



Universidad de Cuenca
Facultad de Ciencias Médicas
Carrera de Enfermería

Satisfacción laboral de los internos de Enfermería de la Universidad de Cuenca. 2018

Proyecto de investigación previa a la
obtención del título de
Licenciado en Enfermería

Autoras:

Dunia Jamileth Velásquez Ordoñez C.I 0706258472

Johanna Katherine Solano Mendieta C.I 0704416072

Directora:

Lcda. Narcisa Eugenia Arce Guerrero, Mgt. C.I 0300661121

Cuenca – Ecuador

2019



RESUMEN

Antecedentes: trabajo puede valorarse de formas diferentes, adopta significados distintos, para personas diferentes. La Satisfacción laboral (SL) “Es un factor que determina el grado de bienestar que un individuo experimenta en su trabajo”. Esta afirmación es relevante en salud.

Objetivo: identificar la satisfacción laboral de los internos de Enfermería de la Universidad de Cuenca. 2018.

Metodología: se realizó un estudio, descriptivo de corte transversal. El universo 144 internos de la Carrera de Enfermería de la Universidad de Cuenca. La muestra calculada por la fórmula: $n = \frac{Z^2 * N * p * q}{d^2 * (N - 1) + Z^2 * p * q}$. Para recolección de datos se aplicó una encuesta sobre características sociodemográficas y cuestionario de Satisfacción Laboral 20/ 23 de JL Miliam y JM Peiró 1998, validado en otras investigaciones. Para procesamiento de datos, se utilizó los programas Excel y SPSS versión 22. Los resultados en tablas y gráficos.

Resultados: predominó en la muestra de estudio: el grupo de edad de 20-24 años con un 73,17%, el sexo femenino 79,67%, el estado civil solteros para el 46,34% La mitad 50,41% de los internos no tiene hijos y la procedencia y residencia urbana con 66,67% y 69,27% respectivamente. La mayoría se sienten bastante o muy satisfechos con la tutoría recibida, el sexo femenino mayor satisfacción. El sueldo, y el horario reflejan en el estudio los mayores porcentos de no satisfecho con 55,28%, 34,15% y 25,20% respectivamente Influenciado por sexo, estado civil, residencia y número de hijos.

Conclusiones: los resultados servirán de base a estudios futuros e identificar la satisfacción laboral de los internos de enfermería.

Palabras claves: Satisfacción laboral. Internos. Enfermería.



ABSTRACT

Background: work can be valued in different ways, it takes on different meanings, for different people. Job Satisfaction (SL) "It is a factor that determines the degree of well-being that an individual experiences at work". This statement is relevant in health, both for professionals and internal students who assume responsibilities, under a mentoring system.

Objective: To identify the job satisfaction of nursing interns at the University of Cuenca. 2018.

Methodology: a cross-sectional descriptive study was carried out. The universe 144 inmates of the Nursing Career of the University of Cuenca. The sample calculated by the formula: $n = Z^2 * N * p * q / d^2 * (N - 1) + Z^2 * p * q$.

For data collection, a survey was applied on sociodemographic characteristics and Job Satisfaction questionnaire s20/23 by JL Miliam and JM Peiró 1998, validated in other investigations. For data processing, Excel and SPSS version 22 were used. Results in tables and graphs, statistical analysis based on frequencies and percentages.

Results: predominated in the study sample: the age group 20-24 years with 73.17%, female 79.67%, single marital status for 46.34% Half 50.41% of inmates have no children and urban origin and residence with 66.67% and 69.27% respectively. Most feel quite or very satisfied with the tutoring received, the female sex being more satisfied. The salary, human relations and working hours reflect in the study the highest percentages of unsatisfied with 55.28%, 34.15% and 25.20% respectively Influenced by sex, marital status, residence and number of children. In the overall job satisfaction with the work of the rotating Internship, the fairly satisfied interns prevailed with 47.97% followed by the very satisfied 20.33%.

Conclusions: the results made it possible to identify the satisfaction of the nursing interns during the year of Rotary Internship, as well as serving as a basis for future research.

Key words: Job satisfaction. Interns. Nursing.



INDICE

RESUMEN 2

ABSTRACT..... 3

CAPITULO I..... 13

 1.2. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA 14

 1.3. JUSTIFICACIÓN..... 16

CAPÍTULO II..... 17

 2. FUNDAMENTO TEÓRICO 17

 2.1. MARCO REFERENCIAL..... 17

 2.2. MARCO CONCEPTUAL 19

 2.3 TEORIAS DE SATISFACCION LABORAL 22

 2.3.1. TEORÍA BIFACTORIAL DE HERZBERG 23

 2.3.2. TEORÍA DE MASLOW 24

 2.3.3. TEORÍA DE LOS MODELOS DE DETERMINANTES DE SATISFACCIÓN EN EL TRABAJO DE LAWLER 25

 2.4. FACTORES QUE INFLUYEN EN LA SATISFACCIÓN LABORAL DE LOS ESTUDIANTES EN EL INTERNADO ROTATIVO 26

 2.4.5. FACTORES ACADÉMICOS 28

 2.4.6. FACTORES SOCIALES 29

 2.4.7. FACTORES PERSONALES 30

CAPITULO III..... 32

 3.1. OBJETIVO GENERAL 32

 3.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS 32

CAPÍTULO IV..... 33

 DISEÑO METODOLÓGICO..... 33

 4.1. TIPO DE ESTUDIO:..... 33

 4.2. AREA DE ESTUDIO: 33

 4.3. UNIVERSO: 33

 4.4. CRITERIOS DE INCLUSION Y EXCLUSION. 33

 4.4.1. CRITERIOS DE INCLUSION 33



4.4.2. CRITERIOS DE EXCLUSION.....	33
4.5. VARIABLES	34
4.5.1. Sociodemográficas	34
4.5.2. Satisfacción Laboral de los internos de enfermería	34
4.6. Métodos, Técnicas e Instrumentos	34
4.6.1. Método:.....	34
4.6.2. Técnica	34
4.6.3 Instrumento:.....	35
4.7. PROCEDIMIENTO	35
4.7.1. Autorización:	35
4.7.2. Capacitación	35
4.7.3. Supervisión.	35
4.8. Plan de tabulación y análisis	35
4.9. Aspectos éticos	36
CAPITULO V.....	37
RESULTADOS: ANALISIS E INTERPRETACIÓN.....	37
5.1. Análisis de resultados sobre aspectos demográficos:.....	37
CAPITULO VI.....	55
DISCUSIÓN	55
CAPITULO VII.....	58
RECOMENDACIONES:.....	59
CAPITULO VIII.....	60
BIBLIOGRAFÍA	60
CAPITULO IX.....	66
ANEXOS.....	66
ANEXO 1. Consentimiento informado.....	66
ANEXO 2. Encuesta	67
ANEXO 3. Cuestionario de Satisfacción laboral s20/23 J.L. Meliá y J.M. Peiró (1998), ajusta en función de los objetivos de esta investigación.....	68
ANEXO 4. Operacionalización de las variables	70



Cláusula de licencia y autorización para Publicación en el Repositorio Institucional

Dunia Jamileth Velásquez Ordoñez en calidad de autora y titular de los derechos morales y patrimoniales del proyecto de investigación **Satisfacción laboral de los internos de Enfermería de la Universidad de Cuenca. 2018**, de conformidad con el Art.114 del CODIGO ORGANICO DE LA ECONOMIA SOCIAL DE LOS CONOCIMIENTOS, CREATIVIDAD E INNOVACION, reconozco a favor de la Universidad de Cuenca una licencia gratuita, intransferible y no exclusiva para el uso no comercial de la obra, con fines estrictamente académicos.

Asimismo, autorizo a la Universidad de Cuenca para que realice la publicación de este proyecto de investigación en el Repositorio Institucional, de conformidad a lo dispuesto en el Art. 144 de la Ley Orgánica de Educación Superior.

Cuenca, 26 de febrero del 2019

A handwritten signature in blue ink, appearing to be 'Dunia Jamileth Velásquez Ordoñez', written over a horizontal line.

Dunia Jamileth Velásquez Ordoñez

C.I 0706258472



Cláusula de propiedad intelectual

Dunia Velásquez Ordoñez, autora del proyecto de investigación **Satisfacción laboral de los internos de Enfermería de la Universidad de Cuenca. 2018**, certifico que todas las ideas, opiniones y contenidos expuestos en la presente investigación son de exclusiva responsabilidad de su autora.

Cuenca, 26 de febrero del 2019

A handwritten signature in blue ink, consisting of several loops and flourishes, positioned above a horizontal dotted line.

Dunia Jamileth Velásquez Ordoñez

C.I. 0706258472



Cláusula de licencia y autorización para Publicación en el Repositorio Institucional

Johanna Katherine Solano Mendieta, en calidad de autora y titular de los derechos morales y patrimoniales del proyecto de investigación **Satisfacción laboral de los internos de Enfermería de la Universidad de Cuenca. 2018**, de conformidad con el Art.114 del CODIGO ORGANICO DE LA ECONOMIA SOCIAL DE LOS CONOCIMIENTOS, CREATIVIDAD E INNOVACION, reconozco a favor de la Universidad de Cuenca una licencia gratuita, intransferible y no exclusiva para el uso no comercial de la obra, con fines estrictamente académicos.

Asimismo, autorizo a la Universidad de Cuenca para que realice la publicación de este proyecto de investigación en el Repositorio Institucional, de conformidad a lo dispuesto en el Art. 144 de la Ley Orgánica de Educación Superior.

Cuenca, 26 de febrero del 2019

A handwritten signature in blue ink, appearing to read 'Johanna Katherine Solano Mendieta', written over a horizontal line.

Johanna Katherine Solano Mendieta

C.I 0704416072



Cláusula de propiedad intelectual

Johanna Katherine Solano Mendieta, autora del proyecto de investigación **Satisfacción laboral de los internos de Enfermería de la Universidad de Cuenca. 2018**, certifico que todas las ideas, opiniones y contenidos expuestos en la presente investigación son de exclusiva responsabilidad de su autora.

Cuenca, 26 de febrero del 2019

.....
Johanna Katherine Solano Mendieta

C.I. 0704416072



AGRADECIMIENTO

Agradecemos a nuestros padres y demás seres queridos que supieron brindarnos su apoyo para culminar con éxitos nuestros objetivos; así mismo, a los docentes que a lo largo de nuestro estudio nos impartieron sus conocimientos y experiencias, con el fin de formar profesionales útiles a la sociedad.

A nuestros compañeros, con los cuales compartimos momentos inolvidables de alegría y tristeza que superamos con paciencia y compañerismo durante toda nuestra vida estudiantil.

En forma muy especial nuestro sincero agradecimiento a la Sra. Lcda. Narcisa Eugenia Arce Guerrero, Mgt distinguida docente de la Carrera de Enfermería de la Universidad de Cuenca, quien en todo momento nos brindó su valiosa colaboración profesional como Directora de nuestro trabajo de investigación científica.



DEDICATORIA

El presente trabajo de investigación, el mismo que realice con mi compañera, con empeño y dedicación, le dedico a Dios por darme la vida, por su amor inmerecido, por su misericordia infinita, por ser mi guía para el estudio y el trabajo.

A mis idolatrados padres por ser el ejemplo vivo de responsabilidad, trabajo y exhortarme a la superación, por compartir conmigo cada momento de mi vida y darme su apoyo en todo momento para poder culminar una de las metas que me he propuesto en mi vida: ser una profesional útil en la sociedad ayudando a los que más necesitan.

A mi hija por ser la fuente fundamental de mi inspiración para estudiar y prepararme con vistas a brindarle un futuro mejor.

Johanna Katherine Solano Mendieta



DEDICATORIA

La presente tesis quiero dedicar principalmente a Dios por permitirme tener vida, salud y poder realizar y culminar la meta que me eh propuesto que es ser licenciada en enfermería. A mis queridos padres y esposo por brindarme su amor, comprensión y apoyo incondicional, por ser el pilar fundamental en el transcurso de mi carrera, dándome ejemplos dignos de superación y entrega.

