



**Satisfacción del Instrumentador Quirúrgico frente a sus condiciones laborales durante el  
año 2022**

**Mateo Monsalve Pulgarín  
Santiago Arbeláez Ospina**

**Trabajo de grado presentado para optar al título de Instrumentador Quirúrgico**

**Asesora  
María Eugenia Peña Montoya, Magíster (MSc) en epidemiología**

**Universidad de Antioquia  
Facultad de Medicina  
Instrumentación Quirúrgica  
Medellín, Antioquia, Colombia  
2023**

---

<b>Cita</b>	(Monsalve Pulgarín & Arbeláez Ospina, 2023)
<b>Referencia</b>	Monsalve Pulgarín, M., & Arbeláez Ospina, S. (2023). <i>Satisfacción del Instrumentador Quirúrgico frente a sus condiciones laborales durante el año 2022</i> [Trabajo de grado profesional]. Universidad de Antioquia, Medellín, Colombia.
<b>Estilo APA 7 (2020)</b>	

---



Biblioteca Médica

**Repositorio Institucional:** <http://bibliotecadigital.udea.edu.co>

Universidad de Antioquia - [www.udea.edu.co](http://www.udea.edu.co)

**Rector:** John Jairo Arboleda Céspedes.

**Decano/director:** Carlos Alberto Palacio Acosta.

**Jefe departamento:** Paula Andrea Jaramillo Marín.

El contenido de esta obra corresponde al derecho de expresión de los autores y no compromete el pensamiento institucional de la Universidad de Antioquia ni desata su responsabilidad frente a terceros. Los autores asumen la responsabilidad por los derechos de autor y conexos.

## **Dedicatoria**

Este trabajo de grado, está dedicado a nuestras familias, ya que su apoyo durante nuestra etapa de formación en la Facultad de Medicina de la Universidad de Antioquia fue fundamental para el desarrollo y finalización de la misma. Además, queremos dedicarles nuestro trabajo a todos los trabajadores del área de la salud, en especial a nuestros colegas Instrumentadores (as) Quirúrgicos (as) ya profesionales o aun en formación de Colombia y por fuera de ella, puesto que consideramos que el trabajo aporta a la dignificación, crecimiento y exposición ante el mundo de nuestra bonita labor.

## **Agradecimientos**

Agradecemos enormemente todo el apoyo y acompañamiento que recibimos durante todo el proceso de la realización del presente trabajo de grado a nuestra tutora María Eugenia Peña Montoya, también es importante presentar agradecimientos a todos los profesionales en Instrumentación Quirúrgica que nos regalaron un poco de su tiempo para obtener la información necesaria para el desarrollo del mismo.

## Tabla de contenido

Resumen .....	13
Abstract .....	14
Introducción .....	15
1. Planteamiento del problema .....	16
1.1 Árbol de problemas .....	19
2. Justificación.....	20
3. Objetivos .....	21
3.1 Objetivo general .....	22
3.2 Objetivos específicos.....	22
4. Hipótesis.....	23
5. Marco teórico .....	24
5.1 Conceptualización del término de la satisfacción laboral .....	24
5.2 Teorías y modelos de la satisfacción laboral.....	25
5.2.1 Teoría física – económica de Frederick Taylor .....	26
5.2.2 Modelo de las Relaciones Humanas de Elton Mayo .....	26
5.2.3 Teoría de la jerarquía de las necesidades de Maslow .....	27
5.2.4 Teoría bifactorial o teoría de la motivación – higiene de Herzberg .....	27
5.2.5 Modelo de las expectativas de Porter y Lawler .....	30
5.3 La Insatisfacción laboral .....	31
5.3.1 Causas de la insatisfacción laboral .....	32
5.3.2 Consecuencias de la insatisfacción laboral .....	32
5.3.3 Respuestas de los empleados frente a la insatisfacción laboral .....	33
5.4 Elementos que pueden alterar la satisfacción laboral en el sector salud.....	34
5.5 La Instrumentación Quirúrgica en Colombia y su función asistencial .....	35

5.5.1 Antecedentes históricos de la profesión.....	35
5.5.2 Rol asistencial del Instrumentador Quirúrgico en quirófanos .....	36
5.5.3 Marco legal de la Instrumentación Quirúrgica en Colombia.....	37
5.6 La adaptación ante un nuevo empleo .....	39
6. Metodología .....	40
6.1 Enfoque Metodológico .....	40
6.2 Tipo de estudio .....	41
6.3 Población.....	42
6.4 Diseño muestral.....	42
6.5 Criterios de inclusión y exclusión .....	43
6.5.1 Inclusión.....	43
6.5.2 Exclusión.....	43
6.6 Técnicas de recolección de la información .....	43
6.6.1 Fuente de información .....	43
6.6.2 Técnicas de recolección .....	44
6.6.3 Instrumento de recolección de la información.....	45
6.7 Técnica de procesamiento de datos .....	46
7. Consideraciones éticas .....	47
8. Resultados .....	49
8.1 Cuestionario de variables sociodemográficas .....	49
8.2 Cuestionario S20/23 .....	71
8.2.1 Resultados sobre la satisfacción intrínseca del trabajo .....	72
8.2.2 Resultados sobre la satisfacción con el ambiente físico .....	78
8.2.3 Resultados sobre la satisfacción con las prestaciones recibidas .....	86
8.2.4 Resultados sobre la satisfacción con la supervisión .....	95

8.2.5 Resultados sobre la satisfacción con el nivel de participación .....	106
8.3 Conglomerado de resultados .....	112
9. Conclusiones .....	119
Referencias .....	122
Anexos.....	125

## Lista de tablas

<b>Tabla 1</b> Respuestas de los empleados frente a la insatisfacción laboral según Robbins.....	33
<b>Tabla 2</b> Factores e ítems del cuestionario S20/23 de Meliá y Peiró.....	45
<b>Tabla 3</b> Agrupación de las respuestas sobre el lugar de nacimiento y residencia de los encuestados según el nivel de complejidad de su institución de salud .....	52
<b>Tabla 4</b> Resultados generales escala de Likert cuestionario S20/23 .....	113
<b>Tabla 5</b> Resultados generales de la satisfacción laboral de cada elemento de la muestra .....	114
<b>Tabla 6</b> Puntajes obtenidos en cada ítem del cuestionario S20/23.....	117

## Lista de figuras

<b>Figura 1</b> Ciclo de la satisfacción y la insatisfacción laboral .....	25
<b>Figura 2</b> Pirámide de Maslow .....	27
<b>Figura 3</b> Elementos de la teoría bifactorial de Herzberg.....	29
<b>Figura 4</b> Representación del modelo de Porter y Lawler .....	30
<b>Figura 5</b> Grupo de edad de los encuestados .....	50
<b>Figura 6</b> Género de los encuestados.....	51
<b>Figura 7</b> Estratos de los encuestados.....	53
<b>Figura 8</b> Estado civil de los encuestados.....	54
<b>Figura 9</b> Número de hijos de los encuestados .....	55
<b>Figura 10</b> ¿Con Quién viven los encuestados? .....	55
<b>Figura 11</b> Tipo de vivienda que poseen los encuestados .....	56
<b>Figura 12</b> Personas que tienen a cargo económicamente los encuestados .....	58
<b>Figura 13</b> Nivel educativo de los profesionales encuestados.....	58
<b>Figura 14</b> Año en el que los encuestados recibieron su título como Instrumentadores Quirúrgicos .....	60
<b>Figura 15</b> Universidades donde obtuvieron el título de Instrumentadores Quirúrgicos los encuestados.....	60
<b>Figura 16</b> Tipo de contrato que tienen los encuestados actualmente .....	61
<b>Figura 17</b> Antigüedad en la institución de salud en donde laboran los encuestados .....	62
<b>Figura 18</b> Promedio de ingresos mensuales de los encuestados .....	63
<b>Figura 19</b> Promedio de la jornada laboral de los encuestados .....	64
<b>Figura 20</b> Tiempo que demoran los encuestados en llegar a su lugar de trabajo desde sus hogares .....	65
<b>Figura 21</b> Lengua extranjera que dominan los profesionales encuestados .....	66

<b>Figura 22</b> Salud y hábitos de los encuestados .....	68
<b>Figura 23</b> Alteraciones de la salud en los últimos 4 meses en los encuestados .....	69
<b>Figura 24</b> Satisfacción con respecto al tiempo libre que le deja la labor a los encuestados según niveles de complejidad .....	69
<b>Figura 25</b> ¿Los encuestados creen que hay variables que afectan su satisfacción laboral? .....	70
<b>Figura 26</b> Variables que afectan la satisfacción laboral de los encuestados .....	71
<b>Figura 27</b> Las satisfacciones que le produce su trabajo por sí mismo al realizarlo - Resultado general .....	72
<b>Figura 28</b> Las satisfacciones que le produce su trabajo por sí mismo al realizarlo – Clasificación de resultados según nivel de complejidad de la Institución de salud .....	73
<b>Figura 29</b> Las oportunidades que le ofrece su trabajo de realizar las tareas en las que usted se destaca - Resultado general .....	75
<b>Figura 30</b> Las oportunidades que le ofrece su trabajo de realizar las tareas en las que usted se destaca – Clasificación de resultados según nivel de complejidad de la Institución de salud .....	75
<b>Figura 31</b> Las oportunidades que le ofrece su trabajo de hacer las cosas que le gustan - Resultado general .....	76
<b>Figura 32</b> Las oportunidades que le ofrece su trabajo de hacer las cosas que le gustan – Clasificación de resultados según nivel de complejidad de la Institución de salud .....	76
<b>Figura 33</b> Los objetivos, metas y tasas de producción que debe alcanzar en la institución - Resultado general .....	77
<b>Figura 34</b> Los objetivos, metas y tasas de producción que debe alcanzar en la institución – Clasificación de resultados según nivel de complejidad de la Institución de salud .....	78
<b>Figura 35</b> La limpieza, higiene y salubridad de su lugar de trabajo - Resultado general .....	79
<b>Figura 36</b> La limpieza, higiene y salubridad de su lugar de trabajo – Clasificación de resultados según nivel de complejidad de la Institución de salud .....	80
<b>Figura 37</b> El entorno físico y el espacio que dispone en su lugar de trabajo - Resultado general .....	81
<b>Figura 38</b> El entorno físico y el espacio que dispone en su lugar de trabajo - Clasificación de resultados según nivel de complejidad de la Institución de salud .....	81
<b>Figura 39</b> La iluminación en su lugar de trabajo - Resultado general .....	82
<b>Figura 40</b> La iluminación en su lugar de trabajo – Clasificación de resultados según nivel de complejidad de la Institución de salud .....	83

<b>Figura 41</b> La ventilación en su lugar de trabajo - Resultado general.....	84
<b>Figura 42</b> La ventilación en su lugar de trabajo – Clasificación de resultados según nivel de complejidad de la Institución de salud .....	84
<b>Figura 43</b> La temperatura en su lugar de trabajo - Resultado general .....	85
<b>Figura 44</b> La temperatura en su lugar de trabajo – Clasificación de resultados según nivel de complejidad de la Institución de salud .....	86
<b>Figura 45</b> El salario que usted recibe - Resultado general .....	87
<b>Figura 46</b> El salario que usted recibe – Clasificación de resultados según nivel de complejidad de la Institución de salud.....	88
<b>Figura 47</b> Las oportunidades de formación que le ofrece la institución - Resultado general .....	89
<b>Figura 48</b> Las oportunidades de formación que le ofrece la institución – Clasificación de resultados según nivel de complejidad de la Institución de salud.....	89
<b>Figura 49</b> Las oportunidades de promoción que usted tiene - Resultado general.....	91
<b>Figura 50</b> Las oportunidades de promoción que usted tiene – Clasificación de resultados según nivel de complejidad de la Institución de salud .....	91
<b>Figura 51</b> El grado en que la institución en la que labora, cumple convenios, disposiciones y leyes laborales - Resultado general .....	92
<b>Figura 52</b> El grado en que la institución en la que labora, cumple convenios, disposiciones y leyes laborales – Clasificación de resultados según nivel de complejidad de la Institución de salud .....	93
<b>Figura 53</b> La forma en la que se dan las negociaciones en la institución sobre aspectos laborales - Resultado general .....	94
<b>Figura 54</b> La forma en la que se dan las negociaciones en la institución sobre aspectos laborales – Clasificación de resultados según nivel de complejidad de la Institución de salud.....	95
<b>Figura 55</b> Relaciones personales con sus superiores y sus compañeros de trabajo - Resultado general .....	96
<b>Figura 56</b> Relaciones personales con sus superiores y sus compañeros de trabajo – Clasificación de resultados según nivel de complejidad de la Institución de salud .....	97
<b>Figura 57</b> La supervisión que ejercen sobre usted - Resultado general .....	98
<b>Figura 58</b> La supervisión que ejercen sobre usted – Clasificación de resultados según nivel de complejidad de la Institución de salud .....	99

<b>Figura 59</b> La proximidad y frecuencia con la que es supervisado - Resultado general .....	100
<b>Figura 60</b> La proximidad y frecuencia con la que es supervisado – Clasificación de resultados según nivel de complejidad de la Institución de salud .....	100
<b>Figura 61</b> La forma en la que sus superiores juzgan su tarea - Resultado general .....	102
<b>Figura 62</b> La forma en la que sus superiores juzgan su tarea – Clasificación de resultados según nivel de complejidad de la Institución de salud .....	102
<b>Figura 63</b> La igualdad y justicia en el trato que usted recibe como empleado - Resultado general .....	103
<b>Figura 64</b> La igualdad y justicia en el trato que usted recibe como empleado – Clasificación de resultados según nivel de complejidad de la Institución de salud .....	104
<b>Figura 65</b> El apoyo que recibe usted de sus superiores - Resultado general.....	105
<b>Figura 66</b> El apoyo que recibe usted de sus superiores – Clasificación de resultados según nivel de complejidad de la Institución de salud .....	106
<b>Figura 67</b> La capacidad para decidir autónomamente aspectos relativos a su trabajo - Resultado general .....	107
<b>Figura 68</b> La capacidad para decidir autónomamente aspectos relativos a su trabajo – Clasificación de resultados según nivel de complejidad de la Institución de salud .....	108
<b>Figura 69</b> Su participación en las decisiones de su departamento o sección a la que pertenece en la institución - Resultado general .....	109
<b>Figura 70</b> Su participación en las decisiones de su departamento o sección a la que pertenece en la institución – Clasificación de resultados según nivel de complejidad de la Institución de salud .....	110
<b>Figura 71</b> Su participación en las decisiones de su grupo de trabajo relativas a la institución - Resultado general .....	111
<b>Figura 72</b> Su participación en las decisiones de su grupo de trabajo relativas a la institución – Clasificación de resultados según nivel de complejidad de la Institución de salud .....	112
<b>Figura 73</b> Resultados específicos obtenidos de los diferentes niveles de satisfacción, insatisfacción e indiferente .....	115
<b>Figura 74</b> Resultados generales: Satisfacción vs Insatisfacción vs Indiferente .....	115

## **Siglas, acrónimos y abreviaturas**

<b>EPP</b>	Elementos de protección personal
<b>ARL</b>	Administradora de riesgos laborales
<b>EPS</b>	Entidad promotora de salud
<b>IQ</b>	Instrumentador Quirúrgico, Instrumentación Quirúrgica
<b>AMM</b>	Asociación Médica Mundial
<b>SMMLV</b>	Salario Mínimo Mensual Legal Vigente

## Resumen

En el marco del campo laboral actual, en donde se incluye el sector de la salud, han venido en aumento las investigaciones sobre los diferentes componentes de la relación empleado – organización y uno de ellos, es la satisfacción laboral. En una encuesta realizada a más de 12mil empleados por la Contraloría General de Colombia en el año 2020, en donde se tomaron en cuenta diversas profesiones del área de la salud, entre ellas la Instrumentación Quirúrgica, reglamentada como profesión por la Ley 784 de 2002, se revelo que desde que llego la pandemia de COVID-19, más del 90% de los encuestados no gozan de buenas condiciones laborales. Por ende, se hace necesario analizar la satisfacción que tienen los profesionales en Instrumentación Quirúrgica del área asistencial en hospitales de tercer y cuarto nivel de complejidad en Medellín frente a sus condiciones laborales durante el año 2022, mediante un estudio con enfoque de tipo cuantitativo, puesto que se utiliza un instrumento de medición basado en la calificación numérica de la escala de Likert del Cuestionario de satisfacción laboral S20/23 de Meliá y Peiró . Los resultados indican que el 60% de los encuestados se encuentran satisfechos frente sus condiciones laborales, además, el 33,33% de la muestra se encuentran en el nivel de “bastante satisfecho” de la escala de Likert propuesta. Finalmente, se encontró que hay una superioridad de personas en el nivel de bastante satisfechas en la institución de tercer nivel con respecto a las de cuarto nivel de complejidad.

*Palabras clave:* instrumentación quirúrgica, satisfacción laboral, condiciones laborales, insatisfacción laboral, variables sociodemográficas, área asistencial, sector salud.

### **Abstract**

Within the framework of the current laboral field, which includes the health sector, research on the different components of the employee-organization relationship has been increasing, and one of them is job satisfaction. In a survey applied to more than 12,000 employees of the "Contraloría General" in Colombia in 2020; some professions related to the health area were taken into account, including Surgical Assistant, which was regulated as a profession by Law 784 of 2002. With the arrival of the COVID-19 pandemic, it was revealed that more than 90% of the participants do not enjoy good working conditions. Due to this situation, it is necessary to analyze the satisfaction the professionals in Surgical Assistance have, especially those who work in the care area in hospitals of third and fourth level complexity in Medellín, it was known regarding their working conditions during the year 2022, through a study with a quantitative approach, which is based on a numerical rating measurement instrument as the Likert scale of the Meliá and Peiró S20/23 Job Satisfaction Questionnaire. The results indicate that 60% of the respondents are satisfied with their working conditions, in addition, 33.33% of the sample are at the "fairly satisfied" level of the proposed Likert scale. Finally, it was found that most people are at the level of quite satisfied working in the third level institution compared to those at the fourth level of complexity.

*Keywords:* surgical assistance, job satisfaction, working conditions, job dissatisfaction, sociodemographic variables, care area, health sector.

## Introducción

Según (Hannoun, 2011; Salazar Cueva, 2018) el concepto de la satisfacción laboral se puede definir de manera general como la actitud que tiene una persona hacia su labor, o como el grado de bienestar que un empleado experimenta al realizar su trabajo teniendo en cuenta sus propias percepciones, calificaciones y pensamientos que genera repetidamente frente a todos los componentes de sus condiciones laborales como el ambiente laboral, la intensidad horaria, el salario, entre otras. En la literatura destinada a esta temática, se encuentra la definición dada por Locke, el cual dice que la satisfacción laboral es “*un estado emocional positivo y placentero resultante de la percepción subjetiva de las experiencias laborales del sujeto*”, por su parte Wright y Davis opinan que la satisfacción laboral “*representa una interacción entre los empleados y su ambiente de trabajo, en donde se busca la congruencia entre lo que los empleados quieren de su trabajo y lo que los empleados sienten que reciben*” (Salazar Cueva, 2018, p. 21,22).

La búsqueda del confort y la satisfacción son dos de los elementos más importantes que se requieren para la búsqueda de la felicidad y la tranquilidad (Salazar Cueva, 2018). En el marco del campo laboral de hoy en día en donde se incluye al sector salud, objeto de este estudio, han venido en aumento las investigaciones sobre los diferentes componentes de la relación empleado – organización y uno de ellos es la satisfacción laboral. Resulta bastante importante analizar este tipo de aspectos inmateriales a la hora de llevar a cabo la compleja gestión del recurso humano en cualquier organización, puesto que son los empleados los que permiten a las diferentes compañías cumplir los objetivos y metas trazadas. Estos resultados institucionales se logran con menos dificultad si el personal está satisfecho y por ende comprometido con su labor, estableciendo así, una relación de intercambio entre los intereses del lugar de trabajo y los de sus empleados, los cuales representan mucho más que la mano de obra, ellos aportan conocimiento, habilidades, técnicas, experiencias y valores y por eso, se deben considerar como el recurso más valioso dentro del entorno laboral (Pedraza Melo, 2018).

Para (Hannoun, 2011) las diferentes opciones de trabajo que se pueden encontrar en el mundo actual, representan mucho más que solo una tarea que se debe realizar, indiscutiblemente, su ejecución conlleva aristas como las relaciones interpersonales con el resto del personal que compone la institución en donde se labora, cumplir con manuales de reglamentos, políticas y

directrices establecidos para cada lugar de trabajo, adaptarse a las diferentes condiciones laborales que hacen parte de su puesto de trabajo, entre otras. Por consiguiente, si se trata de evaluar la satisfacción de los empleados se tienen que tener en cuenta los múltiples factores que la determinan.

Para la (Asociación de Instrumentadores Quirúrgicos Profesionales et al., 2014) dentro del sector de la salud en Colombia y gracias a la Ley 784 de 2002 existe la profesión de la Instrumentación Quirúrgica, la cual nació ante la necesidad de tener un personal capacitado y calificado para asistir los diferentes procedimientos quirúrgicos y ante el gran avance de la ciencia y la tecnología en el campo médico. La formación de un Instrumentador Quirúrgico profesional está centrada en las competencias del ser, el saber, el saber hacer y el saber comunicar, lo que faculta a los profesionales para desempeñarse en el área asistencial, unidades de diagnóstico y apoyo, comercio de dispositivos médico – quirúrgicos, centrales de esterilización, entre otras.

La misma Asociación asegura que en el área asistencial, el Instrumentador Quirúrgico tiene la capacidad de ofrecer una atención segura y de calidad a los pacientes dentro y fuera de las salas de cirugía por medio de la aplicación de una gran variedad de conocimientos de índole científicos, técnicos y tecnológicos en procedimientos invasivos y no invasivos, los diferentes mecanismos de esterilización usados en el campo médico, aplicación de normas de bioseguridad según las normativas locales e internacionales, la salud pública, protección ambiental y además, posee aptitudes para la gestión del talento humano y de los diferentes recursos físicos y tecnológicos de baja, mediana y alta tecnología disponibles, todo desde el marco de la bioética y las diferentes normas orientadas a la prestación del servicio social.

## 1. Planteamiento del problema

Para la Organización Mundial de la Salud (OMS, 2017) un trabajador ocupa la mayor parte de su tiempo de la adultez en sus obligaciones laborales y el estatus o las condiciones de cualquier profesión van a determinar el nivel económico de la persona, su seguridad emocional e incluso su felicidad y su salud. El trabajo más allá del dinero, les aporta a las personas un sentido de identidad, mejora su autoestima y su sentido de pertenencia, por ende, tanto el ambiente como las condiciones laborales son consideradas piezas fundamentales para el crecimiento y desarrollo personal, además, sirven como mecanismos de protección contra riesgos físicos y psicosociales en cualquiera de los diferentes sectores laborales y también aportan para mejorar las relaciones interpersonales.

Los riesgos para la salud en el lugar de trabajo como la temperatura, el ruido, el polvo, el riesgo biológico, el estrés psicosocial, entre otros, pueden generar patologías ocupacionales y alterar el estado de salud de los empleados; las diferentes condiciones laborales, la ocupación de cada persona y la posición jerárquica dentro de la institución de trabajo, también pueden provocar afectaciones para la salud, de hecho, según la OMS *“Las personas que trabajan bajo presión o en condiciones de empleo precarias son propensas a fumar más, realizar menos actividad física y tener una dieta poco saludable”* (OMS, 2017).

Según (Zaldúa Gorozabel, 2018) el sector de la salud no es ajeno a la necesidad de evaluar que tan satisfecho está el personal sanitario con su entorno laboral en general, dado que la satisfacción laboral de estos profesionales de la salud constituye un importante ítem que aporta elementos para definir o evaluar la calidad de la atención que se presta, puesto que si el recurso humano de la institución se encuentra poco satisfecho, es probable que de manera voluntaria o involuntaria no se presten los servicios de manera oportuna y eficiente, por lo que es posible que las necesidades y demandas de los pacientes no se vean satisfechas. De hecho, la realidad que se vive en el área de salud en muchos casos lastimosamente no tiene como objetivo prestar una atención de calidad dado a que las condiciones laborales de los lugares y los implementos necesarios son completamente adversas a este objetivo fundamental.

Para la (OMS, 2017) las condiciones laborales no adecuadas pueden casuar cardiopatías y depresión a causa del estrés ocupacional y en los casos en donde no se les proporcionan a los empleados los EPP necesarios se pueden adquirir enfermedades no transmisibles como por ejemplo

el cáncer ocupacional debido a la exposición a la radiación, factor al que están expuestos múltiples trabajadores del área de la salud como cirujanos, enfermeros e instrumentadores quirúrgicos.

Según un estudio realizado por el Centro de Investigación y Educación Popular – CINEP en el año 2020 (Archila Neira et al., 2020), en Colombia de los 22 millones de personas con una ocupación en el año 2019, 672 mil pertenecían al sector de la salud, es decir, el 3,2% de la población laboral del país. De ese número de empleados de la salud, 495 mil trabajadores eran asalariados, 164 mil laboraban de forma independiente, 12 mil correspondían a los empleadores del área y los mil restantes eran trabajadores sin remuneraciones. Con respecto a los trabajadores independientes, el 27% laboran sin ningún tipo de contrato en un contexto en donde más del 50% laboran en empresas que tienen más de 50 personas trabajando, además, el 25% de estas personas “cuenta propistas” no se encuentran afiliados a una ARL, EPS ni a la Seguridad Social de Pensión.

En el estudio anterior, también se destaca la encuesta de bioseguridad del personal de la salud y la ruta de atención de la pandemia COVID-19 realizada por el Colegio Médico Colombiano y la Federación Médica Colombiana presentada en el 2020, en la cual se revela que apenas el 25% del personal médico tiene un contrato laboral de planta con todas las prestaciones sociales y garantías legales, los demás se encuentran contratados por obra o por labor, prestación de servicios, convenios para practicantes, entre otros. Además, un alto número de los participantes de dicha encuesta se mostró preocupado porque fácilmente se podrían quedar sin empleo y que en algunos casos el pago de sus salarios se ven atrasados hasta por 4 meses.

(Velasquez, 2020) da a conocer una encuesta realizada en los 32 departamentos de Colombia por la Contraloría General de la República en el año 2020, en donde se tomaron en cuenta más de 12 mil empleados y se contemplaron diversas profesiones del área de la salud como instrumentadores quirúrgicos, cirujanos, anestesiólogos, enfermeras, técnicos en atención prehospitalaria, conductores de ambulancias, entre otros, en la cual se reveló que desde que llegó la pandemia de COVID-19 al país, el 47% de los encuestados ha tenido que invertir de su propio dinero para conseguir sus propios elementos de protección personal como caretas, guantes, mascarillas quirúrgicas y N-95, etc. Además, el 92% de los participantes aseguraron que sus condiciones laborales en general no son las adecuadas dado a que al 45% del personal le han aumentado las horas de trabajo, al 22% se le han reducido sus salarios y se les retrasa el pago de

por más de 2 meses. Los departamentos con una mayor prevalencia de estas malas condiciones son: Antioquia, Cesar, Córdoba, Caquetá y Santander.

En el estudio realizado por (Archila Neira et al., 2020) se da a conocer que en el periodo de tiempo comprendido entre el año 1999 y el 2019 las diferentes luchas y manifestaciones del personal de la salud por obtener mejoras en sus condiciones laborales tuvieron como principales motivos la falta de aportes a la seguridad social por parte de los empleadores, incumplimiento de pactos y pagos, desarrollos de normas y reglamentaciones en el sector salud, exigencias a empresas encargadas de proporcionar la dotación para los servicios de salud, las enfermedades adquiridas por la ocupación y el estrés laboral, la disminución de la calidad de los servicios, entre otros.

Para (Salazar Cueva, 2018) los integrantes del personal de la salud que se encuentran insatisfechos frente a sus condiciones laborales pueden generar una disminución de la competitividad de la institución a causa de un amplio tipo de factores como el aumento de las ausencias y de la rotación de los empleados, bajo rendimiento o desempeño laboral, afectaciones para la salud de los empleados poco satisfechos, producción de baja calidad, problemas comportamentales y disciplinarios, falta de compromiso con la labor y la institución, la prestación de un servicio deficiente a los pacientes, entre otras.

Por otra parte (Urriago Niño, 2018) recalca la importancia de reconocer que la persona a la que se le evalúa su satisfacción laboral, tiene una vida por fuera de la institución a la que presta sus servicios, por ende, se hace pertinente evaluar la satisfacción personal, la cual está compuesta por las diferentes variables sociodemográficas que existen como el sexo, la edad, el lugar de nacimiento y de residencia, el medio de transporte usado, entre otras. La satisfacción personal está ligada a la valoración individual que cada sujeto tiene de su vida, además, está regida por apreciaciones subjetivas y objetivas que van más allá de lo económico y apuntan a las condiciones de salud, el estado de su familia, aspectos psicológicos, las expectativas personales, sus opiniones y su satisfacción con la vida en general, todo lo anterior, puede generar repercusiones con respecto a lo que el empleado opina sobre sus condiciones laborales.

### 1.1 Árbol de problemas



## 2. Justificación

Para (Urriago Niño, 2018) la investigación de la Satisfacción del Instrumentador Quirúrgico frente a sus condiciones laborales puede aportar resultados que pueden relacionarse con la calidad de atención que estos prestan en búsqueda del bienestar de los pacientes, así como datos que permitan establecer el estado de salud tanto físico como mental de dichos profesionales. Además, teniendo en cuenta el estado emocional y el extenuante trabajo de los instrumentadores quirúrgicos, se hace preciso exponer la necesidad de crear programas enfocados en su bienestar, lo cual constituye un factor de éxito institucional, pues al tener no solo a los profesionales de instrumentación quirúrgica sino a todo el personal de la salud de las instituciones con condiciones laborales positivas, es bastante probable lograr el verdadero progreso, tener competitividad organizacional y prestar una buena atención en salud.

El mismo autor resalta que los resultados obtenidos pueden servir de base para crear planes de mejoramiento con el objetivo de lograr la satisfacción y el sentimiento de plenitud principalmente de los instrumentadores quirúrgicos, teniendo en cuenta las necesidades y puntos críticos detectados, puesto que no hay muchas otras investigaciones que se hayan aplicado sobre la temática planteada a estos profesionales en específico.

A través del análisis de la satisfacción laboral y personal del instrumentador quirúrgico de las instituciones prestadoras de servicios de salud implicadas en el estudio, se busca promover el mejoramiento continuo de sus condiciones laborales y el bienestar integral en general de estos profesionales de la salud en búsqueda de una óptima, eficaz y segura atención al usuario que ingresa al servicio de cirugía.

Teniendo en cuenta lo anterior, surge entonces la necesidad de responder con este estudio la siguiente pregunta: **¿Cuál es la satisfacción que tienen los profesionales en instrumentación quirúrgica del área asistencial en hospitales de tercer y cuarto nivel en la ciudad de Medellín frente a sus condiciones laborales durante el año 2022?**

### **3. Objetivos**

#### **3.1 Objetivo general**

Analizar la satisfacción que tienen los profesionales en instrumentación quirúrgica del área asistencial en hospitales de tercer y cuarto nivel de complejidad en Medellín frente a sus condiciones laborales durante el año 2022.

#### **3.2 Objetivos específicos**

- Describir los profesionales de instrumentación quirúrgica según variables sociodemográficas.
- Determinar las variables sociodemográficas que influyen en el grado de satisfacción de los instrumentadores quirúrgicos con respecto a sus condiciones laborales en el año 2022.
- Identificar las variables de las condiciones laborales que generan mayor y menor satisfacción en los instrumentadores quirúrgicos en el año 2022.

#### **4. Hipótesis**

En el presente trabajo se tendrá como hipótesis el siguiente planteamiento: A mayor de nivel de complejidad de una institución de salud, es mayor la satisfacción laboral de los profesionales en Instrumentación Quirúrgica.

## 5. Marco teórico

### 5.1 Conceptualización del término de la satisfacción laboral

De acuerdo con (Pujol Cols & Dabos, 2018) la satisfacción laboral hizo parte de las temáticas más estudiadas e investigadas durante el siglo XX dentro de los campos de la psicología del mundo laboral y del comportamiento organizacional; dichas investigaciones sobre este tema de interés tenían dos razones principales, la primera nació a partir de la importancia del tema en cuestión para responder incógnitas asociadas a la efectividad de las organizaciones como: el ausentismo, la rotación, el compromiso con la institución, entre otros. La segunda razón principal para estudiar la temática, se origina de la relevancia moral del fenómeno, al componer un determinante importante para el bienestar de las personas en cuanto a su salud física y mental se refiere.

Para (Pujol Cols & Dabos, 2018) el término de la satisfacción laboral se puede definir según Fritzsche y Parrish como “*el grado en que a los empleados les gusta su trabajo*” (pág. 3). Sin embargo, en el mismo artículo se deja claro que dichos autores no dejan claro si en el tema solo se ven inmersos procesos emocionales o si además de estos, también se incluyen procesos cognitivos, pero, para otros referentes como Brief, ambos tipos de procesos hacen parte de la materia tratada. Según Thompson y Phua, la satisfacción laboral se debe abordar desde dos ítems diferentes, el primero es la satisfacción cognitiva, la cual surge como resultante de una evaluación de las diferentes características que hacen parte del trabajo que desarrolla cada persona y de la comparación que cada uno hace con su estándar de expectativas, mientras que el segundo ítem es la satisfacción afectiva, la cual representa una respuesta emocional del empleado hacia su labor vista como un todo. Para otros autores como Fisher, el termino tratado comprende una respuesta sentimental hacia el trabajo visto como un todo, mientras que, para Weiss, representa una especie de calificación o juicio ya sea positivo o negativo que las personas hacen sobre su labor.

Según (Salazar Cueva, 2018) para la Asociación Colombiana para el Avance de las Ciencias del Comportamiento, la satisfacción laboral es un grupo de actitudes que el empleado tiene por su labor, sus compañeros, sus superiores y su vida. En el año 1959 Frederick Herzberg menciono que el enriquecimiento de las actividades que deben realizar los empleados sirve como propulsor de los

elementos generadores de la satisfacción laboral como: el deseo de realización que cada persona tiene, el gusto por lo que se hace dentro de una organización, el sentido de pertenencia y la autoestima, la responsabilidad, entre otros.

(Zaldúa Gorozabel, 2018) menciona que, desde el punto de vista de la psicología organizacional, la satisfacción laboral puede definirse como un conjunto de sensaciones que el empleado logra experimentar al conseguir un equilibrio entre sus necesidades y el fin que las satisface, es decir, que dicha satisfacción se consigue teniendo en cuenta la forma en la que el empleado percibe esa relación del esfuerzo realizado vs la recompensa obtenida y la consiguiente satisfacción de sus necesidades.

### Figura 1

*Ciclo de la satisfacción y la insatisfacción laboral*



*Nota.* Fuente <http://201.159.223.180/bitstream/3317/9830/1/T-UCSG-POS-MGSS-113.pdf> (Zaldúa Gorozabel, 2018)

## 5.2 Teorías y modelos de la satisfacción laboral

En la actualidad, así como existen múltiples definiciones para el concepto de la satisfacción laboral, también se pueden encontrar diversas teorías y modelos que dan a entender las diferentes

actitudes que dirigen a las personas a sentirse satisfechas con la labor que desarrollan. En este trabajo se mencionan los aportes más destacados de diferentes referentes que facilitan un poco el entendimiento de la temática y sus factores asociados.

### **5.2.1 Teoría física – económica de Frederick Taylor**

(Salazar Cueva, 2018) destaca que Taylor es considerado por muchos como el padre de la Administración Científica del Trabajo. En el año 1911 terminó su tesis llamada “Principios de la administración científica” en la cual destaca que el ser humano consigue trabajo con el único objetivo de conseguir una recompensa económica y que las personas tienen una tendencia a ser ineficientes y perezosas. Este referente expresó que la persona que tiene un empleo no necesita premios como el éxito o la realización personal, ya que el único motivo por el que se siente una plena satisfacción es el beneficio económico obtenido en la realización de la labor. Para Taylor existen dos clases de trabajadores: el pensante y el ejecutante, al primero le agradan las labores en donde deben usar la mente y pensar para realizar las actividades, mientras que al segundo le agrada no tener que pensar tanto para ejecutar una tarea. Si bien esta postura puede ser considerada por muchos como bastante radical, es interesante mencionarla para conocer como han cambiado los planteamientos sobre la temática a través del tiempo y de los diferentes autores.

### **5.2.2 Modelo de las Relaciones Humanas de Elton Mayo**

Según (Salazar Cueva, 2018) en el año 1946, el sociólogo Elton Mayo fundó la Escuela de Relaciones Humanas, centro de estudios en donde se diseñó una nueva perspectiva sobre la temática del presente trabajo. Dicho planteamiento, da a conocer que el bienestar físico y social de los empleados son grandes determinantes positivos de la satisfacción laboral y la productividad dentro de una organización. Para Mayo, la identidad, la necesidad de las personas de ser queridas y aceptadas por lo demás, el sentido de pertenencia, entre otros aspectos, tienen mayor relevancia que las recompensas económicas obtenidas al realizar un trabajo, es decir que para este referente, dentro de las instituciones laborales se le debe prestar bastante atención a los factores psicológicos

y sociales de los empleados, ya que al igual que el salario obtenido, son factores que influyen en el desempeño y la satisfacción de las personas.

### 5.2.3 Teoría de la jerarquía de las necesidades de Maslow

En su Tesis, (Salazar Cueva, 2018) cuenta que en el año 1954 Abraham Maslow sugirió que no solo los factores sociales determinan la satisfacción laboral, sino que existen una gran variedad de necesidades que requieren atención y deben ser satisfechas; estas van desde las más comunes como la vivienda, la alimentación, la vestimenta, entre otras, hasta otras más complejas como la realización personal y el reconocimiento por la labor que se realiza dentro de una organización. Para explicar su postura, Maslow diseñó una pirámide constituida por 5 niveles (**Figura 2**) en donde se organizan las necesidades de manera jerárquica y a la vez se plantea que cuando una persona logra satisfacer una necesidad de bajo nivel, aparecen otras de niveles superiores que también requieren ser satisfechas.

**Figura 2**  
*Pirámide de Maslow*



Nota. Fuente <https://n9.cl/0gk7c> (Pirámide de maslow ejemplo de una persona, 2021)

#### **5.2.4 Teoría bifactorial o teoría de la motivación – higiene de Herzberg**

El primer paso que tomo Frederick Herzberg antes de realizar sus aportes al tema de la satisfacción laboral, fue revisar las diversas publicaciones que había sobre el tema entre los años 1900 al 1955, se dice que analizo aproximadamente 2000 escritos y a partir de ellos, obtuvo las bases suficientes para realizar sus propios aportes (Madero Gómez, 2019). En el año 1959, Herzberg formulo la teoría de los dos factores en la que se afirma que el rendimiento de los empleados en una organización, depende del grado de satisfacción que experimenten en su trabajo. Dicha teoría se basa en la motivación de las personas y da la solución ante las diferentes respuestas que pueden tener las personas hacia su trabajo teniendo en cuenta si se encuentran satisfechas o no. Los dos factores que según Herzberg impulsan a los trabajadores, son los de higiene y de motivación (Quiroa, 2021) además, se plantea que estos se deben medir o evaluar por separado (Madero Gómez, 2019).

Los factores de higiene se relacionan con las necesidades de menor nivel expuestas en la pirámide de Maslow, ya que tienen que ver con la satisfacción de las necesidades fisiológicas y de seguridad (Quiroa, 2021). Estos factores corresponden al entorno laboral y son llamados de higiene puesto que corresponden a las condiciones laborales mínimas que todos deben tener, además, la teoría dice que la presencia de estos no conduce en gran medida a la motivación del empleado, pero su ausencia si aporta para que haya insatisfacción laboral. Para autores como Griffin y Moorhead estos factores higiénicos se pueden considerar como extrínsecos al trabajo e incluyen ítems como el pago y la seguridad laboral (Madero Gómez, 2019).

(Quiroa, 2021) describió algunos elementos que hacen parte de estos factores higiénicos, los cuales se enumeran a continuación:

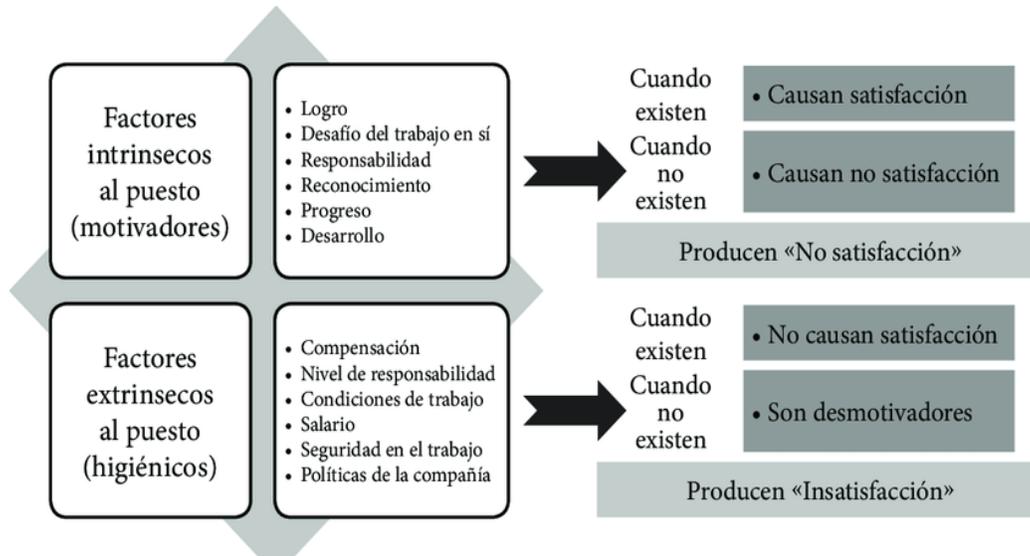
1. Factores económicos como el salario y otros beneficios que se le puedan dar al trabajador;
2. Condiciones laborales como instalaciones en buen estado, dotación en buen estado y completa, la temperatura, la iluminación, el buen estado de las herramientas e insumos necesarios para la labor, entre otros;

3. Seguridad laboral en donde se incluyen las políticas administrativas de la organización, las cuales deben ser justas y equitativas y en ellas se deben dejar claros los procedimientos para la realización de las labores; y
4. Factores sociales como la relación con los compañeros de trabajo, la cual se debe buscar que sea amena y respetuosa para evitar la generación de conflictos.

