en consideración los aspectos que sumados contribuyen a la satisfacción laboral y de la vida de sus trabajadores.

En términos generales algunos investigadores (Chiavenato, 2000; Dubrin, 1984; Lowenberg y Conrad, 1998; Schultz D. y Schultz S, 1998) dividen los factores de la satisfacción laboral en dos grupos principales: características individuales y características situacionales. Las características situacionales pueden ser intrínsecas o internas y extrínsecas o externas (Lowenberg y Conrad, 1998); sin embargo, existe otra visión teórica que señala que en la satisfacción laboral influyen o se ve determinada por tres factores: características individuales, factores internos del trabajo y factores externos del trabajo. En el presente estudio se examinarán los factores siguiendo ésta última división.

Por último cabe mencionar, una vez delineados los factores que en conjunto influyen o determinan la satisfacción laboral, que precisamente por todos estos, el estudio de la variable en cuestión, se hace más complejo, Además resultaría más conveniente estudiarla por facetas y no de forma global, pues al obtener evaluaciones de cada uno de los aspectos, es más fácil identificarlos y saber que se debe cambiar y cuál es la fuente de insatisfacción, algo que resultaría más difícil al hacer una evaluación global de la satisfacción laboral. ¹⁸

2.3. Definición de términos básicos

Satisfacción Laboral. Sensación que un individuo experimenta al lograr el equilibrio entre una necesidad, la actitud del trabajador frente a su propio trabajo.

Factores psicosociales.- son aquellas situaciones que se encuentran en el ambiente que rodea a las personas y abarca las condiciones dentro de las cuales ellas desempeñan su trabajo. Como esas condiciones se administran y deciden por la empresa, los factores psicosociales se encuentran fuera del control de las personas.

III. VARIABLES E HIPÓTESIS

3.1 Definición de las variables

- Variable Independiente Y: Factores de riesgo psicosociales.
- Variable Dependiente: X: Satisfacción laboral del profesional de enfermería.

3.2 Operacionalización de variables

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	TIPO DE VARIABLE	ESCALA DE MEDICIÓN
Edad	El tiempo transcurrido a partir del nacimiento.	Años	Cuantitativa	Rangos 30-40 41-50 51-60 >60
Estado Civil	Condición cívico-legal que caracteriza a una persona en lo que respecta a sus vínculos personales	<ul style="list-style-type: none"> - Soltera - casada - Conviviente - Divorciada 	Cualitativa	Nominal
Tiempo de servicio	Años trabajados	- Años	Cuantitativa	Rangos 1 -5 6-10 11-15 16-20 >20
Estudios Realizados	Grado De Instrucción	<ul style="list-style-type: none"> - Licenciatura - Maestría - Doctorado - Especialización 	Cualitativa	Ordinal
VARIABLE INDEPENDIENTE				
Factores de riesgo psicosocial	Contenido de las funciones	<ul style="list-style-type: none"> - Complejidad en la funciones - Satisfacción con sus funciones - Tiempo para alcanzar sus metas en sus funciones 	Categóricas cualitativas	Ordinal
	Relaciones humana	<ul style="list-style-type: none"> - Relación con los jefes - Relación con los compañero 	Categóricas cualitativas	Ordinal
	Organización del tiempo de trabajo	<ul style="list-style-type: none"> - Planificación del trabajo - Cantidad de trabajo - Pausas y descansos dentro del trabajo 	Categóricas cualitativas	Ordinal
	Gestión de personal	<ul style="list-style-type: none"> - Salario - Estabilidad laboral - Beneficios - Apoyo de los jefes 	Categóricas cualitativas	Ordinal

	Factores Físicos Y Psíquicos	<ul style="list-style-type: none"> - Salud - Cansancio - Ansiedad - Concentración - Falta de comunicación 	Categóricas cualitativas	Ordinal
VARIABLE DEPENDIENTE:				
Satisfacción Laboral	Intrínseco	<ul style="list-style-type: none"> - Reconocimiento obtenido por el trabajo, - Responsabilidad - Promoción 	Categóricas cualitativas	Ordinal
	Extrínseco	<ul style="list-style-type: none"> - Satisfacción del trabajador - Organización del trabajo - Horarios 	Categóricas cualitativas	Ordinal

3.3 Hipótesis general e hipótesis específicas

3.3.1 Hipótesis general

Los factores de riesgo psicosociales tienen relación con la satisfacción laboral del profesional de enfermería del Hospital Naval-Callao. 2015.

3.3.2 Hipótesis específicas

Los factores de riesgo psicológicos tienen relación con la satisfacción laboral del profesional de enfermería del Hospital Naval-Callao. 2015.

Los factores de riesgo sociales tiene relación con la satisfacción laboral del profesional de enfermería del Hospital Naval-Callao. 2015.

IV. METODOLOGÍA

4.1 Tipo de investigación

El presente estudio fue descriptivo.

4.2 Diseño de la Investigación

El diseño metodológico es no experimental- correlacional.

4.3 Población y muestra

La población de estudio está conformada por 120 profesionales de enfermería que laboran en el Hospital Naval, siendo esta misma la muestra.

Los criterios de inclusión son

- Que estén laborando en el Hospital Naval del Callao
- Que deseen participar en el estudio

Los criterios de exclusión son

- Que no acepten participar en el estudio

4.4 Técnicas e Instrumentos de recolección de datos

La técnica usada fue la Encuesta y el instrumento el cuestionario semi estructurado que consta de 56 preguntas: consideran los datos generales del profesional de enfermería y una escala de Lickert de 15 premisas sobre satisfacción

laboral. Se obtiene un puntaje mínimo de 0 hasta un máximo de 15 puntos. Cada pregunta obtuvo el siguiente puntaje:

- Respuesta correcta: valor 1 punto
- Respuesta incorrecta: valor 0 puntos.

4.5 Procedimientos de recolección de datos

La recolección de datos en los servicios del Hospital Naval. Para ello se realizó las coordinaciones pertinentes con la Oficina de Investigación para la aprobación del presente estudio.

Los puntajes obtenidos en la pre evaluación permitirán determinar las diferencias o ganancias de puntajes con las que se calculará la desviación estándar y promedio.