Dunia Jamileth Velásquez Ordoñez



CAPITULO I

1.1. INTRODUCCIÓN

El trabajo siempre, desde el surgimiento de la humanidad, jugó un rol básico y céntrico en la vida y proceso del hombre. Como actividad física y cognitiva ha influido emocionalmente en la vida individual y familiar. Es muy significativo el tiempo que dedicamos al trabajo, en todas partes del mundo. La actividad laboral contribuye a satisfacer necesidades del hombre tanto económicas como de tipo social. (1)

Partiendo de características del individuo se valora el trabajo de distintas formas, adoptando significados distintos, para diferentes personas. Se estima la satisfacción en el trabajo, los sentimientos y reacciones, que tenga un integrante de la organización ante a su trabajo, un predictor importante en el logro de la calidad del trabajo y ello tendrá una relación directa con el abandono o desánimo laboral (2).

En 1993 Boada y Tous y otros autores consideran la satisfacción laboral (SL), “A modo de un factor que va a determina el grado o nivel de bienestar que experimenta una persona frente a su trabajo”. Entre los investigadores del tema sobre la SL se encuentran: En 2010 Chiang, Martín Nuñez; en 2009 Onifade, Keinde y Kehinde.(3)

La no satisfacción que sienta un individuo por su trabajo trae consecuencias negativas para su centro de trabajo, siendo la calidad de sus productos y servicios afectados y conllevando al deterioro de la industria, empresa donde labore. En la salud pública este criterio y aseveración es muy apreciable, pues la insatisfacción laboral conduce al profesional a un desempeño de baja calidad que puede ocasionar perjuicios al paciente inclusive la muerte. (4)



En el Ecuador la carrera de enfermería comprende de 4 años de formación académica y un año del internado rotativo. En la Universidad de Cuenca, se realiza de igual forma. Este estudiante asume responsabilidades, bajo un sistema de tutoría. En este Internado rotativo se incorpora la aplicación de lo teórico en la práctica, propiciando el desarrollo de habilidades y destrezas e incrementando conocimientos. La satisfacción laboral que alcance el interno será decisiva para un desempeño de su trabajo óptimo. (5)

La esfera afectiva, las actitudes y el nivel del conocimiento influirán en la satisfacción laboral del interno. (6) La poca experiencia laboral del interno de enfermería y el escaso dominio de los distintos elementos laborales como: actividades que va a enfrentar, exigencia y forma de dirección, condiciones de trabajo y relaciones con sus compañeros un trato con igualdad y justicia, salarios, desarrollo personal, el ambiente físico. Factores que estarán influyendo en su satisfacción laboral. (5)

1.2. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

En todas partes del mundo se investiga y estudia con profundidad la satisfacción laboral y sus factores determinantes. Todas las empresas están interesadas en el análisis de la SL de sus empleados sobre todo en el sector de la salud donde a diario se investiga sobre el tema. La responsabilidad con la vida de los pacientes y el estrés a que están expuestos durante su desempeño los profesionales de la salud y también los internos hacen a este sector priorizado en este tema de investigación.(7)

En España Instituciones como Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el trabajo (INSHT) e International Safe Transit Association (ISTA), actualmente se ven implicados en estudios de este tipo y a su vez proporcionan instrumentos avanzados para el análisis y medir la satisfacción Laboral de los trabajadores (6)



La falta de formación y autonomía, de promoción profesional y los bajos salarios en diferentes lugares del mundo como en España son factores que menos satisfacción laboral representan en los trabajadores en general. En EUA, Chile, México, Brasil Perú, Venezuela, Colombia, Ecuador entre otros países de Latino américa, también en estudios realizados coinciden en reconocer estos factores influyentes en la SL del trabajador. Otros factores relacionados en internos de enfermería y enfermeros latinos son: realización de actividades fuera de la atención y cuidado del paciente, pobre reconocimiento de su labor, demasiadas tareas a desarrollar (7).

En Europa, Hasselhorn, H. Tackenberg. P, explicaron la irrefutable relación directamente proporcional entre la satisfacción laboral y el deseo de renunciar a la profesión o estudio de la misma. (8)

Además, Colombia presenta en profesionales de enfermería un 2,91% de satisfacción laboral media. Siendo las enfermeras las que exhiben menor satisfacción laboral en contraposición de los hombres. (9)

Durante la carrera de enfermería en las Universidades, en Cuenca-Ecuador las prácticas clínicas se realizan sistemáticamente. Sin embargo, en el Internado Rotativo Integral se profundiza y concluyen las mismas, preparando al alumno para su desempeño laboral. Este estudiante y futuro trabajador requiere de tutoría asistencial y completa que deben brindar los profesionales. El estudiante en ese internado reconoce, identifica y valora una visión breve de su futura profesión (9). Recobra la SL del interno, sobre este año internado rotativo una indiscutible importancia para su vida laboral. La mayor o menor satisfacción influirá positivamente en su desempeño profesional y personal o negativamente llegando hasta a renunciar a su carrera por un tiempo o definitivamente. (9)



Por lo antes mencionado es importante plantearse la interrogante ¿Cuál es la satisfacción Laboral de los Internos de la Escuela de Enfermería de la Universidad de Cuenca 2018?

1.3. JUSTIFICACIÓN.

La satisfacción laboral “es el grado de conformidad de la persona respecto a su entorno de trabajo. Dentro de Satisfacción Laboral se encuentra: seguridad, la remuneración o salario percibido , prototipo de trabajo, condiciones ambientales, las relaciones humanas, etc. ”Esta se ve influenciada por múltiples factores de índole socio- económico y el nivel cultural de las personas” (8).

En todo el mundo pródigos investigadores de las diferentes áreas científicas efectúan un meritorio esfuerzo para lograr medir la satisfacción laboral sobre todo en la Salud y en el perímetro hospitalario, evidenciándose la sujeción de la satisfacción laboral a determinantes que respaldan la idea o percepción que cada hombre aprecia de sus circunstancias laborales. (8).

Villamar A, Guayaquil acota en el 2015 refiriéndose al Internado Rotativo que: el alumno en el mismo explora, juzga e identifica un punto de vista breve de lo que será su profesión. Se enfrenta a nuevas situaciones, problemática sociales académicas, laborales e individuales que conmueven el ejercicio de los educandos en la pre-profesional y a su entorno. Sistemáticamente sucede este fenómeno y en una muestra no despreciable, provocando en los Internos estrés e insatisfacción laboral Luego se desprende la importancia de profundizar en investigaciones científicas sobre el tema (9).

A pesar de la jerarquía e importancia de todo lo citado anteriormente, son insuficientes las investigaciones realizadas sobre el tema de la Satisfacción Laboral en Internos de las carreras de enfermería del Ecuador y no existe ninguno en la Universidad de Cuencas en esta población.



CAPÍTULO II

2. FUNDAMENTO TEÓRICO

2.1. MARCO REFERENCIAL

Se han realizado estudios sistemáticos sobre la satisfacción laboral y factores influyentes en la misma. El trabajo de Robert Hoppick enfatizó que existen dos saberes fundamentales para investigar la satisfacción laboral: a) La satisfacción laboral se instituye como una de las cuestiones más importantes del trabajo humano, y b) que a la satisfacción laboral tiene durante todo el desarrollo de la humanidad una estrecha relación con el desempeño, un trabajador satisfecho es muy propenso a asumir un superior desempeño. (10)

A pesar de existir numerosas investigaciones sobre el tema en la revisión bibliográfica realizada se encuentra que son escasa las realizadas en otras partes del mundo y en Ecuador sobre la satisfacción de los internos de la carrera de enfermería. En México un estudio sobre, Vivencias cotidianas en espacios clínicos del estudiante de enfermería, autores Uriarte S Ponce G y Bernal M, 2016, que incluye la satisfacción del estudiante en su año de pre – práctica profesional concluye que:

Los estudiantes manifestaron satisfacción porque van motivados a aprender y realizan actividades novedosas en los espacios clínicos. Además, la enfermera del servicio simboliza el apoyo y enseñanza en los escenarios clínicos. Sin embargo, al referirse a los cuidados que realizan, basados en técnicas y procedimientos, como toma de signos vitales, tendido de cama y administración de medicamentos, no se sienten satisfechos pues no les brindan la oportunidad de desarrollo en su profesión..(11)



Un estudio realizado en Ecuador con el título: Nivel de Satisfacción personal de los Internos Rotativos de medicina en los Hospitales Carlos Andrade Marín, Hospital Eugenio Espejo, Hospital de los Valles y Hospital De Las Fuerzas Armadas N°1 en la Ciudad de Quito-Ecuador durante el año 2012 y 2013” autores: Montenegro L, Rivera J, Arrojo que: La edad mínima de la muestra fue de 22 años y máxima de 31 años, con una media de $24,6 \pm 1,3$ y una mediana de 24 años. Las mayores frecuencias de una baja satisfacción dentro de las condiciones de trabajo fue la alimentación, seguido de remuneración. (12)

Además, concluyen que en cuanto al entorno laboral y trato que le brindan son similares los porcentajes de baja satisfacción y el más alto nivel de satisfacción se encuentra en nivel de aprendizaje. El hospital del Ministerio de Salud Pública y hospital del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social son los que presentan los menores niveles de satisfacción en la mayoría de parámetros estudiados. (12)

En la Universidad de Cuenca, en la Carrera de Enfermería, no existe ningún estudio sobre la satisfacción laboral de los Internos Rotativos, es por esto el gran interés de las investigadoras por realizar este estudio, para disponer de información real y actual sobre este importante tema. (13)

No se encuentra en la universidad de Cuenca estudio alguno sobre la SL de los internos Sobre esta población si existe un estudio sobre "Determinar el nivel de estrés en las estudiantes de enfermería durante el Internado rotativo Integral Hospital Vicente Corral Moscoso. 2015" cuyos autores son Bustos & JG, Guambaña D.P Arribando a los siguientes resultados: presenta un nivel de estrés moderado el 45.7%, alto un 41,9%. Con respecto a despersonalización padecen de un alto estrés el 54.3% y moderado estrés un 25.7%. En relación a la Realización Personal concluyeron estrés alto el 74.3% y con estrés bajo el 9.5% de toda la muestra de estudio. Este aspecto del estrés de los alumnos puede ser un factor influyente en su SL en el año de Internado rotativo (14)



2.2. MARCO CONCEPTUAL

La SL se empieza a investigar en todo el mundo en la década de los años 30. La satisfacción laboral del individuo es proporcional a la calidad de su trabajo. Cobra especial importancia en el sector de la Salud pública la SL por lo importante para la vida del enfermo y su recuperación. Por esa razón las investigaciones sobre factores influyentes en la satisfacción laboral del trabajador han encontrado un escenario muy oportuno y necesario (14).

El Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el trabajo (INSHT) e International Safe Transit Association (ISTA), en España estudian la SL desde distintas aristas y han ideado instrumentos probados por algunos autores para el análisis de la SL. Un ejemplo de ello por JL Miliam y JM Peiró en 1998 lo constituye el cuestionario sobre Satisfacción Laboral s20/ 23 de (15)

El Art. 88 del Reglamento Académico regula el Internado Rotativo de los educandos. Llevándose a efecto en los diferentes centros de salud. Este Art orienta regula a las universidades responsables de las Prácticas profesionales del estudiantado. Los estudiantes deben en todas las carreras desarrollar habilidades necesarias para su desempeño laboral futuro. Es precisamente en las Prácticas Pre-Profesionales donde va a adquirir estas destrezas. En ellas las investigaciones bien tuteladas y dirigidas por profesores muy preparados, experimentados dispuestos a compartirla deben ser la prioridad del estudiante. Entonces investigar la Satisfacción Laboral del interno, es tarea a incrementar por centros universitarios. (16)

“El sentimiento de bienestar o placer que se tiene cuando se ha colmado un deseo o cubierto una necesidad individual” es el concepto que tiene la Real Academia



Española sobre La satisfacción(17) Por su parte Carrión Clemente et al , da como definición de Satisfacción Personal en el 2000 “La valoración desde el punto de vista cognitivo y personal efectuada por un hombre de la vida y dominios de ella, considerando calidad de vida, aspiraciones, expectativas y objetivos conseguidos, atendiendo a criterios propios y siempre favorablemente”. (18)

Hoppock 1935 da a conocer la inicial investigación sobre SL, factores influyentes entre los cuales asume: la supervisión, el cansancio, monotonía, condiciones laborales. Subsiguientemente en 1959 Herzberg señala que la satisfacción real del individuo hacia su actividad laboral procedía de dignificar el puesto donde labora, elevando su responsabilidad y crecimiento psicológico y mental. Por lo anterior en los años sesenta y setenta se comienza a aplicar el método de mejoras en el trabajo (19)

Locke 1976 define la satisfacción laboral como: “el fruto de la divergencia que exista entre lo que ha obtenido el individuo de su situación laboral y lo que ha aspirado el trabajador o lo que espera de su trabajo, de lo que se desprende que a menor divergencia o discrepancia entre estos dos aspectos así habrá menor satisfacción laboral por parte del trabajador” Además se puede concebir como "Resultado de la percepción subjetiva de las experiencias laborales de la persona en un estado emocional positivo o placentero ". (18)

Stephen Robbins (1998) la satisfacción laboral es “Todas las actitudes que tiene el hombre para con su trabajo. Si sus actitudes son positivas con respecto a su trabajo entonces demuestra estar muy satisfecho en su desempeño laboral; Si por otro lado tiene actitudes negativas se considera que se muestra insatisfecho” (6)

El autor Carrillo G, et 2013 en la Universidad de Murcia carrera de enfermeros realizó un estudio Titulado “Influencia del género y edad: satisfacción laboral de



profesionales sanitarios”, la mayor muestra fue de (38,5%) los enfermeros, y a continuación con un 28,9% los auxiliares de enfermería, los que poseen una especialidad un (17,8%), los residentes en medicina (5,9%), los que se ocupan de la gestión (9%). El grupo de edad 61 - 70 años exhibe el mayor grado de satisfacción laboral. El profesional que se encuentran en las edades de 41 a 50 años presentaron inferiores grados de SL. Con respecto al género mayor SL por las femeninas. (20)

La Satisfacción Laboral y Estrategias de Cambio de las enfermeras en los Hospitales Públicos de Badajoz y Cáceres fue un trabajo del 2016 Autor Pablos González M, donde se encuentra diferencia en cuanto a la satisfacción laboral de enfermeras de hospitales públicos de Cáceres y las de Badajoz. Siendo mayor la SL en las primeras. Aunque con respecto a recursos, condiciones ambientales, e Infraestructuras se encontró mayor SL en las enfermeras de los hospitales de Badajoz. (21)

También en Ibarra del Ecuador Teanga A. 2017, en la Universidad Técnica del Norte en el Hospital San Luis de Otavalo investigó los factores influyentes en el desempeño de la práctica pre profesional de alumnos del internado rotativo de enfermería, encuentra que: El (80%) de la muestra femeninas, grupo de edad de 23 a 25 años; 70% casados o unión libre, mantienen una pareja estable y al menos tiene un hijo 8 de 10 encuestados. (22) (A., 2017)

Continúa planteando como positivas las relaciones entre los componentes de los grupos de salud del hospital, Muy pequeña el área de práctica, muchas veces se discuten los pacientes, sin embargo positivo sobre la supervisión que les permite aprender más profundamente los procedimientos, horarios que responden solo a terceros trabajadores y la asignación de turnos sin orden lógico, demasiada carga horaria, no quedando tiempo suficiente para estudiar o realizar el correcto descanso con lo que demuestran no satisfacción. (22) (A., 2017)



El Art. 88 del Reglamento Académico regula y orienta a las Instituciones Universitarias. Las Prácticas Pre–Profesionales, el año de internado en los centros de salud y además existe la norma técnica para la implementación del internado rotativo. El Internado Rotativo tiene entre otras las siguientes reglamentaciones:

Se realiza en el último año de las carreras de ciencias de la salud.

La modalidad a desarrollar es de pasantías, bajo el régimen de internado, en establecimientos de salud de la Red Pública Integral de Salud y Red Privada Complementaria.

Las instituciones del sistema de educación superior controlarán la ejecución de los convenios individualizados de Internado Rotativo e informarán al Ministerio de Salud Pública en caso de incumplimiento (16).

2.3 TEORIAS DE SATISFACCION LABORAL

Múltiple son los estudios que asumen la definición de la satisfacción laboral y los factores que influyen en la misma. Algunos autores ejemplo Rodríguez en el 2002 en su trabajo considera las respuestas afectivas, los sentimientos y estado emocional del empleador un aspecto importante con relación al trabajo que desempeña el trabajador. Por otra parte autores como Robines, 2004 define a la satisfacción como la actitud o el conjunto de actitudes que tienen los individuos hacia su trabajo u organización La definición emitida por Páez en el 2010 que abarca a las distintas facetas específicas del trabajo como salario, condiciones de trabajo, la supervisión, el grupo compañeros de trabajo, la seguridad, etc. , se entiende más completa(23)



Existen varias investigaciones que se han dedicado a determinar el nivel de satisfacción laboral de los trabajadores sobre todo en Salud. En esos estudios se han aplicado teorías ya probadas de Satisfacción Laboral entre ellas se encuentran la Teoría Bifactorial de Herzberg y Teoría de Maslow además de la Teoría de Los modelos de determinantes de Satisfacción en el trabajo de Lawler (23)

2.3.1. TEORÍA BIFACTORIAL DE HERZBERG

En 1959 Herzberg da a conocer, para la Satisfacción Laboral la Teoría de Motivación e Higiene, conociéndose también como “Teoría de los dos Factores”. A partir de la misma existen dos factores que influyen en los individuos. La Teoría Bifactorial de Herzberg, asume el trabajo en sí mismo como fuente principal de satisfacción. La satisfacción laboral tiene dos dimensiones, la satisfacción y la insatisfacción individual como concepto para Herzberg en el 88. Además considera dos grupos de factores diferentes que generan la satisfacción y son totalmente distintos que los factores que influyen en la insatisfacción (24)

En esta Teoría Bifactorial de Herzberg se plantea que todos los hombres tienen agrupadas en dos sus necesidades: las higiénicas y de motivación, comprendidas en el ambiente psicológico y físico de lo laboral. El efecto de los factores de higiene es la insatisfacción fundamentalmente. El cumplimiento de estos factores no adecuado o que no se cumplen produce insatisfacción, pero es su presencia a largo plazo, tiene pobre influencia a largo plazo en la satisfacción del individuo.(25)

Como producto de factor motivacional tenemos principalmente la satisfacción, sin embargo, influyen poco en la insatisfacción. Factores higiénicos o factores extrínsecos presuponen con respecto a las características del hombre la empresa en relacionado a las exigencias y condiciones, escenarios con respecto a lo físico ambiental, remuneración, retribución social, trato que reciben de sus superiores y crecimiento personal. (24; 25).



Además, señala Herzberg en sus estudios solamente los factores higiénicos se tienen presentes para motivar al trabajador. Los factores motivacionales o intrínsecos están bajo control del trabajador, refiriendo a su desempeño, comprendido dentro de su puesto de trabajo. El vocablo motivación comprende los sentimientos de realización, crecimiento personal y también en correspondencia a la calidad de su labor el reconocimiento desde el punto de vista profesional. Cuestiones que representan un reto importante en su labor diaria. (25)

Herzberg, declara que los factores motivacionales tienen un efecto a partir de cómo se comporta el trabajador; cuando son recomendables producen en el individuo la satisfacción, sin embargo si son inadecuados, pobres la afectan, la evitan. Para este autor era fundamental la relación que se establece entre el individuo y su trabajo y va a determinar su actitud para el éxito o fracaso en el desempeño de su trabajo Herzberg establece que en el campo de la motivación laboral la satisfacción laboral y la insatisfacción laboral son dos conceptos totalmente independientes. (24; 25)

2.3.2. TEORÍA DE MASLOW

El doctor Abraham Maslow, publicó en 1954 como resultado de sus trabajos investigativos su enunciado de la jerarquía de necesidades de las personas. La Pirámide de Maslow, propuesta en su obra “Una Teoría sobre motivación humana” 1943, la entiende para explicación de la satisfacción y corpus de ideas Además que tiene la motivación, una connotación importante en todas las diferentes actividades del ser humano, incluyendo la esfera laboral. La organización que dio a esta jerarquía permite que las necesidades básicas o de déficit se hallen en las partes más bajas. Ocupando el lugar más alto de esta jerarquía el deseo de desarrollarse del ser humano. (26)



Atendiendo su potencia y por su prioridad, en esa organización se encuentran las necesidades de déficit. Entre ella se encuentran necesidades del tipo fisiológicas y de desarrollo, de amor y pertenencia y por supuesto de estima. Según Maslow el hombre cuando siente satisfechas las necesidades de un nivel, de esta estructura, sin producirse en él un estado de apatía, presta atención y se ocupa en la satisfacción de las necesidades del próximo nivel del lugar inmediatamente más alto de la jerarquía. (26)

2.3.3. TEORÍA DE LOS MODELOS DE DETERMINANTES DE SATISFACCIÓN EN EL TRABAJO DE LAWLER

Lawler (1973) señala la relación expectativa-recompensa, basada en los distintos aspectos del trabajo. La teoría de los modelos de determinantes de satisfacción en el trabajo de Lawler plantea la relación existente entre las expectativas del ser humano y recompensas que obtiene a partir de las distintas fases y aspectos del trabajo. Lawler expone que si la recompensa logra o excede lo que se entiende como adecuado para estar satisfecho, el trabajador lo estará. La insatisfacción será producto de la relación inversa. Deleman P. en el 2003 retoma y analiza que en este modelo tiene una importancia máxima la percepción individual de la situación laboral. (27)

Se puede decir que este modelo es un perfeccionamiento de la teoría de motivación planteada por Porter y Lawler (1968). Se consideran complejos los determinantes de la satisfacción laboral en los centros de Salud Pública, influyendo en ello factores decisivos, sobre todo en la atención primaria, entre ellos el horario laboral, las condiciones de trabajo, un sueldo no en correspondencia al esfuerzo realizado, la influencia política en turnos laborales entre otros, la posibilidad de desarrollo personal (27).



2.4. FACTORES QUE INFLUYEN EN LA SATISFACCIÓN LABORAL DE LOS ESTUDIANTES EN EL INTERNADO ROTATIVO

La satisfacción laboral ha sido investigada por diferentes autores en La Salud con respecto a médicos enfermeras auxiliares de enfermeras y también en menor cantidad alumnos que realizan el internado rotativo en estos centros de salud. Los autores que han estudiado la satisfacción Laboral y de ella los factores que influyen en la misma sugieren su gran mayoría dividir estos factores en:

Factores Intrínsecos: hace referencia fundamentalmente a que el estudiante sitúa su interés por el estudio o el trabajo, probando en la práctica la superación que ha recibido y aspecto de su personalidad en relación con aspiraciones u objetivos. En este factor intrínseco se tiene presente la oportunidad de elección que tiene el ser humano sobre su superación, estableciendo sus fines y como llegar a alcanzarlos a partir de sus esfuerzos. Juegan un papel importante la relación entre objetivos instrucción y el desarrollo de la capacidad y la habilidad en función. (28)

Factores extrínsecos: en este aspecto se tiene en cuenta abarcan las situaciones del personal contextualmente en correspondencia a la empresa, escenarios físicos y ambiente en el centro laboral, sueldo, bienes sociales, diferentes inspecciones que le realizan, trato que recibe el trabajador de parte de quien lo dirige, el reglamento que se establece, además el crecimiento personal. (24; 25).