Por su parte, los factores motivadores se relacionan con las necesidades de mayor nivel de la pirámide de Maslow como las sociales y las de autorrealización (Quiroa, 2021). Estos factores tienen una relación directa con las tareas que se desarrollan y la ausencia de estos, no genera insatisfacción laboral, pero su presencia sí aporta para generar una sensación de plenitud, motivación y satisfacción del personal. Según Griffin y Moorhead estos factores de motivación son intrínsecos al trabajo e incluyen ítems como el reconocimiento y los logros alcanzados (Madero Gómez, 2019).

(Quiroa, 2021) destaca algunos elementos que pertenecen a estos factores motivadores:

1. Actividades laborales que estimulen y desafíen al empleado para mejorar su desempeño y mantenerlo motivado y satisfecho;
2. Logro y autorrealización, esto quiere decir que es importante que los empleados sientan que su labor es importante y valorada, además, si las actividades resultan interesantes, los trabajadores tendrán el sentimiento de un logro conseguido al realizarlas. Lo anterior conduce al crecimiento de cada empleado y por consiguiente al de la organización en cuestión;
3. Reconocimiento a la labor que hace cada empleado y a cada uno de sus logros dentro de la organización; y
4. La responsabilidad, es decir, cuando un empleado no tiene a sus superiores encima controlando todo lo que hacen, ósea que se le tiene confianza, el trabajador se siente mejor, con más confianza y va a tener la seguridad de responsabilizarse por las tareas que debe realizar.

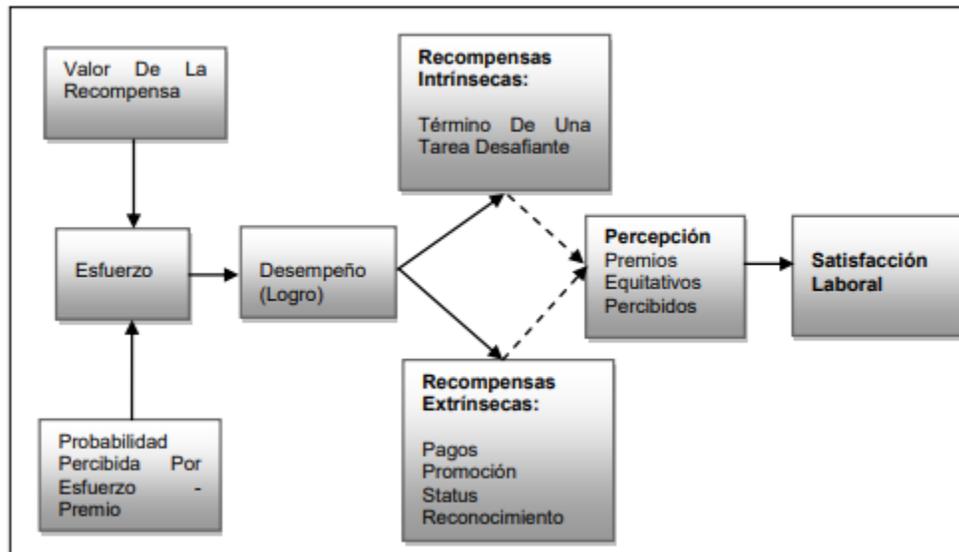
**Figura 3***Elementos de la teoría bifactorial de Herzberg*

Nota. Fuente <https://n9.cl/ugkwf> (Magaña Medina, 2013)

### 5.2.5 Modelo de las expectativas de Porter y Lawler

(Salazar Cueva, 2018) revela que este modelo planteado en el año 1967, da a conocer que la satisfacción laboral depende de las recompensas que reciben los empleados por su labor y por el nivel de desempeño que cada persona llega a alcanzar en sus trabajos. Estos autores plantean que cuando existe un equilibrio entre lo que se espera y lo que se recibe, se va a generar satisfacción, de lo contrario lo que habrá es insatisfacción laboral.

Este modelo se sustenta en dos dimensiones de motivación: intrínseca y extrínseca, la primera se refiere a las personas que realizan una tarea porque quieren, porque les llama la atención y sienten satisfacción al hacerla, mientras que la segunda, depende de otros elementos como las recompensas obtenidas. Lo anterior quiere decir que cuando el empleado sabe que puede conseguir una recompensa, va a esforzarse por lograrlo y al hacerlo, puede recibir o no una compensación intrínseca o extrínseca; si la percepción de la persona es positiva, va a alcanzar la satisfacción laboral, por el contrario, si la percepción es de inequidad, lo que se genera es insatisfacción.

**Figura 4***Representación del modelo de Porter y Lawler*

Nota. Fuente [https://repositorio.uasb.edu.ec/bitstream/10644/6348/1/T2694-MDTH-Salazar-Satisfacci% c3% b3n.pdf](https://repositorio.uasb.edu.ec/bitstream/10644/6348/1/T2694-MDTH-Salazar-Satisfacci%c3%b3n.pdf)

(Salazar Cueva, 2018)

**5.3 La Insatisfacción laboral**

En su trabajo de investigación (Hannoun, 2011) destaca que en muchos casos, las personas encuentran en sus empleos una fuente que les proporciona autoestima, reconocimiento, valor y sentido a sus vidas, además, tienen la posibilidad de mejorar sus relaciones interpersonales, lo que significa que el trabajo se convierte en un generador de satisfacción. En cambio, muchas personas encuentran en sus empleos una fuente de insatisfacciones en donde las personas sienten que se disminuyen sus oportunidades, se dificulta su crecimiento profesional, tienen horarios extensos que les impiden realizar otras actividades o compartir con sus familias, amigos, pareja, presentan malas condiciones laborales, entre otros motivos, que hacen que las sensaciones sobre sus trabajos no sean positivas.

En el mismo trabajo se da a conocer qué para el psicólogo Alfredo Muñoz Adánez, la insatisfacción laboral se puede definir como una sensación negativa que una persona siente al realizar tareas laborales por las cuales no siente interés, tareas que conllevan a un sentimiento generado por un mal ambiente laboral, un puesto de trabajo poco atractivo y que no le ofrece

recompensas psicológicas, sociales ni económicas acordes a su formación académica y sus expectativas.

### **5.3.1 Causas de la insatisfacción laboral**

(Hannoun, 2011) describe algunos ítems que se pueden considerar como las principales causas de la insatisfacción laboral:

1. Malas remuneraciones económicas;
  2. Malas relaciones interpersonales con compañeros y/o jefes por diferentes motivos como envidias, competitividad profesional, actitudes desconsideradas o prepotentes, entre otras;
  3. Pocas oportunidades de promoción, es decir, que el empleado que tiene altas expectativas se encuentra estancado en el puesto que tiene y siente que no va a cumplir sus metas, es ahí en donde se produce ese desequilibrio entre lo que se recibe y lo que se espera mencionado anteriormente;
  4. La inseguridad de los empleados hace que no sientan confianza para realizar las tareas que les corresponde y al final eso termina generando insatisfacción;
  5. Problemas para acoplarse al trabajo y al ambiente laboral en general;
  6. Condiciones laborales de mala calidad e insuficientes; y
  7. Diferentes circunstancias externas a la vida laboral de los empleados como problemas familiares, falta de tiempo para realizar hobbies, deudas, entre otras.
- (pág. 28,29).

### **5.3.2 Consecuencias de la insatisfacción laboral**

(Salazar Cueva, 2018) menciona algunas de las consecuencias que produce en los empleados el hecho de no estar satisfechos con su labor:

1. Bajo rendimiento de los empleados dentro de una empresa, desmotivación, falta de interés por la labor, falta de compromiso, entre otras. Lo anterior puede repercutir en la productividad y competitividad de la organización;
2. La presencia de insatisfacción puede generar que las personas terminen abandonando su lugar de trabajo, aumentando así los índices de rotación de personal dentro de la organización;
3. La insatisfacción laboral puede repercutir en la salud de las personas, de hecho, existe evidencia de que un empleado satisfecho goza de un mejor estado de salud, mientras que los insatisfechos tienden a faltar más a su trabajo y terminan renunciando a él. Además, se debe tener en cuenta que los problemas personales externos al trabajo afectan directamente la salud mental del empleado y, por ende, terminan afectando el grado de satisfacción laboral que tiene; y
4. Dentro de una compañía, algunos trabajadores tienen la tendencia de observar, aprender y terminar aplicando los mismos patrones de comportamiento que observan en sus compañeros, por ende, si observan personas desmotivadas, que dicen comentarios negativos sobre el trabajo o sus superiores, que no realizan sus tareas con interés o con falta de compromiso, al final existe la posibilidad de que puedan tomar dichas conductas como un modelo a seguir, lo anterior puede definirse como un aprendizaje social dentro del ámbito laboral. (pág. 27,28).

### **5.3.3 Respuestas de los empleados frente a la insatisfacción laboral**

(Hannoun, 2011) revela que para Stephen Robbins los empleados pueden mostrar o expresar su insatisfacción laboral de manera activa o pasiva y de manera constructiva o destructiva (

**Tabla 1).**

**Tabla 1***Respuestas de los empleados frente a la insatisfacción laboral según Robbins*

MODO DE RESPUESTA	TIPO DE RESPUESTA		CLASIFICACIÓN DE LA RESPUESTA
	Constructiva	Salida	
Destructiva	Negligencia	Lealtad	
-	-		Pasiva

*Fuente.* (Hannoun, 2011).

(Hannoun, 2011) describe en base a lo planteado por Robbins, los 4 tipos de respuesta activa de la siguiente manera:

- **Salida:** Esta respuesta significa que el empleado tratara de dejar su puesto de trabajo para buscar uno mejor;
- **Voz:** El trabajador intentara ser un mediador activo para mejorar las problemáticas que se presentan dentro de la organización, hablara con sus compañeros y superiores, además, se incluye en este tipo de respuesta la creación y/o participación en un sindicato de empleados;
- **Negligencia:** En esta, el empleado insatisfecho no hace nada y permite que las condiciones y problemáticas presentes dentro de la organización se agraven; y
- **Lealtad:** Se define como una espera pasiva, confiada y optimista en donde el empleado piensa que todo va a mejorar en su lugar de trabajo. (pág. 27)

#### 5.4 Elementos que pueden alterar la satisfacción laboral en el sector salud

Según (Zaldúa Gorozabel, 2018) en el ámbito hospitalario, los empleados se encuentran expuestos a factores psicosociales que en muchos otros sectores laborales no enfrentan y que pueden influir directamente en la satisfacción laboral como los procesos del dolor y la muerte de los pacientes. Se debe mencionar que dichos procesos no tienen una sola forma de lenguaje, ideología ni forma de enfrentarlos, debido a lo anterior, se requiere que el personal sanitario tenga una adecuada preparación para afrontar los momentos en donde se enfrenten a estos procesos y poder superar los obstáculos y miedos que traen consigo.

Por otro lado, el mismo autor resalta que la satisfacción laboral se encuentra directamente relacionada con el puesto de trabajo que tiene el empleado y todas las características que este posee. Para Paul Muchinsky, las diferentes tareas que se realizan según el puesto de trabajo, los requerimientos de la labor en relación con los recursos disponibles para realizarla, el reconocimiento a la labor, entre otros, pueden influir directamente en la satisfacción laboral del personal de la salud. Otros elementos que intervienen a la hora de generar satisfacción laboral en el ámbito hospitalario son: el nivel de responsabilidad que tiene el empleado, los obstáculos para realizar la labor, la constante necesidad de tomar decisiones importantes, las largas jornadas o turnos de trabajo, las ganancias obtenidas, las relaciones con los compañeros y el nivel de plenitud que siente la persona al realizar las diferentes tareas según su profesión.

## **5.5 La Instrumentación Quirúrgica en Colombia y su función asistencial**

### **5.5.1 Antecedentes históricos de la profesión**

Para la (Asociación de Instrumentadores Quirúrgicos Profesionales et al., 2014) la Instrumentación quirúrgica en Colombia surgió aproximadamente en el año 1943 dada la necesidad que se tenía de contar con personal que tuviera aptitudes para asistir a los cirujanos durante la realización de un procedimiento quirúrgico, para elegir y preparar todos los dispositivos medico quirúrgicos necesarios para las cirugías de las diferentes especialidades médicas y la esterilización de los mismos para usarlos de manera segura en el cuerpo de los pacientes. La formación del personal se empezó a realizar de manera técnica y posteriormente debido a los avances en el campo médico, se dio paso a una formación de nivel tecnológica.

En la década de los 70's se destaca los conocimientos adquiridos por instrumentadoras quirúrgicas en las áreas de perfusionismo cardiovascular y microcirugía, lo que permitió transmitir este conocimiento a otros profesionales del área de la salud como, por ejemplo, los que se dedicaban en ese entonces al trasplante de órganos. Debido a los grandes avances médicos y tecnológicos en la segunda mitad del siglo XX, se hizo más que necesaria la formación profesional para estos trabajadores del campo de la salud y por eso hace 29 años surgió el primer programa de formación profesional en instrumentación quirúrgica en la Universidad de Boyacá, hoy en día existen 16 programas en todo el país.

Debido a que la formación técnica y tecnológica en instrumentación quirúrgica estaba por desaparecer, fue necesario presentar un Proyecto de Ley ante el Congreso de la Republica del país para modificar la Ley 6 de 1982 que reglamentaba el ejercicio en dichos niveles de formación, por ende, surgió la Ley 784 de 2002, la cual reglamenta la instrumentación quirúrgica como una profesión en Colombia.

### **5.5.2 Rol asistencial del Instrumentador Quirúrgico en quirófanos**

Según la (Asociación de Instrumentadores Quirúrgicos Profesionales et al., 2014) el profesional en Instrumentación Quirúrgica se encuentra vinculado con el paciente que ingresa a una sala de cirugía gracias a la gran evolución que se ha tenido en las tecnologías aplicadas a la salud, también a su destacado y especializado desempeño en los quirófanos en las diferentes especialidades medico quirúrgicas como: cirugía general, urología, ginecología y obstetricia, otorrinolaringología, oftalmología, cirugía plástica y maxilofacial, cirugía cardiovascular y de trasplantes de órganos, cirugía vascular periférica, neurocirugía, cirugía endoscópica y mínimamente invasiva, además, se debe tener en cuenta su conocimiento sobre las diferentes tecnologías de avanzada, instrumental y dispositivos pertenecientes a cada una de las especialidades mencionadas anteriormente.

En el (*Manual específico de funciones y competencias laborales*, 2019) se describen las funciones que debe cumplir un IQ que labora en el área asistencial o en quirófanos:

- Controlar y supervisar el ingreso del paciente al centro quirúrgico;

- Verificar que el paciente a intervenir sea el correcto y que se le realice la intervención quirúrgica correcta según la programación de cirugía del hospital en cuestión;
- Colaborar con el equipo médico para poner al paciente en la posición quirúrgica necesaria para la intervención;
- Velar por el cuidado y la seguridad del paciente durante el pre y el post operatorio durante su estadía en el servicio de cirugía;
- Preparar la mesa de operaciones;
- Controlar y disponer de los instrumentos e insumos necesarios para el acto quirúrgico;
- Colocar la vestimenta estéril al equipo quirúrgico y a si mismo;
- Realizar el lavado de manos quirúrgico de manera adecuada con la técnica protocolizada por la institución en donde se encuentra;
- Verificar el correcto funcionamiento de los aparatos y equipos necesarios antes y durante el acto quirúrgico;
- Asistir al equipo quirúrgico aséptico, anticipándose a sus necesidades, apoyándose en sus precisos conocimientos de las técnicas quirúrgicas;
- Mantener la esterilidad del campo quirúrgico;
- Colocar los campos operatorios;
- Colaborar en la limpieza y sutura de la herida operatoria, una vez finalizada la cirugía;
- Realizar el recuento del instrumental, agujas y gasas;
- Retirar el material utilizado y realizar su posterior acondicionamiento y transporte para la esterilización;
- Mantener el cuidado de la pieza operatoria que recibe, respecto a su identificación, rotulado y acondicionamiento hasta su salida del centro quirúrgico;
- Planificar, supervisar y controlar la ejecución y cumplimiento de las normas técnico-administrativas y profesionales a su cargo;
- Organizar, controlar y llevar registro de las actividades quirúrgicas diarias y novedades para su correspondiente documentación;

- Coordinar con el área de compras y/o farmacia las listas de material, instrumental y equipos que son indispensables para el normal funcionamiento del servicio;
- Procurar el uso de insumos y equipos en forma responsable y económica; y
- Cumplir con las demás funciones que le sean asignadas por su jefe inmediato y sean afines a su cargo (pág. 120,121).

### **5.5.3 Marco legal de la Instrumentación Quirúrgica en Colombia**

En Colombia se encuentra establecido un marco jurídico – legal que aplica para todas las profesiones que conforman el sector de la salud. Según la (Asociación de Instrumentadores Quirúrgicos Profesionales et al., 2014; COLDINSQUI, s. f.) para la profesión de la Instrumentación Quirúrgica aplican las siguientes normas:

- Ley 784 de 2002 en la que se reglamenta el ejercicio de la Instrumentación Quirúrgica de índole profesional, en esta se determina la naturaleza de la profesión, sus propósitos y sus campos de aplicación;
- Ley 1438 de 2011 en la cual se realizan algunas reformas al Sistema General de Seguridad Social en Salud;
- Ley 1164 de 2007 en donde se dictan disposiciones para el Talento Humano del área de la Salud;
- Resolución 2772 de 2003 en la que se definen parámetros de calidad para los programas de pregrado pertenecientes al área de la salud;
- Resolución 2183 de 2004 en la que se establece y adopta el Manual de Buenas Prácticas de Esterilización para los Prestadores de Servicios de Salud;
- Resolución 2369 de 2016 en la cual se adopta el Manual de Procedimientos para la Cadena de Custodia;
- Decreto 4192 de 2010 en donde se establecen requisitos para la asignación de funciones públicas en Colegios Profesionales del área de la salud y se reglamenta el Registro Único Nacional y la Identificación Única del Talento Humano en Salud;

- Decreto 780 de 2016 en el que se expide el Decreto único reglamentario del sector salud y protección social;
- Circular conjunta 000076 de 2005 sobre la aplicación de la Ley 784 de 2002 (IQ profesional);
- Decreto 4725 de 2005 en donde se reglamenta el régimen de registros sanitarios, permiso de comercialización y vigilancia sanitaria de los dispositivos médicos para uso humano y el Decreto 582 de 2017 que lo modifica;
- Resolución 1043 de 2006 en la que se establecen las condiciones que deben cumplir los Prestadores de Servicios de Salud para habilitar sus servicios e implementar el componente de auditoria para el mejoramiento de la calidad de la atención;
- Resolución 2434 de 2006 en donde se reglamenta la importación de equipo biomédico repotenciado clases IIB y III;
- Decreto 4957 de 2007 en el cual se establece un plazo para la obtención del registro sanitario o permiso de comercialización de algunos dispositivos médicos para uso humano;
- Resolución 4816 de 2008 en la que se reglamenta el Programa Nacional de Tecno-Vigilancia; y
- Decreto 2376 de 2010 en donde se regula la relación docencia-servicio aplicada a los programas de formación del talento humano en salud (pág. 24,25).

### **5.6 La adaptación ante un nuevo empleo**

La adaptación laboral, según se describe (Vallejo Calle, 2011) es un proceso que no resulta tan sencillo de llevar a cabo y que va más allá de las aptitudes y habilidades laborales de cada persona, puesto que conlleva adaptarse a la organización, a las tareas que se deben realizar, al ambiente laboral, a los protocolos del lugar, las herramientas que se tienen para laborar, etc. Este concepto cada vez adquiere una mayor relevancia a la hora de realizar análisis sobre los resultados obtenidos en una organización, diagnosticar el ambiente laboral y evaluar el rendimiento y la satisfacción de los trabajadores. El proceso de adaptación es diferente entre una persona y otra y puede verse afectado por la resistencia al cambio, la personalidad del empleado, el entorno social,

diferencias en las condiciones laborales entre los diferentes lugares del trabajo, entre otros factores, además, realizar el proceso de manera satisfactoria no solo es beneficioso para la organización, sino también para la salud mental y el desempeño del empleado.

(Puchades, 2021) menciona que de no lograr adaptarse al nuevo empleo las consecuencias pueden ser el despido o la renuncia prematura del empleado, además, se dice que el proceso puede tardar entre dos y seis meses aproximadamente, variando el lapso de tiempo en cada persona y teniendo en cuenta que la adaptación se facilita bastante cuando la organización le proporciona al empleado todos los recursos, herramientas y demás implementos necesarios para realizar sus tareas de manera satisfactoria.

## 6. Metodología

### 6.1 Enfoque Metodológico

El presente estudio tiene un enfoque metodológico de tipo cuantitativo, puesto que se busca establecer cuál es el grado de satisfacción que tienen los Instrumentadores Quirúrgicos frente a los diferentes ítems que componen sus condiciones laborales y para esto, se utiliza principalmente un instrumento de medición que se basa en la calificación numérica establecida en la escala de Likert del Cuestionario S20/23 de Meliá y Peiró para cada elemento indagado a dichos profesionales del área de la salud.

El enfoque cuantitativo, según (Neill & Cortez Suárez, 2018) se puede considerar como el método para la investigación experimental más seleccionado en la mayoría de disciplinas. La investigación cuantitativa, también llamada empírico – analítica o racionalista, es aquella que se basa en criterios numéricos para comprobar y analizar datos e información. Para autores como Landeau, Cruz y González *“la investigación cuantitativa pretende establecer el grado de asociación o correlación entre variables, la generalización y objetivación de los resultados por medio de una muestra permite realizar inferencias causales a una población que explican por qué sucede o no determinado hecho o fenómeno”* (p. 13,14).

En base al mismo documento de referencia, se puede decir que el enfoque cuantitativo comprende una forma estructurada y cronológica de recoger y analizar datos provenientes de fuentes diferentes, mediante el uso de herramientas informáticas, de estadística y matemáticas para adquirir los resultados y poder mediante ellos, obtener y generar conocimientos fundamentales y exactos que permitan entender la realidad del fenómeno estudiado de una manera imparcial y objetiva, es decir, sin que las creencias ni opiniones de los investigadores interfieran en el proceso. Todos los estudios que usan este enfoque, requieren de la generación de una hipótesis basada en las variables con las que se trabajan en el estudio y que debe ser confirmada o descartada mediante las herramientas mencionadas anteriormente.

## **6.2 Tipo de estudio**

El tipo de estudio seleccionado para aplicar en este trabajo es el de corte transversal, dado a que según (Cruz Licea & Moreno Altamirano, 2011) los estudios con este tipo de diseño se consideran como observacionales y de prevalencia, puesto que los investigadores se dedican única y exclusivamente a visualizar el o los fenómenos de interés sin intervenir con sus pensamientos, juicios de valor u opiniones, ni experimentar con ellos para poder determinar así su magnitud, impacto y distribución de manera precisa, además, para (Hernández Sampieri et al., 2014) este tipo de diseño se basa en la recolección de datos en un solo momento y su principal meta es describir las diferentes variables que se contemplan dentro del estudio en cuestión y analizar su incidencia y correlación en un momento determinado.

Lo anterior sustenta la idea que se tiene en el actual trabajo de permitirle a los profesionales en Instrumentación Quirúrgica encuestados, manifestar el grado de satisfacción que tienen con cada elemento propuesto en el instrumento de medición, sin interferir ni contradecir sus opiniones y calificaciones, puesto que la satisfacción laboral es un concepto con múltiples definiciones y aristas como se ha mencionado anteriormente y es un término que cada persona interpreta de manera diferente y seguramente, lo que para alguien es importante a la hora de determinar si está satisfecho o no con su labor, para otro profesional posiblemente no lo sea, además, es indebido que los investigadores interfieran en el proceso, puesto que ellos no se encuentran laborando en las instituciones seleccionadas.

## **6.3 Población**

El grupo poblacional elegido para el presente estudio, son los profesionales en Instrumentación Quirúrgica egresados de cualquier institución de educación superior de Colombia o de otro país que oferte dicho pregrado y que se encuentren laborando en el área asistencial (cirugía) en instituciones de salud de tercer y cuarto nivel en la ciudad de Medellín.

## **6.4 Diseño muestral**

El presente trabajo tendrá un diseño muestral de tipo no probabilístico por conveniencia, en la cual según (Hernández Sampieri et al., 2014) la selección de los elementos que conforman la muestra no depende de una probabilidad, sino de elementos propios de las características de la investigación a realizar o de los propósitos de los investigadores. Al ser por conveniencia, (Otzen & Manterola, 2017) destacan que en este modelo se les permite a los investigadores elegir los elementos que acepten ser incluidos en el estudio y tengan la disponibilidad para participar del mismo. Teniendo en cuenta lo anterior, la elección de la muestra del presente estudio, estará sujeta a la accesibilidad y disponibilidad que tengan los profesionales de Instrumentación Quirúrgica de las instituciones de tercer y cuarto nivel de complejidad seleccionadas en la ciudad de Medellín. Sin embargo, se tiene como meta lograr aplicar el estudio a mínimo el 95% de profesionales que laboren en cada institución de salud seleccionada para la aplicación del mismo.

## **6.5 Criterios de inclusión y exclusión**

### **6.5.1 Inclusión**

- Profesionales en Instrumentación Quirúrgica egresados de cualquier institución de educación superior que oferte el pregrado.
- Profesionales en Instrumentación Quirúrgica que se desempeñen en el área asistencial (cirugía).

### **6.5.2 Exclusión**

- Profesionales en Instrumentación Quirúrgica que lleven menos de 6 meses trabajando en las instituciones de salud seleccionadas.

## **6.6 Técnicas de recolección de la información**

### **6.6.1 Fuente de información**

Una fuente de información se puede definir según (Soberón Miranda & Acosta, 2008) como todos los medios de donde procede la información recolectada con el objetivo de satisfacer la necesidad de conocimiento sobre una problemática determinada para lograr cumplir todos los objetivos planteados en una investigación. En este caso, el presente estudio al tener un enfoque metodológico de tipo cuantitativo, usa fuentes de información primaria, la cual, según la misma fuente, es la que proporciona datos obtenidos mediante encuestas o cuestionarios aplicados directamente en un grupo o población seleccionada, además, dicha información es original, no ha sido publicada, filtrada, interpretada o evaluada por otras personas previamente y es generada a partir de una investigación u actividad innegablemente creativa. Para efectos de este trabajo, se busca abordar de manera directa a cada profesional en Instrumentación Quirúrgica con un cuestionario que nos permita conocer de primera mano la satisfacción que tienen dichos profesionales con su labor.

### **6.6.2 Técnicas de recolección**

Esta investigación al ser de enfoque cuantitativo y ser soportada mediante fuentes directas, recopilara la información mediante un cuestionario u encuesta, la cual es definida por (Torres & Paz, s. f.) como el punto medio entre la observación y la experimentación, dado a que por medio de ella se pueden detectar y registrar eventos que pueden ser visualizados en tiempo real y ante la nula posibilidad de realizar un experimento se puede cuestionar a los participantes sobre ello. Debido a lo anterior, se puede afirmar que la encuesta es una herramienta descriptiva que le permite a los investigadores detectar y analizar ideas, preferencias, hábitos de uso y necesidades de las personas encuestadas.

De acuerdo a la literatura que se encuentra en la cita referenciada previamente, una encuesta permite identificar, conocer y determinar variables desconocidas que pueden intervenir en un estudio, además, es un instrumento que permite analizar las actitudes, los valores, motivos y pensamientos de los participantes. También resulta ser una herramienta bastante útil puesto que se adapta ante cualquier tipo de información y población objetivo, permite recopilar y/o recuperar datos acerca de un fenómeno determinado que le sucedió a los encuestados y posibilita agrupar y estandarizar la información obtenida para realizar su posterior análisis, en muchos casos en un lapso de tiempo corto y a bajo precio.

El objetivo para recolectar la información mediante el cuestionario es abordar a los profesionales en Instrumentación Quirúrgica de manera presencial y directa en las diferentes instituciones de salud. Ante algún tipo de inconveniente como la no disponibilidad de tiempo por parte del profesional al momento de la visita presencial, se tendrá disponible el formulario de manera virtual diseñado en la herramienta Formularios de Google para que la persona lo responda cuando tenga el tiempo disponible para tal fin.

### **6.6.3 Instrumento de recolección de la información**

Para efectos de este trabajo de grado, previamente al diligenciamiento de los cuestionarios, cada profesional encuestado deberá leer y diligenciar el consentimiento informado diseñado para que se les autorice a los investigadores usar la información plasmada allí con fines académicos **Anexo 1**. Con el objetivo de conocer las variables sociodemográficas de los profesionales en Instrumentación Quirúrgica, el grupo de investigación creó un cuestionario con preguntas que permitirán su identificación para la posterior correlación con la satisfacción laboral, además, para diagnosticar la satisfacción laboral, se eligió aplicar a los dichos profesionales el Cuestionario de Satisfacción Laboral S20/23 diseñado por José Meliá y José Peiró en 1998, expertos en psicología en el ámbito organizacional. El cuestionario completo se puede observar en el **Anexo 2**.

Según (Salazar Cueva, 2018) el cuestionario S20/23 está conformado por 23 ítems agrupados en 5 conjuntos de factores que permiten realizar la medición de la satisfacción laboral, los cuales se encuentran en la **Tabla 2**.

**Tabla 2***Factores e ítems del cuestionario S20/23 de Meliá y Peiró*

N.º	FACTOR	N.º DE ÍTEM O PREGUNTA
1	Satisfacción con la supervisión	13, 14, 15, 16, 17, 18
2	Satisfacción con el ambiente físico	6, 7, 8, 9, 10
3	Satisfacción con las prestaciones recibidas	4, 11, 12, 22, 23
4	Satisfacción intrínseca del trabajo	1, 2, 3, 5
5	Satisfacción con el nivel de participación	19, 20, 21

*Fuente.* (Salazar Cueva, 2018).

(Meliá & Peiró, 1998) describen que, para cada uno de los 23 ítems, el empleado al cual se le aplica el cuestionario debe señalar cual es el grado de satisfacción o insatisfacción de cada uno de los 23 ítems teniendo en cuenta la siguiente escala de Likert: “1. Muy insatisfecho”, “2. Bastante insatisfecho”, “3. Algo insatisfecho”, “4. Indiferente”, “5. Algo satisfecho”, “6. Bastante satisfecho” y “7. Muy satisfecho”.

Los rangos de las puntuaciones de la totalidad del cuestionario S20/23 están distribuidos de la siguiente manera:

- 23 – Muy insatisfecho (Mínima satisfacción laboral)
- 46 – Bastante insatisfecho
- 69 – Algo insatisfecho
- 92 – Indiferente
- 115 – Algo satisfecho
- 138 – Bastante satisfecho
- 161 – Muy satisfecho (Máxima satisfacción laboral)

### **6.7 Técnica de procesamiento de datos**

La técnica que se utilizará para el procesamiento de los datos en parte será el uso de la estadística descriptiva, la cual consiste en recolectar y presentar un conjunto de datos con el fin de describir apropiadamente las características de un conjunto y, en este caso, será utilizada para clasificar las variables sociodemográficas y de la satisfacción laboral de cada uno de los participantes de la encuesta. Además, toda la información recolectada se depositará en una base de datos de Excel con el objetivo de clasificar, organizar y analizar los datos obtenidos de manera más sencilla y ordenada

Posteriormente, se realizará la agrupación y comparación entre diferentes subconjuntos de datos que permita generar conclusiones más detalladas y descriptivas sobre los aspectos sociodemográficos y de la satisfacción laboral de los profesionales en Instrumentación Quirúrgica.

Finalmente, todos los datos generados serán representados de forma visual mediante gráficos circulares, de columnas y/o barras acompañados de su respectivo análisis para permitir y facilitar la comprensión de la información.

## 7. Consideraciones éticas

Según los principios establecidos en la Declaración de Helsinki de la Asociación Médica Mundial – AMM, en la Resolución 8430 de 1993 de la República de Colombia y teniendo en cuenta que según el artículo 11 de esta última, este estudio se considera como una investigación sin riesgo, puesto que utiliza como herramienta de recolección de información un cuestionario y además, no se le realiza ninguna intervención o modificación de manera intencional a las diferentes variables de los individuos participantes, esta investigación se desarrollara en base a los siguientes lineamientos:

- El progreso de la medicina y la ciencia está basado en la investigación, la cual debe incluir estudios aplicados en seres humanos.
- La investigación médica está sujeta a normas éticas diseñadas con el objetivo de asegurar el respeto a todos los seres humanos, para proteger su salud y sus derechos individuales.
- Aunque el objetivo principal de la investigación médica es generar nuevos conocimientos, este objetivo en ningún momento puede estar por encima de los derechos y los intereses de las personas participantes del estudio.
- Se garantizará la protección de la vida, la integridad, la dignidad, la intimidad y la confidencialidad de la información personal de todos los participantes de la investigación.
- El protocolo de la investigación debe enviarse, para consideración, comentario, consejo y aprobación previa de cada institución en donde se aplicará el estudio en cuestión.
- La participación de personas capaces de dar su consentimiento informado por escrito en la investigación médica debe ser voluntaria y cada participante debe recibir toda la información pertinente acerca del estudio como los objetivos, los

métodos usados, los posibles riesgos, los resultados obtenidos, entre otros, además, todo participante tiene el derecho de retirar su consentimiento informado en cualquier momento.

- El estudio será inscrito en el Repositorio de la Universidad de Antioquia, además, los investigadores tendrán a la disposición del público, de los participantes y de las instituciones implicadas todos los resultados obtenidos, independientemente de si son positivos, negativos o inconclusos.

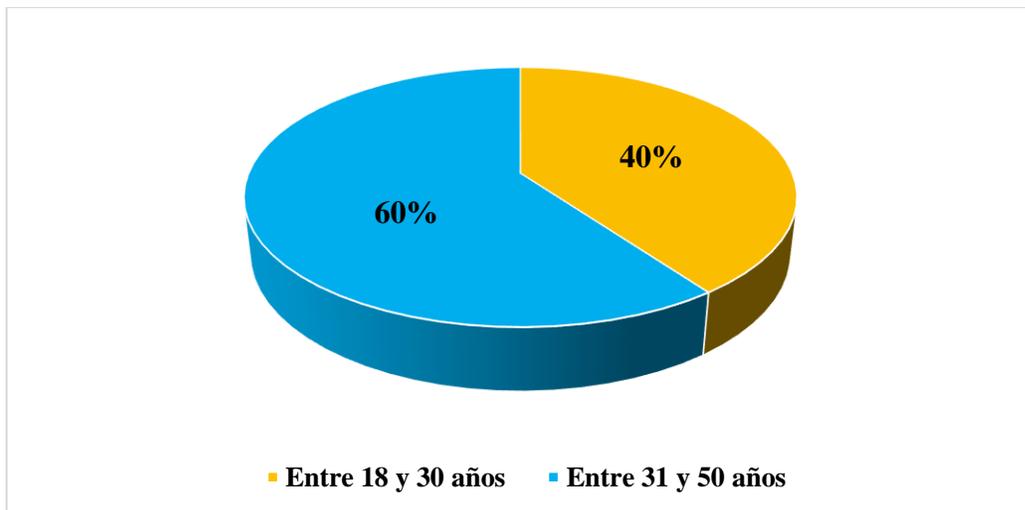
## 8. Resultados

### 8.1 Cuestionario de variables sociodemográficas

Como se mencionó anteriormente, el instrumento de recolección de la información del presente estudio, está dividido en dos fases: la primera consiste en conocer las variables sociodemográficas de los profesionales en Instrumentación Quirúrgica encuestados y la segunda está enfocada en realizar el diagnóstico de su satisfacción laboral. A continuación se muestran los resultados obtenidos en la primera fase de la recolección de la información representados en gráficos de pastel y/o de barras.

Para la primera pregunta sobre las variables sociodemográficas se les pidió a los profesionales en Instrumentación Quirúrgica que indicaran en que grupo de edad de los propuestos se encuentran. En total, 9 personas (60% de los encuestados) se encuentran en el grupo de edad “Entre 31 y 50 años” y las 6 restantes (40% de los encuestados) se encuentran en el grupo “Entre 18 y 30 años”. Lo anterior se puede visualizar en la figura inferior.

**Figura 5**  
*Grupo de edad de los encuestados*



La información obtenida se clasifica en base a los niveles de complejidad de las instituciones de salud en donde laboran los profesionales de la siguiente manera:

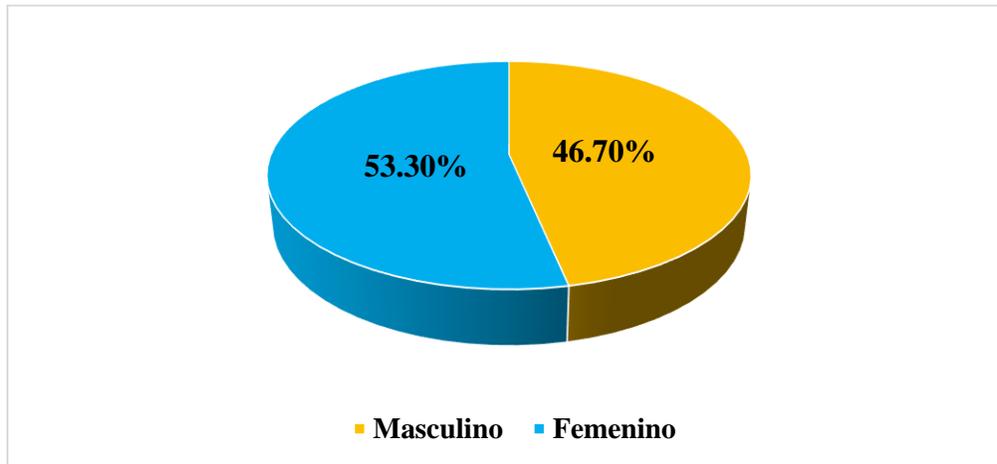
- En la institución de tercer nivel de complejidad, 4 profesionales de los encuestados (26,67%) pertenecen al grupo de edad “entre 18 y 30 años” y 5 encuestados (33,33%) pertenecen al grupo “entre 31 y 50 años”.
- En las instituciones de cuarto nivel de complejidad, 2 personas (13,33%) pertenecen al grupo de edad “entre 18 y 30 años” y 4 profesionales (26,67%) al grupo “entre 31 y 50 años”.

Teniendo en cuenta la clasificación anterior, se podría decir que las instituciones de salud prefieren contratar Instrumentadores (as) Quirúrgicos (as) de experiencia y dicha característica se encuentra presente en mayor proporción en las personas que se encuentran en un rango de edad mayor.

Al preguntarles a los encuestados sobre su género, se encuentra que 8 (53,3%) pertenecen al género femenino, mientras que 7 (46,7%) pertenecen al masculino como se muestra en la **Figura 6**. El resultado anterior sugiere que las mujeres siguen teniendo un mayor protagonismo en la profesión, pero la brecha diferencial entre un género y otro con el paso del tiempo, se ha ido acortando y cada vez se ven más hombres que eligen la Instrumentación Quirúrgica como su oficio.

### **Figura 6**

*Género de los encuestados*



Al clasificar las respuestas por niveles de complejidad se obtiene lo siguiente:

- Tercer nivel de complejidad: Se encuestaron 2 mujeres (13,33%) y 7 hombres (46,67%).
- Cuarto nivel de complejidad: Las 6 personas (40%) de las 2 instituciones corresponden al género femenino.

Para las siguientes dos preguntas, se les pidió a los profesionales encuestados que indicaran cuál es su lugar de nacimiento y su lugar de residencia. Con respecto al lugar de nacimiento se encuentra que la mayoría de encuestados (73,33% lo que corresponde a 11 personas) nacieron en el departamento de Antioquia, mientras que el 26,67% correspondiente a 4 personas, nacieron en otros departamentos de Colombia. Con respecto a los profesionales foráneos, la mitad labora en la institución de tercer nivel de complejidad y la otra en las instituciones de cuarto nivel.

Con respecto al lugar de residencia, el 100% de los encuestados residen actualmente en municipios pertenecientes al Valle de Aburrá. Lo anterior se representa en la **Tabla 3**.

