

NIVEL DE SATISFACCIÓN LABORAL DUMIAN MEDICAL S.A SECCIONAL
CÚCUTA, DURANTE EL 2014

Presentado por:

ANDRES FELIPE ALVAREZ VELANDIA

GLORIA MARITZA DÍAZ JIMENEZ

CINDY TAILANDIA JIMÉNEZ

Richard Nelson Román

Maestro y asesor de investigación.

Ingeniero en Sistemas.

PROYECTO DE GRADO

UCM
UNIVERSIDAD CATOLICA DE MANIZALES
CUCUTA
2014

TABLA DE CONTENIDO

1. Título.....	3
2. Descripción del problema.....	4
3. Justificación.....	7
4. Antecedentes de estudios similares o anteriores	9
5. Hipótesis.....	17
6. Objetivos	18
6.1 Objetivo general.....	18
6.2 Objetivos específicos	18
7. Marco teórico	19
7.1 Marco contextual	19
8. Diseño metodológico.....	30
9. Resultados	49
Conclusiones	54
Recomendaciones.....	55
Referencias	56
Anexo A	58
Anexo B.....	64

1. TITULO.

Nivel de satisfacción laboral DUMIAN MEDICAL S.A seccional Cúcuta UCI, durante el del año 2014.

2. DESCRIPCIÓN DEL PROBLEMA.

Actualmente el mundo del trabajo se ha convertido en un punto de referencia para entender las conductas de los individuos. Los estilos de vida han cambiado drásticamente y se ha alterado global y significativamente la calidad de vida de las personas. Lograr una mayor satisfacción en el trabajo será un paso positivo a favor de la calidad humana. (ROMERO, 2014)

En Colombia con la implementación de la Ley 100 de 1993 trajo consigo una serie de reformas a la salud que permitió a los hospitales públicos convertirse en Empresas Sociales del Estado (ESE) y funcionar con autonomía financiera, administrativa y fiscal, como lo realizaban las instituciones prestadoras de salud (IPS), lo cual trajo consigo, el ajustar sus plantas de personal para su supervivencia en el mercadeo de servicios de salud. Ante esta situación, se tuvo que reestructurar las empresas sociales del estado para disminuir los costos laborales y administrativos, lo que implicó re direccionar a fondo todas las áreas de los hospitales, bajando costos y subiendo la eficiencia de dichos centros asistenciales. (Solano, 2014)

Los ajustes en las plantas de personal, la ampliación de la carga y los horarios de trabajo, la flexibilización y los sistemas de turnos sin incentivos laborales de horas nocturnas y festivas, con contratos de salario integral, donde ni la seguridad social ni los estímulos ni mucho menos las bonificaciones hacen parte de la relación laboral, permiten una diferenciación entre los trabajadores de planta y vinculados con contrato a término indefinido que venían en los sistemas tradicionales y el de ahora, con las nuevas figuras de la intermediación a través de cooperativas y empresas de trabajos temporales lo convierten en un proceso mercantilista de explotación, situación que afecta las relaciones laborales, oportunidades de empleo, apreciación del trabajo y satisfacción laboral. (Carvallo, 2014)

Dumian Medical S.A es una Empresa dedicada a la prestación de servicios de Unidad de Cuidado Intensivo, distribución comercialización, compra y venta, proveeduría importación y exportación en general de todo tipo de artículos, bienes, especies, insumos, materias primas, maquinaria y equipo, complementos, accesorios y materiales en general para atender la industria en todos los órdenes, el sector hotelero, farmacéutico, medico, agro industrial, agropecuario, alimenticio, institucional, hospitalario, corporativo, educacional, recreacional de servicios y prestación de servicios médicos asistenciales y auditoria de los mismos.

En la ciudad de san José de Cúcuta cuenta con 4 unidades de cuidados intensivos las cuales se encuentran ubicadas en su mayoría en la ESE hospital universitario Erasmo Meoz con tres unidades y una más en la clínica santa Ana, en ellas cuenta con personal de las área de salud como: auxiliar de enfermería, profesional de enfermería, fisioterapia que se encuentran bajo contratación con una empresa de servicios temporales, la parte de medicina general, médicos especialistas, técnicos en radiología se encuentran bajo contratación por prestación de servicios.

En el ámbito laboral el cual se ejerce en Dumian Cúcuta, se alcanzan a percibir de forma subjetiva algunos aspectos de inconformidad laboral en el rol que desempeñan, tales como comentario de insatisfacción por turnos excesivos, poca remuneración y reconocimiento por esfuerzo realizado durante sus jornadas, oportunidades nulas de relacionarse, vínculos laborales entre sus compañeros y supervisores, además posibilidad de empalme con los compañeros de trabajo.

Por lo cual con ello se busca valorar el impacto que tienen la modalidad de contratación, el tipo de vinculación con los niveles de satisfacción tanto del sujeto como de sus compañeros, las condiciones físicas del trabajo, posibilidad de ascenso, entorno, relación interpersonal laboral,

protección y seguridad social permitirá una mejor planificación del recurso humano en el sector salud, y mejores condiciones de vida para los profesionales de la salud.

¿Cuáles son los niveles de satisfacción de los profesionales que laboran en DUMIAN

MEDICAL S.A seccional Cúcuta, UCI en el año 2014?

3. JUSTIFICACIÓN

Es importante que toda empresa u organización conozca la proyección de sus profesionales y así obtener información para mejorar procesos y productividad que lleven a el aumento de la satisfacción laboral. En la actualidad se considera la satisfacción laboral como un factor determinante e influyente en la calidad de la atención en salud, de acuerdo con Spector 2002 la satisfacción laboral produce importantes aspectos vinculados con los empleados y las organizaciones, desde el desempeño laboral hasta la salud y longevidad, la satisfacción laboral siendo una percepción subjetiva e individual en el producto de una valoración afectiva de las personas dentro de una organización frente a su trabajo y a las consecuencias que se derivan de este. Desde hace varios años la satisfacción en el trabajo ha sido estudiada y discutida en diferentes áreas del conocimiento como la psicología, la sociología, la administración entre otras.

Por ende, se hace importante realizar un estudio que permita identificar el nivel de satisfacción laboral en los profesionales que ejercen en la empresa DUMIAN MEDICAL S.A Servicio de UCI (Unidad de Cuidados Intensivos) sede Cúcuta, en el año 2014, puesto que desde hace 7 años que está en funcionamiento esta empresa no ha realizado ningún estudio relacionado con la satisfacción laboral de sus profesionales, haciéndose importante y relevante puesto que se evidencia grados de insatisfacción laboral por diversas problemáticas pagos, infraestructura y horarios extenuantes, por lo tanto determinar el nivel de satisfacción de los profesionales frente a la empresa DUMIAN MEDICAL S.A Servicio de UCI; El cual permitirá establecer mejoras en los procesos institucionales de la empresa, y así mejorar el desempeño del profesional en su área determinada.

Se encuentra con un grupo de profesionales capacitados y acreditados en el área de salud, como; enfermería medicina general, medicina interna, neumólogo, internista intensivista,

cardiólogo neurólogo fisiatra fisioterapia, médico pediatra, neonatologo, perinatologo, nutricionista, técnico radiólogo y equipo de farmacéutica, gerencia, servicios varios (mantenimientos), DUMIAN MEDICA S.A tiene convenio con diversas EPS ,ARS , aseguradoras de riesgos y particulares, este estudio apoyara los procesos de calidad y gestión de los servicios prestados por los profesionales que laboran en DUMIAN MEDICAL S.A

4. ANTECEDENTES DE ESTUDIOS SIMILARES O ANTERIORES

<i>AUTORES</i>	María Guadalupe Abrajan Castro, José Manuel Contreras Padilla y Sandra Montoya Ramírez
<i>NOMBRE DE LA INVESTIGACIÓN</i>	Grado De Satisfacción Laboral Y Condiciones De Trabajo: Una Exploración Cualitativa
<i>AÑO</i>	2008
<i>PAÍS</i>	México
<i>OBJETIVO DE LA INVESTIGACIÓN</i>	Toda vez que es de importancia para las organizaciones conocer la perspectiva el trabajador y así obtener información valiosa para el mejoramiento de los procesos y la productividad, y además obtener una guía para el aumento de la satisfacción laboral de los miembros que al final impactará en su calidad de vida, se buscó determinar el grado de satisfacción laboral de los empleados en relación con las condiciones de trabajo en empresas de distinto país de origen (una mexicana y una extranjera) de una ciudad fronteriza por medio del diseño y aplicación de un instrumento semi-estructurado.
<i>RESULTADOS</i>	Se utilizó un marco fenomenológico para la interpretación de los resultados. Se analizó el discurso obtenido de cada individuo en la aplicación del instrumento semi-estructurado. Se decidió categorizar dichos resultados en los siguientes parámetros: a) <i>Favorable</i> : Aquellas respuestas que incluyeran