2.4.1. Factores Sociodemográficos se consideran una serie de aspectos estructurales llamadas variables que contribuyen, ayudan a analizar la Satisfacción Laboral y rendimiento académico de los educandos:



El Género: diversas investigaciones han encontrado resultados diferentes y significativas en el desempeño académico y laboral por género. García y San Segundo 2015, encuentra mayor rendimiento académico en las femeninas con un desempeño de mayor calidad en la universidad que los masculinos. Alonso (2008) sus resultados corroboran un nivel más alto de satisfacción laboral en las mujeres. Giovagnoli 2012 muestra que hay mayor riesgo de abandono universitario por los hombres que las femeninas .(29)

Desde la OMS (Organización Mundial de la Salud), registra características distintas entre el estereotipo masculino y el femenino, caracteres masculinos y femeninos que son asociables a las peculiaridades de enfermeras y también de médicos(30) La bibliografía con el género proporciona a la mujer enfermera ocupar lugares en lo social y laboral, siendo la enfermería una profesión mayoritariamente compuesta por mujeres (31)

Edad: significa un factor influyente en la satisfacción Laboral de los estudiantes en el internado rotativo. Los alumnos que tienen menor edad también poseen menor cantidad de responsabilidades como económicas con respecto a la mantención de la familia, de los hijos que en muchos casos no tienen aún, responsabilidades sociales y laborales. No obstante, en muchos estudios se ha demostrado que a causa de esas responsabilidades precisamente los alumnos de mayor edad son los más motivados, aprovechan mucho más el tiempo invertido en estudiar obteniendo mejor rendimiento y desempeño laboral (31)

Manfredi en 2004 en la investigación realizada donde la muestra fue de 85 empleados de un hospital estatal, obtiene que aumenta el compromiso de manera sostenida con la edad, establece que un empleado más joven posee expectativas distintas a las de un colaborador con mayor edad, evidenciándose en la ejecución de sus labores diarias También Alonso (2008) obtiene trabajadores de más edad y con un mayor nivel de antigüedad (22; 23)



Estado Civil: se puede reflexionar que las diferencias con respecto a satisfacción laboral no está dada en gran medida entre individuos solteros y casados, sin embargo muchos estudios consideran que tienen más satisfacción laboral los que tienen un matrimonio establecido, a partir que suplen la necesidad de los conyugues y la familia (32). Algunos investigadores estudiaron la influencia entre estado civil del estudiante y la calidad del cumplimiento de sus funciones en su centro universitario, sosteniendo que al poseer un cumulo menor de compromisos los educandos sin parejas pueden utilizar muchas más horas de para estudiar. En contra posición Ferreyra M.G, argumentan que permanecer soltero afecta positivamente el rendimiento (33)

Tipo y lugar de residencia: existen diferentes estudios que relacionan el nivel de satisfacción del estudiante en el internado rotativo con su lugar de residencia que convienen en que la lejanía de la práctica profesional con el lugar de residencia influye en la satisfacción del estudiante en su trabajo Sin embargo también exponen que este grupo de alumnos maduran más rápidamente enfrentando este reto superior, teniendo sus objetivos bien definidos (22)

2.4.5. FACTORES ACADÉMICOS

Instrucciones tutoriales recibidas: la universidad prepara a los alumnos favoreciendo su formación y guía su desarrollo en el año de internado rotativo y es un factor importante en la Satisfacción laboral que sienta el interno de este año de práctica profesional. En esta actividad interviene el programa el horario y la preparación de los docentes y las condiciones de la institución unida a la disponibilidad de material. En los últimos años se cuenta con la incorporación de las tecnologías de la información y comunicación en el uso del internet. Además, importante la comunicación constante entre el profesor el tutor y los internos, para lo que pueden utilizar las nuevas tecnologías correos electrónicos y otras existentes (22; 34)



En este tutorio es muy importante el dominio del maestro o asesor atendiendo a la metodología de la investigación referido a habilidades y conocimientos para impulsar y liderar proyectos de investigación con calidad, así como para la aplicación de las herramientas recibidas de calidad. (39) Relación docente/estudiantes directamente proporcionales al mejor rendimiento de los estudiantes y es afín a maestros o tutores que mantienen adecuado trato afectivo con los internos. Muchos estudios enfatizan que la relación tutor interno es un factor determinante en el rendimiento laboral y escolar del educando que realiza el internado rotativo(35).

Carga académica

Los horarios de actividad académica semanal serán determinados por cada carrera y por rotación en coordinación con las instituciones que le prestan servicios: podrá ser mínimo de 40 horas y máximo 72 horas semanales (16)

Morales, Lozano, & Salinas, 2008 plantea que “Para medir la calidad de la enseñanza se ha demostrado en diferentes estudio que uno de los indicadores más significativo tiene que ver directamente con el grado de satisfacción de las personas se sus servicios académicos” La Carga académica es una preocupación constante de los estudiantes del Internado Rotativo y debe aprobar la parte académica de este año llevando junto con esto el cumplimiento de la parte laboral de este año, por lo que se considera que la carga académica es un factor importante en la satisfacción laboral de estos alumnos en este año de su carrera. (8)

2.4.6. FACTORES SOCIALES

Entre los factores sociales está las relaciones en el trabajo. La OMS y la OPS han definido como tema prioritario el personal de enfermería y dentro de ello cabe mencionar las condiciones de trabajo y la satisfacción laboral de este personal de igual manera al estudiante que transitan por el año del internado rotativo. No obstante, las condiciones de trabajo están estrechamente relacionadas con la



satisfacción e insatisfacción laboral, factores relacionados con la calidad del servicio ofertado por la enfermera. Por ello el mejorar las condiciones de trabajo de enfermería ha sido por más de treinta años una de las preocupaciones de la OIT. En el artículo 5 punto número 2 de este convenio nos menciona que la determinación de las condiciones de empleo y de trabajo deberá realizarse, de preferencia, mediante negociaciones entre las organizaciones de empleadores y de trabajadores interesados. (36)

El ambiente del es un elemento importante que interviene en la conformación de la personalidad, y por ende como este influye en su desempeño laboral. A la vez enlista los tipos de personalidad comunes en la sociedad. (36) Wordpress 2014 platea "Tanto a nivel laboral como social existe un buen trato que se identifica con el respeto y el maltrato, el cual se condena (8).

2.4.7. FACTORES PERSONALES

Aptitudes: disposiciones que son naturales que se necesitan para ejecutar acciones con eficacia. Cualidad que se puede obtener de forma innata en profesión. El desarrollo de la aptitud clínica es la clave del crecimiento profesional de todo médico o especialista. Entre ellas: aptitudes sensoriales, aptitudes intelectuales, aptitudes afectivas. Luego es importante la aptitud que demuestre el alumnado por la profesión que ha escogido. (22)

Auto concepto: se define a partir de lo que cada uno percibe de sí mismo, formándose en la actividad realizadas que relacionan al individuo con el entorno, jugando un papel importante las personas más significativas. Por ende, el sujeto se forma de sí mismo un auto concepto académico teniendo presente su rendimiento



capacidades académicas, influyendo en su desarrollo laboral y su satisfacción laboral. (22)

Motivación: base fundamental dentro de factores incidentes en el instrucción y aprendizaje. La motivación se considera una variable dinámica, interactúa con una serie de condiciones y estímulos ambientales, estando sujeta a diferentes cambios según el rendimiento escolar (22)

2.4.8. FACTORES FAMILIARES

La familia La familia tiene un papel determinante en relación al progreso de la persona, no solo como sostén de necesidades básicas del niño y joven sino como célula fundamental en la formación y desarrollo de la personalidad del individuo en el aprendizaje para poder desenvolverse en la vida. La falta de apoyo familiar puede ser el responsable del fracaso del estudiante. (37)



CAPITULO III

OBJETIVOS

3.1. OBJETIVO GENERAL

Identificar la satisfacción Laboral de los internos de la Carrera de Enfermería de la Universidad de Cuenca. 2018.

3.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS

1. Identificar las características sociodemográficas de la población de estudio tales como: edad, sexo, estado civil, número de hijo, residencia, y procedencia.
2. Determinar la satisfacción laboral en internos de la Carrera de Enfermería que participan en la investigación mediante la aplicación de encuestas.



CAPÍTULO IV

DISEÑO METODOLÓGICO

4.1. TIPO DE ESTUDIO:

Estudio descriptivo de corte transversal, con enfoque cuantitativo.

4.2. AREA DE ESTUDIO:

La presente investigación se realizó en la Carrera de Enfermería de la Universidad de Cuenca.

4.3. UNIVERSO:

El universo de esta investigación estuvo constituido por 144 Internos de la Carrera de Enfermería de la Universidad de Cuenca. 2018, de los cuales 123 respondieron a la encuesta.

4.4. CRITERIOS DE INCLUSION Y EXCLUSION.

4.4.1. CRITERIOS DE INCLUSION

Internos de la Carrera de Enfermería que firmen el consentimiento informado.

4.4.2. CRITERIOS DE EXCLUSION

Internos de la Carrera de Enfermería de la Universidad de Cuenca que no estén presentes en el momento de aplicar la encuesta.



4.5. VARIABLES

4.5.1. Sociodemográficas

Edad, sexo, estado civil, número de hijo, residencia, procedencia

4.5.2. Satisfacción Laboral de los internos de enfermería

Instrucciones tutoriales recibidas.

- Supervisión.
- Carga académica.
- Horarios de trabajo.
- Participación en actividades académicas y del Hospital.
- Relaciones humanas.
- Área de trabajo.
- Sueldo.
- Oportunidades de desarrollo personal.

4.6. Métodos, Técnicas e Instrumentos

4.6.1. Método:

Cuantitativo y descriptivo

4.6.2. Técnica

Para la recolección de los datos se aplicó una encuesta sobre características sociodemográficas a 123 Internos que estaban presentes en el momento de aplicación de la encuesta y dieron su consentimiento para participar en la investigación (Anexo 4). Además, fue aplicado el Cuestionario de Satisfacción Laboral s20/ 23 de JL Miliam y JM Peiró del 1998, probado ya su efectividad y con adecuaciones en función de las variables del estudio. (ANEXO 5)



4.6.3 Instrumento:

Una encuesta y formulario donde se registraron y organizaron los datos obtenida en la misma.

4.7. PROCEDIMIENTO

Para la calificación o valoración de cada pregunta se usó una escala del 1 al 4 atendiendo a menor a mayor grado de satisfacción. El primero se refiere a no satisfecho y los restantes están relacionados con niveles de satisfacción (algo, bastante y muy satisfecho). Cada factor tendrá una puntuación equivalente a la suma de los puntos de los ítems que le atañen, además dividida por el número de ítems. La Satisfacción laboral del encuestado se identificó por la suma de todos los ítems dividiendo por el total de ítems.

4.7.1. Autorización:

El estudio se presentó a la Directora de la Carrera de Enfermería de la Universidad de Cuenca para que conozca el mismo y autorice se lleve a cabo la investigación.

4.7.2. Capacitación

Para llevar a efecto la investigación en primer lugar se estudió con profundidad el tema a investigar realizamos una revisión de la bibliografía existente sobre la Satisfacción Laboral y factores que influyen en la misma.

4.7.3. Supervisión. La Lcda. Narcisa Arce Guerrero, Mgt. dirigió y supervisó la presente tesis.

4.8. Plan de tabulación y análisis

Se recolectaron los datos además se ordenaron y agruparon en el formulario, donde ingresando las variables del estudio; más tarde se realizó la tabulación; según frecuencias y porcentajes. Mediante el programa SPSS versión 15 La información recopilada digitalizada, se expuso dicha información a la aplicación Microsoft Excel, en donde creándose las tablas y los gráficos necesarios y finalmente se expondrá el informe a partir del análisis y la discusión.