El resultado anterior es coherente y consecuente con lo que se vive en la ciudad de Medellín y en el departamento de Antioquia, puesto que el único lugar dentro de ellos para formarse como Instrumentador Quirúrgico, es la Universidad de Antioquia y por ende, es lógico que la mayoría de estudiantes que ingresan en ella sean nacidos en el departamento y teniendo en cuenta lo anterior, es normal que los profesionales encuestados sean en mayor proporción procedentes del mismo.

**Tabla 3**

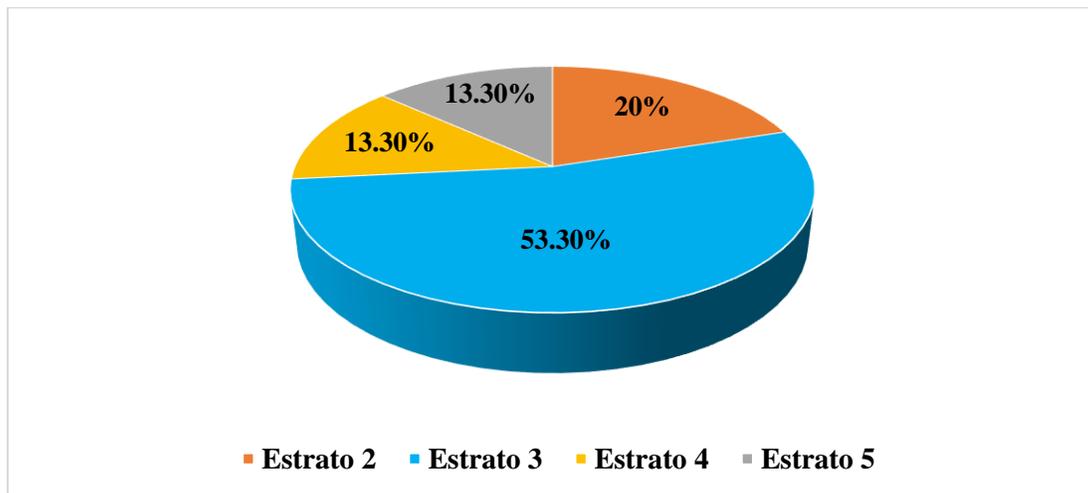
*Agrupación de las respuestas sobre el lugar de nacimiento y residencia de los encuestados según el nivel de complejidad de su institución de salud*

<b>NIVEL DE COMPLEJIDAD</b>	<b>LUGAR DE NACIMIENTO</b>	<b>LUGAR DE RESIDENCIA</b>
<b>3</b>	Medellín	Medellín
	Medellín	Bello
	La Ceja	Bello
	Copacabana	Copacabana
	Medellín	Medellín
	Cisneros	Medellín
	Ibagué	Bello
	Medellín	Itagüí
<b>4</b>	Santiago de Cali	Bello
	Medellín	Calasanz
	Montería	Sabaneta
	Jericó	Envigado
	Támesis	Medellín
	Medellín	Medellín
Cartago	Medellín	

Con respecto al estrato socioeconómico, el más indicado por los profesionales encuestados es el 3 (8 personas en total – 53,3%), seguido por el estrato 2 (3 personas – 20%) y en último lugar se encuentran el estrato 4 y 5, cada uno seleccionado por 2 personas (13,3% para cada uno) como se observa en la

**Figura 7.** En este orden ideas, se puede deducir que la mayoría de los profesionales encuestados residen en sectores de estrato medio – bajo del Valle de aburra.

**Figura 7**  
*Estratos de los encuestados*



Al clasificar las respuestas por nivel de complejidad, podemos identificar lo siguiente:

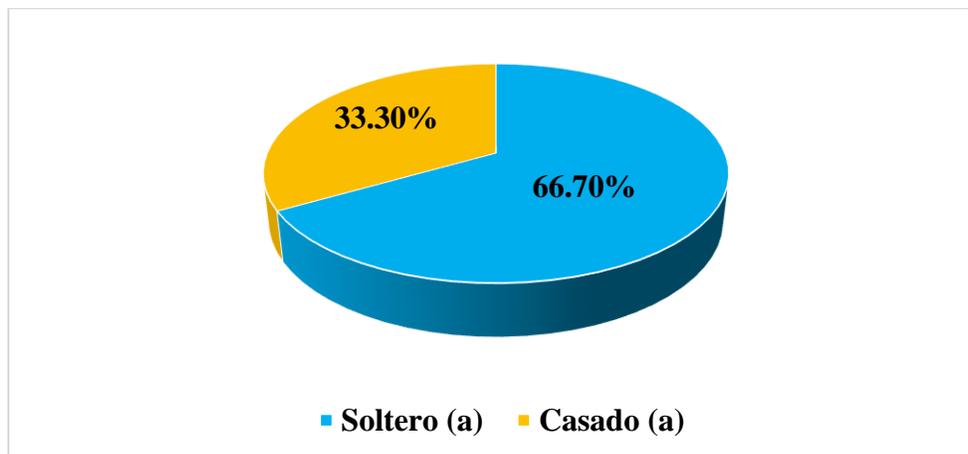
- Tercer nivel: El estrato más seleccionado es el 3 (5 personas – 33,33%), seguido del estrato 2 (3 personas – 20%) y en último lugar está el estrato 4 (1 persona – 6,67%).

- Cuarto nivel: El estrato más seleccionado es el 3 (3 personas – 20%), seguido del 5 (2 personas – 13,33%) y el menos elegido es el estrato 4 (1 persona – 6,67%).

Con respecto al estado civil, 10 personas (66,7%) se encuentran solteros o solteras y 5 se encuentran casados (as) (33,3%) como se observa en la **Figura 8**. De las 10 personas sin pareja, 6 (40%) laboran en la institución de tercer nivel de complejidad y 4 (26,67%) en las instituciones de cuarto nivel. Por su parte, de las 5 personas casadas, 3 (20%) están en el tercer nivel de complejidad y 2 (13,33%) en el cuarto.

**Figura 8**

*Estado civil de los encuestados*

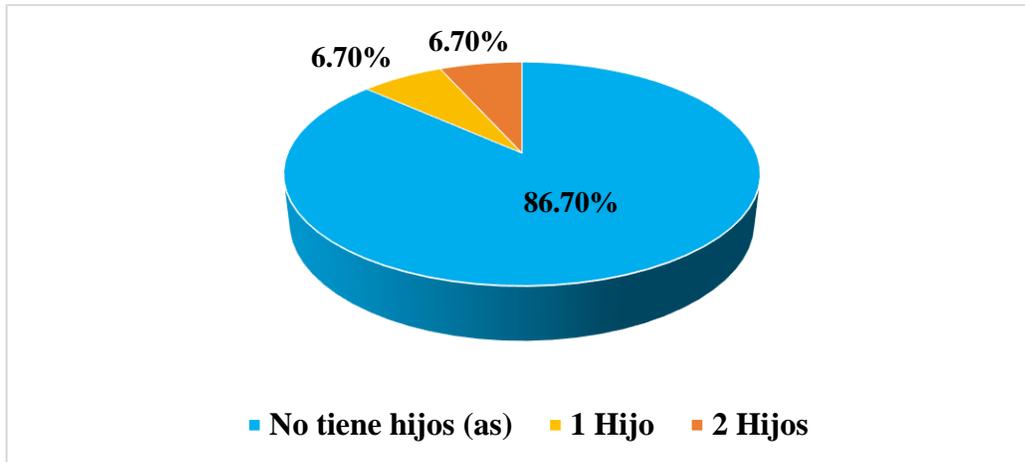


Los profesionales en Instrumentación Quirúrgica destacaron lo siguiente al preguntarles sobre sus hijos: 13 personas (86,7%) no tienen hijos, 1 persona (6,7%) tiene un hijo y otra (6,7%) tiene dos, lo anterior se ve representado en la **Figura 9**. En el tercer nivel de complejidad 7 personas (46,67%) no tienen hijos, mientras que las otras 2 (13,33%) son los que si tienen. Por su parte, todos los profesionales encuestados del cuarto nivel de complejidad no tienen hijos (6 personas –

40%). Los resultados anteriores, son coherentes con la pregunta anterior sobre el estado civil, en donde la mayoría de encuestados se encuentran solteros.

### Figura 9

*Número de hijos de los encuestados*

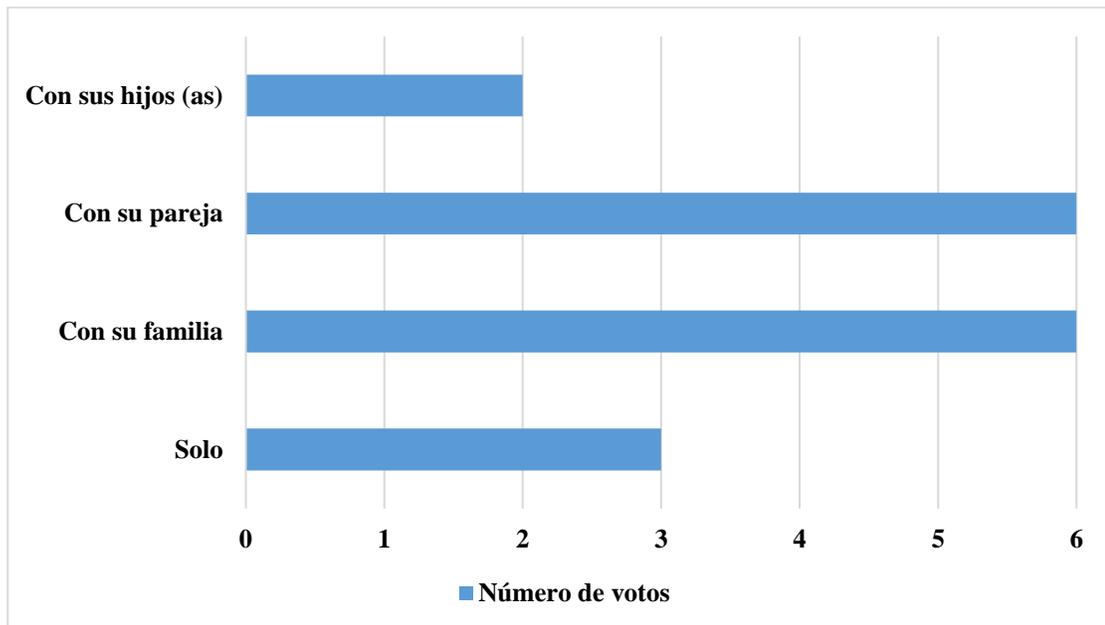


Al indagar sobre las personas con quienes viven, se encontró que de las 15 personas, solo 3 (20%) residen solos (1 persona labora en el tercer nivel de complejidad y 2 en el cuarto nivel). A continuación en la **Figura 10** se ven representadas todas las respuestas seleccionadas.

Al relacionar esta pregunta con las anteriores, se puede decir que las personas que se encuentran solteras, residen actualmente en su mayoría con sus familias y en menor medida solos, por otra parte, los profesionales que se encuentran casados (as) y/o con hijos (as), viven actualmente con ellos (as).

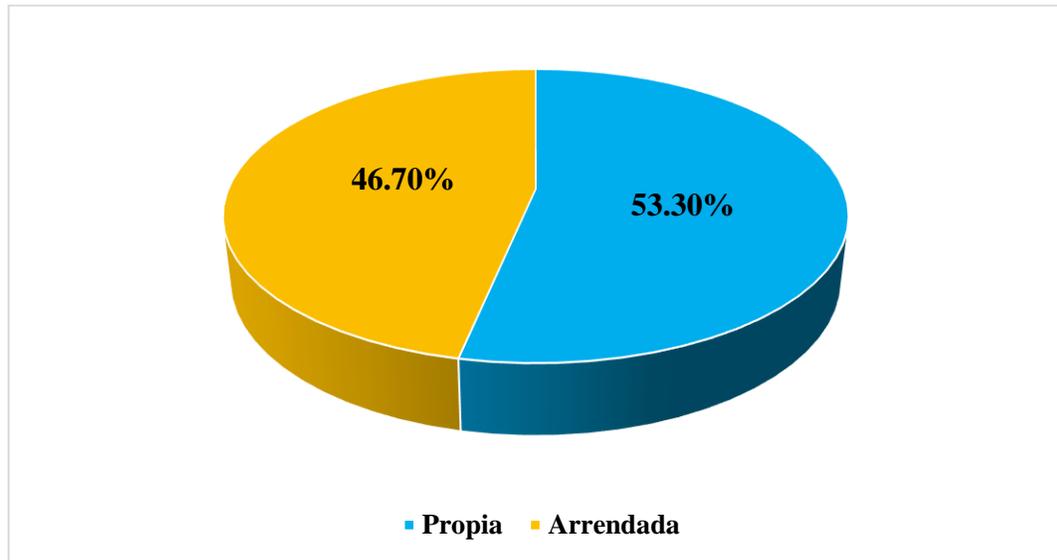
### Figura 10

*¿Con Quién viven los encuestados?*



Tal cual como se puede visualizar en la **Figura 11**, se encontró que 8 profesionales (53,3%) cuentan con una casa propia y 7 (46,7%) deben pagar arriendo. De la institución de tercer nivel de complejidad, 6 encuestados (40%) tienen casa propia y 3 (20%) pagan arriendo, mientras que en las instituciones de cuarto nivel, 4 encuestados (26,67%) pagan arriendo y solo 2 (13,33%) son dueños del espacio en donde residen.

**Figura 11**  
*Tipo de vivienda que poseen los encuestados*



En la siguiente pregunta, los Instrumentadores Quirúrgicos encuestados debían decir cuántas personas tienen a su cargo económicamente. Esta pregunta toca un tema que posiblemente interfiere o influye ya sea positiva o negativamente en la satisfacción laboral de los profesionales.

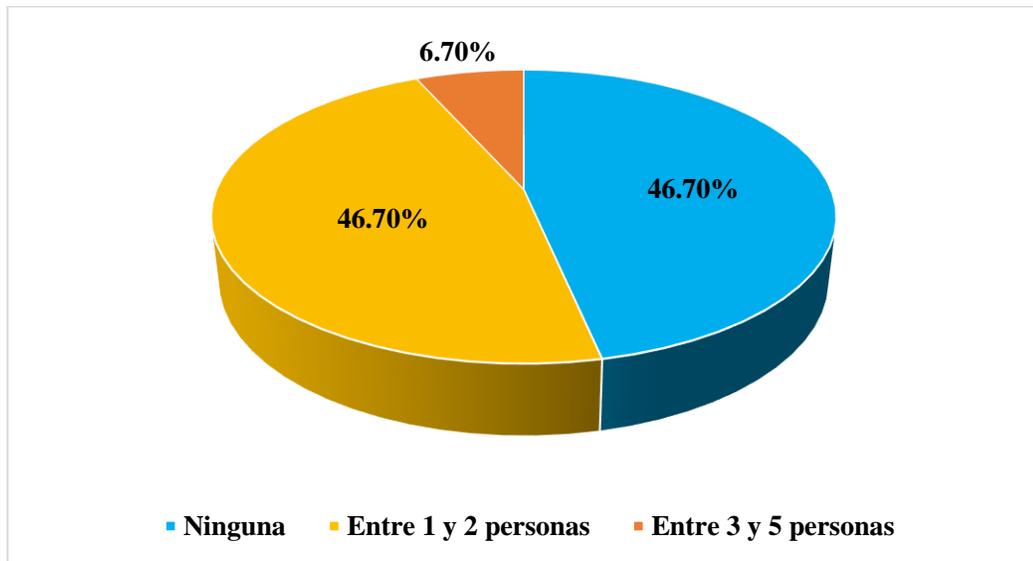
Como se observa en la **Figura 12**, se encontró que 7 personas (46,7%) no tienen responsabilidad económica sobre alguien más y otras 7 tienen a cargo entre 1 y 2 personas (7 personas corresponden al 46,7% de los encuestados). Además, 1 persona (6,7%) responde económicamente por entre 3 y 5 personas más. Lo anterior da a entender que la mayoría de profesionales tienen que responder por otras personas, además, varios de ellos también deben pagar arriendo, por lo que requieren un buen ingreso salarial para satisfacer dichas necesidades.

Al clasificar la información en niveles de complejidad se tiene lo siguiente:

- Tercer nivel: 4 personas (26,67%) no tienen responsabilidad económica sobre alguien más, otras 4 (26,67%) tienen a cargo entre 1 y 2 y solo una persona (6,67%) es responsable económicamente de entre 4 y 5 personas.
- Cuarto nivel: 3 personas no tienen responsabilidad económica sobre alguien más (20%) y las otras 3 (20%) tienen a cargo entre 1 y 2 personas.

**Figura 12**

*Personas que tienen a cargo económicamente los encuestados*

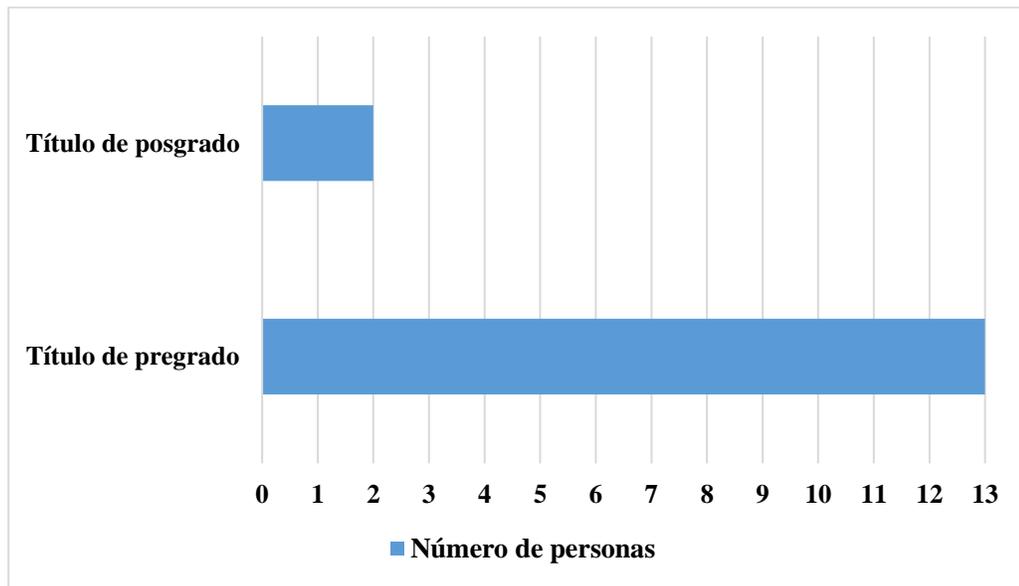


Sobre el nivel educativo, la información obtenida dice que de las 15 personas encuestadas, 13 (86,7%) solo cuentan con el título de pregrado como profesionales en Instrumentación Quirúrgica, mientras que solo 2 (13,3%) encuestados cuentan con un título de posgrado, de los cuales uno se encuentra laborando en una institución de tercer nivel y el otro en una de cuarto nivel de complejidad. Lo anterior se encuentra representado en la **Figura 13**.

Los resultados mencionados anteriormente se pueden relacionar con la poca oferta de posgrados disponibles para los Instrumentadores Quirúrgicos, otra razón puede ser que para los profesionales encuestados, el título de pregrado es suficiente para sobrevivir y satisfacer sus necesidades y/o que simplemente no les resulta atractiva la idea de obtener un título superior o que aún no se han decidido o no han podido hacerlo por alguna razón.

**Figura 13**

*Nivel educativo de los profesionales encuestados*



En la siguiente pregunta, se halló que el 40% de los encuestados (6 personas) recibieron su título como profesionales en Instrumentación Quirúrgica antes del año 2010, el 33,3% (5 personas) lo recibieron entre el año 2015 y 2020 y el 26,7% (4 personas) se graduaron entre el 2011 y el 2015, lo anterior se representa en la **Figura 14**.

Clasificando lo anterior en niveles de complejidad en donde laboran los encuestados se encuentra que en la institución de tercer nivel tres personas (20%) recibieron su título antes del 2010, tres (20%) entre el 2011 y 2015 y otras tres (20%) entre el 2015 y el 2020. En las instituciones de cuarto nivel tres personas (20%) se graduaron antes del 2010, dos (13,33%) entre el 2015 y 2020 y una (6,67%) entre el 2011 y 2015.

Estos resultados dan a entender que los profesionales encuestados cuentan con la experiencia para laborar en las instituciones de máximo nivel de complejidad en Medellín, además, se pueden asociar con el grupo de edad, en donde en mayor medida los encuestados (as) se encuentran “entre 31 y 50 años”.

Por otra parte, con respecto a las Universidades en las cuales los encuestados obtuvieron su título como profesionales en Instrumentación Quirúrgica, como se observa en la **Figura 15**, el 86,7% (13 personas) se formaron en la Universidad de Antioquia, mientras que el 6,7% (1 persona)

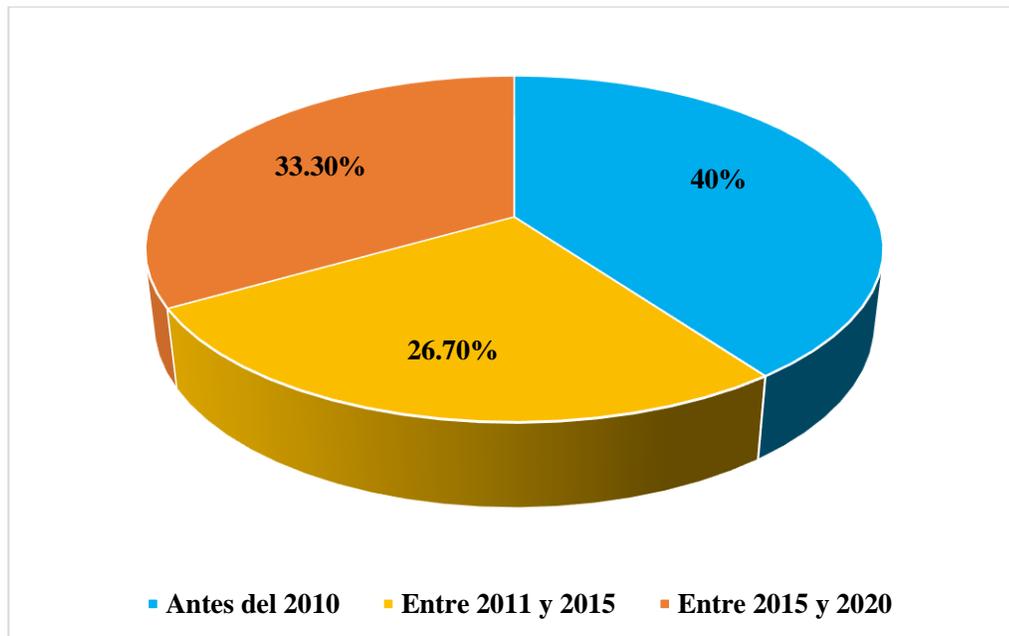
se formó en la Fundación Universitaria del Área Andina y el 6,7% restante (1 persona) obtuvo su título en la Universidad del Sinú.

Es importante destacar que una de las personas encuestadas que labora en la institución del tercer nivel, aunque nació en el departamento de Antioquia, obtuvo su título en la Fundación Universitaria del Área Andina (Bogotá), mientras que otras dos personas que nacieron en Ibagué y Cali, estudiaron en la Universidad de Antioquia. Con respecto al cuarto nivel de complejidad, la persona oriunda de Montería estudio en la Universidad del Sinú y la que viene de Cartago es egresada de la Universidad de Antioquia. Además, se puede decir con base a la información obtenida que de las nueve personas que laboran en la institución de tercer nivel, solo una obtuvo su título por fuera de Antioquia, mientras que de las seis personas del cuarto nivel, también solo una es egresada de una institución de educación superior diferente a la Universidad de Antioquia.

Se encuentra una relación coherente entre este resultado y el del lugar de nacimiento, en donde en mayor proporción, los profesionales que respondieron el cuestionario son originarios del departamento de Antioquia.

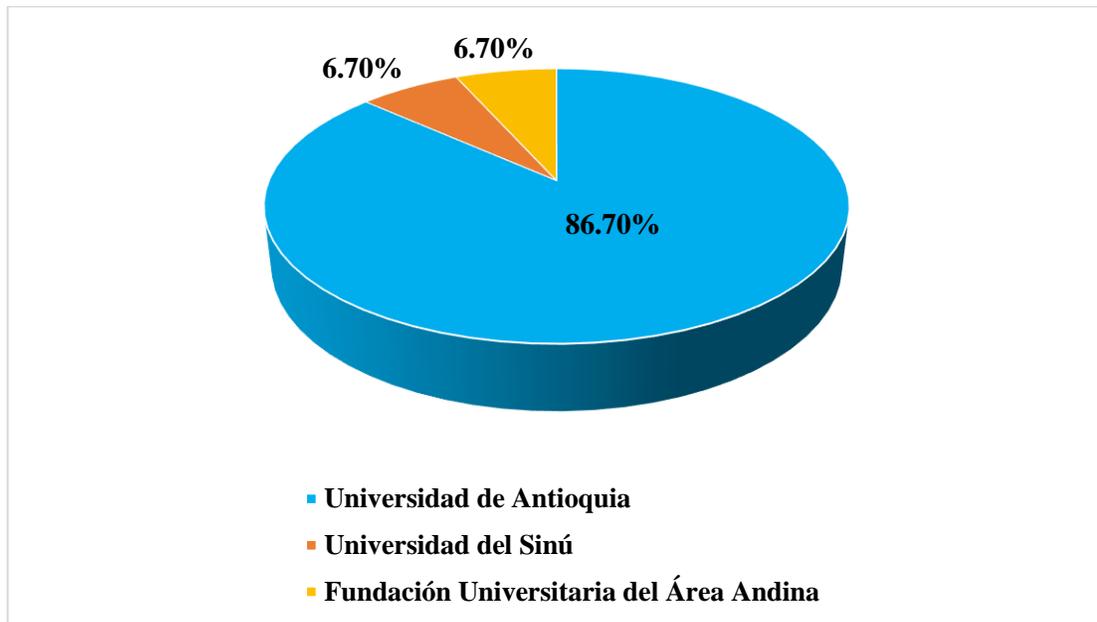
#### Figura 14

*Año en el que los encuestados recibieron su título como Instrumentadores Quirúrgicos*



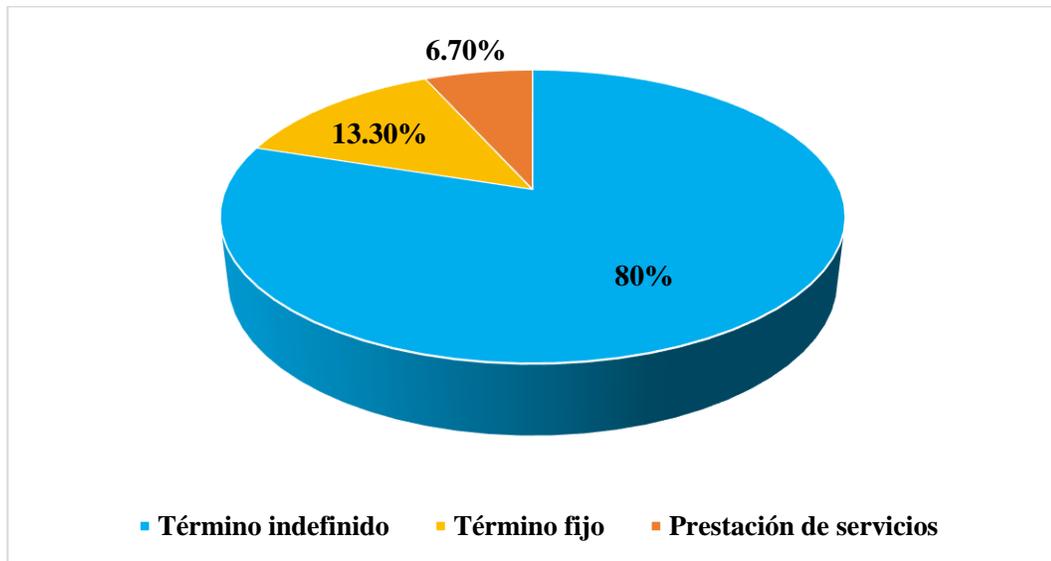
**Figura 15**

*Universidades donde obtuvieron el título de Instrumentadores Quirúrgicos los encuestados*



Entrando a indagar sobre variables asociadas a la labor, la siguiente pregunta busca conocer el tipo de contratación que tienen los profesionales encuestados en las instituciones de salud. Se encontró que 12 personas (80%) están contratadas en la modalidad de “termino indefinido”, 2 personas (13,3) tienen un contrato a “termino fijo” y 1 persona (6,7%) esta contratada por “prestación de servicios”. Lo anterior se encuentra en la **Figura 16** representada con un gráfico circular o de pastel. En el tercer nivel de complejidad, hay 7 personas (46,46%) con contrato a término indefinido y solo 2 (13,33%) con contrato a término fijo, por su parte, en el cuarto nivel 5 personas (33,33%) tienen contrato a término indefinido y solo una (6,67%) tiene contrato por prestación de servicios.

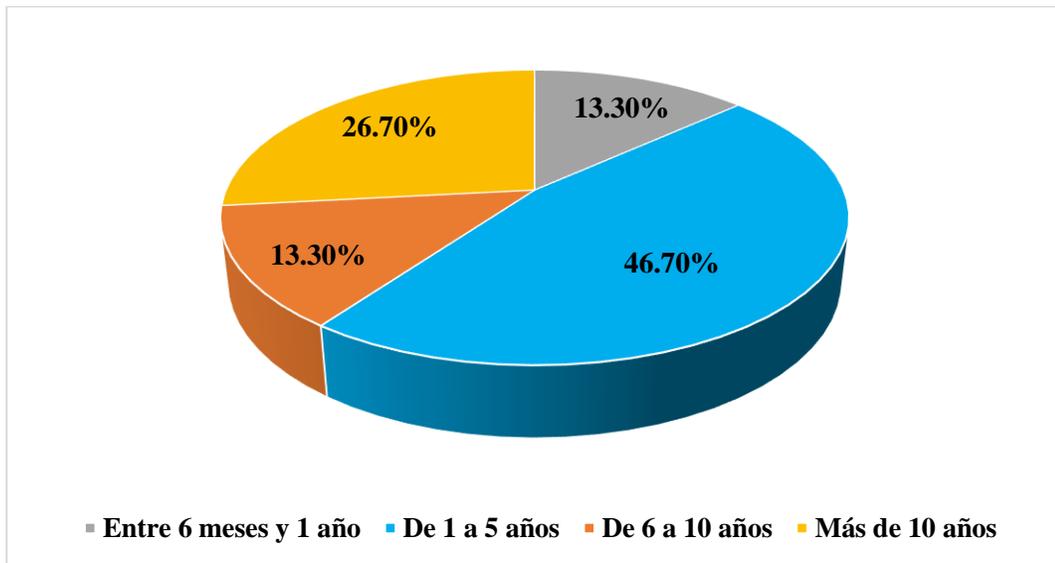
Lo anterior puede ser un reflejo de la modalidad de contratación que predomina para la profesionales en Instrumentación Quirúrgica en la ciudad de Medellín, esto es importante puesto que indica que los encuestados tienen un puesto que no se considera como ocasional o transitorio.

**Figura 16***Tipo de contrato que tienen los encuestados actualmente*

A partir de la pregunta anterior se desprende la siguiente que trata sobre el tiempo que las personas encuestadas llevan laborando en las instituciones de salud. La mayoría (46,7%) llevan laborando en su institución de 1 a 5 años (rango más seleccionado tanto en el tercer como en el cuarto nivel de complejidad de las instituciones), en segundo puesto (26,7%) está el rango de “Mas de 10 años” y en las últimas posiciones se encuentran los rangos “entre 6 meses y un año” y “de 6 a 10 años” cada uno ocupando el 13,3%. Los resultados anteriores se pueden visualizar en la **Figura 17**. Es importante recordar que uno de los criterios de exclusión para la participación del estudio era el de los profesionales que llevaran menos de 6 meses laborando en su respectiva institución de salud. Los resultados se podrían interpretar como que los profesionales encuestados cambiaron de lugar de trabajo no hace mucho tiempo (si se tiene en cuenta que la mayoría fueron egresados antes del año 2010).

**Figura 17**

*Antigüedad en la institución de salud en donde laboran los encuestados*

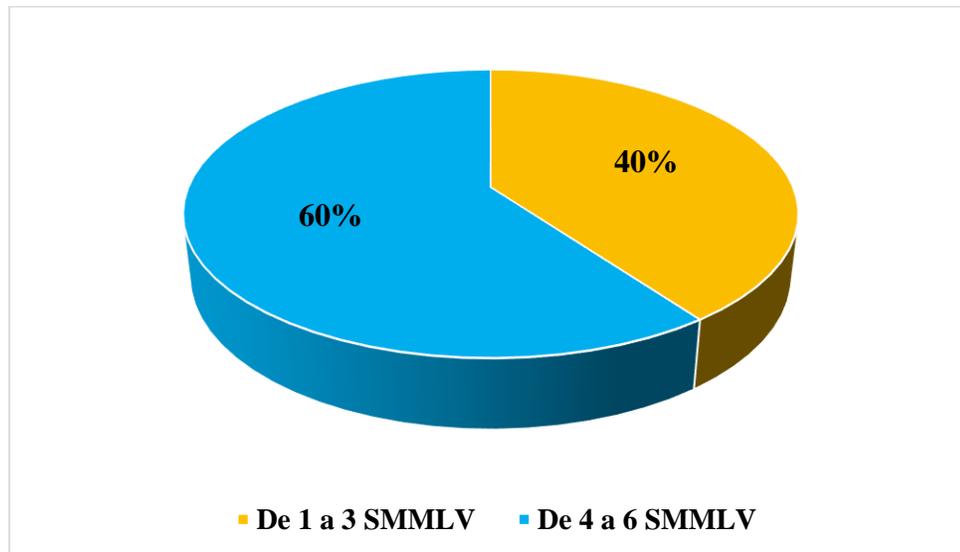


Se halló con respecto al promedio de ingresos que tienen los Instrumentadores Quirúrgicos al mes, tal como se ve en la **Figura 18**, el 60% de los encuestados (9 personas) tienen ingresos de 4 a 6 SMMLV, mientras que el 40% (6 personas) tienen ingresos de 1 a 3 SMMLV. Teniendo en cuenta lo anterior se puede decir que el ingreso es relativamente alto en la mayoría de los encuestados, lo que en teoría les podría permitir satisfacer sus necesidades y las de las personas que tienen a cargo (en caso de que aplique).

Al discriminar la información por niveles de complejidad se obtiene lo siguiente:

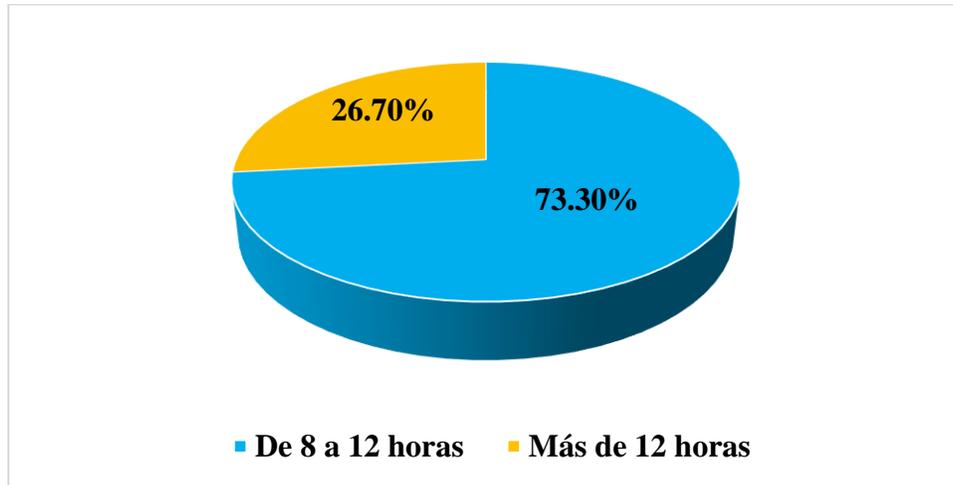
- Tercer nivel: 5 personas (33,33%) tienen un promedio de ingresos de entre 4 y 6 SMMLV, por otra parte, 4 personas (26,67%) tienen ingresos de 1 a 3 SMMLV.
- Cuarto nivel: 4 personas (26,67%) tienen ingresos de entre 4 y 6 SMMLV, mientras que 2 personas (13,33%) tienen un promedio de ingresos al mes de 1 a 3 SMMLV.

**Figura 18**  
*Promedio de ingresos mensuales de los encuestados*



Al indagar sobre el promedio de horas que laboran los profesionales encuestados en un día, se encuentra que 11 personas correspondientes al 73,3% del total de encuestados, laboran de 8 a 12 horas. Por otro lado, 4 personas que corresponden al 26,7% del total de encuestados, laboran más de 12 horas. La información anterior se encuentra graficada en la **Figura 19**.

En el tercer nivel de complejidad, 6 encuestados (40% del total de profesionales que respondieron la encuesta) revelan que su promedio de jornada laboral es de 8 a 12 horas, mientras que 3 (20% del total de encuestados) tienen jornadas de más de 12 horas. Por otra parte, en el cuarto nivel, 5 personas (33,33%) tienen un promedio de 8 a 12 horas y solo 1 (6,67%) labora más de 12 horas al día.

**Figura 19***Promedio de la jornada laboral de los encuestados*

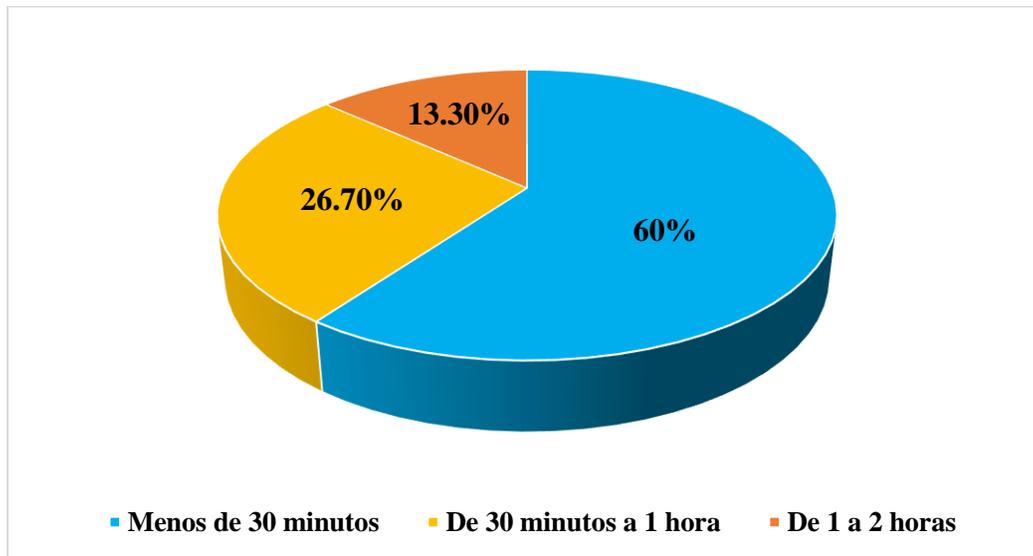
En la siguiente pregunta, los profesionales en Instrumentación Quirúrgica respondieron cuánto se demora el trayecto de desplazamiento desde sus hogares hasta la institución en donde laboran. Tal cual como se graficó en la **Figura 20**, el 60% (9 personas) se demoran menos de 30 minutos, el 26,7% (4 personas) se demoran de 30 minutos a 1 hora y el 13,3% (2 personas) tardan de 1 a 2 horas en llegar a laborar.

El 33,33% (5 personas) de los empleados que laboran en institución de tercer nivel se demoran menos de media hora, el 20% (3 personas) tardan de 30 minutos a 1 hora y el 6,67% (1 persona) se demora de 1 a 2 horas en llegar.

Con respecto a las instituciones de cuarto nivel, el 26,67% (4) personas, demoran menos de 30 minutos, el 6,67% (1 persona) demora de 30 minutos a una hora y el 6,67% restante (1 persona) tarda en llegar de 30 1 a 2 horas.

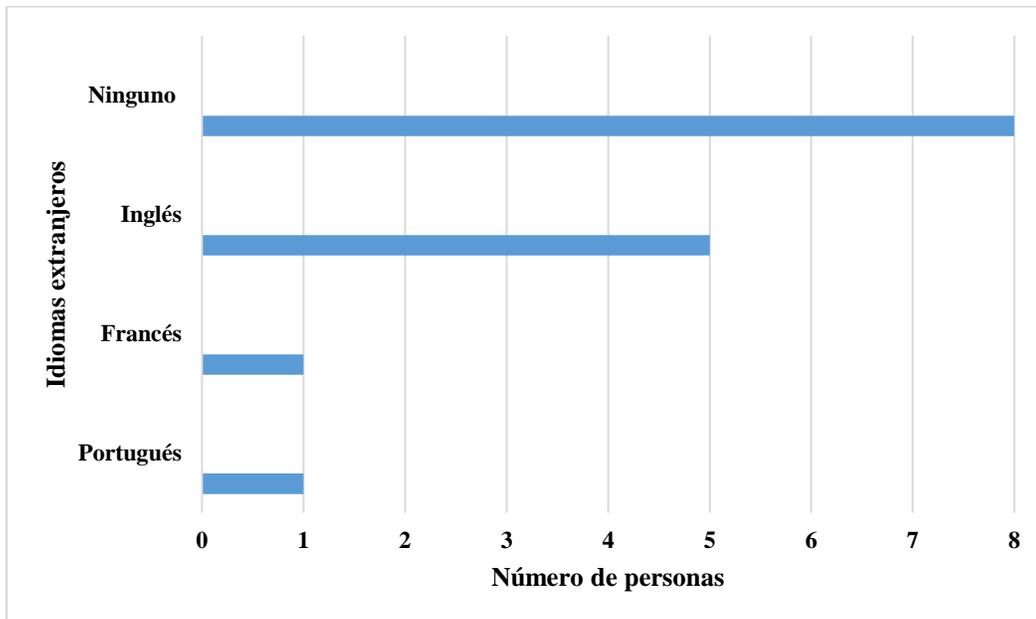
**Figura 20**

*Tiempo que demoran los encuestados en llegar a su lugar de trabajo desde sus hogares*



El dominio de una lengua extranjera es una variable importante que permite a los profesionales explorar en el futuro opciones laborales por fuera del país. Teniendo en cuenta lo anterior, se le pregunto a los encuestados que otros idiomas dominan. El 53.33% (8 personas) contestaron que no dominan un segundo idioma, el 33,33% (5 personas) dijeron que saben hablar Inglés, mientras que el 6,67% (1 persona) aseguro hablar Frances y el 6,67% restante Portugués. Los datos anteriores se encuentran representados en la **Figura 21** mediante un gráfico de barras.

