

**SATISFACCION LABORAL EN BACTERIOLOGOS DEL DISTRITO
DE CARTAGENA Y FACTORES ASOCIADOS**

**ANGELICA MARIA DONADO RANGEL
EILEEN ANDREA MATSON ROBLES
MARIA JULIA ZUÑIGA DE AVILA**

**UNIVERSIDAD DE CARTAGENA
FACULTAD DE ENFERMERIA
ESPECIALIZACIÓN EN SALUD OCUPACIONAL
CARTAGENA, ABRIL DE 2012**

**SATISFACCION LABORAL EN BACTERIOLOGOS DEL DISTRITO
DE CARTAGENA Y FACTORES ASOCIADOS**

INVESTIGADORES:

ANGELICA MARIA DONADO RANGEL

EILEEN ANDREA MATSON ROBLES

MARIA JULIA ZUÑIGA DE AVILA

**Informe final trabajo de grado para optar por el título de
ESPECIALISTA EN SALUD OCUPACIONAL**

EDNA GÓMEZ

MARTHA ROJAS

Asesoras

UNIVERSIDAD DE CARTAGENA

FACULTAD DE ENFERMERIA

ESPECIALIZACIÓN EN SALUD OCUPACIONAL

CARTAGENA, ABRIL DE 2012

RESUMEN

La satisfacción laboral se puede describir como la disposición psicológica del sujeto hacia su trabajo y esto supone un conjunto de actitudes y sentimientos. La satisfacción o insatisfacción depende de muchos factores como el ambiente físico del trabajo, el buen trato e incluso de algunos factores que aunque no son laborales si influyen en la satisfacción como son: la edad, antigüedad, nivel socio económico, etc.

Objetivo: Determinar la satisfacción laboral en bacteriólogos del Distrito de Cartagena y sus factores asociados.

Método: El presente fue un estudio de corte trasversal. Para la recolección de los datos fue utilizado el instrumento de Satisfacción Laboral de Meliá y Peirón (versión S20/23), que mide 5 factores de satisfacción, así como, variables demográficas y laborales. El cuestionario fue aplicado a 233 bacteriólogos que trabajan en los laboratorios clínicos certificados del distrito de Cartagena. El análisis estadístico fue realizado por medio del software SPSS versión 2006.

Resultados: Los factores satisfacción intrínseca y satisfacción con el ambiente de trabajo fueron los que reflejaron mayor grado de satisfacción en la población. El factor que menos generó satisfacción fue el de las prestaciones. Se encontró asociación significativa entre el nivel de escolaridad, estado civil y prestaciones, y entre el ambiente físico y la categoría laboral.

Palabras Claves: trabajo*, satisfacción en el trabajo*, ambiente de trabajo*.

*Descriptores en ciencias de la salud (DeCS).

ABSTRACT

Job satisfaction can be described as the psychological disposition of the subject to his work and this is a set of attitudes and feelings. The satisfaction or dissatisfaction depends on many factors such as physical environment of work, good treatment and even though some factors are not working if they influence satisfaction such as: age, age, socioeconomic level, etc.

Objective: To determine job satisfaction in bacteriologists of the District of Cartagena and associated factors.

Method: This was a cross sectional study. For the data collection was used Melia and Peiro job satisfaction instrument (S20/23 Version) that measured 5 satisfaction factors as well as demographic and labor variables. The questionnaire was been applied to 233 bacteriologists from Cartagena labs. The statistical analysis was carried out by mean software SPSS version 2006.

Results: Factors intrinsic satisfaction and satisfaction with the work environment were those that reflected greater satisfaction in the population. The benefits were the factor less gender of satisfaction. A significant association was found between level of education, marital status and benefits, also between the physical environment and job category.

Keywords: job*, Job satisfaction*, work environment*.

*Health Sciences Descriptors (HSD).

TABLA DE CONTENIDO

| | Pág. |
|--|-------------|
| RESUMEN | 3 |
| LISTA DE TABLAS | 7 |
| Pág. | 7 |
| LISTA DE ANEXOS | 11 |
| Pág. | 11 |
| 1. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA | 12 |
| 1.1 FORMULACION DEL PROBLEMA..... | 16 |
| 2. OBJETIVO GENERAL | 17 |
| 2.1 OBJETIVOS ESPECIFICOS..... | 17 |
| 3. JUSTIFICACION | 18 |
| 4. MARCO TEORICO | 20 |
| 4.1 SATISFACCIÓN LABORAL..... | 20 |
| 4.2 MEDICIÓN DE LA SATISFACCIÓN EN EL TRABAJO | 21 |
| 4.3 DETERMINANTES DE LA SATISFACCIÓN LABORAL. | 22 |
| 4.4 FORMAS EN QUE LOS EMPLEADOS EXPRESAN INSATISFACCIÓN CON SU TRABAJO..... | 26 |
| 5. DISEÑO METODOLOGICO | 28 |
| 5.1 TIPO DE ESTUDIO | 28 |
| 5.2 POBLACION Y MUESTRA..... | 28 |
| 5.4 CRITERIOS DE INCLUSION..... | 28 |
| 5.5 TECNICAS Y RPOCEDIMIENTOS | 28 |
| 5.6 ANALISIS ESTADISTICO..... | 29 |
| 5.7 INSTRUMENTO..... | 29 |

| | |
|--|-----------|
| 5.7.1 Valoración y punto de corte de la escala | 31 |
| 5.8 ASPECTOS ETICOS DE LA INVESTIGACION | 32 |
| 6. RESULTADOS | 33 |
| 6.1 CARACTERÍSTICAS SOCIODEMOGRAFICAS | 33 |
| 6.2 CONDICIONES LABORALES | 33 |
| 6.3 SATISFACCIÓN A NIVEL GLOBAL | 34 |
| 6.4 SATISFACCION LABORAL POR DIMENSIONES | 34 |
| 6.4.1 Alfa de Cronbach de las Dimensiones de la Satisfacción laboral.... | 34 |
| 6.4.2 Satisfacción Laboral con la Supervisión | 35 |
| 6.4.3 Satisfacción Laboral con el Ambiente Físico | 36 |
| 6.4.4 Satisfacción Laboral con las Prestaciones..... | 36 |
| 6.4.5 Satisfacción Intrínseca con el Trabajo..... | 37 |
| 6.4.6 Satisfacción en el Trabajo con la Participación | 37 |
| 6.4.7. Satisfacción global por dimensiones | 37 |
| 6.5 ANALISIS BIVARIADO | 38 |
| 7. DISCUSION..... | 40 |
| 8. CONCLUSIONES | 47 |
| 9. RECOMENDACIONES | 49 |
| 10. REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS..... | 51 |
| ANEXOS | 58 |

LISTA DE TABLAS

| | Pág. |
|--|-------------|
| Tabla 1. Características socio demográficas de los Bacteriólogos del distrito de Cartagena. | 64 |
| Tabla 2. Condiciones laborales de los bacteriólogos del distrito de Cartagena. | 65 |
| Tabla 3. Media global y por Dimensiones de la Satisfacción laboral | 65 |
| Tabla 4. Alfa de cronbach de las dimensiones de la satisfaccion laboral | 66 |
| Tabla 5. Nivel de satisfacción en el trabajo con la supervisión .. | 67 |
| Tabla 6. Nivel de Satisfacción en el trabajo con el Ambiente Físico | 68 |
| Tabla 7. Nivel de Satisfacción en el trabajo con las Prestaciones Recibidas | 69 |
| Tabla 8. Nivel de satisfacción intrínseca en el trabajo | 70 |
| Tabla 9. Nivel de satisfacción en el trabajo con la participación | 71 |
| Tabla 10. Porcentaje general de Satisfacción laboral por Dimensiones | 72 |
| Tabla 11. Dicotomización de las variables | 73 |
| Tabla 12. Asociación de la satisfacción en el trabajo con las prestaciones en relación a la edad. | 74 |
| Tabla 13. Asociación de la satisfacción en el trabajo con la satisfacción intrínseca en relación a la edad. | 74 |
| Tabla 14. Asociación de la satisfacción en el trabajo con la participación en relación a la edad. | 74 |
| Tabla 15. Asociación de la satisfacción en el trabajo con la supervisión en relación a la edad. | 74 |

| | |
|--|----|
| Tabla 16. Asociación de la satisfacción en el trabajo con el ambiente en relación a la edad..... | 75 |
| Tabla 17. Asociación de la satisfacción en el trabajo con las prestaciones en relación a la escolaridad. | 75 |
| Tabla 18. Asociación de la satisfacción en el trabajo con la satisfacción intrínseca en relación a la escolaridad..... | 75 |
| Tabla 19. Asociación de la satisfacción en el trabajo con la participación en relación a la escolaridad..... | 75 |
| Tabla 20. Asociación de la satisfacción en el trabajo con la supervisión en relación a la escolaridad..... | 76 |
| Tabla 21. Asociación de la satisfacción en el trabajo con el ambiente en relación a la escolaridad..... | 76 |
| Tabla 22. Asociación de la satisfacción en el trabajo con las prestaciones en relación al estado civil..... | 76 |
| Tabla 23. Asociación de la satisfacción en el trabajo con la satisfacción intrínseca en relación al estado civil..... | 76 |
| Tabla 24. Asociación de la satisfacción en el trabajo con la participación en relación al estado civil..... | 77 |
| Tabla 25. Asociación de la satisfacción en el trabajo con la supervisión en relación al estado civil..... | 77 |
| Tabla 26. Asociación de la satisfacción en el trabajo con el ambiente en relación al estado civil. | 77 |
| Tabla 27. Asociación de la satisfacción en el trabajo con las prestaciones en relación al sexo. | 77 |
| Tabla 28. Asociación de la satisfacción en el trabajo con la satisfacción intrínseca en relación al sexo..... | 78 |
| Tabla 29. Asociación de la satisfacción en el trabajo con la participación en relación al sexo..... | 78 |
| Tabla 30. Asociación de la satisfacción en el trabajo con la supervisión en relación al sexo..... | 78 |
| Tabla 31. Asociación de la satisfacción en el trabajo con el ambiente en relación al sexo..... | 78 |

| | |
|---|----|
| Tabla 32. Asociación de la satisfacción en el trabajo con las prestaciones en relación a la categoría laboral. | 79 |
| Tabla 33. Asociación de la satisfacción en el trabajo con la satisfacción intrínseca en relación a la categoría laboral. | 79 |
| Tabla 34. Asociación de la satisfacción en el trabajo con la participación en relación a la categoría laboral. | 79 |
| Tabla 35. Asociación de la satisfacción en el trabajo con la supervisión en relación a la categoría laboral. | 79 |
| Tabla 36. Asociación de la satisfacción en el trabajo con el ambiente en relación a la categoría laboral. | 80 |
| Tabla 37. Asociación de la satisfacción en el trabajo con las prestaciones en relación al turno. | 80 |
| Tabla 38. Asociación de la satisfacción en el trabajo con la satisfacción intrínseca en relación al turno. | 80 |
| Tabla 39. Asociación de la satisfacción en el trabajo con la participación en relación al turno. | 80 |
| Tabla 40. Asociación de la satisfacción en el trabajo con la supervisión en relación al turno. | 81 |
| Tabla 41. Asociación de la satisfacción en el trabajo con el ambiente en relación al turno. | 81 |
| Tabla 42. Asociación de la satisfacción en el trabajo con las prestaciones en relación a la antigüedad en el lugar de trabajo. | 81 |
| Tabla 43. Asociación de la satisfacción en el trabajo con la satisfacción intrínseca en relación a la antigüedad en el lugar de trabajo. | 81 |
| Tabla 44. Asociación de la satisfacción en el trabajo con la participación en relación a la antigüedad en el lugar de trabajo. | 82 |
| Tabla 45. Asociación de la satisfacción en el trabajo con la supervisión en relación a la antigüedad en el lugar de trabajo. . | 82 |
| Tabla 46. Asociación de la satisfacción en el trabajo con el ambiente en relación a la antigüedad en el lugar de trabajo. | 82 |

| | |
|--|----|
| Tabla 47. Asociación de la satisfacción en el trabajo con las prestaciones en relación a la antigüedad en el puesto de trabajo..... | 82 |
| Tabla 48. Asociación de la satisfacción en el trabajo con la satisfacción intrínseca en relación a la antigüedad en el puesto de trabajo. | 83 |
| Tabla 49. Asociación de la satisfacción en el trabajo con la participación en relación a la antigüedad en el puesto de trabajo..... | 83 |
| Tabla 50. Asociación de la satisfacción en el trabajo con la supervisión en relación a la antigüedad en el puesto de trabajo | 83 |
| Tabla 51. Asociación de la satisfacción en el trabajo con el ambiente en relación a la antigüedad en el puesto de trabajo. . | 84 |

LISTA DE ANEXOS

| | Pág. |
|--------------|-------------|
| Anexo 1..... | 59 |
| Anexo 2..... | 62 |
| Anexo 3..... | 64 |

1. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

El estado emocional placentero o positivo resultante de la experiencia misma del trabajo, se conoce como Satisfacción Laboral.¹ Es decir, el conjunto de actitudes del trabajador frente a su propio trabajo, las cuales se encuentran condicionadas por las circunstancias del trabajo y por lo que el trabajador percibe que deberían ser, ya que éstas influirán de una manera significativa en los comportamientos y desde luego en los resultados.²

La satisfacción laboral no solo depende de la remuneración económica que recibe el trabajador si no del significado mismo que este le da a sus tareas laborales, según investigaciones realizadas: ésta puede estar determinada por diversos factores como el reto del trabajo, el sistema de recompensas justas, las condiciones favorables de trabajo y colegas que brinden apoyo.³

En el mundo, han sido miles los estudios que se han realizado con relación a la satisfacción laboral en las empresas, enfocados a medir satisfacción general, o hacia uno o varios aspectos del trabajo. Desde la década de los 30, se iniciaron estudios sistemáticos sobre la satisfacción laboral y los factores que podrían afectarla. Hoppock⁴ en 1935, publicó la primera investigación que hacía un análisis profundo de la satisfacción laboral. A través de sus resultados enfatizó que existen múltiples factores que podrían ejercer influencia sobre la satisfacción laboral, dentro de los cuales hizo mención a la fatiga, monotonía, condiciones de trabajo y supervisión.

Posteriormente, Herzberg⁴ en 1959, sugiere que la real satisfacción del hombre con su trabajo provenía del hecho de enriquecer el puesto de trabajo, para que de esta manera pueda desarrollar una mayor responsabilidad y experimente a su vez un crecimiento mental y psicológico. Esto dio pie para que a fines de los sesenta e inicio de los

setenta se hiciera rápidamente popular el método de mejoras en el trabajo que consistía en enriquecer el trabajo en sí y así lograr mejorar la moral y el desempeño de los trabajadores.

Por su parte, Locke⁴ en 1976 plantea que la satisfacción laboral es producto de la discrepancia entre lo que el trabajador quiere de su trabajo y lo que realmente obtiene, mediada por la importancia que para él tenga, lo que se traduce en que a menor discrepancia entre lo que quiere y lo que tiene, mayor será la satisfacción.

