

PONTIFICIA UNIVERSIDAD CATÓLICA DEL ECUADOR

FACULTAD DE ENFERMERÍA

CARRERA DE TERAPIA FÍSICA

**DISERTACIÓN DE GRADO PARA OPTAR POR EL TÍTULO DE
LICENCIADOS EN TERAPIA FÍSICA**

**SATISFACCIÓN LABORAL DE LOS FISIOTERAPISTAS DE TRES
CENTROS DE REHABILITACIÓN EN LA CIUDAD DE QUITO,
PERÍODO OCTUBRE-NOVIEMBRE 2015**

Elaborado por:

**MARIO RENATO CORONADO MARTÍNEZ
MARÍA JOSÉ PAREDES GARCÉS**

Quito, Enero 2016

RESUMEN

El objetivo de la presente disertación fue analizar la satisfacción laboral de los fisioterapeutas de tres centros de rehabilitación de la ciudad de Quito. El tipo de estudio fue observacional descriptivo, con enfoque cualitativo. Se aplicó el cuestionario adaptado de satisfacción laboral realizado por Carmen Castro utilizado en su estudio "Satisfacción Laboral de los Profesionales de Enfermería del Hospital Pablo Arturo Suárez en el período de Agosto-Noviembre 2013", en el que se conservó los 14 niveles de los factores motivacionales e higiénicos de Frederick Herzberg y se adaptaron los datos generales demográficos del cuestionario original. Los resultados fueron que los fisioterapeutas se encuentran parcialmente satisfechos en aspectos como el sueldo, premios e incentivos y las posibilidades de ascenso en el puesto de trabajo; por otro lado se encuentran satisfechos en aspectos como la confianza en sí mismo, aptitud y habilidad para desempeñar el trabajo y sobretodo en la satisfacción que les produce el ejercer la profesión, concluyendo con la confirmación de la hipótesis planteada, ya que no existe una satisfacción laboral en los fisioterapeutas que formaron parte del estudio.

Palabras claves: Satisfacción laboral, fisioterapeutas, factores motivacionales e higiénicos de Herzberg.

ABSTRACT

The objective of the present dissertation was to analyze the work satisfaction of the physiotherapists in three rehabilitation centers in Quito city. The study was observational and descriptive, with a qualitative approach. The adapted questionnaire of work satisfaction done by Carmen Castro in her study “Satisfacción Laboral de los Profesionales de Enfermería del Hospital Pablo Arturo Suárez en el período Agosto-Noviembre del 2013”, was applied in this paper, the fourteen levels of motivational factors and hygiene of Frederick Herzberg were conserved and the general demographic data was adapted to the original survey. The results were that physiotherapists are partially satisfied at aspects such as salary, awards, incentives and career advancement in their jobs; for other side they are satisfied at aspects including self-trust, aptitude and skills to develop the job, and overall are most satisfied in exercising their profession. In conclusion, the hypothesis was supported. The physical therapists in this study did not report satisfaction with their jobs.

Key words: Work satisfaction, physiotherapists, motivational factors and Herzberg hygiene.

DEDICATORIA

La presente disertación es para ti mamá, gracias por haberme apoyado incondicionalmente en mi etapa universitaria, en mis aciertos y errores. Gracias por siempre creer en mí. Es para ti Nikolás, por ser mi hermano y lo mejor que me ha pasado en la vida.

Al igual que para todos los seres luminosos, que aportaron su tiempo, conocimiento, y supieron guiarme de la mejor manera para culminar este proyecto, que sin duda será uno de los tantos en mi vida. Es en especial para el ser más luminosos de todos, Dios. Porque sus bendiciones y amor se han reflejado en todo este tiempo de existencia y vida.

María José Paredes Garcés

Es mi deseo dedicar esta disertación a todas las personas que con su apoyo y colaboración de distintas maneras hicieron de este un proyecto enriquecedor tanto para sus autores como para el gremio objeto de nuestro estudio.

Renato Coronado

AGRADECIMIENTO

Gracias Totales Dios, por haberme rodeado de personas correctas e inmensamente humanas, que más que maestras han sido amigas, y que con cariño supieron guiarme y ayudarme hacer de esta disertación algo tan bello, que merecerá ser recordado. Esas personas son; Livet Cristancho, Isabel Hernández y Paloma Lima.

Y de manera especial a la mejor amiga de mi carrera universitaria, que siempre ha estado ahí sin importar nada, Ivanova Molina.

Millones de gracias.

María José Paredes Garcés

Agradezco especialmente a mi madre que con su apoyo incondicional y amorosa guía ha sabido encaminarme a la consecución de mis objetivos, a mi padre que con sus consejos y ejemplo de vida ha sabido inspirarme y motivarme para la realización de todo lo que me proponga, a mi pareja por acompañarme y brindarme en todo momento su amor y ayuda a lo largo de este andar universitario. A mi hermana que a pesar de la distancia nunca he dejado de sentir su apoyo y cariño.