Al clasificar la información, se obtiene que de los Instrumentadores Quirúrgicos que laboran en institución de tercer nivel, el 33,33% (5 encuestados) no dominan ningún idioma diferente al español, el 13,33% (2 encuestados) saben Inglés, mientras que 1 persona domina el Frances y 1 el Portugués (6,67% cada uno con respecto al total de encuestados). De los Instrumentadores Quirúrgicos que laboran en instituciones de cuarto nivel de complejidad, 3 personas (20% del total de encuestados) dominan el Inglés y otras 3 (20%) no saben otro idioma.

**Figura 21***Lengua extranjera que dominan los profesionales encuestados*

Las siguientes preguntas graficadas en la **Figura 22**, se realizaron con el ánimo de conocer algunos datos sobre enfermedad y hábitos de los profesionales en Instrumentación Quirúrgica.

La primera pregunta indaga sobre enfermedades relacionadas a la labor de la Instrumentación Quirúrgica. En esta, de las 15 personas encuestadas, solo 1 (6,67%) respondió que ha sido diagnosticada con una enfermedad asociada a la profesión y dicha empleada se encuentra laborando actualmente en una institución de cuarto nivel de complejidad.

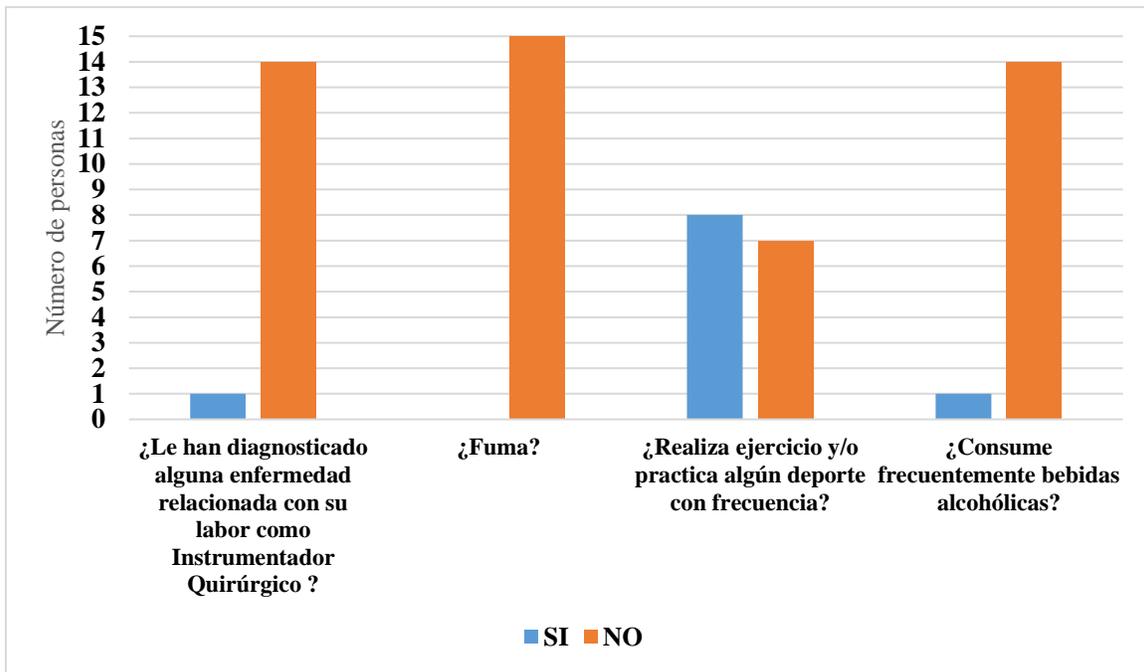
La segunda pregunta trata sobre el hábito de fumar, con respecto a esta, la totalidad de encuestados respondieron que no lo hacen. Con respecto a la tercera pregunta que trata sobre la realización de actividad física con frecuencia, 8 personas (53,33%) respondieron de manera afirmativa (4 laboran en institución de tercer nivel y 4 en instituciones de cuarto nivel de complejidad), mientras que 7 (46,67%) contestaron de manera negativa (5 laboran en institución de tercer nivel y 2 en cuarto nivel).

La última pregunta trata el hábito del consumo de alcohol de manera frecuente, en esta, el 93,33% (14 personas) respondieron que no lo consumen frecuentemente y solo el 6,67% (1

persona) respondió de manera afirmativa el interrogante y se encuentra laborando actualmente en una institución de tercer nivel de complejidad.

### Figura 22

*Salud y hábitos de los encuestados*

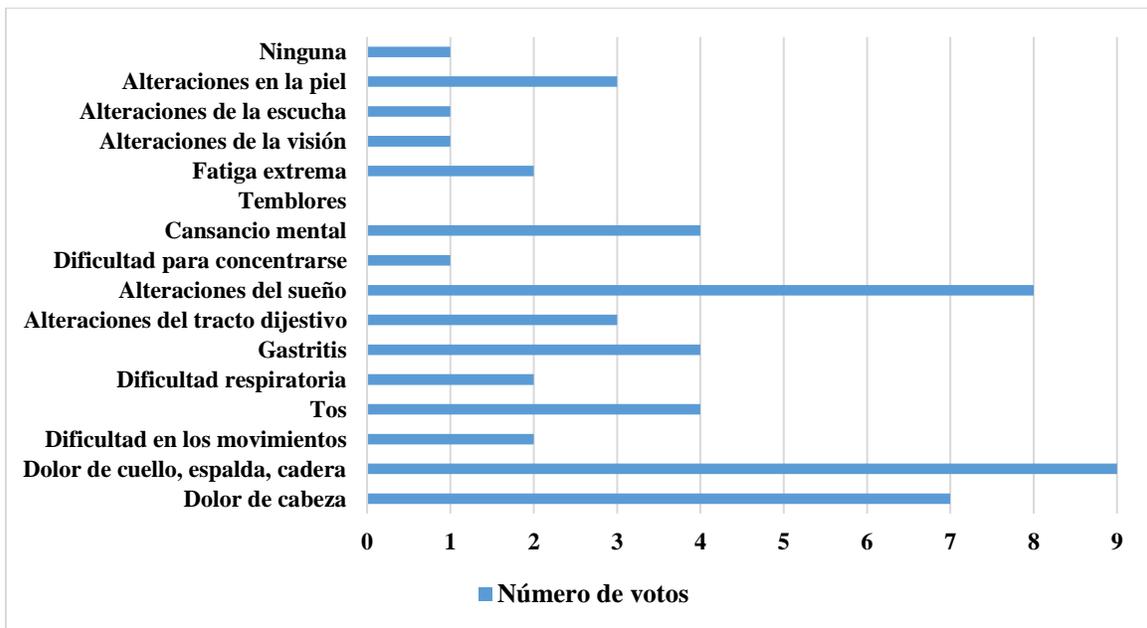


La siguiente pregunta representada en la **Figura 23**, busca conocer que molestias relacionadas con la salud han presentado los profesionales encuestados en los últimos 4 meses. Solo una persona respondió que no ha presentado ninguna de las opciones propuestas (perteneciente al cuarto nivel de complejidad) y solo una persona manifestó 1 sola molestia propuesta (alteraciones en la piel – labora en institución de tercer nivel). El resto de los 13 profesionales encuestados (86,67%) han presentado más de una de las molestias propuestas en los últimos 4 meses (junio – septiembre del año 2022).

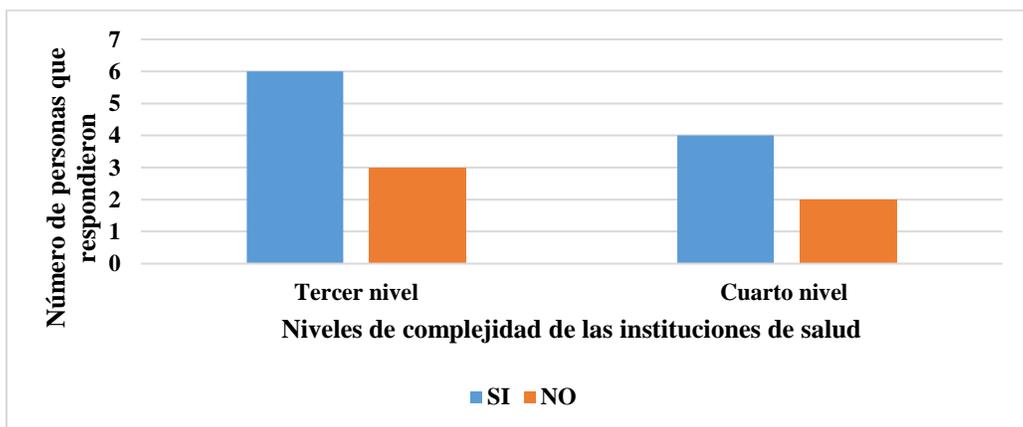
La antepenúltima pregunta de la primera fase enfocada en variables sociodemográficas aborda la satisfacción que tienen los profesionales a los que se les aplicó el cuestionario con respecto al tiempo libre que les deja su labor. Al respecto, el 66,7% (10 personas) respondieron de manera positiva, mientras que el 33,3% (5 personas) contestaron de manera negativa.

De las personas que afirman estar satisfechas, 6 (40%) laboran en la institución de tercer nivel y 4 (26,67%) en las de cuarto nivel de complejidad, mientras que de los no satisfechos 3 (20%) están en el tercer nivel y 2 (13,33%) en el cuarto. La información anterior está representada en la **Figura 24**.

**Figura 23**  
*Alteraciones de la salud en los últimos 4 meses en los encuestados*



**Figura 24**  
*Satisfacción con respecto al tiempo libre que le deja la labor a los encuestados según niveles de complejidad*



Con las últimas dos preguntas de esta primera fase de recolección de la información, se busca conocer cuales variables sociodemográficas influyen en la satisfacción laboral de los encuestados.

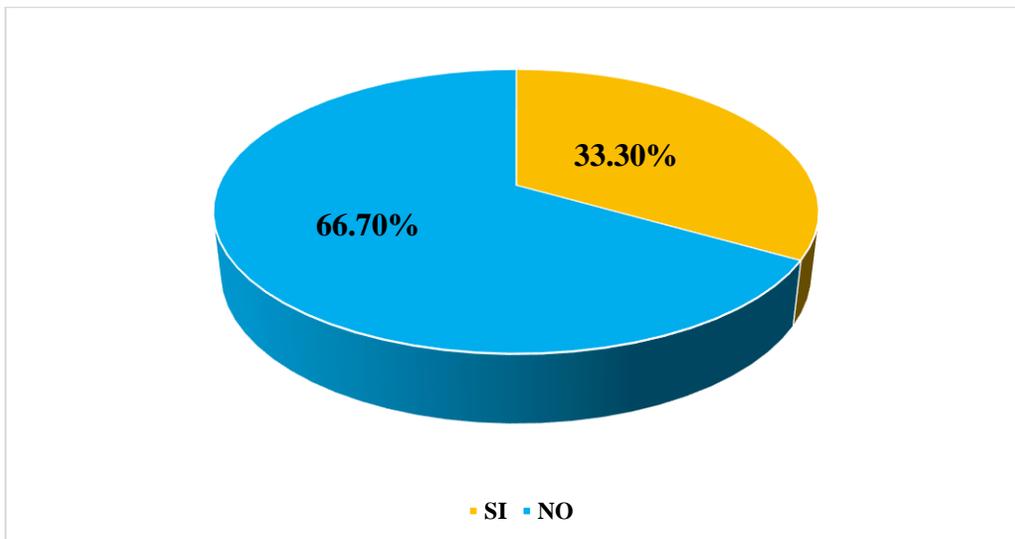
En la primer pregunta, la cual se graficó en la **Figura 25** personas que participaron del estudio dicen si sienten que alguna de las variables anteriormente preguntadas influye en su satisfacción laboral o no. En este caso, el 66,7% (10 personas) manifestaron que ninguna variable de las mencionadas en preguntas anteriores influyen en la satisfacción que sienten hacia su labor, mientras que el 33,3% (5 personas) contestaron que efectivamente su satisfacción laboral se ve permeada por factores tocados en esta primera fase de la obtención de la información.

Los datos anterior al ser discriminada en niveles de complejidad de las instituciones de salud en donde laboran los profesionales encuestados queda de la siguiente manera:

- Tercer nivel de complejidad: Solo 2 personas (13,33%) respondieron “Si” a la pregunta, mientras que 7 (46,67%) respondieron “No”
- Cuarto nivel de complejidad: 3 personas (20%) respondieron “Si”, por su otra parte, las otras 3 personas (20%) respondieron “No”.

### Figura 25

*¿Los encuestados creen que hay variables que afectan su satisfacción laboral?*

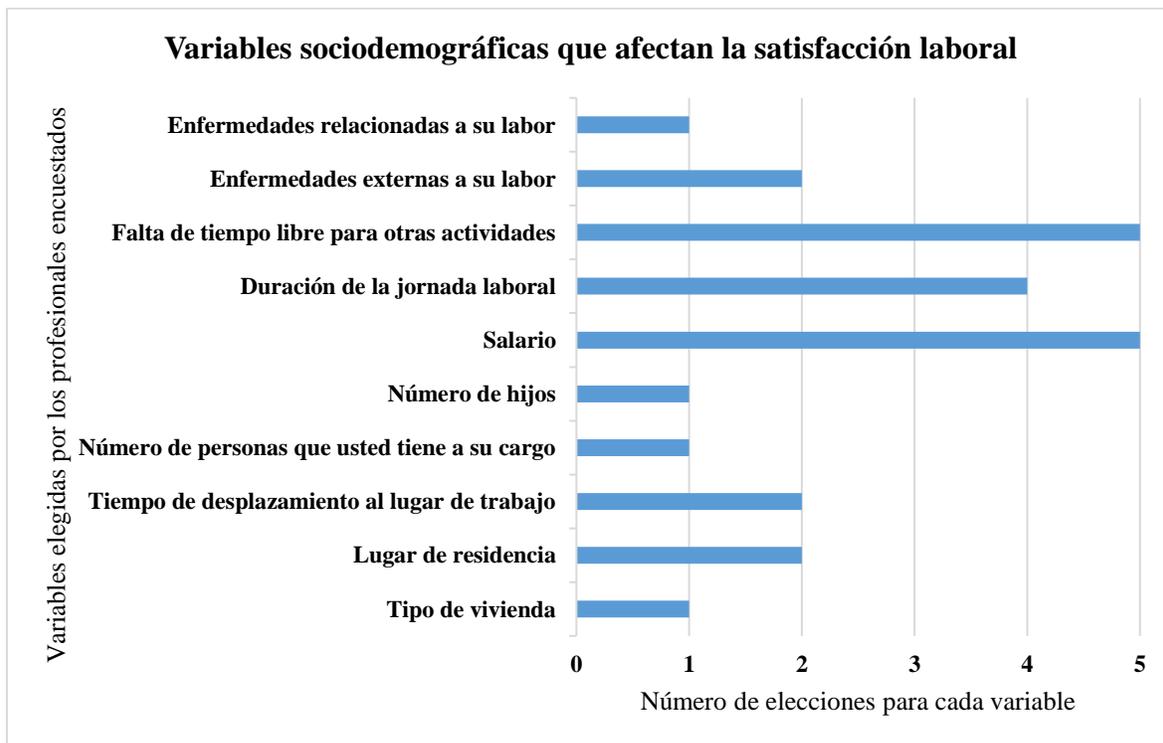


En la última pregunta de esta primera fase, se le pidió a los Instrumentadores Quirúrgicos que contestaron “Si” a la pregunta anterior, los cuales fueron solo 5, eligieran las variables sociodemográficas que para ellos influyen en la satisfacción laboral. La información obtenida en esta pregunta se encuentra representada en la **Figura 26**. Estos datos orientan la investigación hacia la identificación de los elementos tanto intrínsecos como extrínsecos de la Instrumentación Quirúrgica que pueden tener cierta influencia en el diagnóstico de la satisfacción laboral de los encuestados.

- Los profesionales que laboran en la institución de tercer nivel de complejidad eligieron la opciones: salario, duración de la jornada laboral y tiempo libre.
- Los profesionales que laboran en las instituciones de cuarto nivel seleccionaron las mismas opciones que los del tercer nivel y además, eligieron las otras que se observan en la gráfica de barras inferior.

**Figura 26**

*Variables que afectan la satisfacción laboral de los encuestados*



## 8.2 Cuestionario S20/23

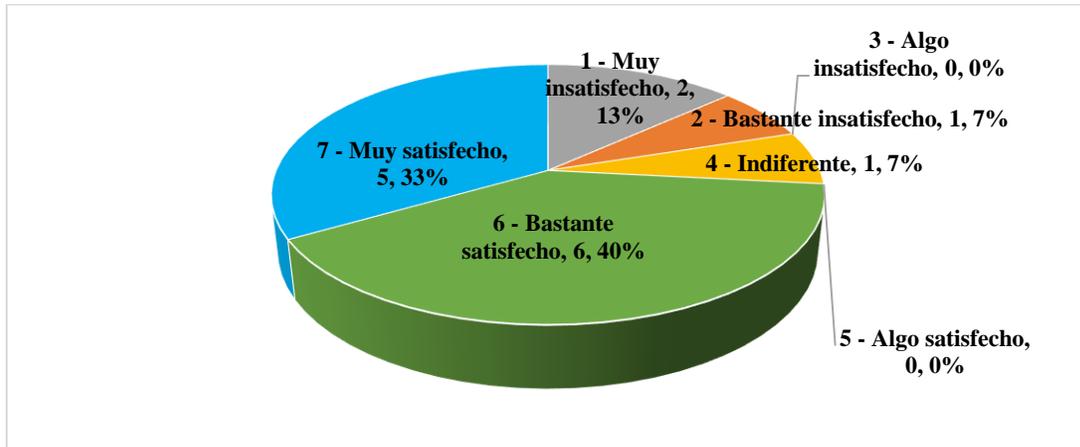
Los resultados obtenidos gracias a la aplicación del cuestionario de satisfacción laboral se dan a conocer a continuación. Su presentación se realiza mostrando los resultados obtenidos para cada uno de los 23 ítems del cuestionario clasificados según los 5 factores globales de la encuesta, los cuales se observan en la **Tabla 2**.

### 8.2.1 Resultados sobre la satisfacción intrínseca del trabajo

En este factor se contemplan las preguntas 1, 2, 3 y 5 del cuestionario S20/23. El primer ítem del cuestionario relacionado con la satisfacción intrínseca corresponde a **“Las satisfacciones que le produce su trabajo por sí mismo al realizarlo”**, con respecto a este dentro de los resultados generales se encontró que el 40% de los encuestados – 6 personas, se manifestaron bastante satisfechos con su labor, el 33% - 5 personas, se encuentran muy satisfechos con la realización de su trabajo, tal cual como se observa en la **Figura 27**. Lo anterior sugiere que la mayoría de los trabajadores encuestados encuentran en la Instrumentación Quirúrgica una labor que los ayuda a realizarse y a cumplir con su proyecto de vida, lo anterior constituye un resultado positivo, puesto que como se mencionó anteriormente en el trabajo, una persona que no está satisfecha con su labor trae repercusiones tanto para sí misma como para la institución en donde labora en temas de producción, desempeño, entre otros. Por otra parte, el 13% de los Instrumentadores Quirúrgicos – 2 personas, se encuentran muy insatisfechos con su labor, mientras que un 7% - 1 persona, se manifestó bastante insatisfecho y el 7% restante respondió que le es indiferente el ítem en cuestión.

**Figura 27**

*Las satisfacciones que le produce su trabajo por sí mismo al realizarlo - Resultado general*

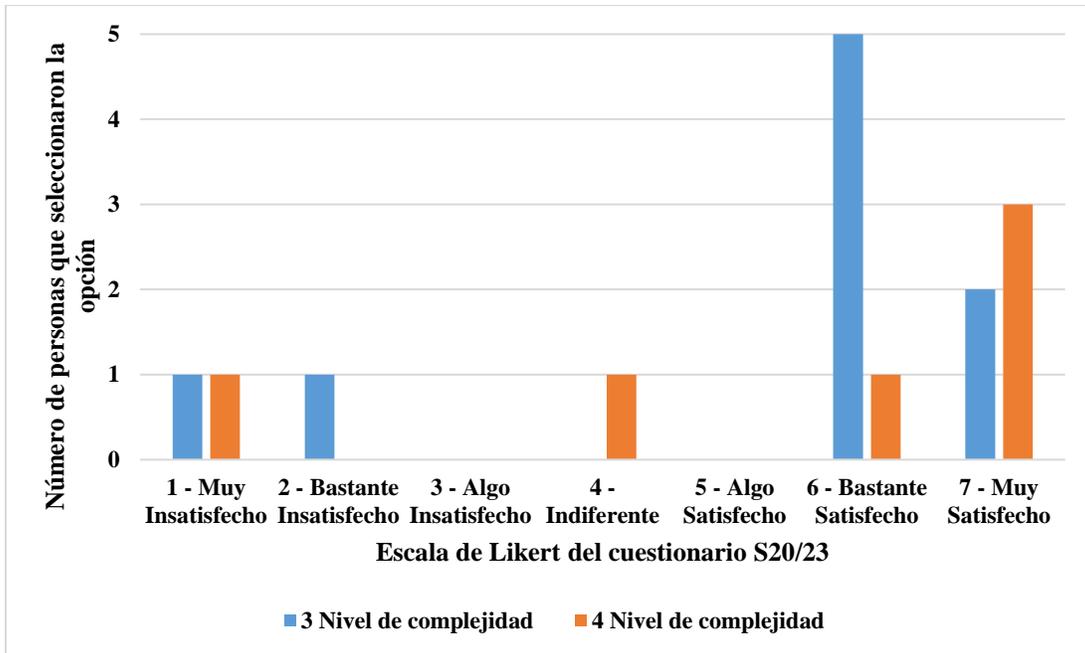


Al realizar una distribución de la información obtenida en el primer ítem según el tercer y cuarto nivel de complejidad de las instituciones de salud tenidas en cuenta para el estudio, se halló que en el tercer nivel, 7 de las 9 personas que conforman la muestra del mismo se encuentran satisfechas en una distribución de 5 en la escala de bastante satisfecho y 2 en la de muy satisfecho. Por otra parte, en el cuarto nivel de complejidad, 4 de los 6 encuestados (as) revelaron que encuentran satisfacción al realizar su trabajo con una distribución de 3 en la escala de muy satisfecho y 1 en la de bastante satisfecho como se puede observar en la **Figura 28**. Este resultado muestra una superioridad de personas muy satisfechas en el cuarto nivel de complejidad con respecto al tercero, aun así, de manera general la mayoría de personas calificaron los dos máximos niveles de la escala de Likert, lo que resulta ser un dato positivo.

Con respecto a la persona que marco la escala 4 – indiferente es importante mencionar que en este caso no aplica ninguna de las dos situaciones descritas para la realización del cuestionario, por ende, la satisfacción que le produce su trabajo al realizarlo es un ítem que no considera relevante.

**Figura 28**

*Las satisfacciones que le produce su trabajo por sí mismo al realizarlo – Clasificación de resultados según nivel de complejidad de la Institución de salud*



El segundo ítem del cuestionario correspondiente al factor de la satisfacción intrínseca es **“Las oportunidades que le ofrece su trabajo de realizar las tareas en las que usted se destaca”**. En dicho aspecto se observó que el 40% - 6 personas, se encuentran muy satisfechas (máximo nivel de satisfacción) y el 27% - 4 personas se consideran bastante satisfechas (penúltimo máximo nivel de satisfacción) con el ítem en cuestión, además, el 7% correspondiente a 1 persona marco la escala de algo satisfecho. Este es el primer ítem en donde la mayoría de encuestados se encuentran en la escala máxima de satisfacción (muy satisfecho), además de manera general, la mayoría de encuestados marcaron de manera positiva el grado de satisfacción (11 en las 3 escalas de satisfacción y solo 4 en las escalas de insatisfacción) como se observa en la **Figura 29**.

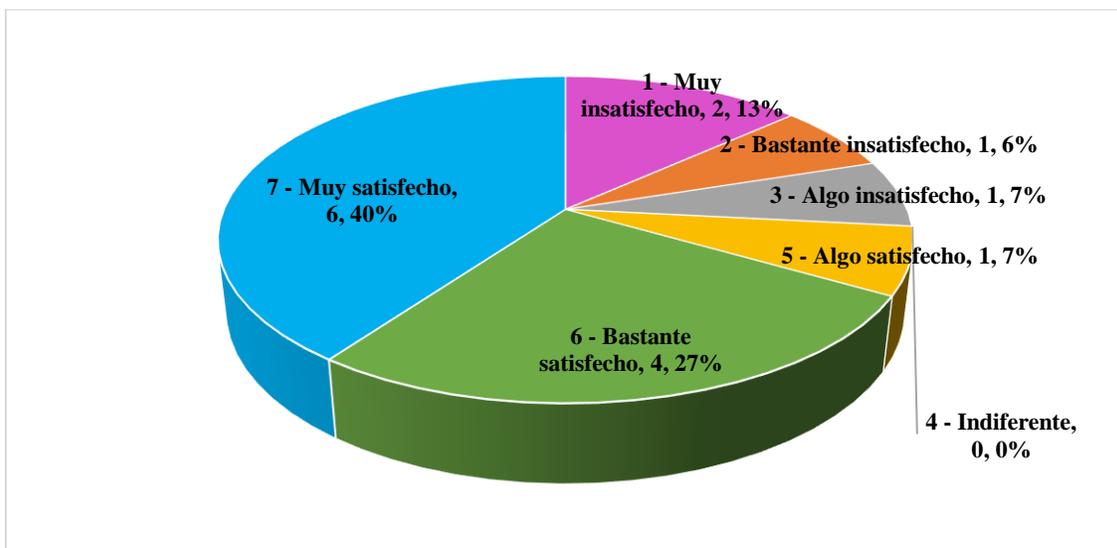
Lo anterior indica que en las instituciones de salud, los profesionales encuestados tienen la oportunidad de realizar las tareas que les corresponden y las que mejor saben hacer, una de ellas podría ser el caso de un instrumentador que tiene mayor afinidad y habilidad por una o varias especialidades quirúrgicas y tiene la oportunidad de hacer parte de los equipos quirúrgicos de las

mismas. Lo anterior revela que este ítem es importante para la satisfacción laboral de los profesionales en Instrumentación Quirúrgica.

Por otra parte, al distribuir los resultados en los niveles de complejidad, en el tercer nivel, 7 de las 9 personas se encuentran dentro de las escalas de satisfacción, mientras que en el cuarto nivel 4 de las 6 se encuentran en las mismas como se puede observar en la **Figura 30**.

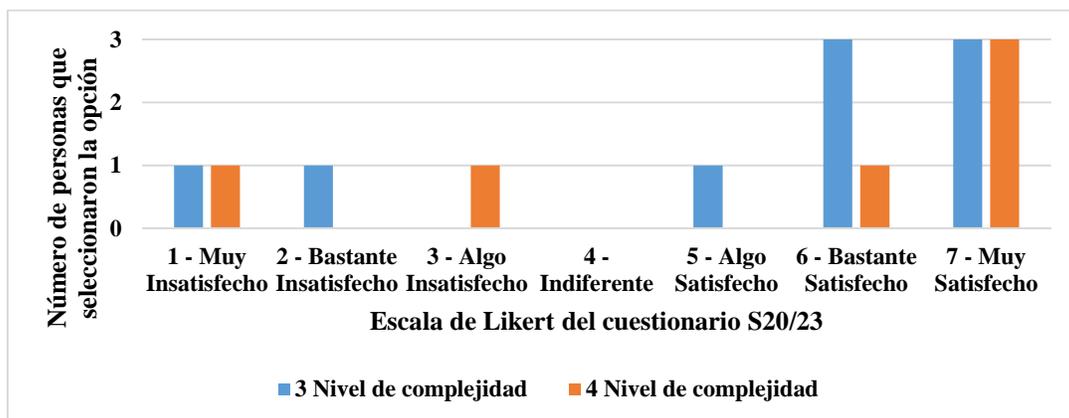
**Figura 29**

*Las oportunidades que le ofrece su trabajo de realizar las tareas en las que usted se destaca - Resultado general*



**Figura 30**

*Las oportunidades que le ofrece su trabajo de realizar las tareas en las que usted se destaca – Clasificación de resultados según nivel de complejidad de la Institución de salud*



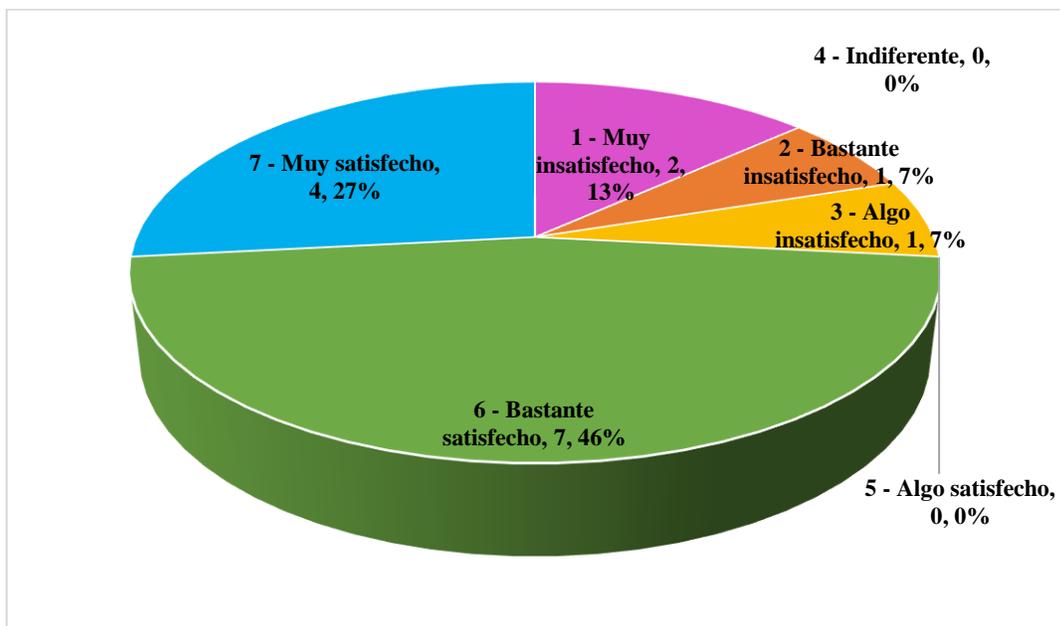
El tercer ítem del factor del cuestionario S20/23 en cuestión es “**Las oportunidades que le ofrece su trabajo de hacer las cosas que le gustan**”. Este ítem se encuentra muy ligado al anterior, pero aun así los resultados no son similares, puesto que en este caso la escala con mayor número de votos es la de bastante satisfecho, con un total de 7 votos correspondientes al 46% del total de encuestados, en segundo lugar se encuentra la escala de muy satisfecho con 4 votos que corresponden al 27%. A pesar de que los resultados no son similares, lo positivo es que se sigue manteniendo la mayoría de votos dentro de las escalas de satisfacción laboral, mientras que la minoría se encuentra en las escalas de insatisfacción que en esta caso corresponde a 4 votos que se distribuyen de la siguiente manera: 2 votos en la escala de muy insatisfecho, y de a un voto para las escalas de bastante y algo insatisfecho como se observa en la **Figura 31**.

Los resultados anteriores confirman lo expuesto en el ítem anterior, es decir que es correcto afirmar que la mayoría de encuestados tienen la posibilidad de ser asignados para realizar tareas que encuentran satisfactorias como podría ser instrumentar cirugías de las especialidades que más les atraen.

En el tercer nivel de complejidad la escala más elegida es la de bastante satisfecho y en el cuarto nivel de complejidad es la de muy satisfecho como se puede ver en la **Figura 32**.

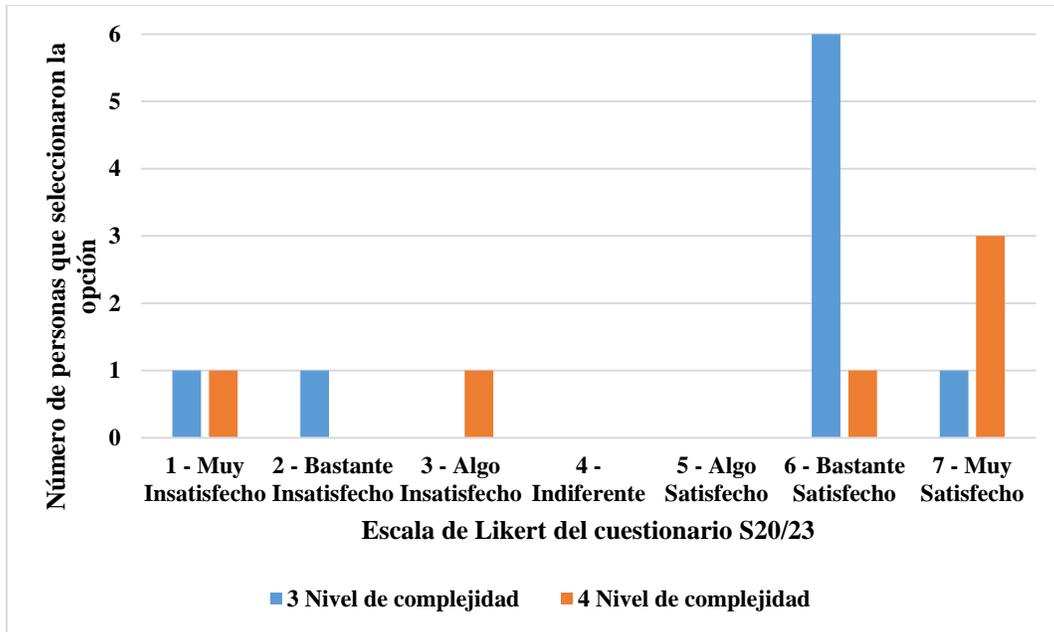
### Figura 31

*Las oportunidades que le ofrece su trabajo de hacer las cosas que le gustan - Resultado general*



**Figura 32**

*Las oportunidades que le ofrece su trabajo de hacer las cosas que le gustan – Clasificación de resultados según nivel de complejidad de la Institución de salud*

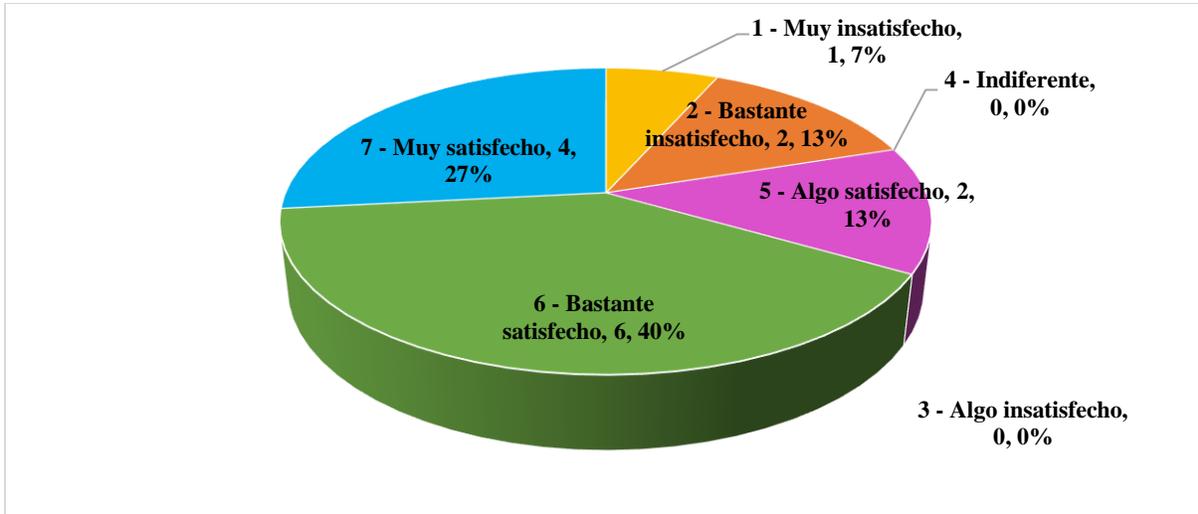


El último ítem perteneciente al factor de la satisfacción intrínseca correspondiente a la quinta pregunta del cuestionario S20/23 es “**Los objetivos, metas y tasas de producción que debe alcanzar en la institución**”. Los resultados que puede ofrecer esta pregunta pueden reflejar si existe satisfacción y motivación de los profesionales en Instrumentación Quirúrgica encuestados con respecto a los retos y exigencias que deben lograr cumplir dentro de las instituciones de salud para las cuales laboran.

Como se puede observar en la **Figura 33**, se encontró que de nuevo, la mayoría de encuestados se encuentran ubicados dentro de las 3 escalas de satisfacción laboral, en este caso, el nivel de satisfacción más votado fue de nuevo el de bastante satisfecho con un 40% de los votos equivalentes a 6 personas. El segundo lugar lo ocupa de nuevo el nivel de muy satisfecho con un 27% equivalente a 4 personas y el tercer lugar dentro de las escalas de satisfacción lo ocupa el nivel de algo satisfecho con el 13% de los votos correspondientes a 2 personas. Hasta ahora, este es el ítem en donde más personas se encuentran dentro de los niveles de satisfacción laboral (12).

**Figura 33**

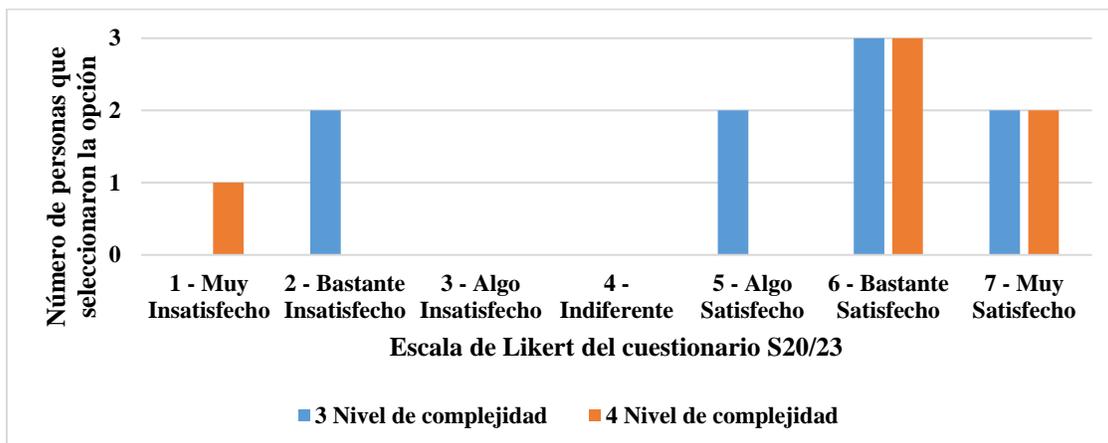
*Los objetivos, metas y tasas de producción que debe alcanzar en la institución - Resultado general*



Con respecto a la insatisfacción laboral, 2 de las 3 personas que se encuentran en estas escalas laboran en una institución de tercer nivel y solo una se encuentra en una institución del cuarto nivel. Este ítem al igual que el anterior, contiene hasta ahora el máximo número de personas dentro de los niveles de satisfacción, es decir 12. Los datos de este ítem del cuestionario distribuidos por nivel de complejidad se observan en el grafico inferior.

**Figura 34**

*Los objetivos, metas y tasas de producción que debe alcanzar en la institución – Clasificación de resultados según nivel de complejidad de la Institución de salud*



### 8.2.2 Resultados sobre la satisfacción con el ambiente físico

En el factor del ambiente físico se contemplan de la 6 a la 10 pregunta o ítem del cuestionario S20/23 de Meliá y Peiró. El sexto ítem del cuestionario y primero del factor del ambiente físico es “**La limpieza, higiene y salubridad de su lugar de trabajo**”.