Hace cien años las condiciones de trabajo eran según los estándares actuales, inaceptables, el trabajo se desarrollaba en condiciones nada seguras, la jornada de trabajo era muy larga, y las prestaciones sociales que hay hoy día no existían. De acuerdo a lo anterior se podría pensar que los trabajadores que disfrutaban de estos privilegios estarían satisfechos laboralmente, pero no es así.^{5, 6} Actualmente, una perspectiva más contemporánea sugiere el uso de un enfoque positivo en la forma de un modelo de salud en el trabajo centrado en lo que es correcto con la gente, como los sentimientos de bienestar y satisfacción.^{1, 2}

Latinoamérica no ha sido una excepción a este fenómeno investigativo, lo cual queda demostrado con los incontables estudios que abordan este aspecto de la calidad de vida laboral del personal de la salud en diferentes países como México, Brasil, Colombia, Perú, Chile y Argentina.⁷ A partir de estas investigaciones sobre la satisfacción laboral han sido identificados diferentes factores que influyen en la percepción que tiene el trabajador de la salud sobre su nivel de satisfacción con la actividad que realizan.^{8, 9} Algunos estudios realizados en Chile y México, cuyo principal objetivo fue identificar el nivel de satisfacción personal de sus trabajadores, entre sus resultados más sobresalientes encontraron que los participantes manifestaron estar insatisfechos con los aspectos evaluados de su trabajo como, el salario, la higiene del lugar de trabajo, la formación, y con las posibilidades de promoción no presentaron diferencias significativas en función del sexo. En conclusión los

resultados evidencian el alto grado de insatisfacción en importantes aspectos de la vida laboral.^{10, 11, 12} Investigaciones realizadas en médicos, demostraron que en América Latina, existe una menor satisfacción con los ingresos obtenidos y con el nivel de calidad de vida. Sin embargo, el nivel de compromiso con la profesión en sí mismo y satisfacción en el trabajo siguen siendo similares a los reportados en los países desarrollados.¹³

En Colombia se han realizado diferentes estudios de satisfacción laboral en el personal de la salud, especialmente en Médicos y Enfermeros, lo que demuestra que hay un interés naciente por esta línea de investigación.¹⁴ Un estudio realizado por Quintero- Isaza¹⁵ donde los resultados demuestran que los empleados de un hospital psiquiátrico de Bucaramanga expresan un alto grado de insatisfacción en cuanto al salario, condiciones físicas del puesto de trabajo y relaciones interpersonales con los superiores, sugiere que es importante indagar más sobre este tema en otros grupos de profesionales de la salud. No obstante, se ha demostrado que el personal que trabaja en hospitales experimenta un alto nivel de insatisfacción con su trabajo, siendo muy común en ellos la presencia síntomas de agotamiento durante su jornada laboral. Los hospitales deben desarrollar programas enfocados en el clima organizacional, la equidad de la organización, el tiempo personal, y la compensación para mejorar la satisfacción y reducir al mínimo el desgaste.^{16, 17} Todas estas situaciones expuestas en las investigaciones llevan a un detrimento de la calidad de vida del trabajador y por ende una tendencia a estar insatisfecho con el trabajo.

En la ciudad de Cartagena, son pocas las investigaciones publicadas acerca de las condiciones de trabajo y el nivel de satisfacción laboral de los profesionales de la salud que prestan servicios en las diferentes instituciones de salud la ciudad. Una de ellas, realizada por Cogollo¹⁸, en el grupo de enfermería de los hospitales de la ciudad, identifica las condiciones de trabajo de las enfermeras como deficientes en cuanto a la retribución económica, personal de apoyo, infraestructura física de los puestos de trabajo, materiales y equipos en el lugar de trabajo, además de una alta carga laboral, lo que

sugiere un nivel bajo de satisfacción laboral en cuanto a los aspectos citados.

De acuerdo con la revisión bibliográfica realizada para este estudio, no se han encontrado investigaciones Publicadas en el personal de bacteriología, por lo que es evidente el desconocimiento sobre la satisfacción laboral en este grupo de profesionales de la salud.

La situación actual del profesional en bacteriología no es la ideal, sin embargo, éste puede desempeñar muchas actividades, debe responder a las necesidades y expectativas dentro de las áreas de la clínica y de la industria y ser capaz de liderar procesos de promoción de la salud, prevención de la enfermedad, vigilancia epidemiológica, control de calidad de alimentos, promoviendo el desarrollo biotecnológico y la investigación en el contexto, y caracterizados por una formación científica y bioética centrada en la persona como eje de la enseñanza, que conduce al desarrollo de la ciencia, la tecnología, la protección de la naturaleza y el bienestar de la comunidad.¹⁹

Teniendo en cuenta que en Cartagena existe un campo laboral para estos profesionales de la salud debido a la gran cantidad de instituciones prestadoras de servicios de salud (IPS), y al no encontrar registros de estudios realizados en la ciudad, se podría suponer que existe una vaga percepción entre los niveles gerenciales del grado de satisfacción laboral real de los bacteriólogos de la ciudad.

1.1 FORMULACION DEL PROBLEMA

Lo expuesto anteriormente conduce a la formulación del siguiente interrogante:

¿CUAL SERÁ LA SATISFACCION LABORAL EN BACTERIOLOGOS DEL DISTRITO DE CARTAGENA Y SUS FACTORES ASOCIADOS?

2. OBJETIVO GENERAL

Determinar la satisfacción laboral en bacteriólogos del Distrito de Cartagena y sus factores asociados.

2.1 OBJETIVOS ESPECIFICOS

Identificar las condiciones demográficas y laborales de los bacteriólogos del Distrito de Cartagena.

Medir la satisfacción laboral en los bacteriólogos que participen en el estudio.

Establecer la asociación entre satisfacción laboral y las condiciones demográficas y laborales de los bacteriólogos del Distrito de Cartagena.

3. JUSTIFICACION

El Sistema Obligatorio de Garantía de la Calidad de la Atención en Salud (SOGCS) del Sistema General de Seguridad Social en Salud (SGSSS) fue creado para mantener y mejorar la calidad de los servicios de salud.²⁰

En consecuencia el interés por la calidad se ha incrementado durante los últimos años ya que es un requisito indispensable para el funcionamiento de cualquier institución prestadora de servicios de salud no siendo una excepción los laboratorios clínicos.

El personal, en este caso los bacteriólogos son una clave fundamental para lograr la calidad en la atención, lo que obliga a tomar en cuenta el factor humano. Por ello, es indispensable conocer con la mayor precisión posible sus necesidades y grado de satisfacción.

El hecho de que la insatisfacción laboral constituya un riesgo profesional, sirve como punto de partida para la ejecución de un proyecto enfocado en el campo de acción de la salud ocupacional, con profesionales del área de bacteriología, cuyos resultados serian de gran importancia para instituciones que ofrecen servicios de salud, como herramienta para implementar estrategias que contribuyan al buen desarrollo de su recurso humano y de igual forma les permita ofrecer servicios de calidad.⁵

Partiendo de la idea que la satisfacción laboral es un indicador de la calidad del servicio y del desarrollo organizacional de una institución se hace importante identificar como es la satisfacción del personal que labora en dicho lugar, como en el caso de los bacteriólogos y bacteriólogas de la ciudad quienes conforman una población grande y sobre los cuales no existen registros acerca de las sensaciones y percepciones que experimentan frente a su propio trabajo.

El desarrollo de esta investigación será provechoso y enriquecedor para todos los que participen en ella, incluyendo al grupo investigador ya que como salubristas ocupacionales permitirá fortalecer conocimientos en el área temática a través de la literatura y del contacto con personas. Por otra parte los resultados obtenidos podrán ser utilizados para el desarrollo de estrategias que permitan mejorar los procesos de los laboratorios y ofrecer servicios con calidad, además, serán un punto de partida para el desarrollo de nuevas investigaciones.

4. MARCO TEORICO

4.1 SATISFACCIÓN LABORAL

La satisfacción de los individuos en su trabajo es una de las variables más importantes relacionadas con el comportamiento organizacional y a calidad de vida. Este tema, se ha convertido en objeto de estudio de muchos investigadores cuyo fin ha sido proponer herramientas útiles para mejorar los resultados laborales de las organizaciones a través del tiempo. Cada uno de ellos, propone definiciones en relación a su experiencia, por ejemplo, para Gibson²¹ la satisfacción en el trabajo es una predisposición que los sujetos proyectan acerca de sus funciones laborales. Del mismo modo, Muñoz²² define la satisfacción laboral como "el sentimiento de agrado o positivo que experimenta un sujeto por el hecho de realizar un trabajo que le interesa, en un ambiente que le permite estar a gusto, dentro del ámbito de una empresa u organización que le resulta atractiva y por el que percibe una serie de compensaciones psico-socio-económicas acordes con sus expectativas". Por su parte, Loitegui²³ utiliza con mayor frecuencia en su trabajo los siguientes conceptos: motivos, actitudes, moral laboral, satisfacción laboral. Por último, para Kreitner y Kinicki²⁴ la satisfacción laboral "es una respuesta afectiva o emocional hacia varias facetas del trabajo del individuo".

En el contexto actual se define como la actitud del trabajador frente a su propio trabajo, o más bien el conjunto de actitudes generales de los individuos hacia su empleo, que influirán de manera significativa en los comportamientos y desde luego en los resultados de dicho oficio^{1, 2}, de modo que quien está muy satisfecho con su puesto tiene actitudes positivas hacia éste y quien está insatisfecho, muestra en cambio, actitudes negativas, esto se debe a que "el trabajo de una persona es mucho más que las actividades obvias de su labor" afirma Robbins.⁶

Los trabajos requieren la interacción con los colegas y los jefes, seguir las reglas y las políticas organizacionales, cumplir los estándares de desempeño, vivir en condiciones de trabajo que a menudo son inferiores a lo ideal. Según Robbins⁶ y de acuerdo a los hallazgos de sus investigaciones considera que los principales factores que determinan la satisfacción laboral son:

Retribución

Condiciones de trabajo

Supervisión

Compañeros

Contenido del puesto

Seguridad en el empleo

Oportunidades de progreso.

Por su parte, Shultz²⁵ dentro de sus investigaciones señala que hay otros factores que, repercuten en la satisfacción y que no forman parte de la atmósfera laboral, pero que también influyen en la satisfacción laboral. Por ejemplo, la edad, la salud, la antigüedad, la estabilidad emocional, condición socio-económica, tiempo libre y actividades recreativas practicadas, relaciones familiares y otros desahogos, afiliaciones sociales, etc.

4.2 MEDICIÓN DE LA SATISFACCIÓN EN EL TRABAJO

Los dos métodos más ampliamente utilizados para medir la satisfacción en el trabajo son la escala global única y la calificación de la suma formada por numerosas facetas del trabajo. La escala global consiste en nada más pedir a los individuos que respondan una pregunta semejante a ésta. "teniendo en cuenta todos los aspectos de su trabajo ¿Cuan satisfecho está usted con él". Las respuestas van del número uno al cinco que corresponden desde altamente satisfecho hasta altamente insatisfecho. ^{1, 6}

La suma de las facetas del trabajo consiste en identificar los elementos claves en un trabajo y preguntar a los empleados acerca de su sentimiento sobre cada uno. Los factores que normalmente estarían incluidos son la naturaleza del trabajo, la supervisión, el salario actual, las oportunidades de ascenso y las relaciones con los compañeros de trabajo".⁶

4.3 DETERMINANTES DE LA SATISFACCIÓN LABORAL.

La satisfacción laboral depende de las características de cada persona (factores intrínsecos o condiciones demográficas) y de las condiciones de trabajo (factores extrínsecos o condiciones laborales). Mientras las primeras hacen referencia a aspectos como la edad, sexo entre otros, las segundas están ligadas al contexto o ambiente en el que la tarea se desarrolla, por ejemplo, horas de trabajo, seguridad y tipo de contrato.

Determinantes extrínsecos o laborales:

Reto del trabajo: los empleados tienden a preferir trabajos en los que puedan utilizar sus habilidades y además les ofrezcan una variedad de tareas, libertad y retroalimentación de cómo se están desempeñando, esto hace que el puesto se vuelva mentalmente desafiante. Los trabajos que tienen muy poco desafío provocan aburrimiento, pero un reto demasiado grande crea frustración o sensación de fracaso".⁶ Hackman y Oldham²⁶ aplicaron un cuestionario llamado Encuesta de Diagnóstico en el Puesto a varios cientos de empleados que trabajaban en 62 puestos diferentes. Se identificaron las siguientes cinco "dimensiones centrales"

Variedad de habilidades, el grado en el cual un puesto requiere de una variedad de diferentes actividades para ejecutar el trabajo, lo que representa el uso de diferentes habilidades y talentos por parte del empleado.

Identidad de la tarea, el grado en el cual el puesto requiere ejecutar una tarea o proceso desde el principio hasta el final con un resultado visible.

Significación de la tarea, el grado en que el puesto tiene un impacto sobre las vidas o el trabajo de otras personas en la organización inmediata o en el ambiente externo.

Autonomía, el grado en el cual el puesto proporciona libertad, independencia y discreción sustanciales al empleado en la programación de su trabajo y la utilización de las herramientas necesarias para ello.

Retroalimentación del puesto mismo, el grado en el cual el desempeño de las actividades de trabajo requeridas por el puesto produce que el empleado obtenga información clara y directa acerca de la efectividad de su actuación.

Cada una de estas dimensiones incluye contenidos del puesto que pueden afectar la satisfacción del empleado en el trabajo. Robbins⁶, junta estas dimensiones bajo el enunciado *reto del trabajo* y sugiere que Cuando hay un reto moderado los empleados experimentan placer y satisfacción.

Sistema de recompensas justas: "los empleados quieren sistemas de salario y políticas de ascensos justos sin ambigüedades y acordes con sus expectativas. Si el salario se ve como justo y equitativo fundado en las exigencias del puesto, las habilidades del individuo y el nivel de los sueldos del lugar, es muy probable que el resultado sea la satisfacción. Es importante anotar que no todo el mundo busca el dinero. Mucha gente acepta menos dinero a cambio de trabajar en un área de su preferencia, o en un trabajo menos demandante, o de

trabajar menos horas. El enlace del salario con la satisfacción no es la cantidad en sí que se recibe, si no, la percepción de justicia. De igual forma los empleados esperan políticas justas de ascenso. Las promociones le proporcionan al individuo oportunidades para el crecimiento personal, más responsabilidades y ascenso en el estatus social. Aquellos trabajadores que perciben que las decisiones de ascenso se realizan con rectitud y justicia probablemente experimenten satisfacción en su trabajo”.³

Condiciones favorables de trabajo: “los empleados se interesan en su ambiente de trabajo tanto para el bienestar personal como para facilitar su trabajo diario. Los empleados prefieren ambientes físicos que no sean peligrosos o incómodos. Por ejemplo, la temperatura, la luz, el ruido y otros factores ambientales no deben estar en el extremo. Además, la mayoría de los empleados prefiere trabajar relativamente cerca de casa, en instalaciones limpias y más o menos modernas con herramientas y equipos”.^{1, 2, 6, 27}

Colegas que brinden apoyo- satisfacción con la supervisión: “la gente obtiene del trabajo mucho más que simplemente dinero o logros tangibles. Para la mayoría de los empleados, el trabajo también cubre la necesidad de interacción social. Por tanto tener compañeros amigables que brinden apoyo lleva a una mayor satisfacción en el trabajo. El comportamiento del jefe es uno de los principales determinantes de la satisfacción. En general se observa que la satisfacción del empleado se incrementa cuando el supervisor inmediato es comprensivo y amigable, ofrece halagos por el buen desempeño, escucha las opiniones de sus empleados y muestra un interés personal en ellos.”^{3, 4} House y Mitchell²⁸, exponen que la posibilidad de tener un líder que sea considerado y tolerantes sea más importante para empleados con baja autoestima o que tengan puestos poco agradables para ellos o frustrantes.

Tipo de contratación: para los trabajadores, los contratos eventuales, ya sean estacionales o de otro tipo, están asociados con un menor nivel de satisfacción laboral.³²

Como se ha visto, la índole del trabajo o del contexto o situación en que el empleado realiza sus tareas influye profundamente en la satisfacción personal. Robbins⁶ afirma que si se rediseña el puesto y las condiciones del trabajo, es posible mejorar la satisfacción y productividad del empleado. No obstante, Shultz²⁵ señala que los factores situacionales son importantes pero también hay otros de gran trascendencia: sus características personales. En la satisfacción influye el sexo, la edad, el nivel de inteligencia, las habilidades y la antigüedad en el trabajo. Son factores que la empresa no puede modificar, pero sí sirven para prever el grado relativo de satisfacción que se puede esperar en diferentes grupos de trabajadores”.

Determinantes intrínsecos o demográficos:

Edad: existe una relación positiva entre la edad y el nivel de satisfacción laboral, es decir, a medida que aumenta la edad aumenta la satisfacción laboral. Esto se debe a que las personas con edades mayores, durante su vida laboral, se mueven en trabajos con características más deseables en comparación con las características iniciales. En su investigación, Clark y Warr²⁹ señalan que otro aspecto que ayuda a explicar dicha relación, se debe a que los empleados mayores poseen ciertos valores hacia el trabajo, haciéndolo más atractivo frente a los empleados con edades inferiores. De igual manera, es más probable que los trabajadores con edades superiores tengan menos expectativas con respecto a su trabajo, lo que disminuye la brecha que separaría su trabajo real con el ideal, generando así actitudes más positivas hacia el trabajo.