	<p>términos tales como “bueno”, “me gusta”, “está bien”, “me agrada”, “positivo”, etcétera, y b) <i>Desfavorable</i>: Aquellas en la que se hiciera alusión a términos relacionados con una calificación negativa: “me desagrada”, “está mal”, “es malo”, “negativo”, entre otras. Se infiere que las respuestas favorables son muestras de grado de satisfacción suficiente y, por el contrario, las desfavorables implican un grado deficiente de satisfacción laboral.</p>
<p><i>CONCLUSIONES</i></p>	<p>En este trabajo se tuvo la siguiente hipótesis: entre más índices favorables, mayor será el grado de satisfacción de los trabajadores. De hecho, en la empresa mexicana se registraron catorce parámetros favorables y tres desfavorables, en tanto que en la extranjera se hallaron diez favorables y siete desfavorables.</p> <p>De acuerdo con lo visto anteriormente, hubo una diferencia entre dichas empresas. Los índices desfavorables en ambas se relacionaron en su mayoría con aspectos de comunicación y, sobre todo, en la motivación a los trabajadores.</p> <p>Si se toma en cuenta la hipótesis planteada, se puede inferir que dentro de la empresa mexicana los trabajadores experimentan un mayor grado de satisfacción laboral que los miembros de la organización extranjera.</p>
<p><i>BIBLIOGRAFIA</i></p>	<p>Facultad de Ciencias Humanas. Correspondencia: Av. Río Blanco 3498, Fracc. El Cóndor, 21395 Mexicali, B. C., México,</p>

	tel. (686)562-39-83 y (686)227-13-92, correo electrónico: eljoseph_10@hotmail.com. Artículo recibido el 21 de noviembre de 2007 y aceptado el 23 de febrero de 2008
--	---

<i>AUTORES</i>	Eric Roth, Bismarck Pinto
<i>NOMBRE DE LA INVESTIGACIÓN</i>	Síndrome de Burnout, Personalidad y Satisfacción Laboral en Enfermeras de la Ciudad de La Paz
<i>AÑO</i>	2010
<i>PAÍS</i>	Bolivia
<i>OBJETIVO DE LA INVESTIGACIÓN</i>	Definir las relaciones existentes entre los componentes del síndrome de burnout con los niveles de satisfacción laboral, los rasgos de personalidad y las variables sociodemográficas de enfermeras profesionales que trabajan en hospitales en la ciudad de La Paz. La investigación establece la relación entre el “burnout”, la satisfacción laboral y los rasgos de personalidad en el personal de enfermería de hospitales en la ciudad de La Paz. Definir al “burnout” como: “la respuesta al estrés laboral crónico que afecta a aquellas personas cuyo trabajo tiene como centro ayudar y apoyar a otros; generando en el profesional síntomas que van desde el agotamiento físico, mental y emocional hasta relaciones conflictivas interpersonales”

<p><i>RESULTADOS</i></p>	<p>A partir del análisis estadístico fue posible identificar las relaciones existentes entre las variables de estudio, permitiendo concluir que se hallaron asociaciones entre los componentes del síndrome de burnout con algunos factores de la personalidad: el agotamiento emocional se correlaciona con la extraversión y el neuroticismo; la despersonalización lo hace negativamente con la amabilidad y positivamente con el neuroticismo; finalmente, la realización personal se correlaciona positivamente con la apertura a la experiencia, la responsabilidad, la extraversión y la amabilidad, no correlaciona con el neuroticismo.</p>
<p><i>CONCLUSIONES</i></p>	<p>Es posible concluir que la consistencia interna del inventario de Burnout de Maslach (MBI) indica, que la escala del “agotamiento emocional” es buena, mientras que la escala de “despersonalización” y la de “realización personal” son débiles. Las escalas que componen el Mini test BFT de Brody y Ehrlichman para medir los cinco grandes factores de la personalidad, presentan las siguientes consistencias internas de sus ítems: las escalas que miden “extraversión”, “amabilidad” y “neuroticismo” son aceptables; la escala “apertura a la experiencia” es un instrumento de medida débil y la escala “responsabilidad” es una escala con una consistencia inaceptable.</p>

<i>BIBLIOGRAFIA</i>	Ajayu, 8(2), Agosto 2010, 62-100, ISSN 2077-2161 Burnout Syndrome, Personality and Job Satisfaction in Nurses of the City of La Paz Por: Eric Roth* y Bismarck Pinto**
----------------------------	---

<i>AUTORES</i>	Carmenza Mendoza Cataño ,Áda Maritza Pérez
<i>NOMBRE DE LA INVESTIGACIÓN</i>	Relación Entre Motivación Y Satisfacción Laboral De Los Empleados De Empresas Prestadoras De Salud Del Municipio De Riohacha (Colombia) Y El Municipio De Maracaibo (Venezuela)
<i>AÑO</i>	2008
<i>PAÍS</i>	Colombia/Venezuela
<i>OBJETIVO DE LA INVESTIGACIÓN</i>	Establecer el nivel de Motivación al logro de los empleados de empresas prestadoras de salud del Municipio de Riohacha (Colombia) y el Municipio de Maracaibo (Venezuela).
<i>RESULTADOS</i>	Para el análisis de los datos Tamayo y Tamayo (2002), menciona es el registro de los datos obtenidos al aplicar el instrumento seleccionado, así mismo para Sabino (2000) es el agrupamiento de los datos en unidades coherentes. Para este estudio, el registro de los datos obtenidos se tabuló en una matriz de doble entrada, en el margen superior la numeración de cada ítems y en el izquierdo la totalidad de los sujetos de la población, procediendo a efectuar los cálculos estadísticos y de frecuencias pertinentes, utilizando el paquete estadístico SPSS. 10 para Windows. Para dar respuesta al objetivo de comparación de las poblaciones objeto de estudio se aplicó

	<p>pruebas paramétricas (t de student) para dos muestras independientes; se utilizó también, la estadística inferencial paramétrica mediante el cálculo del coeficiente de correlación de Pearson, que permitió el logro del objetivo general del trabajo.</p>
<i>CONCLUSIONES</i>	<p>Se puede evidenciar que existe la intención explícita de la organización por reconocer las tareas desarrolladas por los empleados, en este sentido, los trabajadores de las empresas prestadoras de salud, manifiestan tener pertenencia hacia la organización realizando las labores propias de sus funciones. Sin embargo, se detecta baja presencia en las creencias facilitadoras del logro, por cuanto no se entregan resultados positivos en la realización de las funciones en algunos empleados.</p>
<i>BIBLIOGRAFIA</i>	<p>FORMUN HUMANES , Volumen 1 - Número 1 - Año 2008 ,Mendoza Cataño</p>

5. HIPÓTESIS

Los profesionales de la salud de la empresa DUMIAN MEDICAL S.A sede Cúcuta, muestran a mayor carga laboral disminución en el nivel de satisfacción. Donde se evidencia en sus procesos asistenciales posibles características tales como agotamiento, insatisfacción entre otras.

6. OBJETIVOS

6.1 Objetivo General

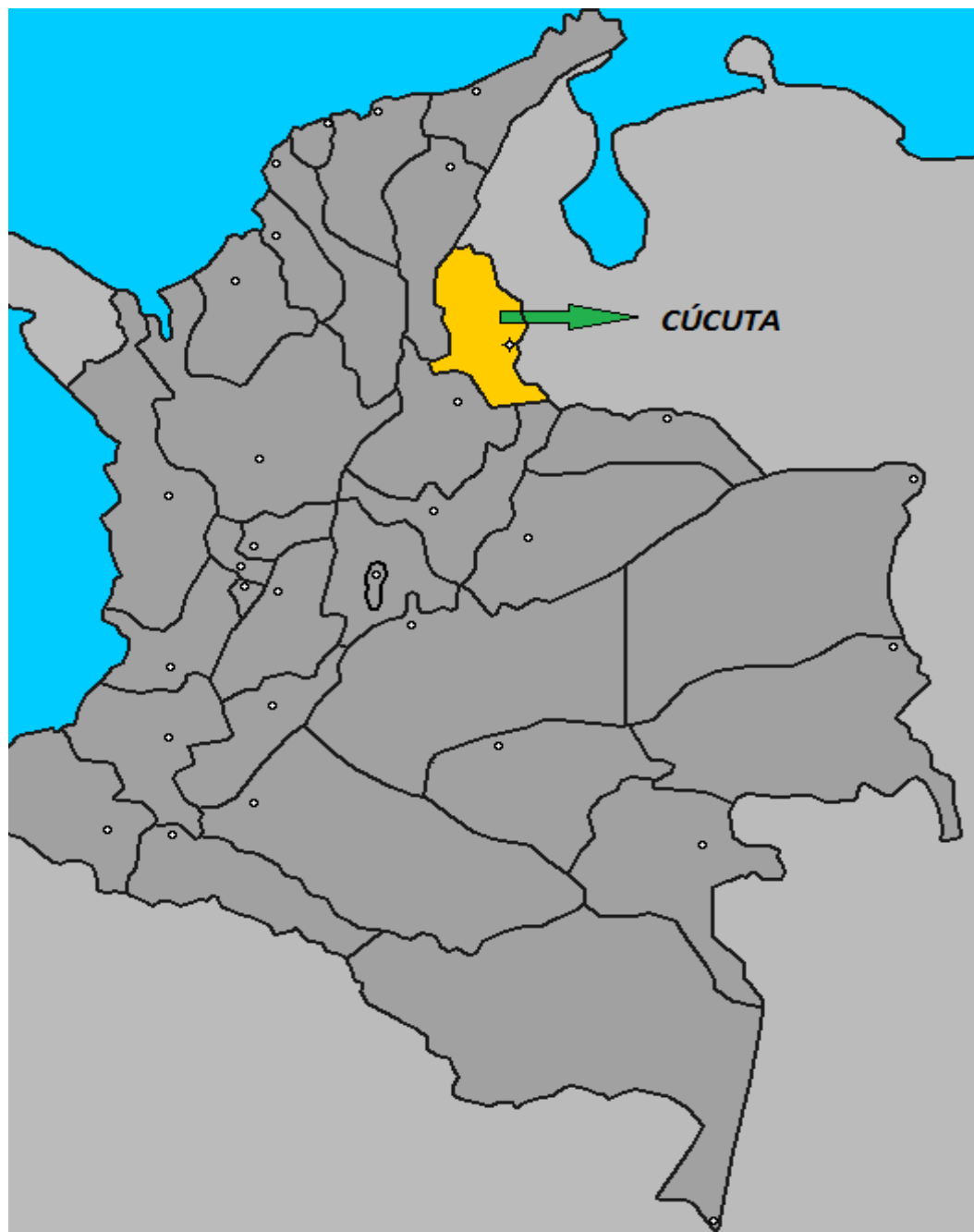
Identificar el nivel de satisfacción de los profesionales que laboran en DUMIAN MEDICAL S.A seccional Cúcuta, en el del año 2014.

