

**UNIVERSIDAD INCA GARCILASO DE LA VEGA
FACULTAD DE ENFERMERIA**



**EL CLIMA LABORAL Y LA SATISFACCION PROFESIONAL DE LOS
LICENCIADOS EN ENFERMERIA DEL CENTRO QUIRURGICO DEL HOSPITAL
NACIONAL MARIA AUXILIADORA**

TRABAJO ACADEMICO

PRESENTADO POR: LIC. BERTHA CALDERON SORIA

**PARA OPTAR EL TITULO DE SEGUNDA ESPECIALIDAD EN
ENFERMERÍA EN CENTRO QUIRURGICO**

ASESOR: Dra. Esvia Consuelo Tornero Tasayco

Lima, Perú

2017

INDICE

RESUMEN	4
ABSTRACT	5
CAPÍTULO I: PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	6
1.1. Descripción de la realidad problemática.....	6
1.2. Definición del problema.....	9
1.2.1. Problema General.....	9
1.2.2. Problema Específicos.....	9
1.3. Objetivos de la investigación.....	10
1.3.1. Objetivo General.....	10
1.3.2. Objetivos específicos.....	10
1.4. Finalidad e importancia.....	11
CAPÍTULO II: FUNDAMENTOS TEÓRICOS	12
2.1. Base teórica.....	12
2.2. Estudios previos.....	44
2.3. Marco conceptual.....	51
CAPÍTULO III: HIPÓTESIS Y VARIABLES	54
3.1. Formulación de hipótesis.....	54
3.1.1. Hipótesis General.....	54
3.1.2. Hipótesis Específicas.....	54
3.2. Identificación de variables.....	55

3.2.1. Clasificación de variables	55
3.2.2. Definición constitutiva de variables.....	55
3.2.3. Definición operacional de variables	57
CAPÍTULO IV: METODOLOGÍA	59
4.1. Descripción del Método y Diseño	59
4.2. Tipo y nivel de Investigación	59
4.3. Población, Muestra y Muestreo	60
4.4. Consideraciones Éticas	60
CAPÍTULO V: TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE DATOS	62
5.1. Técnicas e Instrumentos	62
5.2. Plan de Recolección, procesamiento y presentación de datos	62
CAPITULO VI: ADMINISTRACIÓN DEL PROYECTO	63
6.1. Cronograma de Actividades	63
6.2. Presupuesto	64
REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS	65
ANEXOS.....	69

RESUMEN

El siguiente trabajo académico consta de la elaboración de un proyecto de investigación que tiene como objetivo de estudio determinar la relación del clima laboral con la satisfacción profesional de los licenciados en enfermería del centro quirúrgico del Hospital Nacional María Auxiliadora de Lima, para lo cual se planteó como hipótesis general la existencia de una relación significativa entre el clima laboral y la satisfacción profesional de los licenciados en enfermería del centro quirúrgico del Hospital Nacional María Auxiliadora.

Para alcanzar dicho objetivo, se plantearon objetivos específicos relacionados a la satisfacción profesional que son: identificar la relación que existe con la autonomía de los licenciados en enfermería, verificar la relación existente entre la remuneración y evaluar la relación entre la motivación.

Para la investigación se realizó una revisión de la literatura y se tomó como puntos relevantes los siguientes: clima laboral, dimensiones del clima laboral, satisfacción profesional, teorías de enfermería. Estos puntos fueron detallados dentro del desarrollo del marco teórico limitándolos al tema de investigación de tal forma que se puedan alcanzar los objetivos establecidos.

El proyecto de investigación cumple con las características de una investigación descriptiva de corte transversal, diseño correlacional y de tipo cuantitativo. Se contó con una población de 41 profesionales en enfermería que laboran en el centro quirúrgico del Hospital Nacional María Auxiliadora, para la cual se utilizó la encuesta como método de recolección de datos.

PALABRAS CLAVE: Clima laboral, satisfacción profesional, enfermería.

ABSTRACT

The following academic work is about the preparation of a research project whose objective is to determine the relationship between the work environment and the professional satisfaction of the nursing graduates of the surgical center of the Hospital Nacional María Auxiliadora of Lima, for which the general hypothesis was the existence of a significant relationship between the work environment and the professional satisfaction of the nursing graduates of the surgical center of the Hospital Nacional María Auxiliadora.

To achieve this objective, specific objectives related to professional satisfaction were proposed: Identify the relationship that exists with the autonomy of nursing graduates, verify the relationship between remuneration and evaluate the relationship between motivation.

For the research, a review of the literature was made and the following were taken as relevant points: work environment, dimensions of the work environment, professional satisfaction, nursing theories. These points were detailed within the development of the conceptual framework, limiting them to the research topic in such a way that the established objectives can be achieved.

The research project complies with the characteristics of a descriptive cross-sectional investigation, correlational design and of quantitative type. There was a population of 41 nursing professionals working in the surgical center of the Hospital Nacional María Auxiliadora of Lima, for which the survey was used as a method of data collection.

KEY WORDS: Working environment, professional satisfaction, nursing.

CAPÍTULO I

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1. Descripción de la realidad problemática

El trabajo que surge desde el inicio del hombre para cubrir las necesidades de proveerse de alimentos y medios de subsistencia, también determinó la existencia de accidentes o enfermedades con motivo de la actividad laboral. En 1919 el tratado de Versalles estableció los principios que después regirían a la Organización Internacional del Trabajo, creada para fomentar la paz y justicia social, mejorar las condiciones laborales del trabajador y promover la estabilidad económica y social. En 1950 la Organización Mundial de la Salud (OMS) y la Organización Internacional del trabajo (OIT), definieron los objetivos de la medicina del trabajo, de la siguiente manera: promover y mantener alto grado de bienestar físico, mental y social, prevenir todo daño causado a la salud de ellos por las condiciones de trabajo; protegerlos en su empleo contra los riesgos perjudiciales a su salud. En el contexto Internacional, la OIT ha plasmado los múltiples convenios y recomendaciones, la opinión y políticas de gobiernos, trabajadores y empleadores en relación a la protección de los trabajadores en sus condiciones laborales. El Consejo Internacional de Enfermeras (CIE), al igual que la (OMS) y la (OPS) decidieron definir como tema prioritario el tema de enfermería. Esta es la razón por la cual han abordado temas de Condiciones de Trabajo, Vida Favorable y Cuidados de Enfermería Seguros. En condiciones de trabajo adecuados, las enfermeras traducen una mayor satisfacción laboral, presentan menos tensión y se presentan menos casos de agotamiento o estrés. De esta manera los índices de ausentismo y rotación disminuyen, impactando positivamente en la calidad de los cuidados de enfermería.¹

En el Perú el Ministerio de Salud, tiene la responsabilidad de actualizar periódicamente y de manera progresiva los lineamientos y estándares que forman parte de los componentes del Sistema de Gestión de la Calidad en Salud, de conformidad con el desarrollo del país, los avances del sector y con los resultados de evaluaciones de la percepción de los usuarios, En el marco del proceso de descentralización, Aseguramiento Universal y la Política Nacional de Calidad, las organizaciones de salud establecen y desarrollan acciones de gestión de la calidad, a fin de mejorar sus procesos, resultados, el clima organizacional y la satisfacción de los usuarios internos y externos, El clima organizacional está dado por las percepciones compartidas por los miembros de una organización respecto al trabajo, el ambiente físico en que éste se da, las relaciones interpersonales que tienen lugar en torno a él y las diversas regulaciones formales e informales que afectan a dicho trabajo, Se debe tener en cuenta que el comportamiento humano es un tema complejo y dinámico, por lo cual requiere investigación, actualización y verificación, necesarios para la elaboración de un estudio de clima organizacional, cuyo objetivo principal es identificar las percepciones de los trabajadores, para definir planes de acción orientados a mejorar los aspectos que afectan negativamente el normal desarrollo de la organización y de igual manera potenciar todos aquellos aspectos favorables, que motivan y hacen de la gestión diaria una labor agradable que motiva a todos.²

Por otro lado la satisfacción en el trabajo es un conjunto de sentimientos y emociones favorables o desfavorables con que los empleados ven su trabajo. Por ende el conocimiento y la comprensión del nivel de satisfacción de los “usuarios o clientes internos” de su trabajo, es una de las variables más importantes y fundamentales en la gestión y desarrollo de las empresas debido a las implicancias, que guardan relación con el comportamiento organizacional, la calidad de vida y las relaciones interpersonales. Es por ello, que la satisfacción de los profesionales de la salud en el trabajo es uno de los indicadores que condicionan la calidad asistencial, ya que la insatisfacción laboral provoca

ausentismo, rotación de personal, poca o nula productividad, un ambiente laboral desfavorable y agresión en el individuo insatisfecho. Además según el estudio realizado por Litwin y Stringer (1968), se determinó que el Clima Organizacional posee nueve dimensiones: estructura, responsabilidad, recompensa, riesgo, calor, apoyo, estándares de desempeño, conflicto e identidad; y que las mismas ayudan a explicar el clima existente en una determinada organización. En relación al trabajo de las enfermeras con alguna frecuencia se les observa cansadas, con escasas posibilidades de capacitación debido al sistema de turnos y escasez de personal que pueden tener como consecuencia fatiga y desmoralización entre estas profesionales. El deber de realizar muchas tareas cuya complejidad es inferior a su formación y que comprometen su tiempo, le impiden concretar su función fundamental, que es junto al paciente en la entrega de atención y cuidados de éste. Por otro lado, los turnos dificultan la vida matrimonial y familiar, ya que éstos no coincidan con las rutinas normales de trabajo y estudios del resto de las personas, por lo que la enfermera requiere de mucho esfuerzo para compatibilizar sus actividades con las de su familia. Además, la baja remuneración que a veces la obliga a desempeñar más de un trabajo -teniendo que asumir largas jornadas con el consiguiente desgaste que ello significa. Toda esta problemática trae consigo consecuencias negativas, tanto para la vida personal, laboral y tal vez para los pacientes, que repercuten finalmente en la satisfacción laboral de las enfermeras. (Fernández, B. Paravic, T. 2003). El clima organizacional y la satisfacción laboral son relevantes en el comportamiento del personal de salud y específicamente en los profesionales de enfermería que labora en hospitales y potencia aspectos como eficacia, diferenciación, innovación y adaptación, sabiendo que estos dos factores son determinantes para el éxito de toda organización, y son parte del comportamiento organizacional.³

En el Hospital Nacional María Auxiliadora, en el servicio de centro quirúrgico, donde labora las licenciadas de enfermería es considerada un área crítica por las patologías de los pacientes que requieren tratamiento quirúrgico, las enfermeras

que laboran en centro quirúrgico no cuentan con un ambiente adecuado para cambiarse con su uniforme y dejar sus pertenencias personales, con un ambiente para poder tomar un pequeño refrigerio, la falta de personal en esa área hace que las enfermeras tengan que realizar el pre lavado de los instrumentos utilizados en el quirófano, hay pequeños problemas con el equipo, tienen algunas dificultades con sus jefes coordinadores, por el puro de tener ordenada los quirófanos no hay una buena comunicación, no hay una buena armonía con sus pares eso dificulta poder trabajar con armonía y poder realizar bien su trabajo, también hay falta de materiales y materiales en mal estado, equipos antiguos, instalaciones en mal estado.

1.2. DEFINICIÓN DEL PROBLEMA

1.2.1. Problema General

¿Cómo se relaciona el clima laboral con la satisfacción profesional de los licenciados en enfermería del centro quirúrgico del Hospital Nacional María Auxiliadora, 2017?

1.2.2. Problema Específicos

¿Qué relación existe entre la autonomía y la satisfacción profesional de los licenciados en enfermería del servicio de centro quirúrgico del Hospital Nacional María Auxiliadora 2017?

¿Que relación existe entre la remuneración y la satisfacción profesional de los licenciados en Enfermería del centro quirúrgico del Hospital Nacional María Auxiliadora 2017?

¿Qué relación existe entre la motivación y la satisfacción profesional de los licenciados en enfermería del centro quirúrgico del Hospital Nacional María Auxiliadora 2017?

1.3. OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN

1.3.1. Objetivo General

Determinar la relación del clima laboral con la satisfacción profesional de los licenciados en enfermería del centro quirúrgico del Hospital Nacional María Auxiliadora – 2017.

1.3.2. Objetivos específicos

Identificar la relación que existe entre la autonomía con la satisfacción profesional de los licenciados en enfermería del centro quirúrgico del Hospital Nacional María Auxiliadora.

Verificar la relación que existe entre la remuneración con la satisfacción profesional de los licenciados en enfermería del centro quirúrgico del Hospital Nacional María Auxiliadora.

Evaluar la relación que existe entre la motivación con la satisfacción profesional de los licenciados en enfermería del centro quirúrgico del Hospital Nacional María Auxiliadora.