Escolaridad: en cuanto al impacto que puede tener la educación sobre la satisfacción laboral, Martínez³⁰ destaca el hecho de que un mayor nivel educativo suele generar mayores expectativas profesionales, que de verse truncadas, llevan a niveles de satisfacción inferiores. La insatisfacción generada es mayor cuanto mayor es la diferencia entre la formación actual y la requerida por un determinado puesto.

Sexo: investigaciones sugieren que las mujeres presentan un nivel de satisfacción laboral mayor al de los hombres. Sloane y Williams citado por Sánchez³¹, encontró que la mayor satisfacción en las mujeres no está ocasionada por el resultado de una alta valoración de los atributos del trabajo, sino que representa una diferencia innata de género, considerando que las trabajadoras ponen menor énfasis en la paga que los varones.

4.4 FORMAS EN QUE LOS EMPLEADOS EXPRESAN INSATISFACCIÓN CON SU TRABAJO

La insatisfacción produce disminución del rendimiento organizacional, Los empleados expresan su insatisfacción de diferentes maneras, por ejemplo, conductas de expresión, lealtad, negligencia, agresión o retiro. La frustración que siente un empleado insatisfecho puede conducirle a una conducta agresiva, la cual puede manifestarse por sabotaje, maledicencia o agresión directa, donde los empleados podrían quejarse, insubordinarse, tomar bienes de la empresa o evadir parte de sus responsabilidades. Robbins⁶ señala que las conductas generadas por la insatisfacción laboral pueden enmarcarse en dos ejes principales: activo – pasivo, destructivo – constructivo.

Abandono: La insatisfacción expresada mediante la conducta orientada a irse, incluye la búsqueda de otro empleo y renuncia.

Expresión: La insatisfacción expresada por intentos activos y constructivos por mejorar la situación. Implica sugerir mejoras, analizar los problemas con supervisores, etc.

Lealtad: Expresada mediante una espera pasiva y optimista para que la situación mejore. Incluye defender a la organización ante críticas externas y confiar en que la administración hará lo más conveniente.

Negligencia: Implica actitudes pasivas que permiten que la situación empeore. Incluye ausentismo y retrasos crónicos, merma de esfuerzos, y aumento de errores.

5. DISEÑO METODOLOGICO

5.1 TIPO DE ESTUDIO

El presente fue un estudio de corte transversal.

5.2 POBLACION Y MUESTRA

Se trabajó con el total de la población compuesta por 227 bacteriólogos (as), que trabajan en laboratorios clínicos certificados del Distrito de Cartagena. Este dato fue suministrado por el Departamento Administrativo Distrital de Salud (DADIS).

5.4 CRITERIOS DE INCLUSION

Profesionales en bacteriología que trabajaban en laboratorios clínicos del Distrito de Cartagena, con mínimo seis meses de estar laborando.

5.5 TECNICAS Y RPOCEDIMIENTOS

Fueron contactados los bacteriólogos individualmente, con el fin de informarles acerca del estudio, explicar los objetivos y la metodología utilizada, así mismo se propuso una fecha de encuentro para la aplicación del instrumento, el cual fue diligenciado por el bacteriólogo participante de manera anónima y asistida, durante la visita acordada.

5.6 ANALISIS ESTADISTICO

La información completa de los cuestionarios fue digitalizada y analizada por medio del programa SPSS versión 2006. El análisis fue realizado a través de una exploración descriptiva univariada estableciendo frecuencias y porcentajes para las variables categóricas. El análisis bivariado fue realizado mediante razones de disparidad (OR) con IC95%.

5.7 INSTRUMENTO

Para el desarrollo de la investigación fue aplicado el cuestionario de satisfacción laboral versión S20/23 de Meliá y Peiró^{33, 34} (Anexo1), el cual permitió la obtención de una medida global de satisfacción y la descripción de cinco factores:

La satisfacción con la supervisión: I

La satisfacción con el ambiente físico laboral: II

La satisfacción con las prestaciones recibidas: III

La satisfacción intrínseca en el trabajo: VI

La satisfacción con la participación: V

Al factor I corresponden los ítems del 13 al 18, los cuales evidencian las relaciones personales con la jerarquía ascendente, la supervisión sobre el trabajo que se realiza, el tipo, la frecuencia y proximidad de los actos de supervisión, el modo como principalmente juzgan el trabajo realizado, el sentido de justicia y ecuanimidad y los apoyos recibidos³⁵.

El factor II agrupa los ítems del 6 al 10 y evalúa especialmente higiene y salubridad, las condiciones físicas de trabajo, iluminación, ventilación y climatización³⁵.

El factor III agrupa los ítems 4, 11, 12, 23 y 23 los cuales se refieren y evalúan aspectos como el salario, formación, promociones, respeto a las normas y convenios, negociaciones sobre la contratación de beneficios y derechos laborales³⁵.

El factor IV agrupa los ítems 1, 2, 3 y 5 que evalúan el grado de satisfacción de realización del trabajo, las oportunidades que ofrece el propio trabajo para realizar actividades en las cuales se destacan, la posibilidad de hacer lo que se desea y los objetivos y metas a lograr³⁵.

El factor V agrupa los ítems 19, 20 y 21, y evalúa especialmente la posibilidad de decidir con autonomía en relación con las tareas que realiza, la participación en las decisiones del órgano en las áreas de trabajo a las que pertenece y la cooperación en el grupo de trabajo³⁵.

El instrumento consta de 23 ítems en una escala de respuesta tipo Likert de 7 puntos, donde se consideraron criterios desde muy insatisfecho hasta muy satisfecho, con las siguientes categorías:

Muy satisfecho=7

Bastante satisfecho=6

Algo satisfecho=5

Indiferente=4

Algo insatisfecho=3

Bastante insatisfecho=2

Muy insatisfecho=1

Así como, un pequeño cuestionario donde se consideraron variables individuales de la población en estudio, como la categoría laboral, horario de trabajo, antigüedad en el puesto y lugar de trabajo, escolaridad, estado civil, ocupación y género.

El *S20/23* es un cuestionario breve lo que lo hizo más ágil de aplicar y generó un diagnóstico específico para arrojar puntuaciones factoriales. Los sujetos participantes diligenciaron la encuesta de manera anónima, en su sitio de residencia, a cada formato se le asignó un número identificador hasta llegar al último número de la muestra, posteriormente los datos fueron tabulados y organizados en un documento de Excel.

5.7.1 Valoración y punto de corte de la escala

Para establecer relaciones entre las variables la escala utilizada en la encuesta se dicotomizó así: satisfecho y no satisfecho, teniendo en cuenta que la escala poseía varias categorías desde 1 (muy insatisfecho) pasando por varios valores hasta la máxima 7 (muy satisfecho). El punto de corte se hizo en 5, es decir, cuando el puntaje de satisfacción en cada una de las dimensiones fué igual o mayor a 5 se consideró satisfacción y cuando fué menor de 5 insatisfacción. Por lo tanto el valor equivalente a indiferente que es 4 es considerado como no satisfecho ya que esta por debajo del punto de corte

5.7.2 Consistencia Interna de las Dimensiones evaluadas en el instrumento

En la presente investigación el alfa de Cronbach para los 5 factores oscilo entre valores de 0.62-0.98, lo que indica la consistencia interna y la coherencia que hubo entre las repuestas dadas por lo bacteriólogos a cada una de los ítems de la encuesta. Esto se traduce en resultados globalmente satisfactorios (Ver tabla 4).

Los resultados son considerados globalmente satisfactorios ya que para algunos autores el valor mínimo deseado es de 0.75

5.8 ASPECTOS ETICOS DE LA INVESTIGACION

Fue aplicado un consentimiento informado (Anexo 2) donde la población en estudio acepto participar voluntaria y libremente en la investigación. Además se tuvo en cuenta lo estipulado en la resolución N° 008430 de 1993 del Ministerio de Salud, por la cual se establecen las normas científicas, técnicas y administrativas para la investigación en salud³⁶.

6. RESULTADOS

6.1 CARACTERÍSTICAS SOCIODEMOGRAFICAS

La población estudiada estuvo compuesta por 227 bacteriólogos del distrito de Cartagena, donde el género predominante fue el femenino con el 92%(208) de la población, el grupo restante fue masculino. En cuanto a la edad, el 46%(105) de la población estaba en un rango de edad entre los 20 y 29 años, seguido de un 30% (68) entre los 30 y 39 años. El 19% (42) restante se encontró entre los 40 y 49 años, y una minoría del 5% (12) entre 50 y 59 años.

Con relación al estado civil, se encontraron porcentajes iguales para solteros y casados con un 44% (100) para cada uno y en menor proporción en unión libre con un 7% (16), separados y viudos con valores de, 4%(9) y 1%(2) respectivamente.

El 71% (161) de la población encuestada son profesionales universitarios, el 24% (55) especialistas y el 5% (11) son magíster. (Ver tabla 1).

6.2 CONDICIONES LABORALES

Con respecto a esta categoría la mayoría de los bacteriólogos ocupan cargos asignados en cualquiera de las áreas de procesamiento del laboratorio clínico (microbiología, parasitología, pruebas especiales, hematología y microscopía), es decir, son bacteriólogos asistenciales representados en un 74% (167) de la población mientras que el 26% (60) restante ocupa cargos administrativos.

El 31% (70) de la población, trabaja en turnos matutinos, seguido de un 26% (58) en turnos vespertinos, un 31% (70) en turnos nocturnos y un 13% (29) en jornada acumulada.

Con respecto a la antigüedad en el puesto de trabajo, es decir, tiempo que el bacteriólogo se ha mantenido en el cargo que desarrolla en la empresa, el 50%(113) de la población tiene menos de 1 año realizando actividades en el puesto de trabajo, le sigue el 37%(85) de la población con una antigüedad en el puesto de 1 a 10 años. Por su parte, el 8%(18) tiene de 10 años a 20 años laborando en el mismo puesto de trabajo y solo un 5%(11) con mas de 21 años.

El tiempo en el cual el bacteriólogo ha estado trabajando en la misma empresa se conoce como antigüedad en el lugar de trabajo donde se encontró que el 51%(115) de los bacteriólogos tiene de 1 a 10 años en el lugar de trabajo, seguido por un 38%(86) con menos de 1 año, un 6% (14) de 11 a 20 años y un 5% (12) con mas de 21 años. (Ver tabla 2)

6.3 SATISFACCIÓN A NIVEL GLOBAL

Como se muestra en la tabla numero 3 la media global de satisfacción fue de 109.7 teniendo en cuenta que el valor máximo que se podría obtener en la encuesta es de 161, el valor obtenido está por encima del punto medio pero no es un puntaje significativamente alto por lo que se podría inferir que la mayoría de los bacteriólogos están algo satisfecho con sus trabajo desde un punto de vista general

6.4 SATISFACCION LABORAL POR DIMENSIONES

A continuación se describen los resultados obtenidos en cada una de las dimensiones de la satisfacción laboral evaluadas.

6.4.1 Alfa de Cronbach de las Dimensiones de la Satisfacción laboral

En la tabla numero 4, se muestra los resultados de la prueba estadística del alfa de cronbach. Estos datos muestran que en los 5 factores evaluados los valores oscilan entre 0.62 y 0.98, el factor con el alfa de cronbach más alta fue la participación, mientras que el valor más bajo se obtuvo con la satisfacción intrínseca. El alfa de cronbach global fue de 0.951.

Estos resultados indican que existió uniformidad, consistencia y coherencia al momento de responder las preguntas por parte de los entrevistados

6.4.2 Satisfacción Laboral con la Supervisión

Al medir las relaciones de los bacteriólogos con las instancias superiores se encontró que con respecto a las relaciones personales con los superiores los ítems de satisfacción se encuentran de la siguiente manera un 22.5% (51) está bastante satisfecho seguido de un 19.8% (45) que está algo satisfecho y por último el 14.5%(33) está muy satisfecho, se encontró que un 15.9% (36) estaba muy insatisfecho con este ítem y al 12% (28) le era indiferente (ver tabla 5) . En relación a la supervisión ejercida por los superiores se encontró un 23.3 % (53) se sentía bastante satisfecho, un porcentaje igual algo satisfecho y un 8.4% (19) refirió sentirse muy satisfecho a un 15.4% (35) le era indiferente la supervisión ejercida mientras que un 17.6% (40) estaba muy insatisfecho (ver tabla 5)

El 43.6% (99) de los bacteriólogos estaba bastante satisfecho con la frecuencia con que se realizan inspecciones en su sitio de trabajo y un 14.1% (32) estaba muy satisfecho versus un 17.6% (40) que estaba muy insatisfecho y un 1.8%(4) que era indiferente (ver tabla 5). Con respecto a la forma como se supervisan las tareas que realizan y la justicia e igualdad en el trato que reciben en su empresa se encontró que el 32.6%(74) estaba algo insatisfecho y un 25.1 %(57) estaba bastante satisfecho a un 6.6% (15) le era indiferente la forma de supervisión de sus superiores mientras que un 17.6%(40) estaba

muy insatisfecho (ver tabla 4). En cuanto a la justicia e igualdad en el trato la satisfacción generada fue de la siguiente forma un 35.2% (80) estaban algo satisfecho un 20.7% (47) estaba bastante satisfecho y un 8.4%(19) estaba muy satisfecho el 4% (9) era indiferente, en contraposición a un 18.1% (41) muy insatisfecho y un 10.1 % (23) estaba algo insatisfecho (ver tabla 5) El apoyo recibido por los superiores genera una satisfacción de la siguiente manera : un 28.2% (64) algo satisfecho, un 23.3% (53) bastante satisfecho y un 11.5 % (26) muy satisfecho mientras que la insatisfacción se generó de la siguiente forma un 18.1 % (41) muy insatisfecho , 11.5 % (26) algo insatisfecho y un 1.8 %(4) estaba bastante insatisfecho y un 5.7% (13) era indiferente.

6.4.3 Satisfacción Laboral con el Ambiente Físico

Los bacteriólogos exteriorizan una percepción satisfactoria del lugar donde trabajan con respecto a la higiene y salubridad de la siguiente manera un 52.9% (120) está bastante satisfecho un 20.3% (46) muy satisfecho y un 16.7 % (38) algo satisfecho, un 5.3% (12) está bastante insatisfecho. Con respecto al espacio y ambiente físico el 53.7 % (122) está bastante satisfecho y el 18.9% (43) algo satisfecho y un 4.4 % (10) muy insatisfecho. En relación con la iluminación un 55.1 % (125) estaba bastante satisfecho un 19.8 % (45) muy satisfecho y un 5.7% (13) está muy insatisfecho. Lo que respecta a la ventilación del lugar 49.3% (112) está bastante satisfecho el 21.6% (49) está algo satisfecho y solo un 4.8 %(11) está muy insatisfecho. El 40.5% (92) de los bacteriólogos está bastante satisfecho con la temperatura de su lugar de trabajo y un 15.4 % (35)muy insatisfecho (ver tabla 6)

6.4.4 Satisfacción Laboral con las Prestaciones

Con respecto al sueldo recibido, las oportunidades de actualización y de promoción que tienen los bacteriólogos la satisfacción mostrada fue de la siguiente manera: muy insatisfecho 28.2% (64), bastante insatisfecho 11.5% (26), algo insatisfecho 6.2% (14), indiferente 0%

(0), algo satisfecho 35.7% (81), bastante satisfecho 15.9% (36), y muy satisfecho 2.6% (6). Referente a oportunidades de formación: muy insatisfecho 27.3% (62), bastante insatisfecho 7.0% (16), algo insatisfecho 8.8% (20), indiferente 0% (0), algo satisfecho 23.8% (54), bastante satisfecho 26.4% (60) y muy satisfecho 6.6% (15). En cuanto a oportunidades de promoción, muy insatisfechos 29.1% (66), para cumplimiento de leyes y convenios laborales, muy insatisfechos 19.8% y negociación sobre aspectos laborales, muy insatisfechos 22.5% (51). (ver tabla 7)

6.4.5 Satisfacción Intrínseca con el Trabajo

El hecho de tener un trabajo en sí, produce satisfacción de algún modo en el 100% (227) de los bacteriólogos que participaron en el estudio, de la siguiente manera 50.7% (115) esta muy satisfecho , el 41 % (93) bastante satisfecho y un 8.4 % (19) algo satisfecho con relación a las oportunidades de realizar las cosas en las que se destacan 48.9 % (111) esta muy satisfecho , y un 50.2% (114) están muy satisfecho con respecto a la oportunidad de hacer las cosas que le gustan . (Ver tabla 8)

6.4.6 Satisfacción en el Trabajo con la Participación

Un 30.8% (70) está bastante satisfecho con la autonomía de su trabajo versus un 16.7 % (38) que está muy insatisfecho, el 29.1% (66) está bastante satisfecho con la participación en las decisiones de su sección y un 30.0% (68) está bastante satisfecho con las participación en las decisiones de su grupo de trabajo (Ver tabla 9)

6.4.7. Satisfacción global por dimensiones

Los resultados en cuanto a la medida global de la satisfacción laboral de los bacteriólogos de la ciudad de Cartagena reflejaron que los

porcentajes con mayor grado de satisfacción en el trabajo se concentraron en el factor satisfacción intrínseca 83% (189), seguido del factor ambiente físico con un 77% (175) y participación con un 61% (1389). Y los porcentajes con menor satisfacción en el trabajo se centraron en el factor prestaciones recibidas con un 38% (87) y con el factor supervisión con un 54% (123). (Ver tabla 10)

6.5 ANALISIS BIVARIADO

En las asociaciones descritas a continuación la satisfacción se dicotomizó en dos variables: Satisfecho y no satisfecho. Las características socio demográficas, condiciones laborales y cada una de las dimensiones de la satisfacción laboral se dicotomizaron como se describe en la tabla 11.

