

UNIVERSIDAD CATÓLICA SANTO TORIBIO DE MOGROVEJO



INFLUENCIA DEL RÉGIMEN LABORAL EN EL NIVEL DE SATISFACCIÓN DE LAS ENFERMERAS QUE TRABAJAN EN HOSPITALES DE ESSALUD –CHICLAYO 2012.

TESIS PARA OPTAR EL TÍTULO DE:
LICENCIADO EN ENFERMERÍA

AUTORAS: Bach. Paola Teresa Alvarado Bustamante.
Bach. Leydi Diana LLactahuaccha Flores.

Chiclayo, 28 de Febrero de 2014

**INFLUENCIA DEL RÉGIMEN LABORAL EN EL
NIVEL DE SATISFACCIÓN DE LAS
ENFERMERAS QUE TRABAJAN EN
HOSPITALES DE ESSALUD –CHICLAYO 2012.**

POR:

Bach. Paola Teresa Alvarado Bustamante
Bach. Leydi Diana LLactahuaccha Flores

Presentada a la Facultad de Medicina de la Universidad Católica
Santo Toribio de Mogrovejo, para optar el Título de:

LICENCIADO EN ENFERMERÍA

APROBADO POR:

Mgtr. Miriam Elena Saavedra Covarrubia
Presidente de Jurado

Cotrina Mgtr. Anita del Rosario Zevallos
Secretaria de Jurado

Mgtr. Asunción Carmen Luz Bazán Sánchez
Vocal de Jurado/ Asesor

CHICLAYO, Febrero de 2014

DEDICATORIA:

A mis padres Aurelio y Teresa y a mis hermanos Junior y Ketty, por haberme brindado su apoyo constante en mis estudios universitarios.

A Dios por darme la fuerza que necesito para salir adelante en las dificultades que se han presentado, y así poder cumplir mis metas propuestas.

Paola y Diana

AGRADECIMIENTO

A Dios, porque con su luz iluminó el camino transitado en esta investigación, que hizo posible que hoy podamos decir: ¡Somos Enfermeras!

A nuestros padres, porque fueron el aliento interminable en toda nuestra preparación pre profesional, que hoy da sus primeros frutos, al culminar nuestra formación profesional de Enfermeras.

A nuestra asesora Mgtr. Asunción Carmen Luz Bazán Sánchez, por el apoyo y la paciencia en todas nuestras horas de asesoría, por su cariño y dedicación en la realización de nuestra Tesis.

ÍNDICE

	Pg.
DEDICATORIA	iii
AGRADECIMIENTO	iv
RESUMEN	vi
ABSTRACT	vii
INTRODUCCIÓN	8
CAPÍTULO I: MATERIALES Y MÉTODOS	12
1.1. Tipo de Estudio y Diseño de Contrastación de Hipótesis	12
1.2. Población y Muestra de Estudio	14
1.3.-Métodos, técnicas e instrumentos de recolección de datos.	15
1.4. Procesamiento para análisis de datos.	16
1.5. Criterio de rigor ético.	17
1.6. Criterio de rigor científico	18
CAPÍTULO III: RESULTADOS	20
CAPÍTULO IV: DISCUSION	29
CONCLUSIONES	40
RECOMENDACIONES	42
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	44
ANEXOS	47

RESUMEN:

La investigación “Influencia del Régimen Laboral en el Nivel de Satisfacción de las Enfermeras que trabajan en Hospitales de EsSalud– Chiclayo 2012, es cuantitativa, descriptiva, correlacional de corte transversal, el objetivo general fue: Determinar la influencia de los regímenes laborales con el nivel de satisfacción de enfermeras que laboran en los diferentes hospitales de EsSalud Chiclayo, y específicos: Determinar el nivel de satisfacción laboral de las enfermeras de los hospitales de EsSalud pertenecientes a: regímenes laborales N°: 276, 728 y 1057 respectivamente. Se planteó la hipótesis: Los regímenes laborales influyen significativamente con los niveles de satisfacción laboral de las enfermeras que laboran en los hospitales de EsSalud, Chiclayo; la muestra fue de 165 enfermeras, determinada por fórmula de correlación entre dos variables; 55 por cada régimen laboral, el instrumento que se utilizó para la recolección de datos fue la encuesta: Nivel de satisfacción, validada por Palma 2006 y adaptada a los objetivos de la investigación. Los datos fueron procesados en el Programa SPSS-20.0 y análisis de varianza. Las conclusiones: Existe influencia significativa entre los regímenes laborales y el nivel de satisfacción de las enfermeras trabajadoras de EsSalud- Chiclayo; así, 85.5% de las enfermeras del régimen Ley N° 728 muestran un nivel de muy satisfechas el 78.2%; las del régimen DL N° 276 muestran nivel de satisfacción laboral: muy satisfecho; y 61.8% de las enfermeras del régimen DL N° 1057: medianamente satisfechas. Este trabajo estuvo tutelado por los principios de Bioética Personalista de E.Sgreccia y criterios de rigor científico de Polit.

PALABRAS CLAVES: Régimen Laboral, satisfacción Laboral.

ABSTRACT

The investigation " Influence of Labor Regime in Level of Satisfaction of Nurses working in hospitals Essalud - Chiclayo 2012, is quantitative , descriptive , correlational cross-sectional , the overall objective was: To determine the influence of work patterns with the level satisfaction of nurses working in various hospitals Essalud Chiclayo , and specific : To determine the level of job satisfaction of nurses in hospitals belonging to EsSalud : labor regimes NO : 276, 728 and 1057 respectively. It was hypothesized : Labor regimes significantly influence the levels of job satisfaction of nurses who work in hospitals EsSalud , Chiclayo ; the sample was 165 nurses formula determined by correlation between two variables ; 55 per labor regime , the instrument used for data collection was the survey: Satisfaction level , validated by Palma 2006 with the objectives of the research. Data were processed in SPSS -20.0 program and analysis of variance. Conclusions : There is significant influence between work patterns and the level of satisfaction of nurses working Essalud - Chiclayo ; thus , 85.5 % of nurses regime Law No. 728 show a level of 78.2 % very satisfied ; the regime DL No. 276 show level of job satisfaction : very satisfied ; and 61.8 % of nurses regime DL N ° 1057: moderately satisfied . This work was protected by the principles of E.Sgreccia Personality Bioethics and scientific criteria of Polit.

KEY WORDS: Labor regime, Satisfaction in the work.

INTRODUCCIÓN

Etimológicamente trabajo se define como esfuerzo humano aplicado a la producción de riqueza, ocupación retribuida¹. Por otro lado se define al trabajo como una actividad de vastos alcances que se refleja e influye sobre casi todos los aspectos de la vida humana, por lo que los individuos al desempeñar un trabajo no sólo trasladan a él sus habilidades intelectuales y motrices, sino también sus individualidades². Por otra parte, El trabajo, además, proporciona al individuo la sensación de pertenencia a un sector de la sociedad que se considera importante, necesario y valioso. Así pues el trabajo es importante, porque ayuda a sentirse satisfecho de contribuir con la sociedad, dignifica a la persona, da un ingreso económico, seguridad, desarrolla nuestras actitudes y habilidades tanto físicas como mentales; nos procura también espiritualidad.

El trabajo al ser compensado económicamente dio lugar a diversas formas que generaban diferentes derechos, es así que, a lo largo del siglo XX fueron incorporándose regímenes laborales que contribuyeron a que los trabajadores para que obtengan derechos igualitarios y retribución salarial justa².

En relación a la conceptualización del término régimen laboral, las investigadoras, después de una ardua búsqueda, no han encontrado el término como tal, por tanto han construido una definición y la considera como : dispositivos legales que diferencian los derechos y obligaciones para con el trabajador en relación a : Jornada y Horario de trabajo, Descansos Remunerados, Remuneración Mínima Vital, Gratificaciones, Asignación Familiar, Bonificaciones por tiempo de servicio, Seguro de vida, Compensación por Tiempo de Servicios, Participación en Utilidades de la empresa, y Tutela al Trabajo y al Trabajador. Los regímenes laborales (RL), en algunos países son diversos, como en España, El Salvador, Canadá, Chile, etc., existiendo regímenes tales como: Ley General de la Seguridad Social

(Decreto Legislativo 1994), Ley 44/2003 (Canadá), Régimen Privado y Público (El Salvador).³

En nuestro país, existen diversos regímenes laborales (RL) para los trabajadores, así las instituciones que brindan las principales plazas de trabajo para los profesionales de la salud, son el Ministerio de Salud (MINSA) y la Seguridad Social (ESSALUD). Si bien ambas son instituciones estatales, los regímenes de relación contractual son diversos, estableciéndose dos grandes grupos de trabajadores: el personal nombrado y contratado: RL. DL N° 276, y el personal contratado: RL. Ley N° 728, en sus modalidades de: Plazo Fijo, y Plazo Indeterminado y el RL. DL N° 1057, el cual se aplica desde el año 2010 en ambas instituciones, generando una nueva modalidad denominada Contrato Administrativo de Servicios (CAS). En MINSA 7.16 % y EsSalud 10.93 %, de sus trabajadores están inmersos en esta modalidad de trabajo y la diferencia es para los regímenes contemplados en el RL. DL N° 276 (sector público) y el RL. Ley N° 728 (sector privado), lo cual conlleva un sinnúmero de beneficios que son concordantes en algunos puntos y faltantes en otros, quedando en evidencia la inequidad de estos regímenes.⁴

En este sentido, en el ámbito laboral hay necesidad de investigar la diversidad de fenómenos que ocurren a diario dentro de la organización, uno de ellos es la satisfacción laboral, ya que extensos y variados estudios han indicado una serie de relaciones que este fenómeno tiene con la calidad de vida del trabajador, con la organización en sí y, como efecto final, con la sociedad, en el caso de los profesionales de salud, sobre la calidad de atención de salud que se brinda.

Al respecto se manifiesta que la satisfacción laboral es la actitud del trabajador frente a su propio trabajo, dicha actitud está basada en las creencias y valores que el trabajador desarrolla de su propio trabajo. La satisfacción laboral es una resultante afectiva del trabajador, a la vista de los papeles de trabajo que realiza.⁵ La enfermera es una trabajadora del área de salud, que está inmersa en este pluralismo de regímenes, lo cual ocasiona diversos y variados manifestaciones de satisfacción laboral. Algunos estudios

realizados, indican que la situación de satisfacción laboral de enfermería está relacionada a la atención que brinda, el ambiente de trabajo, desarrollo profesional y desempeño de su papel y siente insatisfacción con las condiciones de trabajo, remuneración salarial y el reconocimiento social.⁶

Esta situación dista de la realidad peruana ya que estudios realizados indican que 50% de los profesionales, presentan motivación media, estando las enfermeras con un promedio de satisfacción media, dato que se reporta porcentualmente en el 53.8%; sin embargo hay que resaltar que los factores influyentes han sido generalmente, aquellos que se han relacionado con las condiciones de trabajo, equipamiento, remuneraciones entre los principales.⁵

Sin embargo desde el año 1999, la incorporación de trabajadores del RL. Ley N° 728 (privado) a las instituciones públicas, y últimamente desde el 2010 con la incorporación de trabajadores del RL. DL N° 1057 (CAS), que tiene grandes limitantes relacionados a derechos laborales, son situaciones que se han constituido en el detonante de los niveles de satisfacción en todos los trabajadores y en especial de las enfermeras.