6.2 Objetivos Específicos

- Establecer la satisfacción laboral entorno a la contratación y el reconocimiento económico.
- Medir los tiempos laborales de cada uno de los profesionales de acuerdo a su área de servicio.
- Determinar las condiciones físicas en donde laboran los profesionales de la UCI.
- Definir las relaciones laborales dentro del equipo multidisciplinar que se encuentra en la UCI.
- Identificar la percepción del bienestar laboral ofrecido a los profesionales de la UCI.

7. MARCO TEÓRICO

7.1 Marco Contextual



(Grupo de Actividades Recreativas, 2014)

QUE ES UNA UCI



(E.S.E, 2014)

La unidad de Cuidados Intensivos (UCI) se define como una organización de profesionales que ofrece asistencia multidisciplinar en un espacio específico del hospital, que cumple unos requisitos funcionales, estructurales y organizativos, de forma que garantiza las condiciones de seguridad, calidad y eficiencia adecuadas para atender pacientes que, siendo susceptibles de recuperación, requieren soporte respiratorio o que precisan soporte respiratorio básico junto con soporte de, al menos, dos órganos o sistemas; así como todos los pacientes complejos que requieran soporte por fallo multiorgánico. La UCI puede atender a pacientes que requieren un menor nivel de cuidados.

La UCI funciona generalmente como una unidad intermedia, que presta servicios a pacientes que son dados de alta a los servicios clínicos finales, generalmente médicos o quirúrgicos, y para

cuyo correcto funcionamiento precisa de la integración y coordinación con prácticamente la totalidad de las restantes unidades del hospital.

En el ingreso de pacientes a la unidad de cuidados intensivos se tienen en cuenta las siguientes tareas: ubicación del paciente en una cama asignada, monitoreo del paciente para conocer su estado, seguimiento del mismo a través de la historia clínica, y tener en cuenta órdenes médicas. (UCI, 2014)

Dentro de una UCI existen criterios de localización, esta debe ser un área protegida del flujo habitual de los pacientes, visitas y demás servicios. Ya que el paciente se encuentra en un estado crítico y depende de los equipos de apoyo a los que se encuentra conectado. Es importante mencionar que la uci debe estar en constante interacción con los otros servicios clínicos y unidades de apoyo y que cuente con un acceso las 24 horas del día a pabellones quirúrgicos, unidades de emergencia, esterilización, hemodiálisis, laboratorio, banco de sangre, farmacia etc. (Perez, 2014)

UCI DUMIAN

DUMIAN MEDICAL S.A Servicio de UCI seccional Cúcuta, es una empresa que desarrolla sus actividades de atención al usuario en el Hospital Universitario Erasmo Meoz el cual es centro de salud más importante de la ciudad y del departamento Norte de Santander. Tiene la categoría nivel cuarto de complejidad. Además es un importante centro de prácticas para los alumnos de pre-grado y post-grado de las facultades de Medicina, Bacteriología, Fisioterapia, Enfermería, Fonoaudiología, Psicología, Terapia ocupacional y Nutrición y Dietética, de la Universidad Francisco de Paula Santander, la Universidad de Pamplona, la Universidad de Santander, la Universidad Autónoma de Bucaramanga, la Universidad Industrial de Santander, la Universidad

Cooperativa de Colombia y la Universidad de los Andes (Venezuela). DUMIAN MEDICAL S.A está a cargo de las UCI 1 y 2(Unidad de cuidados intensivos) UCI neonatal y UCI pediátrica.

También en La CLINICA SANTA ANA S.A está presente en la ciudad de Cúcuta hace más de cincuenta (50) años como entidad prestadora de servicios de salud privada; en el momento se asimila a una IPS, dentro de la reglamentación y ordenamiento que creó el país mediante la Ley 100/93 para la de pólizas clásicas de hospitalización y cirugía de las Compañías Aseguradoras y las de las Entidades del sector oficial y público.). DUMIAN MEDICAL S.A está a cargo de las UCI adultos, UCI neonatal y UCI pediátrica.

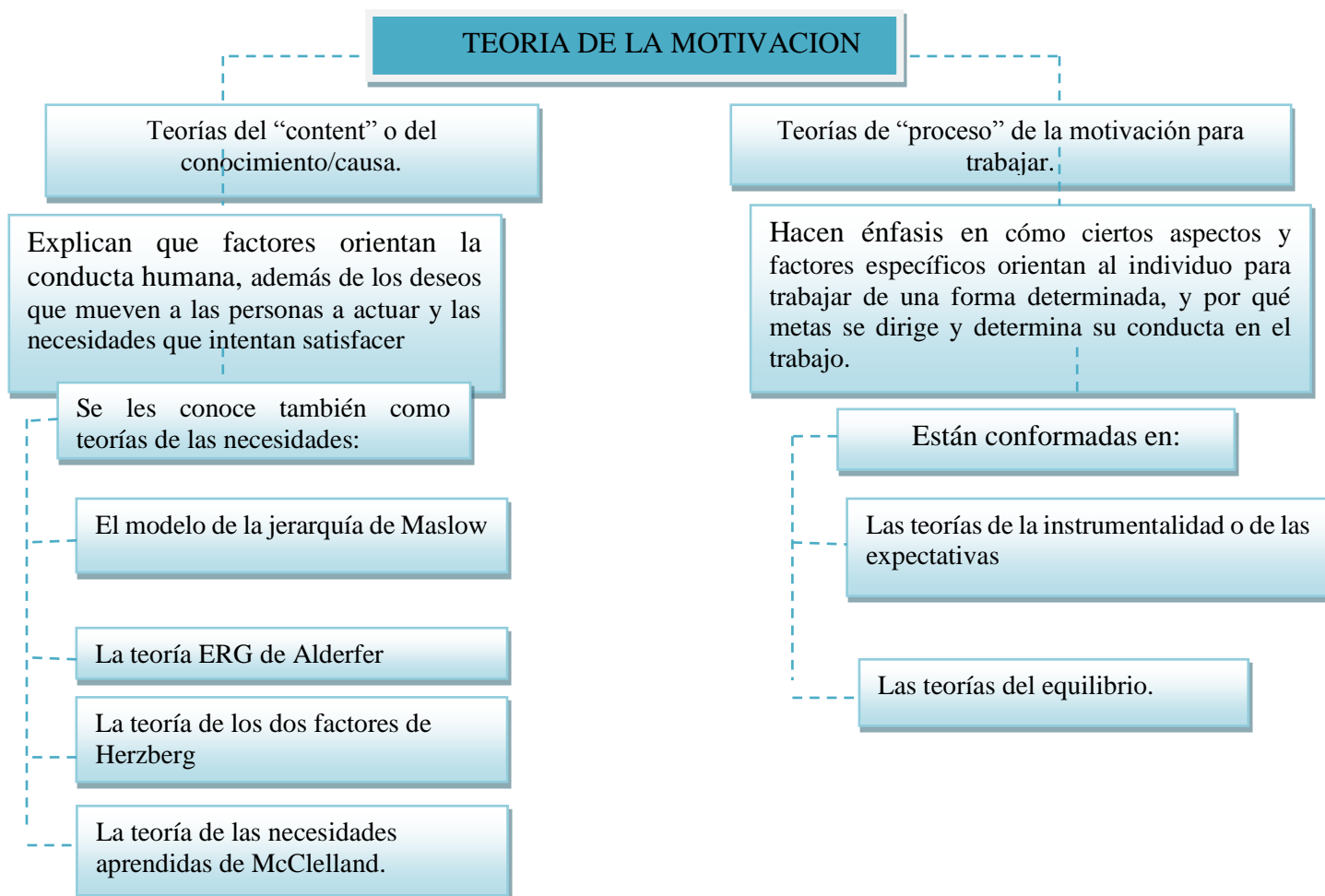
TEORIAS DE SATISFACCIÓN LABORAL

En aspectos de la administración en salud, la teoría científica de Taylor empezaba a mostrar interés acerca de los efectos, cambios y condiciones del trabajador, se tenían en cuenta factores como iluminación, ventilación y el salario que recibía el trabajador, es por ello que Taylor y sus seguidores implementaron los planes de incentivos salariales y de premios por ejecución de su tarea.

Así mismo Elton mayo con la teoría de las relaciones humanas, el cual fija su atención hacia el trabajador, es decir resalto la importancia del reconocimiento social, las relaciones interpersonales en el sitio de trabajo y la satisfacción del mismo. Este planteamiento contribuyo a una concientización más humanista donde aspectos de la empresa son menos importantes que las interrelaciones entre sus miembros ya que estas generan mayor efectividad eficiencia y eficacia, produciendo cambios en su actitud y conducta.