Para realizar el análisis bivariado se tuvieron en cuenta las dimensiones establecidas para valorar la satisfacción laboral y su asociación con las condiciones demográficas y laborales. Las variables que más se asociaron con cada una de las dimensiones se describen a continuación:

Con relación a la dimensión satisfacción con las prestaciones se puede ver que los bacteriólogos más satisfechos con sus prestaciones son los que han realizado algún estudio posgraduado con un OR de 2.1 (1.2-3.8), es decir los bacteriólogos con algún estudio de post grado tienen la posibilidad de estar 2.1 veces más satisfechos con su sueldo, posibilidades de promoción y actualización que aquellos que no tienen ningún estudio de post grado (Ver tabla 17).

De igual manera aquellos bacteriólogos con pareja estable (casados o en unión libre), presentan mayor satisfacción que los solteros, viudos y/o separados con un OR de 1.7 (1.1-3), lo que indica que los bacteriólogos que tienen parejas tienen la probabilidad de estar 1.7

veces más satisfechos con las prestaciones que aquellos que no tienen pareja. (Ver tabla 22).

Por su parte en lo que corresponde a la satisfacción con el ambiente laboral se encontró una diferencia importante entre el porcentaje de bacteriólogos asistenciales satisfechos 81%(133) y los administrativos satisfechos 67%(42), con un OR de 0.4(0.2-0.8) lo que indica que lo bacteriólogos asistenciales, es decir, aquellos que están en el área de procesamiento y análisis de especímenes tienen un 40% de probabilidad de estar más satisfechos con su ambiente laboral que aquellos que se desempeñan en las áreas administrativas. (Ver tabla 36).

7. DISCUSION

En el presente estudio participaron un total de 227 bacteriólogos, de los cuales 92% (208), son de género femenino, en su mayoría menores de 40 años con un 77% (174) y sin estudios de postgrados un 71% (168). El 51% (116), tienen una pareja estable, una cantidad importante laboran en área de procedimientos 72% (164), con horarios diurnos el 57% (130) y con tiempo de vinculación a la empresa en su mayoría menor a 10 años el 88% (200).

Las dimensiones de la satisfacción laboral donde se encontró mayor satisfacción fue la satisfacción intrínseca 83% (189), y satisfacción con el ambiente donde se trabaja 77% (175); mientras que el factor que menos genero satisfacción fueron las prestaciones 38% (87). Se pudo establecer una relación significativa entre el nivel de escolaridad versus prestaciones con un OR de 2.1 (1.2-3.8) y el estado civil y la satisfacción con las prestaciones con un OR de 1.7 (1.1-3), encontrándose que las personas que han cursado algún tipo de postgrado así como las que tienen pareja tienden a estar más satisfechas con las prestaciones recibidas en el trabajo.

Con relación a las condiciones demográficas y laborales de la población estudiada, se puede decir el género femenino fue predominante con un porcentaje 92% (208), dato que se ratifica con lo descrito por el Observatorio laboral el cual identifica que la población de bacteriólogos es predominantemente femenina, además registra que en la Ciudad de Cartagena de Indias desde el año 2001 hasta el 2010 han tomado grado en Bacteriología 1344 personas de las cuales el 85%(1140) son mujeres lo que muestra una clara tendencia a ser una profesión preferida por el sexo femenino³⁷.

La satisfacción intrínseca fue el factor que más satisfacción generó en la población encuestada 83% (189) lo que indica que los bacteriólogos

ven en el trabajo una fuente realización personal y la oportunidad de hacer cosas que realmente le interesan y le gustan. García³⁸ en una investigación similar realizada en el hospital de México en el año 2002 encontró que en el personal de la salud la dimensión intrínseca era el factor de la satisfacción laboral donde se encontraba el mayor porcentaje de satisfacción con un 46.2%, por lo que concluyó que la población en estudio se conduce por una serie de cualidades del ánimo que los conllevan a realizar actividades que le proporcionan bienestar lo que le permite ver en su trabajo una fuente de realización personal.

El ambiente físico también generó un porcentaje de satisfacción considerablemente alto 77% (175), lo que indica que los laboratorios adscritos al Distrito de Cartagena son lugares higiénicos, con un entorno físico favorable y con buenas condiciones de ventilación, iluminación y temperatura por lo que se infiere que son sitios aptos y cómodos para el ejercicio de las labores. Los resultados obtenidos en este estudio presentan cierta similitud con la investigación realizada por Bobbio³⁹ en Perú en el año 2010 sobre satisfacción laboral y factores asociados donde el 48% de los médicos manifestó que el lugar de trabajo recibía adecuada higiene y limpieza, el 32% refería que la iluminación, ventilación y temperatura de su ambiente de trabajo eran adecuadas y el 32% refirió también que el entorno físico y espacio de trabajo estaban bien regulados. Es tanta la relevancia de la infraestructura física del trabajo que la Organización Panamericana de la Salud (OPS) considera al lugar de trabajo como "un entorno prioritario para la promoción de la salud en el siglo XXI", debido a que el tiempo que las personas transcurren, en su lugar de trabajo constituye una tercera parte de su vida, de allí que un entorno laboral saludable es esencial no sólo por la salud física sino también por el aporte positivo que significa para la productividad^{40, 41}. Diversos autores se han referido la importancia de este factor como Osorio⁴² en su artículo sobre condiciones del ambiente laboral en Venezuela en el año 2008 donde expone que dentro del marco laboral, el entorno físico del lugar de trabajo es uno de los más importantes ya que va a producir impacto directamente en la salud y seguridad de los trabajadores y se refiere específicamente a las condiciones

ambientales como infraestructura, ventilación, frío, calor e iluminación.

Un 61%(138) de los bacteriólogos se encontró satisfecho con su participación en el trabajo, lo que indica que estos tienen la libertad de tomar decisiones en el ejercicio de sus labores, es decir, que tienen autonomía profesional además pueden participar en las decisiones que tienen que ver con su trabajo. Resultados similares obtuvo Chávez⁴³ en un estudio de satisfacción laboral en médicos y enfermeras donde encontró que el 69% de estos estaban satisfechos con la autonomía en el lugar de trabajo, los datos arrojados en estas investigaciones concuerdan con lo expuesto por Barrios⁴¹ en su artículo, sobre promoción de la salud y entorno laboral saludable en Chile en el año 2006 donde se refiere a que debe promoverse la participación de los trabajadores en todos aquellos aspectos del trabajo que de una u otra forma puedan afectar la salud de estos para propender un ambiente laboral saludable y mejorar la calidad de vida del trabajador.

Con respecto a la dimensión de la supervisión el 54%(128) de los bacteriólogos estaba satisfecho con la supervisión ejercida. Lo que indica que las relaciones con sus superiores son buenas y no se sienten hostigados por la forma y la frecuencia con la que son supervisados, es importante resaltar que un porcentaje importante de bacteriólogos 45%(104) no está satisfecho con el control ejercido por sus superiores, esta equivalencia en los porcentajes de satisfacción e insatisfacción puede verse sustentada por lo expuesto por Guillen⁴⁴ donde en un artículo sobre satisfacción laboral se refiere a que el comportamiento de el jefe es uno de los principales determinantes de la satisfacción, aunque la relación no es simple debido a que los individuos difieren entre sí en sus preferencias respecto a la persona que los supervisa, ya que es probable que las personas con baja autoestima o con trabajos poco agradables o frustrantes prefieran jefes más considerados y tolerantes. Por su parte la investigación realizada por García³⁸ en el 2007 describe que el 63% del personal médico se encontraba satisfecho con la supervisión ejercida sobre ellos y referían tener buenas relaciones personales con los jefes de su

servicio. La importancia de este factor de la satisfacción radica en que supervisión bien ejercida se convierte en una herramienta vital para el mejoramiento continuo del trabajo ya que una evaluación constante y adecuada permite identificar aquellos aspectos del trabajo donde se encuentran falencias y tomar las medidas necesarias para mejorarlas

Las prestaciones recibidas es el factor de la satisfacción laboral donde se encontró el porcentaje más bajo de satisfacción 38%(83) lo que indica que una gran mayoría de los bacteriólogos encuestados están insatisfechos con el sueldo que reciben y con las oportunidades de formación, actualización así como de ascender en su trabajo. García³⁸ en su investigación expone que el indicador de satisfacción con menor porcentaje de satisfacción fueron las prestaciones con solo el 29%. Otro estudio realizado por Marruco¹³ en el 2007 sobre satisfacción laboral en pediatras demostró que alrededor del 89% de la población estaba insatisfecho con las prestaciones. De igual forma Rodríguez⁴⁵ en su estudio realizado en el 2009, observó que los problemas relacionados con el salario y los problemas económicos familiares eran las causas más frecuentes de frustración e insatisfacción en el trabajo. Es importante resaltar que la motivación de un individuo hacia el trabajo no es solamente la remuneración económica, también es de mucha significancia el estatus y el sentimiento de utilidad. Los resultados arrojados con respecto a la insatisfacción con las prestaciones pueden estar directamente relacionados con el alto porcentaje que no posee estudios de postgrado quienes se ven imposibilitados de realizarlos debido a la baja capacidad económica que poseen.

Al realizar la matriz de asociación entre el estado civil y las prestaciones había un porcentaje importante de personas con y sin parejas insatisfechas con las prestaciones recibidas, pero se pudo establecer que las personas con pareja tienen la posibilidad de estar 1.7 veces más satisfechas con este indicador. Aunque diversos estudios no encuentran relación entre el estado civil y la satisfacción laboral, Moyano⁴⁶ en su estudio sobre satisfacción vital en Chile en el 2007 estableció que las personas casadas podrían ser más felices

que las solteras por que perciben las cosas de un modo más positivo. En Colombia El Observatorio de Mercado del Trabajo y la Seguridad Social de la Universidad Externado realizó el estudio, Calidad del empleo: ¿qué tan satisfechos están los colombianos con su trabajo? Encontrando que en cuanto al estado civil las personas casadas estaban más satisfechas con sus trabajos que las solteras separadas o viudas⁴⁷. Por otra parte, el hecho de tener una pareja estable tiene un efecto sobre el bienestar, lo que puede verse explicado por los siguientes beneficios: tener alguien en quien confiar, ayuda económica en el sostenimiento del hogar y alguien con quien se compartan frustraciones y tristezas. Por lo anterior muchos estudios indican que el matrimonio es uno de los mayores predictores de bienestar subjetivo. Así lo evidencian los resultados del estudio longitudinal de García Martín⁴⁸, donde ratifica que el estar satisfecho en la relación con la pareja influye en que se esté satisfecho con el trabajo, la familia, los amigos y otros aspectos de la vida..

Al relacionar nivel de estudio con prestaciones se encontró que los bacteriólogos que realizaron algún tipo de estudio de postgrado tenían la probabilidad de estar 2 veces más satisfecho con sus prestaciones que aquellos que solo tienen título profesional, desde punto de vista razonable es coherente esta relación ya que se esperaría que a mayor formación profesional la remuneración recibida así como la promoción profesional aumentaría. En una investigación realizada por Piko⁴⁹ en el 2006 sobre satisfacción en el trabajo registra que aquellos trabajadores con un mayor nivel educacional estaban más satisfechos con el trabajo.

Al realizar la asociación entre la edad y cada una de las dimensiones de la satisfacción laboral no se encontraron diferencias significativas en los porcentajes de satisfacción entre los bacteriólogos menores o mayores de 40 años que permitieran deducir la existencia de un grupo más satisfecho que el otro, estos resultados son diferentes a los que obtuvieron García y Sobrequés⁵⁰ en España en el 2003 en una investigación sobre satisfacción y desgaste profesional de los médicos, donde encontraron una relación negativa entre edad y satisfacción es decir entre más edad tenían los médicos menor nivel

de satisfacción tenían, lo que lo asociaba a un desgaste profesional producido por una pérdida de energía por el trabajo.

Con respecto al sexo tampoco se estableció relación entre los diferentes indicadores de satisfacción laboral. Lo que indica que hombres y mujeres en este estudio estaban igualmente satisfechos o insatisfechos en cada una de las dimensiones de la satisfacción. En muchos estudios los resultados han sido diferentes como el realizado por Sanchez³¹ en el 2007 en España sobre la perspectiva de género sobre el análisis de la satisfacción laboral donde las mujeres presentaron un nivel de satisfacción superior a los hombres. Es clave tener en cuenta que el mayor porcentaje de participantes es mujeres 92% (108)

Los turnos y la antigüedad en el trabajo y en el puesto tampoco indicaron relación en este estudio con la satisfacción laboral aunque algunos estudios como en el García y Sobrequés⁵⁰ sobre satisfacción y desgaste profesional se evidencia que los años de actividad profesional parecen afectar negativamente la satisfacción laboral.

Por último es importante destacar que entre las causas más comunes de insatisfacción en se encuentran las recompensas recibidas a través de salarios y sueldos no acordes a las expectativas creadas por cada trabajador, además que los empleados encuentren dentro de su trabajo que su jefe inmediato no sea amigable y comprensible y que no los escuche cuando sea necesario.

Entre las limitaciones encontradas en la realización de esta investigación están la carencia de antecedentes sobre investigaciones similares en el campo de la bacteriología, además que esta no es una carrera que con reconocimiento con el nombre de bacteriología a nivel de otros países fuera de Colombia.

Dentro las fortalezas encontradas en este estudio esta la posibilidad de brindar información al gremio de bacteriólogos de Cartagena y del país acerca de lo que sienten y expresan los profesionales de la bacteriología.

8. CONCLUSIONES

La población de bacteriólogos predominante en este estudio fueron mujeres, la edad promedio fue de 30 años con un gran porcentaje de profesionales sin títulos de postgrado y con pareja, en su mayoría ejerciendo labores asistenciales con una duración de menos de 10 años en el puesto y lugar de trabajo.

En Cartagena el personal de bacteriología se encuentra con un alto grado de satisfacción para los factores de satisfacción intrínseca y ambiente físico laboral, seguido en importancia se encuentra la participación, mientras que con la supervisión recibida por los superiores se encontró un porcentaje similar entre bacteriólogos satisfechos e insatisfechos. Mientras que el menor porcentaje de satisfacción se observó con las prestaciones.

Las variables sexo y antigüedad en el lugar y puesto de trabajo no influyen en los niveles de satisfacción laboral, por lo que se concluye que no existen diferencias significativas en cuanto a niveles de satisfacción entre hombres y mujeres, de igual forma que entre los empleados antiguos y menos antiguos.

En esta investigación para la edad no se encontró relación con los diferentes factores de la satisfacción laboral, teniendo en cuenta que la mayoría de la población estudiada era joven. Además se encontró relación significativa entre la categoría laboral y ambiente físico para bacteriólogos asistenciales, lo que indica que estos están más satisfechos con el medio ambiente laboral que los bacteriólogos administrativos.