Toda esta problemática trae inevitablemente consecuencias negativas, tanto para la vida personal, laboral y para los pacientes, que repercute finalmente en la sociedad donde viven, ya que el límite de insatisfacción ocasiona demandas sociales que al no ser atendidas se convierten en conflictos laborales, que afectan, al trabajador, la organización y los usuarios, en este caso los pacientes.

Para la investigación fue necesario recolectar información en relación al número de enfermeras por régimen laboral; para ello se realizaron entrevistas a la Jefas de los diferentes hospitales de EsSalud. La jefa del departamento de Enfermería del Hospital Nacional Almanzor Aguinaga Asenjo (H.N.A.A.A) refirió que: “En la Gerencia de Lambayeque, EsSalud del H.N.A.A.A inicialmente (1974) sólo había trabajadores del RL. DL N° 276, en el año 1999 ingresan con el RL. Ley N° 728, con diferentes beneficios que los anteriores, a partir del año 2010 se contrata personal bajo el RL. DL N° 1057

(CAS), estando en la actualidad el personal de enfermería constituido por: Enfermas con el RL. DL N° 276: 173 enfermeras (49.28%) RL. Ley N° 728: 178 enfermeras, (50.92%) y en el RL. DL N° 1057 (CAS) (o enfermeras).

En el Hospital Naylamp-EsSalud, se registra que el personal de enfermería está constituida por 52 enfermeras, 51 enfermeras, (98.07%); pertenecen al RL. Ley N° 728 y 01 enfermera (1.93%) al RL. DL N° 276 respectivamente; RL. DL N° 1057 (CAS): 0 enfermeras. En el Hospital Luis Heysen Incháustegui – EsSalud, el personal de enfermería está constituida por 72 enfermeras; de las cuales 03 enfermeras (4.16%) pertenecen al RL. DL N° 276 y 69 enfermeras (95.4%), al RL. DL N° 1057 (CAS). Cada uno con regímenes laborales de compensación económica y otros beneficios tan diferentes como injustos y que en algunas veces se contraponen a las normas legales preestablecidas.

En cuanto a ello se refiere, la Ley 27669 del Trabajo de la Enfermera establece en el capítulo VI, Artículo 17: Que la Jornada Laboral es de 36 horas semanales, 150 horas mensuales, incluyendo la jornada de guardia diurna y nocturna⁶, lo cual no se cumple, en el RL. DL N° 1057 (CAS), hasta el momento, a pesar que todos trabajan en una misma institución: EsSalud. También, La Constitución Política del Perú, establece que todo trabajador tiene derecho a aguinaldos, gratificaciones, asignaciones, etc., los mismos que son diferentes en cada régimen laboral, generando distintos niveles de satisfacción que guardan relación con el régimen laboral en cada enfermera; así las enfermeras del régimen laboral: DL N° 276 y Ley N° 728 tienen derecho a 16 sueldos anuales, las enfermeras del régimen laboral DL N° 1057 (CAS) solo perciben 12 sueldos y sus gratificaciones se rigen por la normatividad, que para tales casos emite el gobierno, así una enfermera de los regímenes laborales DL. N° 276 y Ley N° 728 su aguinaldo de navidad es de 2200 a 3000 soles según su nivel, en tanto una enfermera del régimen laboral DL N° 1057 (CAS) percibe lo que acuerda el gobierno que generalmente es entre 200 y 300 soles.⁷

Las investigadoras en su práctica pre profesional han sido testigo de los beneficios y limitaciones de cada uno de estos regímenes laborales, manifestados mediante actitudes tacitas y objetivas, que están influenciadas por esta situación, observando que a veces unas se sienten más satisfechas, otras menos y otra trabajan solo “porque lo tiene que hacer”, esperando que mejore su condición laboral. Esta situación plantea la siguiente pregunta de investigación: ¿Cuál es la influencia del Régimen Laboral en el Nivel de Satisfacción de las Enfermeras que trabajan en Hospitales de EsSalud–Chiclayo–Perú 2012?

Para ello se plantearon los siguientes objetivos: Determinar la influencia de los regímenes laborales en el nivel de satisfacción de enfermeras trabajadoras de EsSalud Chiclayo 2012, y los objetivos específicos planteados fueron: Determinar el nivel de satisfacción laboral de las enfermeras de EsSalud - Chiclayo pertenecientes a cada régimen laboral: DL. N° 276, Ley N° 728 y DL. N°1057 (CAS).

Consecuentemente se puede presumir que en el ámbito de enfermería la satisfacción laboral es uno de los temas de muy poco interés para las direcciones o dirigentes del recurso humano, aún no se considera como un aspecto importante para el bienestar del personal y de los usuarios, debido a que esta influye en su comportamiento y afectará o beneficiará la atención proporcionada a éstos. Por otro lado diversos regímenes laborales en una misma institución, cada uno de ellos diferente el uno del otro, por lo que unos tienen mejores y mayores beneficios en cuanto a remuneraciones e incentivos, vacaciones, capacitaciones, ascensos, etc. situación que muchas veces crea confrontación, desmotivación y riesgos en la calidad del cuidado.

Por lo tanto el conocimiento del nivel de satisfacción de las enfermeras que laboran en una misma institución bajo diferentes regímenes laborales, servirá para reflexionar en el valor de la persona como trabajadora, cuya condición social debe ser tratada con la máxima justicia e igualdad, servirá además para que las organizaciones sindicales argumenten con evidencias los

fundamentos de sus reclamos laborales, reivindicándoles su condición de trabajadoras, pero a la misma vez de personas con dignidad.

I. MATERIALES Y MÉTODOS.

1.1. Tipo de estudio y diseño de contrastación de hipótesis.

El tipo de investigación es cuantitativa, siendo un estudio sistemático, controlado, empírico, reflexivo, crítico de proposiciones hipotéticas sobre las supuestas relaciones que existen entre fenómenos naturales.⁸ Así mismo nos brinda una gran posibilidad de réplica y un enfoque sobre puntos específicos de tales fenómenos, además de que facilita la comparación entre estudios similares. Por lo tanto se recogió y analizó datos sobre las variables: Régimen Laboral y Satisfacción Laboral.

Además es descriptiva porque pretende medir información de manera independiente o conjunta sobre las variables antes mencionadas; y buscan especificar las propiedades, las características y los perfiles importantes de personas, grupos, comunidades o cualquier otro fenómeno que sea sometido a análisis.^{9,10} también es un estudio transversal donde las variables se medirán en un determinado momento¹⁰, año 2012 y es no experimental porque el investigador no tiene control de la variable independiente. Así mismo es correlacional ya que asocia las variables mediante un patrón predecible, midiendo el grado de asociación entre dos variables¹¹. En esta investigación se medirá el nivel de satisfacción y la influencia en el régimen laboral. La utilidad y el propósito principal de los estudios correlacionales son saber cómo se puede comportar un concepto o variable conociendo el comportamiento de otras variables relacionadas. Es decir, se estudió a la variable satisfacción laboral en relación a la influencia de los regímenes laborales.

Las variables de estudio fueron:

Variable Dependiente: Satisfacción Laboral.

Variable Independiente: Régimen Laboral.

La hipótesis constituye un puente o un enlace entre la teoría y la investigación, lo que ha facilitado a la ciencia el logro de los hallazgos sumamente significativos para ser desarrollados. Además es una suposición o una proposición que establece la existencia de una relación entre dos o más variables expresados como hechos, fenómenos, factores o entidades, y que debe ser sometido a prueba para ser aceptada como válida.^{10, 11} En el presente estudio se formuló la siguiente hipótesis:

Los regímenes laborales influyen significativamente en los niveles de satisfacción laboral de las enfermeras que trabajan en los hospitales de EsSalud, Chiclayo.

1.2. Población y muestra de estudio.

La población es el conjunto de todos los elementos de un tipo particular cuyo conocimiento es de interés.¹² Además es un conjunto total de individuos que poseen algunas características comunes observables en un lugar y en momento determinado.¹³ la muestra de estudio es cualquier subconjunto de la población en que se llevará a cabo la investigación con el fin de generalizar los hallazgos al todo.¹⁴ En la presente investigación, la población estuvo conformada por 475 enfermeras distribuidas en los tres hospitales, y la muestra se obtuvo aplicando la fórmula de correlación entre dos variables, estableciéndose una muestra de 165 enfermeras que laboran en los distintos hospitales de EsSalud; se tuvo en cuenta para la repartición de la muestra el criterio de equidad por parte de las investigadoras, en base al cual se tomaron 55 enfermeras del régimen DL. N° 276, Ley N° 728 y DL. N° 1057 (CAS) respectivamente, aceptando que la relación del régimen laboral y el nivel de satisfacción existente es de 0.25 (considerada relación de nivel bajo).

Para el efecto se tiene un nivel de confianza del 95% ($z=1.96$) y pertenencia estadística de 90%.

$$N = \left[\frac{Z_{1-\alpha} + Z_{1-\beta}}{\frac{1}{Z} \ln\left(\frac{1+r}{1-r}\right)} \right]^2 + 3$$

$$N=164.07$$

$$N=165$$

Para la elección de los participantes, en la presente investigación, se han considerado los siguientes criterios de inclusión: Tiempo de servicio mínimo 1 año continuo, pertenecer a cualquiera de los tres regímenes laborales: DL. N° 276, Ley N° 728 y DL. N° 1057 (CAS) laborar en un hospital de EsSalud – Chiclayo, aceptar voluntariamente su participación y de exclusión: Enfermeras en situación de pasantía por capacitación, enfermeras destacadas por menos de un año, enfermeras en condición de suplencia y enfermeras que no acepten participar.

Así mismo se utilizó el muestreo no probabilístico, se considera que es utilizado en forma empírica, es decir, no se efectúa bajo normas probabilísticas de selección, por lo que en sus procesos intervienen opiniones y criterios personales del investigador, o no existe norma bien definida o validada, ¹⁵ además es consecutivo, ya que permite reclutar a todos los trabajadores que se encuentren realizando su labor diaria en distinto lugares.

1.3. Métodos, técnicas e instrumentos de recolección de datos.

La técnica que se utilizó fue la encuesta, que es una búsqueda sistemática de información, en la que el investigador pregunta a los investigados sobre los datos que desea obtener, y posteriormente reúne estos datos individuales para obtener durante la evaluación datos agregados, se

realiza a todos los encuestados las mismas preguntas, en el mismo orden y en una situación social similar.¹⁶ de la misma manera como instrumento se consideró al cuestionario, dispositivo de investigación cuantitativo consistente en un conjunto de preguntas que deben ser aplicadas a un sujeto en un orden determinado y frente a las cuales este sujeto puede responder adecuando sus respuestas a un espacio restringido o a una serie de respuestas que el mismo cuestionario ofrece.¹⁷

Para la realización de esta investigación se ha tomado como método de recolección de datos una encuesta mediante un cuestionario validado para medir el Nivel de Satisfacción de las enfermeras que trabajan en EsSalud – Chiclayo. Fue elaborado y validado por Sonia Palma Carrillo en el año 2007, quien lo aplicó a empleados dependientes en entidades de Lima Metropolitana; esta encuesta consta de 36 ítems, los cuales han sido sistematizados de acuerdo a los factores que determina la satisfacción laboral; estos ítems se ubican en desorden con relación a los factores que pertenecen con el fin de disminuir el sesgo.