De nuevo la mayoría de los encuestados se encuentran dentro de los máximos niveles de satisfacción, en este caso, el 47% se ubica en el penúltimo máximo nivel correspondiente a bastante satisfecho y el 33% se encuentra en el máximo nivel que corresponde a muy satisfecho. Con respecto a la insatisfacción, en este ítem de nuevo está compuesta por la minoría de los encuestados (3 personas) y los niveles seleccionados fueron: Muy insatisfecho con 2 votos y bastante insatisfecho con 1 voto. Lo anterior se puede observar en la **Figura 35**.

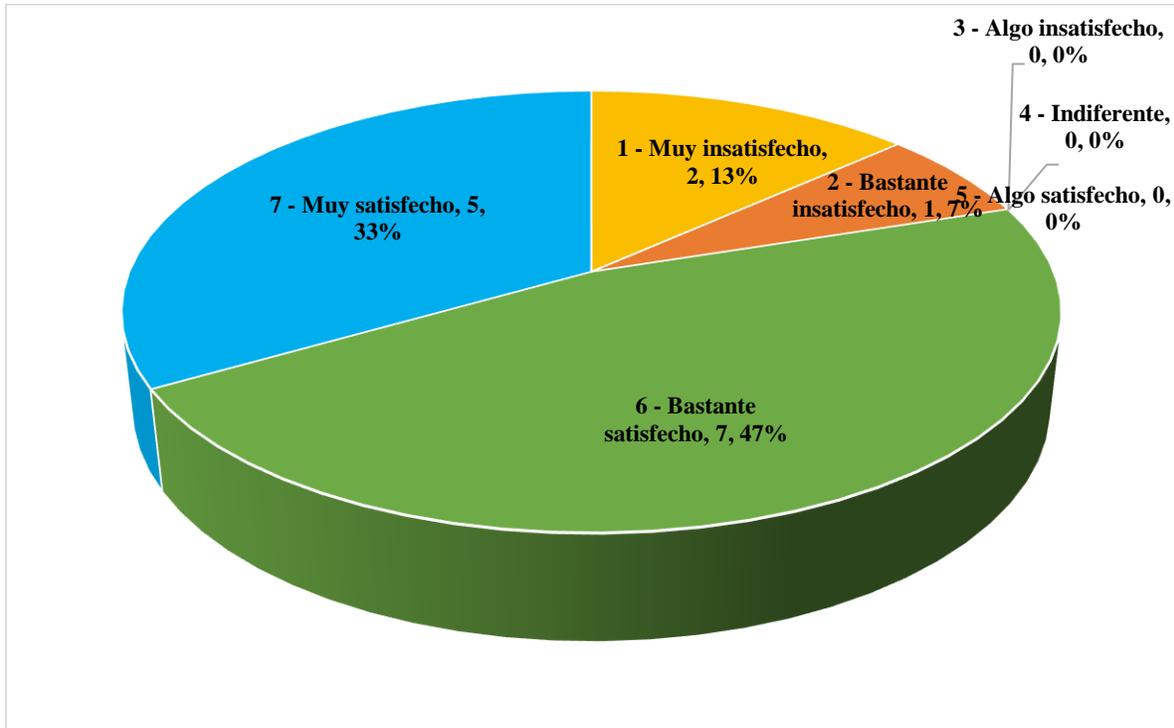
Se puede afirmar en base a los resultados anteriores que los servicios de cirugía en donde laboran los profesionales encuestados constituyen un ambiente higiénico y limpio en donde se respetan las normas de salubridad, lo anterior es un resultado bastante positivo puesto que tener un lugar de trabajo saludable, a pesar de laborar en un entorno con múltiples riesgos biológicos, trae beneficios para los empleados y sus instituciones, puesto que puede mantener un buen estado de salud de las personas y por ende se disminuyen las incapacidades medicas del personal lo que contribuye a tener un mejor desempeño y rendimiento a la hora de realizar los trabajos.

Con respecto a los encuestados que manifestaron estar insatisfechos con este ítem, quizás consideren que hay aspectos de salubridad y limpieza que se deben mejorar en sus instituciones, en el tercer nivel se encuentran dos encuestados insatisfechos (uno muy insatisfecho y otro bastante insatisfecho) y en el cuarto hay un profesional muy insatisfecho como se puede observar en la

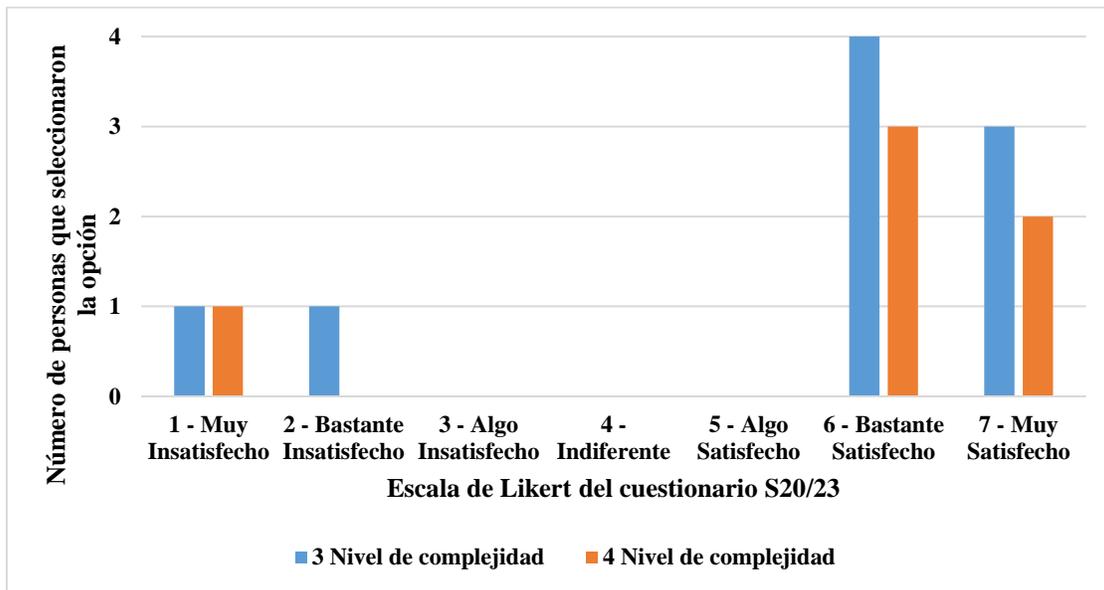
**Figura 36.**

**Figura 35**

*La limpieza, higiene y salubridad de su lugar de trabajo - Resultado general*

**Figura 36**

*La limpieza, higiene y salubridad de su lugar de trabajo – Clasificación de resultados según nivel de complejidad de la Institución de salud*



El segundo ítem correspondiente al factor en cuestión (pregunta 7 del cuestionario) tiene que ver con “**El entorno físico y el espacio que dispone en su lugar de trabajo**”. Este aspecto aplicado a la Instrumentación Quirúrgica puede verse reflejado al tamaño de los quirófanos en los que laboran los profesionales, la distribución de las diferentes zonas del servicio de cirugía (quirófanos, vestier, salas de recuperación, almacén estéril, farmacia, cafetín, entre otros) y la composición del servicio.

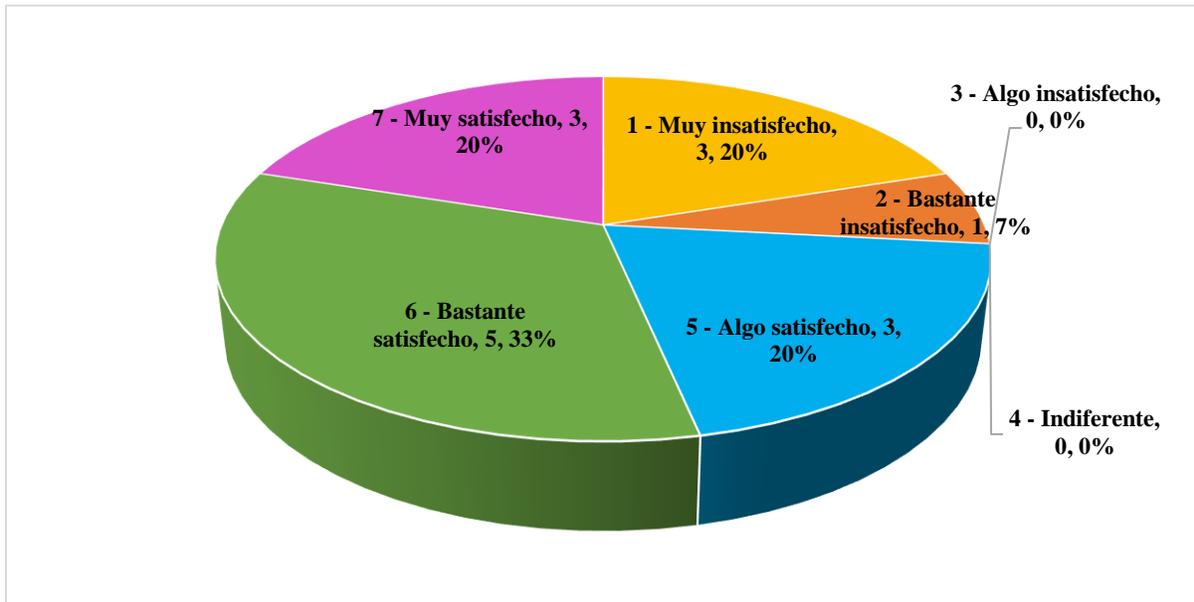
Los resultados por primera vez a pesar de que de nuevo hay una mayoría de los encuestados satisfechos, la insatisfacción solo quedo un voto por debajo, es decir que los datos obtenidos se pueden considerar parejos. 5 personas equivalentes al 33% de la muestra se encuentran bastante satisfechos, 3 personas equivalentes al 20% están muy satisfechos y otras 3 afirmaron estar algo satisfechos. Con respecto a la insatisfacción, 3 personas votaron estar muy insatisfechos y 1 persona (7%) eligió el nivel de bastante insatisfecho como se puede observar en la

### **Figura 37.**

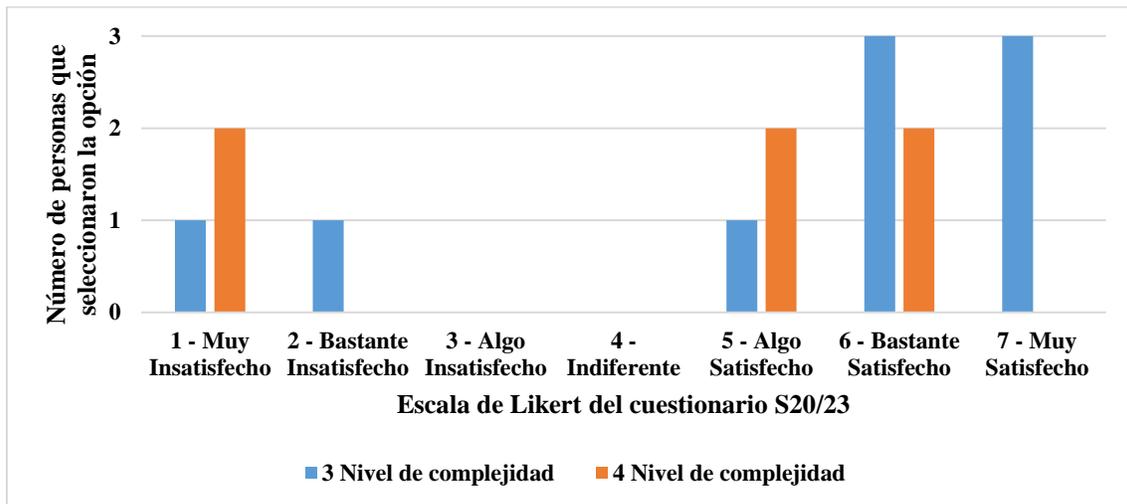
Al visualizar la **Figura 38**, se encuentra que en el tercer nivel de complejidad hay una mayor satisfacción que en el cuarto y así mismo, en el cuarto nivel de complejidad hay una mayor insatisfacción con respecto al tercero. Lo anterior resulta interesante puesto que en teoría una institución de cuarto nivel de complejidad debería tener mejores espacios para sus servicios.

### **Figura 37**

*El entorno físico y el espacio que dispone en su lugar de trabajo - Resultado general*



**Figura 38**  
*El entorno físico y el espacio que dispone en su lugar de trabajo - Clasificación de resultados según nivel de complejidad de la Institución de salud*

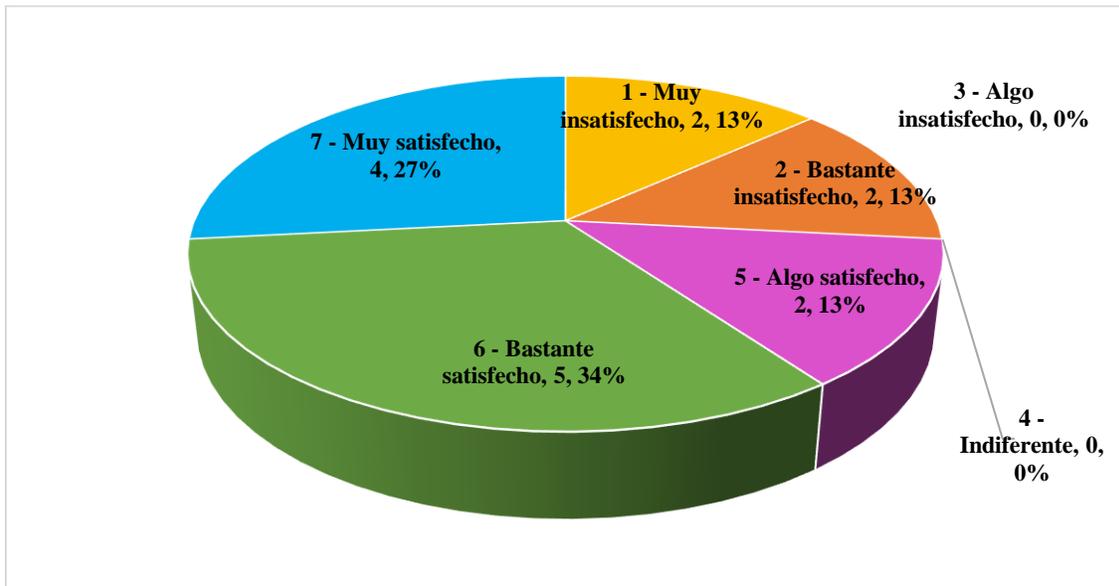


El tercer ítem que hace parte del factor del ambiente físico es “**La iluminación en su lugar de trabajo**”. Este es un factor bastante relevante en un servicio de cirugía, puesto que es necesaria una buena iluminación para tener una buena y adecuada visualización durante los procedimientos quirúrgicos, además, tener una luz de calidad permite moderar el cansancio y desgaste visual y evitar eventos adversos durante la atención en salud.

Al igual que en la mayoría de ítems anteriores, el grado de satisfacción fue bastante superior al de la insatisfacción. En este caso el 34% de los encuestados se encuentran bastante satisfechos, el 27% muy satisfechos y el 13% algo satisfechos (11 votos en total para los 3 niveles de satisfacción), mientras que hay un 13% muy insatisfechos y otro 13% de la muestra bastante insatisfechos (4 votos en total en los 2 niveles de insatisfacción). Los resultados anteriores se pueden ver graficados en la figura inferior.

**Figura 39**

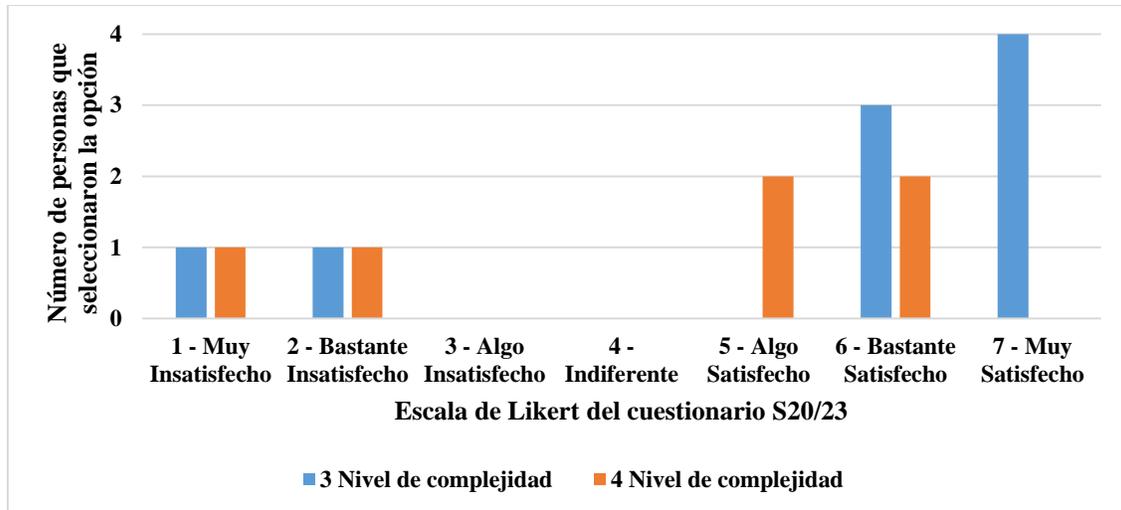
*La iluminación en su lugar de trabajo - Resultado general*



En este ítem, el grado de satisfacción es mayor en el tercer nivel de complejidad, mientras que la insatisfacción se encontró en una misma medida en ambos niveles de complejidad como se puede observar en la figura inferior.

**Figura 40**

*La iluminación en su lugar de trabajo – Clasificación de resultados según nivel de complejidad de la Institución de salud*

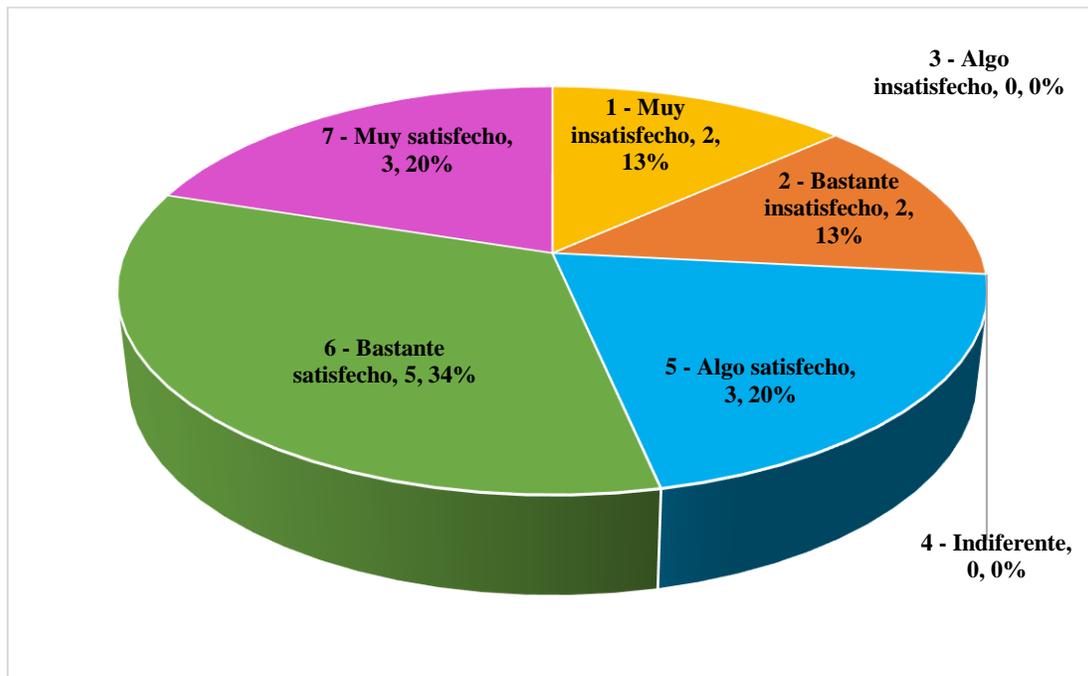


El cuarto ítem corresponde a “**La ventilación en su lugar de trabajo**”. En este aspecto los resultados marcan de nuevo un grado de satisfacción positiva y la insatisfacción de nuevo corresponde a la minoría. 5 personas – 34% manifestaron estar bastante satisfechas con la ventilación de sus servicios de cirugía, 3 personas – 20% se encuentran en el máximo nivel de satisfacción (muy satisfecho) y otras 3 se encuentran en el nivel más bajo de satisfacción (algo satisfecho). De nuevo, el grado de satisfacción es mayor en el tercer nivel de complejidad. Sobre la insatisfacción, 2 personas – 13% están en el máximo nivel de insatisfacción (muy insatisfechos) y otras 2 se encuentran en el penúltimo nivel (bastante insatisfecho). La insatisfacción se encuentra igualada en ambos niveles de complejidad. La información anterior fue graficada en las dos figuras inferiores.

La ventilación es un elemento importante dentro del servicio de cirugía puesto que contribuye a la prevención de las infecciones del sitio operatorio, por ende resulta importante que los resultados de este aspecto estén en su mayoría dentro de los grados de satisfacción, pero es importante atender las posibles sugerencias que tengan las personas que manifestaron estar insatisfechas con el mismo.

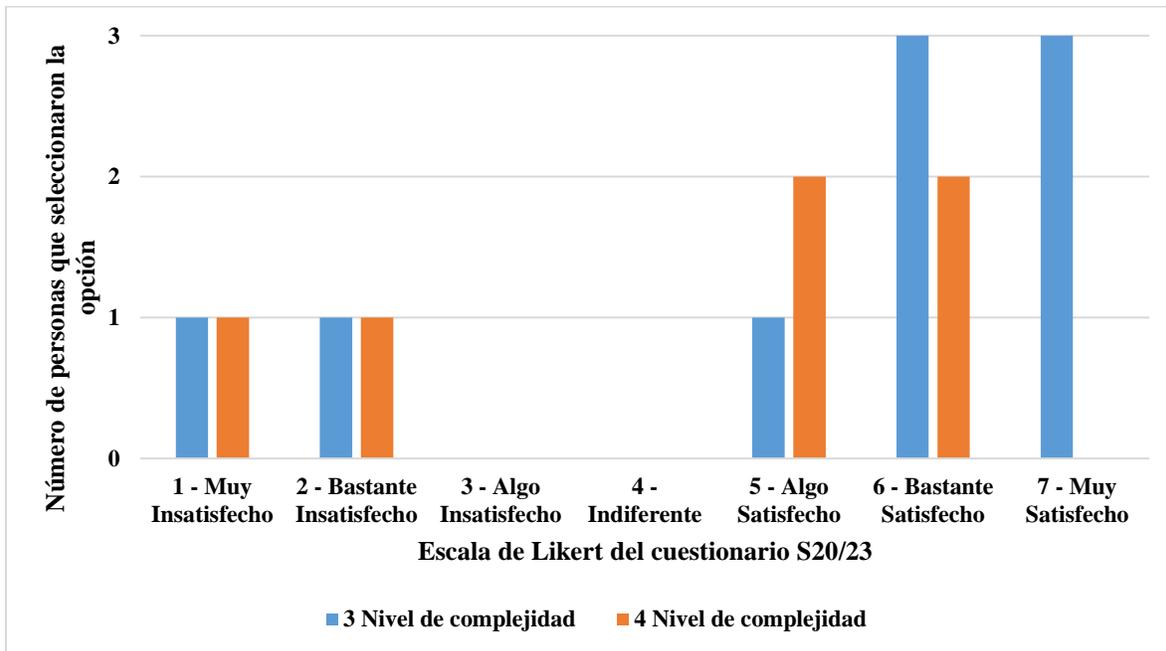
**Figura 41**

*La ventilación en su lugar de trabajo - Resultado general*



**Figura 42**

*La ventilación en su lugar de trabajo – Clasificación de resultados según nivel de complejidad de la Institución de salud*

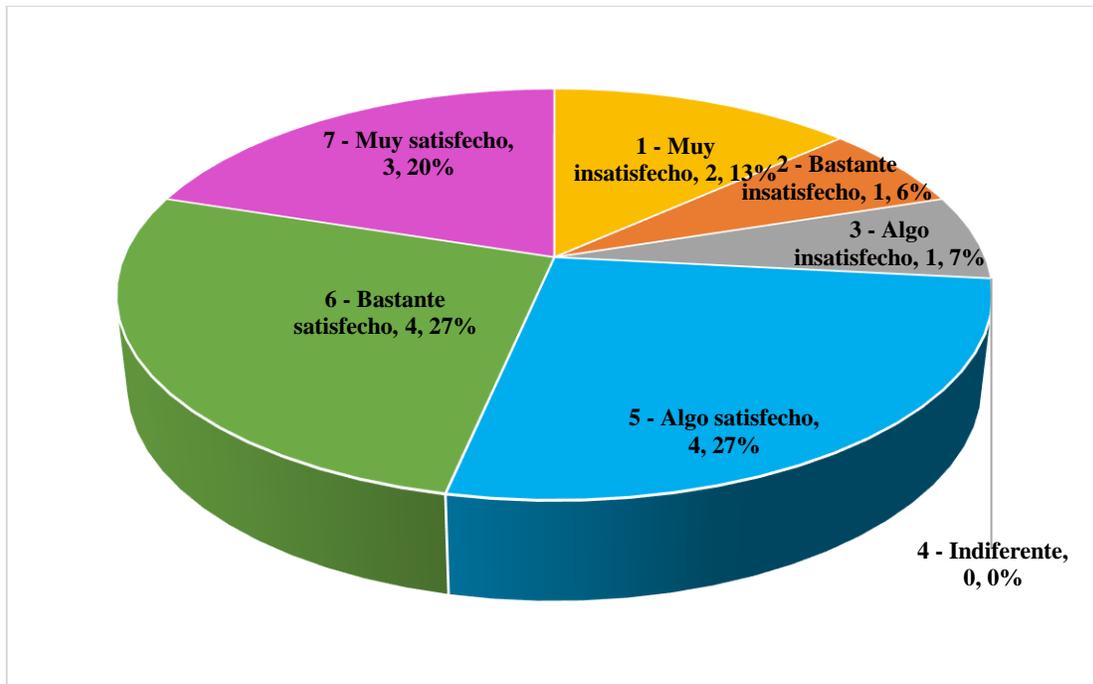


El último elemento que compone el factor de la satisfacción con el ambiente físico del cuestionario S20/23 corresponde a “**La temperatura en su lugar de trabajo**”. Este elemento también es un factor importante para la prevención de infecciones, pero podría causar incomodidad en las personas que son poco tolerantes de las temperaturas bajas que se pueden encontrar en un servicio de cirugía, a pesar de lo anterior, la satisfacción en este aspecto es mayor que la insatisfacción (11 personas de 15 eligieron los niveles de satisfacción, mientras que solo 4 manifestaron estar insatisfechos) como se puede observar en la **Figura 43**.

7 de las 9 personas del tercer nivel y 4 de las 6 de cuarto nivel de complejidad se encuentran satisfechas con el aspecto en cuestión, además, el nivel más seleccionado de satisfacción fue el máximo (muy satisfecho), mientras que el nivel más seleccionado de insatisfacción en ambos niveles de complejidad fue el máximo (muy insatisfecho) como se visualiza en la **Figura 44**.

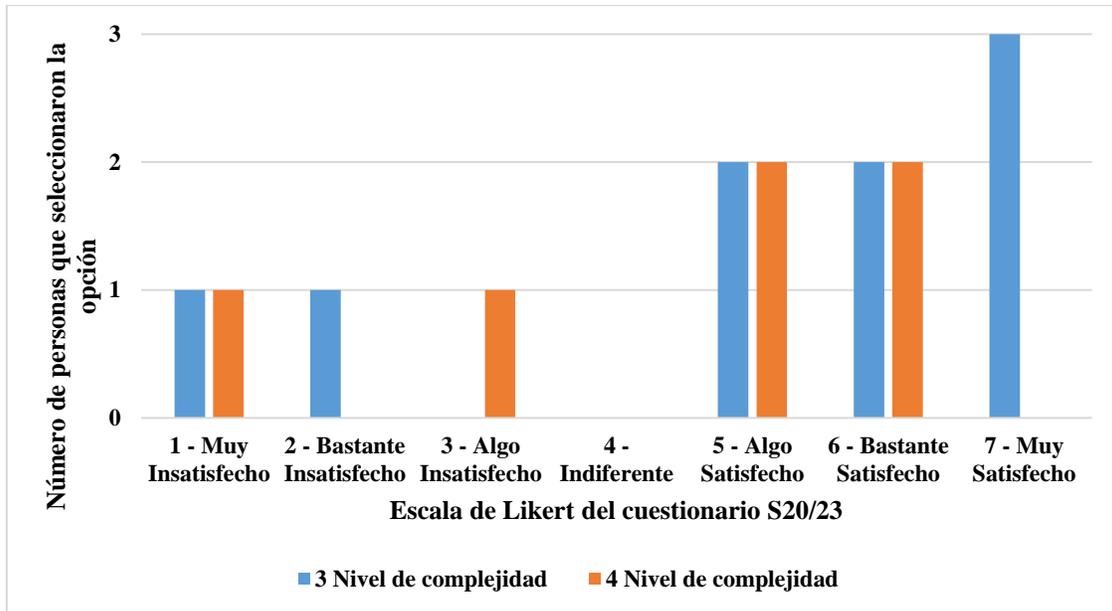
**Figura 43**

*La temperatura en su lugar de trabajo - Resultado general*



**Figura 44**

*La temperatura en su lugar de trabajo – Clasificación de resultados según nivel de complejidad de la Institución de salud*

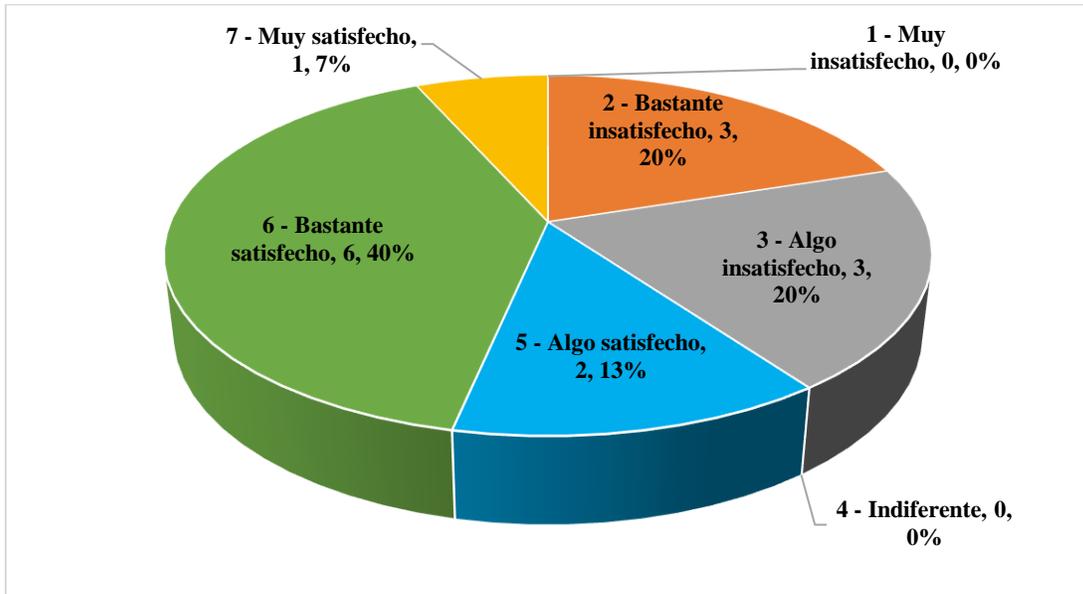


### 8.2.3 Resultados sobre la satisfacción con las prestaciones recibidas

Este factor del cuestionario contempla las preguntas o ítems 4, 11, 12, 22 y 23. El ítem 4 consiste en “**El salario que usted recibe**”. Este elemento cuyos resultados generares se encuentran graficados en la **Figura 45**, es uno de los más importantes puesto que como se mencionó anteriormente el empleado normalmente espera recibir un pago equivalente a los esfuerzos, tareas y tiempo aplicado en su labor, además, es necesario para suplir muchas de las necesidades como el pago de arriendo, compra de víveres y alimentación, sostener las familias, entre otros. A pesar de que la satisfacción (40% bastante satisfecho, 13% algo satisfecho y 7% muy satisfecho – 9 personas en total) fue mayor que la insatisfacción (20% bastante insatisfecho y otro 20% algo insatisfecho – 6 personas), se puede considerar que la insatisfacción es elevada en este aspecto de la satisfacción laboral. Lo anterior quiere decir o se puede interpretar como que los profesionales en Instrumentación Quirúrgica tienen opiniones diferentes sobre lo que consideran como una buena retribución salarial acorde a las tareas que realizan y en base a sus propias necesidades, por ende es importante prestar atención a este aspecto.

**Figura 45**

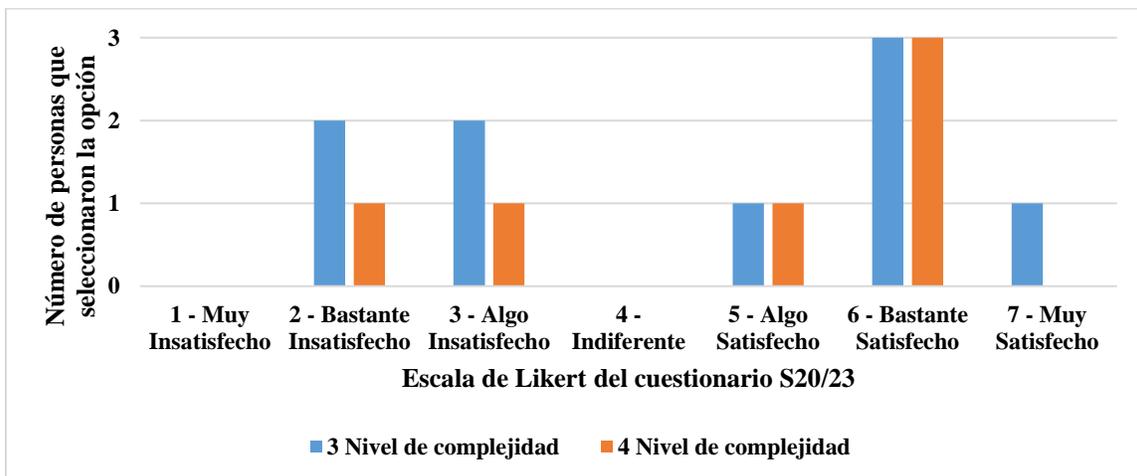
*El salario que usted recibe - Resultado general*



Con respecto a los dos niveles de complejidad, el nivel de la escala de Likert más seleccionado de los grados de satisfacción fue el de bastante satisfecho en ambos niveles, mientras que el nivel de bastante insatisfecho y algo insatisfecho fueron seleccionados en igual medida en los dos niveles como se observa en la figura inferior.

**Figura 46**

*El salario que usted recibe – Clasificación de resultados según nivel de complejidad de la Institución de salud*



El segundo ítem del factor correspondiente a las prestaciones recibidas es la pregunta 11 del cuestionario y consiste en “**Las oportunidades de formación que le ofrece la institución**” Los resultados hallados muestran una leve superioridad de los niveles de satisfacción de los encuestados, pero aun así, es importante tener en cuenta que el nivel con más votos es el más bajo dentro de estos niveles (algo satisfecho), además, se puede considerar como elevado el número de personas que no están satisfechas con este aspecto laboral.

Como se observa en la

**Figura 47**, el 27% de los encuestados se encuentran algo satisfechos, el 13% muy satisfechos y el 7% bastante satisfecho. El hecho de que el nivel de algo satisfechos sea mayor significa que la satisfacción no es la mejor con el aspecto en cuestión. Con respecto a los encuestados insatisfechos, el 20% de la muestra se encuentran bastante insatisfechos, el 13% algo insatisfecho y el 7% muy insatisfecho.

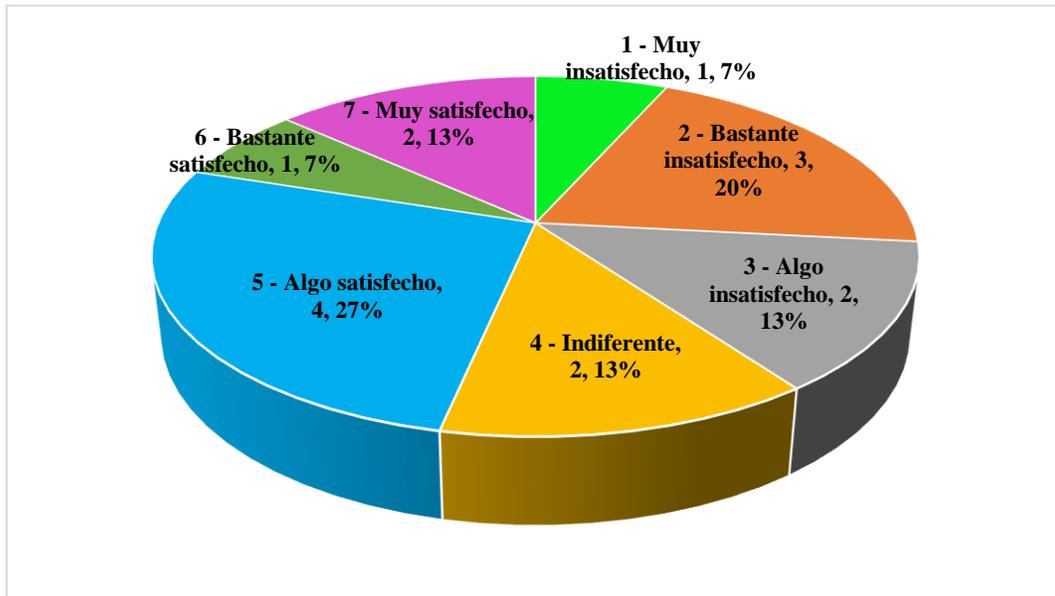
Además, el 13% restante considera que este factor es indiferente para su satisfacción laboral, es decir, no son aplicables ninguna de las dos situaciones descritas a la hora de marcar este nivel dentro de la escala de Likert del cuestionario S20/23.

La satisfacción sobre este aspecto fue superior, eso significa que en las instituciones de salud de tercer y cuarto nivel donde fue aplicado el estudio impulsa a sus empleados a actualizar y desarrollar nuevos conocimientos, habilidades y aptitudes, lo que trae consecuencias positivas dentro del servicio de cirugía ya que ayuda a aumentar la calidad del personal y del servicio prestado, pero a pesar de eso, algunos de los encuestados consideran que este es un ítem que debe ser mejorado.

El tercer nivel de complejidad fue el más insatisfecho con este ítem, por otro lado, la satisfacción se puede considerar como un resultado equilibrado en ambos niveles de complejidad considerados para el estudio, la clasificación de los resultados según los niveles se puede observar en la **Figura 48**.

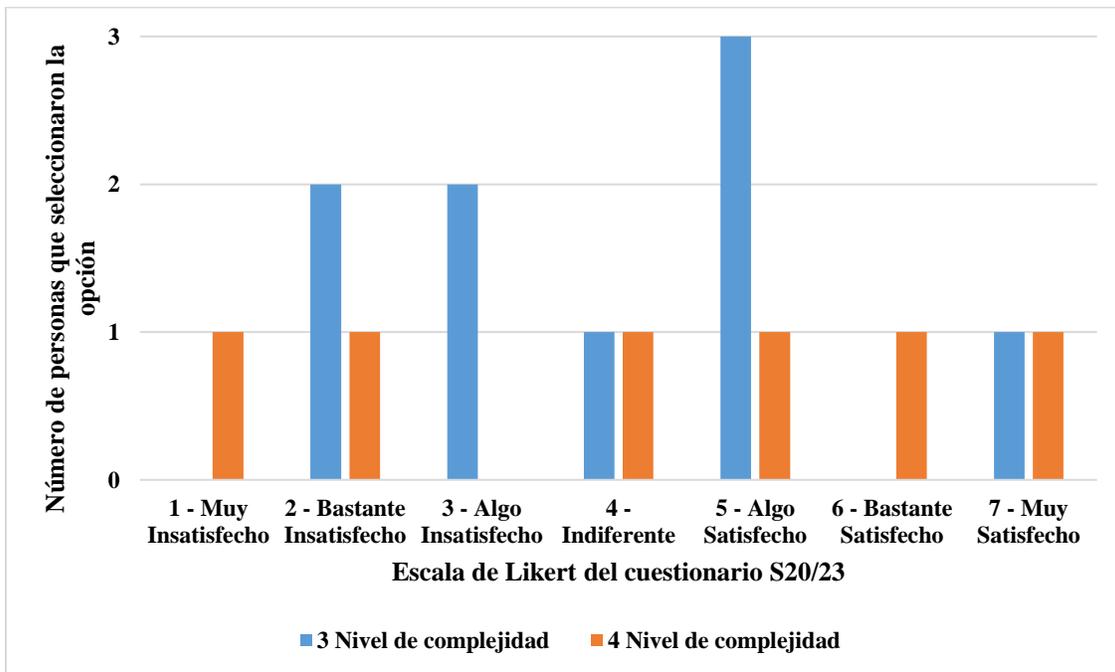
#### **Figura 47**

*Las oportunidades de formación que le ofrece la institución - Resultado general*



**Figura 48**

*Las oportunidades de formación que le ofrece la institución – Clasificación de resultados según nivel de complejidad de la Institución de salud*



El siguiente interrogante corresponde a “**Las oportunidades de promoción que usted tiene**”. Los resultados generales fueron que el 13% de los encuestados – 2 personas, se manifestaron muy satisfechos, el 13% - 2 personas, se encuentran bastante satisfechos, y un 13% - 2 persona se encuentran en el nivel de algo satisfecho. Por otra parte, el 7% - 1 persona se encuentra muy insatisfecho, el 13% - 2 personas están bastante insatisfechos y el 27% - 4 personas están algo insatisfechos. El otro dato obtenido en este ítem dice que el 13% - 2 personas de las encuestadas optaron por marcar la opción de indiferente y que no aplican ninguna de las dos situaciones propuestas para las personas que marcan esta opción. Lo anterior se encuentra graficado en la **Figura 49**.