Se pudo establecer una relación entre los bacteriólogos con pareja y las prestaciones, los cuales tienen la probabilidad de estar 1.7 veces

más satisfechos que aquellos que no tienen pareja, además aquellas personas que han cursado algún tipo de postgrado, tienen una probabilidad 2.1 veces mayor de estar satisfechos con las prestaciones que aquellos que no los han realizado.

Los bacteriólogos de la ciudad de Cartagena ven en su trabajo una fuente de realización personal, es decir, la oportunidad de hacer cosas interesantes y en las cuales se destacan.

En Cartagena la mayoría de los laboratorios adscritos al DADIS, son lugares higiénicos y salubres aptos para el ejercicio de la bacteriología.

Un porcentaje importante de bacteriólogos tiene autonomía en su sitio de trabajo, además de la oportunidad de participar en las decisiones de su grupo de trabajo.

La asignación salarial así como las oportunidades de ascenso, formación y prevención no satisfacen las expectativas de los bacteriólogos de la ciudad de Cartagena.

En los bacteriólogos de la ciudad de Cartagena el nivel educacional y la estabilidad emocional se convierten en determinantes de la satisfacción laboral.

Los resultados arrojados por los alpha de cronbach indicaron que el instrumento S20/23 utilizado fue el adecuado para medir la satisfacción laboral de los bacteriólogos de la ciudad de Cartagena.

9. RECOMENDACIONES

A las instituciones:

Tomar como referente esta investigación para las instituciones prestadoras de servicios en este caso los laboratorios clínicos, para que se preocupen por mejorar los factores de la satisfacción laboral donde se encontró menor porcentaje de satisfacción, puesto que es casi imposible que el trabajador brinde servicios con calidad si no se encuentra satisfecho laboralmente.

Es importante facilitar espacios en los congresos, cursos o talleres que se realizan en las diferentes regiones de Colombia patrocinados por Colegio Nacional de Bacteriólogos y sus diferentes asociaciones donde se dé a conocer la importancia de la satisfacción laboral como herramienta fundamental de la salud ocupacional, que permite a las instituciones prestadoras de servicios ofrecer servicios con calidad a los usuarios y mantener un recurso humano satisfecho.

Promover la investigación acerca de la satisfacción laboral en las universidades donde se forman nuevos bacteriólogos y de esta forma generar publicaciones y documentos que describan las condiciones laborales de los bacteriólogos a nivel nacional.

A los bacteriólogos:

Es necesario que los bacteriólogos reflexionen respecto a su participación en las agremiaciones con el propósito de proponer acciones que conduzcan a crear conciencia en el colectivo de profesionales de bacteriología acerca de la satisfacción laboral, hacer frente a las situaciones adversas en el ámbito profesional y laboral ya que al buscar herramientas que mejoren las condiciones de trabajo y se tenga claridad sobre el sentir de los bacteriólogos se puede llegar

al fortalecimiento de un recurso humano satisfecho que puede ser útil a la comunidad y ofrecer calidad en el servicio prestado.

Fortalecimiento de las agremiaciones con el fin de elaborar proyectos, que se puedan presentar al congreso de la republica y se dignifique la carrera de la bacteriología, no solo desde el punto de vista salarial sino dede un punto de vista integral

Otras agremiaciones:

Es importante destacar que este es el primer estudio que se realiza en la ciudad de Cartagena, describiendo las condiciones de trabajo y satisfacción laboral de los bacteriólogos de la ciudad lo que convierte este trabajo en un documento de gran importancia para las agremiaciones que velan por el recurso humano de bacteriología así como para cualquier profesional. Además es necesario seguir investigando con el objeto de establecer relaciones con variables que permitan hacer comparaciones con las condiciones laborales y satisfacción laboral de los profesionales en bacteriología del país y Latinoamérica.

Otras investigaciones:

Tomar como punto de partida este estudio para futuras investigaciones en Cartagena y en todo el país, acerca de salud ocupacional en bacteriólogos y así mejorar las condiciones laborales de este gremio.

Realizar investigaciones acerca de clima organizacional y satisfacción laboral en el gremio de bacteriólogos en la ciudad de Cartagena y en el resto del país.

10. REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

1. Andersen M., Domsch M., Cascorbi A. Working Unusual Hours and its relationship to job satisfaction: a study of European maritime pilots. *J Labor Res.* 2007; 28:714-734.
2. Briseño C. E. Satisfacción laboral en el personal de enfermería del sector público. *Rev Electrónica de Medicina Intensiva* 2005; 5(30):1-6.
3. Izaguirre Rivera C, Reyes Reyes H. Satisfacción Laboral En Los Empleados De La Región Sanitaria Metropolitana Tegucigalpa m. d. c. Honduras c. a. i. 2004. [*Version On-line*] (http://www.minsa.gob.ni/bns/tesis_sp/38.pdf, fecha de acceso 15/07/2011).
4. Sarella Parra L. H., Paravic K. T. Satisfaccion laboral en enfermeras/os que trabajan en el sistema de atencion medica de urgencia (SAMU). *Cienc. enferm.* 2002; 8:2. [Versión On-line](http://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S071795532002000200005&langes, fecha de acceso 12/01/2012).
5. Atalaya Prisco M. C. Satisfacción y productividad. *Revista de psicología (Perú)*, 1999. 5:46-56.
6. Robbins S.P. *Comportamiento Organizacional*. 8ª edición. México: Prentice Hall; 1998.
7. Calidad de los datos de salud ocupacional en América Latina y el Caribe. *Rev Panam Salud Publica/Pan Am J Public Health* 1999; 5(1). [*Version Online*](<http://www.bvsde.opsoms.org/bvsacd/cd49/datos.pdf>, fecha de acceso 20/07/2011).
8. Weng HC, Hung CM, Liu YT, Cheng YJ, Yen CY, Chang CC, Huang CK. Associations between emotional intelligence and doctor burnout, job satisfaction and patient satisfaction. *Med Educ.* 2011; 8:835-842.

9. Córdoba R.N., Cano J.F., Alzate M., Olarte A.F., Salazar I., Cendales R. The Latin American Psychiatrist: profile and degree of satisfaction with the specialty. *Actas Esp Psiquiatr.* 2009; 1:9-16.
10. Salgado J.F., Remeseiro C., Iglesias M. Clima Organizacional Y Satisfacción Laboral En Una Pyme. *Psicothema*, 1996; 8 (2): 329-335.
11. Fernández Larraguibel B., Paravic klijn T. Nivel de satisfacción laboral en enfermeras de hospitales públicos y privados de la provincia de concepción, chile *Ciencia enfermería.* 2003; 9 (2). [Versión On-line] (http://www.scielo.cl/scielo.php?pid=S0717-95532003000200006&script=sci_arttext, fecha de acceso 10/08/2011)
12. Chiang vega M., Salazar Botello C., Núñez Partido A. Clima organizacional y satisfacción laboral en un establecimiento de salud estatal: Hospital Tipo 1. *Theoria.* 2007; 2: 61-76.
13. Marucco M., Gil Monte P.R. Satisfacción Laboral En Pediatras del Cono urbano bonaerense, Región Sur. *Revista Chilena Pediatría* 2007; 78 (5): 489-493.
14. Paredes O. L., Sanabria Ferrand P. A. Prevalencia del síndrome de burnout en residentes de especialidades médico quirúrgicas, su relación con el bienestar psicológico y con variables sociodemográficas y laborales. *Revista Med de la Facultad de Medicina.* 2008; 16 (1):1-8.
15. Quintero Isaza L., Biela R., Barrera A., Campo Arias A. Análisis factorial exploratorio de la escala de satisfacción laboral en empleados de un hospital psiquiátrico de Bucaramanga, Colombia. *Revista Facultad de Medicina de la Universidad Nacional de Colombia. Rev.fac.med.unal.* 2007; 55 (1). [Versión On-line] (http://www.scielo.unal.edu.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0120-00112007000100004&lng=es&nrm=iso&tlng=es, fecha de acceso 12/07/2011).
16. Herrera Amaya G., Manrique Abril F. G. Condiciones laborales y grado de satisfacción de profesionales de enfermería. *Aquichan,*

2008; 18 (2):243-256. [Versión On-line]
(<http://redalyc.uaemex.mx/src/inicio/ArtPdfRed.jsp?iCve=74180210>,
fecha de acceso 20/08/2011).

17. Hinami K., Whelan C.T., Wolosin R.J, Miller J.A., Wetterneck T.B.
Worklife and Satisfaction of Hospitalists: Toward Flourishing Careers.
J Gen Intern Med. 2011.

18. Cogollo Milanés Z., Gómez Bustamante E. Condiciones laborales
en enfermeras de Cartagena, Colombia.*av.enferm.2010;1:3138.*
[Versión On-line]
(<http://www.revistas.unal.edu.co/index.php/avenferm/article/view/15625>,
fecha de acceso 12/07/2011).

19. Ley 841 de 2003. Ley Pub. Bogotá, Colombia.
Diario Oficial No. 45.335, de 9 de octubre de 2003. (Octubre 9,
2003).

20. Sistema Obligatorio De Garantía De Calidad De Atención En Salud
Del Sistema General De Seguridad Social En Salud (SOGCS). Decreto
1011 de 2006. (Abril 3, 2006).

21. Caballero Rodríguez K. El concepto de "satisfacción en el trabajo"
y su proyección en la enseñanza. *Revista de currículum y formación
del profesorado*, 2002; 6: 1-2.

22. Muñoz A. Satisfacción e insatisfacción en el trabajo. Tesis
doctoral inédita, Facultad de Psicología, Universidad Complutense de
Madrid, 1990.

23. Loitegui Aldaz J.R. Determinantes de la satisfacción laboral en
empleados de la Administración Foral de Navarra. Tesis doctoral
inédita, Facultad de Psicología, Universidad Complutense de Madrid,
1990.

24. Kreitner., Kinicki, A. Comportamiento de las organizaciones.
Madrid: McGraw-Hill, 1997.

25. Schultz Duane P. Psicología Industrial. México: Mc Graw Hill
1991.

26. Hackman J.R, Oldham G.R. Work Redesign. Reading, Mass: Addison-Wesley;1980.
27. Sora Miana B, Caballer Hernández A, Peiró Silla JM. Consequences of job insecurity. The moderator role of organizational support from a multilevel perspective. *Psicothema*. 2011; 3:394-400.
28. House, R. & Mitchell, T. Path-goal theory of leadership. *Journal of contemporary business*; 1974:4.
29. Clark A., Oswald A., Warr P. Is job satisfaction U-shaped in age? *Journal of occupational and organizational psychology* 1996; 69: 57-81.
30. Martínez Noemí. Recursos humanos y management empresarial. El caso de la satisfacción laboral. *Cuadernos de CC.EE. y EE*. 2007; 52:75-101.
31. Sánchez Cañizares S. M., Fuentes García F. J., Artacho Ruiz C. La perspectiva de género en el análisis de la satisfacción laboral una aplicación empírica mediante modelos logit y Probit. 2007; *cuadernos de gestión*, 7 (2):55 – 68. [Versión on-line] (<http://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=3028525>, fecha de acceso 15/03/12)
32. Gamero C. Efectos de la satisfacción laboral y de la educación sobre la búsqueda de empleo desde el empleo. Granada: XV Jornadas de la Asociación de la Economía de la Educación, 2006.
33. Meliá J.L., Peiró J.M. Cuestionario De Satisfacción Laboral S20/23. Universidad de Valencia, psicología de la seguridad. 1998.
34. Meliá J.L., Peiró J.M. La medida de la satisfacción laboral en contextos organizacionales: El Cuestionario de Satisfacción S20/23 [The measurement of job satisfaction in organizational settings: TheS20/23 Job Satisfaction Questionnaire]. *Psicologemas*.1989; 5:59-74.
35. Cavalcante Silva J. J. Satisfacción en el trabajo de los directores de escuelas secundarias públicas de la región de Jacobina (Bahía-

Brasil). Tesis doctoral. 2004. [Versión on-line](<http://www.tesisenred.net/bitstream/handle/10803/5042/jjcs1de1.pdf?sequence=1>, fecha de acceso 15/02/12)

36. Normas científicas, técnicas y administrativas para la investigación en la salud. Bogotá, Colombia. Resolución No. 008430 De 1993.

37. Graduados Colombia Observatorio Laboral para la educación. Sistema de información del observatorio laboral, 2011. [Versión on-line] (<http://www.graduadoscolombia.edu.co/html/1732/article-195404.html>, fecha de acceso 1/04/2012)

38. García Ramos M., Lujan López M. E., Martínez Corona M. Satisfacción laboral del personal de salud en el Hospital General de Zona no. 1 del Instituto Mexicano del Seguro Social, Tepic, Nayarit. Rev Enferm Inst Mex Seguro Soc 2007; 15 (2): 63-72. [Version On-line](<http://www.medicina.uan.edu.mx/humanitatis/Humanitatis%20No%2010.pdf>, fecha de acceso 18/03/12).

39. Bobbio L, Ramos W. Satisfacción laboral y factores asociados en personal asistencial médico y no médico de un hospital nacional de Lima-Perú. Revista Peruana de Epidemiología, 2010; 14 (2):133-138. [Versión on-line] (<http://redalyc.uaemex.mx/redalyc/pdf/2031/203119666007.pdf>, fecha de acceso 20/02/12).

40. OMS/OPS. Estrategia de Promoción de la salud en los lugares de trabajo de América Latina y el Caribe: Anexo N° 6 - Documento de Trabajo. Ginebra. (Swz): Organización Mundial de la Salud; 2000.

41. Barrios Casas S., Paravic Klijn T. Promoción de la salud y un entorno laboral saludable Rev. Latino-Am. Enfermagem 2006; 14 (1). [Version On-line](http://www.scielo.br/scielo.php?pid=S0104-11692006000100019&script=sci_arttext&tlng=es, fecha de acceso 20/03/12).

42. Osorio E. Condiciones del ambiente laboral que influyen en la motivación del profesional de enfermería en una clínica popular. Rev Enf, Medicina Laboral 2011. [Version On-line](<http://www.portalesmedicos.com/publicaciones/articulos/3887/1/>

Condiciones-del-ambiente-laboral-que-influyen-en-la-motivacion-del-profesional-de-enfermeria-en-una-clinica-popular.html, fecha de acceso 19/03/12).

43. Chávez Hernández M., Álvarez Manzo M., García Peña M., Villa Contreras S. Satisfacción laboral en médicos y enfermeras. 1996, 34(3):253-256. [Version On-line](<http://bases.bireme.br/cgi-bin/wxislind.exe/iah/online/?IsisScript=iah/iah.xis&src=google&base=LILACS&lang=p&nextAction=Ink&exprSearch=203011&indexSearch=ID>), fecha de acceso 18/03/12)

44. Guillén Atencio. N. La Satisfacción Laboral. Relación con el Comportamiento Organizacional. 2008. [Versión on-line] (<http://www.monografias.com/trabajos65/satisfaccion-laboral/satisfaccion-laboral2.shtml>), fecha de acceso 22/03/12)

45. Rodríguez Rodríguez M.C., García Cueva S.A., Pando Moreno M., López Palomar M.R., Aranda Beltrán C. Factores psicosociales y satisfacción laboral en personal administrativo de una universidad pública de Guadalajara, Jalisco, México. Tempo - Revista Cultura, Tecnología Y Patrimonio. 2009. [Versión on-line] (<http://www.thefreelibrary.com/Factores+psicosociales+y+satisfaccion+laboral+en+personal...-a0217847586>), fecha de acceso 3/04/12).

46. Moyano Díaz E., Ramos Alvarado N. Bienestar subjetivo: midiendo satisfacción vital, felicidad y salud en población chilena de la Región Maule. Universum. 2007; 22 (2): 177-193. [Versión on-line](http://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0718-), fecha de acceso 2/04/12).