Así tenemos en el factor I: Condiciones físicas y/o Materiales, las cuales están comprendidas por 5 ítems estando comprendidos en las preguntas 1, 13, 21,28, 32. Factor II: Beneficios Laborales y/o Remunerativos comprendidos por las preguntas 2,7, 14, 22. Factor III: Políticas Administrativas, comprendidas en las preguntas 8,15, 17,23, 33, Factor IV: Relaciones Sociales, contenidas en 4 ítems 3,9, 16, 24, Factor V: Desarrollo Personal, constando de 6 ítems, las cuales están contenidas en las preguntas 4,10, 18,25, 29, 34 Factor VI: Desempeño de Tareas, que consta de 6 ítems, las cuales están contenidas en las preguntas 5, 11, 19,26, 30, 35 Factor VII : Relación con la Autoridad, consta de 6 ítems, contenidas en las preguntas 6,12, 20, 27, 31, 36.

Para evaluar las respuestas de los criterios del participante, que se tomaron en cuenta son: Ninguno o Nunca (1 punto), Poco (2 puntos), Regular o Algo (3 puntos), Mucho (4 puntos) y Todo o Siempre (5 Puntos). La

modalidad de calificación se obtuvo sumando las puntuaciones alcanzadas en las respuestas de cada ítem, pudiendo lograr un puntaje máximo de 180 puntos. La Satisfacción Laboral será determinada por lo siguiente: Muy Insatisfecho (0 a 45 puntos), Insatisfecho (46 a 70 puntos), Media o Medianamente Satisfecho (71 a 90 puntos), Satisfecho (91 a 120 puntos) y Muy Satisfecho (121 a 180 puntos). Para efectivizar la investigación se tuvo en cuenta los siguientes procedimientos:

1.4. Procesamiento para análisis de datos.

Después de la recolección de datos se realizó el análisis estadístico con el Programa SPSS. Versión 20; se elaboraron tablas bidimensionales, descriptivas de distribución de frecuencias, para los puntajes de satisfacción, tanto para el puntaje general como para cada dimensión. El análisis inferencial para la prueba de la hipótesis se hizo mediante el Análisis de la Varianza (ANOVA), que permite comparar las puntuaciones medias de satisfacción de los tres regímenes laborales. Todas las pruebas se realizaron al nivel de 5% de significancia.

1.5. Criterio de Rigor ético:

En la presente investigación, las autoras han creído conveniente utilizar los principios de la Bioética Personalista, que toma en cuenta la condición del trabajador como persona, que es el fundamento ontológico real que sustenta y da validez a los principios teórico-éticos, principios que operan como ayuda, guías de acción y toma en consideración, en cada decisión relativa en relación con la persona.

Así el principio de libertad y responsabilidad deriva del valor fundamental de la vida. La libertad no coincide con la autonomía y la autodeterminación: ser libre no significa ejercitar de modo absoluto el libre

arbitrio. El ejercicio de la libertad se muestra como condición para posibilitar la vida. Ser libre significa conocer y poder elegir responsablemente hacia sí mismo y hacia los demás.¹⁸ Es importante en esta investigación el principio de libertad y responsabilidad porque las participantes, no estuvieron obligadas a responder la encuesta, porque tuvieron la libertad y responsabilidad de tomar la decisión que creyeron conveniente, además que se solicitó antes su conformidad de participar, mediante la firma del consentimiento informado, pudiendo abandonar su participación en el momento en que desee sin que sea motivo de represalia alguna, situación que en este caso, no se dio. Por su parte las autoras compartieron la responsabilidad en tanto las respuestas que se procesaron obedecieron a la verdad.

Otro principio de aplicabilidad en la presente investigación fue el de sociabilidad y Subsidiaridad, el cual mueve a todas las personas a realizarse a sí misma en la participación del provecho de sus semejantes, promueve la vida y la salud de la sociedad a través de la vida y la salud de la persona como tal.¹⁸ Este principio se aplicará utilizando los resultados de la investigación, ya que estos servirán sensibilizar a las autoridades y para argumentar los petitorios de sus entidades gremiales, que no solo beneficiará a las enfermeras de los hospitales de EsSalud - Chiclayo, sino a todos a nivel nacional, más aún, si este beneficio se hace extensivo a todas las enfermeras del Perú.

En lo ético generar justicia y equidad; teniendo como punto de partida los resultados de esta investigación, será el reconocimiento del trabajador como agente social productivo, pero principalmente reconocer lo esencial de la persona, su dignidad, que implica un trato justo en relación a lo establecido en las leyes y normas jurídicas y por otro la equidad rescatando el artículo 2° inciso 1 de la Constitución Política del Perú ⁷ en lo que respecta a los siguientes principios: igualdad de oportunidades sin discriminación. Por lo que la investigación busca la argumentación para hacer viable este principio.

1.6. Criterio de Rigor científico:

En la presente investigación los criterios de rigor científico están dados por: La validez interna, validez externa y fiabilidad. A continuación se analizan cada uno de ellos: La Validez interna, es el método para evaluar la idoneidad de los mecanismos de control de la investigación y del diseño; en general, es evaluar su validez interna y externa.^{9, 15} La mejor estrategia para incrementar la validez interna de un estudio consiste en elaborar un diseño de investigación sólido; aun en los casos en que esto es posible, es muy recomendable analizar los datos para establecer las características y el alcance de cualquier sesgo posible. Por tanto se aplicó la validez interna, porque se evaluó con plena idoneidad y originalidad la presente investigación, teniendo en cuenta la solidez en el diseño de investigación.

Por otro lado, la validez externa: Se refiere a la posibilidad de generalizar los resultados de la investigación a otros entornos o muestras.^{9, 15} Los estudios rara vez se llevan a cabo para descubrir relaciones entre variables para un grupo de personas en un momento determinado; antes bien, su objetivo suele consistir en poner al descubierto relaciones perdurables cuyo conocimiento pueda emplearse para mejorar la condición humana. Si se descubre determinada intervención de salud es útil, otros desearan adoptar los procedimientos respectivos.

El investigador debe adoptar el hábito de preguntarse sistemáticamente en que poblaciones, ambientes y condiciones pueden aplicarse los resultados del estudio. Se tendrá en cuenta a la población para poder solucionar o cubrir sus necesidades en condiciones humanas. La presente investigación por su abordaje amplio podrá generalizar sus resultados en otro contexto social, sobre todo porque es un tema de connotación universal.

Finalmente la fiabilidad, cuyo objetivo es evaluar la estabilidad de las puntuaciones entre los diferentes elementos que componen el instrumento de medición.^{9, 15} Es por ello que la presente investigación aborda el grado en que

los resultados del estudio son extraídos correctamente de los participantes del mismo, a través de una encuesta validada, que garantiza la fiabilidad de la información recabada, para ratificarla se utilizó el coeficiente Alfa de Cronbach basado en un modelo de consistencia interna.

II. RESULTADOS

**Tabla N° 01: Satisfacción Laboral de las Enfermeras del RL. DL N°
276 - Chiclayo 2012**

Satisfacción Laboral	N°	%
SATISFECHO	12	21.8
MUY SATISFECHO	43	78.2
Total	55	100.0

Fuente: Encuesta "Nivel de Satisfacción laboral de las Enfermeras de EsSalud" Chiclayo-2012

Interpretación: La tabla muestra que del 100% de enfermeras, del RL. DL N° 276, el 21.8%, manifiestan satisfacción y el 78.2% refieren estar muy satisfechas

Tabla N° 02: Satisfacción Laboral de las Enfermeras del RL. Ley N° 728 – Chiclayo 2012

Satisfacción Laboral	N°	%
-----------------------------	-----------	----------

SATISFECHO	8	14.5
MUY SATISFECHO	47	85.5
Total	55	100.0

Fuente: Encuesta "Nivel de Satisfacción laboral de las Enfermeras de EsSalud" Chiclayo-2012

Interpretación: La tabla muestra que del 100% de enfermeras, del RL. Ley N° 728, el 14.5%, manifiestan satisfacción y el 85.5% refieren estar muy satisfechas

Tabla N° 03: Satisfacción Laboral de las Enfermeras del RL. DL N° 1057 (CAS) – Chiclayo 2012

Satisfacción Laboral	N°	%
----------------------	----	---

INSATISFECHO	20	36.4
MEDIANAMENTE SATISFECHO	34	61.8
SATISFECHO	1	1.8
Total	55	100.0

Fuente: Encuesta "Nivel de Satisfacción laboral de las Enfermeras de EsSalud" Chiclayo-2012

Interpretación: La tabla muestra que del 100% de enfermeras, del RL. DL N° 1057 (CAS) el 36.4% manifiestan insatisfacción, el 61.8% refieren estar medianamente satisfechas, y el 1.8% satisfechas.

Tabla N° 04: Niveles de Satisfacción Laboral por Régimen

SATISFACCION LABORAL	REGIMEN			Total
	DL. N° 276	Ley N°	DL. N° 1057	

728				
INSATISFECHO			36.4%	12.1%
MEDIANAMENTE SATISFECHO			61.8%	20.6%
SATISFECHO	21.8%	14.5%	1.8%	12.7%
MUY SATISFECHO	78.2%	85.5%		54.5%
Total	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%

Fuente: Encuesta "Nivel de Satisfacción laboral de las Enfermeras de EsSalud" Chiclayo-2012

Interpretación: En la Tabla 4 se observa todos los niveles respecto a la satisfacción laboral, desde la insatisfacción con un promedio de 12.1 %, medianamente satisfechas 20.6 %, satisfechas 12.7 % y Muy satisfechas 54.5 %. Mostrándose niveles de satisfacción y mucha satisfacción en los regímenes DL. N° 276 (100%) y Ley N° 728 (100%). En el RL. DL N° 1057 (CAS) se evidencia el más alto porcentaje de insatisfacción que corresponde al 36.4%, y 61.8% satisfacción laboral media.

Tabla N° 05: Puntajes de Satisfacción Laboral por Régimen y Análisis de Varianza - Chiclayo 2012

Régimen	N	Media	DE	Intervalo de confianza para la media al 95%		Mínimo	Máximo
DL N° 276	55	129.60	11.795	126.41	132.79	105	153
Ley N° 728	55	130.40	9.572	127.81	132.99	105	154
DL N° 1057	55	72.05	7.851	69.93	74.18	50	93
Total	165	110.68	29.105	106.21	115.16	50	154

ANOVA: F = 631.7 con 2 grados de libertad, $p = 3.18 \times 10^{-77}$

Fuente: Encuesta "Nivel de Satisfacción laboral de las Enfermeras de EsSalud" Chiclayo-2012

Interpretación:

Para analizar la influencia de los regímenes laborales en el nivel de satisfacción laboral, se han comparado las tres condiciones de tratamiento, los regímenes laborales con el análisis de varianza (ANOVA) de un factor, en la medida que como parte del estudio se pidió a enfermeras de diversos hospitales de EsSalud y régimen laboral DL. N° 276, Ley N° 728 y DL. N° 1057 (CAS) que evalúen su satisfacción laboral, cada dimensión se evaluó con una escala que va de cero a 180 puntos. Se utilizaron los datos de régimen y los puntajes de satisfacción laboral para realizar la prueba F, de ANOVA, de un factor con un nivel 0.05, con el fin de demostrar la hipótesis formulada "Los regímenes laborales influyen significativamente en los niveles de satisfacción de las enfermeras que laboran en los hospitales de EsSalud, Chiclayo 2012". Los regímenes DL N° 276 y Ley N° 728 muestra un puntaje promedio que corresponde a Muy Satisfecho y régimen DL N° 1057 evidencia un puntaje promedio que corresponde a medianamente satisfecho, resultados que concuerdan con las Tablas 1, 2 y 3. Del análisis de varianza, se obtiene un valor $p < 0.05$, por lo que podemos afirmar que la media de la satisfacción laboral para los tres regímenes no es la misma afirmando que si hay diferencias en la satisfacción laboral de acuerdo al régimen, permitiéndonos afirmar que existe una influencia significativa en los niveles de satisfacción de las enfermeras que laboran en los hospitales de EsSalud de acuerdo al régimen que ostentan.