4.6 Procesamiento estadístico y análisis de datos

Las diferentes variables fueron evaluadas por medio de la prueba de chi cuadrado, con un nivel de significancia de 0.05

$$\chi^2 = \sum \frac{(fo - ft)^2}{ft}$$

V. RESULTADOS

5.1 Resultados parciales

TABLA N° 5.1
GRUPO ETAREO DEL PROFESIONAL DE ENFERMERÍA
DEL HOSPITAL NAVAL
CALLAO – 2015

Grupo Etáreo	N°	%
30 a 40 años	38	44.7
41 a 50 años	34	40.0
51 a 60 años	13	15.3
TOTAL	85	100.0

En la tabla N° 5.1 se puede observar que el 44.7%(38) son del grupo etáreo de 30 a 40 años, seguidos del 40%(34) comprendidos en el grupo de 41 a 50 años.

TABLA N° 5.2
ESTADO CIVIL DEL PROFESIONAL DE ENFERMERÍA
DEL HOSPITAL NAVAL
CALLAO – 2015

Estado Civil	N°	%
Soltero	12	14.1
Casado	67	78.8
Divorciado	6	7.1
TOTAL	85	100.0

En la tabla N° 5.2 referente al estado civil se puede observar que el 78.8%(67) son casados, seguidos del 14.1%(12) son solteros y 7.1% (6) son divorciados.

TABLA N° 5.3
TIEMPO DE SERVICIO DEL PROFESIONAL DE ENFERMERÍA
DEL HOSPITAL NAVAL
CALLAO – 2015

Tiempo de Servicio	N°	%
1 a 5 años	3	3.5
6 a 10 años	7	8.2
11 a 15 años	22	25.9
16 a 20 años	28	32.9
> 20 años	25	29.4
TOTAL	85	100.0

En la tabla N° 5.3 referente al tiempo de servicio se puede observar que el 32.9%(28) tienen de 16 a 20 años, el 29.4%(25) tienen más de 20 años seguidos del 25.9%(22) tienen de 11 a 15 años.

TABLA N° 5.4
ESTUDIOS REALIZADOS DEL PROFESIONAL DE ENFERMERÍA
DEL HOSPITAL NAVAL
CALLAO – 2015

Estudios realizados	N°	%
Licenciatura	45	52.9
Maestría	6	7.1
Especialización	34	40.0
TOTAL	85	100.0

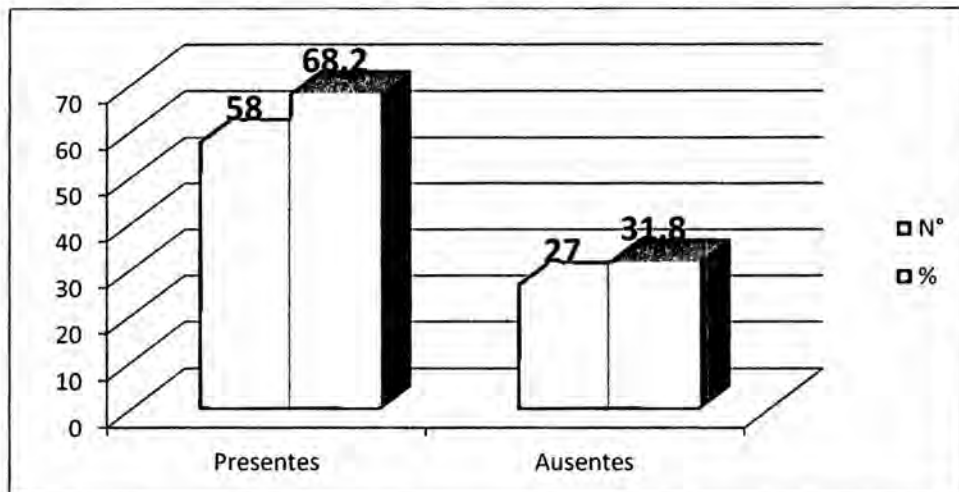
En la tabla N° 5.4 referente los estudios realizados por el profesional de enfermería se puede observar que el 52.9%(45) son licenciadas, el 40%(34) tienen especialización seguidos por 7.1%(6) tienen maestría.

5.2 Resultados finales

TABLA N° 5.5
FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIALES DEL PROFESIONAL DE
ENFERMERÍA DEL HOSPITAL NAVAL
CALLAO – 2015

FACTORES PSICOSOCIALES	N°	%
Presentes	58	68.2
Ausentes	27	31.8
Total	85	100.0

GRAFICO N° 5.1
FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIALES DEL PROFESIONAL DE
ENFERMERÍA DEL HOSPITAL NAVAL
CALLAO – 2015

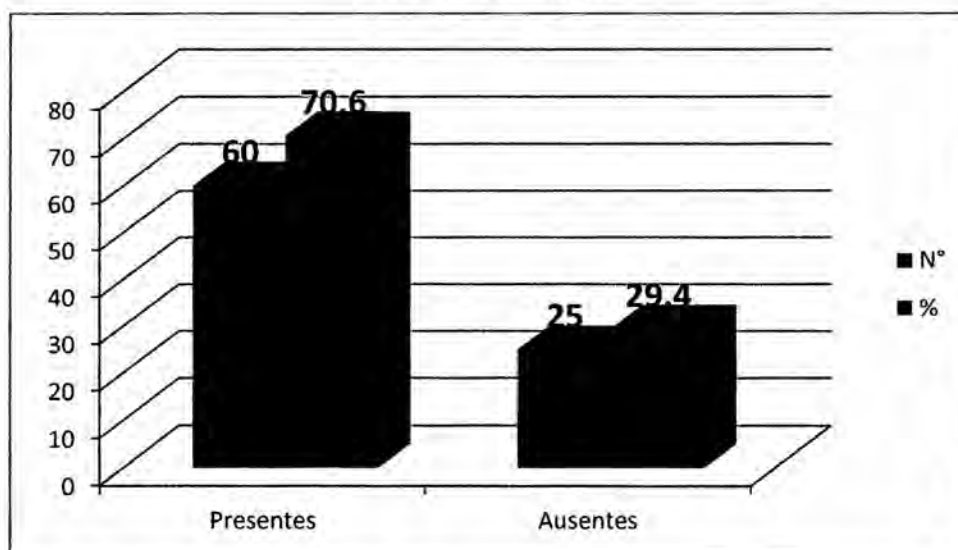


En la tabla N° 5.5 referente a los factores de riesgo psicosociales que afectan al profesional de enfermería, donde se puede observar que el 68.2%(58) están presentes y el 31.8%(27), están ausentes.