A los profesores Klever Bonilla, Isabel Hernández, Paloma Lima y Silvana Ortiz que nos guiaron de manera acertada en la realización de este proyecto. Quiero hacer mención especial a la profesora Livet Cristancho que nos brindó su total apoyo y amistad, ya que con sus conocimientos y recomendaciones nos proporcionó una valiosísima ayuda y de la cual hemos aprendido mucho. A María José por su amistad y comprensión a lo largo de este proyecto en el cuál pusimos todo nuestro cariño y supimos fusionar dos personalidades muy diferentes en busca de un objetivo común.

Renato Coronado

TABLA DE CONTENIDO

RESUMEN	ii
ABSTRACT	iii
DEDICATORIA	iv
AGRADECIMIENTO	v
TABLA DE CONTENIDO	vi
ÍNDICE DE TABLAS	viii
ÍNDICE DE GRÁFICOS	ix
INTRODUCCIÓN	1
1 Capítulo I: ASPECTOS BÁSICOS DE LA INVESTIGACIÓN	2
1.1 Planteamiento del Problema	2
1.2 Justificación.....	4
1.3 Objetivos	6
1.3.1 General	6
1.3.2 Específicos.....	6
1.4 Metodología	6
1.4.1 Tipo de estudio.....	6
1.4.2 Universo y Muestra	7
1.4.3 Criterios de inclusión y exclusión	7
1.4.3.1 Criterio de inclusión.....	7
1.4.3.2 Criterio de exclusión.....	8
1.4.4 Procedimientos de recolección de información	8
1.4.5 Análisis de la información.....	8
1.4.6 Fuentes técnicas e instrumento	9
2 Capítulo II. MARCO TEÓRICO	10
2.1 Terapia Física sus fines y propósitos terapéuticos.....	10
2.2 Conceptualización de Satisfacción Laboral.....	11
2.2.1 Importancia y consecuencias de la satisfacción laboral.....	14
2.2.2 Causas de la Satisfacción Laboral	15

2.2.3	Las personas y las organizaciones	16
2.2.4	Evaluación del desempeño	17
3	Capítulo III.	19
3.1	Teoría de Maslow.....	19
3.2	Otras teorías de satisfacción laboral	21
3.2.1	Teoría bifactorial de Herzberg.....	21
3.2.2	Teoría de las necesidades de McClelland.....	23
3.2.3	Teoría de la (ERG) de Alferder	23
3.3	Hipótesis	24
3.4	Operación de variables	25
4	Capítulo IV. RESULTADOS Y DISCUSIÓN	29
4.1	Resultados	29
4.2	Discusión.....	40
	CONCLUSIONES	44
	RECOMENDACIONES	46
	BIBLIOGRAFÍA	47
	ANEXOS	50

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1. Definiciones de satisfacción laboral	12
Tabla 2. Expectativas de las personas vs las expectativas de las organizaciones	17
Tabla 3. Operación de Variables	25
Tabla 4. Análisis de la satisfacción laboral	38

ÍNDICE DE GRÁFICOS

Gráfico 1.	Pirámide de Maslow	21
Gráfico 2.	Diagrama de barras de distribución de la muestra de acuerdo al género	29
Gráfico 3.	Diagrama de cajas y bigotes en relación al sexo y a la edad (años)	30
Gráfico 4.	Diagrama de cajas y bigotes en relación a la antigüedad y sexo.....	31
Gráfico 5.	Diagrama de barras de distribución de la muestra de acuerdo a si posee estudios de cuarto nivel	32
Gráfico 6.	Diagrama de barras de distribución de la muestra de acuerdo al tipo de institución donde trabaja	33
Gráfico 7.	Diagrama de barras de distribución de la muestra de acuerdo a al área donde trabaja	34
Gráfico 8.	Diagrama de barras de distribución de la muestra de acuerdo al cargo que desempeña	35
Gráfico 9.	Diagrama de barras de distribución de la muestra de acuerdo al tipo de contrato	36
Gráfico 10.	Diagrama de barras de distribución de la muestra de acuerdo a si trabaja en otra institución.....	37

ÍNDICE DE ANEXOS

Anexo 1	51
Anexo 2.....	53

INTRODUCCIÓN

Blum y Nayles (1995) definen a la satisfacción laboral como “el resultado de varias actitudes que tiene un empleado” (p.523). Mientras que Robbins (2000) considera que los empleados pretenden satisfacer múltiples necesidades tanto sociales como psicológicas, y de esta manera no sólo trabajan para tener dinero sino también para lograr una satisfacción personal y profesional.

Es importante tomar en cuenta que en la actualidad la satisfacción laboral es un pilar importante en el desarrollo de la humanidad, entablando un equilibrio y beneficio tanto personal como para la empresa, ya que “un trabajador satisfecho es quien realiza con gusto y entusiasmo su trabajo” (Castro, 2014, p. 11). Robbins esta vez (citado por García, 2010) la define como las actitudes del trabajador hacia su empleo, siendo estas actitudes positivas y negativas representadas como satisfacción e insatisfacción.