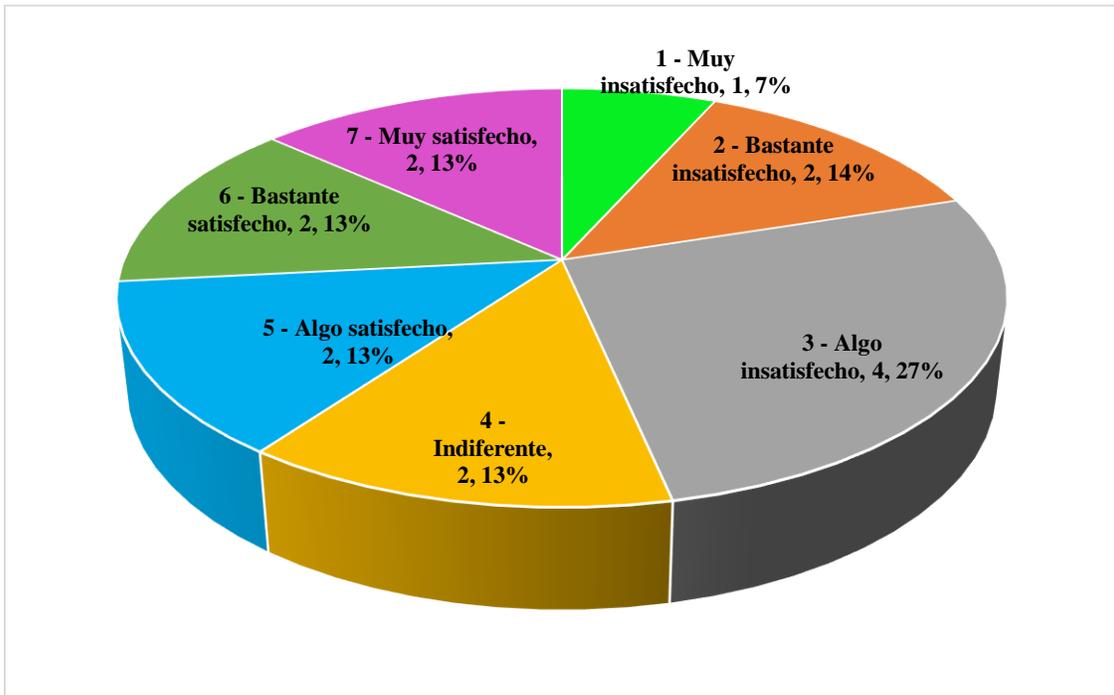
La información anterior representa el primer ítem del cuestionario en donde la insatisfacción supera los niveles de satisfacción, lo que representa un dato negativo, puesto que, como se ha dicho, los empleados que tienen pocas oportunidades de promoción dentro de las instituciones donde laboran, tienden a sentirse estancados en el puesto en el que se encuentran y esto conduce a que las personas sientan que en el lugar donde se encuentran no podrán cumplir con sus metas laborales y esto conduce a generar insatisfacción.

Debido a lo anterior, es importante que las instituciones mejoren este aspecto y empiecen a valorar el potencial, el conocimiento, las habilidades y la experiencia que tiene su talento humano, deben tomar medidas que estimulen a los empleados y que les permita creer que es posible promoción al interior de la organización, lo anterior podría fortalecer el vínculo entre empresa y empleado lo que repercute positivamente en la motivación y el desempeño de los trabajadores.

Al realizar una distribución de la información, según el tercer y cuarto nivel de complejidad, se halló que en el tercer nivel es mayor la insatisfacción puesto que se obtuvo que 3 de las 9 personas se encuentran satisfechas, en una distribución de 1 en la escala de muy satisfecho, 2 en la de bastante satisfecho, 1 encuestado (a) encuentra este aspecto como indiferente y 5 personas se encuentran insatisfechas. En el cuarto nivel, la mitad de las personas (3) se encuentran satisfechas con el aspecto, 1 indiferente y 2 están insatisfechas como se muestra en la **Figura 50**.

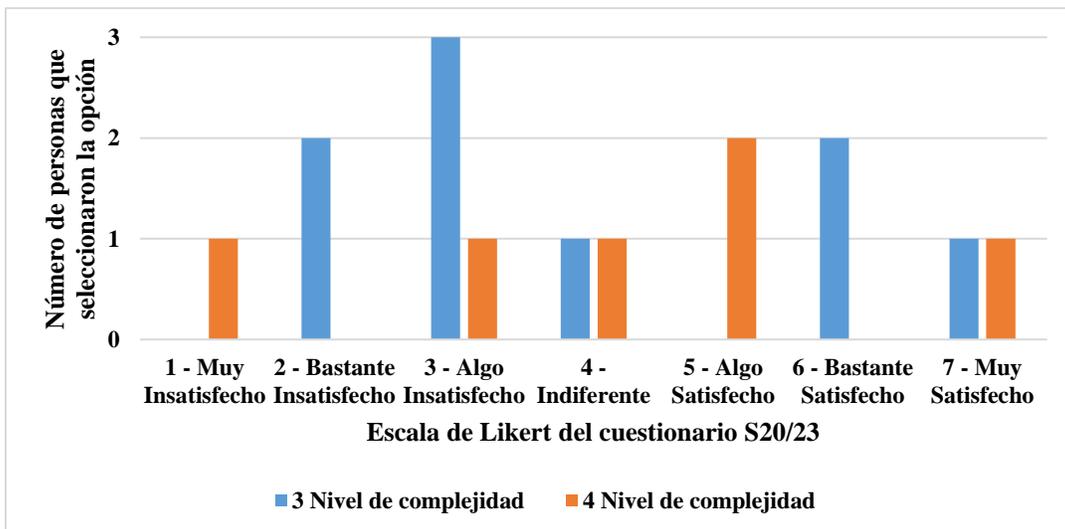
### **Figura 49**

*Las oportunidades de promoción que usted tiene - Resultado general*



**Figura 50**

*Las oportunidades de promoción que usted tiene – Clasificación de resultados según nivel de complejidad de la Institución de salud*



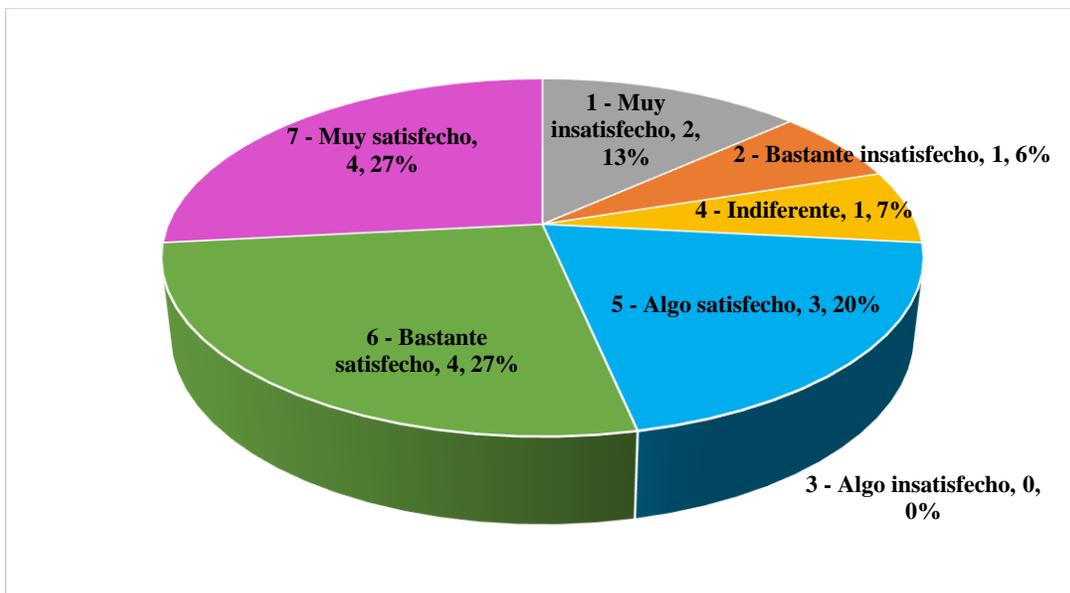
La pregunta 22 del cuestionario S20/23, la cual corresponde al cuarto ítem del factor de la satisfacción con las prestaciones recibidas es “**El grado en que la institución en la que labora, cumple convenios, disposiciones y leyes laborales**”. Este aspecto es importante puesto que revela cual es el grado de importancia y de cumplimiento que las instituciones de salud les dan a las obligaciones que tienen con sus empleados y que en caso de no cumplirlas pueden tener una repercusión importante en el grado de satisfacción de los mismos.

Los resultados generales (graficados en la figura inferior) arrojaron que el 27% de los encuestados – 4 personas, se manifestaron muy satisfechos, el 27% - 4 personas, se encuentran bastante satisfechos, y un 20% - 3 personas se encuentra algo satisfechas con el ítem en cuestión. Además, el 13% - 2 personas se encuentran muy insatisfecho, el 6% - 1 persona está en el nivel de bastante insatisfecho y el 7% restante respondió que le es indiferente este aspecto.

De nuevo, la satisfacción supera a la insatisfacción, pero el hecho de que haya cierto porcentaje de personas que no están conformes es suficiente para que las instituciones le presten atención a este aspecto y tomen acciones preventivas y correctivas frente al mismo.

### Figura 51

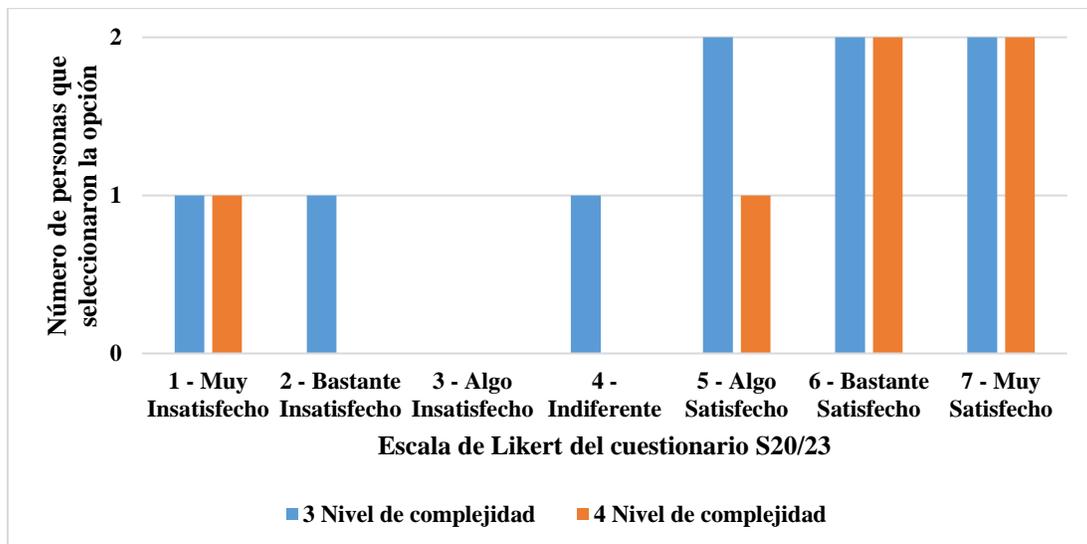
*El grado en que la institución en la que labora, cumple convenios, disposiciones y leyes laborales - Resultado general*



Al realizar una distribución de la información obtenida según los niveles de complejidad de las instituciones de salud contempladas en el estudio, se encontró que en el tercer nivel, 6 de las 9 personas que conforman la muestra del mismo se encuentran satisfechas en una distribución de 2 en la escala de muy satisfecho, 2 en la de bastante satisfecho y 2 en la escala de algo satisfecho. Por otra parte, en el cuarto nivel de complejidad, 5 de los 6 encuestados (as) revelaron que, con la siguiente distribución, 2 en la escala de muy satisfecho, 2 en la de bastante satisfecho y 1 en la escala de algo satisfecho como se puede observar en la figura inferior, la institución donde laboran cumple con los convenios y leyes laborales. Este resultado muestra paridad de personas muy satisfechas en el cuarto nivel de complejidad con respecto al tercero, aun así, y de manera general, la mayoría de personas calificaron los dos máximos niveles de la escala de Likert, lo que resulta ser un dato positivo. Con respecto a la persona que marco la escala 4 – indiferente, es importante mencionar que en este caso no aplica ninguna de las dos situaciones descritas para la realización del cuestionario, por lo que para esa persona es intrascendente que se cumplan estos convenios y leyes laborales.

### Figura 52

*El grado en que la institución en la que labora, cumple convenios, disposiciones y leyes laborales – Clasificación de resultados según nivel de complejidad de la Institución de salud*



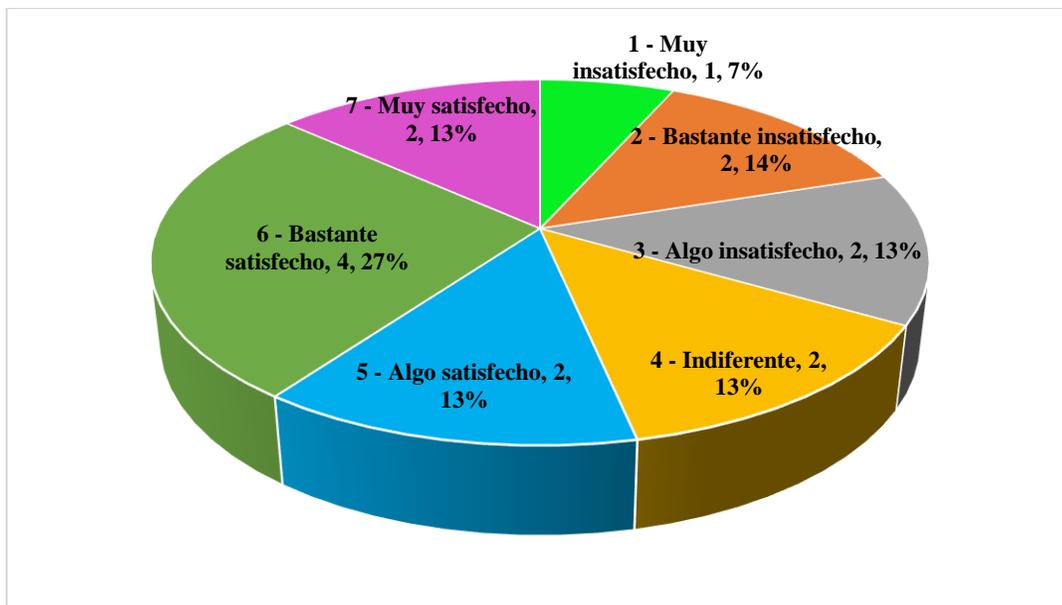
El ultimo ítem perteneciente al factor en cuestión (pregunta 23) trata “**La forma en la que se dan las negociaciones en la institución sobre aspectos laborales**”. Este aspecto está muy relacionado al anterior y refleja si las instituciones tienen una actitud adecuada y acertada en el marco de las responsabilidades con sus trabajadores.

Los resultados generales encontrados son: el 13% de los encuestados – 2 personas, se manifestaron muy satisfechos, el 27% - 4 personas, se encuentran bastante satisfechos, y un 13% - 2 personas se encuentran algo satisfechas. A pesar de que la mayor parte de los encuestados responden que están satisfechos con respecto a lo preguntado en este ítem, el 7% de los Instrumentadores Quirúrgicos – 1 personas, se encuentran muy insatisfechos, mientras que la escala de bastante y algo insatisfecho, poseen de a 2 votos cada una. La escala de indiferente obtuvo 2 votos correspondientes al 13% de la muestra. Los datos anteriores se encuentran graficados en la **Figura 53**.

Al dividir y graficar los datos en la **Figura 54**, según los niveles de complejidad, se encontró que la satisfacción fue mayor en el tercer nivel y la insatisfacción fue mayor en el mismo, aunque también se puede decir que los resultados fueron bastante similares.

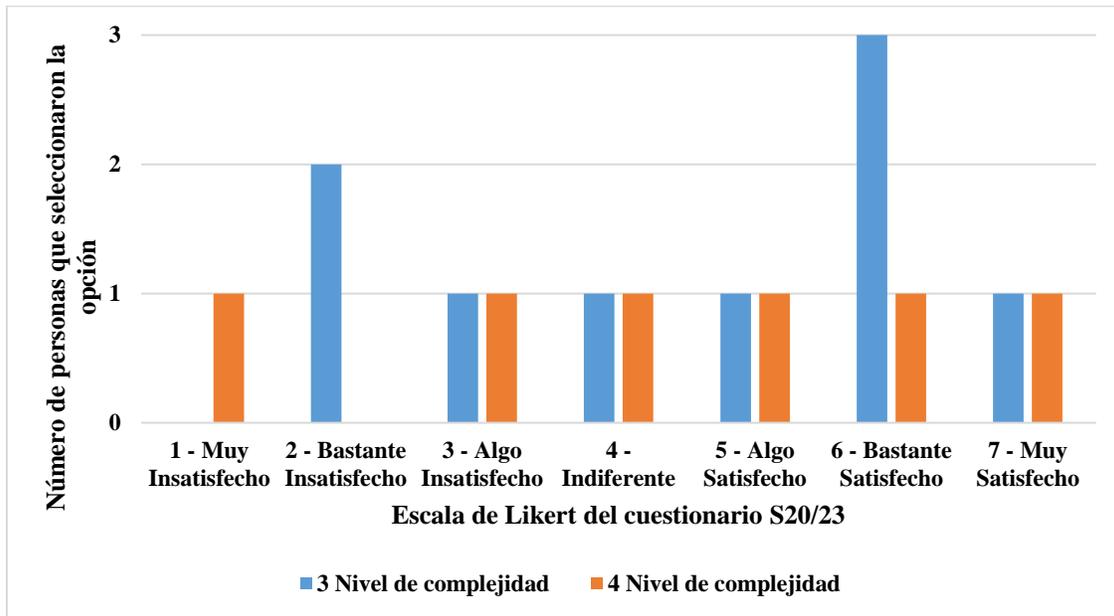
### Figura 53

*La forma en la que se dan las negociaciones en la institución sobre aspectos laborales - Resultado general*



**Figura 54**

*La forma en la que se dan las negociaciones en la institución sobre aspectos laborales – Clasificación de resultados según nivel de complejidad de la Institución de salud*



#### 8.2.4 Resultados sobre la satisfacción con la supervisión

Este factor está compuesto por las preguntas 13 a la 18 del cuestionario S20/23. El primer aspecto es **“Las relaciones personales con sus superiores y sus compañeros de trabajo”**. Con respecto a esta, dentro de los resultados generales (representados en la figura inferior) se encontró que el 40% de los encuestados – 6 personas, se mostraron bastante satisfechos con sus relaciones personales en su lugar de trabajo, el 20% - 3 personas, se encuentran muy satisfechos con esta misma y un 13% - 2 personas, que están algo satisfechos con las relaciones interpersonales de su entorno laboral. Por otra parte, el 13% de los Instrumentadores Quirúrgicos – 2 personas, se encuentran muy insatisfechos con sus relaciones, mientras que solo un 7% - 1 persona, se manifestó bastante insatisfecho y el 7% restante respondió que le es indiferente a la pregunta en cuestión.

Al distribuir y comparar la información obtenida en este ítem, como se hizo anteriormente, según el tercer y cuarto nivel de complejidad de las instituciones de salud, se halló que, en el tercer nivel, 7 de las 9 personas que conforman la muestra del mismo se encuentran satisfechas, en una

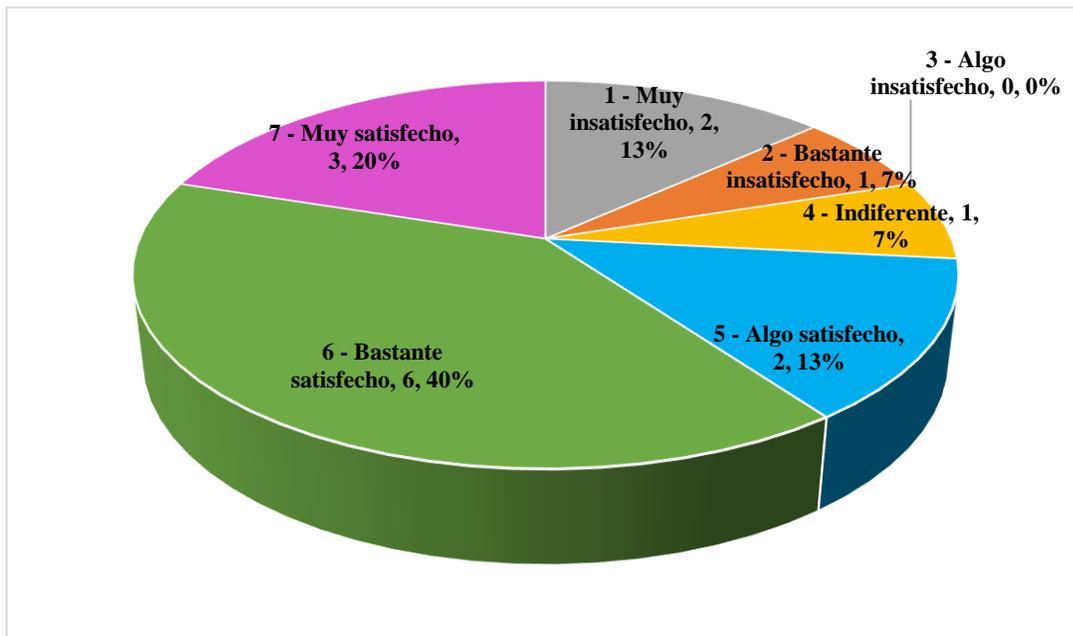
distribución de 2 en la escala de muy satisfecho, 4 en la de bastante satisfecho y 1 en la de algo satisfecho. Por otro lado, en el cuarto nivel de complejidad, 4 de los 6 encuestados (as) mostraron satisfacción con las relaciones interpersonales de su ambiente laboral con una distribución de 1 en la escala de muy satisfecho, 2 en la de bastante satisfecho y 1 en la escala de algo satisfecho como se puede observar en la

**Figura 56.** Este resultado muestra una superioridad de personas bastante satisfechas en el tercer nivel de complejidad con respecto al cuarto, sin embargo, de forma general la mayoría de personas mostraron algún grado de satisfacción en los niveles de la escala de Likert, lo que resulta ser un dato positivo.

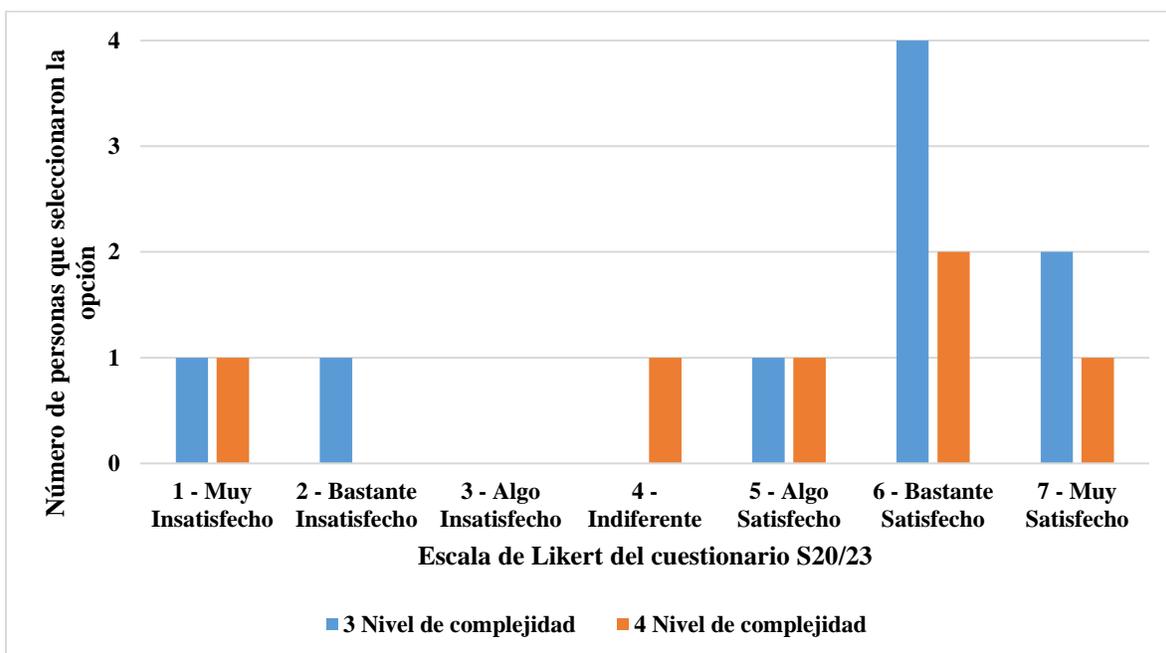
El hecho de que la satisfacción sea mayor que la insatisfacción en este ítem, significa que en las instituciones de salud en donde se aplicó el estudio, las interacciones entre superiores y empleados, lo que marca una diferencia de jerarquía dentro de la organización, se dan de manera respetuosa y cordiales, lo que aporta para mantener un buen clima organizacional y una buena satisfacción laboral.

### **Figura 55**

*Relaciones personales con sus superiores y sus compañeros de trabajo - Resultado general*



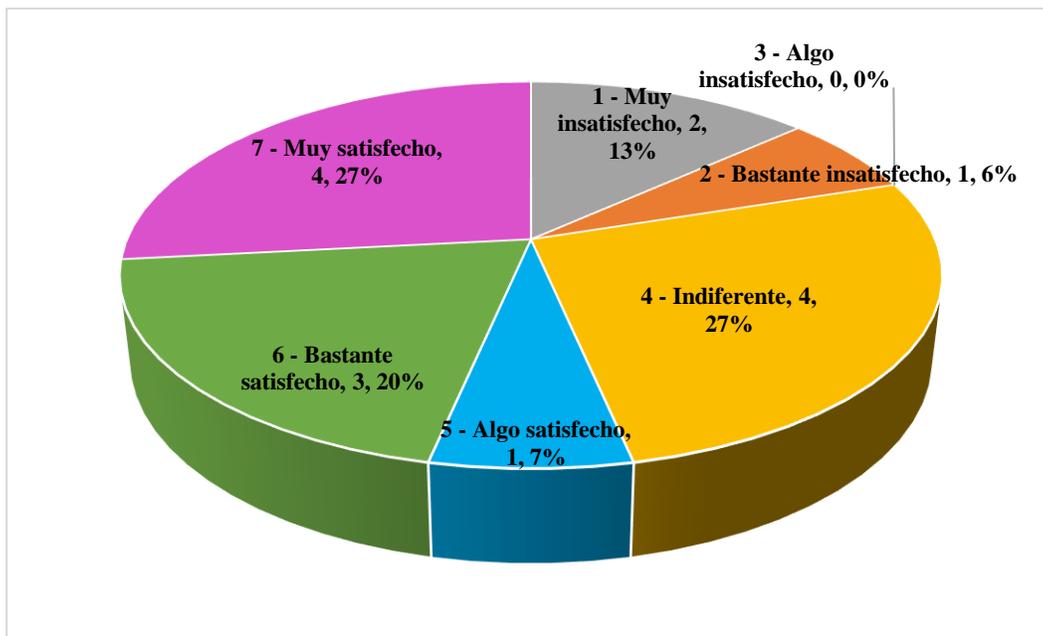
**Figura 56**  
*Relaciones personales con sus superiores y sus compañeros de trabajo – Clasificación de resultados según nivel de complejidad de la Institución de salud*



El segundo aspecto es “**La supervisión que ejercen sobre usted**”. Respecto a este se encontró que el 27% de los encuestados – 4 personas, se mostraron muy satisfechos con la

supervisión dentro del ambiente laboral que ejercen sobre ellos, el 20% - 3 personas, se encuentran bastante satisfechos con esta misma y un 7% - 1 persona, que está algo satisfecha. Por otra parte, el 13% de los Instrumentadores Quirúrgicos – 2 personas, se encuentran muy insatisfechos con la supervisión de su trabajo, mientras que un 7% - 1 persona, se manifestó bastante insatisfecho y el 27% - 4 personas restantes respondió que les es indiferente este aspecto y que no aplican las situaciones dentro de este nivel. Los resultados anteriores se encuentran graficados en la figura inferior.

**Figura 57**  
*La supervisión que ejercen sobre usted - Resultado general*

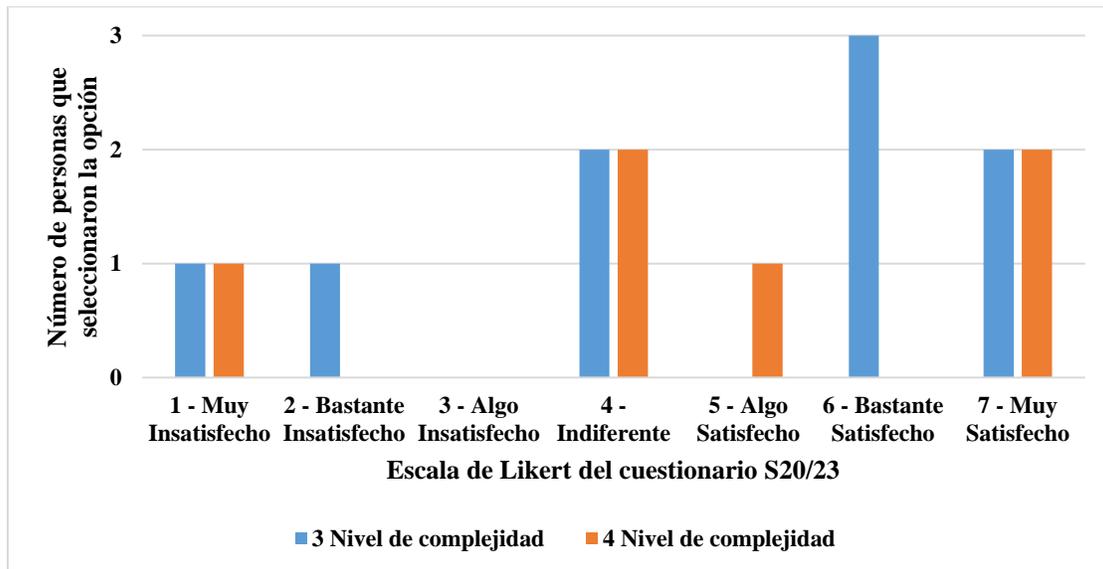


En el tercer nivel de complejidad, 5 de las 9 personas que conforman la muestra del mismo se encuentran satisfechas, en una distribución de 2 en la escala de muy satisfecho y 3 en la de bastante satisfecho. Por otro lado, en el cuarto nivel de complejidad, 3 de los 6 encuestados (as) mostraron algún nivel de satisfacción respecto a la supervisión que ejercen sobre ellos en su lugar de trabajo, distribuidos de la siguiente forma, 2 en la escala de muy satisfecho, 1 en la de algo satisfecho. Adicionalmente, con respecto a las personas, que marcaron la escala 4 – indiferente, se muestra paridad en ambos niveles de complejidad, ya que, en ambos, 2 personas optaron por esta

opción, la información anterior se puede ver en la figura inferior. A pesar de tener 4 votos en la escala de indiferente, a grandes rasgos, la mayoría de personas mostraron algún grado de satisfacción en los niveles de la escala de Likert, lo que resulta ser un dato positivo y que indica que se lleva una adecuada supervisión sobre los empleados.

### Figura 58

*La supervisión que ejercen sobre usted – Clasificación de resultados según nivel de complejidad de la Institución de salud*



El siguiente ítem sobre la satisfacción con la supervisión es “**La proximidad y frecuencia con la que es supervisado**” y se halló con respecto a la satisfacción que el 20% de los encuestados – 3 personas, se mostraron muy satisfechos y el 33% - 5 personas, se encuentran bastante satisfechos como se muestra en la **Figura 59**, además, lo anterior representa de nuevo, la superioridad de la satisfacción con respecto a la insatisfacción, sin embargo, realizando la sumatoria de las personas que mostraron algún grado de insatisfacción, se encontró que era el 27% – 4 de los instrumentadores quirúrgicos participantes. Por último, el 20% – 3 de las personas encuestadas, se encuentran indiferentes ante esta pregunta.

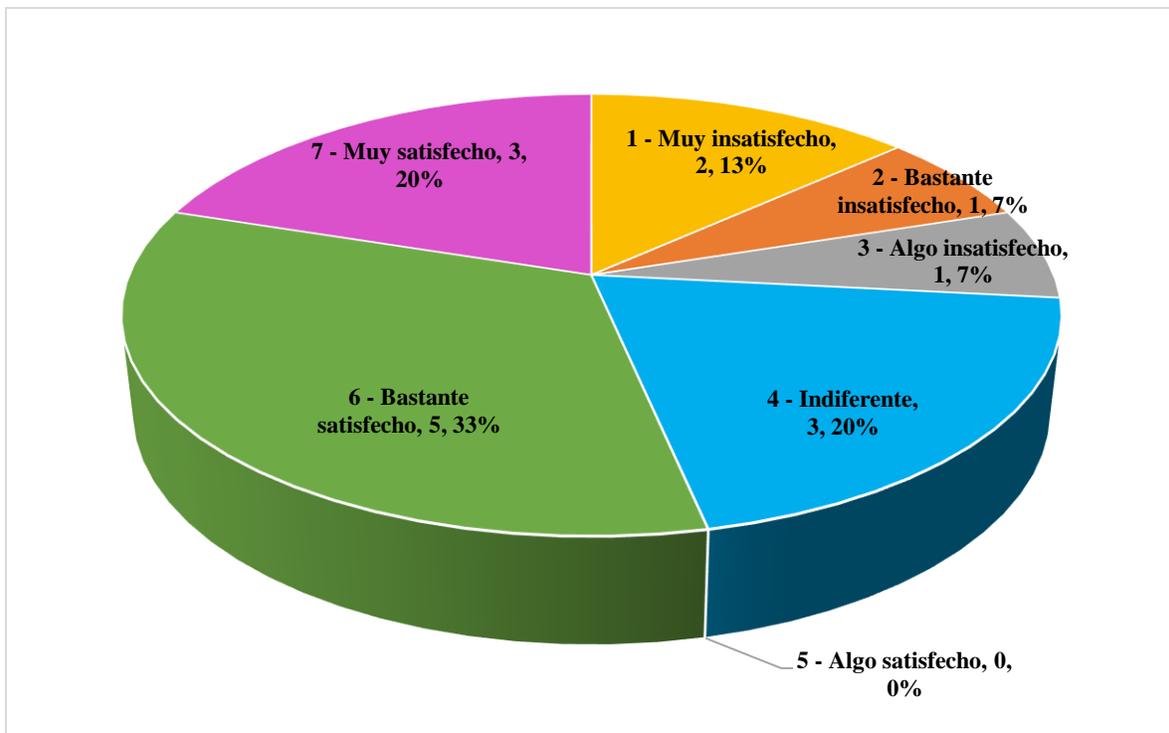
Según el tercer y cuarto nivel de complejidad de las instituciones de salud tenidas en cuenta para el estudio, se halló que, en el tercer nivel, 5 de las 9 personas se encuentran satisfechas, en

una distribución de 2 en la escala de muy satisfecho, 3 en la de bastante satisfecho, mientras que las escalas de muy insatisfecho, bastante insatisfecho y algo insatisfecho, se encuentra 1 persona de dicho nivel en cada grado respectivamente. Por otra parte, en el cuarto nivel de complejidad, 3 de los 6 encuestados (as) mostraron satisfacción con el ítem en una distribución de 1 en la escala de muy satisfecho, 2 en la de bastante satisfecho como se puede observar en la **Figura 60**.

Este resultado muestra una superioridad de personas bastante y muy satisfechas en el tercer nivel de complejidad con respecto al cuarto. En general, la mayor parte de personas calificaron los dos máximos niveles de la escala, lo que resulta ser un dato favorable respecto al nivel de satisfacción. Por otro lado, las personas que marcaron la escala 4 – indiferente no aplican en ninguna de las dos situaciones descritas planteadas por el cuestionario, por ende, la satisfacción que muestran respecto a la proximidad y frecuencia con la que son supervisados, es un ítem que no consideran relevante.

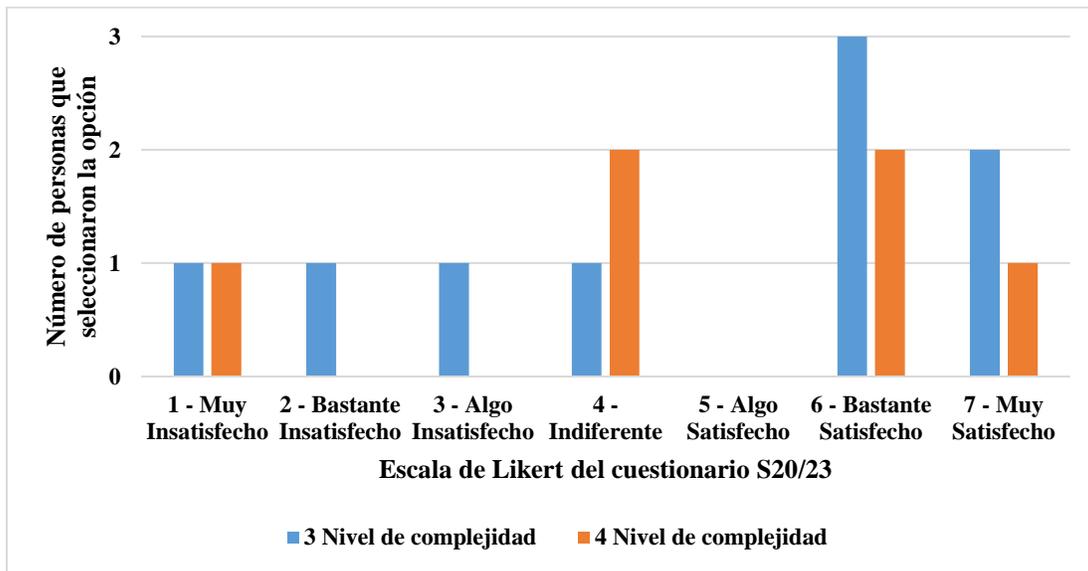
### Figura 59

*La proximidad y frecuencia con la que es supervisado - Resultado general*



### Figura 60

*La proximidad y frecuencia con la que es supervisado – Clasificación de resultados según nivel de complejidad de la Institución de salud*



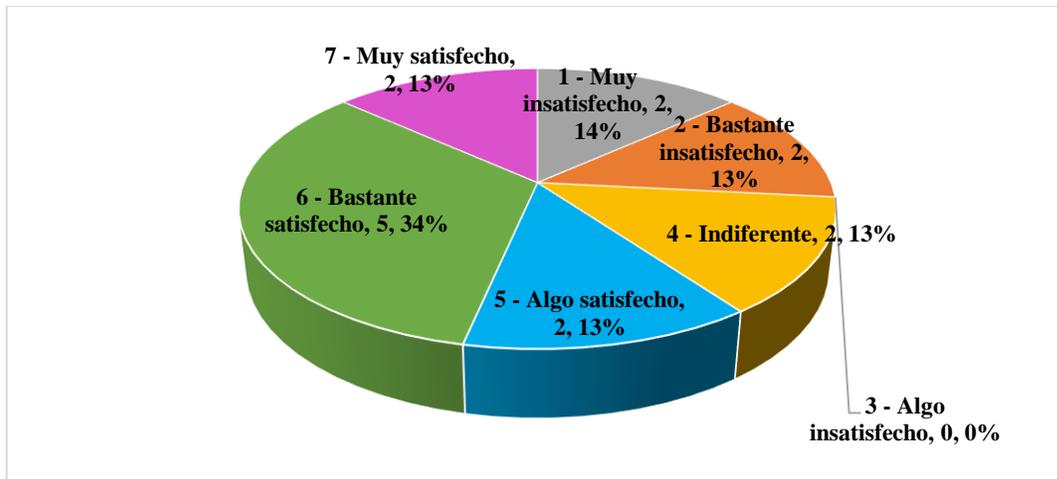
El siguiente aspecto corresponde a “**La forma en la que sus superiores juzgan su tarea**”. Con respecto a este, dentro del marco de los datos generales se tiene que el 13% de los encuestados – 2 personas, se manifestaron muy satisfechos dentro de este ítem, el 34% - 5 personas, se encuentran bastante satisfechos respecto a la forma en la que sus superiores juzgan su labor y, el 13% - 2 personas se encuentran algo satisfechas. Por otra parte, las escalas de muy insatisfecho y bastante insatisfecho muestran un total de 4 personas con 2 y 2 respectivamente tal cual como se observa en la **Figura 61**. Lo anterior sugiere que la mayoría de los trabajadores encuestados, un 60% de las personas, encuentran adecuada la forma en la que sus superior juzgan y critican su tarea como Instrumentadores Quirúrgicos y constituye un dato positivo ya que, por menciones anteriores, una persona que es supervisada correctamente por sus superiores trae resultados positivos en aspectos como la motivación, el rendimiento, la confianza, entre otros, dentro de la institución en la que se encuentre.