1.4. FINALIDAD E IMPORTANCIA

La importancia de esta investigación radica en la información que se puede obtener de los resultados de manera que contribuyan a que el departamento de enfermería del Hospital Nacional María Auxiliadora tome las medidas correspondientes para lograr el clima laboral óptimo que contribuyan a conducir a la institución hacia el logro de sus objetivos, considerando la influencia que tiene el ambiente laboral y la satisfacción profesional del licenciado en enfermería en la calidad del cuidado que se brinda al paciente. Los resultados que se obtengan de la investigación pueden ser de utilidad porque se relacionan directamente con la calidad del servicio, la satisfacción y la motivación del personal y el cuidado que la enfermera(o) proporciona al usuario. Esta investigación pretende proporcionar indicadores o mejorar los ya existentes que brinden información actualizada desde la perspectiva del empleado respecto a la satisfacción en su centro de trabajo y la satisfacción de laborar en el Hospital en estudio. Asimismo el estudio contribuirá a mejorar las políticas internas y reglamentos del Hospital en estudio respecto a las condiciones laborales y a la gestión de la satisfacción laboral.

CAPÍTULO II

FUNDAMENTOS TEÓRICOS

2.1. Base teórica

2.1.1. Clima laboral:

El "clima laboral " es el medio ambiente humano y físico en el que se desarrolla el trabajo cotidiano. Influye en la satisfacción y por lo tanto en la productividad. Está relacionado con el "saber hacer" del directivo, con los comportamientos de las personas, con su manera de trabajar y de relacionarse, con su interacción con la empresa, con las máquinas que se utilizan y con la propia actividad de cada uno.

2.1.1.1. Dimensiones del clima laboral:

La teoría e investigación en lo referido al clima organizacional establece como premisa que el ambiente social que lo compone puede ser caracterizado por un número limitado de dimensiones. Por otra parte, no existe consenso entre los investigadores acerca de cuáles son estas dimensiones.

Dentro de las cuales se mencionan las siguientes:⁴

- Clima de una organización, a través de la percepción que de ellas tienen los miembros de la misma, son variables del ambiente físico, variables estructurales, variables del ambiente social, variables personales, y variables propias del comportamiento organizacional.
- Clima Organizacional, estructura, Responsabilidad, Recompensa, Desafío, Relaciones, Cooperación, Estándares, conflictos e Identidad.
- Compromiso, Cohesión, Apoyo, Autonomía, Organización, Presión, Claridad, Control, Innovación, comodidad.

Por lo cual definen las siguientes dimensiones: bienestar de los empleados. Autonomía, participación, comunicación, énfasis en el entrenamiento, integración, apoyo de la supervisión, formación, tradición, flexibilidad, innovación, foco en lo exterior, reflexión, claridad, esfuerzo, eficiencia, calidad, presión por producir, retroalimentación del desempeño.

Dependiendo de los autores se tienen en cuenta unas dimensiones u otras, pero hay cuatro dimensiones que deben estar presentes en la medición del clima.

- **Autonomía individual:**

Incluye la responsabilidad, la independencia de las personas y la rigidez de las normas de la organización. En definitiva, la oportunidad del individuo de ser su propio patrón.

- **Grado de estructura que impone el puesto:**

Mide el grado en que se establecen los objetivos y los métodos de trabajo y si se comunican a los trabajadores por parte de sus superiores.

- **Recompensa:**

Mide los aspectos monetarios, así como las posibilidades existentes de promoción

- **Consideración, agradecimiento y apoyo:**

Se refiere al estímulo y apoyo que un empleado recibe de su superior.

Los objetivos que se persiguen al analizar y diagnosticar el clima de una organización son:

- Evaluar, cuales son las posibles fuentes de conflicto.

- Dar comienzo, y mantener un cambio que indique al administrador sobre qué elementos específicos deben dirigirse sus intervenciones.
- Fomentar el desarrollo de la organización, además de prever que posibles problemas habrá que sortear en el camino.
- Diferenciar los distintos climas percibido, por los diferentes departamentos que coexisten en una organización y como afectan esas diferencias.

2.1.1.2. Diversas dimensiones que han sido investigadas:

Las dimensiones del clima organizacional son las características susceptibles de ser medidas en una organización y que influyen en el comportamiento de los individuos.

Por esta razón, para llevar a cabo un diagnóstico de clima organizacional es conveniente conocer las diversas dimensiones que han sido investigadas por estudios interesados en definir los elementos que afectan el ambiente de las organizaciones. Estas dimensiones serán mencionadas a continuación.⁴

I. LIKERT:

Likert mide la percepción del clima en función de ocho dimensiones:

1. Los métodos de mando. La forma en que se utiliza el liderazgo para influir en los empleados.
2. Las características de las fuerzas motivacionales. Los procedimientos que se instrumentan para motivar a los empleados y responder a sus necesidades.
3. Las características de los procesos de comunicación. La naturaleza de los tipos de comunicación en la empresa, así como la manera de ejercerlos.
4. Las características de los procesos de influencia. La importancia de la interacción superior/subordinado para establecer los objetivos de la organización.

5. Las características de los procesos de toma de decisiones. La pertinencia de las informaciones en que se basan las decisiones así como el reparto de funciones.
6. Las características de los procesos de planificación. La forma en que se establece el sistema de fijación de objetivos o directrices.
7. Las características de los procesos de control. El ejercicio y la distribución del control entre las instancias organizacionales.
8. Los objetivos de rendimiento y de perfeccionamiento. La planificación así como la formación deseada.

II. PRITCHARD Y KARASICK:

Pritchard y Karasick desarrollaron un instrumento de medida de clima que estuviera compuesto por once dimensiones:

1. **Autonomía.** Se trata del grado de libertad que el individuo puede tener en la toma de decisiones y en la forma de solucionar los problemas.
2. **Conflicto y cooperación.** Esta dimensión se refiere al nivel de colaboración que se observa entre los empleados en el ejercicio de su trabajo y en los apoyos materiales y humanos que éstos reciben de su organización.
3. **Relaciones sociales.** Se trata aquí del tipo de atmósfera social y de amistad que se observa dentro de la organización.
4. **Estructura.** Esta dimensión cubre las directrices, las consignas y las políticas que puede emitir una organización y que afectan directamente la forma de llevar a cabo una tarea.
5. **Remuneración.** Este aspecto se apoya en la forma en que se remunera a los trabajadores.
6. **Rendimiento.** Es la relación que existe entre la remuneración y el trabajo bien hecho y conforme a las habilidades del ejecutante.
7. **Motivación.** Esta dimensión se apoya en los aspectos motivacionales que desarrolla la organización en sus empleados.

8. **Estatus.** Se refiere a las diferencias jerárquicas (superiores/subordinados) y a la importancia que la organización le da a estas diferencias.
9. **Flexibilidad e innovación.** Esta dimensión cubre la voluntad de una organización de experimentar cosas nuevas y de cambiar la forma de hacerlas.
10. **Centralización de la toma de decisiones.** Analiza de qué manera delega la empresa el proceso de toma de decisiones entre los niveles jerárquicos.
11. **Apoyo.** Este aspecto se basa en el tipo de apoyo que da la alta dirección a los empleados frente a los problemas relacionados o no con el trabajo.

III. BOWERS Y TAYLOR:

Bowers y Taylor en la Universidad de Michigan estudiaron cinco grandes dimensiones para analizar el clima organizacional.

1. **Apertura a los cambios tecnológicos.** Se basa en la apertura manifestada por la dirección frente a los nuevos recursos o a los nuevos equipos que pueden facilitar o mejorar el trabajo a sus empleados.
2. **Recursos Humanos.** Se refiere a la atención prestada por parte de la dirección al bienestar de los empleados en el trabajo.
3. **Comunicación.** Esta dimensión se basa en las redes de comunicación que existen dentro de la organización así como la facilidad que tienen los empleados de hacer que se escuchen sus quejas en la dirección.
4. **Motivación.** Se refiere a las condiciones que llevan a los empleados a trabajar más o menos intensamente dentro de la organización.
5. **Toma de decisiones.** Evalúa la información disponible y utilizada en las decisiones que se toman en el interior de la organización así como el papel de los empleados en este proceso.

IV. BRUNET:

Brunet afirma que para evaluar el clima de una organización es indispensable asegurar que el instrumento de medición comprenda por lo menos cuatro dimensiones.

1. **Autonomía Individual.** Esta dimensión incluye la responsabilidad, la independencia de los individuos y la rigidez de las leyes de la organización. El aspecto primordial de esta dimensión es la posibilidad del individuo de ser su propio patrón y de conservar para él mismo un cierto grado de decisión.
2. **Grado de estructura que impone el puesto.** Esta dimensión mide el grado al que los individuos y los métodos de trabajo se establecen y se comunican a los empleados por parte de los superiores.
3. **Tipo de recompensa.** Se basa en los aspectos monetarios y las posibilidades de promoción.
4. **Consideración, agradecimiento y apoyo.** Estos términos se refieren al estímulo y al apoyo que un empleado recibe de su superior.⁴

2.1.1.3. Conceptos de las dimensiones:

A. Autonomía: proviene del vocablo latín auto que significa “uno mismo” y nomos quiere decir “norma”, esto nos indica que la autonomía es la capacidad que tiene una persona o entidad de establecer sus propias normas y regirse por ellas a la hora de tomar decisiones. En la psicología la autonomía se describe como la capacidad que tiene un individuo de sentir, pensar y tomar decisiones por sí mismo. Este concepto abarca una serie de características y elementos referentes con la autogestión personal. Entre esos elementos tenemos la autoestima, la actitud positiva ante la vida, el análisis correcto de las normas sociales y la autosuficiencia. Cuando hablamos de autonomía personal nos referimos al derecho que tiene cada

individuo a tomar sus propias decisiones en cada aspecto de su vida cotidiana. Además de eso la persona esta consciente de lo que es correcto o no y por lo tanto debe asumir las consecuencia de lo que ha decidido. La autonomía de la voluntad se refiere a ciertos aspectos legales, es decir, es la capacidad que tienen las personas de regular libremente sus intereses, de acuerdo a aquellos aspectos importantes de la vida cotidiana del individuo, esta autonomía implica dos tipos de normas, las dispositivas y las imperativas (normas de cumplimiento obligatorio). Finalmente, encontramos el término de autonomía universitaria, la cual es aceptada por muchos países y consiste en tener una independencia política y administrativa de una universidad pública en relación a factores externos. La autonomía universitaria, elige su propio reglamento y programas de estudios sin ninguna intromisión del poder político.

B. Remuneración: Una Remuneración es el pago que pueda recibir una persona por un trabajo bien realizado. La remuneración se obtiene como parte de un acuerdo previo en el que una persona que actúa como jefe, cliente, o empleador adquiere, compra o reserva los derechos y deberes de una persona a través de un contrato hablado o escrito para que este cumpla con una serie de tareas o finalice la entrega de un producto. La remuneración viene al final, cuando el trabajo está culminado y quien lo realiza recibe su recompensa o pago. Existen varias formas en las que se pueden definir diferentes tipos de remuneración o pago:

El Sueldo o Salario es una remuneración en la que un trabajador recibe un pago constante por las acciones o labores que realizó en un intervalo de tiempo determinado y en un lugar en específico señalado en la relación de trabajo. Muchas legislaciones regulan este pago a dos veces por mes, representándolo como un todo fraccionado en dos partes que se pagan el 15 y el último de cada mes, 10 o 25 de cada mes o en la fecha

establecida en el contrato o acordada entre las partes. Entre las remuneraciones de este tipo también están incluidos todos los beneficios sociales o establecidos en el reglamento según aplique en los distintos países. La remuneración por trabajo realizado, por ejemplo, la que se le da a un mecánico luego de reparar un vehículo, no es fija pero se establece al momento de contratar un servicio que está definido por la circunstancia o viene dado por una necesidad. La relación termina cuando el servicio es prestado y la remuneración se entrega luego de que el cliente comprueba que la calidad del trabajo es la adecuada o se entrega el producto deseado.

Una remuneración extraordinaria es aquella que obtiene una persona cuando sobresale en las funciones que desempeña en una organización. Premios, bonos, recompensas o simplemente regalos que otorga un jefe son las remuneraciones que no están incluidas dentro del paquete salarial acordado en el contrato. No necesariamente tienen que ser monetarias, pueden ser productos, souvenirs, entre otros.⁵

C. Motivación: La motivación es uno de los sentimientos más vitales que existen porque nos aportan una gran energía. Este sentimiento surge como consecuencia de un alto grado de implicación en la consecución de una meta que nos estimula de verdad. Generalmente, por pura ley natural, tendemos a sentirnos más motivados en el inicio de un nuevo proyecto que cuando llevamos un tiempo embarcados en esa aventura. Por ejemplo, la mayoría de los profesionales se sienten muy implicados durante las primeras semanas en un nuevo trabajo mientras que, con el paso de los meses, su nivel de implicación puede descender si no reciben la motivación extrínseca adecuada por parte del jefe. La motivación es un motor interno que conecta mente y voluntad en la consecución de un plan de acción que conecta con un fin que la persona visualiza de un modo frecuente para reafirmarse a sí misma en la importancia de llevar a cabo ese esfuerzo necesario.