Una de las teorías que más ha influenciado en la satisfacción laboral, es la teoría bifactorial de Herzberg, que manifiesta la existencia de factores extrínsecos e intrínsecos relacionados con el trabajo y de la cual se han tomado varios de sus principales elementos para evaluar la satisfacción laboral de los fisioterapeutas del Hospital Metropolitano, Fundación Hermano Miguel y del Hospital Pablo Arturo Suárez en la ciudad de Quito en el período Octubre a Noviembre del 2015, mediante la aplicación de una encuesta.

La disertación se compone de 4 capítulos. En el capítulo I se explican los aspectos básicos de la investigación, en el capítulo II y III se consideran los referentes conceptuales y teóricos y en el capítulo IV se exponen los resultados y análisis, culminando con las conclusiones y recomendaciones sobre el nivel de satisfacción laboral en los 3 centros de terapia física que formaron parte del estudio.

1 CAPITULO I: ASPECTOS BÁSICOS DE LA INVESTIGACIÓN

1.1 Planteamiento del Problema

Este problema surge de la realidad que se vive en los centros de práctica profesional, a los que hemos acudido durante nuestra carrera universitaria, en los que se evidencia que al ejercer la profesión, al Terapeuta Físico se lo percibe como un agente secundario dentro del aporte que los profesionales de salud prestan al paciente. Autores como French, mencionan que nuestra profesión debería ser considerada como una disciplina científica que fomenta, conserva y restablece la salud del individuo, familia y comunidad (Universidad Nacional Autónoma de México, 2008).

La insatisfacción laboral del Terapeuta Físico no se deriva de una situación específica, sino que es el resultado de muchos factores en los cuales existen falencias como son: las condiciones para realizar el trabajo dadas por el lugar donde se lo realiza, la actitud y las aspiraciones del Fisioterapeuta ante su trabajo, la imagen que tiene la sociedad del Terapeuta acerca de su rol en la sociedad, los descritos son algunos de los temas más importantes que inciden en la satisfacción laboral (Giacomozzi, 2011).

Rodríguez, Núñez y Cáceres (2010) en el estudio comparativo de la satisfacción laboral universitaria realizado en la Universidad de Oriente de Venezuela aseveran que la satisfacción laboral puede ser percibida a través de elementos como:

- Personal bien recompensado a través de sus sueldos y salarios acordes, con las expectativas de cada uno.
- Condiciones del trabajo adecuadas, no peligrosas o incómodas, lo cual mejora su desempeño.

- Jefe inmediato sea amigable, comprensible y que los escuche cuando sea necesario.

La falta de implementación de estrategias para mejorar la satisfacción laboral en el ámbito de la terapia física en el Ecuador, da como resultado la insatisfacción de estos profesionales, ya que su trabajo se realiza en un contexto demasiado generalizado para el personal en salud, y en el cual no se toma en cuenta las necesidades específicas de un terapeuta para desempeñarse en sus funciones ligadas a las necesidades básicas con las que todo trabajador debería contar.

Esto no solo se evidencia en la autonomía que el Terapeuta Físico tiene en el ejercicio de la profesión, sino también en las condiciones en las cuales se ejerce la profesión como: el lugar de trabajo asignado, las condiciones salariales, las oportunidades de ascenso laboral y en general el contexto donde desarrolla sus actividades profesionales.

La World Confederation for Physical Therapy (WCPT) describe a la Terapia Física, como parte fundamental del sistema de salud y establece que puede realizar su ejercicio profesional de manera independiente; sin embargo actualmente la realidad de la profesión es diferente (Universidad Nacional Autónoma de México, 2008). En el Ecuador, todo tratamiento realizado por un profesional en Terapia Física debe ser prescrito por un médico, lo que en la práctica profesional se traduce a que no podría emitir un diagnóstico Fisioterapéutico en primera instancia.

La insatisfacción laboral tiene consecuencias tanto desde el punto de vista organizacional como personal.

Los trabajadores que se sienten satisfechos en su trabajo, porque se consideran bien pagados o bien tratados, sea porque ascienden o aprenden, son quienes producen y rinden más. A la inversa, los trabajadores que se sienten mal pagados, maltratados, atascados en tareas monótonas y sin posibilidades de

ampliar horizontes de comprensión de su labor, son los que rinden menos, es decir, son los más improductivos. (Peiró 1996, citado en Castro 2013 p. 22-23)

Esta investigación analizará la satisfacción que el profesional en Terapia Física tiene con su profesión, ya que es posible que en ciertos aspectos se sientan como simples autómatas, lo cual es perjudicial tanto en lo personal, profesional y con el paciente. Terapia Física no se basa en actos automatizados sino más bien en un ejercicio crítico de los conocimientos adquiridos y que se deben desarrollar en un ambiente de mutua complementación, por lo cual es importante determinar los niveles de satisfacción laboral de los profesionales de Terapia Física en nuestro medio para establecer parámetros que permitan mejorar el ejercer profesional de los futuros Fisioterapeutas del país.

Tema: Satisfacción Laboral de los Fisioterapeutas en tres centros de rehabilitación de la ciudad de Quito.