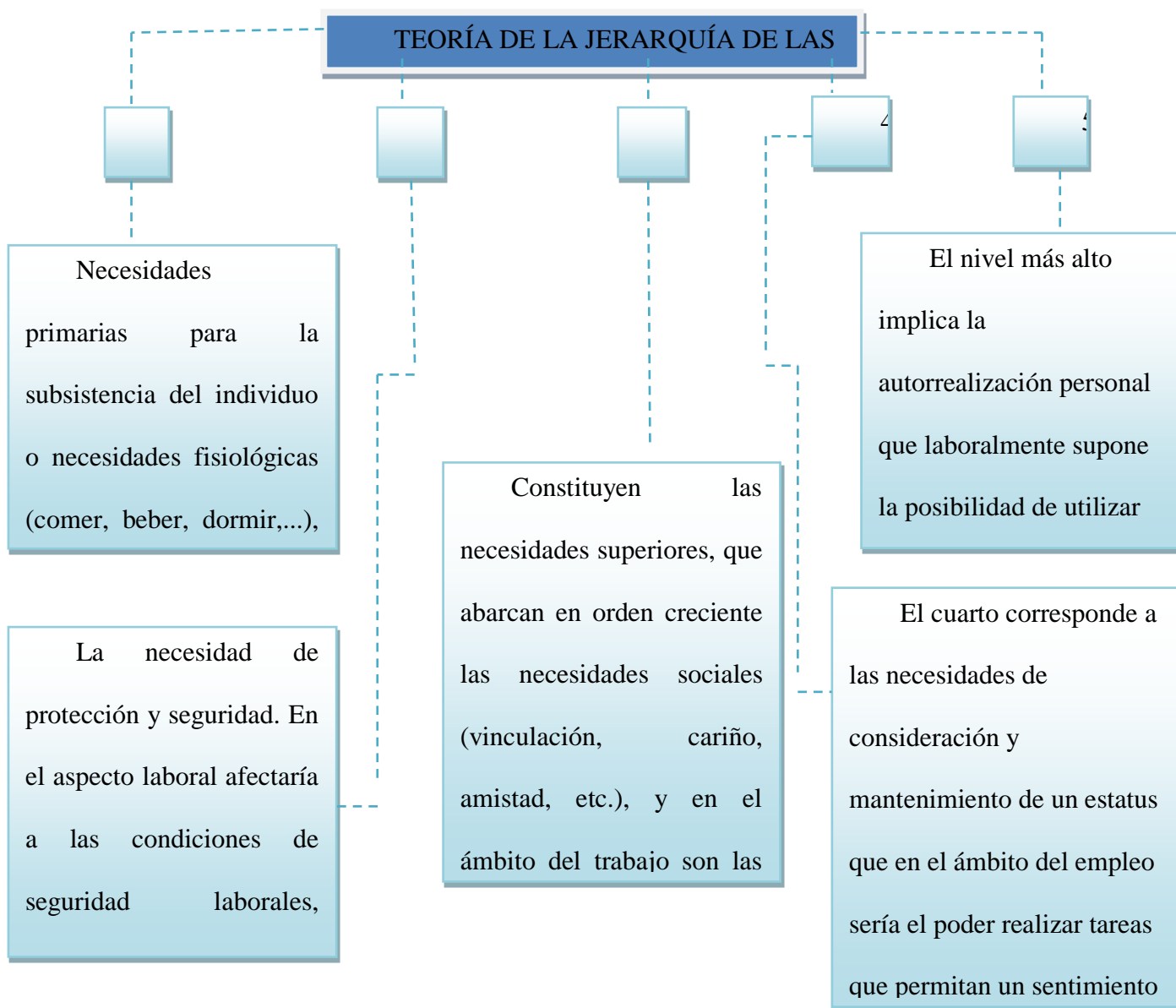
Existen muchas teorías acerca de la motivación en el trabajo que buscan explicar la relación existente entre la conducta y la productividad, es por ellos que son muy llamativas como

explicación de la conducta organizacional, ya que han descrito la razón por la cual los empleados llegan a ser más eficientes. Campbell Dunnette, Lawler&Weick (1970) (Arrieta Salas & Navarro Sid, 2014), propone una clasificación donde divide la teoría de la motivación en dos grupos:



TEORIA DE LA JERARQUÍA DE LAS NECESIDADES

Otra de las teorías de la motivación, es la desarrollada por el psicólogo Abraham Maslo, Este autor refiere que la motivación humana se basa en la voluntad de satisfacer sus necesidades (fuerza interna), identificando una jerarquía de cinco necesidades:



Cuando una de estas necesidades no esté plenamente satisfecha, deja de motivar, por lo tanto si una necesidad inferior no es ampliamente satisfecha la necesidad superior se verá afectada. Es por ello que es importante identificar en qué nivel jerárquico se encuentra el trabajador para motivarlo eficazmente dentro de la organización.

TEORIA BIFACTORIAL DE HERZBERG

Otra de las teorías que ha marcado gran influencia en el mundo de las organizaciones es la teoría bifactorial de Herzberg (1959) conocida también como teoría de motivación-higiene, esta enfoca su atención en el trabajo en sí mismo como fuente principal de satisfacción.

Para Herzberg la satisfacción laboral tiene dos dimensiones, la satisfacción y la insatisfacción individual, a las cuales le afectan dos grupos de factores diferentes se conocen como intrínsecos, motivadores o satisfactores, y los que producen insatisfacción como extrínsecos, de higiene, insatisfactores, o de apoyo.

Es por ello que los factores extrínsecos o de higiene, están relacionados a las condiciones de trabajo en el sentido más amplio, tales como el salario, las políticas de la empresa, el entorno físico, la seguridad en el trabajo, entre otros. Según este modelo, estos factores solo pueden prevenir la insatisfacción laboral o evitarla cuando esta exista pero no pueden determinar la satisfacción ya que esta estaría determinada por los factores intrínsecos, mientras que la insatisfacción laboral sería generada por los factores extrínsecos.

Herzberg destaca que, tradicionalmente, sólo los factores higiénicos fueron tomados en cuenta en la motivación de los empleados: el trabajo era considerado una actividad desagradable, y para lograr que las personas trabajarán más, se hacía necesario apelar a premios e incentivos salariales, liderazgo democrático, políticas empresariales abiertas y estimulantes, es decir, incentivos externos al individuo, a cambio de su trabajo. Más aún, otros incentivan el trabajo de las personas por medio de recompensas (motivación positiva), o castigos (motivación negativa). Según las

investigaciones de Herzberg, cuando los factores higiénicos son óptimos, sólo evitan la insatisfacción de los empleados, pues no consiguen elevar consistentemente la satisfacción, y cuando la elevan, no logran sostenerla por mucho tiempo. Pero, cuando los factores higiénicos son pésimos o precarios, provocan la insatisfacción de los empleados. (Arévalo Tomé, Álvarez Llorente, & Miles Touya, 2014)

A causa de esa influencia, más orientada hacia la insatisfacción, Herzberg los denomina factores higiénicos, pues son esencialmente profilácticos y preventivos: evitan la insatisfacción, pero no provocan satisfacción. Su efecto es similar al de ciertos medicamentos: evitan la infección o combaten el dolor de cabeza, pero no mejoran la salud. Por el hecho de estar más relacionados con la insatisfacción, Herzberg también los llama factores de insatisfacción. Los cuales son (Cifuentes Rodríguez, 2014):

Salario: Cantidad de signos monetarios percibido por el trabajador, tomando en cuenta cualquier gratificación, percepción, habilitación o cualquier otra cantidad que sea entregada a cambio de la labor ordinaria ejecutada.

Seguridad en el trabajo: Sensación de seguridad que siente el trabajador en su puesto.

Condiciones de trabajo: referida al horario, espacio, iluminación, ventilación, limpieza, etc.

Estatus: Expresa la posición o prestigio socio laboral de una persona dentro del grupo de trabajadores que prestan sus servicios en la organización.

Supervisión: Se refiere al estilo de liderazgo, a la competencia o incompetencia, parcialidad o imparcialidad de supervisión respecto a sus subordinados.

Relaciones interpersonales: Los vínculos de trabajo y afectivos que se establecen entre los trabajadores y sus compañeros de trabajo, sus supervisores y sus subordinados en caso de tenerlos.

Políticas empresariales y administrativas: Conjunto de premisas organizacionales y administrativas que rigen la forma de actuar y proceder de los miembros de la empresa, y a la manera como los trabajadores la perciben.

Vida personal: Situaciones en las cuales algún aspecto del trabajo afecta la vida personal del sujeto.

Factores motivacionales o factores intrínsecos, están relacionados con la satisfacción en el cargo y con la naturaleza de las tareas que el individuo ejecuta. Por esta razón, los factores motivacionales están bajo el control del individuo, pues se relacionan con aquello que él hace y desempeña. Los factores motivacionales involucran los sentimientos relacionados con el crecimiento y desarrollo personal, el reconocimiento profesional, las necesidades de autorrealización, la mayor responsabilidad y dependen de las tareas que el individuo realiza en su trabajo. Tradicionalmente, las tareas y los cargos han sido diseñados y definidos con la única preocupación de atender a los principios de eficiencia y de economía, suprimiendo los aspectos de reto y oportunidad para la creatividad individual. Con esto, pierden el significado psicológico para

el individuo que los ejecuta y tienen un efecto de "desmotivación" que provoca apatía, desinterés y falta de sentido psicológico, ya que la empresa sólo ofrece un lugar decente para trabajar. Dentro de estos factores motivacionales/satisfactorios, se encuentran:

Reconocimiento: Cualquier acto de gratitud dado al sujeto, por la realización o ejecución de una labor exitosa.