Tabla N° 06: Puntajes de los Factores que determinan la Satisfacción Laboral y el Puntaje Total de Satisfacción- Chiclayo 2012

FACTOR	Coefficiente de correlación	p
Factor 1: Condiciones Físicas y/o Materiales/Satisfacción Laboral	0.746	< 0.05
Factor 2: Beneficios Laborales y/o Remunerativos/Satisfacción Laboral	0.677	< 0.05
Factor 3: Políticas Administrativas/Satisfacción Laboral	0.864	< 0.05
Factor 4: Relaciones Sociales/Satisfacción Laboral	0.349	< 0.05
Factor 5: Desarrollo Personal/Satisfacción Laboral	0.945	< 0.05
Factor 6: Desempeño de Tareas/Satisfacción Laboral	0.958	< 0.05
Factor 7: Relación con la Autoridad/Satisfacción Laboral	0.873	< 0.05

Fuente: Encuesta “Nivel de Satisfacción laboral de las Enfermeras de EsSalud”Chiclayo-2012

Interpretación:

Para la realización de la investigación los datos se obtuvieron aplicando el cuestionario validado para medir el nivel de satisfacción de las enfermeras que trabajan en EsSalud – Chiclayo. El cuestionario ha sido sistematizado de acuerdo a diversos factores que determinan la satisfacción laboral: Factor 1: Condiciones físicas y/o Materiales, Factor 2: Beneficios Laborales y/o Remunerativos, Factor 3: Políticas Administrativas, Factor 4: Relaciones Sociales, Factor 5: Desarrollo Personal, Factor 6: Desempeño de Tareas y Factor 7: Relación con la autoridad. Nos preguntamos, ¿Cuál de estos factores ejerce mayor influencia (existe mayor correlación) sobre la satisfacción laboral?, para evidenciar esta interrogante se desarrolla un análisis de correlación entre los puntajes de cada uno de los factores y el puntaje total que determina la satisfacción laboral (Tabla 6). Aquí observamos que todos los factores correlacionan significativamente con el puntaje total de satisfacción laboral y es posible afirmar que los factores que generan mayor interrelación entre las factores y el puntaje final de satisfacción laboral son: Factor 6: Desempeño de tareas (0.95), Factor 5: Desarrollo Personal(0.94),

Factor 7: Relación con la Autoridad(0.87), Factor 3: Políticas Administrativas(0.86), Factor 1: Condiciones Físicas y/o Materiales (0.74) y Factor 2: Beneficios Laborales y/o Remunerativos(0.677).

Tabla N° 07: Factores que determinan el Puntaje de Satisfacción Laboral del Régimen DL N° 276 – Chiclayo 2012

	Coefficiente de correlación	P
Factor 1	0.58	0.000006
Factor 2	0.01	0.96
Factor 3	0.55	0.00014
Factor 4	0.10	0.45
Factor 5	0.80	<0.05
Factor 6	0.75	<0.05
Factor 7	0.68	0.00000013

Fuente: Encuesta “Nivel de Satisfacción laboral de las Enfermeras de EsSalud”Chiclayo-2012

Interpretación:

Analizamos la influencia de cada uno de los factores por régimen. Para el RL. DL N° 276, los factores que influyen significativamente sobre el puntaje de satisfacción laboral son: El factor 7: Relación con la Autoridad (0.68), Factor 6: Desempeño de Tareas (0.75), Factor 5: Desarrollo Personal con el más alto nivel influencia en la satisfacción:(0.80), Factor 1: Condiciones Físicas y/o Materiales (0.58), y Factor 3: Políticas Administrativas (0.55).No tienen significancia los factores 1 y 3.

Tabla N° 08: Factores que determinan el Puntaje de Satisfacción Laboral del Régimen Ley N° 728- Chiclayo 2012

	Coeficiente de correlación	p
Factor 1	0.39	0.00324108612
Factor 2	0.54	0.31687939672
Factor 3	0.39	0.00345645201
Factor 4	0.29	0.03166347992
Factor 5	0.65	0.00000008766
Factor 6	0.75	0.00000000003
Factor 7	0.48	0.00021114702

Fuente: Encuesta "Nivel de Satisfacción laboral de las Enfermeras de EsSalud" Chiclayo-2012

Interpretación:

Para el RL. Ley N° 728 los factores que influyen significativamente son el Factor 6: Desempeño de Tareas, con el más alto nivel de influencia en la satisfacción: (0.75), Factor 5: Desarrollo Personal (0.65) y Factor 2: Beneficios laborales y/o remunerativos (0.54).

Tabla N° 09: Factores que determinan el Puntaje de Satisfacción Laboral del Régimen DL N° 1057 (CAS) – Chiclayo 2012

	Coeficiente de correlación	p
Factor 1	0.36	0.000437022
Factor 2	0.60	0.005840541
Factor 3	0.55	0.000487447
Factor 4	0.30	0.002516895
Factor 5	0.44	0.000000189
Factor 6	0.37	0.000000004
Factor 7	0.41	0.002061980

Fuente: Encuesta “Nivel de Satisfacción laboral de las Enfermeras de EsSalud” Chiclayo-2012

Interpretación:

Para el RL. DL N° 1057 (CAS) los factores que influyen significativamente son el Factor 2: Beneficios Laborales y/o Remunerativos, factor de mayor influencia en la satisfacción: (0.60) y el Factor 3: Políticas Administrativas (0.55), con menor influencia el Factor 5: Desarrollo Personal (0.44) y Factor 7: Relación con la Autoridad (0.41).

III. DISCUSIÓN:

Para toda persona el trabajo es fuente de salud, pues mediante ello logran acceder a una serie de cuestiones favorables para la manutención de un estado de bienestar óptimo; una comunidad o un país mejoran el nivel de salud de la población cuando aseguran que todas las personas en condiciones de trabajar, puedan acceder a un empleo que satisfaga no solo sus necesidades económicas básicas, sino que llene también otros aspectos positivos como el salario, actividad física y mental, contacto social y producción de bienes y servicios.¹⁹ Además Mazzáfero²⁰ menciona que el trabajo resulta imprescindible para una vida saludable tanto por la retribución económica que comporta, como por hecho social que contribuye a la realización de la persona y al progreso de la comunidad, por tanto a su satisfacción y desarrollo personal.

En el Perú el profesional de enfermería se desempeña bajo 3 regímenes laborales principalmente; DL N° 276, Ley N° 728 Y DL N° 1057(CAS), dispositivos legales que diferencian los derechos y obligaciones para con el trabajador en relación a: Jornada y horario de trabajo, Descansos remunerados, Remuneración Mínima Vital, Gratificaciones, Asignación familiar, Bonificaciones por tiempo de servicio, Seguro de vida, Compensación por Tiempo de Servicios, participación en las utilidades de la empresa, y tutela al trabajo y al trabajador; el mismo que tiene íntima relación con el significado de condición de trabajo que son los factores físicos, sociales y administrativos que afectan el ambiente de trabajo.²¹

Por otro lado, las condiciones de trabajo son el conjunto de factores que influyen sobre el bienestar físico y mental de los trabajadores, lo constituyen el ambiente físico y social del trabajador y los aspectos del contenido del trabajo, que actúan sobre la salud y bienestar de los trabajadores, de un

conjunto de variables que al nivel de la sociedad, fijan la duración del tiempo de trabajo, configuran el proceso de trabajo, la organización y división interna del mismo: ritmo, carga física, psíquica y mental del trabajo, en el caso específico de la infraestructura.^{22,23}

Esta acepción, aplicada en el ámbito laboral crea la necesidad de investigar cientos de fenómenos que ocurren a diario dentro de la organización, uno de ellos es la satisfacción laboral que se define como el resultado de diversas actitudes que tienen los trabajadores en relación al salario, la supervisión, el reconocimiento, oportunidades de ascenso (entre otros) ligados a otros factores como la edad, la salud, relaciones familiares, posición social, recreación y demás actividades en organizaciones laborales, políticas y sociales.²⁴

Debido a esta problemática se realizó la presente investigación con el objetivo general de : Determinar la asociación de los regímenes laborales con el nivel de satisfacción de enfermeras que laboran en los diferentes hospitales de EsSalud Chiclayo y 4 objetivos específicos; siendo el primero determinar el nivel de satisfacción laboral de las enfermeras de EsSalud-Chiclayo pertenecientes al régimen laboral DL N° 276; al respecto los resultados investigativos son concordantes como muestra la Tabla N° 01 con lo que las enfermeras pertenecientes a este régimen manifiestan el 78.2% esta: Muy Satisfecho y un 21.8% se encuentran satisfechas; esto quiere decir que el nivel de satisfacción laboral es favorable en un 99.2%.

Contrario a estos resultados, son los que, los autores Benítez González R, Cavero Chapoñan P. (Chiclayo) en su investigación: “Satisfacción y Desempeño Laboral del profesional de Enfermería de los Servicios de Hospitalización del Hospital Regional Docente Las Mercedes” Chiclayo – 2003, obtuvieron que el 81% de los profesionales de enfermería del HRDLM refieren un nivel de Satisfacción laboral regular.²⁵ ; así también Edmundo C²⁶ (et al), en su investigación, tuvieron como resultados que el

90% de enfermeras del sector público se encuentran insatisfechas y solo un 10% manifiestan estar bastante satisfechas ; aunque no se ha incluido sus regímenes laborales; de manera global, hay un histórico de insatisfacción laboral de las enfermeras no solo de EsSalud sino también de otras instituciones nacionales y extranjeras, que constituyen el sector público en el que está inmersa la seguridad social.

Sin embargo al analizar estas realidades de manera global (los tres regímenes laborales) en los hospitales de EsSalud Chiclayo un 78.2% manifiestan estar Muy Satisfecho y un 21.8% se encuentran satisfechas; estos resultados demuestran que las condiciones laborales son favorables para el buen desempeño laboral de las enfermeras de los hospitales de EsSalud a diferencia de las enfermeras que laboran en el sector público.

También los resultados permiten asociar que las enfermeras que se encuentran inmersas en el régimen laboral DL N° 276 cuentan con estabilidad laboral, igualdad de oportunidades, garantía del nivel adquirido y retribución justa y equitativa, regulada por un sistema único homologado. Estos beneficios permiten que la enfermera goce de estabilidad y que no pueda ser destituida, salvo los causales de ley; además perciben una remuneración correspondiente a su nivel, incluyendo las bonificaciones y beneficios. Las enfermeras gozan de 30 días de vacaciones remuneradas, situación que dista de otros regímenes, ellas pueden acumular sus vacaciones hasta por 2 periodos y perciben 16 remuneraciones totales al año (1 de cada mes (12), una por vacaciones, una por escolaridad, una por aguinaldo de Fiestas Patrias y otro por Navidad.)²⁷ además su estabilidad, le permite ejercer la docencia en su área.