TABLA N° 5.6
FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIALES SEGÚN CONTENIDO DE
FUNCIONES DEL PROFESIONAL DE ENFERMERÍA
DEL HOSPITAL NAVAL
CALLAO – 2015

CONTENIDO DE FUNCIONES	N°	%
Presentes	60	70.6
Ausentes	25	29.4
Total	85	100.0

GRAFICO N° 5.2
FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIALES SEGÚN CONTENIDO DE
FUNCIONES DEL PROFESIONAL DE ENFERMERÍA
DEL HOSPITAL NAVAL
CALLAO – 2015

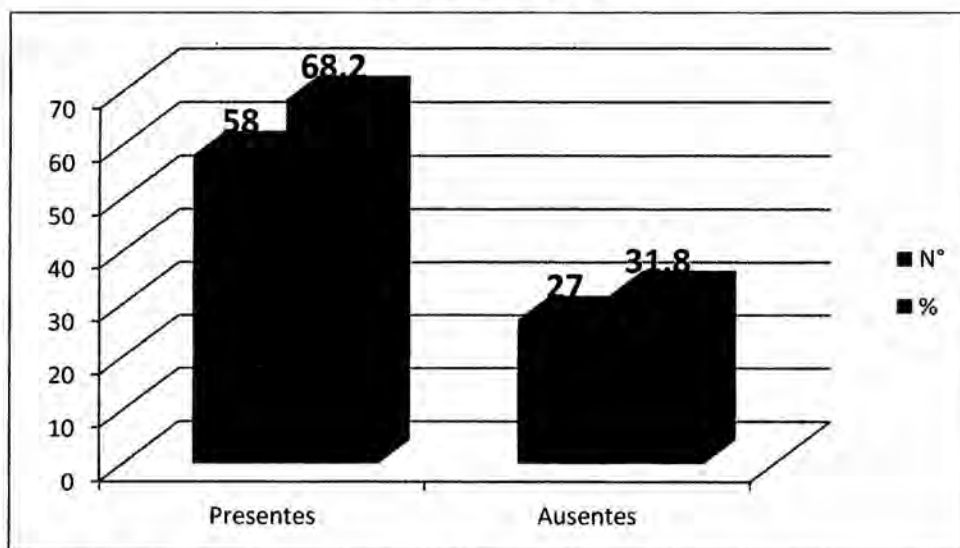


En la tabla N° 5.6 referente a los factores de riesgo psicosociales según contenido de funciones que afectan al profesional de enfermería, donde se puede observar que el 70.6%(60) están presentes y el 29.4%(25), están ausentes.

TABLA N° 5.7
FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIALES SEGÚN RELACIONES
HUMANAS DEL PROFESIONAL DE ENFERMERÍA
DEL HOSPITAL NAVAL
CALLAO – 2015

RELACIONES HUMANAS	N°	%
Presentes	58	68.2
Ausentes	27	31.8
Total	85	100.0

GRAFICO N° 5.3
FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIALES SEGÚN RELACIONES
HUMANAS DEL PROFESIONAL DE ENFERMERÍA
DEL HOSPITAL NAVAL
CALLAO – 2015

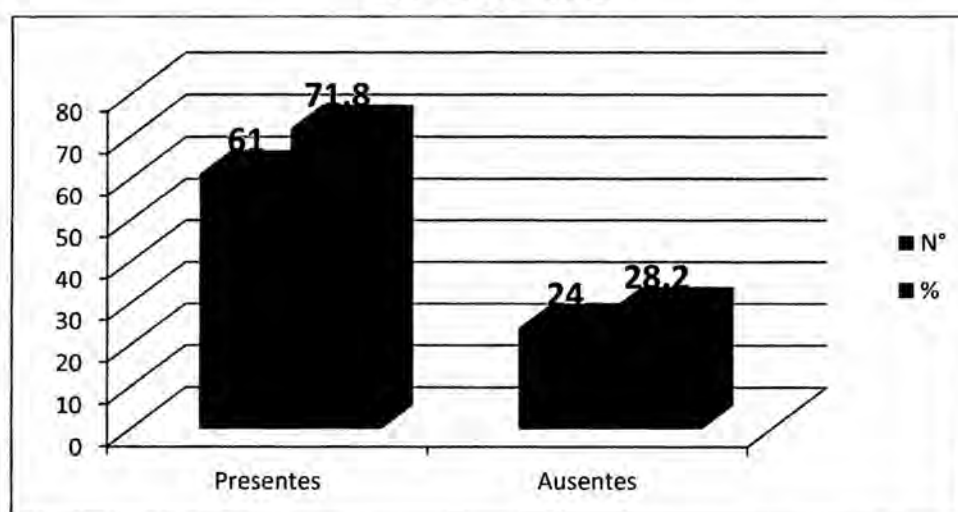


En la tabla N° 5.7 referente a los factores de riesgo psicosociales según relaciones humanas que afectan al profesional de enfermería, donde se puede observar que el 68.2%(58) están presentes y el 31.8%(27), están ausentes.

TABLA N° 5.8
FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIALES SEGÚN ORGANIZACIÓN
DEL TIEMPO DEL PROFESIONAL DE ENFERMERÍA
DEL HOSPITAL NAVAL
CALLAO – 2015

ORGANIZACIÓN DE TIEMPO	N°	%
Presentes	61	71.8
Ausentes	24	28.2
Total	85	100.0

GRAFICO N° 5.4
FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIALES SEGÚN ORGANIZACIÓN
DEL TIEMPO DEL PROFESIONAL DE ENFERMERÍA
DEL HOSPITAL NAVAL
CALLAO – 2015