Motivación externa: La motivación puede ser de distinto tipo. La motivación extrínseca es aquella que está producida por un factor externo a nosotros mismos. Por ejemplo, en el contexto laboral, las felicitaciones que el jefe realiza a su equipo por haber hecho un buen trabajo, ejemplifican a la perfección este tipo de refuerzo externo que ayuda a que los profesionales se sientan más valorados y se implican todavía más en el cumplimiento de sus funciones. Otra forma de motivación externa es el recurso del premio que es una forma de compensación. Las circunstancias favorables de la vida también alimentan nuestra motivación puesto que en este tipo de casos, nos sentimos protegidos y cuidados por el destino, como si todo estuviese de nuestra parte para lograr esa meta que anhelamos.

Motivación interna: Por el contrario, la motivación también puede ser intrínseca. Es decir, nace del interior de uno mismo. Sin duda, esta actitud es muy importante ya que mientras que la motivación externa no depende de ti mismo, por el contrario, automotivarte a través de determinadas medidas, sí depende de ti. Como signo de inteligencia emocional para ser feliz no debes responsabilizarte de aquello que no está en tus manos decidir (esto es lo que ocurre cuando muchas personas se frustran y se desmotivan porque quedan a la espera del reconocimiento ajeno). También podemos alimentar nuestra motivación a través de un proceso de coaching en el que el cliente concreta cuál es su objetivo, establece un plan de acción personalizado y aumenta su nivel de introspección para conocer cuáles son sus fortalezas, debilidades, oportunidades y amenazas en la consecución de ese reto. Signos de motivación la motivación está vinculada con el pensamiento positivo, la visión esperanzada del futuro, la alegría y las ganas de avanzar. Por el contrario, la desmotivación viene acompañada por el tedio, la frustración, el pensamiento negativo y la visión gris del mañana.

La motivación adquiere sentido en cualquier ámbito de la vida, no solo en el plano profesional o en los estudios sino también, en el plano personal. Por ejemplo, cuando una persona se enamora y es correspondida se siente mucho más motivada para cuidar esa relación que cuando sufre una crisis de pareja. Cuando estamos alegres y contentos también nos sentimos mucho más implicados en nuestra propia historia que cuando atravesamos un capítulo de tristeza y dolor. Conviene puntualizar que en aquellos propósitos que son lejanos en el tiempo, es normal experimentar etapas de un mayor nivel de implicación que se intercalan con fases de posible desmotivación y apatía al observar desde la lejanía esa meta. Cuando algo se hace esperar tanto tiempo, el sujeto experimenta dudas sobre si podrá alcanzar o no esa meta e incluso, llega a plantearse si merece la pena o no tanto trabajo. Este tipo de sentimientos contradictorios son propios del diálogo interior de una persona que vivencia el esfuerzo y no observa de modo inmediato los resultados a su constancia. En este tipo de casos, la desmotivación puede ser fruto del cansancio. Por tanto, en muchos casos, descansar es la mejor medida para recuperar la motivación y observar nuevamente la situación con una perspectiva constructiva. Para que exista motivación es necesario que haya un objetivo que conecta con tu corazón al aportar luz a tu vida (aunque sea de una forma breve).⁵

2.1.2. Satisfacción profesional:

La importancia del concepto de satisfacción del profesional reside, desde la óptica de la gestión de servicios sanitarios, en que el grado de calidad de los servicios ofertados en un sistema sanitario está directamente relacionado con el nivel de satisfacción de los profesionales que trabajan en él y en su vinculación con la motivación.⁶

La satisfacción en el trabajo, se puede definir de manera muy genérica, como la actitud general de la persona hacia su trabajo. Los trabajos que las personas

desempeñan son mucho más que actividades que realizan, pues además requiere interacción con los colegas y con los gerentes, cumplir con los reglamentos organizacionales, así como con sus políticas, cumplir con los estándares de desempeño, sobrevivir con las condiciones de trabajo, entre muchas otras cosas. Con esto lo que se quiere expresar es que la evaluación de la satisfacción de un empleado, es una suma complicada de un número de elementos del trabajo. También podría definirse como la actitud del trabajador frente a su propio trabajo, dicha actitud está basada en las creencias y valores. Las actitudes son determinadas conjuntamente por las características actuales del puesto como por las percepciones que tiene el trabajador de lo que "deberían ser". Generalmente los aspectos del empleado que afectan las percepciones del "debería ser" (lo que desea un empleado de su puesto) son:

1. Las necesidades
2. Los valores
3. Rasgos personales. Los tres aspectos de la situación de empleo que afectan las percepciones del "debería ser" son:
 - Las comparaciones sociales con otros empleados
 - Las características de empleos anteriores
 - Los grupos de referencia.

Las características del puesto que influyen en la percepción de las condiciones actuales del puesto son:

- Retribución
- Condiciones de trabajo
- Supervisión
- Compañeros
- Contenido del puesto
- Seguridad en el empleo

- Oportunidades de progreso

Además se puede establecer dos tipos o niveles de análisis en lo que a satisfacción se refiere:

- Satisfacción general: indicador promedio que puede sentir el trabajador frente a las distintas facetas de su trabajo.
- Satisfacción por facetas: grado mayor o menor de satisfacción frente a aspectos específicos de su trabajo: reconocimiento, beneficios, condiciones del trabajo, supervisión recibida, compañeros del trabajo, políticas de la empresa.

La satisfacción laboral está relacionada al clima organizacional de la empresa y al desempeño laboral.

La satisfacción en el trabajo es en la actualidad uno de los temas más relevantes en la psicología del trabajo y de las organizaciones. La satisfacción en el trabajo viene siendo en los últimos años uno de los temas de especial interés en el ámbito de la investigación. Distintos autores definen y explican la importancia de la satisfacción laboral de la siguiente manera:

- Este interés se debe a varias razones, que tienen relación con el desarrollo histórico de las teorías de la organización, las cuales han experimentado cambios a lo largo del tiempo. Dicho autor propone las siguientes razones:
 - a) Posible relación directa entre la productividad y la satisfacción del trabajo.
 - b) Posibilidad y demostración de la relación negativa entre la satisfacción y las pérdidas horarias.
 - c) Relación posible entre satisfacción y clima organizativo.
 - d) Creciente sensibilidad de la dirección de la organización en relación con la importancia de las actitudes y de los sentimientos de los colaboradores en relación con el trabajo, el estilo de dirección, los superiores y toda la organización.

- e) Importancia creciente de la información sobre las actitudes, las ideas de valor y los objetivos de los colaboradores en relación con el trabajo del personal.
- f) Ponderación creciente de la calidad de vida en el trabajo como parte de la calidad de vida. La satisfacción en el trabajo influye poderosamente sobre la satisfacción en la vida cotidiana. El mismo autor destaca cómo, en el conjunto de las organizaciones, aspectos psicológicos tan importantes como las reacciones afectivas y cognitivas despiertan en el seno de los mismos niveles de satisfacción e insatisfacción en el trabajo. Además aclara: “en este caso las reacciones y sentimientos del colaborador que trabaja en la organización frente a su situación laboral se consideran, por lo general, como actitudes. Sus aspectos afectivos y cognitivos, así como sus disposiciones de conducta frente al trabajo, al entorno laboral, a los colaboradores, a los superiores y al conjunto de la organización son los que despiertan mayor interés (la satisfacción en el trabajo como reacciones, sensaciones y sentimientos de un miembro de la organización frente a su trabajo)”. Esta concepción de la satisfacción en el trabajo como una actitud se distingue básicamente de la motivación para trabajar en que ésta última se refiere a disposiciones de conducta, es decir, a la clase y selección de conducta, así como a su fuerza e intensidad, mientras que la satisfacción se concentra en los sentimientos afectivos frente al trabajo y a las consecuencias posibles que se derivan de él. En cuanto a esta diferencia planteada, es posible decir que la motivación es el motor, el motivo, el por qué y el para qué de la conducta. Es importante saber qué es lo que motiva al individuo. Mientras más se pueda conocer acerca de los motivos de un individuo o grupo para trabajar, más se podrá comprender su conducta y saber acerca de cómo mantener su interés, su deseo por trabajar en el mejor nivel que le es posible y en el que sea más útil a la organización. Es necesario aclarar que las causas que motivan la conducta difieren de un trabajador a otro, por lo tanto el mejor programa de motivación del personal

(utilización de los distintos tipos de incentivos), será aquél que contemple el conocimiento del personal, de tal modo de darle a cada uno lo que pueda dejarlo satisfecho.

Los Incentivos: Los incentivos son lo que satisface las necesidades, y pueden clasificarse en:

- a) **Reales:** son aquellos que realmente satisfacen la necesidad, es decir que son a los cuales se dirige la conducta, por ejemplo el agua satisface la sed, el alimento satisface el hambre, etc.
- b) **Sustitutos:** aquellos a los que la persona se dirige cuando no puede alcanzar el incentivo real y para evitar la frustración. Para que un incentivo sustituto sea efectivo debe satisfacer la necesidad, por ejemplo un individuo que tiene sed y no tiene posibilidades de acceso al agua podrá comer una fruta jugosa, y por lo menos temporalmente satisfacer la necesidad.
- c) **Positivos:** son aquellos que satisfaciendo la necesidad tienen una influencia positiva atrayente y que produce placer. Constituyen un premio o recompensa. Se puede incluir entre los incentivos positivos el elogio, un ascenso, obra social, etc.
- d) **Negativos:** influyen para que se haga o se deje de hacer algo, con el objeto de evitar un castigo. Tienen el efecto de apartar o alejar al individuo de su conducta. Ejemplo, un descuento salarial, una quita de horas extras, etc.
- e) **Económicos:** el dinero por sí mismo no constituye un incentivo, sino por ser un medio de intercambio para conseguir objetos que sí son incentivos reales o sustitutivos. Aunque varios trabajadores reciban la misma liquidación de haberes, no están trabajando por las mismas cosas, cada uno pretende satisfacer con el mismo dinero, distintas y personales necesidades.
- f) **No económicos:** apuntan a satisfacer otras necesidades semejantes a aquellas que el individuo satisface a través del juego con el mismo esfuerzo y energía, pero sin remuneración económica y sólo por el placer que implica.

Son incentivos no económicos el conocimiento de resultados, conocimiento de progreso, la sana competencia, entre otros.

- El autor Robbins coincide con Weinert a la hora de definir la satisfacción en el puesto, centrándose básicamente, al igual que el anterior, en los niveles de satisfacción e insatisfacción sobre la proyección actitudinal de positivismo o negativismo, definiéndola a la satisfacción “como la actitud general de un individuo hacia su trabajo. Una persona con un alto nivel de satisfacción en el puesto tiene actitudes positivas hacia el mismo”. Conviene también destacar que el puesto de una persona es más que las actividades obvias de manejar papeles, esperar a clientes o manejar un camión. Los puestos requieren de la interacción con compañeros de trabajo y jefes, el cumplimiento de reglas y políticas organizacionales, la satisfacción de las normas de desempeño, el aceptar condiciones de trabajo, que frecuentemente son menos que ideales, y cosas similares. Robbins también nos “indica que los factores más importantes que conducen a la satisfacción en el puesto son: un trabajo desafiante desde el punto de vista mental, recompensas equitativas, condiciones de trabajo que constituyen un respaldo, colegas que apoyen y el ajuste personalidad – puesto. Por otra parte el efecto de la satisfacción en el puesto en el desempeño del empleado implica y comporta satisfacción y productividad, satisfacción y ausentismo y satisfacción y rotación”. En esta manifestación encontramos factores importantes, que retroalimentan de forma positiva o negativa el desempeño de un puesto, conduciendo la satisfacción a una mejora en la productividad, a una permanencia estática o a una exigencia de movilidad, bien transitoria o definitiva, para satisfacer los niveles de exigencia personales.
- La satisfacción en el trabajo es una predisposición que los sujetos proyectan acerca de sus funciones laborales. El propio autor la define como: “El resultado de sus percepciones sobre el trabajo, basadas en factores relativos al ambiente en que se desarrolla el mismo, como es el estilo de dirección, las

políticas y procedimientos, la satisfacción de los grupos de trabajo, la afiliación de los grupos de trabajo, las condiciones laborales y el margen de beneficios. Aunque son muchas las dimensiones que se han asociado con la satisfacción en el trabajo, hay cinco de ellas que tienen características cruciales”. Siguiendo las indicaciones del mismo autor, destacamos:

- Paga: la cantidad recibida y la sensación de equidad de esa paga.
 - Trabajo: el grado en el que las tareas se consideran interesantes y proporcionan oportunidades de aprendizaje y de asunción de responsabilidades.
 - Oportunidad de ascenso: la existencia de oportunidades para ascender.
 - Jefe: la capacidad de los jefes para mostrar interés por los empleados.
 - Colaboradores: el grado de compañerismo, competencia y apoyo entre los colaboradores.
- La satisfacción laboral como “el sentimiento de agrado o positivo que experimenta un sujeto por el hecho de realizar un trabajo que le interesa, en un ambiente que le permite estar a gusto, dentro del ámbito de una empresa u organización que le resulta atractiva y por el que percibe una serie de compensaciones psico-socio-económicas acordes con sus expectativas”.
- Otro autor Loitegui, aborda la misma temática para definir el concepto de satisfacción en el trabajo, señalando cómo diferentes especialistas que han estudiado el tema utilizan, indistintamente, términos como “motivo”, “actitud del empleado”, “moral laboral”, “satisfacción en el trabajo”, etc. Tal confusión y ambigüedad, a la hora de utilizar los distintos términos, puede deberse no sólo a las distintas corrientes doctrinales e ideológicas en las que cada uno se sitúa, sino también a los distintos enfoques que los temas admiten. Loitegui utiliza con mayor frecuencia en su trabajo los siguientes conceptos: motivos, actitudes, moral laboral, satisfacción laboral. Nosotros

nos vamos a centrar en la definición que da sobre satisfacción en el trabajo que, citando a Locke (1976), “es un estado emocional positivo y placentero resultante de la percepción subjetiva de las experiencias laborales del sujeto”. Se trata, pues, de un sentimiento de bienestar, placer o felicidad que experimenta el trabajador en relación con su trabajo. Este sentimiento puede ser generalizado o global y abarca todos los aspectos o factores referidos al trabajo, por lo que se puede hablar de “satisfacción laboral general”. Pero ese sentimiento de satisfacción o bienestar puede estar referido a alguno de los aspectos o facetas del trabajo, por lo que se puede hablar entonces de “satisfacción laboral por facetas”. Así, una persona puede estar satisfecha con respecto al sueldo que percibe, a sus relaciones con los compañeros, al grado de responsabilidad que ostenta, etc. En este caso, la satisfacción en el trabajo es el resultado de una serie de satisfacciones específicas, que constituyen las facetas de la satisfacción. Este concepto de satisfacción en el trabajo (general y por facetas) implica claramente un modelo “compensatorio”, de forma que un nivel elevado de satisfacción en una determinada faceta de trabajo puede compensar deficiencias existentes en otras determinadas áreas. Así mismo se produce un determinado flujo e interacción entre los diversos factores o áreas de trabajo, de forma que unas facetas pueden ser compensadas y condicionadas por otras. Así, por ejemplo, un alto nivel de satisfacción con las oportunidades de formación puede condicionar y afectar a la satisfacción con la remuneración. Del mismo modo, los niveles de satisfacción general y global en el trabajo no tienen por qué implicar niveles similares de satisfacción en cada una de las áreas o facetas.

- También tenemos a Blum, los conceptos actitudes, satisfacción y moral laboral son muy parecidos y muy interrelacionados, pero de ninguna forma se pueden considerar idénticos; las actitudes pueden contribuir a la satisfacción, que está compuesta por un conjunto de ellas, y, a su vez, la

satisfacción influye en la moral. Este autor propone las siguientes definiciones:

- **Actitud laboral:** es la manera en que el trabajador se siente con respecto a su trabajo, su disposición para reaccionar de una forma especial ante los factores relacionados con este trabajo.
- **Satisfacción laboral:** es el resultado de varias actitudes que tiene el trabajador hacia su trabajo, y los factores relacionados con él, y hacia la vida en general.
- **Moral laboral:** desde el punto de vista del trabajador, consiste en la posesión de un sentimiento de ser aceptado y de pertenecer al grupo, mediante la adhesión a los fines comunes y la confianza de que estos fines son deseables. La moral es generada por el grupo, pero no se trata de la media de las actitudes de los miembros del grupo. La moral comporta cuatro determinantes fundamentales: el sentimiento de solidaridad del grupo, la necesidad de un objetivo común, progreso observable hacia este objetivo y la participación individual en las tareas que son consideradas como necesarias para alcanzar dicho objetivo.

- Tenemos a Loitegui quien nos dice que la satisfacción laboral es un constructo pluridimensional que depende tanto de las características individuales del sujeto como de las características y especificidades del trabajo que realiza. Además, el concepto de satisfacción en el trabajo está integrado por un conjunto de satisfacciones específicas, o aspectos parciales, que determinan la satisfacción general. Así entendida, la satisfacción laboral es una reacción afectiva general de una persona en relación con todos los aspectos del trabajo y del contexto laboral; es una función de todas las facetas parciales de la satisfacción. Este modelo de satisfacción implica un modelo compensatorio, de forma que un nivel elevado de satisfacción, en un determinado aspecto, puede compensar, o incluso suplir, otras deficiencias y carencias que en otras facetas laborales

puedan producirse. Concluyendo es posible decir que mediante el estudio de la satisfacción laboral los gerentes pueden obtener información acerca del efecto que producen las normas, políticas y disposiciones generales de la empresa para, de esta manera, tomar decisiones adecuadas y favorables a la empresa en general, y así poder cumplir con el objetivo principal de la organización.⁷

a. Condición laboral:

Factores de riesgos físicos, Representan un intercambio brusco de energía entre el individuo y el ambiente, en una proporción mayor a la que el organismo es capaz de soportar, entre los más importantes se citan: Ruido, vibración, temperatura, humedad, ventilación, presión, iluminación, radiaciones no ionizantes (infrarrojas, ultravioleta, baja frecuencia); radiaciones ionizantes,(rayos x, alfa, beta, gama).

✓ Ruido

Funcionalmente es cualquier sonido indeseable que molesta o que perjudica al oído. Es una forma de energía en el aire, vibraciones invisibles que entran al oído y crean una sensación. Ejemplo: Niveles de ruido en los sectores productivos: Textil, calzado, metalurgia, metal mecánica, alimentos, cemento, minería, pesquería, petróleo, plásticos, siderúrgica y curtiembre entre otros. Radiaciones no ionizantes.- Forma de transmisión especial de la energía mediante ondas electromagnéticas que difieren solo en la energía de que son portadoras:

☐ Radiaciones Infrarrojas.- Son rayos calóricos que se generan en las actividades de acerías y fundiciones en general, electricistas, operadores de hornos en general, fogoneros y soldadores entre otros. Radiaciones Ultravioletas.- Los rayos ultravioletas están contenidos en la luz blanca. Tienen más energía que los infrarrojos, la energía solar contiene 1% de luz ultravioleta. Esta puede producir quemaduras en la piel. Principales usos y actividades con riesgo de exposición a radiaciones ultravioletas: Fabricación de drogas, litografía, soldadores,

fundiciones, etc. Radiaciones Ionizantes.- Son ondas electromagnéticas y/o partículas energéticas que proviene de interacciones y/o procesos que se llevan a cabo en el núcleo del átomo. Se clasifican en Alfa, Beta, Neutrones, Radiación Gamma y Radiación X. Protección Radiológica.- Significa protección contra las radiaciones y se define como un conjunto de técnicas y procedimientos que tienen como finalidad proteger a las personas y a su descendencia, de los efectos nocivos de las radiaciones.

✓ Material Radiactivo

Es un elemento o sustancia que emite radiaciones. Un material radiactivo puede emitir:

□ Varios tipos de radiaciones al mismo tiempo: El Cesio 137 (Cs-137), el Cobalto-60 (Co-60), el Iridio-192, (Ir-192, el Iodo-131 (I-131), que son bastante utilizados en la Industria y Medicina emiten radiaciones beta y gamma simultáneamente. El Americio-241-Berilio (Am-241-Be) y el Californio 252 (Cf-252) emiten radiaciones alfa, gamma y neutrones simultáneamente. El Americio-241 (Am-241), Uranio-235 (U-235), Radio-226(Ra-226) emite radiaciones alfa y gamma a la vez. Un solo tipo de radiaciones: El Fósforo-32 y Estroncio-90 sólo beta emisores. Dosis radiactiva.- Se llama así a la cantidad de radiaciones que recibe una persona. Suele estar expresado en las siguientes unidades: Roentgen (R). Como unidad de exposición a la radiación. Rem como una unidad de dosis equivalente. La cantidad de radiación por unidad de tiempo se denomina "tasa". Temperatura.- Es el nivel de calor que experimenta el cuerpo. El equilibrio calórico del cuerpo es una necesidad fisiológica de confort y salud. Sin embargo a veces el calor liberado por algunos procesos industriales combinados con el calor del verano nos crea condiciones de trabajo que pueden originar serios problemas. La temperatura efectiva es un índice determinado del grado de calor percibido por exposiciones a las distintas condiciones de temperatura, humedad y desplazamiento del aire. La temperatura efectiva óptima varía con la estación y es más baja en invierno que en verano. La zona de comodidad en verano está entre

19 y 24°C. La zona de comodidad del invierno queda entre 17 y 22 °C. Las zonas de comodidad se encuentran localizadas entre 30 y 70 % de humedad relativa. Efectos Psicológicos del calor.- Las reacciones psicológicas en una exposición prolongada al calor excesivo incluyen: irritabilidad aumentada, laxitud, ansiedad e inhabilidad para concentrarse, lo cual se reflejan en una disminución de la eficiencia. Efectos físicos del calor.- Las reacciones del cuerpo a una exposición prolongada de calor excesivo incluyen: calambres, agotamiento y golpes de calor (shock térmico).

✓ Efectos del frío.

La reacción del cuerpo a una exposición prolongada de frío excesivo es la congelación, la falta de circulación disminuye la vitalidad de los tejidos. Si estas lesiones no son tratadas a tiempo y en buena forma, pueden quedar con incapacidades permanentes.

Hipotermia La patología más grave que se puede presentar por exposición a bajas temperaturas es la Hipotermia la cual se define cuando la temperatura central del cuerpo humano (rectal, esofágica o timpánica) desciende por debajo de los 35°C, se produce en la que el organismo no es capaz de generar el calor necesario para garantizar el mantenimiento adecuado de las funciones fisiológicas. Esta situación se define como hipotermia. Hablamos de hipotermia accidental cuando el descenso de la temperatura ocurre de forma espontánea, no intencionada, generalmente en ambiente frío, asociado a un problema agudo, y sin lesión previa del hipotálamo, zona anatómica donde se sitúa el termostato. Clasificación a.- Según el tiempo de exposición ○ Aguda: La exposición al frío es tan grande y repentina que la resistencia del cuerpo al frío es sobrepasada a pesar de que la producción del calor sea o esté casi al máximo. La hipotermia ocurre antes de que se produzca el agotamiento. ○ Subaguda: Un factor crítico es el agotamiento y la deplección de las reservas energéticas del organismo. Normalmente la exposición al frío se combate por medio de la vasoconstricción periférica y del incremento de la producción de calor.

✓ La temperatura

La temperatura corporal normal se mantiene hasta que sobreviene el agotamiento, pero a continuación la temperatura corporal comienza a caer. Es el tipo de hipotermia típico de senderistas y montañeros. ○ Crónica: Se produce cuando hay una exposición prolongada a un grado ligero de agresión por frío y una respuesta termorreguladora insuficiente para contrarrestar el frío. La temperatura corporal caerá en días o en semanas. Esta forma de hipotermia puede verse con frecuencia en ancianos. b.- Según la temperatura central ○ Hipotermia leve: Temperatura central entre 32°C y 35°C. ○ Hipotermia grave: Temperatura central por debajo de 32°C. La utilidad de esta clasificación viene marcada porque a temperaturas superiores a los 32°C, las manifestaciones clínicas de los pacientes se ajustan a los mecanismos termorreguladores fisiológicos para retener y generar calor: temblor, vasoconstricción cutánea, disminución de la percusión periférica, aumento del flujo sanguíneo central, aumento de la diuresis (diuresis por frío), aumento de la frecuencia cardíaca, de la frecuencia respiratoria, del gasto cardíaco y de la tensión arterial. Sin embargo, por debajo de los 30-32°C es cuando la actividad enzimática se enlentece y disminuye la capacidad para generar calor, es decir, ya no están presentes los escalofríos y temblores.

✓ Iluminación:

Es uno de los factores ambientales que tiene como principal finalidad el facilitar la visualización, de modo que el trabajo se pueda realizar en condiciones aceptables de eficacia, comodidad y seguridad. La intensidad, calidad y distribución de la iluminación natural y artificial en los establecimientos, deben ser adecuadas al tipo de trabajo. La iluminación posee un efecto definido sobre el bienestar físico, la actitud mental, la producción y la fatiga del trabajador. Siempre que sea posible se empleará iluminación natural.

✓ Ventilación:

La ventilación es una ciencia aplicada al control de las corrientes de aire dentro de un ambiente y del suministro de aire en cantidad y calidad adecuadas como para mantener satisfactoriamente su pureza. El objetivo de un sistema de ventilación industrial es controlar satisfactoriamente los contaminantes como polvos, neblinas, humos, malos olores, etc., corregir condiciones térmicas inadecuadas, sea para eliminar un riesgo contra la salud o también para desalojar una desagradable contaminación ambiental. La ventilación puede ser natural y artificial.⁸

b) Políticas y procedimientos:

Políticas:

- Son directrices que debe ser captada por todos los miembros de la empresa.
- Esta especificado las normas y responsabilidades de cada trabajador
- Son alineamientos que deben ser seguidas antes de tomar alguna decisión
- Se pueden implementar en el logro de los objetivos de la empresa como estrategias
- Deben ser dictadas por un nivel jerárquico
- Se dividen en Políticas Generales y Políticas Específicos.