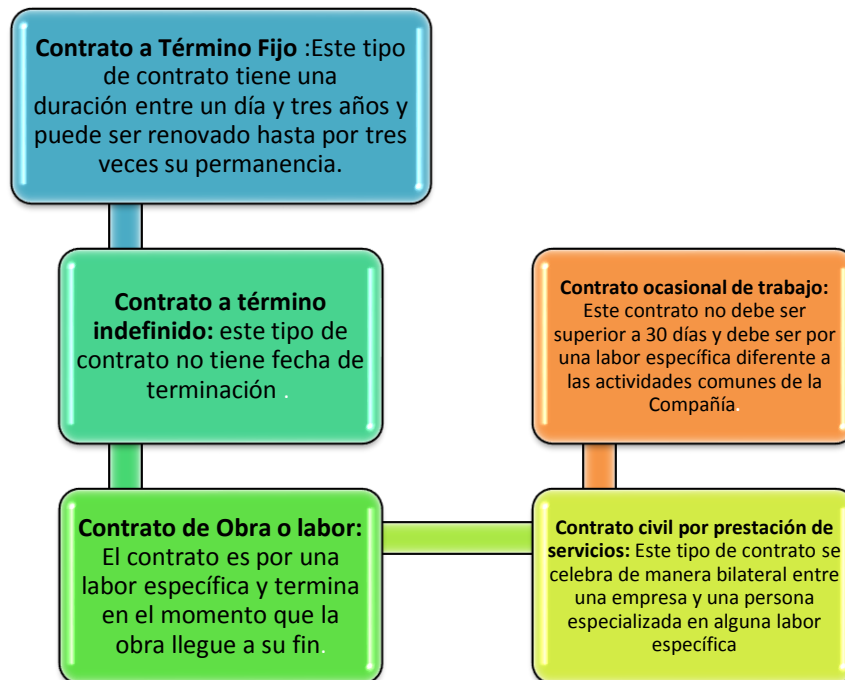
Logro: Actitud expresada por el sujeto que implica la culminación exitosa de una tarea, la solución de algún problema y el conocimiento de los resultados de su propio trabajo.

Crecimiento: Las posibilidades que el individuo tiene de superarse y crecer dentro de la empresa adquiriendo nuevas habilidades y perspectivas profesionales.

Ascenso: La existencia de un cambio de posición de la jerarquía laboral, siendo un ejemplo típico: La promoción del sujeto a un cargo superior inmediato.

Responsabilidad: Capacidad de los trabajadores de responder, en forma individual o colectiva por las actividades inherentes a su cargo y a las consecuencias derivadas de la ejecución de dichas actividades.

FORMAS DE CONTRATACIÓN EN COLOMBIA



(Pinzón García, 2014)

8. DISEÑO METODOLÓGICO

La investigación busca conocer el nivel de satisfacción laboral de los profesionales de la salud que ejercen en DUMIAN MEDICAL S.A Servicio de UCI seccional Cúcuta, durante el año 2014.

La investigación tiene un enfoque retrospectivo, descriptivo, con un corte transversal de una investigación de tipo cuantitativo que nos permitirá medir el nivel de satisfacción laboral de los profesionales que se desempeñan en DUMIAN MEDICAL S.A Servicio de UCI seccional Cúcuta, durante el año 2014.

Buscando establecer las variables que inciden en el nivel de satisfacción, midiendo las necesidades laborales de los profesionales a través de la aplicación de un instrumento que se aplicara a cada uno de los profesionales de la salud que laboran en DUMIAN MEDICAL S.A Servicio de UCI seccional Cúcuta, durante el año 2014; con los resultados obtenidos se busca determinar nivel de satisfacción laboral de los profesionales y de esta manera se pueden definir y establecer estrategias que busquen ampliar o mejorar el nivel de satisfacción de los profesionales

Población

DUMIAN MEDICAL S.A Servicio de UCI seccional Cúcuta cuenta en con 350 profesionales de diversas áreas del conocimiento a nivel asistencial, administrativos y mantenimiento, los cuales se encuentran distribuidos por servicios de la siguiente manera:

✓ Asistencial

- Especialistas
- Médicos Internistas
- Médicos Intensivista

- Médicos Neumólogos
 - Médicos Neurólogos
 - Médicos Pediatras
 - Médicos Neonatologos
 - Médicos Perinatologos
 - Médicos Ginecobsteras
 - Médicos Generales
 - Enfermeros Jefe
 - Auxiliares De Enfermería
 - Equipo De Rehabilitación (Fisioterapeuta)
 - Técnicos de radiología
 - Equipo de nutrición
 - Equipo de farmaceutas
- ✓ Administrativos
- ✓ Mantenimiento

Criterios De Inclusión:

1. Todos los profesionales asistenciales, administrativos y de mantenimiento activos durante el periodo de aplicación del instrumento.
2. Antigüedad mayor o igual a seis meses dentro de la Institución hospitalaria, teniendo en cuenta lo planteado por Robbins quien explica que el proceso de socialización de los empleados tarda unos seis meses mínimo, entendiendo el proceso de socialización como un proceso de adaptación y conocimiento de la empresa, donde el empleado comienza a entender cómo funcionan las cosas y como se llevan a cabo los procesos dentro de la organización.

Criterios de exclusión:

1. Profesionales asistenciales que se encuentren en periodos vacacionales.
2. Personal ajeno a la UCI (Estudiantes de diversas universidades que en encuentren realizando proactivas formativas)

MUESTREO

Se utilizara un muestreo de tipo probabilístico estratificado con fijación con adaptación proporcional por cada tipo de colaborador de la UCI.

VARIABLES DE LA INVESTIGACIÓN**Variable Dependiente:**

Nivel de satisfacción laboral

Variable independiente

- Sexo
- Edad
- Turno De Trabajo: Mañana, Tarde O Noche
- Área En El Cual Se Desempeña
- Formación Profesional Adquirida.
- Rutina en el trabajo.
- Responsabilidad en el aspecto laboral.
- Cansancio en la jornada laboral.
- Capacidad laboral.
- Perturbación del estado de ánimo y salud.
- Satisfacción laboral.

- Ocupación del tiempo libre.
- Insatisfacción laboral.
- Reconocimientos en el área de trabajo.
- Reconocimiento laboral.
- Relación laboral con los jefes.
- Relación social con los compañeros de trabajo.
- Remuneración económica.
- Posición laboral.
- Habilidades profesionales.
- Tiempo laboral.
- Exceso de trabajo.
- Capacidad para desempeñar el rol laboral.
- Competitividad laboral.

Variabl e	Definición Conceptual	Definición operacional	Tipo de variable	Esc ala de medició n	Indicador
Satisfac ción laboral	Es una resultante afectiva del trabajador a la vista de los	Condición de satisfacción que podrá ser valorada a través	Cualit ativa	Ordi nal	El grado de satisfacción laboral presentado en

	papeles de trabajo que este detenta, resultante de la interacción entre las necesidades humanas e incitaciones del empleado	de una pregunta de la encuesta Baja Media Alta			porcentajes según las categorías establecidas
Sexo	Genero del empleado de la empresa	Género que podrá ser valorado a través de una pregunta de encuesta Femenino Masculino	Cualitativa	No	El género del trabajador será presentado a través de porcentajes de acuerdo a las categorías establecidas
Edad	Tiempo de existencia, desde el nacimiento	Tiempo de existencia del trabajador que será valorado a través de una pregunta de encuesta	Cuantitativa	Razón	El tiempo de existencia del trabajador será presentado a través de porcentajes.

Turno De Trabajo: Mañana, Tarde O Noche	Número de horas que el trabajador está obligado a trabajar efectivamente según el momento del día	Jornada de trabajo que podrá ser valorada a través de una pregunta de la encuesta Mañana Tarde Noche	Cualitativo	Ordinal	Turno de trabajo presentado en porcentajes según las categorías establecidas
Área En El Cual Se Desempeña	Profesión u ocupación que el trabajador desempeña en una institución.	Área en el cual desempeña el trabajador que será valorado a través de una pregunta de encuesta Enfermería Medicina Fisioterapia Nutrición	Cualitativo	Ordinal	El área en la que labora el trabajador será presentada a través de porcentajes de acuerdo a la categorías establecidas
Formación Profesional Adquirida	Estudios y aprendizajes encaminados a la inserción,	Formación u estudio adquirido el trabajador, el cual se encuentra	Cualitativo	Ordinal	La formación profesional será presentada a

	reinserción y actualización laboral, cuyo objetivo es aumentar y adecuar el conocimiento y habilidades de los trabajadores	certificado que será valorado a través de una pregunta de encuesta			través de porcentajes de acuerdo a las categorías establecidas
Responsabilidad en el aspecto laboral	Deberes que debe realiza el trabajador para con su puesto de trabajo	El trabajador tiene como parte de su labor responsabilidades propias del puesto que será valorado a través de una pregunta de encuesta Muy de acuerdo De acuerdo	Cualitativo	No	La responsabilidad laboral será presentada a través de porcentajes de acuerdo a las categorías establecidas

		Ni de acuerdo ni en desacuerdo			
		En desacuerdo			
		Muy en desacuerdo			
Cansancio en la jornada laboral	Falta de fuerzas después de realizar o concluir una jornada laboral	Cansancio en la jornada laboral el cual se encuentra certificado que será valorado a través de una pregunta de encuesta	Cualitativo	No minimal	Cansancio en la jornada laboral será presentada a través de porcentajes de acuerdo a las categorías establecidas
		Muy de acuerdo			
		De acuerdo			
		Ni de acuerdo ni en desacuerdo			