4.9. Aspectos éticos

Se informó a los participantes el objetivo de la investigación, se solicitó el consentimiento informado el mismo fue firmado por el interno para su participación en el estudio. Se respetaron los principios bioéticos de confidencialidad de la información obtenida que solo se utilizará con los fines del proyecto.



CAPITULO V

RESULTADOS: ANALISIS E INTERPRETACIÓN

5.1. Análisis de resultados sobre aspectos demográficos:

Tabla 1. Distribución según la edad y sexo de 123 Internos/as de la Carrera Enfermería de la Universidad de Cuenca. 2018

Grupos de edades	de	Frecuen	cias	%	Sexo			
					Masculino	%	Femeni	%
						no		
20-24 años		90		73,17%	14	11,38%	76	61,79%
25-30 años		32		26,02%	11	8,94%	21	17,07%
Mayor de 30 años	de	1		0,81%	0	0%	1	0,81%
Total		123		100%	25	20,33%	98	79,67%

Fuente: Encuesta

Elaborado por las autoras:

Dunia Jamileth Velásquez Ordoñez.

Johanna Katherine Solano Mendieta.



Como se puede observar en la tabla 1 y la representación gráfica de los datos en los Internos de la Carrera de Enfermería que conforman la muestra del estudio predomina la edad de 20-24 años con 90 estudiantes para el 73,17%, seguido del grupo de 25-30 años para un 26,02% y el sexo femenino con un 79,67%.

Tabla 2. Distribución de 123 Internos/as de la Carrera Enfermería de la Universidad, según estado civil, Cuenca. 2018

Estado civil	Frecuencia	Porcentaje
Casado-a	33	26,83%
Divorciado-a	8	6,50%
Soltero-a	57	46,34%
Unión libre	24	19,51%
Viudo-a	1	0,81%
Total	123	100%

Fuente: Encuesta

Elaborado por las autoras:

Dunia Jamileth Velásquez Ordoñez.

Johanna Katherine Solano Mendieta.



Con respecto al estado civil de los encuestados se encontró que prevalecen los solteros con el 46,34%, seguido del casado con un 26,83% y los que mantienen una unión libre con un 19,51%. Esto significa que, con pareja, bien sea casado o en unión libre, hay un porcentaje acumulado de 46,34%.

Tabla 3. Distribución de 123 Internos/as de la Carrera Enfermería de la Universidad según número de hijos, Cuenca. 2018

Número de hijos	Frecuencia	Porcentaje
Uno	45	36,59%
Dos	14	11,38%
Tres	2	1,63%
+ de tres	0	0
Ninguno	62	50,41%
Total	123	100%

Fuente: Encuesta

Elaborado por las autoras:

Dunia Jamileth Velásquez Ordoñez.

Johanna Katherine Solano Mendieta.



Al analizar el número de hijos de los Internos de la Carrera de Enfermería que participan en la investigación, observamos que la mayoría con el 50,41% no tiene hijos. Sin embargo, es considerable el 36,59% que tienen un hijo (45 alumnos) y 14 estudiantes tienen dos hijos para el 11,38%, y con tres solo 2 para el 1,63%. Luego el porcentaje acumulado de Interno con hijos sería de 49,6%, es decir casi la mitad de la muestra, pudiendo mediar esta variable en la satisfacción laboral, de algunos aspectos, en el estudiante del internado.

Tabla 4. Distribución según procedencia y residencia, de 123 Internos/as de la Carrera Enfermería de la Universidad de Cuenca. 2018

Procedencia	F	%	Residencia	%
Urbana	82	66,67%	84	68,29%
Rural	41	33,33%	39	31,70%
Total	123	100	123	100%

Fuente: Encuesta

Elaborado por las autoras:

Dunia Jamileth Velásquez Ordoñez.

Johanna Katherine Solano Mendieta

Con respecto a la procedencia y residencia de la muestra de estudio se puede observar en la tabla que impera la procedencia del área urbana al igual que la procedencia con el 66,67% y la residencia urbana con 68,29%. No obstante, hay 41 estudiantes que representa el 33,33% que proceden del área rural y 39 alumnos con el 31,70 % de la misma.



Tabla 5. Distribución de 123 Internos/as de la Carrera Enfermería de la Universidad según Satisfacción que siente sobre la tutoría recibida y su relación con el sexo, Cuenca. 2018

Tutoría recibidas	F		Sexo			
		%	Masc	%	Fem	%
No satisfecho	11	8,94%	3	12%	8	8,16%
Algo satisfecho	25	20,33%	3	12%	22	22,45%
Bastante satisfecho	46	37,40%	10	40%	36	36,73%
Muy satisfecho	41	33,33%	9	36%	32	32,65%
Total	123	100%	25	100%	98	100%

Fuente: Encuesta

Elaborado por autoras:

Dunia Jamileth Velásquez Ordoñez.

Johanna Katherine Solano Mendieta

Al referirnos a los resultados obtenidos con respecto a la satisfacción laboral que sienten los Internos encuestados sobre la tutoría recibida, reflejado en la tabla y en su gráfico correspondiente, se puede destacar que existe un predominio de los que se sienten bastante satisfechos con 46 estudiante para el 37,40%, seguidos de los que se sienten muy satisfechos, 41 alumno, con un 33,33%. Pero no es despreciable que el 8,94% (11 Interno) no se sienten satisfechos con la tutoría que le han brindado, donde inciden más los masculinos con un 12%. Además, solo algo satisfecho 25 educandos para el 20,33% aquí el mayor por ciento lo tiene 22 femeninas que representan el 22,45%del total.



Tabla 6. Distribución de 123 internos/as de la Carrera Enfermería de la Universidad de Cuenca según Satisfacción que sienten sobre Supervisión recibida. Cuenca 2018

Supervisión	F	%
No satisfecho	15	12,20%
Algo satisfecho	46	37,40%
Bastante satisfecho	28	22,76%
Muy satisfecho	34	27,64%
Total	123	100%

Fuente: Encuesta

Elaborado por las autoras:

Dunia Jamileth Velásquez Ordoñez.

Johanna Katherine Solano Mendieta

En esta tabla se observa que prevalece la categoría algo satisfecho sobre la supervisión recibida por los Internos de la presente investigación con un 37,40% y existen 15 alumnos que no se sienten satisfechos con un 12,20%, luego sería un porcentaje acumulado de 49,60 % entre no satisfecho y solo algo satisfecho. Sin embargo, existe un 27,64% que se sienten muy satisfechos, seguidos de 28 estudiantes que declaran estar bastante satisfechos con este aspecto de su trabajo.



Tabla 7. Distribución de 123 internos/as de la Carrera Enfermería de la Universidad según Satisfacción que sienten sobre la carga académica, Cuenca. 2018

Carga Académica	F	%
No satisfecho	17	13,82%
Algo satisfecho	13	10,57%
Bastante satisfecho	64	52,03%
Muy satisfecho	29	23,58%
Total	123	100%

Fuente: Encuesta

Elaborado por las autoras:

Dunia Jamileth Velásquez Ordoñez.

Johanna Katherine Solano Mendieta

Observando la tabla se concluye que predominan en esta variable los estudiantes que se sienten bastante satisfechos con la carga académica que tienen en el año de internado rotativo, con un 52,03%, seguidos de lo que se consideran muy satisfecho para el 23,58%. Si analizamos el porcentaje acumulado entre muy satisfechos y bastante satisfechos se encuentra el 75,61% de los alumnos encuestados. Solo el 13,82% se sienten no satisfechos con la carga académica asignada.



Tabla 8. Distribución de 123 Internos/as de la Carrera Enfermería según Satisfacción que sienten sobre los Horarios de trabajo y su relación con sexo, de Cuenca. 2018

Horarios	F	%	Sexo			
			M	%	F	%
No satisfecho	31	25,20%	2	8%	29	29,59%
Algo satisfecho	61	49,59%	5	20%	41	41,84%
Bastante satisfecho	23	18,70%	13	52%	15	15,31%
Muy satisfecho	8	6,50%	5	20%	13	13,27%
Total	123	100%	25	100%	98	100%

Fuente: Encuesta

Elaborado por las autoras:

Dunia Jamileth Velásquez Ordoñez.

Johanna Katherine Solano Mendieta

Con respecto a la relación existente entre la satisfacción laboral que sienten los internos encuestados por el horario de trabajo y el sexo observamos que solo algo satisfecho se encuentran 61 estudiantes para el 49,59% y en su gran mayoría son femeninas 41 internas y le sigue los no satisfechos con 31 estudiantes para 25,20% de los cuales 29 son femeninas con un 29,59%. Por su parte bastante satisfechos solo 23 encuestados para 18,70 % de ellos el 52% son masculinos.



Tabla 9. Distribución de 123 Internos/as de la Carrera Enfermería según satisfacción que sienten sobre los Horarios de trabajo y la relación con residencia, Cuenca 2018

Horario de trabajo	F	%	Residencia			
			Urbana	%	Rural	%
No satisfecho	31	25,20%	4	3,25%	27	21,95%
Algo satisfecho	61	49,59%	53	43,08%	8	6,50%
Bastante satisfecho	23	18,70%	19	15,45%	4	3,25%
Muy satisfecho	8	6,50%	8	6,50%	0	0%
Total	123	100%	84	68,29%	39	31,71%

Fuente: Encuesta

Elaborado por las autoras:

Dunia Jamileth Velásquez Ordoñez.

Johanna Katherine Solano Mendieta

Relacionando la satisfacción laboral de los internos que participan en la investigación con respecto a la residencia se observa en esta tabla 9 que predominan el algo satisfechos con un 49,59 % es decir casi la mitad de la muestra de estudio seguido de los no satisfechos con 25,20% y de estos 31 no satisfechos con el horario 27 son de residencia rural para el 21,95%. Entendemos como la residencia se relaciona con la satisfacción laboral del horario de trabajo.



Tabla 10. Distribución los 123 Internos/as de la Carrera Enfermería según Satisfacción que sienten sobre los Horarios de trabajo y relación con número de hijos, Cuenca. 2018

Horario de trabajo	F	%	Número de hijos					
			Uno	%	Dos	%	Tres	%
No satisfecho	31	25,20%	16	13,01%	8	6,50%	1	0,81%
Algo satisfecho	61	49,59%	14	11,38%	4	3,25%	1	0,81%
Bastante satisfecho	23	18,70%	12	9,75%	2	1,63%	0	0
Muy satisfecho	8	6,50%	3	23,08%	0	0	0	0
Total	123	100%	45	36,59%	14	11,38%	2	1,63%

Fuente: Encuesta

Elaborado por las autoras:

Dunia Jamileth Velásquez Ordoñez.

Johanna Katherine Solano Mendieta

Con respecto a la relación entre la satisfacción laboral por el horario de trabajo y el número de hijos se observa en la tabla que de los 31 que se sienten no satisfecho con el horario el 25,20% 25 estudiantes de enfermería que participan en el estudio, tienen 1 hijo para el 20,33%.



Tabla 11. Distribución 123 Internos/as de la Carrera Enfermería según Satisfacción que sienten por la Participación en actividades académicas y del hospital, Cuenca. 2018

Participación en actividades académicas y del hospital	F	%
No satisfecho	9	7,32%
Algo satisfecho	17	13,82%
Bastante satisfecho	54	43,90%
Muy satisfecho	33	26,83%
Total	123	100%

Fuente: Encuesta

Elaborado por las autoras:

Dunia Jamileth Velásquez Ordoñez.