En el tercer nivel de complejidad, 6 de las 9 personas que conforman la muestra del mismo se encuentran satisfechas, en una distribución de 1 en la escala de muy satisfecho, 4 en la de bastante satisfecho y 1 en la de algo satisfecho. Por otra parte, en el cuarto nivel de complejidad, 3 de los 6 encuestados (as) mostraron satisfacción con respecto a este aspecto con una distribución de 1 en la escala de muy satisfecho, 1 en la de bastante satisfecho y 1 en la escala de algo satisfecho como se observa en la **Figura 62**. Con los datos anteriores se encontró una superioridad de personas

bastante satisfechas en el tercer nivel de complejidad con respecto al cuarto, aun así, de manera general la mayoría de personas manifestaron su satisfacción los dos máximos niveles de la escala de Likert, lo que resulta ser un dato positivo.

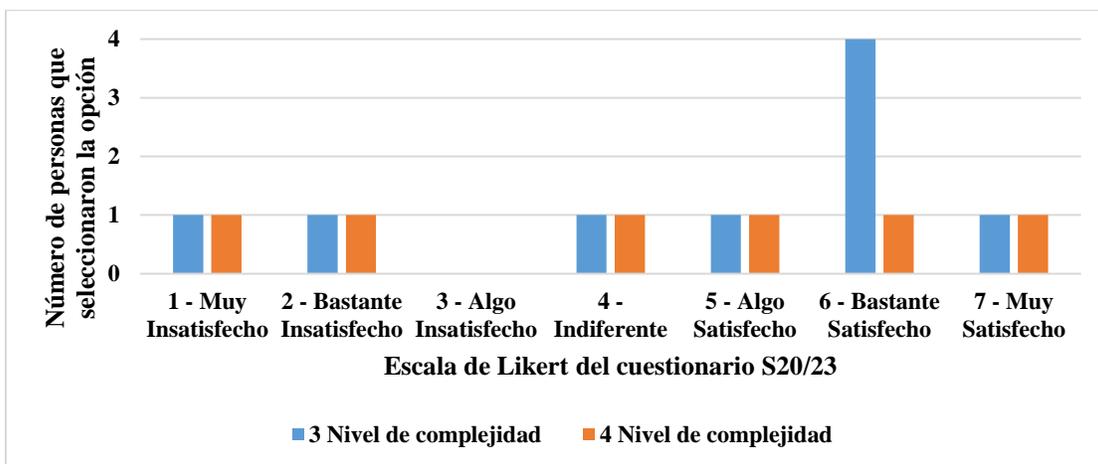
**Figura 61**

*La forma en la que sus superiores juzgan su tarea - Resultado general*



**Figura 62**

*La forma en la que sus superiores juzgan su tarea – Clasificación de resultados según nivel de complejidad de la Institución de salud*



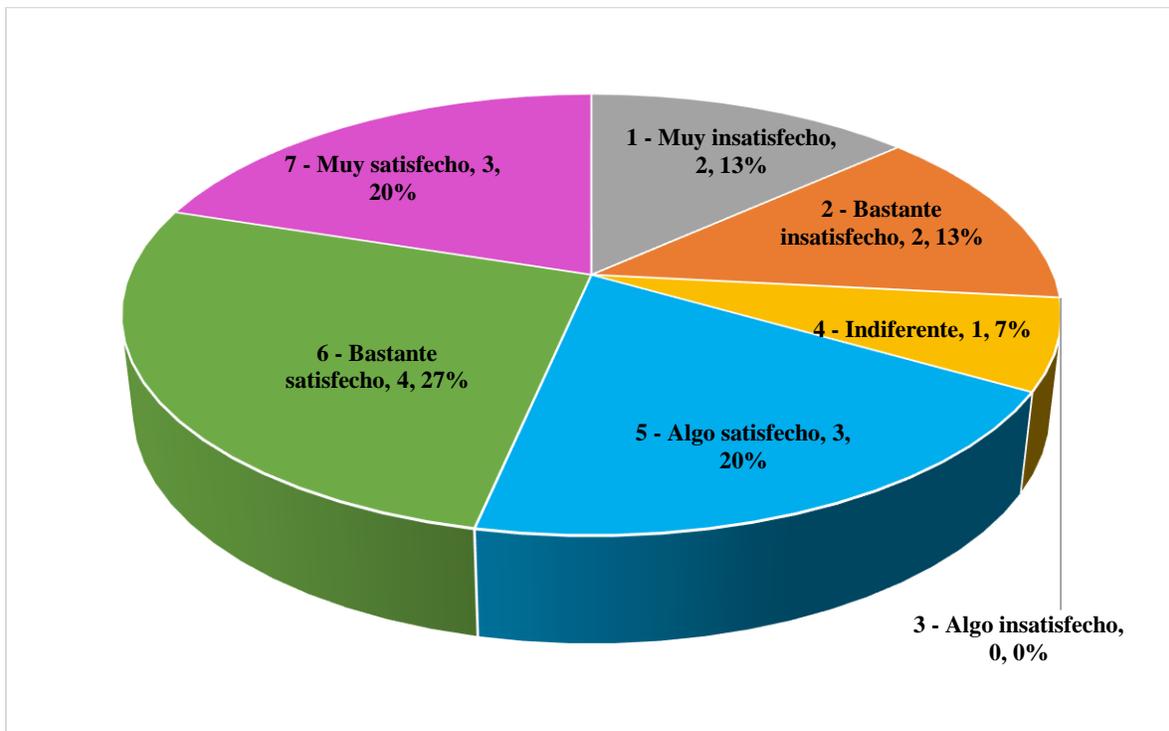
El penúltimo ítem de este factor es “**La igualdad y justicia en el trato que usted recibe como empleado**” Este aspecto ayuda a determinar si en las instituciones se aplica correctamente el sentido de la igualdad en la medida en la que todos sus empleados tienen acceso a las mismas

oportunidades independientemente de sus condiciones de sexo, procedencia, creencias religiosas, posturas políticas, entre otros elementos propios de cada persona.

En los resultados generales (representados en la figura inferior) se encontró que el 20% de los encuestados – 3 personas, se manifestaron muy satisfechos con este ítem, el 27% - 4 personas, se encuentran bastante satisfechos y un 20% - 3 personas se encuentran algo satisfechos con este aspecto. Además, se halló que el 13% de los Instrumentadores Quirúrgicos – 2 personas, se encuentran muy insatisfechos en este ítem y, otro 13% se manifestaron bastante insatisfechos con este trato, mientras que un 7% - 1 persona, se manifestó bastante insatisfecho y el 7% restante respondió que le es indiferente el ítem en cuestión.

### Figura 63

*La igualdad y justicia en el trato que usted recibe como empleado - Resultado general*

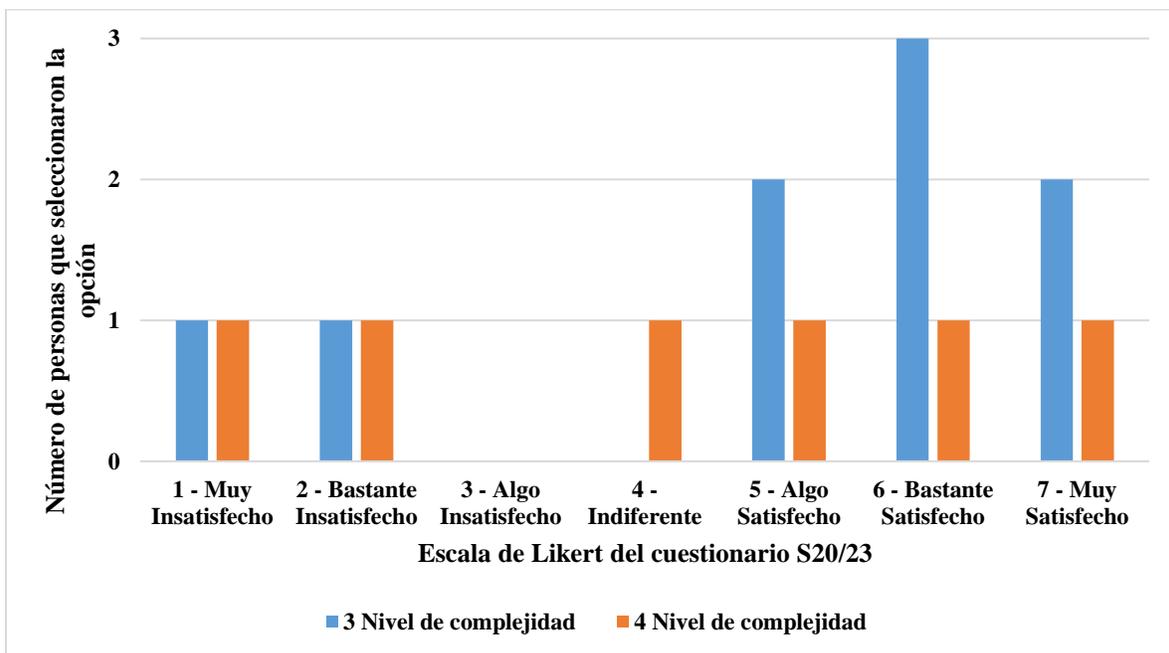


En este ítem, la mayoría de encuestados se encuentran dentro de los niveles de satisfacción, por lo que es factible considerar que esto se convierte en beneficios para los empleados y en mayores niveles de satisfacción laboral de manera general, ya que si la persona recibe un trato equitativo y justo, es probable que realice su labor a gusto.

Con respecto a los niveles de complejidad, 7 de los 9 empleados del tercer nivel están satisfechos y 3 de los 6 del cuarto nivel se encuentran de la misma manera, además, en el cuarto nivel de complejidad hubo un voto para la opción de indiferente, pero no aplican ninguna de las dos situaciones descritas para este nivel, por lo que para dicha persona este elemento no es importante, los datos anteriores se pueden ver graficados en la figura inferior.

### Figura 64

*La igualdad y justicia en el trato que usted recibe como empleado – Clasificación de resultados según nivel de complejidad de la Institución de salud*



El último elemento correspondiente al factor de la supervisión y que es la pregunta #18 del cuestionario, corresponde a “**El apoyo que recibe usted de sus superiores**”. Dentro de los resultados generales se encontró que el 13% de los encuestados – 2 personas, se manifestaron muy satisfechos con este ítem, el 47% - 7 personas, se encuentran bastante satisfechos y un 20% - 3 personas se encuentran algo satisfechos con este, tal cual como se observa en la **Figura 65**. También se halló que el 13% de los Instrumentadores Quirúrgicos – 2 personas, se encuentran muy insatisfechos en este ítem y un 7% se manifestó bastante insatisfecho con el apoyo anteriormente mencionado, en este ítem ninguna persona de las encuestadas manifestó ser indiferente a este.

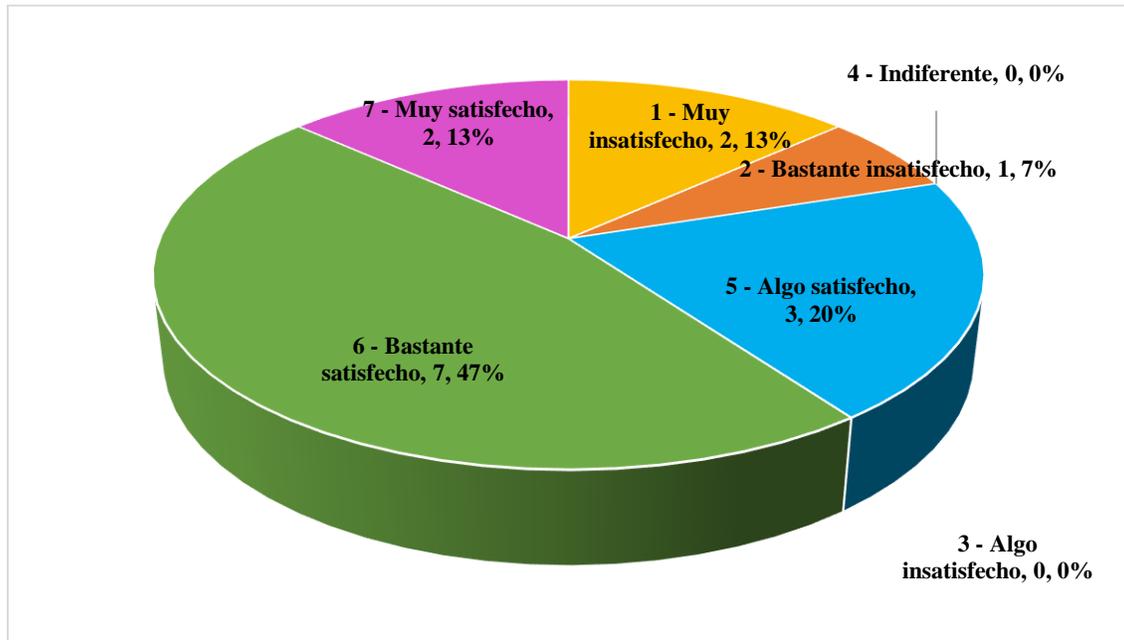
Lo anterior sugiere que la mayoría de los trabajadores encuestados (el 80%), se encuentran satisfechos con lo propuesto en este ítem, lo que constituye un resultado positivo, puesto que dentro del marco teórico del presente estudio se mencionó que existe la posibilidad de que algunos trabajadores posean la tendencia de observar, aprender y terminar aplicando los mismos patrones de comportamiento que observan en sus compañeros y superiores, entonces, el hecho de recibir un buen trato, trae repercusiones positivas tanto para el empleado como para la institución en donde labora en temas de producción, desempeño, buen ambiente laboral, motivación, entre otros.

Al distribuir la información obtenida en este ítem, según el tercer y cuarto nivel de complejidad de las instituciones de salud tenidas en cuenta para el estudio y comparar ambos resultados, se halló que en el cuarto nivel de complejidad, 5 de los 6 encuestados (as) mostraron algún grado de satisfacción, con una distribución de 1 en la escala de muy satisfecho, 2 en la de bastante satisfecho y 2 en la escala de algo satisfecho. Por su parte, en el tercer nivel, 7 de las 9 personas que conforman la muestra del se encuentran satisfechas, en una distribución de 1 en la escala de muy satisfecho, 5 en la de bastante satisfecho y 1 en la de algo satisfecho como se puede observar en la **Figura 66**. A pesar de que este resultado muestra una superioridad de personas bastante satisfechas en el tercer nivel de complejidad con respecto al cuarto, de manera general la mayoría de personas manifestaron su satisfacción entre los niveles 5 – 7 de la escala de Likert, lo que resulta ser un dato positivo.

El hecho de que los resultados en este ítem marquen una superioridad de la satisfacción con respecto a la insatisfacción, también se pueden interpretar como que existe una adecuada comunicación entre empleados y superiores, de tal manera que los últimos se enteran de las problemáticas y necesidades de los empleados y además, las personas que cuentan con un cargo superior al de los Instrumentadores Quirúrgicos, hacen un esfuerzo en atender dichas necesidades y problemáticas. Lo anterior repercute de manera positiva dentro de la organización, puesto que aporta para tener un buen ambiente o clima organizacional y por ende, una mejor satisfacción en los empleados.

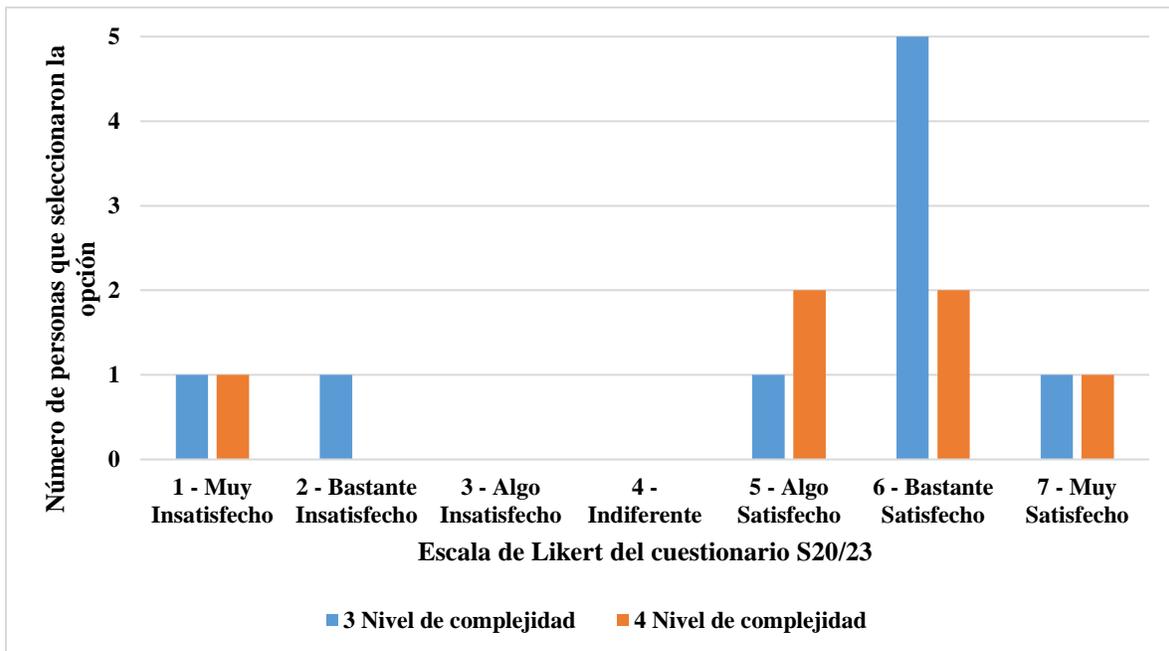
### **Figura 65**

*El apoyo que recibe usted de sus superiores - Resultado general*



**Figura 66**

*El apoyo que recibe usted de sus superiores – Clasificación de resultados según nivel de complejidad de la Institución de salud*



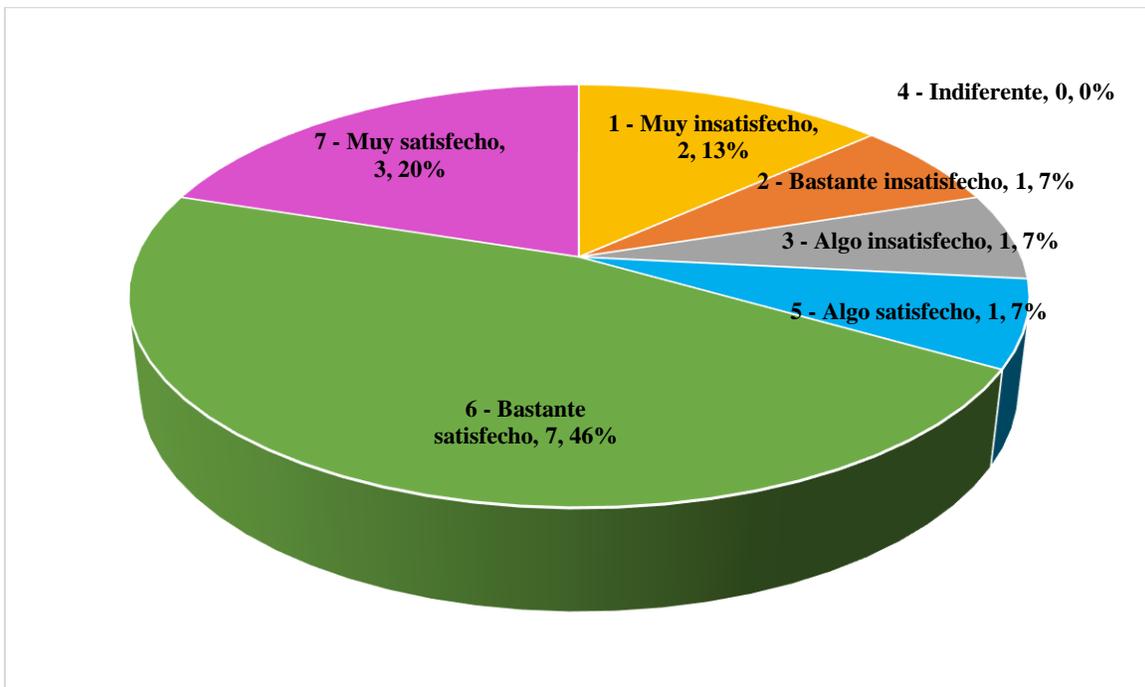
### 8.2.5 Resultados sobre la satisfacción con el nivel de participación

Dentro de este factor se contemplan las restantes 3 preguntas del cuestionario S20/23, las cuales son la #19, 20 y 21. El primer aspecto constituye “**La capacidad para decidir autónomamente aspectos relativos a su trabajo**”.

Se encontró que el 20% de los encuestados – 3 personas, se manifestaron muy satisfechos con esta capacidad, el 46% - 7 personas, se encuentran bastante satisfechos, y un 7% - 1 persona se encuentra algo satisfecha con respecto a este ítem. Además, se halló que el 13% de los Instrumentadores Quirúrgicos – 2 personas, se encuentran muy insatisfechos con esta capacidad de decidir autónomamente, mientras que las escalas de bastante y algo insatisfecho, poseen un 7% - 1 persona por escala como se observa en la figura inferior.

### Figura 67

*La capacidad para decidir autónomamente aspectos relativos a su trabajo - Resultado general*

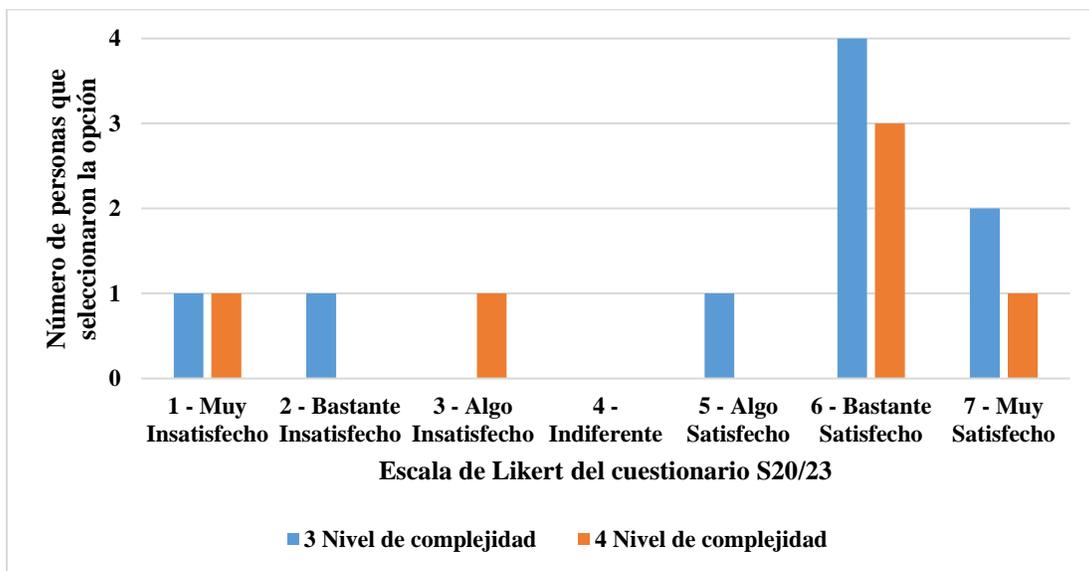


Según el tercer y cuarto nivel de complejidad, se halló que en el tercer nivel se obtuvo que 7 de las 9 personas se encuentran satisfechas en una distribución de 2 en la escala de muy satisfecho, 4 en la de bastante satisfecho y 1 en la escala de algo satisfecho. Así mismo, en el cuarto nivel de complejidad, 4 de los 6 encuestados (as) revelaron encuentran autonomía en su trabajo en su

trabajo, con una distribución de 1 en la escala de muy satisfecho y 3 en la de bastante satisfecho como se puede observar en la figura inferior. Este resultado mostró cierta superioridad de personas bastante satisfechas en el tercer nivel de complejidad con respecto al cuarto, aun así, del total de encuestados de ambos niveles de complejidad, la mayoría de personas calificaron los dos niveles más altos de la escala.

### Figura 68

*La capacidad para decidir autónomamente aspectos relativos a su trabajo – Clasificación de resultados según nivel de complejidad de la Institución de salud*



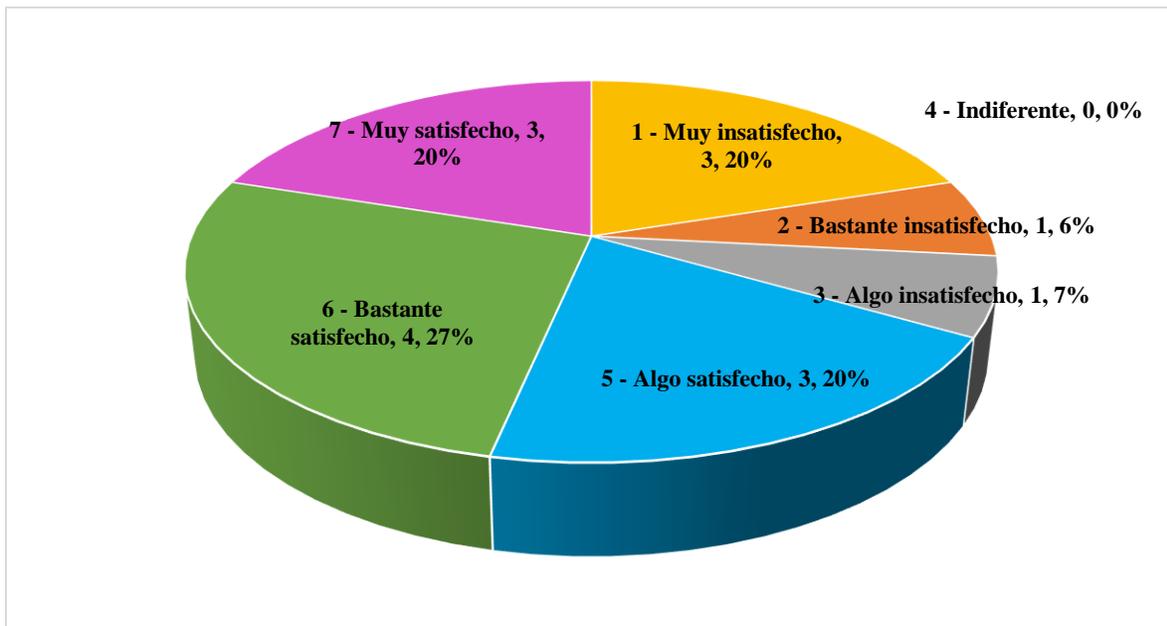
Los resultados anteriores en donde la satisfacción es mayor que la insatisfacción, sugieren que la mayoría de los trabajadores encuestados encuentran en la Instrumentación Quirúrgica y en las instituciones de salud en donde laboran, una profesión en donde tienen la autonomía para controlar algunas de las diversas situaciones a las que se enfrentan en el servicio de cirugía, lo que aporta para que los empleados no encuentren en sus tareas algo rutinario y repetitivo, pero se debe tener en cuenta, que en las instituciones existen protocolos que pueden limitar dicha autonomía, a pesar de eso, el resultado es positivo, lo que trae consecuencias positivas mencionadas anteriormente tanto para la persona como para la institución.

El segundo ítem es “**Su participación en las decisiones de su departamento o sección a la que pertenece en la institución**”. Los resultados generales fueron que el 20% de los encuestados – 3 personas, se manifestaron muy satisfechos, el 27% - 4 personas, se encuentran bastante satisfechos, y un 20% - 3 persona se encuentra algo satisfecha. Lo anterior sugiere que la mayoría de los Instrumentadores Quirúrgicos encuestados tienen voz y voto en las decisiones tomadas en sus respectivas áreas laborales dentro de la institución en donde labora, lo que resulta favorable, puesto que esto motiva a las personas dentro de su ambiente laboral y, adicionalmente, estas adquieren mayor compromiso y sentido de pertenencia por la institución.

A pesar de que la mayor parte de los encuestados responden que están satisfechos con respecto a lo preguntado en este ítem, el 20% de los Instrumentadores Quirúrgicos – 3 personas, se encuentran muy insatisfechos con respecto a la participación en este tipo de decisiones, mientras que las escalas de bastante y algo insatisfecho, poseen un 7% - 1 persona respectivamente como se observa en la figura inferior.

### Figura 69

*Su participación en las decisiones de su departamento o sección a la que pertenece en la institución - Resultado general*



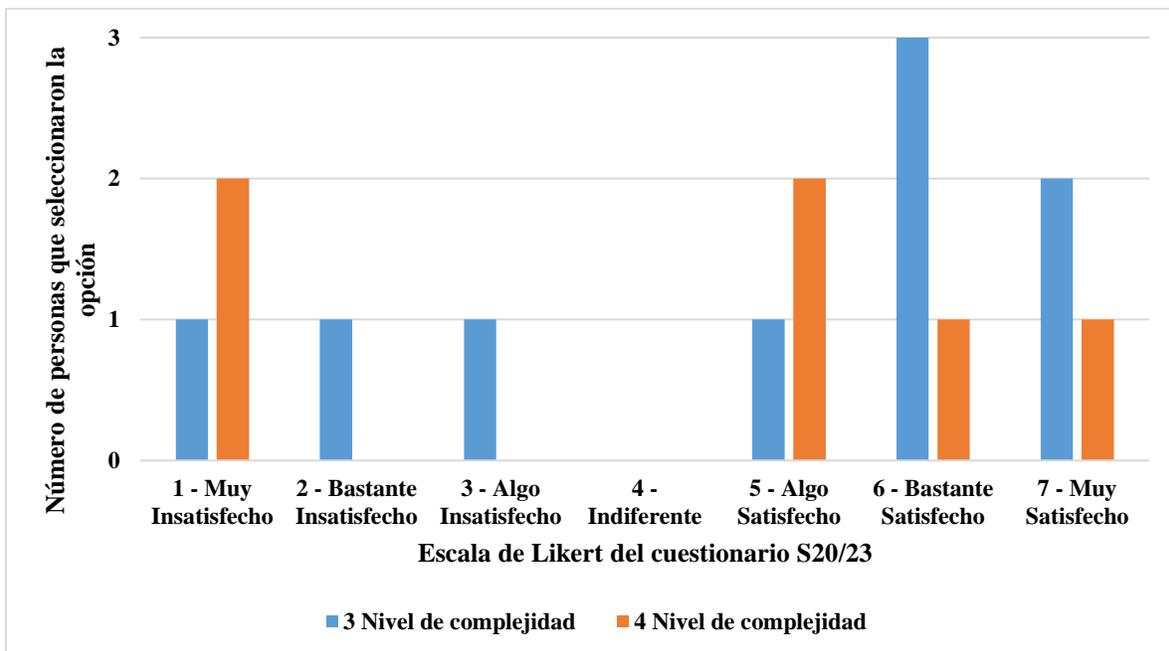
Al realizar una distribución de la información, según el tercer y cuarto nivel de complejidad, se halló que en el tercer nivel se obtuvo que 6 de las 9 personas se encuentran satisfechas, en una

distribución de 2 en la escala de muy satisfecho, 3 en la de bastante satisfecho y 1 en la escala de algo satisfecho. En el cuarto nivel de complejidad, 4 de los 6 encuestados (as) revelaron que tienen cabida en la toma de decisiones dentro de su sección a la que pertenecen. Los datos recolectados tuvieron la siguiente distribución, 1 en la escala de muy satisfecho y 1 en la de bastante satisfecho y 2 en la escala de algo satisfecho como se puede observar en la figura inferior

El resultado anterior mostró cierta superioridad de personas algo satisfechas en el cuarto nivel de complejidad con respecto al tercero, y una superioridad en el nivel de bastante satisfecho del tercer nivel sobre el cuarto. Aun así, del total de encuestados de ambos niveles de complejidad, la mayoría de personas calificaron los tres niveles más altos de la escala y, no siendo menos importante, en el cuarto nivel, hubo un par de personas que se mostraron muy insatisfechas con respecto a este ítem y marcaron 1 en la escala de Likert, por lo que se debe prestar atención y darles más participación en la toma de decisiones.

### Figura 70

*Su participación en las decisiones de su departamento o sección a la que pertenece en la institución – Clasificación de resultados según nivel de complejidad de la Institución de salud*

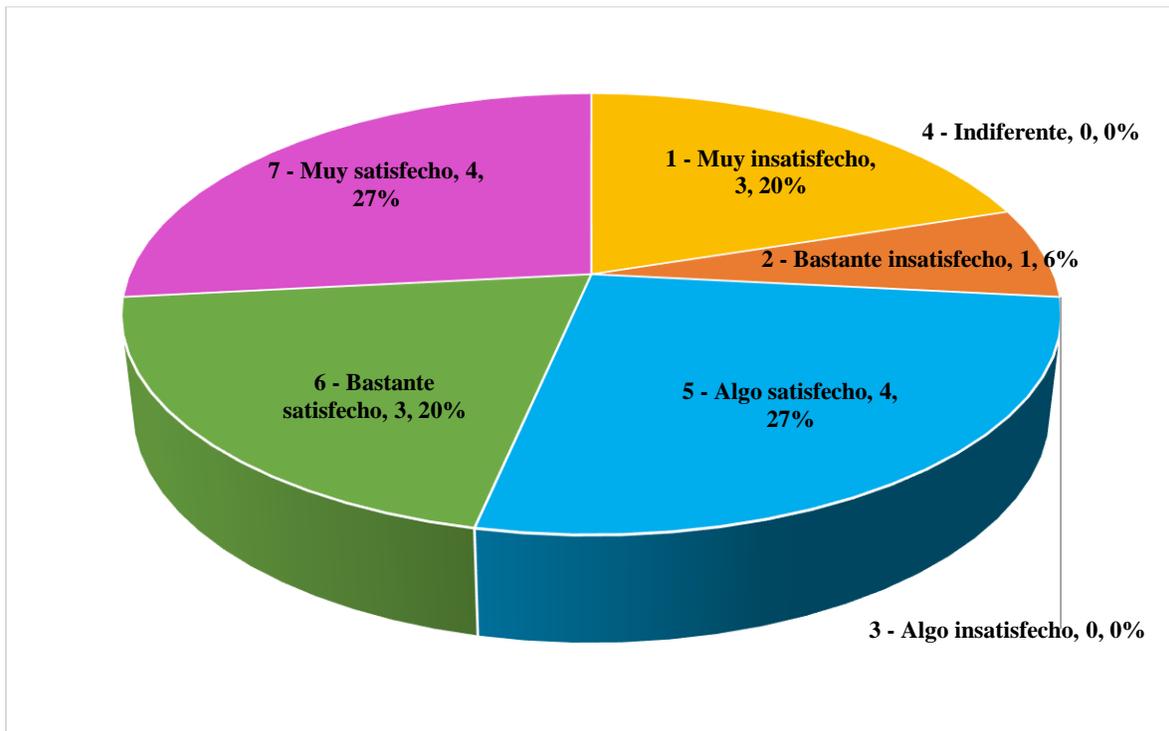


El último aspecto del factor correspondiente al nivel de satisfacción y último de los resultados correspondiente a la pregunta 21 del cuestionario es **“Su participación en las decisiones de su grupo de trabajo relativas a la institución”**.

Los resultados revelan que hay un 27% de los encuestados – 4 personas que se encuentran en la escala de algo satisfecho y en la de muy satisfecho, además, hay un 20% - 3 personas que están en el nivel de bastante satisfecho. Por otra parte, hay un 20% muy insatisfechos y una persona (6%) se encuentra en la escala de bastante insatisfecho como se observa en la gráfica inferior.

### Figura 71

*Su participación en las decisiones de su grupo de trabajo relativas a la institución - Resultado general*



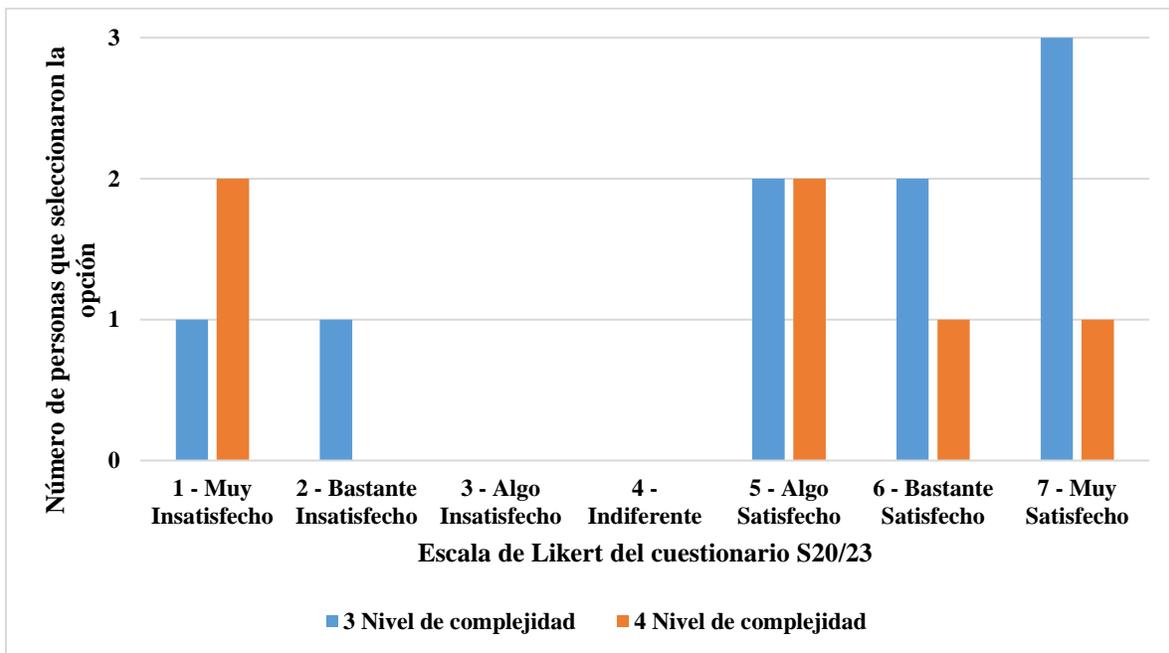
En este aspecto se encuentra una superioridad de los niveles de satisfacción con respecto a los niveles de insatisfacción, lo que sugiere que los Instrumentadores Quirúrgicos encuestados están siendo tenidos en cuenta para la toma de decisiones importantes que repercuten directamente en sus actividades diarias y en el bienestar de la institución para la que laboran en general.

Al clasificar la información en los dos niveles de complejidad tenidos en cuenta se obtiene que en el tercer nivel se obtuvo que 7 de las 9 personas se encuentran satisfechas, en una distribución de 3 en la escala de muy satisfecho, 2 en la de bastante satisfecho y 2 en la escala de

algo satisfecho. En las instituciones de cuarto nivel de complejidad, 4 de los 6 encuestados (as) mostraron la siguiente distribución, 1 en la escala de muy satisfecho y 1 en la de bastante satisfecho y 2 en la escala de algo satisfecho como se puede observar en la **Figura 72**.

### Figura 72

*Su participación en las decisiones de su grupo de trabajo relativas a la institución – Clasificación de resultados según nivel de complejidad de la Institución de salud*



Este resultado muestra una superioridad de personas muy satisfechas en el tercer nivel de complejidad con respecto al cuarto, aun así, del total de encuestados de ambos niveles de complejidad, la mayoría de personas calificaron los tres niveles más altos de la escala y, no siendo menos importante, se encontraron 2 personas del tercer nivel en las escalas de muy y bastante insatisfecho y otras 2 personas del cuarto nivel en la escala de muy insatisfecho, por lo que en sus instituciones y grupos de trabajo deben prestar atención en este aspecto y darles más cabida en la toma de decisiones.

### 8.3 Conglomerado de resultados

Es importante mencionar que la muestra total de encuestados fue de N=15 personas, de los cuales 9 pertenecen a una institución de salud de tercer nivel de complejidad y los 6 restantes pertenecen a dos instituciones de cuarto nivel de complejidad (4 en una y 2 en otra).

Al calcular la moda de los resultados obtenidos en el cuestionario S20/23, mediante el uso de la fórmula =MODA.UNO en la base de datos en donde se conglomeraron todos los resultados del cuestionario, se obtuvo que es el número 6, es decir, el nivel de la escala de Likert que corresponde a “**bastante satisfecho**”.

Teniendo en cuenta la escala de Likert, en la tabla inferior, se muestra la sumatoria total de puntos obtenidos para cada nivel de la misma.

**Tabla 4**

*Resultados generales escala de Likert cuestionario S20/23*

<b>NIVEL DE LA ESCALA DE LIKERT</b>	<b>PUNTOS OBTENIDOS</b>	<b>% GENERAL</b>
1- Muy insatisfecho	43	12,46%
2- Bastante insatisfecho	34	9,86%
3- Algo insatisfecho	17	4,93%
4- Indiferente	19	5,51%
5- Algo satisfecho	47	13,62%
6- Bastante satisfecho	110	31,88%
7- Muy satisfecho	75	21,74%
<b>TOTAL</b>	<b>345</b>	<b>100%</b>

El resultado de la **Tabla 4**, confirma lo expuesto anteriormente con respecto al cálculo de la moda de los datos, en donde se obtuvo que era el sexto nivel de la escala de Likert correspondiente al segundo nivel dentro de la escala de satisfacción laboral (bastante satisfecho).