		En desacuerdo Muy en desacuerdo			
Capacidad laboral	Conjunto de recursos y aptitudes que tiene un individuo para desempeñar una determinada tarea	La capacidad laboral que será valorado a través de una pregunta de encuesta	Cualitativo	Ordinal	La capacidad laboral será presentada a través de porcentajes de acuerdo a las categorías establecidas
Perturbación del estado de ánimo y salud	Disturbio del estado psicológico, físico y biológico que refleja las vivencias afectivas y emocionales que se están teniendo	Condición de perturbación del estado de ánimo o salud por causas laborales que será valorado a través de una pregunta de encuesta	Cualitativo	No	La afirmación o negación de la perturbación del estado de ánimo por causas laborales, serán presentadas por medio de gráfico, según

					las categorías establecidas
Ocupación del tiempo libre	Tiempo dedicado a actividades recreativas y que está exento de obligaciones	Pensamiento s en cuestiones de trabajo mientras realizo actividades de mi tiempo libre que será valorado a través de una pregunta de encuesta Muy de acuerdo De acuerdo Ni de acuerdo ni en desacuerdo En desacuerdo Muy en desacuerdo	Cualitativo	Ordinal	Ocupación del tiempo libre será presentadas por medio de gráfico, según las categorías establecidas

<p>Insatisfacción laboral</p>	<p>Resultante negativo del trabajador a la vista de los papeles de trabajo que este detenta, resultante de la interacción entre las necesidades humanas e incitaciones del empleado</p>	<p>Condición de satisfacción que podrá ser valorada a través de una pregunta de la encuesta</p> <p>Baja Media Alta</p>	<p>Cualitativo</p>	<p>Ordinal</p>	<p>El grado de satisfacción laboral presentado en porcentajes según las categorías establecidas</p>
<p>Reconocimientos en el área de trabajo</p>	<p>Distinción de una empresa a una persona o trabajador como consecuencia de su desempeño laboral</p>	<p>Reconocimientos que cualquier índole, dada por la empresa a los trabajadores por su desempeño laboral que podrá ser valorada a través de una pregunta de la encuesta</p>	<p>Cualitativo</p>	<p>No ordinal</p>	<p>El reconocimiento económico en el área de trabajo presentado en porcentajes según las categorías establecidas</p>

		Muy de acuerdo			
		De acuerdo			
		Ni de acuerdo ni en desacuerdo			
		En desacuerdo			
		Muy en desacuerdo			
Relación laboral con los jefes	Vínculo que se establece entre dos o más personas en el ámbito laboral o del <i>trabajo</i>	La relación con los jefes inmediatos de manera cordial, que podrá ser valorada a través de una pregunta de la encuesta	Cualitativo	Ordinal	Relación laboral con los jefes de manera cordial presentado en porcentajes según las categorías establecidas
		Muy de acuerdo			
		De acuerdo			

		Ni de acuerdo ni en desacuerdo En desacuerdo Muy en desacuerdo			
Relación social con los compañeros de trabajo	Interacciones <i>sociales</i> que se encuentran reguladas por normas <i>sociales</i> entre dos o más personas en el ámbito laboral	La relación con los compañeros de trabajo de manera cordial, que podrá ser valorada a través de una pregunta de la encuesta Muy de acuerdo De acuerdo Ni de acuerdo ni en desacuerdo	Cualitativo	Ordinal	Relación social con los compañeros de trabajo de manera cordial presentado en porcentajes según las categorías establecidas

		En desacuerdo			
		Muy en desacuerdo			
Remune ración económica	Hace referencia a todo aquello que una persona recibe como pago por un trabajo o actividad realizada	La empresa brinda a sus empleados remuneraciones económicas por su labor, que podrá ser valorada a través de una pregunta de la encuesta	Cualit ativo	No minal	Remuneraci ón económica por parte de las empresa presentado en porcentajes según las categorías establecidas
		Muy de acuerdo			
		De acuerdo			
		Ni de acuerdo ni en desacuerdo			
		En desacuerdo			

		Muy en desacuerdo			
Habilidades profesionales	Disposición a efectuar el conjunto de acciones productivas de una manera consciente, utilizando correctamente, en situaciones dadas, los métodos oportunos de su realización, logrando adecuados resultados en el trabajo	Sensación de estar capacitado para la realización de una actividad, que podrá ser valorada a través de una pregunta de la encuesta Muy de acuerdo De acuerdo Ni de acuerdo ni en desacuerdo En desacuerdo Muy en desacuerdo	Cualitativo	Ordinal	La afirmación de las habilidades profesionales presentado en porcentajes según las categorías establecidas
Tiempo laboral	Todo tiempo en el que un empleado está	Tiempo suficiente para la realización de las	Cuantitativa	Ordinal	El tiempo laboral suficiente para la

	obligado a permanecer en el local del empleador, en servicio o en un lugar laboral prescrito	actividades laborales, que podrá ser valorada a través de una pregunta de la encuesta Muy de acuerdo De acuerdo Ni de acuerdo ni en desacuerdo En desacuerdo Muy en desacuerdo			realización de las actividades laborales presentado en porcentajes según las categorías establecidas
Exceso de trabajo	La realización de una manera aumentada de actividades a	Perspectiva del exceso de trabajo que podrá ser valorada a través de una	Cualitativo	No minimal	Perspectiva del exceso de trabajo presentado en porcentajes según las

	desempeñar en el trabajo	pregunta de la encuesta Muy de acuerdo De acuerdo Ni de acuerdo ni en desacuerdo En desacuerdo Muy en desacuerdo			categorias establecidas
Capacidad para desempeñar el rol laboral	Destrezas, habilidades y fortalezas que tiene un individuo para desempeñar un cargo en una empresa	Sensación de estar capacitado para la realización de una actividad, que podrá ser valorada a través de una pregunta de la encuesta Muy de acuerdo	Cualitativo	Ordinal	Sensación de estar capacitado para la realización de una actividad presentado en porcentajes según las categorias establecidas

		De acuerdo Ni de acuerdo ni en desacuerdo En desacuerdo Muy en desacuerdo			
Competitividad laboral	Es la capacidad efectiva para llevar a cabo exitosamente una actividad <i>laboral</i> plenamente identificada	Capacidad para realizar exitosamente una actividad, , que podrá ser valorada a través de una pregunta de la encuesta Muy de acuerdo De acuerdo Ni de acuerdo ni en desacuerdo	Cualitativo	Ordinal	Competitividad laboral presentado en porcentajes según las categorías establecidas

		En desacuerdo			
		Muy en desacuerdo			

9. RESULTADOS



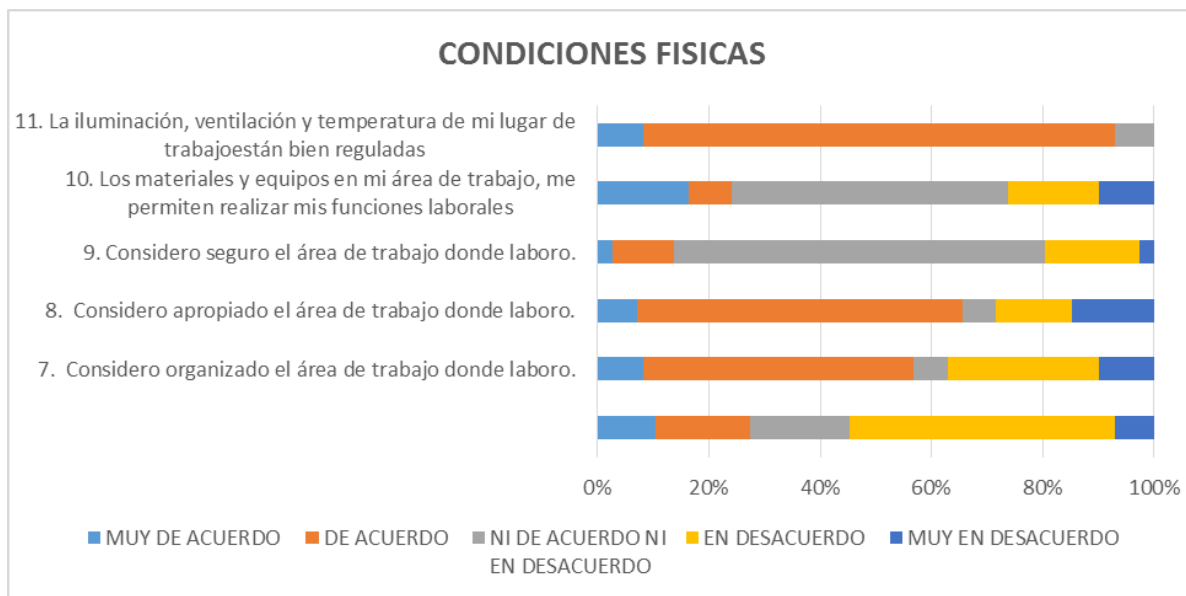
FUENTE: INSTRUMENTO DE VALORACION DEL NIVEL DE SATISFACCION LABORAL

En contratación y reconocimiento económico se encontró que para el personal que labora en la institución no existe un buen reconocimiento económico por las labores que realiza, evidenciado por el 100% de desacuerdo en este ítem. Las condiciones salariales no son consideradas buenas, el 75% de los encuestados lo consideran de esta manera, y establecen que varias de las causas de esta inconformidad son los salarios que no coinciden con las horas de trabajo, horas extras y recargos.