1.2 Justificación

El estudio pretende encontrar respuestas a la problemática descrita, misma que puede ser agravada por los mismos profesionales de Terapia Física, que se quedan al margen ante esta realidad, desconocemos hasta el momento que exista una participación política u organizacional, en este sentido para que esta realidad cambie y se realicen políticas de salud en beneficio de todos.

González (2010), asegura que “La Fisioterapia es una profesión dinámica y con un futuro prometedor” (párr.5); pero debe sortear limitantes como los señalados por este autor:

Efectivamente muchos de los salarios parecen poco dignos (como seguramente pasará en otras disciplinas), las condiciones para otros son de pseudoexplotación. En el sector público, y en el privado por cuenta ajena, se dan situaciones paradójicas como una jerarquización, y a veces sumisión, que impide el ejercicio de las habilidades y el despliegue de conocimientos que, curiosamente la sociedad ha procurado al profesional con una inversión considerable de recursos. (Gonzales, 2010, párr.6)

El estado de insatisfacción de los Terapistas Físicos se vuelve un problema a tomar en cuenta, ya que según datos de estudios que tienen relación con la satisfacción laboral y la evaluación de la calidad de la atención médica, realizado en los Servicios de Salud del Departamento del Distrito Federal en México señalan que: “La satisfacción laboral guarda una estrecha relación con determinados aspectos del desempeño, y se reconoce una vinculación causa-efecto positivo entre el clima organizacional y las actitudes favorables o desfavorables del trabajador” (Salinas-Oviedo, Laguna- Calderón, & Mendoza-Martínez, 1994, p. 28).

La importancia de la Satisfacción Laboral y las recientes investigaciones sobre el tema en los servicios de salud, han inducido que a nivel mundial se reconozca la importancia de la Satisfacción Laboral en los profesionales de la Salud, como bien se cita en la Norma Internacional ISO 9004-2000 en la que se hace mención sobre “ el deber que tienen las organizaciones de asegurarse que el ambiente en el trabajo tenga una influencia positiva en la motivación, satisfacción y desempeño personal” (Pérez, Guillén, Brugos & Ontoso, 2013, p. 204).

Mientras se asegura que: la participación activa de las personas en sus trabajos les motiva y les satisface más, influyendo positivamente en el rendimiento y en la eficacia organizacional (Quintana, 2013).

Por lo que la presente disertación pretende evidenciar y documentar la realidad laboral de los profesionales de Terapia Física en la ciudad de Quito, para que mediante estudios como este, se empiecen a generar propuestas que contribuyan a la transformación de la realidad profesional y social del Terapeuta Físico ecuatoriano. Consideramos a este estudio como novedoso e importante, debido a que desconocemos actualmente, si existe en nuestro país un estudio que anteceda a éste, a favor de nuestro gremio, en el que permita conocer las fortalezas y debilidades de nuestro ejercer profesional (Mingo, Navas, Bayona, Pérez, & Fernández, 2012).

1.3 Objetivos

1.3.1 General

Determinar el nivel de satisfacción laboral de los profesionales de Terapia Física, en tres centros de Rehabilitación de la ciudad de Quito durante el periodo de Octubre a Noviembre del 2015.

1.3.2 Específicos

Identificar las características demográficas y laborales de los Fisioterapeutas de los centros de Rehabilitación seleccionados para el estudio.

Evidenciar la realidad laboral del profesional en sus condiciones contractuales, reumunerativas, de roles y generales de trabajo en los centros de rehabilitación objeto del estudio..

Definir el nivel de satisfacción laboral considerando las diferentes teorías motivacionales, haciendo énfasis en la Teoría Bifactorial de Frederick Herzberg

1.4 Metodología

1.4.1 Tipo de estudio

La presente investigación se llevó a cabo en diferentes centros de Terapia Física de la ciudad de Quito, provincia de Pichincha. Estos centros son: Hospital Metropolitano un centro de atención privado y con fines de lucro; la Fundación Hermano Miguel un centro privado sin fines de lucro y el Hospital Pablo Arturo Suárez que es un centro público, perteneciente al Ministerio de Salud Pública.

Para analizar la satisfacción laboral, se diseñó un estudio de tipo observacional descriptivo, con enfoque cualitativo, ya que lo que se pretendía era determinar el nivel de satisfacción laboral, de acuerdo a la perspectiva de los fisioterapeutas de los centros antes mencionados, considerando como referencia la Teoría Bifactorial propuesta por Frederick Herzberg y la Teoría de Necesidades de Abraham Maslow, entre otras.

Con el fin de cumplir los objetivos se adaptó a las necesidades del Fisioterapeuta la encuesta de satisfacción laboral utilizada en el estudio dirigido a los profesionales de Enfermería del Hospital Pablo Arturo Suárez, realizado en 2013. Se adaptaron las preguntas que tuvieran relación con la profesión de Terapia Física, incluyendo preguntas como área de trabajo, cargo que desempeña y forma de contratación, omitiéndose los apartados de antigüedad en el cargo, escala de remuneración y la pregunta sobre su última capacitación. El instrumento consta de 43 ítems que permitió la evaluación de la satisfacción laboral de Fisioterapeutas y fue desarrollado con referencias de instrumentos con alto grado de validez para la medición de la satisfacción laboral tales como: Font Roja, Meilá y Peiró (Castro, 2013). Los ítems fueron enfocados y adaptados a los factores motivacionales e higiénicos planteados por Frederick Herzberg.