Así mismo pertenecen a un sindicato con arreglo a ley. Al mismo tiempo pueden hacer uso de la huelga como lo determina la ley y lo más beneficioso es que, al finalizar su tiempo de servicio pueden recibir una pensión; todos estos beneficios hacen que las enfermeras que se encuentra laborando de acuerdo a este régimen cumplan sus funciones de una manera satisfactoria, ya que no solo ellas reciben dichos beneficios, sino también sus

familiares. Otro aspecto importante que favorece a la satisfacción laboral en las enfermeras son las bonificaciones y beneficios, se les otorga un monto equivalente a 2 remuneraciones mensuales totales al cumplir los 25 años de servicio y 3 remuneraciones mensuales al cumplir 30 años de servicio.²⁷

En relación a los factores que tienen mayor influencia en la satisfacción laboral, en este régimen, son: Relación con la autoridad con un (0.68) de coeficiente de correlación; Desarrollo Personal (0.80), Desempeño de Tareas (0.75) y con menor influencia los factores de Condiciones físicas y/o materiales (0.58) y las políticas administrativas (0.55) como se observa en la tabla N° 07.

Según Castro Mego G.²⁸, en su investigación titulada Clima Laboral y Satisfacción Laboral de las Enfermeras del Hospital Provincial Docente Belén – Lambayeque, se encontró que el nivel de satisfacción laboral se consideró como medianamente insatisfecho en un 31.3% y los factores evaluados son: condiciones físicas y/o materiales (regular o medianamente satisfecho), beneficios laborales (poco o insatisfecho), políticas administrativas (poco o insatisfecho). Los factores de satisfacción laboral más afectados y de mayor insatisfacción en las enfermeras del HPDBL son: políticas administrativas y beneficios laborales con un promedio ponderado de 2 equivalentes a insatisfecho. Esto quiere decir que las enfermeras del HPDBL no se encuentran satisfechas debido a las condiciones laborales en las que se encuentran trabajando generando una mayor insatisfacción en el trabajo.

Visto de esta forma cabe mencionar que los factores involucrados en la satisfacción laboral son importantes y trascendentales para el desempeño de las enfermeras; así tenemos que la relación con la autoridad muestra niveles de moderada satisfacción, ya que es la apreciación valorativa que realiza el trabajador de su relación con el jefe directo y respecto a sus actividades cotidianas siendo otro determinante importante de la satisfacción del empleado en el trabajo. Se considera que el éxito laboral está condicionado por el grado de aceptación y o rechazo al jefe. A los trabajadores les interesa la responsabilidad con el jefe. Sin embargo, la reacción de los trabajadores

hacia su supervisor dependerá usualmente de las características de ello, así como de las características del supervisor.² Entonces se puede decir que la relación de enfermeras del régimen laboral DL N° 276 de los Hospitales de EsSalud con la autoridad es buena ya sea por los años de servicio que comparten juntas, además de la buena comunicación e interrelación en el trabajo.

Otro factor es la realización personal de las enfermeras, entendida como la oportunidad que tiene el trabajador de realizar actividades significativas a su autorrealización.² Maslow²⁹ considera a la autorrealización, como un proceso de actualización de las potencialidades y no como un estado final. A través de su satisfacción, se encuentra un sentido a la vida mediante el desarrollo potencial de una actividad, se llega a una autorrealización cuando todos los niveles anteriores han sido alcanzados. Para las enfermeras de EsSalud, este factor es importante ya que el régimen en el que se encuentran inmersas les permite desarrollarse en diferentes áreas como docencia, administrativa, acceso a cargos públicos, etc.; obteniendo el más alto nivel influencia en la satisfacción en un 0.80 de coeficiente de correlación.

Contrario a ello, las autoras Cogollo Milanés Z, Gómez Bustamante E, en su investigación titulada Condiciones Laborales en enfermeras de Cartagena Colombia, obtiene resultados como que el 44% manifestó sentir realización profesional durante el tiempo que se encuentra laborando.³⁰ entendiéndose por tanto, que la percepción de satisfacción de las enfermeras no está centrada en este factor.

El desempeño de tareas, es otro factor que influye significativamente en la satisfacción laboral, así en las enfermeras del RL. DL N° 276 el coeficiente de correlación es de 0.68, lo cual tiene una influencia significativa en el nivel de satisfacción, este resultado evidencia que ellas se sienten satisfechas con el desempeño de tareas que vienen realizando dándole una valoración que asocian con sus tareas cotidianas en la entidad que laboran.

En este sentido, el desempeño en el ámbito laboral, es la aplicación de habilidades y capacidades que el puesto requiere del ocupante, para el manejo eficiente de sus funciones; por otro lado es la actitud o capacidad para desarrollar completamente los deberes u obligaciones inherentes a un cargo con responsabilidad durante la realización de una actividad o tarea en el ejercicio de su profesión.² acepciones que son concordantes con los niveles de satisfacción de este grupo de enfermeras, en este rubro

En cuanto al RL. Ley N° 728, el nivel de satisfacción está representado por un 85.5% de muy satisfecho, evidenciado en la Tabla N° 02. Los beneficios que otorga este régimen, con lo que respecta a las remuneraciones, son evidentes, los trabajadores de este régimen, reciben el integro de lo que reciben por sus servicios ya sea en dinero o en especies. Además ellos en el periodo de prueba de tres meses tienen la oportunidad de gozar o alcanzar el derecho a la estabilidad laboral. El empleador está obligado a proporcionar al trabajador capacitación en el trabajo, a fin de que ésta pueda mejorar su productividad y sus ingresos.³¹

Con lo que respecta a este régimen los factores que influyen significativamente es el factor 5: relación con la autoridad, el factor 6: realización personal y el factor 2: beneficios materiales y/o remunerativos dando como resultados niveles de satisfacción altos que se evidencia en la Tabla N° 08.

De este modo, Torres Barrera S, et al.³², en los resultados de su investigación incluyo en la satisfacción laboral: condiciones físicas, beneficios laborales, políticas administrativas, relaciones sociales, desarrollo personal, desempeño de tareas y relación con la autoridad. El 62% del personal se encontró con moderada satisfacción y el 3% con baja satisfacción traducido como insatisfacción; ello tiene una significancia, similar con la presente investigación, ya que al margen de un sistema o régimen laboral, son los mismos factores los que tienen algún grado de influencia en la satisfacción laboral de los trabajadores, en este caso, enfermeras.

Al analizar estas realidades, en el presente estudio, se puede decir que en las enfermeras de EsSalud Chiclayo, del RL. Ley N° 728, hay mayor influencia en el factor de realización personal con un coeficiente de correlación 0.75; además del factor de desarrollo personal con un puntaje de 0.65 y por último el factor de beneficios laborales y/o remunerativos con 0.54; todos ellos con alta significancia, lo cual se manifiesta a través de sus manifestaciones de niveles altos de satisfacción.

Con lo que respecta al régimen laboral DL N° 1057 (CAS) los resultados que se muestran en la Tabla N° 3 es que el 61.8% de enfermeras están medianamente satisfechas y el 36.4% insatisfechas. Teniendo en cuenta que el Contrato Administrativo de Servicios (CAS) ³³ es una modalidad contractual de la Administración Pública, privativa del Estado, que vincula a una entidad pública con una persona natural que presta servicios de manera no autónoma.

Las razones por las que se dan estos niveles de satisfacción, en comparación a los otros regímenes, son los pocos beneficios que se obtienen en este régimen, como por ejemplo el CAS, se celebra a plazo determinado y es renovable, contando con un máximo de 48 horas de prestación de servicios a la semana, descanso de 24 horas continuas por semana; los trabajadores tienen un descanso de 15 días calendario continuos por año cumplido, (un remedo de vacaciones), afiliación a un régimen contributivo que administra EsSalud, también deben afiliarse a un régimen de pensiones a partir de su contrato, en el que pueden elegir el sistema nacional de pensiones o el sistema privado de pensiones³³, aunque esta situación ha mejorado en relación al número de horas que hoy, en EsSalud, son de 36 horas semanales, aún hay limitantes como no tener derecho a pago de guardias y no hacer horas extras.

En tal sentido los factores que afectan significativamente el nivel de satisfacción de las enfermeras de EsSalud pertenecientes al RL. DL N° 1057

(CAS) son el Factor 2: Beneficios laborales y/o remunerativos: la compensación (sueldos, salarios, prestaciones, etc.) la gratificación que los empleados reciben a cambio de su labor, ello es entendible si se considera que los sistemas de recompensas y el sueldo: tienen gran importancia como factores de influencia y de determinación de la satisfacción laboral, ya que satisfacen una serie de necesidades fisiológicas del individuo; son símbolos del "status", significan reconocimiento y seguridad; proporcionan mayor libertad en la vida humana y por medio de ellos se pueden adquirir otros valores. ²

Si la compensación y los estímulos son justos y racionales aumentará la satisfacción porque sienten que reciben recompensas en proporción a su desempeño y si son injustos los empleados tendrán una alta insatisfacción.³⁴ Por el contrario, si consideran las recompensas inadecuadas para el nivel de desempeño, tiende a surgir la insatisfacción en el trabajo, desarrollando en el trabajador un estado de tensión que intenta resolver ajustando su comportamiento que pueden afectar la productividad y producir el deterioro de la calidad del entorno laboral.² situación, que de persistir, influenciada por las inequidades remunerativas en este régimen, podrían afectar la calidad del cuidado, por falta de motivación.

Entonces al obtener el 0.60 de coeficiente de correlación correspondiente a este factor, se puede decir que el régimen tiene una influencia altamente significativa en la mayor parte de enfermeras que laboran bajo este régimen y lo evidencian es su insatisfacción, debido a que no cuentan con muchos beneficios laborales; siendo estos importantes para un buen desempeño laboral y su plena satisfacción.

Así también, las Políticas Administrativas, son importantes en la satisfacción, ellas guía a los miembros de una organización en la conducta de su operación. La organización o la empresa están constituidas por personas. Estas personas, ocupan las diferentes posiciones que se han establecido en la organización, y deben desempeñar las funciones que les han sido asignadas.

Toda esa actividad tiene que conducir hacia el logro del objetivo que se ha fijado la empresa. Sin embargo, en muchos sentidos estas personas son diferentes. Piensan de manera diferente, poseen niveles distintos de educación, tiene diferentes especialidades o habilidades, etc. Al no existir ciertas guías generales de acción cada persona tendría a resolver problemas o a tomar decisiones de acuerdo con su propio criterio. ³⁵

El presente estudio, muestra que el coeficiente de correlación, en este factor es de 0.55, (Tabla N° 09), lo cual corresponde a una influencia, significativa, en la medida que las políticas administrativas de la institución, no han considerado con igualdad la satisfacción de las necesidades de todas las enfermeras, que laboran en actividades semejante, de igual responsabilidad y riesgo, poniendo en releve esta insatisfacción, porque se ven perjudicadas en su desarrollo personal y el logro de sus objetivos.