Johanna Katherine Solano Mendieta

Como se observa en la tabla presente que hace referencia a la relación de satisfacción laboral con la participación en actividades académicas y del hospital predominan los bastante satisfecho con 43,90%, seguido de muy satisfecho con el 26,83% solo 9 internos están no satisfechos para un 7,32%



Tabla 12. Distribución de 123 Internos/as de la Carrera Enfermería según Satisfacción que sienten sobre las relaciones humanas en su trabajo, de Cuenca. 2018

Relaciones humanas	F	%
No satisfecho	42	34,15%
Algo satisfecho	12	9,76%
Bastante satisfecho	55	44,72%
Muy satisfecho	14	11,38%
Total	123	100%

Fuente: Encuesta

Elaborado por las autoras:

Dunia Jamileth Velásquez Ordoñez.

Johanna Katherine Solano Mendieta

Al analizar la satisfacción laboral por las relaciones humanas en el trabajo en los internos del año rotativo de la carrera de enfermería se arriba a que prevalecen los bastante satisfechos con un 44,72%, mientras que los no satisfechos con las relaciones humanas son 42 estudiantes con un 34,15% siendo este un porcentaje considerable.



Tabla 13. Distribución de 123 internos/as de la Carrera Enfermería según Satisfacción del área de trabajo, Cuenca. 2018

Áreas de trabajo	F	%
No satisfecho	17	13,82%
Algo satisfecho	29	23,58%
Bastante satisfecho	57	46,34%
Muy satisfecho	20	16,26%
Total	123	100%

Fuente: Encuesta

Elaborado por las autoras:

Dunia Jamileth Velásquez Ordoñez.

Johanna Katherine Solano Mendieta

En el análisis de la tabla 13 se concluye que predominan los bastante satisfecho con 46,34% con respecto al área de trabajo, seguido de los que se sienten algo satisfecho para un 23,58% .Solo existe un 13,82% que se sienten no satisfecho.



Tabla 14. Distribución¹²³ Internos/as de la Carrera Enfermería según Satisfacción que sienten sobre el sueldo y su relación con el número de hijos, Cuenca. 2018

Sueldo	F	%	Número de hijos					
			Uno	%	Dos	%	tres	
No satisfecho	68	55,28%	41	33,33%	12	9,76%	2	1,62%
Algo satisfecho	35	28,46%	2	1,62%	2	1,62%	0	0%
Bastante satisfecho	18	14,63%	2	1,62%	0	0%	0	0%
Muy satisfecho	2	1,63%	0	0	0	0%	0	0%
Total	123	100	45	36,59%	14	11,38%	2	1,62%

Fuente: Encuesta

Elaborado por las autoras:

Dunia Jamileth Velásquez Ordoñez.

Johanna Katherine Solano Mendieta

Como se puede observar en la tabla14 prevalecen 61 interno de la muestra que se sienten no satisfecho para el 55,28% y de ellos 41 tienen un hijo para el 33,33%, 12 estudiantes con dos hijos y 2 tiene tres hijos luego 55 de los 61 que no están satisfechos con el horario tiene al menos un hijo.



Tabla 15. Distribución de 123 Internos/as de la Carrera Enfermería según Satisfacción que siente sobre el sueldo y su relación con la residencia, de los de Cuenca. 2018

Sueldo	F	%	Lugar de residencia			
			Urbano	%	Rural	%
No satisfecho	68	55,28%	32	38,1%	36	92,30%
Algo satisfecho	35	28,46%	33	39,29%	2	5,13%
Bastante satisfecho	18	14,63%	17	20,24%	1	2,56%
Muy satisfecho	2	1,62%	2	2,38%	0	0
Total	123	100%	84	68,29%	39	31,71%

Fuente: Encuesta

Elaborado por las autoras:

Dunia Jamileth Velásquez Ordoñez.

Johanna Katherine Solano Mendieta

Existe relación entre el sueldo y la residencia de los internos de la muestra de este estudio que se expresa en los resultados obtenidos en esta tabla 15 donde predominan los que se sienten no satisfechos con el salario del año de internado no rotativo para 68 internos de los cuales 36 son del sector rural es decir el 92,30% no satisfechos con su salario para viajes etc, contra un 39,29 de los internos que residen en zona Urbana.



Tabla 16. Distribución de 123 internos/a de la Carrera Enfermería de la Universidad según Satisfacción por el sueldo y su relación con el estado civil, Cuenca, 2018.

Sueldo	F	%	Estado civil									
			C	%	Di	%	So	%	U	%	vi	%
			a		v		l		L		u	
			s									
No satisfecho	68	55,28%	3	9,09%	7	87,5%	32	56,14%	1	58,33%	4	100%
Algo satisfecho	35	28,46%	5	15,15%	1	12,5%	12	21,05%	8	33,33%	0	0%
Bastante satisfecho	18	14,63%	1	5,45%	0	0%	9	15,79%	2	8,33%	0	0%
Muy satisfecho	2	1,62%	7	21,21%	0	0%	4	7,02%	0	0%	0	0%
total	123	100%	3	26,83%	8	6,50%	57	46,34%	2	19,51%	4	0,81%

Fuente: Encuesta

Elaborado por las autoras:

Dunia Jamileth Velásquez Ordoñez.

Johanna Katherine Solano Mendieta

Refiriéndonos a la relación existente entre la satisfacción laboral por el sueldo del año de internado rotativo de los encuestados y el estado civil se encuentra en los resultados de esta tabla 16 que en los no satisfechos predominan los divorciados para el 87,5 %, seguido de los de unión libre con 58,33% y los solteros con el 56,14%. Sin embargo, en los casados el mayor por ciento pertenece a los que se sienten bastante satisfechos con su sueldo para el 54,54%.



Tabla 17. Distribución de 123 Internos/a de la Carrera Enfermería según Satisfacción por oportunidades de desarrollo que brinda el trabajo, de Cuenca 2018.

oportunidades de desarrollo que brinda el trabajo,	F	%
No satisfecho	5	21,74%
Algo satisfecho	13	10,57%
Bastante satisfecho	65	52,85%
Muy satisfecho	40	32,52%
Total	123	100%

Fuente: Encuesta

Elaborado por las autoras:

Dunia Jamileth Velásquez

Johanna Katherine Solano Mendieta

Con respecto a la oportunidad que brinda el año del internado rotativo de los alumnos de la Carrera de Enfermería de la Universidad de Cuenca arribamos a que predominan los que se sienten bastante satisfechos con 65 internos para el 52,85% seguido de los que se sienten muy satisfechos para el 32,52%. Solo 5 internos de la muestra se sienten no satisfechos para el 32,52%.



Tabla 18. Distribución de 123 Internos/as de la Carrera Enfermería de la Universidad según Satisfacción global del año del Internado Rotativo, Cuenca. 2018

La satisfacción Laboral en el año de Internado	F	%
Insatisfecho	17	13,82%
Algo satisfecho	22	17,89%
Bastante satisfecho	59	47,97%
Muy satisfecho	25	20,33%
Total	123	100%

Fuente: Encuesta

Elaborado por las autoras:

Dunia Jamileth Velásquez

Johanna Katherine Solano Mendieta

Al analizar la satisfacción laboral global de los internos que forman la muestra de este estudio, a partir de los datos de esta tabla 18, podemos señalar que predominan los internos que se sienten bastante satisfecho (59 estudiantes) para el 47,97%, seguido de los que se sienten muy satisfecho 25 interno con el 20,33% y los que se sienten algo satisfecho (22 alumnos) para el 17,89%. A pesar de la prevalencia de la satisfacción en algún grado, también existen un 13,82% es decir 17 alumnos encuestados que se sienten generalmente no satisfechos con el trabajo del año en internado rotativo.



CAPITULO VI

DISCUSIÓN

Existen diversos estudios dedicados a determinar factores que influyen en la satisfacción laboral en diferentes sectores. La salud ha sido priorizada en los mismos. Sin embargo, son muy pocos los que se dedican a la satisfacción laboral de los internos de la carrera de enfermería, aunque los estudios realizados en personal de salud en general y sus hallazgos son similares a los del presente estudio. (9)

Con respecto a la edad como factor en el estudio la edad predominante fue la de 20-24 años con el 73,17% de los internos encuestados. Coinciden con estos resultados el trabajo investigativo de Villamar A 2015 en Guayaquil la edad era predominante en el rango de 20-24 pero con un porcentaje de 56,3%. También Montenegro L, Ramírez J en Quito 2012-2013 arriba a la edad mínima 22 años y de 24 años como media. (9; 12)

Guardan relación con los resultados respecto al sexo Villamar A, 2015 con Internos de medicina, donde predominó el sexo femenino en los estudiantes de la muestra diferenciándose en el porcentaje en este estudio un 79,67% de femeninas mientras que Villamar obtiene un 55,4% del sexo femenino. (9) Además Teanga A.I. en Ibarra Ecuador 2017 en su trabajo: “Factores que influyen en el desempeño de la práctica pre profesional de los internos rotativos de enfermería de la Universidad Técnica del Norte en el Hospital San Luis de Otavalo 2017” arriba al 80 % de los encuestados era femenino, muy similar a nuestros resultados (22) Los resultados de este estudio coinciden con los obtenidos en el estudio realizado en la ciudad de



México (2006), en el hospital de Gineco-obstetricia del Centro Médico, el sexo predominante fue el femenino en un 78,9%. (38)

Este último autor obtiene resultados sobre el estado civil que difieren de los trabajos que predominan en las parejas estables casado con un 70% mientras que en el presente estudio predominaron los solteros con 46,34%(38). Con respecto al número de hijos, 8 de cada 10 para el 80% de encuestados por Teanga A.I tienen al menos un hijo, en esta investigación prevalece en la muestra de estudio los Interno sin hijos con un 50,41%. (22)

Al analizar los diferentes elementos de la satisfacción laboral de los internos obtenemos que con respecto a la tutoría recibida predominio de los bastantes satisfechos 37,40% de la muestra de estudio, con respecto a la satisfacción laboral por la supervisión prevalecen lo algo satisfecho para un 37,40%, referido a la Carga académica los bastante satisfechos alcanzan el mayor porcentaje con 52,03% Guardan relación con estos resultados aunque en porcentos diferentes Morales E.I que arriba a satisfacción laboral por la supervisión o política administrativa un 70,1% fue calificado como medio. (39)

No coinciden con los resultados que hemos obtenido con los obtenidos por Morales E.I con respecto a la oportunidad de desarrollo personal pues, aunque prevalecen en ambos estudios, los bastante satisfechos o altos es mucho mayor el porcentaje con el 74,6% mientras que hemos obtenido un 52,85%. (39)

No son coincidentes con los resultados obtenidos por Teanga A. I que con respecto al área de trabajo obtiene predominio de los no satisfechos contra un 44,72% se encuentran bastante satisfechos con el área de trabajo que prevalecen en esta investigación. (22)



Con respecto al sueldo, relaciones humanas y el horario se reflejan en el estudio los mayores porcentajes de no satisfecho con 55,28%, 34,15% y 25,20% respectivamente. Influenciado por sexo, estado civil y número de hijos, la remuneración, el horario y relaciones personales o trato, fueron los que más altos promedios de insatisfacción también entre los parámetros analizados en el trabajo de Montenegro L.C y Rivera J.X 2012 -2013, Además coincide Teanga A.I con ellos siendo en su estudio también motivos de insatisfacción. (8; 22)

Ya abordando la satisfacción global de los Internos de la carrera de enfermería de la universidad de Cuenca 2018 que participaron en la investigación se concluye: que prevalecieron los bastante satisfechos (59 estudiantes) para el 47,97%, seguido de los que se sienten muy satisfecho 25 internos con el 20,33% y los que se sienten algo satisfecho (22 alumnos) para el 17,89%. A pesar de la prevalencia de la satisfacción en algún grado, también existen un 13,82% es decir 17 alumnos encuestados que se sienten generalmente no satisfechos con el trabajo del año en internado rotativo.