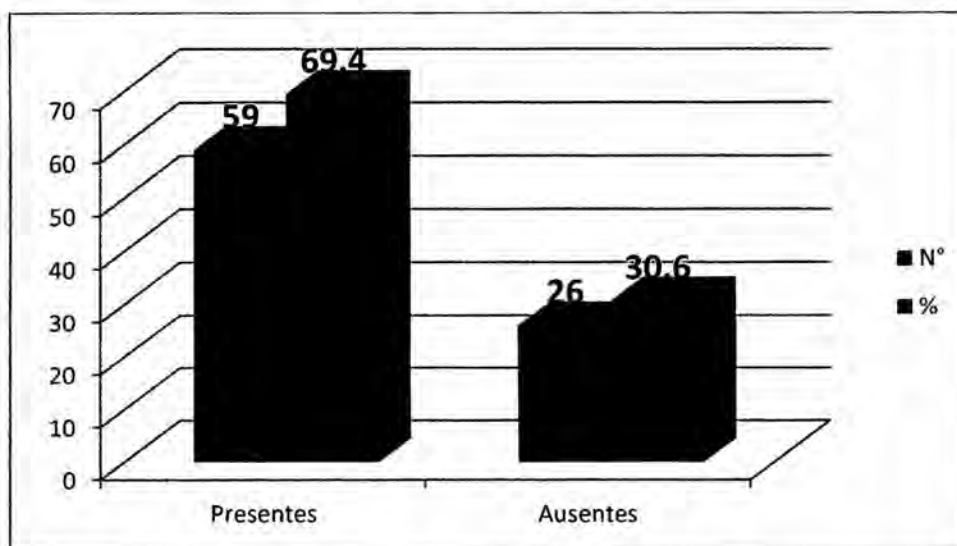


En la tabla N° 5.8 referente a los factores de riesgo psicosociales según organización del tiempo que afectan al profesional de enfermería, donde se puede observar que el 71.8%(61) están presentes y el 28.2%(24), están ausentes.

TABLA N° 5.9
FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIALES SEGÚN GESTIÓN DEL
PROFESIONAL DE ENFERMERÍA DEL HOSPITAL NAVAL
CALLAO – 2015

GESTIÓN DE PERSONAL	N°	%
Presentes	59	69.4
Ausentes	26	30.6
Total	85	100.0

GRAFICO N° 5.5
FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIALES SEGÚN GESTIÓN DEL
PROFESIONAL DE ENFERMERÍA DEL HOSPITAL NAVAL
CALLAO – 2015

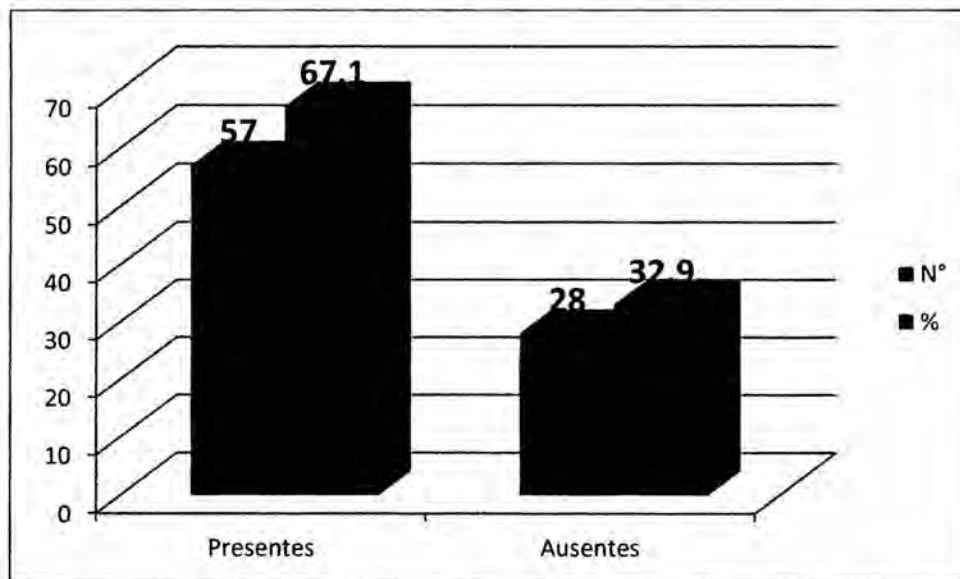


En la tabla N° 5.9 referente a los factores de riesgo psicosociales según gestión del profesional de enfermería, donde se puede observar que el 69.4%(59) están presentes y el 30.6%(26), están ausentes.

TABLA N° 5.10
FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIALES SEGÚN FACTORES
FÍSICOS Y PSÍQUICOS DEL PROFESIONAL DE ENFERMERÍA
DEL HOSPITAL NAVAL CALLAO – 2015

FACTORES PSICOSOCIALES	N°	%
Presentes	58	68.2
Ausentes	27	31.8
Total	85	100.0

GRAFICO N° 5.6
FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIALES SEGÚN FACTORES
FÍSICOS Y PSÍQUICOS DEL PROFESIONAL DE ENFERMERÍA
DEL HOSPITAL NAVAL
CALLAO – 2015

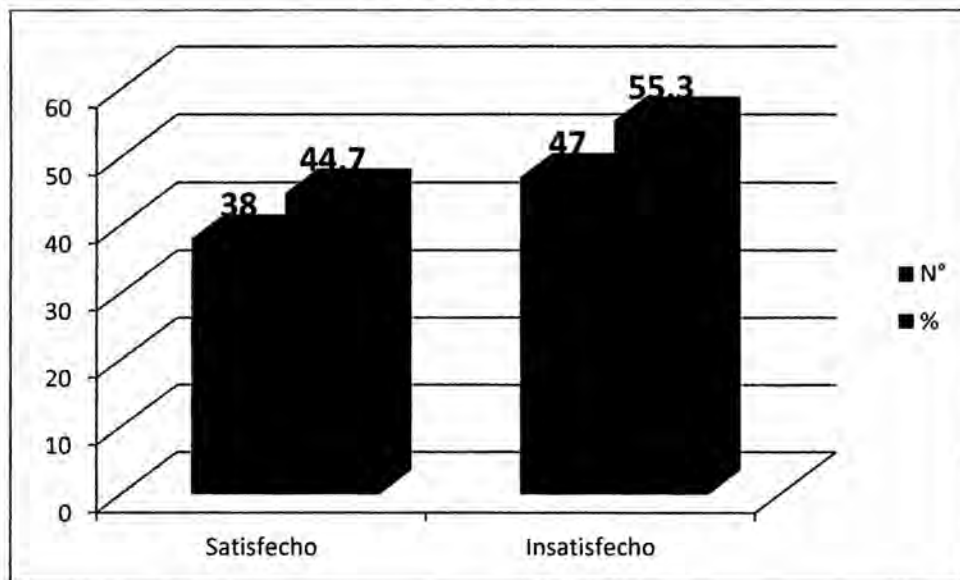


En la tabla N° 5.10 referente a los factores de riesgo psicosociales según factores físicos y psíquicos del profesional de enfermería, se puede observar que el 68.2%(58) están presentes y el 31.8%(27), están ausentes.