47. Observatorio del Mercado del Trabajo y la Seguridad Social de la Universidad Externado de Colombia. Calidad del empleo: ¿qué tan satisfechos están los colombianos con su trabajo? 2011. [Versión on-line] (http://noticias.elempleo.com/colombia/tendencias_laborales/quono-

tan-feliz-es-usted-con-su-trabajo/6587144, fecha de acceso 22/03/12)

48. García Martín M.A. El bienestar subjetivo. Escritos de psicología. 2002; 6:19 – 39. [Versión on-line] (http://www.esritosdepsicologia.es/descargas/revistas/num6/escrito_spsicologia6_analisis1.pdf, fecha de acceso 28/03/12)

49. Piko, B.F. Burnout, role conflict, job satisfaction and psychosocial health among Hungarian health care staff: A questionnaire survey. *International Journal of Nursing Studies*, 2006; 43: 311-318. [Versión on line] ([http://www.journalofnursingstudies.com/article/S0020-7489\(05\)00095-7/abstract](http://www.journalofnursingstudies.com/article/S0020-7489(05)00095-7/abstract), fecha de acceso 10/02/12).

50. García M., Sobrequés J., Segura J., Rodríguez C., Juncosa S., Cebrià Andreu J. La satisfacción laboral y el desgaste profesional de los médicos de atención primaria. 2003. Publicación oficial de la Sociedad Española de Familia y Comunitaria, 31, (1 4) : 227-233. [Versión on-line] (<http://www.elsevier.es/sites/default/files/elsevier/pdf/27/27v31n04a13044898pdf001.pdf>, fecha de acceso 18/03/12)

ANEXOS

Anexo 1. Instrumento S20/23 (Meliá y Peiró).

**UNIVERSIDAD DE CARTAGENA
FACULTAD DE ENFERMERIA
ESPECIALIZACION EN SALUD OCUPACIONAL**

Cuestionario de satisfacción laboral S20/23

Objetivo: Determinar la satisfacción laboral y los factores asociados en bacteriólogos del Distrito de Cartagena.

“No anote su nombre o firma, ya que se trata de información de carácter anónimo o confidencial”

Instrucciones: marque con una X sus características personales.

1. Características sociodemográficas

| EDAD | ESCOLARIDAD | ESTADO CIVIL | SEXO |
|----------------------------------|--|--------------------------------------|------------------------------------|
| 01 <input type="radio"/> 20 - 29 | 01 <input type="radio"/> Primaria | 01 <input type="radio"/> Soltero | 01 <input type="radio"/> Masculino |
| 02 <input type="radio"/> 30 - 39 | 02 <input type="radio"/> Secundaria | 02 <input type="radio"/> casado | 02 <input type="radio"/> Femenino |
| 03 <input type="radio"/> 40 - 49 | 03 <input type="radio"/> Técnico | 03 <input type="radio"/> Viudo | |
| 04 <input type="radio"/> 50 - 59 | 04 <input type="radio"/> Profesional | 04 <input type="radio"/> Unión libre | |
| | 05 <input type="radio"/> Especialización | 05 <input type="radio"/> Divorciado | |
| | 06 <input type="radio"/> Maestría | | |
| | 07 <input type="radio"/> Doctorado | | |

2. Características laborales

Categoría laboral: -----

| TURNOS | ANTIGÜEDAD EN EL LUGAR DE TRABAJO | ANTIGÜEDAD EN EL PUESTO DE TRABAJO |
|--|---|---|
| 01 <input type="radio"/> Matutino | 01 <input type="radio"/> Menos de 1 año | 01 <input type="radio"/> Menos de 1 año |
| 02 <input type="radio"/> Vespertino | 02 <input type="radio"/> 1 a 10 años | 02 <input type="radio"/> 1 a 10 años |
| 03 <input type="radio"/> Nocturno | 03 <input type="radio"/> 11 a 20 años | 03 <input type="radio"/> 11 a 20 años |
| 04 <input type="radio"/> Jornada acumulada | 04 <input type="radio"/> Más de 21 años | 04 <input type="radio"/> Más de 21 años |

Instrucciones: habitualmente el trabajo y los distintos aspectos del mismo, producen satisfacción o insatisfacción en algún grado. Tal vez algún aspecto de la lista que le proponemos no corresponde exactamente a las características de su puesto de trabajo. En ese caso, enténdalo haciendo referencia a aquellas características de su trabajo más semejantes a la propuesta, y califique en consecuencia la satisfacción o insatisfacción que le produce.

Escoja siempre para cada pregunta una de las siete alternativas de respuesta y márkela con una x.

| ITEM | | Insatisfecho | | | Indiferente 4 | Satisfecho | | |
|------|---|--------------|---------------|-----------|------------------|------------|---------------|----------|
| | | Muy 1 | Bastante 2 | Algo 3 | | Algo 5 | Bastante 6 | Muy 7 |
| 1 | La satisfacción que le produce tener un trabajo | | | | | | | |
| 2 | Las oportunidades que le ofrece su trabajo de realizar las cosas en que usted destaca | | | | | | | |
| 3 | Las oportunidades que le ofrece su trabajo de hacer las cosas que le gustan | | | | | | | |
| 4 | El salario que usted recibe | | | | | | | |
| 5 | Los objetivos, metas y tasas de producción que debe alcanzar | | | | | | | |
| 6 | La limpieza, higiene y salubridad de su lugar de trabajo | | | | | | | |
| 7 | El entorno físico y el espacio de que dispone en su lugar de trabajo | | | | | | | |
| 8 | La iluminación de su lugar de trabajo | | | | | | | |
| 9 | La ventilación de su lugar de trabajo | | | | | | | |
| 10 | La temperatura de su lugar de trabajo | | | | | | | |
| 11 | Las oportunidades de formación que le ofrece la empresa | | | | | | | |
| 12 | Las oportunidades de promoción que tiene | | | | | | | |
| 13 | Las relaciones personales con sus superiores | | | | | | | |
| 14 | La supervisión que ejercen sobre usted | | | | | | | |
| 15 | La proximidad y frecuencia con que es Supervisado | | | | | | | |
| 16 | La forma en que sus supervisores juzgan su tarea | | | | | | | |
| 17 | La igualdad y justicia de trato que recibe de | | | | | | | |

| | | | | | | | | |
|-----------|--|--|--|--|--|--|--|--|
| | su empresa | | | | | | | |
| 18 | El apoyo que recibe de sus superiores | | | | | | | |
| 19 | La capacidad para decidir autónomamente aspectos relativos a su trabajo | | | | | | | |
| 20 | Su participación en las decisiones de su departamento o sección | | | | | | | |
| 21 | Su participación en las decisiones de su grupo de trabajo relativas a la empresa | | | | | | | |
| 22 | El grado en que su empresa cumple el convenio y leyes laborales | | | | | | | |
| 23 | La forma en que se da la negociación en su empresa sobre aspectos laborales | | | | | | | |

Anexo 2. Consentimiento Informado

CONSENTIMIENTO INFORMADO

Estimado participante

Por favor lea cuidadosamente este documento o solicite al investigador que se lo lea en voz alta. Usted puede realizar todas las preguntas que considere pertinentes relacionadas con el estudio.

Título de la investigación: SATISFACCION LABORAL EN BACTERIOLOGOS DEL DISTRITO DE CARTAGENA Y FACTORES ASOCIADOS

Objetivo de la investigación: Determinar la satisfacción laboral en bacteriólogos del Distrito de Cartagena y sus factores asociados.

¿Qué se propone en este estudio? conocer con la mayor precisión las posibles necesidades y nivel de satisfacción de los profesionales en bacteriología de la ciudad de Cartagena en relación a sus condiciones laborales y demográficas, teniendo en cuenta que son clave fundamental para lograr calidad en los servicios que ofrece un laboratorio clínico.

Procedimientos: El bacteriólogo participante en el estudio diligenciará el cuestionario de Satisfacción laboral S20/23 de Meliá y Peiró, de manera anónima y asistida. El tiempo estimado para contestar el cuestionario será 15 minutos.

Riesgos: El presente estudio no genera ningún riesgo.

Beneficios: Conocerá la medida de su satisfacción en relación a su trabajo y condiciones demográficas.

Confidencialidad: El proceso será estrictamente confidencial. Su nombre no será utilizado en ningún informe cuando los resultados de la investigación sean publicados.

Participación voluntaria: La persona que participa voluntariamente en este estudio, lo hace bajo su propio criterio, sin ningún tipo de presión u obligación para con el mismo. Usted puede realizar cualquier pregunta a los investigadores del mismo cuando considere conveniente o retirarse si así lo cree pertinente.

AUTORIZACIÓN

Con el presente documento se pretende informar a usted sobre el procedimiento que será llevado a cabo, por lo que le solicitamos diligenciar con su puño y letra los siguientes espacios en blanco.

Yo _____ habitante de la ciudad de Cartagena y con C.C. N° _____ de _____ manifiesto, que las estudiantes de la Especialización en Salud Ocupacional de la Universidad de Cartagena, Angélica María Donado Rangel, Eileen Andrea Matson Robles y María Julia Zúñiga De Ávila, han sido claras y precisas en suministrarme la información sobre el cuestionario de satisfacción laboral que debo diligenciar para el proyecto "SATISFACCION LABORAL EN BACTERIOLOGOS DEL DISTRITO DE CARTAGENA Y FACTORES ASOCIADOS." Por lo tanto, estoy de acuerdo en participar en esta investigación.

Responda **SI** o **NO** en los espacios en blanco

He recibido información del procedimiento en un lenguaje claro y sencillo:
Si____ No____

Fueron atendidas todas mis observaciones y preguntas al respecto: Si____
No____

También comprendo que sin necesidad de dar ninguna explicación puedo revocar este consentimiento, por ello manifiesto que estoy satisfecho con la información recibida y que comprendo el alcance del procedimiento a realizar.

En tales condiciones,

ACEPTO PARTICIPAR EN EL PROYECTO:

10. Firma

Su firma abajo significa que usted leyó y entendió este documento y que usted accede voluntariamente a participar en este estudio.

Firma del participante: _____

Cédula: _____

Anexo 3. Tablas

Tabla 1. Características socio demográficas de los Bacteriólogos del distrito de Cartagena.

| Variable | Número | % |
|---------------------|---------------|------------|
| Edad | | |
| 20 – 29 | 105 | 46% |
| 30 -39 | 68 | 30% |
| 40 -49 | 42 | 19% |
| 50 -59 | 12 | 5% |
| Escolaridad | | |
| Profesional | 161 | 71% |
| Especialista | 55 | 24% |
| Magister | 11 | 5% |
| Doctor | 0 | 0 |
| Estado civil | | |
| Soltero | 100 | 44% |
| Casado | 100 | 44% |
| Unión libre | 16 | 7% |
| Separado | 9 | 4% |
| Viudo | 2 | 1% |
| Sexo | | |
| Masculino | 19 | 8% |
| Femenino | 208 | 92% |
| Total | 227 | 100 |

Tabla 2. Condiciones laborales de los bacteriólogos del distrito de Cartagena.

| Variable | Número | % |
|---|---------------|------------|
| Categoría laboral | | |
| Asistenciales | 167 | 74% |
| Administrativos | 60 | 26% |
| Jornada laboral | | |
| Matutino | 70 | 31% |
| Vespertino | 58 | 26% |
| Nocturno | 70 | 31% |
| Jornada acumulada | 29 | 13% |
| Antigüedad en el lugar de trabajo | | |
| Menos de 1 año | 86 | 38% |
| 1 - 10 años | 115 | 51% |
| 11 - 20 años | 14 | 6% |
| Más de 21 años | 12 | 5% |
| Antigüedad en el puesto de trabajo | | |
| Menos de 1 año | 113 | 50% |
| 1 - 10 años | 85 | 37% |
| 11 - 20 años | 18 | 8% |
| Más de 21 años | 11 | 5% |
| Total | 227 | 100 |

Tabla 3. Media global y por Dimensiones de la Satisfacción laboral

| DIMENSION | MEDIA | I.C. 95% |
|--------------------------------|--------------|-----------------|
| PRESTACIONES | 4,0 | 3.7 - 4.1 |
| SATISFACCION INTRINSECA | 5,6 | 5.5 - 5.7 |
| PARTICIPACION | 4,5 | 4.2 - 4.7 |
| SUPERVISION | 4,5 | 4.2 - 4.6 |
| AMBIENTE | 5,4 | 5.2 - 5.5 |
| GLOBAL | 109,7 | |

Tabla 4. Alfa de cronbach de las dimensiones de la satisfaccion laboral

| DIMENSION | Alfa de Cronbach |
|--------------------------------|-------------------------|
| PRESTACIONES | 0.82 |
| SATISFACCION INTRINSECA | 0.62 |
| PARTICIPACION | 0.98 |
| SUPERVISION | 0.95 |
| AMBIENTE | 0.84 |
| GLOBAL | 0.951 |

Tabla 5. Nivel de satisfacción en el trabajo con la supervisión

| SUPERVISION | 1 | % | 2 | % | 3 | % | 4 | % | 5 | % | 6 | % | 7 | % | Total |
|---|----------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|--------------|
| Las relaciones personales con sus superiores | 36 | 15,9% | 11 | 4,8% | 23 | 10,1% | 28 | 12,3% | 45 | 19,8% | 51 | 22,5% | 33 | 14,5% | 227 |
| La supervisión que ejercen sobre usted | 40 | 17,6% | 6 | 2,6% | 21 | 9,3% | 35 | 15,4% | 53 | 23,3% | 53 | 23,3% | 19 | 8,4% | 227 |
| La frecuencia con que es supervisado | 40 | 17,6% | 4 | 1,8% | 8 | 3,5% | 4 | 1,8% | 40 | 17,6% | 99 | 43,6% | 32 | 14,1% | 227 |
| La forma en que sus supervisores juzgan su tarea | 40 | 17,6% | 2 | 0,9% | 18 | 7,9% | 15 | 6,6% | 74 | 32,6% | 57 | 25,1% | 21 | 9,3% | 227 |
| La igualdad y justicia de trato que recibe de su empresa | 41 | 18,1% | 8 | 3,5% | 23 | 10,1% | 9 | 4,0% | 80 | 35,2% | 47 | 20,7% | 19 | 8,4% | 227 |
| El apoyo que recibe de sus superiores | 41 | 18,1% | 4 | 1,8% | 26 | 11,5% | 13 | 5,7% | 64 | 28,2% | 53 | 23,3% | 26 | 11,5% | 227 |

1: Muy Insatisfecho, 2: Bastante Insatisfecho, 3; Algo Insatisfecho, 4: Indiferente, 5: Algo Satisfecho, 6: Bastante Satisfecho, 7: Muy Satisfecho.

Tabla 6. Nivel de Satisfacción en el trabajo con el Ambiente Físico

| AMBIENTE | 1 | % | 2 | % | 3 | % | 4 | 5 | % | 6 | % | 7 | % | Total |
|--|----------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|--------------|
| Limpieza y salubridad del lugar del trabajo | 6 | 2.6% | 12 | 5.3% | 5 | 0.022% | 0 | 38 | 16.7% | 120 | 52.9% | 46 | 20.3% | 227 |
| Ambiente y espacio físico | 10 | 4.4% | 8 | 3.5% | 2 | 0.009% | 0 | 43 | 18.9% | 122 | 53.7% | 42 | 18.5% | 227 |
| Iluminación del lugar | 13 | 5.7% | 4 | 1.8% | 4 | 0.018% | 0 | 36 | 15.9% | 125 | 55.1% | 45 | 19.8% | 227 |
| Ventilación del local | 11 | 4.8% | 5 | 2.2% | 8 | 0.035% | 0 | 49 | 21.6% | 112 | 49.3% | 42 | 18.5% | 227 |
| Temperatura del lugar | 35 | 15.4% | 15 | 6.6% | 18 | 0.079% | 0 | 32 | 14.1% | 92 | 40.5% | 35 | 15.4% | 227 |

1: Muy Insatisfecho, 2: Bastante Insatisfecho, 3: Algo Insatisfecho, 4: Indiferente, 5: Algo Satisfecho, 6: Bastante Satisfecho, 7: Muy Satisfecho.