Ejemplo: La política de una compañía puede conceder vacaciones a los empleados.

Procedimiento:

- Son planes por medio de los cuales se establece un método para el manejo de actividades futuras.
- Son secuencias cronológicas de las acciones requeridas.

- Son guías de acción, no de pensamiento, en las que se detalla la manera exacta en que deben realizarse ciertas actividades.

Ejemplo: se determinará un programa de vacaciones para evitar interrupciones en el flujo de trabajo, se fijarán métodos y tasas para el pago de vacaciones, se especificarán los registros para asegurar que todos los empleados gocen de vacaciones y se explicitarán los medios para solicitar vacaciones.

Instructivos:

- El concepto de instructivo es usado principalmente para guiar en el manejo y operación de aparatos, sobre todo electrodomésticos y herramientas, pero también se incluyen otros artículos como prendas o labores artesanales o artísticas.
- Un instructivo es una guía que es usada para indicar el funcionamiento o manejo de un aparato o artículo.
- El instructivo se puede equiparar en un momento dado a la guía de usuario o manual de usuario dando a conocer paso por paso que se debe dar.
- Tanto el instructivo como los manuales pueden contar con imágenes.

Manual de procesos

- Sirve para poder verificar el cumplimiento de los recursos adquiridos con los compradores que tiene relación hacia los recursos
- Un manual de procedimientos es un instrumento administrativo que apoya el quehacer cotidiano de las diferentes áreas de una empresa.
- En los manuales de procedimientos son consignados, metódicamente tanto las acciones como las operaciones que deben seguirse para llevar a cabo las funciones generales de la empresa. Además, con los manuales puede hacerse

un seguimiento adecuado y secuencial de las actividades anteriormente programadas en orden lógico y en un tiempo definido.

- Los procedimientos, en cambio, son una sucesión cronológica y secuencial de un conjunto de labores concatenadas que constituyen la manera de efectuar un trabajo dentro de un ámbito predeterminado de aplicación.
- Todo procedimiento implica, además de las actividades y las tareas del personal, la determinación del tiempo de realización, el uso de recursos materiales, tecnológico y financiero, la aplicación de métodos de trabajo y de control para lograr un eficiente y eficaz desarrollo en las diferentes operaciones de una empresa.⁹

c) beneficios sociales:

Descanso obligatorio durante 24 horas continuas.

Vacaciones remuneradas de 15 días calendario.

Gozar de los feriados establecidos en el régimen laboral común de la actividad privada: Año nuevo (01 de Enero), Jueves y Viernes Santo (movibles), Día del Trabajador (01 de Mayo), San Pedro y San Pablo (29 de Junio), Fiestas Patrias (28 y 29 de Julio), Santa Rosa de Lima (30 de Agosto), Combate de Angamos (08 de Octubre), Todos los Santos (01 de Noviembre), Inmaculada Concepción (08 de Diciembre), Navidad del Señor (25 de Diciembre).

Ser asegurados al Sistema Integral de Salud – SIS, a cargo del Ministerio de Salud, siendo el mismo un sistema contributivo, lo cual implica que el Estado asume el 50 % del pago respectivo y el empleador el otro 50%. El Empleador actualmente solo pagará S/.15.00 Nuevos Soles para la atención gratuita en salud de su trabajador y sus derechohabientes (hijos(as) y/o cónyuge).

Pueden afiliarse al Sistema Nacional de Pensiones (ONP) o del Sistema Privado de Pensiones (AFP) o por el Sistema de Pensiones Sociales.

En caso de despido arbitrario, tienen derecho a una indemnización equivalente a 10 remuneraciones diarias por cada año completo de servicios, con un tope de 90 remuneraciones diarias. Las fracciones de año se abonan por dozavos.

Descanso obligatorio durante 24 horas continuas.

Vacaciones remuneradas de 15 días calendario.

Gozar de los feriados establecidos en el régimen laboral común de la actividad privada: Año nuevo (01 de Enero), Jueves y Viernes Santo (movibles), Día del Trabajador (01 de Mayo), San Pedro y San Pablo (29 de Junio), Fiestas Patrias (28 y 29 de Julio), Santa Rosa de Lima (30 de Agosto), Combate de Angamos (08 de Octubre), Todos los Santos (01 de Noviembre), Inmaculada Concepción (08 de Diciembre), Navidad del Señor (25 de Diciembre).

Tratándose de la Compensación por Tiempo de Servicios (CTS), percibirán 15 remuneraciones diarias por año completo de servicios. Siendo el tope máximo 90 remuneraciones diarias.

Percibe gratificaciones en julio y diciembre por el monto de media remuneración.

Participación de Utilidades

En caso de realizar actividades peligrosas, tienen derecho al Seguro Complementario de Trabajo de Riesgo.

Seguro de Vida Ley.

Estar registrados en el régimen contributivo de ESSALUD, en el cual el empleador deberá aportar a dicha entidad el 9% de lo que perciba el trabajador.

Debe estar afiliado al Sistema Nacional de Pensiones (ONP) o al Sistema Privado de Pensiones (AFP).

En caso de despido arbitrario, tienen derecho a una indemnización equivalente a 20 remuneraciones diarias por cada año completo de servicios, con un tope

de 120 remuneraciones diarias. Las fracciones de año se abonan por dozavos.¹⁰

TEORÍAS DE ENFERMERÍA:

Dorothea Orem “Teoría del Autocuidado”

Dorothea no tuvo un autor que influyo en su modelo, pero si se ha sentido inspirada por varios agentes relacionados con la enfermería como son: Nightingale, Peplau, Rogers y demás.

Ha descrito la Teoría General del Autocuidado, la cual trata de tres subteorías relacionadas:

La teoría del autocuidado:

En la que explica el concepto de autocuidado como una contribución constante del individuo a su propia existencia: "El autocuidado es una actividad aprendida por los individuos, orientada hacia un objetivo. Es una conducta que existe en situaciones concretas de la vida, dirigida por las personas sobre sí mismas, hacia los demás o hacia el entorno, para regular los factores que afectan a su propio desarrollo y funcionamiento en beneficio de su vida, salud o bienestar". Define además tres requisitos de autocuidado, entendiendo por tales los objetivos o resultados que se quieren alcanzar con el autocuidado, indican una actividad que un individuo debe realizar para cuidar de sí mismo:

- **Requisitos de autocuidado universal:** son comunes a todos los individuos e incluyen la conservación del aire, agua, eliminación, actividad y descanso, soledad e interacción social, prevención de riesgos e interacción de la actividad humana.

- **Requisitos de autocuidado del desarrollo:** promover las condiciones necesarias para la vida y la maduración, prevenir la aparición de condiciones adversas o mitigar los efectos de dichas situaciones, en los distintos momentos del proceso evolutivo o del desarrollo del ser humano: niñez, adolescencia, adulto y vejez.
- **Requisitos de autocuidado de desviación de la salud:** que surgen o están vinculados a los estados de salud.
- **La teoría del déficit de autocuidado:**
En la que describe y explica las causas que pueden provocar dicho déficit. Los individuos sometidos a limitaciones a causa de su salud o relaciones con ella, no pueden asumir el autocuidado o el cuidado dependiente. Determina cuándo y por qué se necesita de la intervención de la enfermera.
- **La teoría de sistemas de enfermería:**
En la que se explican los modos en que las enfermeras/os pueden atender a los individuos, identificando tres tipos de sistemas:
 - **Sistemas de enfermería totalmente compensadores:** La enfermera sufre al individuo.
Acción de la enfermera: Cumple con el autocuidado terapéutico del paciente; Compensa la incapacidad del paciente; da apoyo al paciente y le protege.
 - **Sistemas de enfermería parcialmente compensadores:** El personal de enfermería proporciona autocuidados:
Acción de la enfermera: Desarrolla algunas medidas de autocuidado para el paciente; compensa las limitaciones de autocuidado; ayuda al paciente.
Acción del paciente: Desempeña algunas medidas de autocuidado; regula la actividad de autocuidado; acepta el cuidado y ayuda a la enfermera.

- **Sistemas de enfermería de apoyo-educación:** la enfermera actúa ayudando a los individuos para que sean capaces de realizar las actividades de autocuidado, pero que no podrían hacer sin esta ayuda:

Acción de la enfermera: regula el ejercicio y desarrollo de la actividad de autocuidado.

Acción del paciente: Cumple con el autocuidado.

Naturaleza del autocuidado:

El autocuidado podría considerarse como la capacidad de un individuo para realizar todas las actividades necesarias para vivir y sobrevivir.

Orem contempla el concepto auto como la totalidad de un individuo (incluyendo necesidades físicas, psicológicas y espirituales), y el concepto cuidado como la totalidad de actividades que un individuo inicia para mantener la vida y desarrollarse de una forma que sea normal para él.

El autocuidado es la práctica de actividades que los individuos inician y realizan en su propio beneficio para el mantenimiento de la vida, la salud y el bienestar.

Puede considerarse que un individuo cuida de sí mismo si realiza efectivamente las siguientes actividades:

- Apoyo de los procesos vitales y del funcionamiento normal.
- Mantenimiento del crecimiento, maduración y desarrollo normales.
- Prevención o control de los procesos de enfermedad o lesiones.
- Prevención de la incapacidad o su compensación.
- Promoción del bienestar.

El cuidado se inicia voluntaria e intencionadamente por los individuos. El autocuidado es un fenómeno activo que requiere que las personas sean capaces de usar la razón para comprender su estado de salud, y sus habilidades en la toma de decisiones para elegir un curso de acción apropiado.

Conceptos según la teoría:

✓ **Concepto de persona:**

Concibe al ser humano como un organismo biológico, racional y pensante. Como tal es afectado por el entorno Y es capaz de acciones predeterminadas que le afecten a él mismo, a otros y a su entorno, condiciones que le hacen capaz de llevar a cabo su autocuidado. Además es un todo complejo y unificado objeto de la naturaleza en el sentido de que está sometido a las fuerzas de la misma, lo que le hace cambiante. Es una persona con capacidad para conocerse, con facultad para utilizar las ideas, las palabras y los símbolos para pensar, comunicar y guiar sus esfuerzos, capacidad de reflexionar sobre su propia experiencia y hechos colaterales, a fin de llevar a cabo acciones de autocuidado y el cuidado dependiente.

✓ **Concepto de Salud:**

La Salud es un estado que para la persona significa cosas diferentes en sus distintos componentes. Significa integridad física, estructural y funcional; ausencia de defecto que implique deterioro de la persona; desarrollo progresivo e integrado del ser humano como una unidad individual, acercándose a niveles de integración cada vez más altos.

El hombre trata de conseguir la Salud utilizando sus facultades para llevar a cabo acciones que le permitan integridad física, estructural y de desarrollo.

✓ **Concepto de Enfermería:**

Enfermería es proporcionar a las personas y/o grupos asistencia directa en su autocuidado, según sus requerimientos, debido a las incapacidades que vienen dadas por sus situaciones personales.

Los cuidados de Enfermería se definen como ayudar al individuo a llevar a cabo y mantener, por sí mismo, acciones de autocuidado para conservar la Salud y la vida, recuperarse de la enfermedad y afrontar las consecuencias de esta.

La enfermera actúa cuando el individuo, por cualquier razón, no puede autocuidarse. Los métodos de asistencia de enfermería que D. Orem propone, se basan en la relación de ayuda y/o suplencia de la enfermera hacia el paciente, y son:

- 1.- Actuar en lugar de la persona, por ejemplo en el caso del enfermo inconsciente.

- 2.- Ayudar u orientar a la persona ayudada, como por ejemplo en el de las recomendaciones sanitarias a las mujeres embarazadas.

- 3.- Apoyar física y psicológicamente a la persona ayudada. Por ejemplo, aplicar el tratamiento médico que se haya prescrito.

- 4.- Promover un entorno favorable al desarrollo personal, como por ejemplo las medidas de higiene en las escuelas.

- 5.- Enseñar a la persona que se ayuda; por ejemplo, la educación a un enfermo colostomizado en cuanto a la higiene que debe realizar.

✓ **Conceptos de Entorno:**

Factores físicos, químicos, biológicos y sociales, ya sean comunitarios o familiares que pueden influir o interactuar con la persona.

También es necesario aclarar los siguientes conceptos, abarcados en la teoría de Orem:

Necesidades de autocuidado terapéutico: El conjunto de medidas de cuidado que se requieren en ciertos momentos o durante un cierto tiempo, para cubrir las necesidades de autocuidado de la persona.

Actividad de autocuidado: Las acciones deliberadas e intencionadas que llevan a cabo las personas, para regular su propio funcionamiento y desarrollo.

Agente: La persona que se compromete a realizar un curso de acción o que tiene el poder de comprometerse en él mismo.