TABLA N° 5.11
SATISFACCIÓN LABORAL DEL PROFESIONAL DE ENFERMERÍA
DEL HOSPITAL NAVAL
CALLAO – 2015

SATISFACCIÓN LABORAL	N°	%
Satisfecho	38	44.7
Insatisfecho	47	55.3
Total	85	100.0

GRAFICO N° 5.7
SATISFACCIÓN LABORAL DEL PROFESIONAL DE ENFERMERÍA
DEL HOSPITAL NAVAL
CALLAO – 2015

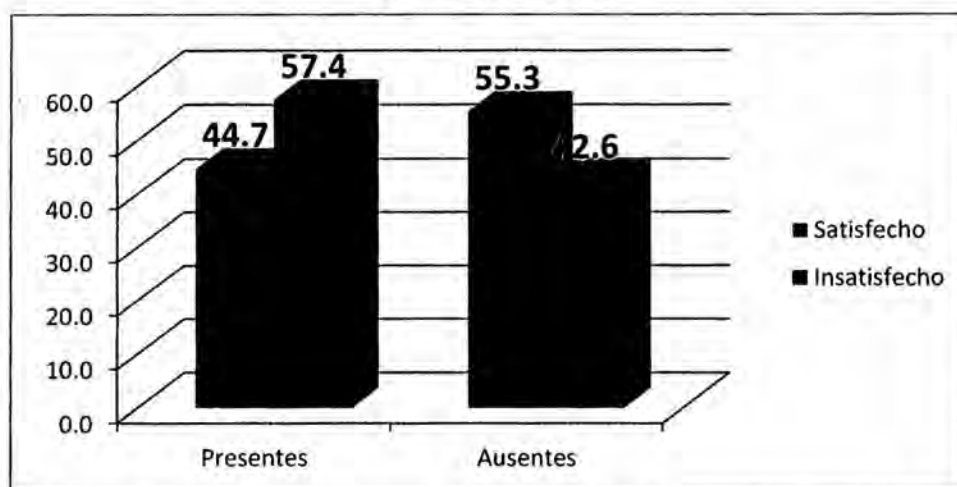


En la tabla N° 5.11 referente a la satisfacción laboral del profesional de enfermería, donde se puede observar que el 44.7%(38) están satisfechos y el 55.3%(47) están insatisfechas.

TABLA N° 5.12
RELACIÓN ENTRE LOS FACTORES PSICOSOCIALES Y LA
SATISFACCIÓN LABORAL DEL PROFESIONAL DE ENFERMERÍA
DEL HOSPITAL NAVAL CALLAO – 2015

Factores Psicosociales	Satisfacción Laboral			
	Satisfecho		Insatisfecho	
	N	%	N	%
Presentes	17	44.7	27	57.4
Ausentes	21	55.3	20	42.6
Total	38	100.0	47	100.0

GRAFICO N° 5.8
RELACIÓN ENTRE LOS FACTORES PSICOSOCIALES Y LA
SATISFACCIÓN LABORAL DEL PROFESIONAL DE ENFERMERÍA
DEL HOSPITAL NAVAL
CALLAO – 2015



En la tabla N° 5.12 referente a la relación entre los factores de riesgo psicosociales y la satisfacción laboral del profesional de enfermería, donde se puede observar que el 44.7% son satisfechos y el 57.4% son presentes y el 55.3% son insatisfechos y el 42.6% son ausentes.

VI. DISCUSIÓN DE RESULTADOS

Con respecto al perfil de los profesionales de enfermería, los datos no corresponden con la información encontrada en publicaciones previas donde la totalidad son mujeres en nuestro trabajo el 100% de los profesionales de enfermería son mujeres, aunque si corresponde en el grupo etareo cuando lo comparamos con otros estudios ya que el 44.7% tienen entre 30 a 40 años y el 40% se encuentran entre el grupo etareo de 41 a 50 años, seguido por el 15.3% comprendido entre los 51 a 60 años; con respecto al estado civil en nuestro grupo el 78.8% son casados y el 14.1% son solteros.

La mayoría de los profesionales de enfermería son casados y se encuentran entre los 30 a 40 años. La edad promedio de nuestros profesionales de enfermería fue de 38 años quienes demuestran su capacidad por dar un cuidado optimo a los pacientes.

En nuestro grupo de profesionales el 32.9% tienen de 16 a 20 años de tiempo de servicio, el 29.4% tienen más de 20 años, esto difiere de lo reportado en la literatura donde se dice que los profesionales tienen 15 años de tiempo de experiencia.

6.1 Contratación de hipótesis con los resultados

La información alcanzada por la población en estudio a través de la aplicación de los diversos instrumentos de recogida de información, así como la observación realizada por el investigador en un diverso tiempo y espacio en que se desenvuelve la práctica clínica, luego de su análisis e interpretación, nos conduce a presentar argumentos que contrastan nuestra hipótesis de trabajo:

Los factores de riesgo psicosociales tienen relación directa con la satisfacción laboral del profesional de enfermería del Hospital Naval-Callao. 2015.

Los factores de riesgo, influenciaron en la satisfacción laboral del profesional de enfermería, hacen que el profesional delimite sus posibilidades de una mejor atención ante los factores sociales y psicológicos que se le presenten en el desarrollo laboral de sus funciones, el mismo que se manifiesta con 55.3% tienen insatisfacción. Esto nos permite constatar que los factores psicosociales influyen en el logro de una satisfacción laboral, en tal sentido: la Hipótesis es protá PROBADA

De esta forma se constata que los factores psicosociales están presentes , y por tanto: esta Hipótesis está PROBADA.