1.4.2 Universo y Muestra

El universo estudiado estuvo formado 43 fisioterapeutas, por criterios de exclusión la muestra fue de 31 fisioterapeutas, que laboraron en los centros rehabilitación en las áreas de: Terapia Física, Terapia Neurología y Terapia Respiratoria.

1.4.3 Criterios de inclusión y exclusión

1.4.3.1 Criterio de inclusión

Se aplicó la encuesta a todos los fisioterapeutas de los centro de rehabilitación seleccionados, que tuvieron más de 6 meses en el lugar de trabajo, al momento de realizar la investigación.

1.4.3.2 Criterio de exclusión

No se aplicó la encuesta a estudiantes que hagan prácticas en los centros de rehabilitación seleccionados, y quienes no firmaron el consentimiento informado, para llevar a cabo la investigación.

1.4.4 Procedimientos de recolección de información

La recopilación de la información fue de forma individualizada, mediante la aplicación de las encuestas por medio de los dos autores de la tesis, en cada uno de los centros. Se entregaron los correspondientes oficios que autorizaban la aplicación de la encuesta en cada institución, la misma que se la aplicó al personal de Fisioterapistas que aceptó ser parte del estudio, firmó el consentimiento informado y cumplía los criterios de inclusión.

Durante la recolección de la información con cada profesional, se aclararon las preguntas que surgieron para cada persona, posteriormente se recolectaron todas las encuestas para ser analizadas.

1.4.5 Análisis de la información

Para el análisis se realizó una matriz de Excel avanzado, para la presentación de resultados.

Para el análisis se omitió el cálculo del índice de Satisfacción Laboral del instrumento original, debido que fue adaptado para ser aplicados a los Fisioterapistas, modificando las opciones de respuestas a (I) Insatisfecho, (PS) Parcialmente Satisfecho y (S) Satisfecho.

Una vez que se recolectaron los datos, se registraron en Excel y se pasaron al paquete estadístico SPSS, se empleó un análisis descriptivo con las variables del estudio, obteniendo promedios y desviaciones, gráficos de frecuencias y diagramas de cajas y bigotes.

1.4.6 Fuentes técnicas e instrumento

Las fuentes del estudio fueron primarias, siendo esta, una encuesta a los fisioterapeutas sobre su satisfacción laboral (ver anexo 1).

La técnica que se utilizó, como lo mencionamos anteriormente, fue una encuesta adaptada de la tesis de grado para la obtención de título de licenciatura en Enfermería de Carmen Castro en el año del 2013.

Castro, (2013) quien diseñó una encuesta como instrumento de 43 ítems bajo los 14 factores (motivacionales intrínsecos e Higiene extrínsecos) de Frederick Herzberg, en base a cuestionarios de satisfacción laboral realizados por J. Meliá y J. Peiró, S4/82(1986), S20/23 (1.987), S10/12 (1988), S21/26 (1990), se escogieron algunos ítems como satisfacción con la supervisión, satisfacción con el ambiente físico, satisfacción con las prestaciones recibidas, satisfacción intrínseca y extrínseca del trabajo, y del instrumento de Font Roja (1988), competencia profesional, promoción profesional, relación interpersonal con sus jefes/as y compañeros, Status profesional, entre otros. (p. 13)

En el cuestionario de Satisfacción Laboral de los profesionales de Terapia Física de los 3 centros de la ciudad de Quito, se consideraron los datos generales demográficos y laborales adaptados al cuestionario original, se mantuvieron los 14 factores intrínsecos y extrínsecos (Remuneración, Seguridad, Condiciones Trabajo, Status y Prestigio, Supervisión, Relaciones, Dirección y Políticas, Vida Personal, Logros, Reconocimiento, Premios, Crecimiento, Responsabilidad, Trabajo en Sí), del contexto de Frederick Herzberg (Castro, 2013).

2 Capítulo II. MARCO TEÓRICO

2.1 Terapia Física sus fines y propósitos terapéuticos

Con el paso del tiempo las prácticas en salud se han ido transformando de acuerdo a la realidad que viven en determinado momento, hasta llegar a tener la importancia que tienen en los tiempos actuales; es característico del ser humano la necesidad de saber acerca de los procesos que dieron su origen, en este caso a su profesión, el saber de dónde provienen las cosas despeja muchas inquietudes además de poder tomar como ejemplo los aciertos y errores pasados para buscar una mejora, entendiendo de mejor manera el estado actual de Terapia Física y cuales han sido sus implicancias en el paso del tiempo (Gallego, 2007).