Similares resultados asumen Montenegro L.C, Rivera J, X " con Internos Rotativos de medicina 2013 en el rango de medianamente satisfechos satisfacción global 60,62% y en un 15,38% están insatisfechos y Tanga A.I. con internos de enfermería 2017 también obtiene predominio de los factores con un nivel de satisfacción mediano casi de la cuarta parte de los internos entrevistados. (8; 22)



CAPITULO VII

CONCLUSIONES:

En el estudio se pudo identificar la satisfacción laboral de los internos de la Carrera de Enfermería de la Universidad de Cuenca. 2018, donde la mayoría de los estudiantes de la muestra de estudio se sienten bastante satisfechos o muy satisfecho con el trabajo desarrollado en este año de Internado Rotativo. No obstante, también existen 17 alumnos encuestados que se sienten generalmente no satisfechos con el trabajo del año en Internado Rotativo.

Las características demográficas que presentaron mayor relevancia fueron: el grupo de edad de 20-24 años y el sexo femenino ambos con casi las tres cuartas partes de la muestra de estudio, el estado civil soltero y alumnos sin hijos, con casi la mitad de los encuestados y la procedencia urbana para las 3/5 partes de los participantes en la investigación.

Con respecto a la satisfacción laboral en internos de enfermería que participan en el estudio, los parámetros que presentaron los mayores porcentajes de no satisfecho o solo algo satisfechos fueron: Los horarios de trabajo, el sueldo y las relaciones humanas, mediando el sexo femenino, los que residen en zona rural y lo estudiantes que tiene hijos, de ellos más de las tres cuartas partes de los encuestados no satisfechos influyendo también los estados civiles divorciados, solteros y unión libre.



RECOMENDACIONES:

Realizar un análisis sobre la satisfacción laboral periódicamente para mantener información actualizada y de esa manera conocer cuáles son las necesidades de los internos de Enfermería, apuntando así a un mejor desempeño y eficiencia como futuro profesional de la salud.

Que las Universidades y sus autoridades competentes eleven el control sistemático del trabajo de los Internos en los Hospitales y centro de Salud donde son asignados, prestando atención a sus satisfacciones en relación a los diferentes aspectos a desarrollar en el Internado Rotativo.

Diseñar programas de estímulos y reconocimientos a los internos de enfermería que vinculen el desempeño y la satisfacción laboral, para lograr una mayor motivación en su desempeño.

Establecer estrategias de comunicación asertiva impartiendo el taller titulado "Comunicación asertiva en el trabajo, estrategia para mejorar la Satisfacción laboral".



CAPITULO VIII

BIBLIOGRAFÍA

1. La importancia del trabajo en nuestras vidas. [Internet]. prezi.com. 2017 [citado 9 de febrero de 2018]. Disponible en: <https://prezi.com/hiyccimzbswr/la-importancia-del-trabajo-en-nuestras-vidas/>
2. Kaballero k. El concepto de “satisfacción en el trabajo” . Universidad de Granada 2002 [Internet]. [citado 9 de febrero de 2018]. Disponible en: <https://www.ugr.es/~recfpro/rev61COL5.pdf>
3. Pérez P, La satisfacción laboral. 2011 [Internet]. [citado 9 de febrero de 2018]. Disponible en: <http://imgbiblio.vaneduc.edu.ar/fulltext/files/TC110592.pdf>
4. Hannoun G. « La Satisfacción Laboral». [Internet]. [citado 9 de febrero de 2018]. Disponible en: http://bdigital.uncu.edu.ar/objetos_digitales/4875/hannouncetrabajodeinvestigacion.pdf
5. Mitchell C, <https://www.facebook.com/pahowho>. OPS/OMS | La OPS/OMS insta a transformar la educación en enfermería en las Américas [Internet]. Pan American Health Organization / World Health Organization. 2016 [citado 23 de enero de 2019]. Disponible en: https://www.paho.org/hq/index.php?option=com_content&view=article&id=12003:pahowho-urges-transformation-of-nursing-education-in-the-americas&Itemid=135&lang=es
6. Carrión R. Satisfacción laboral en auxiliares de enfermería del Hospital Homero Castanier Crespo. Azogues, enero-julio 2017 [B.S. thesis]. 2017.
7. Zelada V. P «Nivel de satisfacción laboral del personal asistencial del Centro de Salud Conde de la Vega baja 2014» [Internet]. [citado 10 de febrero de



2018]. Disponible en:

http://ateneo.unmsm.edu.pe/ateneo/bitstream/123456789/4738/1/Zelada_Rosales_Vanessa_Pamela_2015.pdf

8. Montenegro L.C, Rivera J,X " Nivel de Satisfacción personal de los Internos Rotativos de medicina en los Hospitales Carlos Andrade Marín, Hospital Eugenio Espejo, Hospital de los Valles y Hospital De Las Fuerzas Armadas N°1 en la Ciudad de Quito - Ecuador durante el año 2012 y 2013 [Internet]. [citado 11 de febrero de 2018]. Disponible en:

<http://repositorio.puce.edu.ec/bitstream/handle/22000/7360/11.27.001647.pdf?sequence=4>

9. Villamar A «Estrés en los Internos/as de la Carrera de Enfermería de una Universidad Privada de la Ciudad de Guayaquil Durante las Practicas Pre-Profesionales en el periodo Octubre 2015 a Septiembre 2016». [Internet]. [citado 11 de febrero de 2018]. Disponible en:

<http://repositorio.ucsg.edu.ec/bitstream/3317/6486/1/T-UCSG-PRE-MED-ENF-323.pdf>

10. Carrasco R, Barraza A, Arreola MG. Satisfacción laboral en personal del Centro de Salud No. 1 de la ciudad de Durango, México [Internet]. PsicoPediaHoy. 2013 [citado 16 de mayo de 2018]. Disponible en:

<http://psicopediahoy.com/satisfaccion-laboral-centro-de-salud/>

11. Uriarte S, Ponce G, Bernal M. Vivencias cotidianas en espacios clínicos del estudiante de enfermería. *Enferm Univ.* 1 de julio de 2016;13(3):171-7.

12. Montenegro L, Rivero J, «Nivel de Satisfacción personal de los Internos Rotativos de medicina en los Hospitales Carlos Andrade Marín, Hospital Eugenio Espejo, Hospital de los Valles y Hospital De Las Fuerzas Armadas N°1 en la Ciudad de Quito - Ecuador durante el año 2012 y 2013» [Internet]. [citado 28 de marzo de 2018]. Disponible en:

<http://repositorio.puce.edu.ec/bitstream/handle/22000/7360/11.27.001647.pdf?sequence=4>



13. Repositorio Digital de la Universidad de Cuenca: Buscar [Internet]. [citado 28 de marzo de 2018]. Disponible en: http://dspace.ucuenca.edu.ec/simple-search?location=%2F&query=estudios+sobre+satisfacci%C3%B3n+laboral+de+internos&rpp=10&sort_by=score&order=desc
14. Busto J.G, Guambaña D.P "Determinar el nivel de estrés en las estudiantes de enfermería durante el Internado rotativo Integral. Hospital Vicente Corral Moscoso. 2015" Universidad de Cuenca - Ecuador . [Internet]. [citado 11 de febrero de 2018]. Disponible en: <http://dspace.ucuenca.edu.ec/bitstream/123456789/23050/1/Tesis%20Pregrado.pdf>
15. S20_23.pdf [Internet]. [citado 30 de marzo de 2018]. Disponible en: https://www.uv.es/meliajl/Research/Cuest_Satisf/S20_23.PDF
16. Sempértégui F et al. POLITICAS PROCEDIMIENTOS Y REGLAMENTO DEL INTERNADO ROTATIVO DE ENFERMERÍA abril 2017.pdf - Google Drive [Internet]. 2015 [citado 30 de marzo de 2018]. Disponible en: <https://drive.google.com/file/d/0BxbXYK3kFEjyM2R5RUp2N2NwaGs/view>
17. DICCIONARIO DE LA LENGUA ESPAÑOLA (22ª ED.) (2 VOLS.) | REAL ACADEMIA ESPAÑOLA | Comprar libro 9788423968145 [Internet]. [citado 30 de marzo de 2018]. Disponible en: <https://www.casadellibro.com/libro-diccionario-de-la-lengua-espanola-22-ed-2-vols/9788423968145/790842>
18. Carrión AC, Mañes RJM, Sala FG. STUDY ON THE RELATIONSHIP BETWEEN PEOPLE'S PERSONAL SATISFACTION AND THEIR AGE. *An Psicol Psychol.* 2000;16(2):189–198.
19. Parra S, H L, Paravic K T. Satisfacción laboral en enfermeras /os que trabajan en el Sistema de Atención Médica de Urgencia (SAMU). *Cienc Enferm.* 2012;8(2):37-48.
20. Carrillo-García C, Solano-Ruíz M del C, Martínez-Roche ME, Gómez-García CI. Job satisfaction among health care workers: the role of gender and age. *Rev Lat Am Enfermagem.* diciembre de 2013;21(6):1314-20.



21. Pablo M. Estudio de Satisfacción Laboral y Estrategias de Cambio de las Enfermeras en los Hospitales Públicos de Badajoz y Cáceres. 2016 [Internet]. [citado 30 de marzo de 2018]. Disponible en: http://dehesa.unex.es/bitstream/handle/10662/4385/TDUEX_2016_Pablos_Gonzalez.pdf?sequence=1
22. Tanga A.I. Factores que influyen en el desempeño de la práctica pre profesional de los internos rotativos de enfermería de la Universidad Técnica del Norte en el Hospital San Luis de Otavalo 2017 [Internet]. 2017. Disponible en: <http://repositorio.utn.edu.ec/bitstream/123456789/7523/1/06%20ENF%20884%20TRABAJO%20DE%20GRADO.pdf>
23. Portilla R. Satisfacción y compromiso organizacional de los trabajadores de un hospital de salud mental. 2017;
24. Herzberg F. The motivation theory Trinker 001. [Internet]. [citado 22 de agosto de 2018]. Disponible en: <https://www.managers.org.uk/~media/Campus%20Resources/Frederick%20Herzberg%20-%20The%20hygiene%20motivation%20theory.ashx>
25. TEORIA BIFACTORIAL DE HERZBERG [Internet]. prezi.com. [citado 24 de agosto de 2018]. Disponible en: <https://prezi.com/ch8yecmvz4kp/teoria-bifactorial-de-herzberg/>
26. Manene L. Motivación y satisfacción en el trabajo y sus teorías. [Internet]. 2018 [citado 24 de agosto de 2018]. Disponible en: <http://www.luismiguelmanene.com/2012/09/16/la-motivacion-y-satisfaccion-en-el-trabajo-y-sus-teorias/>
27. Lacayo Fuentes JP, Ambrosy Velarde IL. Los factores determinantes de la satisfacción laboral en el personal administrativo y operativo de una empresa que se dedica a la venta de seguros diversos en Guatemala.
28. Castillo et al. Variables sociodemográficas que influyen en el rendimiento académico de estudiantes de medicina en la FESI-UNAM. Rev Electrónica Psicol Iztacala [Internet]. 4 de agosto de 2010 [citado 25 de agosto de 2018];11(4). Disponible en: <http://revistas.unam.mx/index.php/repi/article/view/18591>



29. Gardner Isaza L, Dussán Lubert C, Montoya Londoño DM. A Causal Approach to the Study of Student Dropout at the University of Caldas, 2012-2014. Rev Colomb Educ. 2016;(70):319–340.
30. Organización Mundial de la Salud [Internet]. [citado 25 de agosto de 2018]. Disponible en: <http://www.who.int/es>
31. Blázquez M.I. Los componentes de género Y su relación con la enfermería [Internet]. [citado 25 de agosto de 2018]. Disponible en: http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1132-12962005000300010
32. Olaya D. SATISFACCIÓN LABORAL DE ACUERDO AL ESTADO CIVIL Y AUTORREALI [Internet]. prezi.com. 2014 [citado 27 de agosto de 2018]. Disponible en: <https://prezi.com/xs7xdtonymfg/satisfaccion-laboral-de-acuerdo-al-estado-civil-y-autorreali/>
33. Ferreyra M.G. Determinantes del desempeño universitario: efectos heterogéneos en un modelo censurado [Internet]. [citado 27 de agosto de 2018]. Disponible en: <http://sedici.unlp.edu.ar/handle/10915/3337>
34. Martel C.H. Las redes sociales en el nivel de rendimiento académico - Monografias.com [Internet]. [citado 27 de agosto de 2018]. Disponible en: <https://www.monografias.com/trabajos101/redes-sociales-nivel-rendimiento-academico/redes-sociales-nivel-rendimiento-academico.shtml>
35. Hernández Sampieri R, Baptista Lucio P, Fernández Collado C. Metodología de la investigación. México: McGraw-Hill; 2000.
36. Cisneros Centeno C. Satisfacción laboral del personal de enfermería y su relación con las condiciones de trabajo hospitalario. Repos Nac CONACYT. 2011;
37. Lahoz J.M. La influencia del ambiente familiar | Solohijos.com [Internet]. [citado 27 de agosto de 2018]. Disponible en: <http://www.solohijos.com/web/la-influencia-del-ambiente-familiar-2/>



38. Judith P-G, Reyes-Morales H, Gandhi P-G. Job satisfaction and quality of nursing services in a specialty medical institution. Rev Enferm Inst Mex Seguro Soc. 2006;14(2):65–73.