En este orden de exposiciones en los niveles de satisfacción por régimen, existe una distribución en todos los niveles respecto a la satisfacción laboral dando como resultado de insatisfacción 36.4% en el RL. DL N° 1057 (CAS) y como medianamente satisfecho un 61.8%, a diferencia de los regímenes DL N° 276 y Ley N° 728, donde los porcentajes de satisfacción son más altos; así en el RL. DL N° 276, un 21.8% de enfermeras manifiestan estar satisfecho y 78.2% muy satisfecho; en cuanto al RL. Ley N° 728 el 14.5% de enfermeras están satisfechas y el 85.5% con un nivel de satisfacción de muy satisfecho, resultados que se muestran en la tabla N° 4.

Lo expuesto evidencia, inequidad en cuanto a derechos se refiere, en estos tres grupos de enfermeras, diferenciadas con sus respectivos regímenes laborales, lo cual conlleva a discrepancias, enfrentamientos, motivación de grados diferentes, y muchas veces hacen que estos se vean, (RL. DL N° 276 y RL. Ley N° 728) o como grupos formales de trabajo, e informales (RL. DL N° 1057), ante ello hay que : evitar las discrepancias dentro del grupo formal e informal dentro de la institución, antes llegar a un acuerdo rápido y justo, (procurando) la continua comunicación con sus subordinados dentro del marco del respeto mutuo y un adecuado nivele remunerativo, valorando el

derecho de los trabajadores, según el marco legal influyen significativamente en el nivel de satisfacción de los trabajadores, que en el caso de los trabajadores CAS, no evidencia satisfacción.³⁶

De todo lo expuesto, el presente trabajo, confirma la hipótesis propuesta; en tal sentido, se puede afirmar que los regímenes laborales influyen significativamente en los niveles de satisfacción de las enfermeras, dando como puntaje promedio en el RL. DL N° 276 y RL. Ley N° 728 de muy satisfecho y el RL. DL N° 1057 (CAS) un promedio de medianamente satisfecho, (Tabla N° 5.)

CONCLUSIONES:

Los resultados obtenidos permitieron llegar a las siguientes conclusiones:

- De manera general, existe influencia significativa de los regímenes laborales en el nivel de satisfacción de las enfermeras trabajadoras de EsSalud Chiclayo, el cual está representado por los siguientes niveles de satisfacción: insatisfacción 12.1 %, medianamente satisfechas 20.6 %, satisfechas 12.7 % y muy satisfechas 54.5%.
- Los niveles de satisfacción y mucha satisfacción corresponden a las enfermeras del RL. DL N° 276 y Ley N° 728. En el RL. DL N° 1057 (CAS) el 61.8% de enfermeras evidencian mediana satisfacción.
- En el régimen laboral DL. N° 276, el 78.2% de las enfermeras de EsSalud Chiclayo muestran un nivel de satisfacción laboral de Muy Satisfecho; los factores que influyen significativamente sobre el puntaje de satisfacción laboral en orden de mayor significancia son: Factor 5: Desarrollo Personal (0.80), Factor 6: Desempeño de Tareas (0.75), factor 7: Relación con la Autoridad (0.68), Factor 1: Condiciones Físicas y/o Materiales (0.58), y Factor 3: Políticas Administrativas (0.55).
- El régimen laboral Ley N° 728, el 85.5% de las enfermeras de EsSalud Chiclayo muestran un nivel de satisfacción de Muy Satisfechas y los factores en orden de influencia fueron: Factor 6: Desempeño de Tareas (0.75), Factor 5: Desarrollo Personal (0.65) y Factor 2: Beneficios laborales y/o remunerativos (0.54). El factor 3 y 1, no fueron significativos.
- En el régimen laboral DL. N° 1057 (CAS), el 61.8% de las enfermeras de EsSalud Chiclayo referencian un nivel de satisfacción de Medianamente Satisfechas, y un significativo de

36.4% de insatisfacción; los factores que influyen significativamente son: Factor 2: Beneficios Laborales y/o Remunerativos (0.60) y el Factor 3: Políticas Administrativas (0.55), con menor influencia el Factor 5: Desarrollo Personal (0.44) y Factor 7: Relación con la Autoridad (0.41).

- Los factores que generan mayor interrelación con el puntaje final de satisfacción laboral, en orden de mayor influencia son: Factor 2: Beneficios Laborales y/o Remunerativos (0.60), factor 3: Políticas Administrativas (0.55), factor 5: Desarrollo Personal (0.44), factor 7: Relación con la Autoridad (0.41), Factor 6: Desempeño de Tareas (0.37), factor 1 Condiciones Físicas y/o Materiales (0.36)
- Aún hay limitaciones para realizar investigación en enfermería, así las investigadoras encontraron en relación a las fuentes de información primaria, las siguientes dificultades: El poco tiempo disponible de las enfermeras, que no les permitía llenar con paciencia la encuesta, el temor de las enfermeras de poco tiempo de trabajo, a las represalias institucionales, y el permiso para ingresar a los hospitales, cuya obtención es un trámite de larga duración.

RECOMENDACIONES:

Las conclusiones a que arribaron las investigadoras en base al trabajo de investigación realizado, les permiten proponer las siguientes recomendaciones:

- A las autoridades de EsSalud – Chiclayo:

Tomar este estudio como base para tener en cuenta el nivel de satisfacción del personal de enfermería que labora en dichos hospitales e implementar estrategias para el cumplimiento de los derechos y beneficios para cada régimen laboral de acuerdo a ley.

- A los jefes inmediatos:

Diseñar una cultura de recompensas, no materiales, tales como: cartas de felicitación, reconocimiento por acciones distinguidas, oportunidades de capacitación, interés en la problemática personal que motiven a las enfermeras sin excepción, en su desempeño efectivo, en bien de su desarrollo personal.

- A las Enfermeras de EsSalud:

Alentar a las enfermeras del RL. DL N° 1057 (CAS) para encontrar satisfacción laboral, en su desempeño comprometido con el paciente, en tanto, incluir sus justas expectativas en los pliegos petitorios gremiales para que en un corto plazo las enfermeras de EsSalud tengan un trato laboral justo, equitativo y solidario en bien del reconocimiento de su dignidad como trabajadora y persona.

- Considerar la satisfacción laboral como una condición que predispone a la efectividad del desempeño, por tanto se le debe prestar atención, para que el mayor porcentaje posible, sea cual fuere su régimen laboral, trabaje en un ambiente de justicia y equidad que les permita alcanzar un alto nivel de satisfacción laboral, en un corto plazo.

- Considerar los factores más influyentes en el nivel de satisfacción, para que sean considerados como prioritarios en los planes de mejoramiento continuo en los que se incluya, el desarrollo personal y profesional de las enfermeras de EsSalud.
- Motivar a los investigadores interesados en este tema, a investigar de manera integral, incluyendo a todos los trabajadores de EsSalud, lo cual dará un sentido más completo a los resultados; así mismo, incluir otros enfoques paradigmáticos, como el cualitativo, que permitan una mejor comprensión de la temática.

REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

1. Betancourt O, Salud y Trabajo. Reflexiones teóricas metodológicas. Monitoreo Epidemiológico. Atención en Salud. 2ª ed. Quito;1999
2. Robbins P, Comportamiento organizacional: conceptos, controversias y aplicaciones. 6ª ed. México: Edit. Prentice – Hall Hispanoamericana S.A, 2006
3. Velandía A. Regímenes Laborales en Enfermería y Calidad de Atención, Bogotá - Colombia 2006 [actualizada el 2 de abril del 2008; acceso 25 de abril del 2012]. Disponible en:
http://www.enfermeria.unal.edu.co/revista/articulos/xx2_1.pdf
4. Congreso.gob.pe. Ley de fomento del Empleo. Decreto Legislativo 728. Perú. [acceso 13 de mayo del 2012]
Disponible en:
<http://www.congreso.gob.pe/ntley/Imagenes/DecretosLegislativos/00728.pdf>
5. Salinas C, Laguna J, “La satisfacción laboral y su papel en la evaluación de la calidad de la atención médica. Salud Pública. Lima, 2004
6. CEP.org.pe. Reglamento de Ley del Trabajo del enfermero peruano. Ley N° 27669 Perú. [acceso 13 de mayo del 2012]
Disponible en:
<http://www.cep.org.pe/beta/download/Reglamento27669.pdf>
7. Constitución Política del Perú. 1993
8. Hernández R, Fernández C. y Batista P, Metodología de la Investigación. 6ª ed. Mc Graw Hill. México; 2011
9. Hernández R, Fernández C, Baptista M, Metodología de la Investigación. 5ª ed. México: Mc Graw Hill; 2010
10. Herrera J. Investigación Cuantitativa. [Consultado el 18 de Mayo 2012]
Disponible en:
<http://juanherrera.files.wordpress.com/2008/11/investigacion-cuantitativa.pdf>
11. Bernal T, César A, “Metodología de la investigación: para administración, economía, humanidades y ciencias sociales”. 2ª ed. México; 2006
12. Vladimirovna O, Fundamentos de Probabilidad y Estadística.1ª ed. México; 2005
13. Pineda E, De Alvarado E, Metodología de la investigación. 3ª ed. Washington: Organización Panamericana de la Salud; 2008
14. García J, Ramos C, Ruíz G, Estadística Administrativa. 1ª ed. España. 2007
15. Polit D, Hungler B, Investigación Científica en Ciencias de la Salud. 6ª ed. México: Mc Graw Hill; 2003
16. Díaz V, Diseño y Elaboración de Cuestionarios para la Investigación Comercial. Esic ed. España;2006
17. Canales M, Metodologías de Investigación Social Introducción a los Oficios. 1ª ed. Chile; 2006
18. Santisteban H. Modelos Éticos: El Personalismo. [Consultado el 15 de mayo 2012] Disponible en:
<http://cbioetica.org/revista/61/611417.pdf>
19. Diario Oficial de Colombia. Vlex [Consultado el 06 de noviembre 2013]
Disponible en:
<http://legislacion.vlex.com.co/vid/codigo-sustantivo-trabajo-42845853>
20. Mazzáfero E, Medicina en Salud Pública.2ª ed. Buenos Aires: El Ateneo; 1999
21. Biblioteca virtual en Salud (Decs). [consultado el 06 de noviembre 2013]