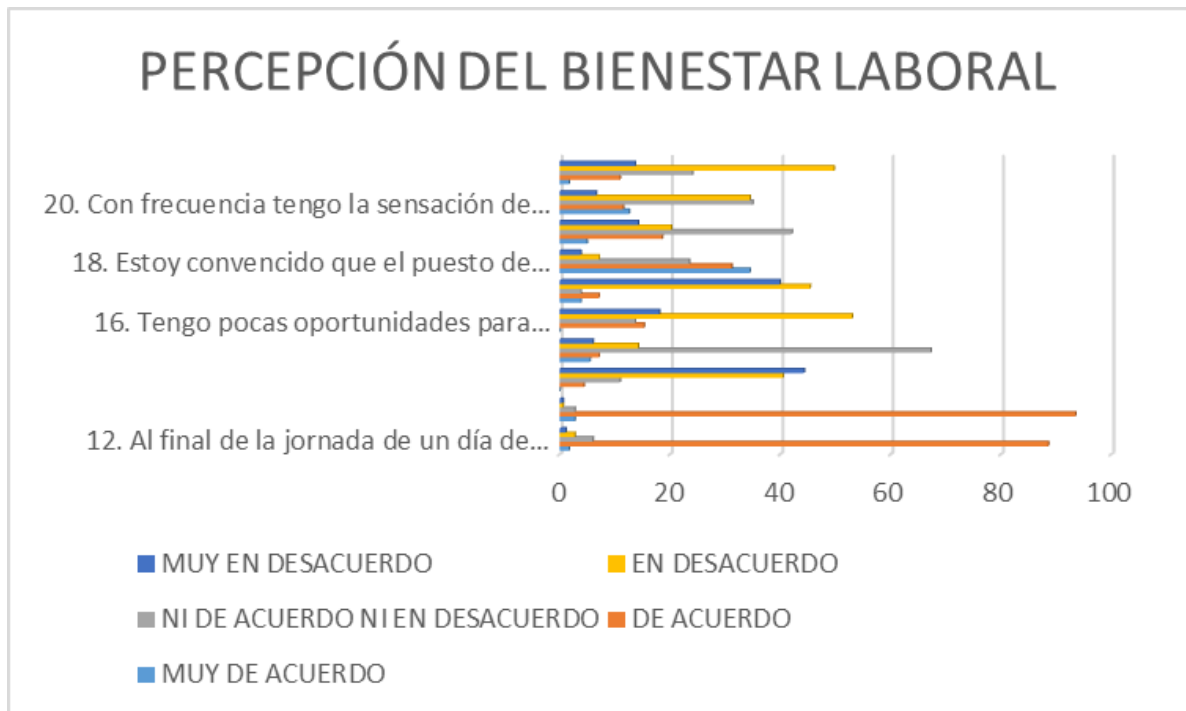
FUENTE: INSTRUMENTO DE VALORACION DEL NIVEL DE SATISFACCION LABORAL

El 54% de los encuestados refiere que el tiempo con el que cuentan para realizar sus funciones es suficiente, esto se encuentra evidenciado por el desacuerdo y muy desacuerdo del 65% de los encuestados acerca del ítem “con frecuencia tengo la sensación de que me hace falta tiempo para realizar mi trabajo”. El tiempo de trabajo diario no afecta el nivel de satisfacción laboral en este caso; el personal se siente conforme entre las horas que labora y las funciones a realizar.



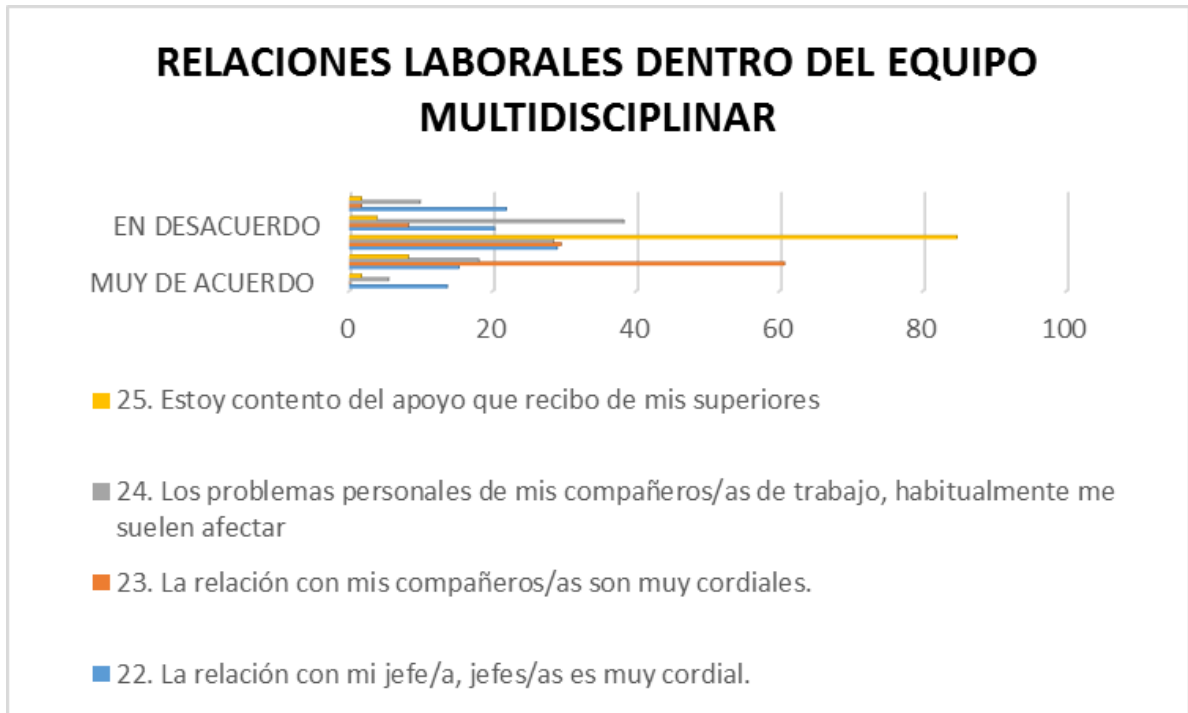
**FUENTE: INSTRUMENTO DE VALORACION DEL NIVEL DE
SATISFACCION LABORAL**

En general en condiciones físicas encontramos aceptación, conformidad y aprobación acerca de la planta física, materiales y equipos que se encuentra en el lugar de trabajo, donde el personal encuentra apropiado la iluminación, ventilación y temperatura con un 85% de acuerdo, materiales y equipos de trabajo apropiados para realizar sus funciones ni de acuerdo ni desacuerdo con un 50%, lugar de trabajo seguro no lo consideran ni apropiado ni desapropiado por el 67% de encuestados, el 58% consideran su lugar de trabajo apropiado y el 49% lo consideran organizado.



**FUENTE: INSTRUMENTO DE VALORACION DEL NIVEL DE
SATISFACCION LABORAL**

El 89% de los encuestados suelen sentirse cansado después de un día de trabajo, 93% piensan en cuestiones de trabajo fuera de él, el 84% refieren que el trabajo afecta su estado de ánimo, su salud y sus horas de sueño, el 85% sienten que lo que realizan vale la pena. El personal que labora en la institución siente que el trabajo que realizan afecta tanto sensorial, mental y físicamente su ser, pero que tienen cosas positivas en ello como la oportunidad de aprender cosas nuevas, el trabajo no excesivo y sentir que vale la pena el trabajo que se realiza.



**FUENTE: INSTRUMENTO DE VALORACION DEL NIVEL DE
SATISFACCION LABORAL**

En relaciones laborales dentro del equipo multidisciplinar encontramos que la relación que se lleva directamente con el jefe directo se encuentra dividida, percibiendo en algunos caso una relación cordial y en otras no, con ellos también se observa un percepción similar en el apoyo que ellos reciben de sus jefe, esto se debe a que la institución se encuentra dividida en cuatro unidades de cuidados intensivos donde el jefe directo de ellos es diferente en cada unidad. La relación con los compañeros de trabajo la afirman como cordial el 61% de los encuestados, y que los problemas personales que les afectan a ellos no afectan al resto.

CONCLUSIONES

- El reconocimiento económico y el tipo de contratación no son buenos y adecuado para los diversos profesionales que laboran en la institución, se evidencia que el 75% de los profesionales no se encuentra de acuerdo.
- Las horas laborales no afectan directamente el nivel de satisfacción laboral de los profesionales, ya que no se sienten conformes entre las horas que laboran y las funciones que realizan.
- Las condiciones físicas, no afectan el nivel de satisfacción laboral puesto que la empresa tiene una adecuada dotación a nivel de recursos físicos y tecnológicos.
- El trabajo realizado por los diferentes profesionales genera insatisfacción en los mismos y se ve reflejado en los estados de ánimo y salud, afectando también sus horas de sueño.
- Las relaciones laborales dentro del equipo multidisciplinar se encuentra en un punto medio puesto su dirección y funcionamiento es descentralizado, en algunas unidades es inestable, adecuado o cordial la relación a sus pares y directivos.
- El clima laboral es el medio ambiente humano y físico en el que se desarrolla el trabajo cotidiano de las diferentes unidades de la empresa DUMIAN SAS, en el cual influye en la satisfacción laboral y por lo tanto en su productividad. Se evidencia en el transcurso del estudio investigativo que los trabajadores muestran un equilibrio en sus niveles de satisfacción laboral, sin embargo las jornadas extensas de trabajo general sobrecarga laboral ocasionando inconformidad y se ve reflejado en su quehacer diario.