CAPITULO IX

ANEXOS

ANEXO 1. Consentimiento informado.

CARRERA DE ENFERMERÍA.

SATISFACCIÓN LABORAL DE LOS INTERNOS/AS DE LA CARRERA ENFERMERÍA DE LA UNIVERSIDAD DE CUENCA 2018.

El objetivo Identificar Satisfacción Laboral de los internos/as de la Carrera Enfermería de la Universidad de Cuenca 2018.

Antes de decidir si colabora o no en nuestro trabajo, debe conocer y comprender que en este estudio se le aplicará preguntas de fácil entendimiento, sin que esto provoque daño alguno en su integridad física, mental y emocional. La información que se recogerá será confidencial y no se usará para ningún otro propósito fuera de los de esta investigación.

Usted es libre de responder el formulario adjunto, al igual que puede abandonarlo en caso que usted lo desee. Si tiene alguna duda sobre la investigación comuníquese con las responsables de la investigación que le han otorgado este cuestionario.

Desde ya le agradecemos su participación.

Yo..... He leído el formulario que me ha sido entregado entendiendo que mi identidad no será revelada como tampoco dañará mi integridad física, entendiendo que este estudio no tendrá ningún costo hacia mi persona, teniendo presente que mi participación será voluntaria, pudiendo abandonarla en cualquier momento, entendiendo también que la información proporcionada y los resultados del mismo serán confidenciales y contribuirán al mejoramiento de la salud familiar.

Por lo que de libre voluntad acepto participar en este estudio y estoy dispuesto/a a responder todas las preguntas del formulario. Al firmar este documento doy mi consentimiento de participar.



Firma del voluntario:

Cedula: Fecha

ANEXO 2. Encuesta

OBJETIVO: Identificar la satisfacción Laboral de los internos de la Carrera de Enfermería de la Universidad de Cuenca 2018.

Estimado Interno de la Carrera de Enfermería la presente encuesta es anónima, confidencial, totalmente voluntaria su participación y la información obtenida contribuirá al éxito de esta investigación.

a) Edad _____

b) Sexo: masculino----- femenino-----

c) Estado civil: Casada-o_____ divorciado-a_____ Soltero-a_____ Unión Libre
____Viudo-a_____

d) Número de hijos: Uno____ Dos____ Tres____ Más de tres_____

e) Residencia: Rural_____ Urbano_____

f) Procedencia: Rural_____ Urbano_____



ANEXO 3. Cuestionario de Satisfacción laboral s20/23 J.L. Meliá y J.M. Peiró (1998), ajusta en función de los objetivos de esta investigación.

Esta investigación en relación a los diferentes aspectos del mismo y de nuestra vida nos produce satisfacción en algún grado. Califique Alternativas del grado de satisfacción que le producen los distintos aspectos de su trabajo de acuerdo con los siguientes niveles de satisfacción o no satisfacción.

En todos los casos posibles escoja siempre para cada pregunta una de las cuatro alternativas de respuesta y márkela con una cruz.

Gracias por la colaboración prestada.

11	Instrucciones tutoriales recibidas.	No satisfecho	Satisfecho	
			Algo Bastante Muv	
22	<i>El tiempo que dedica su tutor (director o asesor) a atenderlo en la investigación</i>	No satisfecho	Satisfecho	
			Algo Bastante Muv	
33	<i>La calidad de las orientaciones recibidas por tutor.</i>	No satisfecho	Satisfecho	
			Algo Bastante Muv	
44	La supervisión que recibe	No satisfecho	Satisfecho	
			Algo Bastante Muv	
55	<i>La proximidad y frecuencia con que es supervisado</i>	No satisfecho	Satisfecho	
			Algo Bastante Muv	
66	<i>La forma en que sus supervisores juzgan su tarea</i>	No satisfecho	Satisfecho	
			Algo Bastante Muv	
87	La carga académica que tiene	No satisfecho	Satisfecho	
			Algo Bastante Muv	
98	<i>El tiempo que dispone para resolver sus tareas</i>	No satisfecho	Satisfecho	
			Algo Bastante Muv	
19	El horario de trabajo	No satisfecho	Satisfecho	
			Algo Bastante Muv	
110	<i>Asignación de horarios extra</i>	No satisfecho	Satisfecho	
			Algo Bastante Muv	



111	Participación en actividades académicas y del hospital	No satisfecho	Satisfecho	
			Algo Bastante Muv	
112	<i>Su participación en las decisiones de su departamento o sección.</i>	No satisfecho	Satisfecho	
			Algo Bastante Muv	
113	<i>La forma en que se da la negociación en su trabajo para participar en actividades</i>	No satisfecho	Satisfecho	
			Algo Bastante Muv	
114	Relaciones humanas	No satisfecho	Satisfecho	
			Algo Bastante Muv	
115	<i>Las relaciones personales y el apoyo que recibe de sus superiores</i>	No satisfecho	Satisfecho	
			Algo Bastante Muv	
116	<i>El respeto de sus compañeros de trabajo como futuro profesional</i>	No satisfecho	Satisfecho	
			Algo Bastante Muv	
117	<i>El apoyo profesional que recibe de los compañeros de trabajo más capacitados</i>	No satisfecho	Satisfecho	
			Algo Bastante Muv	
118	<i>La "igualdad" y "justicia" de trato que recibe de su centro de salud</i>	No satisfecho	Satisfecho	
			Algo Bastante Muv	
219	Area de trabajo	No satisfecho	Satisfecho	
			Algo Bastante Muv	
220	<i>La limpieza, higiene y salubridad de su lugar de trabajo</i>	No satisfecho	Satisfecho	
			Algo Bastante Muv	
221	<i>El entorno físico y el espacio de que dispone en su lugar de trabajo</i>	No satisfecho	Satisfecho	
			Algo Bastante Muv	
222	<i>La iluminación de su lugar de trabajo</i>	No satisfecho	Satisfecho	
			Algo Bastante Muv	
223	<i>La ventilación de su lugar de trabajo</i>	No satisfecho	Satisfecho	
			Algo Bastante Muv	
224	El salario que usted recibe	No satisfecho	Satisfecho	
			Algo Bastante Muv	
225	Las oportunidades que le ofrece su trabajo de desarrollo personal.	No satisfecho	Satisfecho	
			Algo Bastante Muv	
226	<i>Las oportunidades que le ofrece su trabajo de aplicar lo estudiado en su Carrera</i>	No satisfecho	Satisfecho	
			Algo Bastante Muv	
227	<i>Las oportunidades que le ofrece su trabajo para estudiar e investigar.</i>	No satisfecho	Satisfecho	
			Algo Bastante Muv	
		Insatisfecho	Indiferente	Satisfecho
	Dunia Jamileth Velásquez Ordoñez.	Muv	Bastante	Algo
	Johanna Katherine Solano Mendieta.	Algo	Algo	Bastante
		Insatisfecho	Indiferente	Satisfecho
		Muv	Bastante	Algo
		Algo	Algo	Bastante
				Muv



328	La satisfacción laboral que le produce su trabajo en el año de internado	No satisfecho	Satisfecho
		Algo	Bastante

ANEXO 4. Operacionalización de las variables

Variable	Variabes	Dimensión	Indicador	Escala
sociodemográfica Definición referida al estudio de la población de su demografía y situación social sociales.	Edad	Tiempo transcurrido desde el nacimiento a la fecha	Años	Ordinal: 20- 24 años 25- 30 años +de 30años
	Sexo	Referido al género externo de la persona	Genero externo	Nominal: -Masculino – Femenino
	Estado civil	Relación legal y social con otra persona de sexo contrario	Situación civil	Nominal: Casado-a Divorciado-a Soltero-a Unión libre Viudo-a
	No de hijos	Cantidad de hijos	No de hijos	Uno Dos Tres + de tres
	Residencia	Zona donde vive	Zona donde vive	Urbana Rural
	Procedencia	Zona de donde procede	Zona de donde procede	Urbana Rural.
	Variable satisfacción laboral,	Instrucciones tutoriales recibidas	Satisfacción con el tutoreo recibido	Ítems 1 - 3



Definición: Es el grado de conformidad de la persona respecto a su entorno de trabajo atendiendo a diferentes elementos que influyen.				-Algo insatisfecho -Indiferente Algo satisfecho -Bastante satisfecho -Muy satisfecho
	Supervisión	Satisfacción respecto a la supervisión	Ítems 4 - 6	-Muy insatisfecho -Bastante insatisfecho -Algo insatisfecho -Indiferente Algo satisfecho -Bastante satisfecho -Muy satisfecho
	Carga Académica	Satisfacción con la carga académica	Ítems 7 y 8	-Muy insatisfecho -Bastante insatisfecho -Algo insatisfecho -Indiferente Algo satisfecho -Bastante satisfecho -Muy satisfecho
	Horario de trabajo	Satisfacción con el tiempo y horario que	Ítems 9 y 10	-Muy insatisfecho



		tiene que trabajar		-Bastante insatisfecho -Algo insatisfecho -Indiferente Algo satisfecho -Bastante satisfecho -Muy satisfecho
	Participación en actividades académicas y del hospital	Satisfacción con su participación en actividades	Ítems 11 - 13	-Muy insatisfecho -Bastante insatisfecho -Algo insatisfecho -Indiferente Algo satisfecho -Bastante satisfecho -Muy satisfecho
	Relaciones humanas	Satisfacción con las relaciones humanas establecidas	Ítems 14 - 18	-Muy insatisfecho -Bastante insatisfecho -Algo insatisfecho -Indiferente Algo satisfecho -Bastante satisfecho -Muy satisfecho



	Área de trabajo	Estado físico del área del trabajo	Ítems 20 - 24	-Muy insatisfecho -Bastante insatisfecho -Algo insatisfecho -Indiferente Algo satisfecho -Bastante satisfecho -Muy satisfecho
	Sueldo	Cantidad de dólares mensuales que recibe por su trabajo	Ítems 25	-Muy insatisfecho -Bastante insatisfecho -Algo insatisfecho -Indiferente Algo satisfecho -Bastante satisfecho -Muy satisfecho
	Oportunidades de desarrollo personal	Satisfacción con oportunidades de desarrollo que brinda su trabajo	Ítems 26 -30	-Muy insatisfecho -Bastante insatisfecho -Algo insatisfecho -Indiferente Algo satisfecho -Bastante satisfecho -Muy satisfecho