6.2 Contrastación de resultados con otros estudios similares.

Los estudios sobre satisfacción laboral a menudo consideran que su nivel es función de la serie de satisfacciones e insatisfacciones específicas que experimenta el empleado con respecto a las distintas dimensiones o facetas de trabajo: el sueldo, el jefe, la naturaleza de las tareas desempeñadas, los compañeros de trabajo, las condiciones físicas de trabajo, las oportunidades de promoción y ascenso, etc. El supuesto subyacente a esta visión es que los sujetos pueden sopesar las satisfacciones e insatisfacciones específicas y llegar a una satisfacción compuesta con el trabajo en general. Este concepto de satisfacción laboral general y por facetas, implica un modelo compensatorio, de tal forma que un nivel elevado de satisfacción en una determinada faceta del trabajo, puede compensar deficiencias existentes entre otras áreas.¹⁹

Las relaciones humanas, son un elemento positivo imprescindible en el trabajo. Esto involucra la importancia del contacto de las relaciones, la convivencia del trabajo en grupo, del trabajo al servicio de la resolución de los conflictos de intereses. A los empleados les interesa su ambiente de trabajo. Se interesan en

que el ambiente les permita el bienestar personal y les facilite el hacer un buen trabajo

El nivel de satisfacción laboral con el lugar de trabajo y el ambiente, corresponde a las percepciones que las enfermeras tienen con relación a las instalaciones del hospital a nivel de espacio físico, higiénico, iluminación, ventilación y climatización.

La satisfacción laboral puede ser medida o analizada a partir de diferentes instrumentos, los cuales han sido elaborados desde el interés de la sociología, la psicología, la administración y la economía. De cualquier manera, la satisfacción laboral es un concepto unidimensional en el sentido de que varía desde muy positivo a muy negativo.

Los estudios sobre satisfacción laboral a menudo consideran que su nivel es función de la serie de satisfacciones e insatisfacciones específicas que experimenta el empleado con respecto a las distintas dimensiones o facetas de trabajo: el sueldo, el jefe, la naturaleza de las tareas desempeñadas, los compañeros de trabajo, las condiciones físicas de trabajo, las oportunidades de promoción y ascenso, etc. El supuesto subyacente a esta visión es que los sujetos pueden sopesar las satisfacciones e insatisfacciones específicas y llegar a una satisfacción compuesta

con el trabajo en general. Este concepto de satisfacción laboral general y por facetas, implica un modelo compensatorio, de tal forma que un nivel elevado de satisfacción en una determinada faceta del trabajo, puede compensar deficiencias existentes entre otras áreas.

Se han realizado diversas investigaciones sobre satisfacción laboral. En la mayoría de las investigaciones revisadas para este trabajo se encontró satisfacción baja o intermedia, lo cual coincide con esta investigación, pues se obtuvo un 80.48 % que corresponde a al rango de calificación que indica indiferencia o calificación intermedia, seguido de satisfacción laboral con un 17.07 % y finalmente, insatisfacción laboral con un 2.43 %.

Algunos investigadores han encontrado insatisfacción en alguna dimensión, área, factor ó indicador de satisfacción o insatisfacción laboral. Turcotte, reporta una investigación en la que se encontró insatisfacción laboral en 3 de 4 de las dimensiones a saber Reconocimiento a la Labor, Problemática Laboral y Condiciones de Trabajo.²⁰

Por otro lado, Soberón, reporta que la satisfacción global presentó incremento en las categorías muy alta y muy baja, pero la tendencia a largo plazo es que incrementa la satisfacción baja.

Velarde, reporta una investigación para medir satisfacción laboral, aplicó una escala con factores específicos de satisfacción, oportunidades de promoción, relación con compañeros y jefes de trabajo, salarios y prestaciones y el trabajo mismo. Se hallaron diferencias significativas en relación a cada una de las categorías que conforman la satisfacción. La actividad desempeñada fue la que obtuvo mayor puntaje, al igual que la relación con los compañeros, y las que indican menos satisfacción fueron en salario y oportunidades de promoción, lo cual concuerda con nuestros resultados.²¹

Villagomez, aplicó un cuestionario donde se incluyeron 5 dimensiones consideradas como indicadores de satisfacción laboral: cantidad de trabajo, autonomía, disponibilidad de recursos, relaciones profesionales y recompensas. Encontraron que el 78 % de médicos tuvo satisfacción media, 13 satisfacción alta y 9 % satisfacción baja. Estos resultados concuerdan en general con los obtenidos en la presente investigación. Aguirre encontró baja satisfacción laboral en relación a áreas físicas inadecuadas y pocas expectativas de superación.

Estos resultados coinciden con nuestra investigación aunque de manera parcial, pues aunque la mayoría reportó satisfacción

respecto al salario, se encontró una tendencia a indiferencia. Si encontramos insatisfacción con relación a promociones y ascensos. Sin embargo, nosotros no investigamos condiciones físicas.²²

Por otro lado, las investigaciones realizadas sobre satisfacción laboral en enfermeras en diversos lugares del mundo han llegado a conclusiones similares respecto a aquellos aspectos del trabajo que guardan relación con la satisfacción y la insatisfacción laboral como son remuneraciones, puesto, liderazgo, etc. pero pocas o ninguna se ha abordado bajo condiciones del trabajo nocturno, que en particular tienen condiciones de trabajo más penosas que los del turno de día, especialmente en materia de supervisión, salubridad, alimentación, movilidad, extensión de la jornada, interrupciones, iluminación, etc. El ambiente de trabajo es menos adecuado que en los turnos matutino y vespertino y más deteriorante para la salud física y psíquica del trabajador y sus condiciones de vida.

Lo interesante es que para motivar al individuo, “se recomienda poner de relieve el logro, reconocimiento, trabajo en sí, la responsabilidad y el crecimiento, y se debe cuidar también de los factores extrínsecos”²³

Esto puede deberse a los factores intrínsecos del trabajo que tendrían el potencial de llevar a un estado de satisfacción con el puesto (como el logro, el reconocimiento, el trabajo en si mismo, la responsabilidad y el crecimiento), porque pueden satisfacer las "necesidades de desarrollo psicológico". De modo que el sujeto se interesará en ampliar sus conocimientos y desarrollar actividades creativas, afirmando su individualidad, logrando objetivos alcanzables solo en puestos con dichas características, pero cuando no ofrece oportunidades de desarrollo psicológico, experimentara solo "ausencia de satisfacción"

Lo interesante es que para motivar al individuo, "se recomienda poner de relieve el logro, reconocimiento, trabajo en si, la responsabilidad y el crecimiento, y se debe cuidar también de los factores extrínsecos".²⁴