RECOMENDACIONES

- Continuar con el desarrollo de investigaciones sobre el tema a nivel local y regional con el fin de determinar la satisfacción laboral de la totalidad de los profesionales que laboran en la empresa DUMIAN SAS en el resto del país.
- Diseñar y realizar estudios que permitan hacer comparaciones acerca de la satisfacción laboral entre grupo de profesionales que se desempeñan en instituciones de salud del mismo nivel de atención.
- Explorar desde las ciencias económicas la creación de modelos que permitan potencializar la satisfacción laboral de los diferentes profesionales en las instituciones de salud.
- Emplear herramientas de otras disciplinas que permitan fortalecer, enriquecer y profundizar de manera interesante la investigación realizada.
- Se debe diseñar planes que permitan a los profesionales obtener satisfacción desde sus factores intrínsecos o motivacionales.
- Mejorar el tipo de contratación del personal y la remuneración económica.
- Establecer incentivos laborales que promuevan el desarrollo de los profesionales que laboran en la institución.
- Fortalecer las funciones comunicativas dentro del ambiente laboral.

REFERENCIAS

- Arévalo Tomé, R., Álvarez Llorente, G., & Miles Touya, D. (17 de Junio de 2014). Obtenido de http://www.ti.usc.es/lugo-xiii-hispano-lusas/pdf/02_RRHH/16_arevalo_alvarez_miles.pdf
- Arrieta Salas, C., & Navarro Sid, J. (15 de Junio de 2014). Obtenido de http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?pid=S0258-64442008000100004&script=sci_arttext
- Carvalho, B. (20 de Abril de 2014). Obtenido de <http://www.anec.org.co/2-uncategorised/306-acuerdo-laboral-2014.html>
- Cifuentes Rodríguez, J. E. (5 de Julio de 2014). Obtenido de <http://www.bdigital.unal.edu.co/8907/1/539680.2012.pdf>
- E.S.E. (21 de Abril de 2014). Obtenido de <http://3.bp.blogspot.com/-wtfz0mPXjSQ/TWOyBWWYLqI/AAAAAAAAAU4c/WBqBB3GjL4g/s1600/hospital1.jpg>
- Grupo de Actividades Recreativas, A. d. (20 de Abril de 2014). Obtenido de www.luventicus.org/mapas/colombia/nortedesantander.html
- Perez, C. (25 de Mayo de 2014). Obtenido de <http://enfermeria-integral.blogspot.com/2008/02/implementacin-y-funcionamiento-en.html>
- Pinzón García, J. F. (17 de Agosto de 2014). Obtenido de http://www.elempleo.com/colombia/tendencias_laborales/formas-de-contratacin-n-en-colombia-/7399531
- ROMERO, J. (10 de Abril de 2014). Obtenido de <http://www.scsmt.cat/Upload/TextCompleto/2/2/222.pdf>

Solano, J. (10 de Abril de 2014). Obtenido de

[http://www.sindess.org/index.php?option=com_content&view=article&id=346&catid=6
&Itemid=25](http://www.sindess.org/index.php?option=com_content&view=article&id=346&catid=6&Itemid=25)

UCI. (9 de Mayo de 2014). Obtenido de [apuntesauxiliarenfermeria.blogspot.com/2011/01/la-
unidad-de-cuidados-intensivosuci.html](http://apuntesauxiliarenfermeria.blogspot.com/2011/01/la-unidad-de-cuidados-intensivosuci.html)

la investigación con su población de profesionales de la salud.												
2014												
ACTIVIDADES	ENERO	FEBRERO	MARZO	ABRIL	MAYO	JUNIO	JULIO	AGOSTO	SEPTIEMBRE	OCTUBRE	NOVIEMBRE	DICIEMBRE
Realizar y presentar anteproyecto, para presentar al consejo académico de la universidad católica de Manizales.												

<p>Seleccionar la cantidad de profesionales que cumplen los criterios de inclusión hasta completar la muestra.</p>												
<p>Aplicar los instrumentos por parte de los investigadores</p>												
<p>Tabular los resultados de las variables sociodemográfica</p>												

Corrección de errores en el informe final, anunciado por el director de la investigación.													
---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

	2014											
ACTIVIDADES	ENERO	FEBRERO	MARZO	ABRIL	MAYO	JUNIO	JULIO	AGOSTO	SEPTIEMBRE	OCTUBRE	NOVIEMBRE	DICIEMBRE
Aceptación de correcciones por parte de los jurados y presentación final de la investigación.												
Presentar la información hallada a las directivas de la												

ANEXO B

Instrumento de valoración de nivel de satisfacción laboral.

Identificar el nivel de satisfacción de los profesionales que laboran en DUMIAN MEDICAL S.A seccional Cúcuta, con el fin de brindarle a la entidad información necesaria para el mejoramiento de las condiciones laborales.

INVESTIGADORES: Andrés Felipe Álvarez Velandia, Gloria Maritza Díaz Jiménez, Cindy Tailandia Jiménez

AFIRMACIONES	MUY DE ACUERDO	DEACUERDO	NI DEACUERDO NI EN DESACUERDO	EN DESACUERDO	MUY EN DESACUERDO
CONTRATACIÓN Y RECONOCIMIENTO ECONÓMICO					
1. El sueldo que percibo es acorde a mi responsabilidad laboral.					
2. Las condiciones salariales las consideras buenas					
3. La empresa me ofrece la posibilidad de algún reconocimiento económico por las funciones que realizó.					
4. El sueldo que recibe es suficiente para cubrir sus gastos					

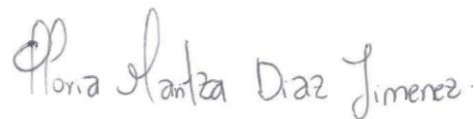
TIEMPOS LABORALES DE LOS PROFESIONALES					
5. Con frecuencia tengo la sensación de que me falta tiempo para realizar mi trabajo.					
CONDICIONES FÍSICAS	MUY DE ACUERDO	DEACUERDO	NI DEACUERDO NI EN DESACUERDO	EN DESACUERDO	MUY EN DESACUERDO
6. Con frecuencia siento no tener los materiales y las condiciones físicas suficientes para realizar mi trabajo tan bien como sería deseable.					
7. Considero organizado el área de trabajo donde laboro.					
8. Considero apropiado el área de trabajo donde laboro.					
9. Considero seguro el área de trabajo donde laboro.					
10. Los materiales y equipos en mi área de trabajo, me permiten realizar mis funciones laborales					
11. La iluminación, ventilación y temperatura de mi lugar de trabajo están bien reguladas					

PERCEPCIÓN DEL BIENESTAR LABORAL					
12. Al final de la jornada de un día de trabajo corriente y normal, me suelo encontrar muy cansado.					
13. Con bastante frecuencia me he sorprendido fuera del Hospital pensando en cuestiones relacionadas con mi trabajo.					
	MUY DE ACUERDO	DEACUERDO	NI DEACUERDO NI EN DESACUERDO	EN DESACUERDO	MUY EN DESACUERDO
14. Muy pocas veces mi trabajo en el Hospital perturba mi estado de ánimo, o a mi salud o a mis horas de sueño.					
15. En mi trabajo me encuentro muy satisfecho.					
16. Tengo pocas oportunidades para aprender a hacer cosas nuevas.					
17. Tengo la sensación de que lo que estoy haciendo no vale la pena.					
18. Estoy convencido que el puesto de trabajo que ocupo es el que me corresponde por capacidad y preparación.					
19. Creo que mi trabajo es excesivo, no doy abasto con lo que hay que hacer.					
20. Con frecuencia tengo la sensación de no estar capacitado para realizar mi trabajo.					
21. Estoy satisfecho con la cantidad de trabajo que me exigen					

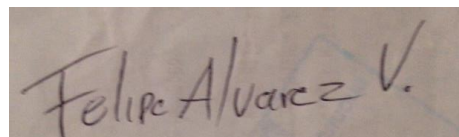
RELACIONES LABORALES DENTRO DEL EQUIPO MULTIDISCIPLINAR					
22. La relación con mi jefe/a, jefes/as es muy cordial.					
23. La relación con mis compañeros/as son muy cordiales.					
24. Los problemas personales de mis compañeros/as de trabajo, habitualmente me suelen afectar					
25. Estoy contento del apoyo que recibo de mis superiores					

TERMINOS DE RESPONSABILIDADES

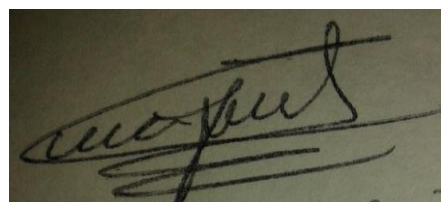
Yo Gloria Maritza Díaz Jiménez identificada # de CC 1.090.415.062 de la ciudad de Cúcuta, Andrés Felipe Álvarez Velandia identificado # de CC 1.093.756.245 del municipio de Los Patios Norte de Santander; y Cindy Tailandia Jiménez Zapata identificada # de CC 1.090.420.903 de la ciudad de Cúcuta , nos hacemos responsables por el contenido y la autenticidad del trabajo: **NIVEL DE SATISFACCIÓN LABORAL DUMIAN MEDICAL S.A SECCIONAL CÚCUTA, DURANTE EL 2014** , y declaramos que el referido artículo nunca ha sido publicado o enviado a otra revista, teniendo la facultad de salud en su programa Especialización en administración de la salud de la Universidad Católica de Manizales, el derecho de exclusividad sobre la comercialización, edición y publicación, por medio impreso o electrónico. Autorizó a los editores para realizar la adecuación de la forma, preservando el contenido.



Gloria Maritza Díaz Jiménez
CC. 1090415062 de Cúcuta



Andrés Felipe Álvarez Velandia
CC. 1.093.756.245 de Los Patios



Cindy Tailandia Jiménez Zapata
CC 1.090.420.903 de Cúcuta