En el caso de la Terapia Física, podríamos hablar de que si bien es una carrera se podría decir moderna, sus orígenes no son nuevos sino que se remontan a prácticas milenarias realizadas por el hombre; de hecho etimológicamente la Terapia Física proviene de los vocablos Physis: naturaleza y Therapehia: tratamiento, lo que nos da a entender que sería un tipo de tratamiento mediante la naturaleza, lo cual denota que su práctica no es nueva sino que se ha venido usando desde sus inicios, ya que siempre se ha dependido de la naturaleza para una múltiple variedad de curaciones. En la actualidad, la Terapia Física es correspondiente al “Tratamiento por Agentes Físicos”. La alteración del sentido etimológico de estos vocablos se reafirma con la definición de la Organización Mundial de la Salud, (OMS) en la que manifiesta a la Terapia Física como: “el arte y la ciencia del tratamiento por medio del ejercicio terapéutico, calor, frío, luz, agua, masaje y electricidad” (Alberto, 2006, párr.1).

Esta definición marca un hecho trascendental para la Terapia Física ya que enfatiza en el ejercicio terapéutico, que es un elemento fundamental en la práctica fisioterapéutica lo que da la idea de que este tipo de ejercicio profesional, tiene una connotación terapéutica mediante la movilización (Reyes, 2006).

Según Arias, Capus, Corrales & Valencia, 2012, en el Ecuador, la Terapia Física como carrera empieza en los años 70, con los profesionales de la escuela de tecnólogos, siendo el profesional de Terapia Física, quien con sus conocimientos previos, está en la capacidad de valorar y llevar a cabo un tratamiento fisioterapéutico, además que puede desenvolverse en diferentes áreas como: neurología, traumatología y ortopedia, cardiorrespiratoria y otras áreas no tan explotadas en nuestro medio como es la atención a pacientes en: terapia intensiva, con necesidad de terapia ginecológica, terapia vascular y terapia oncológica entre otras. Baldeón (citado por Arias, et al., 2012), manifiesta que “en la actualidad la fisioterapia está presente prácticamente en todas las especialidades médicas y su aporte es vital para la atención y rehabilitación de las personas que requieran de estos especialistas” (p.4).

Los profesionales de Terapia Física, además del uso de agentes físicos como tratamiento terapéutico, tienen una herramienta con la que sin ayuda de nada externo, pueden expresar su conocimiento científico. Esa herramienta, que desde hace millones de años se le ha concedido poderes de sanación, son las manos (Gallego, Pérez, Díaz, & Vergara, 2003).

José Saramago (citado en Gallego, et al., 2003) en su libro La Caverna, señala que “Verdaderamente son pocos los que saben de la existencia de un pequeño cerebro en cada uno de los dedos de la mano, en algún lugar entre falange, falangina y falangeta” (p. 97).

2.2 Conceptualización de Satisfacción Laboral

El concepto de satisfacción laboral tiene múltiples connotaciones y definiciones, tantas como autores la han estudiado, de hecho muchos autores las definen desde su punto de vista.

Tabla 1. Definiciones de satisfacción laboral

AÑO	AUTOR	DEFINICIÓN DE LA SATISFACCIÓN
1969	Crites	El estado afectivo, en el sentido de gusto o disgusto general, que la persona muestra hacia su trabajo.
1969	Smith, Kendall y Hulling	Sentimientos o respuestas afectivas referidas, en este caso, a facetas específicas de la situación laboral.
1976	Locke	Estado emocional positivo o placentero resultante de la percepción subjetivo de las experiencias laborales de la persona.
1986	Price y Mueller	Una orientación afectiva positiva hacia el trabajo.
1990	Mueller y McCloskey	Una orientación afectiva positiva hacia el empleo.
1993	Muchinsky	Una respuesta emocional o una respuesta afectiva hacia el trabajo
1993	Newstron y Davis	Un conjunto de sentimientos y emociones favorables o desfavorables con las que los empleados ven su trabajo.
1996	Bravo, Peiró y Rodríguez	Una actitud o un conjunto de actitudes desarrolladas por la persona hacia su situación de trabajo. Estas actitudes pueden ir referidas hacia el trabajo en general o hacia facetas específicas del mismo.
1998	Brief	Es una combinación entre lo que influye en los sentimientos y la cognición (pensamiento). Tanto la cognición como lo que influye en los sentimientos contribuyen a la satisfacción laboral. Es como un estado interno que se expresa de forma afectiva o cognitiva. La satisfacción como actitudes es un constructo hipotético que se pone de manifiesto en cada una de estas dos formas.

Fuente: (Chiang, 2010).

Modificado por: Paredes & Coronado, 2015.

De acuerdo a los autores del libro : Relaciones entre el Clima Organizacional y la Satisfacción Laboral una de las definiciones más aceptadas en la literatura es la de Locke (1976), debido a que abarca una cantidad de conceptos que tienen relación específica con la satisfacción en sí, como los incentivos en el empleo, condiciones intrínsecas del trabajo, compañeros, salarios, posibilidades de promoción, sistemas de supervisión, condiciones ambientales de trabajo, por lo tanto se llega a la conclusión de que este conjunto de factores se agrupa en una definición integradora acerca de lo que es satisfacción laboral.