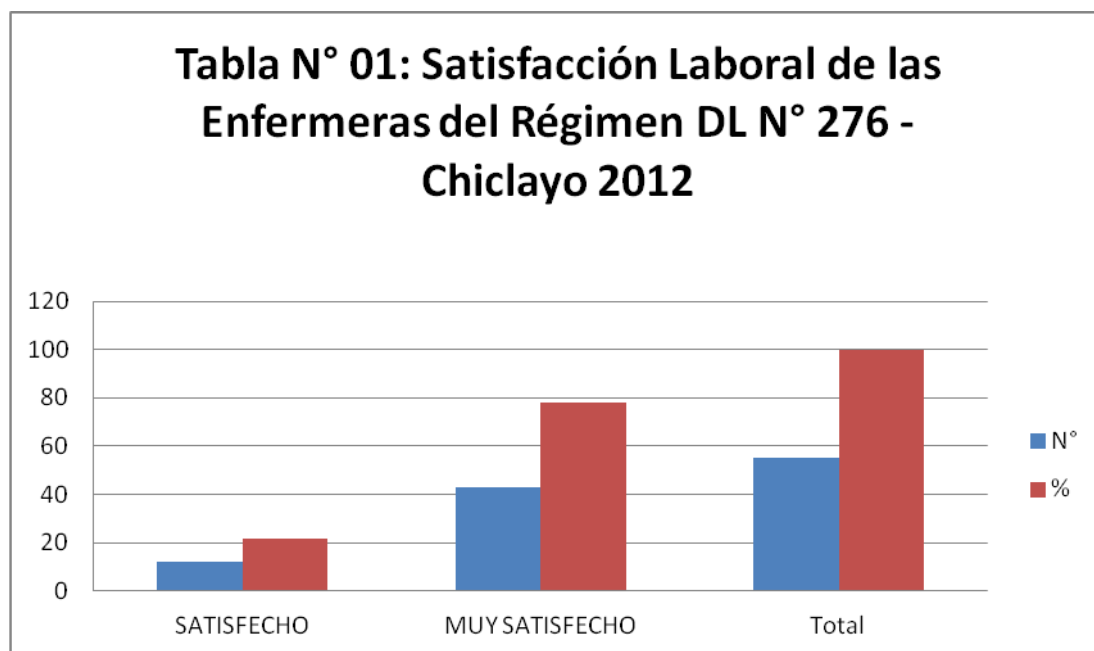
- Disponible en:
<http://decs.bvs.br/E/homepagee.htm>
22. Arias R, Conceptos de condiciones y medio ambiente de trabajo. OIT; 2008
 23. Parra M. Conceptos Básicos de Salud Laboral. Organización Internacional del Trabajo 2003 1ª ed Chile; 2003
 Disponible en: <http://www.oitchile.cl/pdf/publicaciones/ser/ser009.pdf>
 24. Tesis doctorales de ciencias sociales [consultado el 06 de noviembre 2013]
 Disponible en:
<http://www.eumed.net/tesisdoctorales/2010/prc/Conceptos%20de%20Satisfaccion%20Laboral.htm>
 25. Briseño C, Fernández A, Herrera R. La satisfacción laboral en el profesional de enfermería del sector público. [acceso 25 de abril del 2012], Argentina. Facultad de Ciencias Médicas de la Universidad Nacional de Córdoba; 2005
 Disponible en:
<http://www.docs.google.com/viewer?a=v&q=cache:c3MXRoZWLhwJ:remi.uninet.edu/2005/05/REMIA030.pdf>
 26. Fernández B, Paravic T. Nivel de Satisfacción Laboral en enfermeras de hospitales públicos y privados de la provincia de Concepción, Chile. Cienc. enferm. 2003 [acceso 25 de abril del 2012].
 Disponible en:
http://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=So71795532003000200006&lng=es. doi: 10.4067/So717-95532003000200006.
 27. Ley de Bases de la Carrera Administrativa y de Remuneraciones del Sector Público. Decreto Legislativo 276. Perú [acceso 28 de mayo del 2012].
 Disponible en:
http://www.unmsm.edu.pe/ogp/ARCHIVOS/DECRETO_LEGISLATIVO_N_276.htm#T2
 28. Castro G, Clima Laboral y Satisfacción Laboral de las Enfermeras del H.P.D.B. Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo – hemeroteca. Lambayeque; 2009
 29. Quintero J. Teoría de las Necesidades de Maslow. [acceso 06 de Noviembre del 2012].
 Disponible en :
http://doctorado.josequintero.net/documentos/Teoria_Maslow_Jose_Quintero.pdf
 30. Cogollo Z, Gómez E. Condiciones Laborales en Enfermeras de Cartagena, Colombia. [acceso 06 de Noviembre del 2012]
 Disponible en :
<http://www.scielo.org.co/pdf/aven/v28n1/v28n1a04.pdf>
 31. Texto único Ordenado del D. Leg. N° 728, ley de Productividad y Competitividad Laboral. Decreto Supremo N° 003 – 97 TR. Perú [acceso 28 de mayo del 2012] Disponible en:
<http://www.congreso.gob.pe/ntley/Imagenes/DecretosLegislativos/00728.pdf>
 32. Torres S, Chávez C, Lizarraga E, Guerra M. Absentismo y Satisfacción Laboral en Enfermería en el Instituto del seguro social. Mexico; 2007. [acceso 06 de Noviembre del 2012]
 Disponible en :
<http://www.medigraphic.com/pdfs/enfermeriaimss/eim-2007/eim073f.pdf>
 33. Decreto Legislativo N° 1057. Perú [acceso 06 de noviembre del 2012]
 Disponible en:
www.pcm.gob.pe/InformacionGral/ogaj/archivos/DL-1057.pdf

34. Mejía B, Gerencia de Procesos para la Organización y el Control interno de empresas de Salud, 4ª ed. Editorial MD-MSP. Colombia; 2004
35. Rodríguez D, Diagnostico Organizacional. 3ª ed. Editorial. Alfaomega
36. Morón C, Análisis De Relación Entre El Clima Organizacional Y La Satisfacción Laboral, Lima; 2013

ANEXOS

Gráfico 1

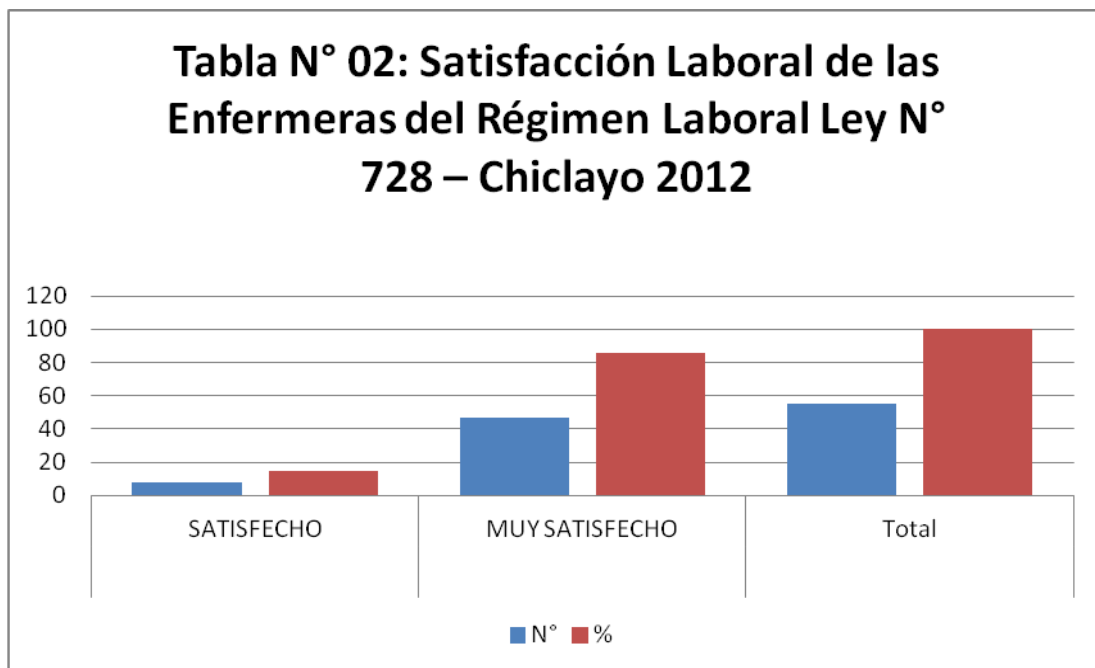
**Satisfacción laboral de las enfermeras del RL. DL N° 276- Chiclayo
2012**



Fuente: Encuesta “Nivel de Satisfacción laboral de las Enfermeras de EsSalud” Chiclayo-2012

Gráfico 2

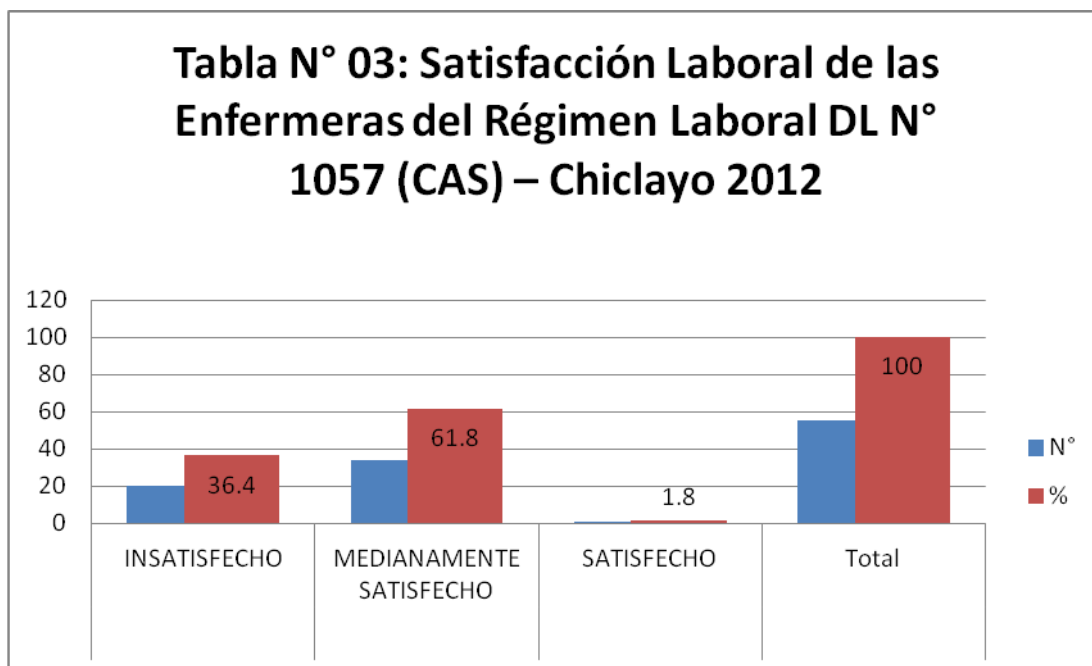
**Satisfacción laboral de las enfermeras del RL. Ley N° 728- Chiclayo
2012**



Fuente: Encuesta “Nivel de Satisfacción laboral de las Enfermeras de EsSalud” Chiclayo-2012