Esto puede deberse a los factores intrínsecos del trabajo que tendrían el potencial de llevar a un estado de satisfacción con el puesto (como el logro, el reconocimiento, el trabajo en si mismo, la responsabilidad y el crecimiento), porque pueden satisfacer las "necesidades de desarrollo psicológico". De modo que el sujeto se interesará en ampliar sus conocimientos y desarrollar actividades creativas, afirmando su individualidad, logrando objetivos

alcanzables solo en puestos con dichas características, pero cuando no ofrece oportunidades de desarrollo psicológico, experimentara solo "ausencia de satisfacción"

Como lo señala Johns (1988) cit. en Palma (1999), diferentes estudios han mostrado que los trabajadores que describen su trabajo como insatisfactorio tienden a sufrir múltiples síntomas y enfermedades físicas. La asociación entre salud y satisfacción no indica que una causa la otra. Si bien no existen muchas evidencias que respalden esta postura es necesario tener en cuenta que una persona que se encuentra satisfecha en su trabajo tendrá actitudes más positivas hacia la vida lo que influirá en el equilibrio de su salud física y psicológica, no obstante en esta investigación existe satisfacción laboral, pero no una actitud positiva ni un equilibrio en la salud, ya que se presentaron todas las alteraciones (física, psicológicas, psicosomáticas, familiares y sociales), como a continuación se indican.²⁵

En el estudio realizado por Beatriz Fernández, en un hospital de tercer nivel en Chile, se reporta que las enfermeras que laboran en los servicios de urgencias adultos UTI se encuentran satisfechas; lo que contrasta con lo encontrado en este estudio donde más del 50% de las enfermeras se encuentran insatisfechas.

En el estudio realizado por García Ramos M, y cols, en un hospital general de zona del IMSS, se reporta que respecto a la satisfacción laboral medida a través de la dimensión extrínseca (que abarca el entorno físico), el nivel encontrado es indiferente; es decir, el personal estudiado muestra poco interés en las condiciones de trabajo; lo que contrasta con la presente investigación, donde se encontró que el 63% del personal encuestado se refiere insatisfecho, lo que indica que la dimensión extrínseca influye en el nivel de satisfacción percibido.²⁶

Por otro lado, también hay que tomar en cuenta que existen otros estudios de satisfacción laboral que han comprobado que los empleados satisfechos rinden más y mejor que los insatisfechos, ya que un empleado insatisfecho tiende a sufrir todo tipo de problemas de salud tales como cefalea, problemas mentales, cardiopatías, accidentes cerebrovasculares entre otros, esto provoca ausentismo, rotación de personal y costos para la institución.²⁷

VII. CONCLUSIONES

Se puede concluir

- Los factores de riesgo psicosociales que afectan al profesional de enfermería el 68.2% están presentes.
- La satisfacción laboral del profesional de enfermería predomina que el 55.3% están insatisfechas.
- En la relación entre los factores de riesgo psicosociales y la satisfacción laboral del profesional de enfermería, predomina que el 44.7% son satisfechos y el 57.4% son presentes y el 55.3% son insatisfechos y el 42.6% son ausentes.

VIII. RECOMENDACIONES

- Se deben realizar estudios que valoren otros factores que intervienen en el nivel de satisfacción incluyendo la infraestructura y equipamiento.
- Realizar estudios que midan el impacto de la calidad de atención otorgado de una enfermera con insatisfacción y otra enfermera con satisfacción.
- Buscar alternativas que mejoren el nivel de satisfacción laboral.
- Se debe contemplar las necesidades que tiene el personal de enfermería para el diseño del área física y equipamiento.

IX. REFERENCIALES BIBLIOGRÁFICAS

1. García-Ramos M, et al: Satisfacción del personal de salud. Rev Enferm Inst Mex Seguro Soc 2007; 15 (2): 63-72.
2. Organización Internacional del Trabajo. Informe sobre el Trabajo en el Mundo 2012: Mejores Empleos para una Economía Mejor. 2012
3. Gutiérrez R L. La salud del anciano en México y la nueva epidemiología del envejecimiento. Consejo Nacional de Población. 2001
4. Tineo Medrano, Gleny. Nivel de satisfacción laboral de las enfermeras de la Unidad de Cuidados Intensivos en el Hospital Nacional Dos de Mayo. 2014
5. Alva Salas, Edith. Nivel de satisfacción laboral del profesional de enfermería en el Servicio de Intermedios Neonatales del Instituto Nacional Materno Perinatal – 2014.
6. Cifuentes Rodríguez, Johana Enyd; Manrique Abril, Fred Gustavo. Satisfacción laboral en enfermería en una institución de salud de cuarto nivel de atención, Bogotá, Colombia. 2014
7. Montesinos, M^a José López. Estudio psicosocial de las consecuencias del trabajo de los enfermeros hospitalarios como gestión de recursos humanos. Brasil, 2013.
8. Calixto Santiago, Adelina Lisbeth. Nivel de satisfacción laboral de las enfermeras del Servicio de Pediatría del Hospital Nacional Cayetano Heredia. 2012

9. Serón Cabezas, Nancy. Nivel de satisfacción laboral del profesional de enfermería que trabaja en el Servicio de Pediatría del INEN – 2011.
10. Paredes Gutiérrez, Reyna Isabel. Nivel de satisfacción laboral del enfermero (a) asistencial durante la atención brindada a los pacientes en el Servicio de Emergencia del Hospital Nacional Guillermo Almenara Irigoyen 2010.
11. Arias-Jiménez M. Factores del clima organizacional influyentes en la satisfacción laboral de enfermería, concerniente a los cuidados intensivos neonatales del Hospital Nacional de Niños, 2007 Junio; *Enfermería en Costa Rica*, 1(28): 12-19.
12. Ríos F., et al. Factores de Desmotivación y Estabilidad Laboral de Médicos Generales. *Rev. Clínica Medicina Fam.* 2009; 2 (8): 378-385.
13. Caballero RK. El concepto de "Satisfacción en el trabajo" y su proyección en la enseñanza. *Profesorado revista de curriculum y formación del profesorado.* 2002; 6(1-2): 1-10.
14. Alba-Leonel A, et al. Satisfacción laboral del personal de enfermería en el Hospital General de México. *Rev Enferm Inst Mex Seguro Soc* 2008; 16(3): 155-160.
15. Cabrera-Vivaral C.E, et al. Al. Satisfacción laboral de profesionales de la salud en el IMSS, Jalisco 1999-2002, México. *Rev Med IMSS* 2004; 42 (3): 193-198.
16. Ermin R, et al. Nivel de satisfacción laboral y síndrome de desgaste profesional. *Rev Med Inst Mex Seguro Soc* 2006; 44 (6): 535 – 540..