Agente de cuidado dependiente: Es el adolescente o adulto que asume la responsabilidad de cubrir las demandas terapéuticas de las personas que son importantes para él.

La relación enfermero-paciente-familia representa para Orem el elemento básico del sistema de enfermeros, ya que influyen estos agentes en el proceso de enfermería, el cual se basa en tener una relación efectiva, en la cual se deberá ponerse de acuerdo para poder realizar las cuestiones relacionadas con la salud del paciente.

Esta relación se ve también en la guía de planificación de la enfermera según Orem, que dice:

- Información previa, se debe consultar al paciente y a la familia sobre el estado de salud del mismo y las condiciones culturales. A su vez Identificar y analizar el impacto de la condición del paciente sobre los miembros de la familia y su interacción con ellos.
- Valoración: evaluar el desarrollo del paciente y su familia, que se analizara las necesidades de aprendizaje del paciente y de su familia (acerca del tratamiento).

- Planificación: Planificar los cuidados de enfermería, dirigidos a superar los déficit de autocuidado del paciente y aquellos problemas con que puede encontrarse la familia. La enfermera deberá apoyar la toma de decisiones del paciente y su familia.¹¹

2.2. Estudios previos

Antecedentes internacionales

1. Hernández *et al.* (2016). **Título:** “Satisfacción laboral del personal de enfermería en dos instituciones de salud públicas: caso Hidalgo”. **Objetivos:** evaluar la percepción de la satisfacción laboral del personal de enfermería de dos instituciones de salud públicas en el estado de Hidalgo, mediante el instrumento S20/23, con la finalidad de identificar la relación de los factores intrínsecos y extrínsecos con la satisfacción laboral. **Metodología:** El instrumento se aplicó al personal de enfermería, considerando una muestra de n=59 para el hospital A y n=149 para el B. La investigación es de enfoque cuantitativo, alcance descriptivo y correlacional. **Conclusiones:** Los resultados muestran de manera general, que el nivel de satisfacción laboral en ambas instituciones, indica que están algo satisfechos. En cuanto a la satisfacción intrínseca, están algo satisfechos, mientras que referente a la extrínseca, se perciben indiferentes. Respecto a la satisfacción intrínseca, en ambos hospitales, el factor que tiene la mayor puntuación, es la satisfacción que le produce tener un trabajo que define un nivel de bastante satisfecho; el factor con menor puntuación media fue el apoyo en las metas y objetivos a alcanzar. En la satisfacción extrínseca, el factor que presenta menor puntuación media, es la satisfacción con el salario, indicando un nivel de indiferencia. Al correlacionar la satisfacción laboral con los cuatro factores intrínsecos y los siete extrínsecos, en todos, se identificó una correlación positiva.¹²

2. Orrala *et al.* (2014). **Título:** *“Identificación de los indicadores de calidad en la entrega y recepción de guardia de los profesionales de enfermería. Hospital general “Dr. Liborio Panchana”.* **Objetivos:** Determinar los indicadores de calidad durante la entrega y recepción de guardia de los profesionales de enfermería para asegurar la continuidad de los cuidados y la planificación de intervenciones de enfermería en el hospital General Dr. Liborio Panchana. **Metodología:** nivel explicativo enfoque cuantitativo de corte transversal considerada un estudio de prevalencia y observación que permite determinar el nivel de conocimientos que tienen los profesionales de enfermería sobre los indicadores de calidad en la entrega y recepción de guardia. La filosofía de Patricia Benner es aplicable a esta investigación por que el enfermero en la práctica clínica se inicia como principiante y a medida que resuelve problemas en el ámbito profesional y aplica sus conocimientos adquiridos avanza a nivel experto. La muestra total fue de 16 profesionales de enfermería equivalente al 100%. **Conclusiones:** Los resultados obtenidos de la investigación indican que el 88% de profesionales si conoce de los indicadores de calidad y un 75% no lo aplican, el tiempo es uno de los principales factores de riesgo; se obtuvo que el 37% de los profesionales llegó con menos de 15 minutos a la recepción de guardia, ese tiempo no es suficiente para informarse de todas las novedades y procedimientos realizados, el 38% de los profesionales tienen a su cuidado más de treinta pacientes lo que corresponde a otro factor de riesgo como es la excesiva demanda de paciente para pocos profesionales de enfermería. El 75% no utilizan la historia clínica y el reporte de enfermería como instrumento de ayuda para la entrega y recepción de guardia; siendo éstos principales indicadores de calidad. Se plantea la propuesta de realizar un protocolo de entrega y recepción de guardia que será de beneficio para el paciente y el profesional de enfermería para asegurar la continuidad de cuidados y la planificación de intervenciones.¹³

3. Ávila *et al.* (2014). **Título:** “Estrés laboral en enfermería y factores asociados. Cartagena”. **Objetivo:** Determinar los factores asociados al estrés laboral en las enfermeras de dos hospitales de la ciudad de Cartagena. **Metodología:** Se realizó un estudio analítico de corte transversal. La población correspondió a 156 enfermeras y enfermeros de los servicios de Urgencia, Hospitalización, UCI Adulto, Cirugía, Consulta Externa de dos hospitales de la ciudad de Cartagena. Para la recolección de información se utilizó la versión española del instrumento “TheNursing Stress Scale” (NSS), que valora siete factores relacionados con el ambiente físico, el ambiente psicológico y dos relacionados con el ambiente social en el hospital. Para el análisis de los datos se aplicó estadística descriptiva, se realizó análisis bivariado utilizando la probabilidad Kruskal Wallis y U Mann Whitney para estimar diferencias significativas de promedios entre variables. Resultados: Participaron en el estudio 156 enfermeras y enfermeros de dos hospitales de la ciudad de Cartagena, con promedio de edad de 33.2 años, el 94,2% (147) pertenecen al género femenino. La prevalencia de nivel alto de estrés correspondió a 33.9% (53) de los encuestados. Son variables asociadas al estrés ser menor de 30 años, tener pareja, tener más de un hijo, laborar en la consulta externa, tener un contrato a término fijo, estar vinculado a la empresa por más de dos años y tener más de cinco años de experiencia en el cargo. **Conclusión:** La presencia de estrés en los profesionales se asocia principalmente a factores personales y laborales como los servicios en que se trabaja y el tipo de contratación. Palabras clave: agotamiento profesional, estrés laboral, enfermeras, trabajo.¹⁴

4. Sánchez *et al.* (2014). **Título:** “Síndrome de Burnout en el personal de enfermería en UVI”. **Objetivos:** El objetivo principal es determinar el grado de Burnout en el equipo de enfermería de la UVI médica del hospital Ramón y Cajal. **Material y métodos:** La muestra de 68 enfermeros y auxiliares que trabajan en la UVI. Como instrumento, se utiliza el cuestionario Maslach Burnout Inventory en su versión en español, de manera

autoadministrada. **Resultados:** Bajas puntuaciones en las tres dimensiones del síndrome (cansancio emocional, despersonalización y realización personal), y la mayoría de la población, un 45,6%, tendencia a padecerlo. **Conclusiones:** El perfil del trabajador que padece síndrome de Burnout sería: enfermera, de 35 a 44 años, con contrato fijo, experiencia laboral mayor de 16 años y una antigüedad de 1 a 5 años en el puesto de trabajo. ¹⁵

5. Carrillo *et al.* (2015). **Título:** *“La satisfacción de la vida laboral de los enfermeros de las unidades móviles de emergencias de la Región de Murcia”*. **Objetivo:** Analizar la satisfacción laboral de los profesionales de enfermería de las Unidades Móviles de Emergencias de la Región de Murcia. **Metodología:** Estudio cuantitativo de corte transversal, con una muestra de conveniencia de 77 profesionales de enfermería de las Unidades Móviles de Emergencias, realizado en febrero/abril de 2013. Se utilizó la escala NTP 394: Satisfacción Laboral: escala general de satisfacción. Se procedió al análisis descriptivo y estadístico de asociación de variables con el programa estadístico SPSS (v.15). **Resultados:** La participación fue del 90,58%. Los resultados del estudio reflejan una satisfacción general media (M=72.12; DT=13,97), los “compañeros de trabajo” y el “horario de trabajo” son los aspectos mejor evaluados. **Conclusiones:** Este estudio mostró un elevado nivel de satisfacción laboral de los profesionales de enfermería de las Unidades Móviles de Emergencias de la Región de Murcia. No obstante, la detección de facetas laborales que producen insatisfacción constituye una herramienta importante para el establecimiento de acciones de mejora por parte de los gestores de las organizaciones de salud. ¹⁶

Antecedentes nacionales

1. Vanessa Pamela Zelada Rosales, Perú (2014). **Título:** *“Nivel de satisfacción laboral del personal asistencial del Centro de Salud Conde de la Vega Baja 2014”*. **Objetivos:** Determinar el nivel de satisfacción laboral del personal

asistencial en el Centro de Salud Conde de la Vega Baja 2014, e identificar el nivel de satisfacción laboral según dimensiones. **Metodología:** El estudio fue de nivel aplicativo, tipo cuantitativo, método descriptivo, de corte transversal. La población estuvo conformada por 28. La técnica que fue la encuesta y el instrumento un cuestionario y una escala de Lickert modificada de Satisfacción Laboral validado por el Ministerio de Salud en el 2002, aplicado previo consentimiento informado. Resultados. 100% (28), 68% (19) tienen satisfacción bajo y 32% (9) alto. En relación a condiciones físicas y materiales 61% (39) alto y 39% (11) bajo; beneficios laborales y/o remunerativos 50% (14) alto y 50% (14) bajo, las políticas administrativas 61% (17) alto y 39% (11) bajo, la realización personal 64% (18) bajo y 36% (10) alto, las relaciones interpersonales 54% (15) alto y 46% (13) bajo, las relaciones con la autoridad 61% (17) bajo y 39% (11) alto, el desempeño de tareas 57% (16) bajo y 43% (12) alto. **Conclusiones:** El mayor porcentaje del personal asistencial tiene un nivel de satisfacción bajo, referido a que el personal no tiene la suficiente oportunidad para recibir capacitación, la institución no proporciona las herramientas suficientes para tener un buen desempeño en el puesto al trabajador; los jefes no reconocen el trabajo bien hecho, no toman en cuenta a los trabajadores para la toma de decisiones.¹⁷

2. Edith Alva Salas, Perú (2014), **Título:** *“Nivel de satisfacción laboral del profesional de enfermería en el servicio de intermedios neonatales del Instituto Nacional Materno Perinatal-2012”*. **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. **Metodología:** 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%(36), 72%(26) presentan un nivel de satisfacción laboral media, 17% (6) baja y 11%(4) alta; en relación a la dimensión beneficios laborales 77% (28), condiciones físicas y/o confort 75% (27), políticas administrativas 71% (26), relaciones interpersonales 69% (25), desempeño de tareas 69% (25), desarrollo personal 64% (23), relación con la autoridad 62% (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.¹⁸

3. Edgardo Mauricio Mino Pérez, Perú (2014). **Título:** *“Correlación entre el clima organizacional y el desempeño en los trabajadores del restaurante de parrillas marakos 490 del departamento de Lambayeque”*. **Objetivo:** Determinar si existe la correlación entre el clima organizacional y el desempeño en los trabajadores del Restaurante de Parrillas Marakos 490 del Departamento de Lambayeque. **Metodología:** Se realizará la operacionalización de variables correspondiente. Se empleará los cuestionarios validados y asignados correspondientes, para el análisis independiente de las variables de desempeño se utilizarán medidas descriptivas. **Conclusión:** Se determina que existe un grado de correlación baja entre el clima organizacional y el desempeño en los trabajadores del Restaurante de Parrillas Marakos 490 del Departamento de Lambayeque, porque los datos mostraron un 0.281 y en la escala que oscila del -1 y +1 para que haya una correlación perfecta el resultado debió ser +1. La dimensión con menor promedio dentro de la variable desempeño, es el compromiso, que indica particularmente la falta de trabajo en

equipo, coordinación y compromiso de los trabajadores para con la empresa, lo que desencadena un clima laboral desfavorable que produce menos productividad para con la empresa e influye en sus servicios al cliente. Dentro de la variable clima laboral, encontramos que la falta de estructura organizacional y el mal programa de remuneraciones causa que el personal se desmotive totalmente, repercutiendo en su desempeño y desarrollando estrés, lo que puede ser el causante de la falta de compromiso y trabajo de equipo de los trabajadores de la empresa. ¹⁹