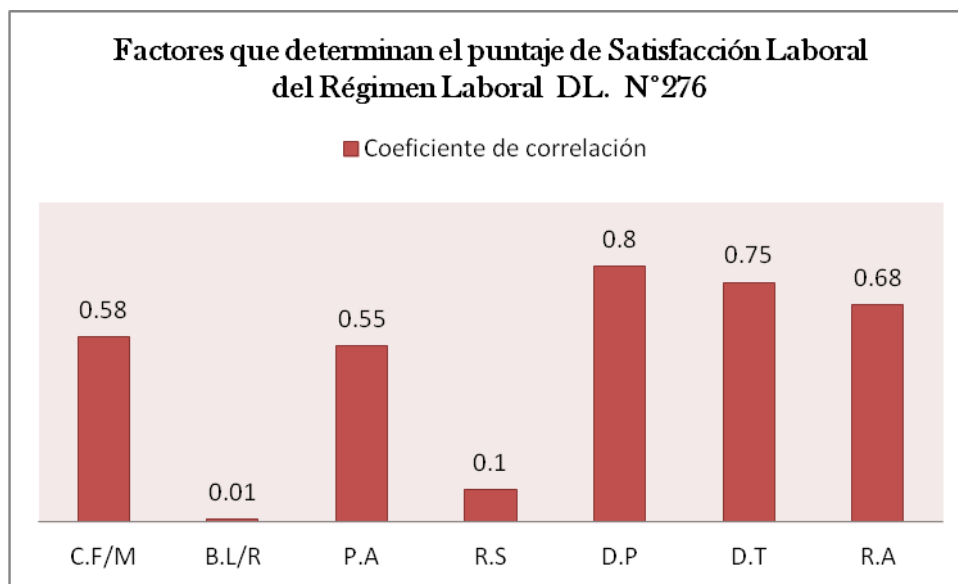
Gráfico 3

Satisfacción laboral de las enfermeras del RL. DL N° 1057 (CAS)- Chiclayo 2012



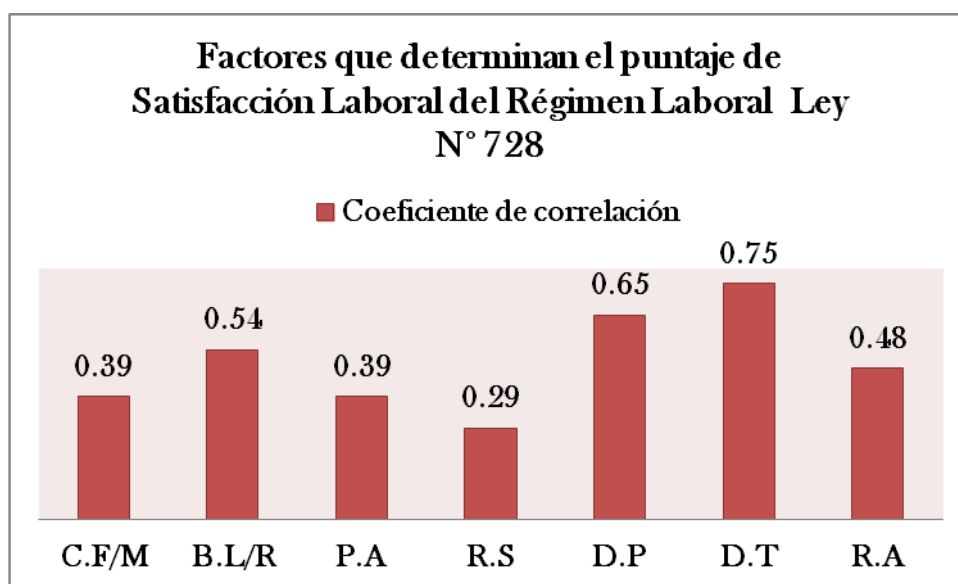
Fuente: Encuesta “Nivel de Satisfacción laboral de las Enfermeras de EsSalud” Chiclayo-2012

^

Grafico N° 04**Factores que determinan el Puntaje de Satisfacción Laboral del Régimen DL N° 276 – Chiclayo 2012**

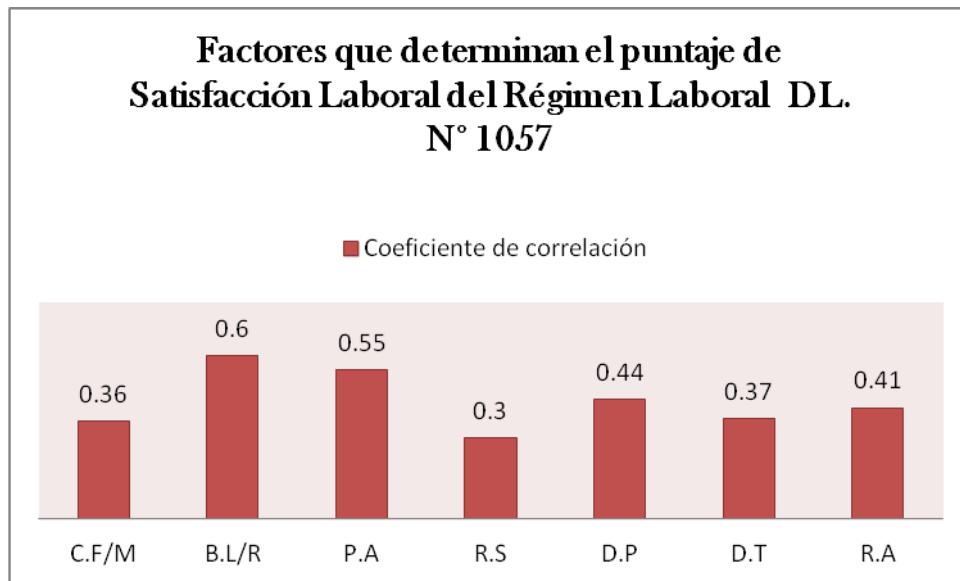
Fuente: Encuesta “Nivel de Satisfacción laboral de las Enfermeras de EsSalud” Chiclayo-2012

Grafico N° 05

Factores que determinan el Puntaje de Satisfacción Laboral del Régimen Ley N° 728 – Chiclayo 2012

Fuente: Encuesta "Nivel de Satisfacción laboral de las Enfermeras de EsSalud" Chiclayo-2012

Grafico N° 06

Factores que determinan el Puntaje de Satisfacción Laboral del Régimen DL N° 1057 – Chiclayo 2012

Fuente: Encuesta “Nivel de Satisfacción laboral de las Enfermeras de EsSalud”Chiclayo-2012

APENDICE 1
ANALISIS DE VARIANZA

Régimen	N	Media	DE	Intervalo de confianza para la media al 95%		Mínimo	Máximo
276	55	129.60	11.795	126.41	132.79	105	153
728	55	130.40	9.572	127.81	132.99	105	154
1057	55	72.05	7.851	69.93	74.18	50	93
Total	165	110.68	29.105	106.21	115.16	50	154

ANOVA: F = 631.7 con 2 grados de libertad, p = 3.18 x 10⁻⁷⁷

Fuente: Encuesta "Nivel de Satisfacción laboral de las Enfermeras de EsSalud" Chiclayo-2012

ANOVA

	Suma de cuadrados	gl	Media cuadrática	F	Sig.
Inter-grupos	123132.376	2	61566.188	631.679	.000
Intra-grupos	15789.236	162	97.464		
Total	138921.612	164			

Fuente: Encuesta "Nivel de Satisfacción laboral de las Enfermeras de EsSalud" Chiclayo-2012



UNIVERSIDAD CATÓLICA
SANTO TORIBIO DE MOGROVEJO
Chiclayo

CONSENTIMIENTO INFORMADO

TITULO DEL ESTUDIO: Influencia del Régimen Laboral en el Nivel de Satisfacción de las Enfermeras que trabajan en Hospitales de EsSalud– Chiclayo – Perú 2012.

Investigadora:

Paola Teresa Alvarado Bustamante

Leydi Diana Llactahuaccha Flores

Asesorada por la Mgtr. Asunción Carmen Luz Bazán Sánchez

Este estudio tiene como objetivo determinar la influencia de los regímenes laborales en el nivel de satisfacción de las enfermeras que trabajan en Hospitales de EsSalud - Chiclayo 2012. El estudio ha sido aprobado por juicio de expertos y por el comité de Ética de la Escuela de Enfermería de la Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo. El estudio no producirá daño a su persona. El procedimiento incluye: una encuesta que será anónimamente por ello, va a ocuparle aprox. 20 minutos, puede preguntarme cualquier duda sobre el estudio o sobre su participación. Nosotras estaremos dispuestas a responderle de manera clara, sencilla y comprensible para Ud. Mediante los teléfonos 979171199 - 979996243 y correo: pao_al_o8@hotmail.com dianita_14_9@hotmail.com. Su participación en el estudio es voluntaria; no tiene ninguna obligación de participar; tiene derecho de retirarse cuando Ud. lo crea conveniente, y la relación con el investigador no se verán en absoluto afectadas. La información del estudio será codificada para que no pueda relacionarse con Ud. Su identidad no se publicará. Toda la información recopilada será solamente de conocimiento de las investigadoras y de su asesora, quienes garantizarán el secreto y respeto a su privacidad, para lo cual responderá de manera anónima.

He leído el formulario de consentimiento y voluntariamente doy mi consentimiento para participar en este estudio.

Rubrica del Informante

He explicado del estudio a la persona arriba representado y he confirmado su comprensión para el consentimiento informado.

Firma de la Investigadora

Firma de la Investigadora

Asesora

Chiclayo,..... de..... del 2012



UNIVERSIDAD CATÓLICA
SANTO TORIBIO DE MOGROVEJO

Chiclayo

NIVEL DE SATISFACCIÓN LABORAL DE LAS ENFERMERAS DE ESSALUD

Instrucciones: El presente cuestionario es para determinar el nivel de satisfacción laboral de las enfermeras de los Hospitales de Essalud – Chiclayo 2012. Marque con una (X) la respuesta que considere la apropiada.

Régimen Laboral: 276: SI () NO () 728: SI () NO () 1057- CAS: SI () NO ()

Edad:..... Tiempo de Servicio:..... Cargo:.....HOSPITAL:

ITEM	Ninguno o Poco	Poco	Regular o Algo	Mucho	Todo o Siempre
1.- la Distribución física del ambiente facilita la realización de mis labores					
2.- Mi sueldo es muy bajo en relación a la labor que realizo					
3.- El ambiente creado por mis compañeros es ideal para desempeñar mis funciones					
4.- Siento que el trabajo es justo para mi manera de ser.					
5.- La tarea que realizo es tan valiosa como cualquier otra.ç					
6.- Mi jefe es comprensivo.					
7.- Me siento mal con lo que gano.					
8.- Siento que recibo de parte de la empresa maltrato.					
9.- Me agrada trabajar con mis compañeros.					
10.- Mi trabajo me permite desarrollarme personalmente.					
11.- Me siento realmente útil con la labor que realizo.					
12.- Es grata la disposición de mi(s) jefe(s) cuando le pido alguna consulta sobre mi trabajo					
13.- El ambiente donde trabajo es confortable.					
14.- Siento que el sueldo que tengo es bastante aceptable.					
15.- La sensación que tengo de mi trabajo es que me están explotando.					
16.- Prefiero tomar distancia con las personas que trabajo.					
17.- Me disgusta mi horario.					
18.- Disfruto en cada labor que realizo en mi trabajo.					
19.- Las tareas que realizo la percibo como algo sin importancia.					
20.- Llevarse bien con el jefe beneficia la calidad del trabajo.					
21.- La comodidad que me ofrece el ambiente de mi trabajo es inigualable.					
22.- Felizmente mi trabajo me permite cubrir mis expectativas económicas.					
23.- El horario de trabajo me resulta incómodo.					
24.- La solidaridad es una virtud característica en nuestro grupo de trabajo.					
25.- Me siento feliz por los resultados que logro en mi trabajo.					
26.- Mi trabajo me aburre.					
27.- la relación que tengo con mis superiores es cordial.					
28.- En el ambiente físico donde me ubico trabajo incómodamente.					

29.- mi trabajo me hace sentir realizada.					
30.- me gusta el trabajo que realizo.					
31.- No me siento a gusto con mi(s) jefe(s).					
32.- Existen las comodidades para un buen desempeño de mis labores diarias.					
33.- No te reconocen el esfuerzo si trabajas más de las horas reglamentarias.					
34.- Haciendo mi trabajo me siento bien conmigo mismo(a).					
35.- Me siento complacido con la actividad que realizo.					
36.- Mi(s) jefe(s) valora el esfuerzo que hago en mi trabajo.					
TOTAL					