Con respecto a los resultados para cada elemento que compone la muestra, estos se encuentran organizados en la tabla inferior.

**Tabla 5**

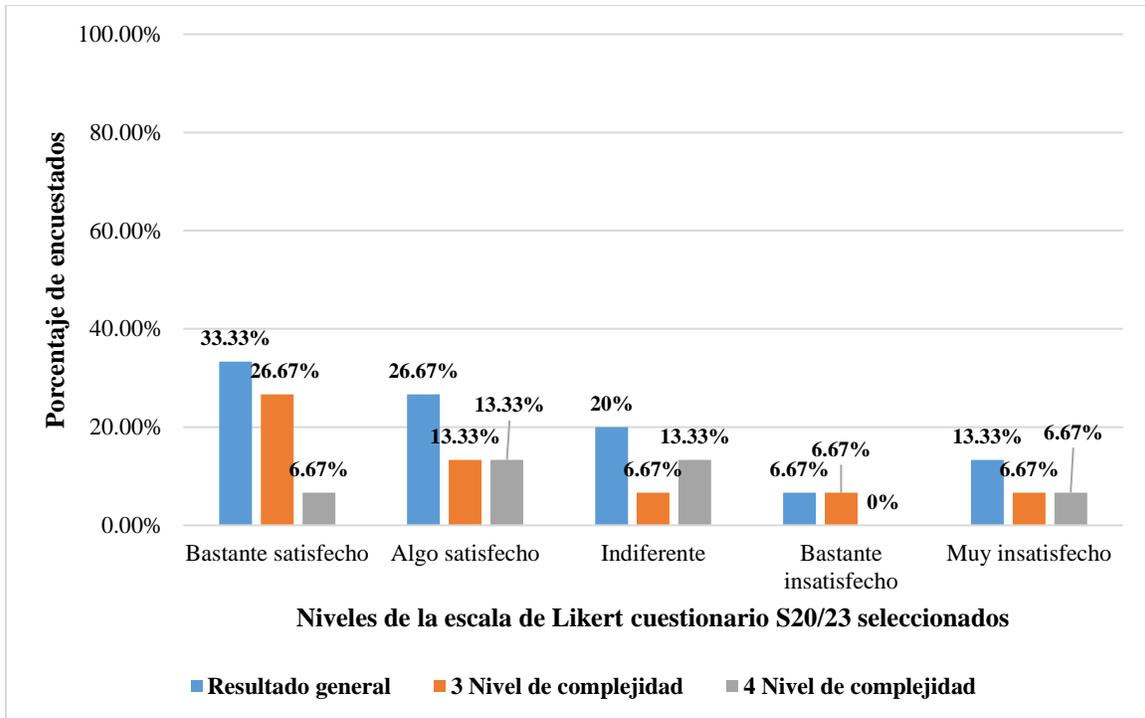
*Resultados generales de la satisfacción laboral de cada elemento de la muestra*

<b>N</b>	<b>NIVEL DE COMPLEJIDAD</b>	<b>PUNTOS DE SATISFACCIÓN LABORAL</b>	<b>RANGO DE SATISFACCIÓN LABORAL</b>
1	3	117 puntos	Algo satisfecho
2	3	46 puntos	Bastante insatisfecho
3	3	138 puntos	Bastante satisfecho
4	3	160 puntos	Bastante satisfecho
5	3	144 puntos	Bastante satisfecho
6	3	28 puntos	Muy insatisfecho
7	3	111 puntos	Indiferente
8	3	138 puntos	Bastante satisfecho
9	3	136 puntos	Algo satisfecho
10	4	92 puntos	Indiferente
11	4	24 puntos	Muy insatisfecho
12	4	132 puntos	Algo satisfecho
13	4	130 puntos	Algo satisfecho
14	4	152 puntos	Bastante satisfecho
15	4	110 puntos	Indiferente

Teniendo en cuenta la tabla anterior, los resultados de los niveles específicos de satisfacción vs insatisfacción laboral y también el nivel de indiferente, se muestran en la figura inferior:

**Figura 73**

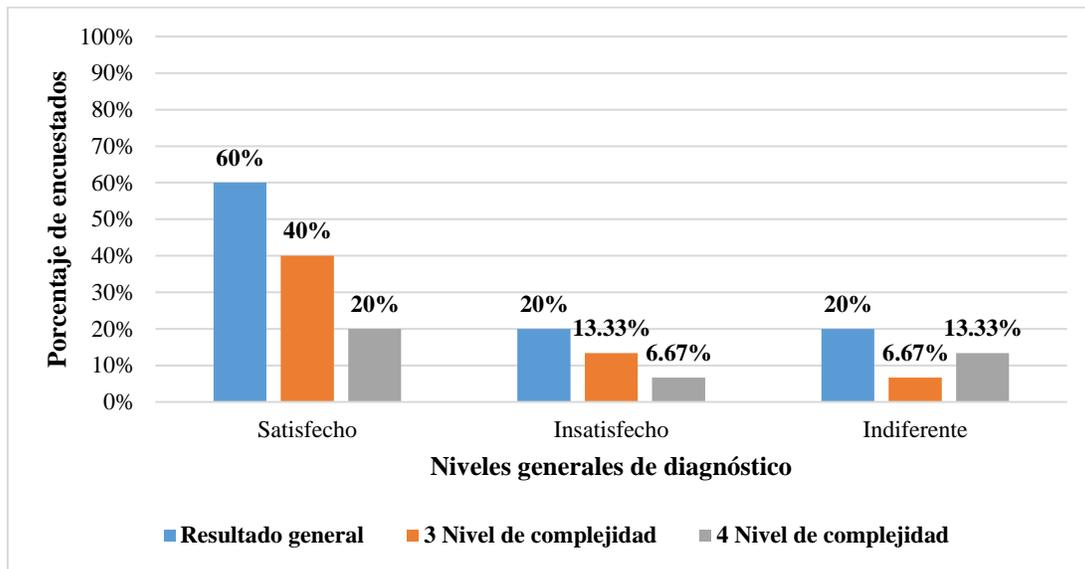
*Resultados específicos obtenidos de los diferentes niveles de satisfacción, insatisfacción e indiferente*



Al sumar la cantidad de personas que se encuentran en los tres niveles de satisfacción, los tres niveles de insatisfacción y teniendo en cuenta también el nivel de “indiferente” propuestos en la escala de Likert, datos que se encuentran en la **Tabla 5**, se obtiene el siguiente porcentaje graficado en la figura inferior:

**Figura 74**

*Resultados generales: Satisfacción vs Insatisfacción vs Indiferente*



La información anterior sugiere que la mayoría de los profesionales en Instrumentación Quirúrgica encuestados se encuentran bastante satisfechas con su labor (6 nivel de la escala de Likert del cuestionario S20/23). Este resultado apoya lo mencionado anteriormente en donde la moda del conjunto total de datos es el #6 y el nivel con más puntos obtenidos (31,88%) fue el mismo como se observa en la **Tabla 4**. Además, si se habla de manera general teniendo en cuenta la satisfacción (3 niveles), insatisfacción (3 niveles) e indiferente (1 nivel), se obtiene que el 60% de toda la muestra se puede considerar como satisfecha como se observa en la **Figura 74**.

Con respecto a cada nivel de complejidad, se observa una superioridad de personas bastante satisfechas en el tercer nivel con respecto al cuarto. Si se suman las personas que se encuentran dentro de las escalas de bastante y algo satisfechas, el tercer nivel de complejidad sigue teniendo una mayoría de personas dentro de las escalas de satisfacción laboral. Lo anterior resulta interesante, puesto que a pesar de que la institución se encuentra en un nivel menor de complejidad, sus empleados se encuentran más satisfechos que los de las instituciones de máxima complejidad.

Sobre la insatisfacción, el dato obtenido es positivo puesto que la minoría de la muestra se encuentra en dichos niveles. Además, es importante destacar que el tercer nivel es el que más personas insatisfechas posee (3 vs 1 del cuarto nivel).

La escala de “indiferente” se encuentra con una paridad de encuestados, 2 pertenecen al tercer nivel de complejidad y otros 2 al cuarto nivel de complejidad.

Para determinar los ítems que generan más satisfacción o insatisfacción de manera general y de manera específica para cada nivel de complejidad, se debe tener en cuenta lo siguiente:

- Teniendo en cuenta que la muestra es de 15 personas y que el nivel máximo de la escala de Likert es el 7, se puede afirmar que cada uno de los 23 ítems del Cuestionario S20/23, podían obtener un puntaje máximo de 105 puntos, es decir, que en ese caso hipotético, las 15 personas debían elegir el máximo nivel de la escala ( $7 \times 15 = 105$ )

A continuación, se muestran los puntajes obtenidos en cada uno de los 23 ítems:

**Tabla 6**

*Puntajes obtenidos en cada ítem del cuestionario S20/23*

Nº DE ÍTEM	PUNTAJE DE LA MUESTRA TOTAL
1	79 puntos
2	78 puntos
3	77 puntos
4	68 puntos
5	79 puntos
6	81 puntos
7	71 puntos
8	74 puntos
9	72 puntos
10	72 puntos
11	61 puntos
12	61 puntos
13	75 puntos
14	71 puntos
15	70 puntos
16	68 puntos

---

17	70 puntos
18	75 puntos
19	75 puntos
20	68 puntos
21	71 puntos
22	75 puntos
23	67 puntos

En la tabla anterior, los elementos subrayados en amarillo fueron los que obtuvieron mayor puntaje, mientras que los subrayados en azul celeste, son los ítems con menor puntaje obtenido del Cuestionario S20/23.

A partir de lo anterior, la información obtenida sugiere lo siguiente:

De manera general, el ítem con mayor índice de satisfacción obtenido es el #6, el cual corresponde a **“La limpieza, higiene y salubridad de su lugar de trabajo”**, el cual corresponde al factor de la satisfacción con el ambiente físico. Este resultado es importante, puesto que al estar laborando en un entorno hospitalario, mantener en buen estado los espacios de trabajo, ayuda a mantener no solo la salud de los empleados, sino también a evitar las infecciones en los pacientes. Los otros dos ítems con mayor puntaje son el #1 **“Las satisfacciones que le produce su trabajo por sí mismo al realizarlo”** y #5 **“Los objetivos, metas y tasas de producción que debe alcanzar en la institución”**, ambos pertenecientes al factor de la satisfacción intrínseca del trabajo, lo anterior sugiere que desarrollar las tareas en el ámbito asistencial es algo que satisface a las personas encuestadas y que los objetivos que deben cumplir son acordes a su capacidad física y mental dentro de la labor.

Por otra parte, el ítem con menor puntaje obtenido son el #11 **“Las oportunidades de formación que le ofrece la institución”** y #12 **“Las oportunidades de promoción que usted tiene”**, correspondientes al factor de la satisfacción con las prestaciones recibidas. Lo anterior da a entender que en las instituciones de salud, deben procurar dar más oportunidades de actualizar y obtener nuevos conocimientos a sus empleados y además, deben mejorar en cuanto a la promoción

se refiere para que su personal no se sienta estancado. Otro ítem con menor puntaje, el cual hace parte del mismo factor es el #23 “**La forma en que se da la negociación en su empresa sobre aspectos laborales**”, lo que quiere decir que las negociaciones no se dan de la mejor manera y pueden resultar tediosas para el personal encuestado.

## **9. Conclusiones**

Los datos y la información obtenida, descrita y analizada en este trabajado de grado, permitieron dar cumplimiento al objetivo general propuesto, de acuerdo al cual se analizó la satisfacción laboral en los profesionales en Instrumentación Quirúrgica del área asistencial en hospitales de tercer y cuarto nivel de complejidad en Medellín frente a sus condiciones laborales durante el año 2022 por medio de la aplicación del Cuestionario de satisfacción laboral S20/23 de Meliá y Peiró.

De acuerdo a los resultados obtenidos, se concluyó que la mayoría de los profesionales en Instrumentación Quirúrgica correspondiente al 33,33% de la muestra (5 personas) se encuentran en el nivel de “bastante satisfecho” de la escala de Likert propuesta en el cuestionario de satisfacción laboral. También se puede afirmar, al tener un consolidado general de los datos, que el 60% los Instrumentadores Quirúrgicos se encuentran satisfechos con respecto a sus condiciones laborales.

Con respecto al tercer y cuarto nivel de complejidad, se encontró que hay una superioridad de personas en el nivel de bastante satisfechas del tercer nivel vs el cuarto nivel (26,67% de la muestra – 4 personas vs 6,67% - 1 persona). Además de lo anterior, se puede afirmar de manera general que hay un 40% de la muestra correspondiente al tercer nivel de complejidad vs un 20% del cuarto nivel que se encuentran dentro de alguno de los niveles de satisfacción de la escala de Likert del cuestionario S20/23.

Dando respuesta al primer objetivo específico planteado en este estudio con respecto a los aspectos sociodemográficos de los profesionales en Instrumentación Quirúrgica, se puede afirmar que estos en mayor proporción son personas que se encuentran en el grupo de edad entre 31 y 50 años, de género femenino, oriundos del departamento de Antioquia y que residen actualmente en el Área Metropolitana del Valle de Aburra en vivienda propia. Adicionalmente fue posible concluir que la mayoría de los encuestados (as) pertenecen al estrato 3, se encuentran solteros (as), sin hijos (as), obtuvieron su título de pregrado universitario antes del año 2010 y son egresados de la Universidad de Antioquia.

Con respecto a las variables sociodemográficas que conciernen al ámbito laboral, se encontró que la mayoría de los profesionales tienen un contrato laboral a término indefinido y llevan de 1 a 5 años laborando en su respectiva institución de salud, reciben un promedio de ingresos al mes de 4 a 6 SMMLV y tienen una jornada laboral con duración de 8 a 12 horas diarias.

Finalmente, se puede decir que la mayoría de Instrumentadores Quirúrgicos, no han sido diagnosticados con enfermedades relacionadas a su labor, tienen buenos hábitos ya que ninguno fuma, la mayoría no consumen bebidas alcohólicas frecuentemente y realizan alguna actividad deportiva con frecuencia. Sin embargo, se debe tener en cuenta que la gran mayoría de los profesionales han tenido molestias de salud en los últimos 4 meses.

Abordando el segundo de los objetivos específicos, se concluye que para la mayoría de los participantes del estudio, las variables sociodemográficas que hicieron parte de la primer etapa de la recolección de los datos, no influyen en su satisfacción laboral. Aun así, es importante mencionar que el 33,30% de la muestra señaló que dichas variables si tienen influencia en su satisfacción laboral y de estas, las más mencionadas fueron en su orden: la falta de tiempo libre para realizar otras actividades, el salario y la duración de la jornada laboral.

Se puede concluir que los ítems de las condiciones laborales que generan mayor satisfacción para los Instrumentadores Quirúrgicos del área asistencial según los puntajes obtenidos después de aplicar el cuestionario S20/23 son:

- La limpieza, higiene y salubridad de su lugar de trabajo (Ítem #6 – Factor de la satisfacción con el ambiente físico)
- Las satisfacciones que le produce su trabajo por sí mismo al realizarlo (Ítem #1 – Factor de la satisfacción intrínseca del trabajo)
- Los objetivos, metas y tasas de producción que debe alcanzar en la institución (Ítem #5 – Factor de la satisfacción intrínseca del trabajo)

Por otra parte, todos los ítems que producen menor satisfacción para los encuestados, pertenecen al factor de la satisfacción con las prestaciones recibidas, los cuales son:

- Las oportunidades de formación que le ofrece la empresa (Ítem 11)
- Las oportunidades de promoción que tiene (Ítem 12)
- La forma en que se da la negociación en su empresa sobre aspectos laborales (Ítem 23)

### **Referencias**

Archila Neira, M., Garcés Correa, S., García Velandia, M. C., Medina Bernal, J. L., Restrepo Rodriguez, A. M., & Torres Tovar, M. (2020). La crisis de la salud es anterior al COVID-19.

- 
- Centro de Investigación y Educación Popular - CINEP*, 1, 63,64,68.  
[https://www.cinep.org.co/publicaciones/wp-content/uploads/2020/08/20200719\\_DocumentoOcasional82\\_Salud\\_Covid19.pdf](https://www.cinep.org.co/publicaciones/wp-content/uploads/2020/08/20200719_DocumentoOcasional82_Salud_Covid19.pdf)
- Asociación de Instrumentadores Quirúrgicos Profesionales, Asociación Colombiana de Facultades de Instrumentación Quirúrgica, & Colegio Colombiano de Instrumentación Quirúrgica. (2014). *Perfil y Competencias del Profesional en Instrumentación Quirúrgica en Colombia*.  
[https://www.minsalud.gov.co/sites/rid/Lists/BibliotecaDigital/RIDE/VS/TH/Instrumentación\\_Quirúrgica\\_Octubre2014.pdf](https://www.minsalud.gov.co/sites/rid/Lists/BibliotecaDigital/RIDE/VS/TH/Instrumentación_Quirúrgica_Octubre2014.pdf)
- COLDINSQUI. (s. f.). *Normatividad de la Instrumentación Quirúrgica*. Colegio Colombiano de Instrumentación Quirúrgica . Recuperado 2 de febrero de 2022, de <https://www.coldinsqui.org/normatividad/>
- Cruz Licea, V., & Moreno Altamirano, A. (2011). Estudios transversales. En *Epidemiología y estadística en salud pública*. McGRAW-HILL.  
<https://accessmedicina.mhmedical.com/content.aspx?bookid=1464&sectionid=101050145>
- Hannoun, G. (2011). *Satisfacción Laboral*.  
[https://tesisfcp.bdigital.uncu.edu.ar/objetos\\_digitales/4875/hannouncetrabajodeinvestigacion.pdf](https://tesisfcp.bdigital.uncu.edu.ar/objetos_digitales/4875/hannouncetrabajodeinvestigacion.pdf)
- Hernández Sampieri, R., Fernández Collado, C., & Baptista Lucio, P. (2014). *Metodología de la Investigación* (6.<sup>a</sup> ed.). McGrawHill. <https://www.uca.ac.cr/wp-content/uploads/2017/10/Investigacion.pdf>
- Madero Gómez, S. M. (2019). Factores de la teoría de Herzberg y el impacto de los incentivos en la satisfacción de los trabajadores. *Acta Universitaria*, 29(2153), 4-5.  
<http://www.scielo.org.mx/pdf/au/v29/2007-9621-au-29-e2153.pdf>
- Magaña Medina, D. E. (2013, mayo). *Teoría Bifactorial de Frederick Herzberg*. ResearchGate.  
[https://www.researchgate.net/figure/Figura-7-Teoria-Bifactorial-de-Frederick-Herzberg-Adaptada-de-Hellriegel-Jackson-y\\_fig4\\_343190319](https://www.researchgate.net/figure/Figura-7-Teoria-Bifactorial-de-Frederick-Herzberg-Adaptada-de-Hellriegel-Jackson-y_fig4_343190319)
- Manual específico de funciones y competencias laborales*. (2019, diciembre 26). Hospital Francisco Valderrama. <https://hfv.gov.co/wp-content/uploads/2017/12/MANUAL-ESPECÍFICO-DE-FUNCIONES-Y-DE-COMPETENCIAS-LABORALES-OKi.pdf>
- Meliá, J., & Peiró, J. (1998). *Cuestionario de Satisfacción Laboral S20/23*. 1-5.

- 
- [https://www.uv.es/~meliajl/Research/Cuest\\_Satisf/S20\\_23.PDF](https://www.uv.es/~meliajl/Research/Cuest_Satisf/S20_23.PDF)
- Neill, D. A., & Cortez Suárez, L. (2018). *Procesos y Fundamentos de la Investigación Científica* (Universidad Técnica de Machala (Ed.); 1.<sup>a</sup> ed., Vol. 1). Editorial UTMACH. [http://repositorio.utmachala.edu.ec/bitstream/48000/14232/1/Cap.4-Investigación cuantitativa y cualitativa.pdf](http://repositorio.utmachala.edu.ec/bitstream/48000/14232/1/Cap.4-Investigación%20cuantitativa%20y%20cualitativa.pdf)
- OMS. (2017, noviembre 30). *Protección de la salud de los trabajadores*. Organización Mundial de la Salud . <https://www.who.int/es/news-room/fact-sheets/detail/protecting-workers'-health>
- Otzen, T., & Manterola, C. (2017). Técnicas de Muestreo sobre una Población a Estudio. *Int. J. Morphol*, 35(1), 4. <https://scielo.conicyt.cl/pdf/ijmorphol/v35n1/art37.pdf>
- Pedraza Melo, N. A. (2018). El clima organizacional y su relación con la satisfacción laboral desde la percepción del capital humano. *Revista Lasallista de Investigación*, 15(1), 2. [http://repository.lasallista.edu.co/dspace/bitstream/10567/2149/1/El clima organizacional y su relación con la satisfacción laboral desde la percepción del capital humano.pdf](http://repository.lasallista.edu.co/dspace/bitstream/10567/2149/1/El%20clima%20organizacional%20y%20su%20relaci3n%20con%20la%20satisfacci3n%20laboral%20desde%20la%20percepci3n%20del%20capital%20humano.pdf)
- Piramide de maslow ejemplo de una persona*. (2021, julio 31). Pybonacci. <https://pybonacci.es/marketing-y-seo/piramide-de-maslow-ejemplo-de-una-persona/>
- Puchades, D. (2021, septiembre 7). *¿Cuánto tiempo puedo tardar en adaptarme a un nuevo trabajo?* Modelo Curriculum . <https://www.modelocurriculum.net/blog/cuanto-tiempo-puedo-tardar-en-adaptarme-a-un-nuevo-trabajo>
- Pujol Cols, L., & Dabos, G. (2018). Satisfacción laboral: una revisión de la literatura acerca de sus principales determinantes. *Journal of Management and Economics for Iberoamerica* , 34(146), 2-3. <https://doi.org/10.18046/j.estger.2018.146.2809>
- Quiroa, M. (2021, febrero 8). *Teoría de Herzberg*. Economipedia. <https://economipedia.com/definiciones/teoria-de-herzberg.html>
- Salazar Cueva, P. M. (2018). *Relación entre satisfacción laboral y compromiso organizacional: un estudio en una entidad pública ecuatoriana* [Universidad Andina Simón Bolívar]. [https://repositorio.uasb.edu.ec/bitstream/10644/6348/1/T2694-MDTH-Salazar-Satisfacción.pdf](https://repositorio.uasb.edu.ec/bitstream/10644/6348/1/T2694-MDTH-Salazar-Satisfacci3n.pdf)
- Soberón Miranda, U., & Acosta, Z. (2008). FUENTES DE INFORMACIÓN PARA LA RECOLECCIÓN DE INFORMACIÓN CUANTITATIVA Y CUALITATIVA 1 TEXTO N° 2. *Facultad de Medicina - Universidad Nacional San Luis Gonzaga de Ica*, 2.

- <https://docs.bvsalud.org/biblioref/2018/06/885032/texto-no-2-fuentes-de-informacion.pdf>
- Torres, M., & Paz, K. (s. f.). *MÉTODOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS PARA UNA INVESTIGACIÓN*. Facultad de Ingeniería - Universidad Rafael Landívar . Recuperado 11 de mayo de 2022, de [https://fgsalazar.net/LANDIVAR/ING-PRIMERO/boletin03/URL\\_03\\_BAS01.pdf](https://fgsalazar.net/LANDIVAR/ING-PRIMERO/boletin03/URL_03_BAS01.pdf)
- Urriago Niño, P. A. (2018). *Satisfacción laboral y personal del médico y su relación con la satisfacción del usuario respecto a la calidad de atención percibida en una IPS de alta complejidad, Medellín 2017* [Universidad CES]. [https://repository.ces.edu.co/bitstream/handle/10946/4197/Satisfacci%F3n Laboral Personal del M% E9dico.pdf;jsessionid=8583EFF52D20D77F423170076DA45485?sequence=2](https://repository.ces.edu.co/bitstream/handle/10946/4197/Satisfacci%F3n%20Laboral%20Personal%20del%20M%20E9dico.pdf;jsessionid=8583EFF52D20D77F423170076DA45485?sequence=2)
- Vallejo Calle, O. (2011, enero). *Adaptación laboral: Factor clave para el rendimiento y la satisfacción en el trabajo*. Corporación Universitaria de la Costa. [https://revistascientificas.cuc.edu.co/culturaeducacionysociedad/article/view/946/pdf\\_166](https://revistascientificas.cuc.edu.co/culturaeducacionysociedad/article/view/946/pdf_166)
- Velasquez, P. (2020, julio 6). *Encuesta a profesionales en salud evidencia condiciones laborales preocupantes en Colombia*. Consultor Salud. <https://consultorsalud.com/encuesta-revelo-condiciones-laborales-en-salud/>
- Zaldúa Gorozabel, A. B. (2018). *Factores que Influyen en la Satisfacción Laboral de los Trabajadores del Hospital Israel Quinteros Paredes del Cantón Paján Provincia De Manabí* [Universidad Católica de Santiago de Guayaquil]. <http://201.159.223.180/bitstream/3317/9830/1/T-UCSG-POS-MGSS-113.pdf>

## Anexos

### Anexo 1: Consentimiento informado

Yo \_\_\_\_\_, identificado con el número de cédula \_\_\_\_\_, participo libre, gratuita y abiertamente en la realización de esta encuesta y autorizo a los estudiantes de séptimo semestre del pregrado de Instrumentación Quirúrgica de la Universidad de Antioquia para el uso de los datos recolectados con fines académicos e investigativos, donde el objetivo es conocer el nivel de satisfacción laboral de los Instrumentadores Quirúrgicos frente a sus condiciones laborales durante el año 2022 en instituciones de tercer y cuarto nivel en la ciudad de Medellín y adicionalmente, se me informará acerca del uso de la información con cualquier otro fin, diferente a los anteriormente mencionados.

Esta investigación no representa ningún tipo de riesgo físico, mental o psicológico para el participante, de igual manera, la información obtenida no será de uso externo y se manejará con completa reserva en cuanto a datos personales como nombre, número de identificación, institución a la que pertenece o compartir las respuestas de esta encuesta con personal ajeno al grupo investigativo, garantizando la total confiabilidad y anonimato de la misma.

Tenga en cuenta que, si en algún momento desea retirar su consentimiento para la participación del presente estudio, lo puede hacer sin ningún problema, es su derecho hacerlo sin recibir ningún tipo de represalias.

Como prueba de mi aceptación, se firma en Medellín, a los \_\_\_\_\_ del mes \_\_\_\_\_ del año \_\_\_\_\_

De ante mano agradecemos su participación en este estudio.

Firma del participante: \_\_\_\_\_

Identificación: \_\_\_\_\_

Institución a la que pertenece: \_\_\_\_\_

**Anexo 2: Cuestionario de variables sociodemográficas y S20/23 de Meliá y Peiró**

### **PARTE 1: VARIABLES SOCIODEMOGRÁFICAS**

**EDAD**

- a) Menor de 18 años
- b) Entre 18 y 30 años
- c) Entre 31 y 50 años
- d) 50 años en adelante

**GENERO**

- a) Masculino
- b) Femenino

**LUGAR DE NACIMIENTO**

---

**LUGAR DE RESIDENCIA**

---

**¿CUÁL ES SU ESTRATO SOCIOECONÓMICO?**

- a) Estrato 1
- b) Estrato 2
- c) Estrato 3
- d) Estrato 4
- e) Estrato 5
- f) Estrato 6

**ESTADO CIVIL ACTUAL**

- a) Soltero/a
- b) Casado/a
- c) Viudo/a
- d) Divorciado/a

**NÚMERO DE HIJOS**

- a) Ninguno
- b) 1 hijo
- c) 2 hijos
- d) 3 hijos
- e) Más de 3 hijos

**¿CON QUIEN VIVE ACTUALMENTE?**

- a) Solo
- b) Con su padre y/o madre y/o hermanos/as y/o cualquier otro familiar
- c) Con su pareja

- d) Con su o sus hijos/as
- e) Otro, ¿Cuál?: \_\_\_\_\_

**TIPO DE VIVIENDA**

- a) Propia
- b) Arrendada

**¿CUANTAS PERSONAS DEPENDEN ECONÓMICAMENTE DE USTED?**

- a) Entre una y dos
- b) Entre tres y cinco
- c) Mas de 5
- d) Ninguna

**¿CUÁL ES SU NIVEL EDUCATIVO?**

- a) Pregrado universitario
- b) Posgrado (especialización, maestría, doctorado)
- c) Otro, ¿Cuál? \_\_\_\_\_

**¿EN QUE AÑO SE GRADUÓ COMO INSTRUMENTADOR QUIRÚRGICO?**

- a) Antes del 2010
- b) Entre el 2011 y el 2015
- c) Entre el 2015 y el 2020
- d) Después del 2020

**¿EN CUÁL UNIVERSIDAD ESTUDIO EL PREGRADO DE IQ?**

- a) Universidad de Antioquia
- b) Otra, ¿Cuál? \_\_\_\_\_

**TIPO DE CONTRATO QUE TIENE ACTUALMENTE EN LA INSTITUCIÓN**

- a) Término indefinido
- b) Provisional
- c) Contrato de prestación de servicios
- d) Término fijo
- e) Otro, ¿Cuál? \_\_\_\_\_

**ANTIGÜEDAD EN LA INSTITUCIÓN**

- a) Entre 6 meses y un año
- b) De 1 a 5 años
- c) De 6 a 10 años
- d) Más de 10 años

**PROMEDIO DE SUS INGRESOS MENSUALES (S.M.M.L.V)**

- a) Entre 1 a 3 SMMLV
- b) Entre 4 a 6 SMMLV
- c) Más de 7 SMMLV

**PROMEDIO DE JORNADA LABORAL AL DIA**

- a) De 1 a 3 horas
- b) De 3 a 6 horas
- c) De 6 a 8 horas
- d) De 8 a 12 horas
- e) Más de 12 horas

**¿CUÁNTO SE DEMORA EL TRAYECTO DESDE SU HOGAR HASTA SU TRABAJO?**

- a) Menos de 30 minutos
- b) De 30 a 60 minutos
- c) De 1 hora a 2 horas
- d) Más de 2 horas

**¿QUÉ OTRO IDIOMA HABLA ADEMÁS DE ESPAÑOL? (PUEDE ELEGIR VARIOS)**

- a) Inglés
- b) Francés
- c) Alemán
- d) Portugués
- e) Italiano
- f) Otro, ¿Cuál? \_\_\_\_\_
- g) Ninguno

**CONTESTE SI O NO A LAS SIGUIENTES OPCIONES**

- a) ¿Le han diagnosticado alguna enfermedad relacionada con su labor como Instrumentador Quirúrgico ?
- b) ¿Fuma?
- c) ¿Realiza ejercicio y/o practica algún deporte con frecuencia?
- d) ¿Consuma frecuentemente bebidas alcohólicas?

**DE LAS SIGUIENTES MOLESTIAS ¿CUÁLES HA SENTIDO EN LOS ÚLTIMOS CUATRO (4) MESES? PUEDE ELEGIR VARIAS**

- a) Dolor de cabeza
- b) Dolor de cuello, espalda y cadera
- c) Dificultad para realizar algún movimiento
- d) Tos
- e) Dificultad respiratoria

- f) Gastritis
- g) Alteraciones del tracto digestivo
- h) Alteraciones del sueño
- i) Dificultad para concentrarse
- j) Cansancio Mental
- k) Temblores
- l) Fatiga extrema
- m) Alteraciones en la visión
- n) Alteraciones de la escucha
- o) Alteraciones en la piel
- p) Ninguna

**¿ESTA SATISFECHO O CONFORME CON EL TIEMPO LIBRE QUE LE DEJA SU LABOR PARA REALIZAR OTRAS ACTIVIDADES?**

- a) Si
- b) No

**¿CREE USTED QUE ALGUNA DE LAS VARIABLES SOCIODEMOGRÁFICAS ANTERIORMENTE ENCUESTADAS COMO SU TIPO DE VIVIENDA, EL NUMERO DE PERSONAS A SU CARGO, SU CANTIDAD DE HIJOS, EL TIEMPO LIBRE QUE USTED TIENE, ENTRE OTRAS, AFECTAN SU SATISFACCIÓN LABORAL?**

- a) Si
- b) No

**SI SU RESPUESTA ANTERIOR FUE SI ¿CUAL O CUALES VARIABLES AFECTAN LA SATISFACCIÓN CON SU LABOR?**

- a) Tipo de vivienda
- b) Lugar de residencia
- c) Tiempo de desplazamiento al lugar de trabajo
- d) Número de personas que tiene usted a su cargo
- e) Número de hijos
- f) Salario
- g) Duración de la jornada laboral
- h) Tiempo libre disponible para el descanso y otras actividades externas a la labor
- i) Enfermedades externas a su labor
- j) Enfermedades relacionadas a su labor
- k) Otra, ¿Cuál? \_\_\_\_\_

**PARTE 2: CUESTIONARIO S20/23 PARA EL DIAGNOSTICO DE LA SATISFACCIÓN LABORAL**

Habitualmente nuestro trabajo y los distintos aspectos del mismo, nos producen satisfacción o insatisfacción en algún grado. Califique de acuerdo con las siguientes alternativas el grado de satisfacción o insatisfacción que le producen los distintos aspectos de su trabajo.

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

Tal vez algún aspecto de la lista que le proponemos **no corresponde exactamente** a las características de su puesto de trabajo. En ese caso, entiéndalo haciendo referencia a aquellas características de su trabajo más semejantes a la propuesta, y califique en consecuencia la satisfacción o insatisfacción que le produce.

En otros casos la característica que se le propone puede estar **ausente en su trabajo, aunque muy bien podría estar presente en un puesto de trabajo como el suyo.** Califique entonces el grado de satisfacción o insatisfacción que le produce su ausencia. Por ejemplo, si un aspecto que le propusiéramos fuera "residencias de verano", y en su empresa no le ofrecen tal cosa, califique entonces la satisfacción o insatisfacción que le produce no poder disponer de este servicio.

Un tercer caso se le puede presentar cuando la característica que le proponemos **no está presente, ni pueda estar presente en su trabajo.** Son características que no tienen relación alguna, ni pueden darse en su caso concreto. Entonces escoja la alternativa, "4 Indiferente" e indíquelo al grupo investigador en que ítem sucede dicho caso. Tal caso podría darse por ejemplo, si le propusiéramos para calificar "remuneración por kilometraje": y su trabajo además de estar situado en su misma población, fuera completamente sedentario sin exigir jamás desplazamiento alguno.

En todos los demás casos posibles escoja siempre para cada pregunta una de las siete alternativas de respuesta y márquela con una cruz.

1	<i>Las satisfacciones que le produce su trabajo por sí mismo.</i>	<b>Insatisfecho</b>			<b>Indiferente</b>	<b>Satisfecho</b>		
		Muy	Bastante	Algo		Algo	Bastante	Muy
		1.o	2.o	3.o	4.o	5.o	6.o	7.o

2	<i>Las oportunidades que le ofrece su trabajo de realizar las cosas en que usted destaca.</i>	<b>Insatisfecho</b> Muy Bastante Algo 1.o 2.o 3.o	<b>Indiferente</b> 4.o	<b>Satisfecho</b> Algo Bastante Muy 5.o 6.o 7.o
3	<i>Las oportunidades que le ofrece su trabajo de hacer las cosas que le gustan.</i>	<b>Insatisfecho</b> Muy Bastante Algo 1.o 2.o 3.o	<b>Indiferente</b> 4.o	<b>Satisfecho</b> Algo Bastante Muy 5.o 6.o 7.o
4	<i>El salario que usted recibe.</i>	<b>Insatisfecho</b> Muy Bastante Algo 1.o 2.o 3.o	<b>Indiferente</b> 4.o	<b>Satisfecho</b> Algo Bastante Muy 5.o 6.o 7.o
5	<i>Los objetivos, metas y tasas de producción que debe alcanzar.</i>	<b>Insatisfecho</b> Muy Bastante Algo 1.o 2.o 3.o	<b>Indiferente</b> 4.o	<b>Satisfecho</b> Algo Bastante Muy 5.o 6.o 7.o
6	<i>La limpieza, higiene y salubridad de su lugar de trabajo.</i>	<b>Insatisfecho</b> Muy Bastante Algo 1.o 2.o 3.o	<b>Indiferente</b> 4.o	<b>Satisfecho</b> Algo Bastante Muy 5.o 6.o 7.o
7	<i>El entorno físico y el espacio de que dispone en su lugar de trabajo.</i>	<b>Insatisfecho</b> Muy Bastante Algo 1.o 2.o 3.o	<b>Indiferente</b> 4.o	<b>Satisfecho</b> Algo Bastante Muy 5.o 6.o 7.o
8	<i>La iluminación de su lugar de trabajo.</i>	<b>Insatisfecho</b> Muy Bastante Algo 1.o 2.o 3.o	<b>Indiferente</b> 4.o	<b>Satisfecho</b> Algo Bastante Muy 5.o 6.o 7.o
9	<i>La ventilación de su lugar de trabajo.</i>	<b>Insatisfecho</b> Muy Bastante Algo 1.o 2.o 3.o	<b>Indiferente</b> 4.o	<b>Satisfecho</b> Algo Bastante Muy 5.o 6.o 7.o
10	<i>La temperatura de su lugar de trabajo.</i>	<b>Insatisfecho</b> Muy Bastante Algo 1.o 2.o 3.o	<b>Indiferente</b> 4.o	<b>Satisfecho</b> Algo Bastante Muy 5.o 6.o 7.o
11	<i>Las oportunidades de formación que le ofrece la organización.</i>	<b>Insatisfecho</b> Muy Bastante Algo 1.o 2.o 3.o	<b>Indiferente</b> 4.o	<b>Satisfecho</b> Algo Bastante Muy 5.o 6.o 7.o
12	<i>Las oportunidades de promoción que usted tiene.</i>	<b>Insatisfecho</b> Muy Bastante Algo 1.o 2.o 3.o	<b>Indiferente</b> 4.o	<b>Satisfecho</b> Algo Bastante Muy 5.o 6.o 7.o
13	<i>Las relaciones personales con sus superiores y sus demás compañeros de trabajo.</i>	<b>Insatisfecho</b> Muy Bastante Algo 1.o 2.o 3.o	<b>Indiferente</b> 4.o	<b>Satisfecho</b> Algo Bastante Muy 5.o 6.o 7.o
14	<i>La supervisión que ejercen sobre usted.</i>	<b>Insatisfecho</b> Muy Bastante Algo 1.o 2.o 3.o	<b>Indiferente</b> 4.o	<b>Satisfecho</b> Algo Bastante Muy 5.o 6.o 7.o
15	<i>La proximidad y frecuencia con que es supervisado.</i>	<b>Insatisfecho</b> Muy Bastante Algo 1.o 2.o 3.o	<b>Indiferente</b> 4.o	<b>Satisfecho</b> Algo Bastante Muy 5.o 6.o 7.o
16	<i>La forma en que sus supervisores juzgan su tarea.</i>	<b>Insatisfecho</b> Muy Bastante Algo 1.o 2.o 3.o	<b>Indiferente</b> 4.o	<b>Satisfecho</b> Algo Bastante Muy 5.o 6.o 7.o

17	<i>La "igualdad" y "justicia" de trato que recibe de su empresa.</i>	<b>Insatisfecho</b> Muy Bastante Algo 1.o 2.o 3.o	<b>Indiferente</b> 4.o	<b>Satisfecho</b> Algo Bastante Muy 5.o 6.o 7.o
18	<i>El apoyo que recibe de sus superiores y demás compañeros de trabajo.</i>	<b>Insatisfecho</b> Muy Bastante Algo 1.o 2.o 3.o	<b>Indiferente</b> 4.o	<b>Satisfecho</b> Algo Bastante Muy 5.o 6.o 7.o
19	<i>La capacidad para decidir autónomamente aspectos relativos a su trabajo.</i>	<b>Insatisfecho</b> Muy Bastante Algo 1.o 2.o 3.o	<b>Indiferente</b> 4.o	<b>Satisfecho</b> Algo Bastante Muy 5.o 6.o 7.o
20	<i>Su participación en las decisiones de su departamento o sección.</i>	<b>Insatisfecho</b> Muy Bastante Algo 1.o 2.o 3.o	<b>Indiferente</b> 4.o	<b>Satisfecho</b> Algo Bastante Muy 5.o 6.o 7.o
21	<i>Su participación en las decisiones de su grupo de trabajo relativas a la empresa.</i>	<b>Insatisfecho</b> Muy Bastante Algo 1.o 2.o 3.o	<b>Indiferente</b> 4.o	<b>Satisfecho</b> Algo Bastante Muy 5.o 6.o 7.o
22	<i>El grado en que su empresa cumple el convenio, las disposiciones y leyes laborales.</i>	<b>Insatisfecho</b> Muy Bastante Algo 1.o 2.o 3.o	<b>Indiferente</b> 4.o	<b>Satisfecho</b> Algo Bastante Muy 5.o 6.o 7.o
23	<i>La forma en que se da la negociación en su empresa sobre aspectos laborales.</i>	<b>Insatisfecho</b> Muy Bastante Algo 1.o 2.o 3.o	<b>Indiferente</b> 4.o	<b>Satisfecho</b> Algo Bastante Muy 5.o 6.o 7.o

***Muchas gracias por su colaboración.***

*Nota.* Fuente [https://www.uv.es/~meliajl/Research/Cuest\\_Satisf/S20\\_23.PDF](https://www.uv.es/~meliajl/Research/Cuest_Satisf/S20_23.PDF)