4. Chávez *et al.* (2015)). **Título:** “*Clima Organizacional y Satisfacción Laboral de las Enfermeras en el Servicio de Cirugía Hospital Víctor Lazarte Echegaray – Trujillo, 2015.*”, **Objetivo:** tiene como objetivo determinar la relación que existe entre el clima organizacional y la satisfacción laboral de las Enfermeras en el Servicio de Cirugía, donde se trabajó con una población universo de 27 enfermeras. **Metodología:** de tipo descriptivo correlacional, de corte transversal; los instrumentos utilizados fueron: El primero, para medir el clima organizacional por Hackman y Oldham y el segundo para medir la satisfacción laboral fue elaborado por Sonia Palma Carrillo. Los resultados muestran un 41% en el nivel alto y un 59% en el nivel medio en clima organizacional y en satisfacción laboral se obtuvo un nivel alto con 52% y un nivel medio con 41% y nivel bajo 7%. **Conclusión:** Concluyendo que el clima organizacional tiene relación altamente significativa con la satisfacción laboral según la prueba de Pearson $P=0.76$. ²⁰
5. Stephanie Naysha Perez Rodríguez, Perú (2015) **Título:** “*Características personales y laborales en la satisfacción laboral en profesionales de enfermería de Es salud hospital nivel III Puno 2015*”. **Objetivo:** de determinar la influencia de las características personales y laborales en la satisfacción laboral de profesionales de Enfermería del Hospital EsSalud nivel III de Puno. **Metodología:** El cual fue descriptivo correlacional, de corte transversal; la

población y muestra estuvo constituida por 40 enfermeras. Para la recolección de datos se utilizó la técnica de la encuesta, para identificar las características personales y laborales, se utilizó un cuestionario y para medir la satisfacción laboral fue el cuestionario FONT- ROJA adaptado para España por Aranz. **Conclusión:** Los resultados del estudio fueron los siguientes: Respecto a las características personales y laborales, se obtuvo que el 97.5% de enfermeras son de sexo femenino, que fluctúan entre las edades de 36 a 46 años representando por el 57.7%, el 55% son casadas y tienen un nivel de capacitación académica de especialización que representan el 67.5%. Además, la mayor parte de enfermeras se hallan trabajando en los servicios de medicina y UCI con el 25%, en el cual la gran mayoría de enfermeras tienen de 11 a 21 años de experiencia profesional, y el 52.5% de enfermeras vienen laborando en sus servicios actuales de 1 a 5 años, el 87.5% de enfermeras son egresadas de universidades públicas y finalmente el 75% asisten a eventos de actualización. Referente a la satisfacción laboral el 62.5% se encuentran insatisfechas, seguidamente el 10% están medianamente satisfechas y el 27.5% se encuentran satisfechas.²¹

2.3. Marco conceptual

1. **Actividades:** Conjunto de operaciones o tareas propias de una persona o entidad.
2. **Autorrealización:** consecuencia satisfactoria de las aspiraciones personales por medios propios.
3. **Autonomía:** Condición de quien, para ciertas cosas, no depende de nadie.
4. **Capacitación:** La palabra capacitación no está registrada en el Diccionario. La que se muestra a continuación tiene formas con una escritura cercana. Comunicación: transmisión de señales mediante un código común al emisor y al receptor.

5. **Cuidado:** Acción de cuidar (ll asistir, guardar, conservar). El cuidado de los enfermos, de la ropa, de la casa.
6. **Desarrollo:** Acción y efecto de desarrollar o desarrollarse.
7. **Dimensión:** La palabra dimensión no está registrada en el Diccionario. La que se muestra a continuación tiene formas con una escritura cercana.
8. **Clima laboral:** no se ve ni se toca, pero tiene una existencia real que afecta todo lo que sucede dentro de la organización y, a su vez, se ve afectado por casi todo lo que ocurre dentro de esta. Una organización tiende a atraer y conservar a las personas que se adaptan a su clima, de modo que sus patrones se perpetúen.
9. **Enfermera:** Persona dedicada a la asistencia de los enfermos.
10. **Estrés:** La palabra estrés no está registrada en el Diccionario. La que se muestra a continuación tiene formas con una escritura cercana.
11. **Nivel:** Instrumento para averiguar la diferencia o la igualdad de altura entre dos puntos.
12. **Satisfacción:** Razón, acción o modo con que se sosiega y responde enteramente a una queja, sentimiento o razón contraria.
13. **Hospital:** Establecimiento destinado al diagnóstico y tratamiento de enfermos, donde se practican también la investigación y la enseñanza.
14. **Horario:** Pertenece o relativo a las horas.
15. **Institución:** La palabra institución no está registrada en el Diccionario. La que se muestra a continuación tiene formas con una escritura cercana.
16. **Intervenciones:** Acción y efecto de intervenir.
17. **Organización:** La palabra organización no está registrada en el Diccionario. La que se muestra a continuación tiene formas con una escritura cercana.
18. **Paciente:** Se dice del sujeto que recibe o padece la acción del agente.
19. **Planificación:** La palabra planificación no está registrada en el Diccionario. La que se muestra a continuación tiene formas con una escritura cercana.
20. **Personal:** Pertenece o relativo a la persona.

- 21. Presión:** fuerza moral o influencia ejercida sobre una persona para condicionar su comportamiento.
- 22. Protección:** La palabra protección no está registrada en el Diccionario. La que se muestra a continuación tiene formas con una escritura cercana.
- 23. Salud:** Condiciones físicas en que se encuentra un organismo en un momento determinado.
- 24. Trabajo:** Acción y efecto de trabajar.²²

CAPÍTULO III

HIPÓTESIS Y VARIABLES

3.1. Formulación de hipótesis

3.1.1. Hipótesis General

Existe una relación significativa entre el clima laboral y la satisfacción profesional de los licenciados en enfermería del centro quirúrgico del Hospital Nacional María Auxiliadora– Lima 2017.

3.1.2. Hipótesis Específicas

1. Existe una relación significativa entre la autonomía y la satisfacción profesional del licenciado en enfermería del centro quirúrgico del Hospital Nacional María Auxiliadora.
2. Existe una relación significativa entre la remuneración del licenciado en enfermería y la satisfacción profesional en el centro quirúrgico del Hospital Nacional María Auxiliadora.
3. Existe una relación significativa entre la motivación del licenciado en enfermería y la satisfacción profesional en el centro quirúrgico del Hospital Nacional María Auxiliadora.

3.2. Identificación de variables

3.2.1. Clasificación de variables

Variable independiente:

Clima laboral

Variable dependiente:

Satisfacción profesional

3.2.2. Definición constitutiva de variables

- **Clima laboral:** El "clima laboral " es el medio ambiente humano y físico en el que se desarrolla el trabajo cotidiano. Influye en la satisfacción y por lo tanto en la productividad. Está relacionado con el "saber hacer" del directivo, con los comportamientos de las personas, con su manera de trabajar y de relacionarse, con su interacción con la empresa, con las máquinas que se utilizan y con la propia actividad de cada uno.
- **Satisfacción profesional:** La importancia del concepto de satisfacción del profesional reside, desde la óptica de la gestión de servicios sanitarios, en que el grado de calidad de los servicios ofertados en un sistema sanitario está directamente relacionado con el nivel de satisfacción de los profesionales que trabajan en él y en su vinculación con la motivación.⁶La satisfacción en el trabajo, se puede definir de manera muy genérica, como la actitud general de la persona hacia su trabajo. Los trabajos que las personas desempeñan son mucho más que actividades que realizan, pues además requiere interacción con los colegas y con los gerentes, cumplir

con los reglamentos organizacionales, así como con sus políticas, cumplir con los estándares de desempeño, sobrevivir con las condiciones de trabajo, entre muchas otras cosas. Con esto lo que se quiere expresar es que la evaluación de la satisfacción de un empleado, es una suma complicada de un número de elementos del trabajo. También podría definirse como la actitud del trabajador frente a su propio trabajo, dicha actitud está basada en las creencias y valores. Las actitudes son determinadas conjuntamente por las características actuales del puesto como por las percepciones que tiene el trabajador de lo que "deberían ser". Generalmente los aspectos del empleado que afectan las percepciones del "debería ser" (lo que desea un empleado de su puesto).⁷

3.2.3. Definición operacional de variables

VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES
VARIABLE INDEPENDIENTE <i>CLIMA LABORAL</i>	Autonomía	Toma de decisiones. Pensar Sentir Autoestima Actitud positiva autosuficiencia
	Remuneración	Tipo de contrato Pago fraccionado Fecha establecida del pago Beneficios sociales Premios Bonos Regalos
	Motivación	Felicitaciones del jefe Recurso de premio Actitud Coaching Pensamiento positivo Ganas de avanzar

VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES
-----------	-------------	-------------

VARIABLE DEPENDIENTE <i>SATISFACCIÓN PROFESIONAL</i>	Condición laboral	Iluminación Temperatura Ventilación Ruidos Ubicación Ambiente
	Políticas y procedimientos	Instructivos Manual de procesos Políticas Procedimientos
	Beneficios sociales	Descanso Vacaciones Seguro Pensión

CAPÍTULO IV

METODOLOGÍA

4.1. Descripción del Método y Diseño

Método: En el presente estudio se utiliza el método descriptivo porque identifica las características de las variables y de corte transversal, el cual permite presentar la información tal y como se obtuvo en un tiempo y espacio determinado, aplicado el instrumento una sola vez a la unidad de análisis.

Diseño: el estudio será correlacional porque busca determinar el grado de asociación o relación entre las variables de estudios clima laboral y satisfacción profesional de los licenciados en enfermería del centro quirúrgico del Hospital Nacional María Auxiliadora.

$$M = Oy - Ox$$

Donde:

- M1: población en estudio
- Ox: variable independiente
- Oy: variable dependiente

4.2. Tipo y nivel de Investigación

Tipo: El estudio de investigación es de tipo cuantitativo, pues las variables se expresarán numéricamente.

Nivel: Es de nivel descriptivo porque describe una realidad o característica en una población determinada.

4.3. Población, Muestra y Muestreo

Población: La población estará constituida por todos los profesionales de enfermería asistenciales que laboran en el centro quirúrgico del Hospital María Auxiliadora.

N = 41

Muestra: Para esta investigación, teniendo en cuenta el tamaño de la población, se considerará como muestra el total de la población es relativamente pequeña, de modo que puede ser abarcada en el tiempo y con los recursos del investigador. Por tanto tenemos que

n = 41

4.4. Consideraciones Éticas

Consentimiento del participante: Todo participante debe consentir en ser sujeto de estudio antes de comenzar el estudio.

Confidencialidad y privacidad: La información recogida es confidencial. Nadie, excepto el investigador y sus asociados, pueden tener acceso a la información. Al utilizar los datos, el investigador debe asegurarse que nadie identifique, o relacione la información con el participante.

Principios El investigador es responsable de conducir el estudio con honestidad, responsabilidad y prudencia. En estudios donde hay riesgos para el participante, el investigador debe de establecer un acuerdo con éstos estableciendo las responsabilidades del investigador y el participante.

Respeto: Considerando que el principal principio ético a tener en cuenta en la investigación, refiere al respeto por las personas. La investigación a realizar responde a las necesidades de la profesión, ubicada dentro de la Línea

Estratégica de la Promoción de los Cuidados Orientados a las Personas; considerando que lo más importante es promocionar el bienestar de estas buscando mejorar su calidad de vida, más aún si se trata de profesionales que brindan cuidado a los pacientes.

Autonomía: Principio ético que propugna la libertad individual que cada uno tiene para determinar sus propias acciones, de acuerdo con su elección.

Veracidad: Principio sencillo, en esencia el más vulnerado en la investigación científica. La regulación aclara que: “No incluye el error honesto o las diferencias honestas en la interpretación o juicio de los datos”. La palabra honestidad, sinónimo de verdad, nos invita a presentar a las autoridades la información sin ser manipulada.

No maleficencia: se refiere a la obligación de evitar hacer daño a otros. Con este proyecto de Investigación buscamos lo que esta con amarillo es un ejemplo, tú puedes adaptarlo a tu trabajo. Promocionar en los niños y las madres la práctica de estilos de vida saludables.

Beneficencia: Consideramos este principio, pues buscamos con el desarrollo del proyecto actuar en beneficio de otros.

CAPÍTULO V

TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS

5.1. Técnicas e Instrumentos

La técnica que se utilizará en el presente estudio será la entrevista.

5.2. Plan de Recolección, procesamiento y presentación de datos

Para llevar a cabo el presente estudio se realizará el trámite administrativo mediante un oficio dirigido al Director del Hospital Nacional María Auxiliadora, la jefatura de Enfermería de centro quirúrgico; para obtener el permiso de la aplicación del instrumento. Luego se llevará a cabo las coordinaciones pertinentes con la, a fin de establecer el cronograma de recolección de datos, considerando una duración promedio de 30 minutos por entrevistado.