17. Juárez-García A. Factores psicosociales laborales relacionados con la tensión arterial y síntomas cardiovasculares en personal de enfermería en México. *Salud Pública Mex.* 2006; 49(54): 109-117.
18. Agudelo CCA, et al. Prevalencia y factores psicosociales asociados al Síndrome de Burnout en médicos que laboran en instituciones de las ciudades de Manizales y la Virginia (Colombia). *Archivos de Medicina (Col)*. 2011; 11 (54): 91- 100.
19. Olarte VML. Los determinantes de la satisfacción laboral: una revisión teórica y empírica. Bogotá: Universidad Jorge Tadeo Lozano. Facultad de Ciencias Económicas; 2011.
20. Shi L, Song K, Rane S. Factors associated with job satisfaction by Chinese primary care providers. *Primary Health Care Research & Development.* 2014; 15(48): 46-57.
21. Sobreques J, et al. La satisfacción laboral y el desgaste profesional de los médicos de atención primaria. *Aten Primaria* 2003; 31(4):227-33
22. Hernández PJ, et al. Satisfacción laboral en el personal de enfermería de la E. S. E. Hospital San Antonio de Soata. *Salud historia sanidad.* 2010; 5(54): 1-22
23. Cetina, T., Chan, C., y Sandoval, J., "Nivel de satisfacción laboral y síndrome de desgaste profesional en médicos familiares. *Rev Med Inst Mex Seguro Soc* 2006; 44(6):535-540

24. Alva, P. J. "Satisfacción laboral en los médicos familiares adscritos a la consulta externa de la UMF No. 2 del IMSS, Puebla" Tesis para obtener la especialidad en Medicina Familiar. 2006
25. López, D.A., La salud desigual en México. México: Siglo XXI . 1986
26. Zurita, B., Nigenda, G., Ramírez, T., Encuesta de satisfacción con los Servicios de Salud, 1994, En: Frenk, J., Observatorio de la Salud; Necesidades, servicios y políticas. Fundación Mexicana para la Salud 1997
27. Colín, C. Relación entre la satisfacción laboral del prestador de los servicios y la satisfacción del usuario en el Hospital General de Atlacomulco. Tesis de Maestría en Administración de Servicios de Salud. Escuela de Salud Pública en México. 1994

MATRIZ DE CONSISTENCIA

TITULO: "FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIALES Y SU RELACIÓN CON LA SATISFACCIÓN LABORAL DEL PROFESIONAL DE ENFERMERÍA DEL HOSPITAL NAVAL - CALLAO. 2015"

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES	INDICADORES
Problema Principal ¿Cuáles son los factores de riesgo psicosociales y su relación con la satisfacción laboral del profesional de enfermería del Hospital Naval-Callao. 2015?	Objetivo General Determinar los factores de riesgo psicosociales y su relación con la satisfacción laboral del profesional de enfermería del Hospital Naval-Callao. 2015	Hipótesis General Los factores de riesgo psicosociales tienen relación directa con la satisfacción laboral del profesional de enfermería del Hospital Naval-Callao. 2015.	V.I. Factores de riesgo psicosociales V.D. Satisfacción laboral profesional de enfermería	
Problemas Específicos ¿Cuáles son los factores de riesgo psicológicos y su relación con la satisfacción laboral del	Objetivos Específicos • Identificar los factores de riesgo psicológicos y su relación con la satisfacción	Hipótesis Específica • Los factores de riesgo psicológicos tienen relación con la satisfacción laboral del	Específicas V.I. • Contenido de las funciones • Relaciones humanas • Organización del	V.I. - Complejidad en la funciones - Satisfacción con sus funciones

<p>profesional de enfermería del Hospital Naval-Callao. 2015?</p> <p>¿Cuáles son los factores de riesgo sociales y su relación con la satisfacción laboral del profesional de enfermería del Hospital Naval-Callao. 2015?</p>	<p>laboral profesional de enfermería del Hospital Naval-Callao. 2015</p> <ul style="list-style-type: none"> • Identificar los factores de riesgo sociales y su relación con la satisfacción laboral profesional de enfermería del Hospital Naval-Callao. 2015 	<p>profesional de enfermería del Hospital Naval-Callao. 2015.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Los factores de riesgo sociales tiene relación con la satisfacción laboral del profesional de enfermería del Hospital Naval-Callao. 2015. 	<p>tiempo de trabajo</p> <ul style="list-style-type: none"> • Gestión de personal • Factores Físicos Y Psíquicos • V.D. • Intrínseco • Extrínseco 	<p>- Tiempo para alcanzar sus metas en sus funciones</p> <ul style="list-style-type: none"> - Relación con los jefes - Relación con los compañeros - Planificación del trabajo - Cantidad de trabajo - Pausas y descansos dentro del trabajo - Salario - Estabilidad laboral - Beneficios - Apoyo de los jefes - Salud - Cansancio - Ansiedad - Concentración - Falta de comunicación <p>V.D.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Reconocimiento obtenido por el trabajo,
---	--	---	--	---

				<ul style="list-style-type: none"> - Responsabilidad - Promoción del - Satisfacción del - trabajador - Organización del - trabajo - Horarios
TIPO Y DISEÑO DE INVESTIGACIÓN	POBLACIÓN Y MUESTRA	TÉCNICAS E INSTRUMENTOS	ESTADÍSTICA DESCRIPTIVA CORRELACIONAL	
Tipo de estudio descriptivo y el diseño de investigación no experimental-correlacional.	La población y muestra de estudio está conformada por 120 profesionales de enfermería que laboran en el Hospital Naval	La técnica usada fue la Encuesta y el instrumento el cuestionario semiestructurado que consta de 56 preguntas	El análisis estadístico se realizara a través de un análisis descriptivo univariado de las prevalencias y las proporciones entre las diferentes variables fueron evaluadas por medio de la prueba de chi cuadrado, con un nivel de significancia de 0.05	