Tabla 7. Nivel de Satisfacción en el trabajo con las Prestaciones Recibidas

| PRESTACIONES | 1 | % | 2 | % | 3 | % | 4 | % | 5 | % | 6 | % | 7 | % | Total |
|--|----------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|--------------|
| Sueldo recibido | 64 | 28.2% | 26 | 11.5% | 14 | 6.2% | 0 | 0 | 81 | 35.7% | 36 | 15.9% | 6 | 2.6% | 227 |
| Oportunidades de formación | 62 | 27.3% | 16 | 7.0% | 20 | 8.8% | 0 | 0 | 54 | 23.8% | 60 | 26.4% | 15 | 6.6% | 227 |
| Oportunidades de promoción | 66 | 29.1% | 15 | 6.6% | 18 | 7.9% | 8 | 3.5% | 61 | 26.9% | 41 | 18.1% | 18 | 7.9% | 227 |
| Cumplimiento de leyes y convenios laborales | 45 | 19.8% | 13 | 5.7% | 16 | 7.0% | 6 | 2.6% | 59 | 26.0% | 73 | 32.2% | 15 | 6.6% | 227 |
| Negociación sobre aspecto laborales | 51 | 22.5% | 11 | 4.8% | 14 | 6.2% | 5 | 2.2% | 66 | 29.1% | 70 | 30.8% | 10 | 4.4% | 227 |

1: Muy Insatisfecho, 2: Bastante Insatisfecho, 3: Algo Insatisfecho, 4: Indiferente, 5: Algo Satisfecho, 6: Bastante Satisfecho, 7: Muy Satisfecho.

Tabla 8. Nivel de satisfacción intrínseca en el trabajo

| SATISFACCION INTRINSECA | 1 | % | 2 | % | 3 | % | 4 | % | 5 | % | 6 | % | 7 | % | Total |
|---|----------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|--------------|
| Trabajo como fuente de realización | 0 | 0.0% | 0 | 0.0% | 0 | 0.0% | 0 | 0.0% | 19 | 8.4% | 93 | 41.0% | 115 | 50.7% | 227 |
| Oportunidades de hacer las cosas en las que se destaca | 8 | 3.5% | 2 | 0.9% | 4 | 1.8% | 0 | 0.0% | 40 | 17.6% | 11 | 48.9% | 62 | 27.3% | 227 |
| Oportunidad de hacer las cosas que le gustan | 8 | 3.5% | 4 | 1.8% | 3 | 1.3% | 0 | 0.0% | 44 | 19.4% | 114 | 50.2% | 54 | 23.8% | 227 |
| Apoyo en los objetivos y metas a alcanzar | 36 | 15.9% | 16 | 7% | 15 | 6.6% | 7 | 3.1% | 66 | 29.1% | 67 | 29.5% | 20 | 8.8% | 227 |

1: Muy Insatisfecho, 2: Bastante Insatisfecho, 3 ; Algo Insatisfecho , 4:Indiferente , 5: Algo Satisfecho, 6: Bastante Satisfecho, 7 ; Muy Satisfecho.

Tabla 9. Nivel de satisfacción en el trabajo con la participación

| PARTICIPACION | 1 | % | 2 | % | 3 | % | 4 | % | 5 | % | 6 | % | 7 | % | total |
|---|----------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|--------------|
| Posibilidad de decidir con autonomía sobre su propio trabajo | 38 | 16.7% | 2 | 0.9% | 24 | 10.6% | 5 | 2.2% | 70 | 30.8% | 65 | 28.6% | 23 | 10.1% | 227 |
| Participación en las decisiones de su sección | 39 | 17.2% | 5 | 2.2% | 22 | 9.7% | 16 | 7.0% | 55 | 24.2% | 66 | 29.1% | 24 | 10.6% | 227 |
| Participación en las decisiones del grupo de trabajo | 39 | 17.2% | 4 | 1.8% | 26 | 11.5% | 14 | 6.2% | 55 | 24.2% | 68 | 30.0% | 21 | 9.3% | 227 |

1: Muy Insatisfecho, 2: Bastante Insatisfecho, 3: Algo Insatisfecho, 4: Indiferente, 5: Algo Satisfecho, 6: Bastante Satisfecho, 7: Muy Satisfecho.

Tabla 10. Porcentaje general de Satisfacción laboral por Dimensiones

| DIMENSIONES | Número | % |
|--------------------------------|---------------|----------|
| Prestaciones | | |
| Insatisfecho | 140 | 62 |
| Satisfecho | 87 | 38 |
| Satisfacción intrínseca | | |
| Insatisfecho | 38 | 17 |
| Satisfecho* | 189 | 83 |
| Participación | | |
| Insatisfecho | 89 | 39 |
| Satisfecho | 138 | 61 |
| Supervisión | | |
| Insatisfecho | 104 | 46 |
| Satisfecho | 123 | 54 |
| Ambiente | | |
| Insatisfecho | 52 | 23 |
| Satisfecho* | 175 | 77 |

*Se consideran satisfechos aquellos que promediando el valor conseguido en cada uno de los ítems de las dimensiones, obtuvieron un puntaje mayor o igual 5.

Tabla 11. Dicotomización de las variables

| VARIBALES DEMOGRAFICAS Y LABORALES | | |
|---|----------------------------|--|
| VARIABLES | DICOTOMIZACION | INCLUYE |
| EDAD | MENORES DE 40 | <ul style="list-style-type: none"> • 20 A 29 AÑOS • 30 A 39 AÑOS |
| | MAYORES DE 40 | <ul style="list-style-type: none"> • 40 A 49 AÑOS • 50 A 59 AÑOS |
| ESCOLARIDAD | SIN POST-GRADO | PROFESIONALES |
| | CON POST-GRADO | <ul style="list-style-type: none"> • ESPECIALIZACION • MAESTRIA • DOCTORADO |
| ESTADO CIVIL | CON PAREJA | <ul style="list-style-type: none"> • CASADO • UNION LIBRE |
| | SIN PAREJA | <ul style="list-style-type: none"> • SOLTERO • VIUDO • DIVORCIADO |
| SEXO | HOMBRE | HOMBRE |
| | MUJER | MUJER |
| CATEGORIA LABORAL | ASISTENCIALES | Labora en cualquiera de las áreas de procedimiento: <ul style="list-style-type: none"> • HEMATOLOGIA • MICROBIOLOGIA • PBAS ESPECIALES • QUIMICA |
| | ADMINISTRATIVA | <ul style="list-style-type: none"> • COORDINACION • Cualquier otro cargo administrativa |
| TURNO | DIURNO | <ul style="list-style-type: none"> • MATUNINO • VESPERTINO |
| | NOCTURNO-JORNADA ACUMULADA | <ul style="list-style-type: none"> • NOCTURNO • JORNADA ACUMULADA |
| ANTIGÜEDAD EN EL LUGAR DE TRABAJO | 10 AÑOS O MENOS | <ul style="list-style-type: none"> • MENOS DE 1 AÑO • 1 A 10 AÑOS |
| | MAS DE 10 AÑOS | <ul style="list-style-type: none"> • DE 11 A 20 AÑOS • MAS DE 21 AÑOS |
| ANTIGÜEDAD EN EL PUESTO DE TRABAJO | 10 AÑOS O MENOS | <ul style="list-style-type: none"> • MENOS DE 1 AÑO • 1 A 10 AÑOS |
| | MAS DE 10 AÑOS | <ul style="list-style-type: none"> • DE 11 A 20 AÑOS • MAS DE 21 AÑOS |

Tabla 12. Asociación de la satisfacción en el trabajo con las prestaciones en relación a la edad.

| VARIABLE | SATISFACCION EN EL TRABAJO CON LAS PRESTACIONES | | | | |
|----------------------|---|--------------|----|------------|----------------|
| | CATEGORIA DE EDAD | Insatisfecho | % | Satisfecho | % |
| Menores de 40 años | 108 | 62 | 66 | 38 | - |
| Mayores de 40 años | 32 | 60 | 21 | 40 | 1.07 (0.5 - 2) |
| Total general | 140 | 62 | 87 | 38 | |

Prob $X^2 > 0.05$

Tabla 13. Asociación de la satisfacción en el trabajo con la satisfacción intrínseca en relación a la edad.

| VARIABLE | SATISFACCION EN EL TRABAJO CON LA SATISFACCION INTRINSECA | | | | |
|----------------------|---|--------------|-----|------------|-----------------|
| | CATEGORIA DE EDAD | Insatisfecho | % | Satisfecho | % |
| Menores de 40 años | 28 | 16 | 146 | 84 | - |
| Mayores de 40 años | 10 | 19 | 43 | 81 | 0.8 (0.3 - 1.8) |
| Total general | 38 | 17 | 189 | 83 | |

Prob $X^2 > 0.05$

Tabla 14. Asociación de la satisfacción en el trabajo con la participación en relación a la edad.

| VARIABLE | SATISFACCION EN EL TRABAJO CON LA PARTICIPACION | | | | |
|----------------------|---|--------------|-----|------------|-----------------|
| | CATEGORIA DE EDAD | Insatisfecho | % | Satisfecho | % |
| Menores de 40 años | 68 | 39 | 106 | 61 | - |
| Mayores de 40 años | 21 | 40 | 32 | 60 | 0.9 (0.5 - 1.8) |
| Total general | 89 | 39 | 87 | 61 | |

Prob $X^2 > 0.05$

Tabla 15. Asociación de la satisfacción en el trabajo con la supervisión en relación a la edad.

| VARIABLE | SATISFACCION EN EL TRABAJO CON LA SUPERVISION | | | | |
|----------------------|---|--------------|-----|------------|-----------------|
| | CATEGORIA DE EDAD | Insatisfecho | % | Satisfecho | % |
| Menores de 40 años | 78 | 45 | 96 | 55 | - |
| Mayores de 40 años | 26 | 49 | 27 | 51 | 0.8 (0.4 - 1.5) |
| Total general | 104 | 46 | 123 | 54 | |

Prob $X^2 > 0.05$

Tabla 16. Asociación de la satisfacción en el trabajo con el ambiente en relación a la edad.

| VARIABLE | SATISFACCION EN EL TRABAJO CON EL AMBIENTE | | | | |
|--------------------|--|----|------------|----|---------------|
| CATEGORIA DE EDAD | Insatisfecho | % | Satisfecho | % | OR I.C. 95% |
| Menores de 40 años | 35 | 20 | 139 | 80 | - |
| Mayores de 40 años | 17 | 32 | 16 | 68 | 0.5 (0.2 - 1) |
| Total general | 52 | 23 | 175 | 77 | |

Prob $X^2 > 0.05$

Tabla 17. Asociación de la satisfacción en el trabajo con las prestaciones en relación a la escolaridad.

| VARIABLE | SATISFACCION EN EL TRABAJO CON LAS PRESTACIONES | | | | |
|---------------|---|----|------------|----|-----------------|
| ESCOLARIDAD | Insatisfecho | % | Satisfecho | % | OR I.C. 95% |
| Sin postgrado | 108 | 67 | 53 | 33 | - |
| Con postgrado | 32 | 48 | 34 | 51 | 2.1 (1.2 - 3.8) |
| Total | 140 | 6 | 87 | 38 | |

Prob $X^2 < 0.05$

Tabla 18. Asociación de la satisfacción en el trabajo con la satisfacción intrínseca en relación a la escolaridad.

| VARIABLE | SATISFACCION EN EL TRABAJO CON LA SATISFACCION INTRINSECA | | | | |
|---------------|---|----|------------|----|-----------------|
| ESCOLARIDAD | Insatisfecho | % | Satisfecho | % | OR I.C. 95% |
| Sin postgrado | 28 | 17 | 133 | 83 | - |
| Con postgrado | 10 | 15 | 56 | 85 | 1.1 (0.5 - 2.5) |
| Total | 38 | 17 | 189 | 83 | |

Prob $X^2 > 0.05$

Tabla 19. Asociación de la satisfacción en el trabajo con la participación en relación a la escolaridad.

| VARIABLE | SATISFACCION EN EL TRABAJO CON LA PARTICIPACION | | | | |
|---------------|---|----|------------|----|-----------------|
| ESCOLARIDAD | Insatisfecho | % | Satisfecho | % | OR I.C. 95% |
| Sin postgrado | 65 | 40 | 96 | 60 | - |
| Con postgrado | 24 | 36 | 56 | 64 | 1.1 (0.6 - 2.1) |
| Total | 89 | 39 | 189 | 61 | |

Prob $X^2 > 0.05$

Tabla 20. Asociación de la satisfacción en el trabajo con la supervisión en relación a la escolaridad.

| VARIABLE | SATISFACCION EN EL TRABAJO CON LA SUPERVISION | | | | |
|----------------------|---|----|------------|----|-----------------|
| | Insatisfecho | % | Satisfecho | % | OR I.C. 95% |
| ESCOLARIDAD | | | | | |
| Sin postgrado | 79 | 49 | 82 | 51 | - |
| Con postgrado | 25 | 38 | 41 | 62 | 1.5 (0.8 – 2.8) |
| Total | 104 | 46 | 123 | 54 | |

Prob $X^2 > 0.05$

Tabla 21. Asociación de la satisfacción en el trabajo con el ambiente en relación a la escolaridad.

| VARIABLE | SATISFACCION EN EL TRABAJO CON EL AMBIENTE | | | | |
|----------------------|--|----|------------|----|-----------------|
| | Insatisfecho | % | Satisfecho | % | OR I.C. 95% |
| ESCOLARIDAD | | | | | |
| Sin postgrado | 36 | 22 | 125 | 78 | - |
| Con postgrado | 16 | 24 | 50 | 76 | 0.9 (0.4 – 1.7) |
| Total general | 52 | 23 | 175 | 77 | |

Prob $X^2 > 0.05$

Tabla 22. Asociación de la satisfacción en el trabajo con las prestaciones en relación al estado civil.

| VARIABLE | SATISFACCION EN EL TRABAJO CON LAS PRESTACIONES | | | | |
|----------------------|---|----|------------|----|---------------|
| | Insatisfecho | % | Satisfecho | % | OR I.C. 95% |
| ESTADO CIVIL | | | | | |
| Sin Pareja | 76 | 68 | 35 | 31 | - |
| Con Pareja | 64 | 55 | 52 | 45 | 1.7 (1.1 – 3) |
| Total general | 140 | 62 | 87 | 38 | |

Prob $X^2 < 0.05$

Tabla 23. Asociación de la satisfacción en el trabajo con la satisfacción intrínseca en relación al estado civil.

| VARIABLE | SATISFACCION EN EL TRABAJO CON LA SATISFACCION INTRINSECA | | | | |
|----------------------|---|----|------------|----|-----------------|
| | Insatisfecho | % | Satisfecho | % | OR I.C. 95% |
| ESTADO CIVIL | | | | | |
| Sin Pareja | 16 | 14 | 95 | 86 | - |
| Con Pareja | 22 | 19 | 94 | 81 | 0.7 (0.3 – 1.4) |
| Total general | 38 | 17 | 189 | 83 | |

Prob $X > 20.05$

Tabla 24. Asociación de la satisfacción en el trabajo con la participación en relación al estado civil.

| VARIABLE | SATISFACCION EN EL TRABAJO CON LA PARTICIPACION | | | | |
|----------------------|---|----|------------|----|---------------|
| | Insatisfecho | % | Satisfecho | % | OR I.C. 95% |
| ESTADO CIVIL | | | | | |
| Sin Pareja | 46 | 41 | 65 | 59 | - |
| Con Pareja | 43 | 37 | 73 | 63 | 1.2 (0.7 - 2) |
| Total general | 89 | 39 | 138 | 61 | |

Prob $X^2 > 0.05$

Tabla 25. Asociación de la satisfacción en el trabajo con la supervisión en relación al estado civil.

| VARIABLE | SATISFACCION EN EL TRABAJO CON LA SUPERVISION | | | | |
|----------------------|---|----|------------|----|-----------------|
| | Insatisfecho | % | Satisfecho | % | OR I.C. 95% |
| ESTADO CIVIL | | | | | |
| Sin Pareja | 53 | 48 | 58 | 52 | - |
| Con Pareja | 51 | 44 | 65 | 56 | 1.1 (0.6 - 1.9) |
| Total general | 104 | 46 | 123 | 54 | |

Prob $X^2 > 0.05$

Tabla 26. Asociación de la satisfacción en el trabajo con el ambiente en relación al estado civil.

| VARIABLE | SATISFACCION EN EL TRABAJO CON EL AMBIENTE | | | | |
|---------------------|--|----|------------|----|-----------------|
| | Insatisfecho | % | Satisfecho | % | OR I.C. 95% |
| ESTADO CIVIL | | | | | |
| Sin Pareja | 22 | 20 | 89 | 80 | - |
| Con Pareja | 30 | 26 | 86 | 74 | 0.7 (0.3 - 1.3) |
| Total | 52 | 23 | 175 | 77 | |