CAPITULO VI

ADMINISTRACIÓN DEL PROYECTO

6.1. Cronograma de Actividades

ACCIONES	TIEMPO	CRONOGRAMA DE TRABAJO										
		AGO	SET	OCT	NOV	DIC	ENE	FEB	MAR	ABR	MAY	JUN
PLANEAMIENTO DEL PROBLEMA												
Descripción de la realidad problemática												
Formulación del problema												
Objetivos de la investigación												
Justificación de la investigación												
Limitación del estudio												
Viabilidad del estudio												
MARCO TEÓRICO												
Antecedentes de la investigación												
Bases teóricas												
Definiciones conceptuales												
METODOLOGIA												
Diseño metodológico												
Población y muestra												
Operacionalización de variables												
Técnica e instrumento de recolección de datos												
Aspectos éticos												
APROBACION DEL PROYECTO												
INFORME FINAL DEL TRABAJO												

6.2. Presupuesto

HONORARIOS	COSTO TOTAL
Investigador	2000.00
Sub total 1 S/	2000.00

MATERIALES DE OFICINA BASICOS	CANTIDAD	COSTO	TOTAL
USB	2 unidades	52.00	104.00
Lapiceros	12 unidades	0.50	6.00
Hojas bond	3 paquetes	15.00	45.00
Corrector	5 unidades	3.00	15.00
Folder plástico	3 unidades	3.00	6.00
Archivadores	2 unidades	3.50	7.00
Sub total 2 S/			183.00

SERVICIOS GRAFICOS	CANTIDAD	COSTO	TOTAL
Anillados	5	6.00	30.00
Fotocopias	300	0.10	30.00
Sub total 3 S/			60.00

Sub total 1	2000.00
Sub total 2	183.00
Sub total 3	60.00
PRESUPUESTO TOTAL S/	2243.00

REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

1. Carmenhayde Cisneros Centeno, satisfacción laboral del personal de enfermería v su relación con las condiciones de trabajo hospitalario-noviembre 2011. Citado 23/01/17. Disponible en:
<http://ninive.uaslp.mx/jspui/bitstream/i/3020/4/MAE1ASL01101.pdf>
2. Ministerio De Salud- Resolución Ministerial 468-2011. Pág. 02
3. Marcos Herminio Calcina Cáceres. Clima Organizacional Y Satisfaccion Laboral en enfermeros de unidades críticas del Hospital Nacional Dos De Mayo 2012. citado: 03/01/2017. disponible en:
http://ateneo.unmsm.edu.pe/ateneo/bitstream/123456789/4937/1/calcina_caceres_marcos_herminio_2015.pdf
4. Dimensiones Del Clima Laboral UNMSM – Fisiliderazgo Prof: Ceron. Citado 21/02/17. Disponible en:
<https://es.scribd.com/document/22935995/Dimensiones-Del-Clima-Laboral>
5. Definición ABC Citado 21/04/17. Disponible en:
[/www.definicionabc.com/social/motivacion](http://www.definicionabc.com/social/motivacion).
6. Satisfacción laboral de la enfermería en las prisiones españolas.E.J. Vera-Remartínez. Citado 21/04/17. Disponible en:
http://scielo.isciii.es/scielo.php?pid=S157506202009000300004&script=sci_arttext&tlng=en
7. Hannoun, Georgina. “Satisfacción Laboral”. Citado 11/05/17. Disponible en:
http://bdigital.uncu.edu.ar/objetos_digitaes/4875/hannouncetrabajodeinvestigacion.pdf

8. Manual de salud ocupacional. Citado: 15/02/2016. disponible en:
http://www.digesa.minsa.gob.pe/publicaciones/descargas/manual_deso.PDF
9. Diferencias entre políticas, procedimientos, procesos, manual de proceso
Disponible en: <https://adrianacolcha.wordpress.com/diferencias-entre-politicas-procedimientos-procesos-manual-de-proceso/>
10. Ministerio del trabajo y del empleo. Disponible en:
http://www2.trabajo.gob.pe/archivos/dgt/dgpit/dipticos/9_Diptico_RegimenMype.pdf
11. Teorías de enfermería 15 dic 2015 a las 15:44. Disponible en:
<http://teoriasdeenfermeriauns.blogspot.com/2012/06/dorothea-orem.html>
12. Satisfacción laboral del personal de enfermería en dos instituciones de salud públicas: caso hidalgo, México (satisfaction in the workplace among nursing staff of two public health institutions: case hidalgo, México)
Yessica García-Hernández*8 María Dolores Martínez-García** María Isabel Rivera-López*** Griselda Gutiérrez-Fragoso**** fecha de aceptación: 19-08-2016. Disponible en:
<https://www.uv.mx/iiesca/files/2016/11/04ca201601>.
13. "Identificación de los indicadores de calidad en la entrega y recepción de guardia de los profesionales de enfermería. Hospital general "Dr. Liborio Panchana". Gabriela Valentina Orrala Bazán, Ana Rosa Suárez Yagual. La Libertad – Ecuador (2014). Pág. 1 al 3.
14. Estrés laboral en enfermería y factores asociados. Cartagena (Colombia)
Irma Y Castillo Avila¹, Norma Torres Llanos¹, Aldo Ahumada Gomez²
Karina Cárdenas Tapias, Sharon Licon Castro. Salud Uninorte. Barranquilla (Col.) 2014; 30 (1): 34-43

15. Alonso Sánchez, Patricia y Sierra Ortega, Víctor Manuel; Madrid (2014), Titulo: "Síndrome de Burnout en el personal de enfermería en UVI". Pág. 1 - 10.
16. César Carrillo García; María Isabel Ríos Rísquez; María Luisa Fernández Cánovas; Francisco Cederán Gil; María del Carmen Vivo Molina; María Emilia Martínez Roche. Murcia (2015).
17. Zelada Ros ales Vanessa Pamela; Nivel de satisfacción laboral del personal asistencial del Centro de Salud Conde de la Vega Baja 2014; Perú; ateneo; 2014; Citado 2015-11-23; vol 39. Disponible en:
http://ateneo.unmsm.edu.pe/ateneo/bitstream/123456789/4738/1/Zelada_Rosales_Vanessa_Pamela_2015.pdf
18. Alva Salas Edith; Nivel de satisfacción laboral del profesional de enfermería en el servicio de intermedios neonatales del Instituto Nacional Materno Perinatal-2012; Perú; ateneo; 2014; citado 23/11/15; vol 43. Disponible en:
http://ateneo.unmsm.edu.pe/ateneo/bitstream/123456789/4276/1/Alva_Salas_Edith_2014.pdf
19. Edgardo Mauricio Mino Pérez; correlación entre el clima organizacional y el desempeño en los trabajadores del restaurante de parrillas marakos 490 del departamento de Lambayeque"; Perú; USAT; 2014; disponible en:
http://tesis.usat.edu.pe/jspui/bitstream/123456789/337/1/TL_Mino_Perez_EdgaroMauricio.pdf.
20. CHAVEZ SÁNCHEZ DAYMAR PAOLA, RIOS LOZANO KTERINE. CLIMA ORGANIZACIONAL Y SATISFACCIÓN LABORAL DE LAS ENFERMERAS EN EL SERVICIO DE CIRUGIA HOSPITAL VICTOR LAZARTE ECHEGARAY- TRUJILLO, 2015. Citado: 6/06/17. Disponible:

http://repositorio.upao.edu.pe/bitstream/upaorep/1670/1/RE_ENFER_CLIMA-ORGANI-SATIISFA-LABO-ENFERME_TESIS.pdf

21. Stephanie Naysha Perez Rodríguez, Perú (2015) Título: “Características personales y laborales en la satisfacción laboral en profesionales de enfermería de Es salud hospital nivel III Puno 2015”. http://tesis.unap.edu.pe/bitstream/handle/UNAP/2527/Perez_Rodriguez_Stephanie_Naysha.pdf?sequence=1
22. Real academia española; 20 <http://lema.rae.es/drae/01>; La 22.^a edición; citado 27 Nov. 2015. Disponible en:
http://webcache.googleusercontent.com/search?q=cache:H4_wb1BgHisJ:www.rae.es/+&cd=3&hl=es-419&ct=clnk&gl=pe

ANEXOS

Título: EL CLIMA LABORAL Y LA SATISFACCION PROFESIONAL DE LOS LICENCIADOS EN ENFERMERIA DEL CENTRO QUIRURGICO DEL HOSPITAL NACIONAL MARIA AUXILIADORA, II SEMESTRE 2017

DEFINICIÓN DEL PROBLEMA	OBJETIVOS	FORMULACION DE HIPÓTESIS	CLASIFICACIÓN DE VARIABLES	METODOLOGÍA	INSTRUMENTO
--------------------------------	------------------	---------------------------------	-----------------------------------	--------------------	--------------------

General:	General:	General:	Variable Independiente:	Método y diseño	Técnica
<p>¿Cómo se relaciona el clima laboral con la satisfacción profesional de los licenciados en enfermería del centro quirúrgico del Hospital Nacional María Auxiliadora, 2017?</p> <p>Específicos: ¿Qué relación existe entre la autonomía con la satisfacción profesional de los licenciados en enfermería del servicio de centro quirúrgico del Hospital Nacional María Auxiliadora?</p> <p>¿Qué relación existe entre la remuneración con la satisfacción profesional de los licenciados en Enfermería del centro quirúrgico del Hospital Nacional María Auxiliadora?</p> <p>¿Qué relación existe entre la motivación con la satisfacción profesional de los licenciados en enfermería del centro quirúrgico del Hospital Nacional María Auxiliadora?</p>	<p>Determinar la relación del clima laboral con la satisfacción profesional de los licenciados en enfermería del centro quirúrgico del Hospital Nacional María Auxiliadora – 2017.</p> <p>Específicos: Identificar la relación que existe entre la autonomía con la satisfacción profesional de los licenciados en enfermería del centro quirúrgico del Hospital Nacional María Auxiliadora.</p> <p>Verificar la relación que existe entre la remuneración con la satisfacción profesional de los licenciados en enfermería del centro quirúrgico del Hospital Nacional María Auxiliadora.</p> <p>Evaluar la relación que existe entre la motivación con la satisfacción profesional de los licenciados en enfermería del centro quirúrgico del Hospital Nacional María Auxiliadora.</p>	<p>Existe una relación significativa entre el clima laboral y la satisfacción profesional de los licenciados en enfermería del centro quirúrgico del Hospital Nacional María Auxiliadora– Lima 2017.</p> <p>Específicas: Existe una relación significativa entre la autonomía y la satisfacción profesional del licenciado en enfermería del centro quirúrgico del Hospital Nacional María Auxiliadora.</p> <p>Existe una relación significativa entre la remuneración del licenciado en enfermería y la satisfacción profesional en el centro quirúrgico del Hospital Nacional María Auxiliadora.</p> <p>Existe una relación significativa entre la motivación del licenciado en enfermería y la satisfacción profesional en el centro quirúrgico del Hospital Nacional María Auxiliadora.</p>	<p>Clima laboral</p> <p>Dimensiones.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Autonomía • Remuneración • Motivación <p>Variable Dependiente:</p> <p>Satisfacción profesional</p> <p>Dimensiones.</p> <ul style="list-style-type: none"> • condición laboral • políticas y procedimientos • beneficios sociales 	<p>Descriptivo – correlacional Corte transversal Diseño descriptivo</p> <p>Donde: M1= población en estudio</p> <p>Ox: variable independiente Oy: variable dependiente</p> <p>Tipo y nivel de investigación</p> <p>Tipo cuantitativo Nivel básico</p> <p>▪</p> <p>Población N= 41</p> <p>Muestra n= 41</p>	<p>Encuesta</p> <p>Instrumento Cuestionario</p>

“Año del buen servicio al ciudadano”



Universidad
Inca Garcilaso de la Vega
Nuevos Tiempos. Nuevas Ideas

CUESTIONARIO

Instrucciones

Le invitamos a desarrollar la siguiente encuesta acerca del área donde trabaja como enfermera especialista en centro quirúrgico.

Agradecemos de antemano la sinceridad con que usted responda a cada una de las afirmaciones de la encuesta.

Datos del encuestado:

Edad: _____ Sexo: M () F () cargo: _____

Condición laboral:

Nombrada () contratada ()

Tiempo de servicio: _____

Marcar con un aspa (x) cada uno de los enunciados.

Nunca	1
Algunas veces	2
Con frecuencia	3

CLIMA LABORAL	1	2	3
1. Los trabajadores tienen la oportunidad de tomar decisiones en el trabajo.			
2. Existe una organización con los demás profesionales que están de turno.			
3. Existe presión por parte de sus coordinadores o jefes del servicio			
4. Hay una buena comunicación con sus compañeros de trabajo			
5. Siente que tiene habilidades que puede desarrollar en el trabajo			
6. Me siento complacido con las habilidades que realizo			
7. Cuentan con supervisión para mejorar en el servicio			
8. Cuenta con oportunidades de mejorar en el trabajo			
9. Me gusta mi horario de trabajo			
SATISFACCION PROFESIONAL			
10. Mi jefe promueve las capacitaciones			
11. La iluminación de mi centro de trabajo me facilita en realizar mis funciones			
12. El ambiente creado por mis compañeros es el ideal para desarrollar mis funciones			
13. Existe comodidad en mi centro de trabajo			
14. Cuento con todos los materiales para cumplir con mis funciones			
15. Siento que me agradecen por mi trabajo			
16. Mi horario de trabajo me resulta incomodo			
17. Mi trabajo me hace sentir realizado			
18. La relación que tengo con mi superior es cordial			
19. me gusta el trabajo que realizo			
20. mi jefe valora el esfuerzo que realizo en el trabajo			