Mientras que por otra directriz algunos autores consideran que la satisfacción laboral no es simplemente un conjunto de emociones sino que va más allá de estas, estos autores caracterizan a la satisfacción laboral como una actitud generalizada que tiene la persona ante el trabajo.

Harpaz (1983), después de una revisión de las distintas definiciones acerca de la satisfacción laboral distingue tres componentes: el afectivo, el cognitivo y el conductual, de acuerdo a como se presentan las situaciones estos componentes pueden alterarse tanto en consistencia como en magnitud, además de cumplir diversas funciones.

Peiró (1984), conceptualiza entre actitud o disposición para actuar de un modo específico en relación con el puesto de trabajo o de la organización, así se llega a la conclusión de que la satisfacción laboral se mira desde el punto de vista de las actitudes relacionadas con aspectos del trabajo y la organización.

Al hablar de actitud relacionada con la satisfacción laboral se dice que la actitud consiste en la evaluación de algo en base a la experiencia, en este caso nuestra evaluación en base a las situaciones en el trabajo, en base a la experiencia se puede pensar que algo es bueno o malo, deseable o indeseable, agrada o desagrada; este tipo de evaluación de la situación para producir una actitud altera también el pensamiento, los sentimientos y el comportamiento de una persona ante esta actitud (Ojeda & Chiang, 2011).

2.2.1 Importancia y consecuencias de la satisfacción laboral

Tanto la importancia como la consecuencia de la satisfacción laboral actúan sobre los recursos humanos de una empresa y en el accionar de estas personas que están inmersas en ella.

Morales, Magaña & Surdez (2010), asegura que las organizaciones sufren diversos problemas, en el que uno de los más importantes es la “falta de satisfacción laboral ya que inhibe el desarrollo de un trabajo creativo e innovador” (p. 2).

Al existir satisfacción laboral el resultado organizacional es favorable. Morales et. Al. (2010), también habla sobre el bienestar individual afirmando que éste, radica en que la persona esté bien en los niveles: físicos, ambientales, sociales, psicológicos y espirituales; asegurando que el bienestar social e individual tienen una relación.

Entonces podríamos decir que tanto el bienestar social e individual impacta directamente en la calidad de vida laboral.

Con lo antes mencionado, podemos ratificar que la satisfacción laboral es importante tanto para los trabajadores de una organización como para la organización en sí. En el caso de las empresas el nivel de satisfacción personal permite disminuir los gastos de selección y contratación de nuevo personal.

Cabaleiro (2010) en su libro: La Prevención de Riesgos Laborales manifiesta que: “la insatisfacción laboral se relaciona con la aparición de una sintomatología física y psíquica asociada al estrés, al absentismo, a los cambios de trabajo solicitados por el trabajador e incluso, a una actitud negativa hacia la seguridad laboral” (p.95). Entre algunas de las consecuencias de la insatisfacción laboral pueden ser: dificultad para trabajar en grupo y falta de creatividad (Castro, 2013).

2.2.2 Causas de la Satisfacción Laboral

Los factores que determinan la satisfacción laboral ayudan al entendimiento del comportamiento del individuo frente al ambiente laboral. Se distinguen dos según (Diego y Olivar, 2001 citado en Castro, 2013, p. 23), los personales y los no personales, siendo los personales la motivación, compromiso y participación. Mientras que los no personales el salario y la cultura organizacional, entre otros.

Psicólogos como (Trinidad Pérez 2007, citado en Castro 2013) sostienen que algunas de las principales causas de la insatisfacción laboral son:

Salario bajo: Hace referencia a un salario que no se considera justo.

Mala relación con los compañeros: Debido a un ambiente de competitividad y celos profesionales.

Mala relación con los jefes: Por la forma en la que los tratan, el nivel de exigencia y cumplimientos de funciones.

Escasa o nulas posibilidades de promoción: Expectativas de lo que esperaba en su trabajo y lo que ha obtiene realmente.

Inseguridad: Personas que sienten que son incapaces de realizar el trabajo correctamente o de adaptarse al entorno laboral, lo que les provoca temor, inseguridad e insatisfacción.

Dificultad para adaptarse al ambiente laboral: es causado por un continuo cambio de empleo, además de inseguridad o problemas personales.

Malas condiciones laborales: debido a las condiciones en las que se trabaja, y tiene relación con las políticas la empresa.

Mientras que autores como Cabaleiro (2010) Afirman que los factores o causas que dan como resultado una insatisfacción son:

Sueldo.

Falta de responsabilidad e iniciativa.

Malas relaciones con los superiores, compañeros y los subordinados.

Trabajo de poco contenido.

Trabajo bajo presión.

Horario de trabajo que impide compaginar la vida laboral y familiar.

Dificultades para ascender de cargo.

Ausencia de participación en toma decisiones en el lugar de trabajo.

Inestabilidad de empleo.