Prob $X^2 > 0.05$

Tabla 27. Asociación de la satisfacción en el trabajo con las prestaciones en relación al sexo.

| VARIABLE | SATISFACCION EN EL TRABAJO CON LAS PRESTACIONES | | | | |
|---------------|---|----|------------|----|-----------------|
| | Insatisfecho | % | Satisfecho | % | OR I.C. 95% |
| SEXO | | | | | |
| Hombre | 9 | 47 | 10 | 53 | - |
| Mujer | 131 | 63 | 77 | 37 | 0.5 (0.2 - 1.3) |
| Total | 140 | 62 | 87 | 38 | |

Prob $X^2 > 0.05$

Tabla 28. Asociación de la satisfacción en el trabajo con la satisfacción intrínseca en relación al sexo.

| VARIABLE | SATISFACCION EN EL TRABAJO CON LA SATISFACCION INTRINSECA | | | | |
|----------|---|----|------------|----|-----------------|
| | Insatisfecho | % | Satisfecho | % | OR I.C. 95% |
| Hombre | 2 | 10 | 17 | 89 | - |
| Mujer | 36 | 17 | 172 | 83 | 0.5 (0.1 – 2.5) |
| Total | 38 | 17 | 189 | 83 | |

Prob $X^2 > 0.05$

Tabla 29. Asociación de la satisfacción en el trabajo con la participación en relación al sexo.

| VARIABLE | SATISFACCION EN EL TRABAJO CON LA PARTICIPACION | | | | |
|----------|---|----|------------|----|-----------------|
| | Insatisfecho | % | Satisfecho | % | OR I.C. 95% |
| Hombre | 8 | 42 | 11 | 58 | - |
| Mujer | 81 | 17 | 127 | 83 | 1.1 (0.4 – 2.9) |
| Total | 89 | 39 | 138 | 61 | |

Prob $X^2 > 0.05$

Tabla 30. Asociación de la satisfacción en el trabajo con la supervisión en relación al sexo.

| VARIABLE | SATISFACCION EN EL TRABAJO CON LA SUPERVISION | | | | |
|----------|---|----|------------|----|-----------------|
| | Insatisfecho | % | Satisfecho | % | OR I.C. 95% |
| Hombre | 6 | 32 | 13 | 68 | - |
| Mujer | 98 | 47 | 110 | 53 | 0.5 (0.1 – 1.4) |
| Total | 104 | 46 | 123 | 54 | |

Prob $X^2 > 0.05$

Tabla 31. Asociación de la satisfacción en el trabajo con el ambiente en relación al sexo.

| VARIABLE | SATISFACCION EN EL TRABAJO CON EL AMBIENTE | | | | |
|----------|--|----|------------|----|-----------------|
| | Insatisfecho | % | Satisfecho | % | OR I.C. 95% |
| Hombre | 4 | 21 | 15 | 79 | - |
| Mujer | 48 | 23 | 160 | 77 | 0.8 (0.2 – 2.8) |
| Total | 52 | 23 | 175 | 77 | |

Prob $X^2 > 0.05$

Tabla 32. Asociación de la satisfacción en el trabajo con las prestaciones en relación a la categoría laboral.

| VARIABLE | SATISFACCION EN EL TRABAJO CON LAS PRESTACIONES | | | | |
|-------------------|---|----|------------|----|-----------------|
| CATEGORIA LABORAL | Insatisfecho | % | Satisfecho | % | OR I.C. 95% |
| Asistenciales | 99 | 60 | 65 | 40 | - |
| Administrativos | 41 | 65 | 22 | 35 | 0.8 (0.4 – 1.4) |
| Total | 140 | 62 | 87 | 38 | |

Prob $X^2 > 0.05$

Tabla 33. Asociación de la satisfacción en el trabajo con la satisfacción intrínseca en relación a la categoría laboral.

| VARIABLE | SATISFACCION EN EL TRABAJO CON LA SATISFACCION INTRINSECA | | | | |
|-------------------|---|----|------------|----|-----------------|
| CATEGORIA LABORAL | Insatisfecho | % | Satisfecho | % | OR I.C. 95% |
| Asistenciales | 24 | 15 | 140 | 85 | - |
| Administrativos | 14 | 22 | 49 | 78 | 0.6 (0.2 – 1.2) |
| Total | 38 | 17 | 189 | 83 | |

Prob $X^2 > 0.05$

Tabla 34. Asociación de la satisfacción en el trabajo con la participación en relación a la categoría laboral.

| VARIABLE | SATISFACCION EN EL TRABAJO CON LA PARTICIPACION | | | | |
|-------------------|---|----|------------|----|-----------------|
| CATEGORIA LABORAL | Insatisfecho | % | Satisfecho | % | OR I.C. 95% |
| Asistenciales | 60 | 37 | 104 | 63 | - |
| Administrativos | 29 | 46 | 34 | 54 | 0.6 (0.3 – 1.2) |
| Total | 89 | 39 | 138 | 61 | |

Prob $X^2 > 0.05$

Tabla 35. Asociación de la satisfacción en el trabajo con la supervisión en relación a la categoría laboral.

| VARIABLE | SATISFACCION EN EL TRABAJO CON LA SUPERVISION | | | | |
|-------------------|---|----|------------|----|-----------------|
| CATEGORIA LABORAL | Insatisfecho | % | Satisfecho | % | OR I.C. 95% |
| Asistenciales | 71 | 43 | 93 | 57 | - |
| Administrativos | 33 | 52 | 30 | 48 | 0.6 (0.3 – 1.2) |
| Total | 104 | 46 | 123 | 54 | |

Prob $X^2 > 0.05$

Tabla 36. Asociación de la satisfacción en el trabajo con el ambiente en relación a la categoría laboral.

| VARIABLE | SATISFACCION EN EL TRABAJO CON EL AMBIENTE | | | | |
|-----------------|--|--------------|-----|------------|-----------------|
| | CATEGORIA LABORAL | Insatisfecho | % | Satisfecho | % |
| Asistenciales | 31 | 19 | 133 | 81 | - |
| Administrativos | 21 | 33 | 42 | 67 | 0.4 (0.2 - 0.8) |
| Total | 52 | 23 | 175 | 77 | |

Prob $X^2 < 0.05$

Tabla 37. Asociación de la satisfacción en el trabajo con las prestaciones en relación al turno.

| VARIABLE | SATISFACCION EN EL TRABAJO CON LAS PRESTACIONES | | | | |
|----------------------|---|--------------|----|------------|-----------------|
| | TURNO | Insatisfecho | % | Satisfecho | % |
| Nocturno y acumulado | 58 | 60 | 39 | 40 | - |
| Diurno | 82 | 63 | 48 | 37 | 0.8 (0.5 - 1.4) |
| Total | 140 | 62 | 87 | 38 | |

Prob $X^2 > 0.05$

Tabla 38. Asociación de la satisfacción en el trabajo con la satisfacción intrínseca en relación al turno.

| VARIABLE | SATISFACCION EN EL TRABAJO CON LA SATISFACCION INTRINSECA | | | | |
|----------------------|---|--------------|-----|------------|-----------------|
| | TURNO | Insatisfecho | % | Satisfecho | % |
| Nocturno y acumulado | 17 | 17 | 80 | 82 | - |
| Diurno | 21 | 16 | 109 | 84 | 1.1 (0.5 - 2.2) |
| Total | 38 | 17 | 189 | 83 | |

Prob $X^2 > 0.05$

Tabla 39. Asociación de la satisfacción en el trabajo con la participación en relación al turno.

| VARIABLE | SATISFACCION EN EL TRABAJO CON LA PARTICIPACION | | | | |
|----------------------|---|--------------|-----|------------|-----------------|
| | TURNO | Insatisfecho | % | Satisfecho | % |
| Nocturno y acumulado | 39 | 40 | 58 | 60 | - |
| Diurno | 50 | 38 | 80 | 61 | 1.0 (0.6 - 1.8) |
| Total | 89 | 39 | 175 | 61 | |

Prob $X^2 > 0.05$

Tabla 40. Asociación de la satisfacción en el trabajo con la supervisión en relación al turno.

| VARIABLE | SATISFACCION EN EL TRABAJO CON SUPERVISION | | | | |
|----------------------|--|----|------------|----|-----------------|
| | Insatisfecho | % | Satisfecho | % | OR I.C. 95% |
| TURNO | | | | | |
| Nocturno y acumulado | 49 | 50 | 48 | 49 | - |
| Diurno | 55 | 42 | 75 | 58 | 1.3 (0.8 - 2.3) |
| Total | 104 | 46 | 123 | 54 | |

Prob $X^2 > 0.05$

Tabla 41. Asociación de la satisfacción en el trabajo con el ambiente en relación al turno.

| VARIABLE | SATISFACCION EN EL TRABAJO CON AMBIENTE | | | | |
|----------------------|---|----|------------|----|-----------------|
| | Insatisfecho | % | Satisfecho | % | OR I.C. 95% |
| TURNO | | | | | |
| Nocturno y acumulado | 20 | 21 | 77 | 79 | - |
| Diurno | 32 | 25 | 98 | 75 | 0.7 (0.4 - 1.4) |
| Total | 52 | 23 | 175 | 77 | |

Prob $X^2 > 0.05$

Tabla 42. Asociación de la satisfacción en el trabajo con las prestaciones en relación a la antigüedad en el lugar de trabajo.

| VARIABLE | SATISFACCION EN EL TRABAJO CON LAS PRESTACIONES | | | | |
|---------------------------|---|----|------------|----|-----------------|
| | Insatisfecho | % | Satisfecho | % | OR I.C. 95% |
| ANTIGUEDAD TRABAJO | | | | | |
| Menos de 10 años | 127 | 64 | 72 | 36 | - |
| Mas de 10 años | 13 | 46 | 15 | 54 | 2.0 (0.9 - 4.0) |
| Total | 140 | 62 | 87 | 38 | |

Prob $X^2 > 0.05$

Tabla 43. Asociación de la satisfacción en el trabajo con la satisfacción intrínseca en relación a la antigüedad en el lugar de trabajo.

| VARIABLE | SATISFACCION EN EL TRABAJO CON LA SATISFACCION INTRINSECA | | | | |
|---------------------------|---|----|------------|----|-----------------|
| | Insatisfecho | % | Satisfecho | % | OR I.C. 95% |
| ANTIGUEDAD TRABAJO | | | | | |
| Menos de 10 años | 33 | 17 | 166 | 83 | - |
| Mas de 10 años | 5 | 18 | 23 | 82 | 0.9 (0.3 - 2.5) |
| Total | 38 | 17 | 189 | 83 | |

Prob $X^2 > 0.05$

Tabla 44. Asociación de la satisfacción en el trabajo con la participación en relación a la antigüedad en el lugar de trabajo.

| VARIABLE | SATISFACCION EN EL TRABAJO CON LA PARTICIPACION | | | | |
|---------------------------|---|----|------------|----|-----------------|
| | Insatisfecho | % | Satisfecho | % | OR I.C. 95% |
| ANTIGUEDAD TRABAJO | | | | | |
| Menos de 10 años | 75 | 38 | 124 | 62 | - |
| Mas de 10 años | 14 | 50 | 14 | 50 | 0.6 (0.2 - 1.3) |
| Total | 89 | 39 | 138 | 61 | |

Prob $X^2 > 0.05$

Tabla 45. Asociación de la satisfacción en el trabajo con la supervisión en relación a la antigüedad en el lugar de trabajo.

| VARIABLE | SATISFACCION EN EL TRABAJO CON LA SUPERVISION | | | | |
|---------------------------|---|----|------------|----|-----------------|
| | Insatisfecho | % | Satisfecho | % | OR I.C. 95% |
| ANTIGUEDAD TRABAJO | | | | | |
| Menos de 10 años | 91 | 46 | 108 | 54 | - |
| Mas de 10 años | 13 | 46 | 15 | 54 | 0.9 (0.4 - 2.1) |
| Total | 104 | 46 | 123 | 54 | |

Prob $X^2 > 0.05$

Tabla 46. Asociación de la satisfacción en el trabajo con el ambiente en relación a la antigüedad en el lugar de trabajo.

| VARIABLE | SATISFACCION EN EL TRABAJO CON EL AMBIENTE | | | | |
|---------------------------|--|----|------------|----|-----------------|
| | Insatisfecho | % | Satisfecho | % | OR I.C. 95% |
| ANTIGUEDAD TRABAJO | | | | | |
| Menos de 10 años | 44 | 22 | 155 | 78 | - |
| Mas de 10 años | 8 | 29 | 20 | 71 | 0.7 (0.2 - 1.7) |
| Total | 52 | 23 | 175 | 77 | |

Prob $X^2 > 0.05$

Tabla 47. Asociación de la satisfacción en el trabajo con las prestaciones en relación a la antigüedad en el puesto de trabajo.

| VARIABLE | SATISFACCION EN EL TRABAJO CON LAS PRESTACIONES | | | | |
|--------------------------|---|----|------------|----|-----------------|
| | Insatisfecho | % | Satisfecho | % | OR I.C. 95% |
| ANTIGUEDAD PUESTO | | | | | |
| Menos de 10 años | 128 | 63 | 74 | 37 | - |
| Mas de 10 años | 12 | 48 | 13 | 52 | 1.8 (0.8 - 4.3) |
| Total | 140 | 62 | 87 | 38 | |

Prob $X^2 > 0.05$

Tabla 48. Asociación de la satisfacción en el trabajo con la satisfacción intrínseca en relación a la antigüedad en el puesto de trabajo.

| VARIABLE | SATISFACCION EN EL TRABAJO CON LA SATSIFACCION INTRINSECA | | | | |
|--------------------------|---|----|------------|----|-----------------|
| | Insatisfecho | % | Satisfecho | % | OR I.C. 95% |
| ANTIGUEDAD PUESTO | | | | | |
| Menos de 10 años | 33 | 16 | 169 | 84 | - |
| Mas de 10 años | 5 | 20 | 20 | 80 | 0.7 (0.2 - 2.2) |
| Total | 38 | 17 | 189 | 83 | |

Prob $X^2 > 0.05$

Tabla 49. Asociación de la satisfacción en el trabajo con la participación en relación a la antigüedad en el puesto de trabajo.

| VARIABLE | SATISFACCION EN EL TRABAJO CON LA PARTICIPACION | | | | |
|--------------------------|---|----|------------|----|-----------------|
| | Insatisfecho | % | Satisfecho | % | OR I.C. 95% |
| ANTIGUEDAD PUESTO | | | | | |
| Menos de 10 años | 76 | 38 | 126 | 62 | - |
| Mas de 10 años | 13 | 52 | 12 | 48 | 0.5 (0.2 - 1.2) |
| Total | 89 | 39 | 138 | 61 | |

Prob $X^2 > 0.05$

Tabla 50. Asociación de la satisfacción en el trabajo con la supervisión en relación a la antigüedad en el puesto de trabajo.

| VARIABLE | SATISFACCION EN EL TRABAJO CON LA SUPERVISION | | | | |
|--------------------------|---|----|------------|----|-----------------|
| | Insatisfecho | % | Satisfecho | % | OR I.C. 95% |
| ANTIGUEDAD PUESTO | | | | | |
| Menos de 10 años | 92 | 45 | 110 | 54 | - |
| Mas de 10 años | 12 | 48 | 13 | 52 | 0.9 (0.3 - 2.0) |
| Total | 104 | 46 | 123 | 54 | |

Prob $X^2 > 0.05$

Tabla 51. Asociación de la satisfacción en el trabajo con el ambiente en relación a la antigüedad en el puesto de trabajo.

| VARIABLE | SATISFACCION EN EL TRABAJO CON EL AMBIENTE | | | | |
|--------------------------|--|----|------------|----|-----------------|
| | Insatisfecho | % | Satisfecho | % | OR I.C. 95% |
| ANTIGUEDAD PUESTO | | | | | |
| Menos de 10 años | 44 | 22 | 158 | 78 | - |
| Mas de 10 años | 8 | 32 | 17 | 68 | 0.5 (0.2 - 1.4) |
| Total | 52 | 23 | 77.1 | 77 | |

Prob $X^2 > 0.05$