2.2.3 Las personas y las organizaciones

Tanto las personas como las organizaciones tienen y pretenden lograr objetivos comunes, que procuraran un éxito y crecimiento organizacional, pero surgen problemas en esta integración entre las personas y las organizaciones Max Weber (citado por Chiavenato, 2011), menciona que las organizaciones destruyen mediante la imposición de procedimientos y reglas, la personalidad individual.

Chiavenato (2011), asegura en su libro del Capital Humano de las Organizaciones que los objetivos organizacionales e individuales hacen referencia a: “la organización quiere lograr utilidad, productividad, calidad, reducción de costos, participación en el mercado, satisfacción del cliente, etcétera, mientras que las personas quieren obtener salario justo, beneficios sociales, seguridad y estabilidad en el empleo, condiciones adecuadas de trabajo y crecimiento profesional “(p. 6).

Las organizaciones que logran esos objetivos comunes con su personal, crecen o tienen éxito. Esto se obtiene mediante contratos formales, el que viene siendo un acuerdo con el horario, sueldo, y trabajo en sí, entre otros. La otra forma de contrato, es el contrato psicológico, que está basado en expectativas mutuas y recíprocas. Las personas que están en una organización pretenden que su participación, satisfaga algunas de sus necesidades personales. El equilibrio

entre personas y organizaciones se refleja en el intercambio de incentivos y contribuciones al igual que ganancias para la organización (Chiavenato, 2011).

Las expectativas personales y organizacionales mencionadas en el contrato psicológico son las siguientes: (Chiavenato, 2011, p. 69).

Tabla 2. Expectativas de las personas vs las expectativas de las organizaciones

Lo que las personas esperan de las organizaciones	Lo que las organizaciones esperan de las personas
Excelente lugar de trabajo	Enfocarse en la misión organizacional
Oportunidad de crecimiento, educación y carrera	Enfocarse en la visión futura de la organización
Reconocimiento y recompensas: salario beneficios e incentivos	Enfocarse en el cliente interno y externo
Libertad y autonomía	Enfocarse en la mejoría y el desarrollo continuos
Apoyo: liderazgo renovador	Enfocarse en el trabajo participativo en equipo
Capacidad de empleo y de ocupación	Enfocarse en el trabajo participativo en equipo
Camaradería y compañerismo	Compromiso y dedicación
Calidad de vida en el trabajo	Talento, habilidad y competencia
Participación en las decisiones	Aprendizaje constante y crecimiento profesional
Distracción, alegría y satisfacción	Ética y responsabilidad social

Fuente: (Chiavenato, 2011)

Elaborado por: Paredes & Coronado, 2015.

2.2.4 Evaluación del desempeño

Puchol (2007), manifiesta que la evaluación del desempeño es “un procedimiento continuo, sistemático, orgánico y en cascada”, p68. Mientras que Chiavenato (2011), considera que es la “apreciación sistemática de como se desempeña una persona en un puesto y su potencial de desarrollo” p43. , en las que se logra saber las cualidades de una persona.

Dentro de la gestión de capital humano, la evaluación del desempeño es un pilar importante, debido a que las organizaciones buscan siempre ser más competitivas mediante estrategias que mejoren su eficacia y eficiencia. Cuando el proceso de evaluación funciona aporta positivamente a la satisfacción laboral, ya que proporciona herramientas para entregar incentivos y reconocimientos a los mejores puntuados, lo cual provoca a los empleados una motivación para una mejora continua (Sánchez, 2014).

Lawler, Edward & Porter (Citados por Chiavenato, 2011), afirman que los factores que afectan el desempeño en el puesto son: “valor de las recompensas, esfuerzo individual, percepción de que las recompensas dependen del esfuerzo, capacidades del individuo, percepción de la función y desempeño del puesto” (Chiavenato, 2011, p. 203).

Uno de los objetivos de la evaluación del desempeño propuestas por Puchol, en su libro de Dirección y Gestión de Recursos Humanos, señala que la evaluación del desempeño procurará satisfacer las necesidades más importantes, íntimas y de mayor importancia para los trabajadores de una organización o empresa (Puchol, 2007).

3 Capítulo III.

3.1 Teoría de Maslow

Abraham Maslow, es considerado el autor que sistematizó las necesidades humanas para las futuras investigaciones de la motivación, que son consideradas conductas laborales que hasta ese trabajo habrían sido inexplicables en el ámbito laboral. A pesar que él, no se refirió al mundo laboral, son aplicados a éste con gran éxito.

Maslow propone ver a las necesidades como un todo, y la clave de esto es la autorrealización. (Palomo, 2010) Afirma, que es la tendencia a ser realmente quien eres, considerando la singularidad de cada individuo.

La dinámica con la que se explica la teoría de Maslow está descrita en su libro, en el que afirma que una vez cumplidas una serie de necesidades en el ser humano, empezando por ejemplo por las fisiológicas, al momento surgen otras necesidades de orden superior que pasan a dominar la conducta, pero estas necesidades no se presentan aisladamente, sino que se sugiere además que se presentan en base a una jerarquía de predominancia (Maslow, 1991).

Los enunciados de Maslow indican que la gratificación y satisfacción de un tipo de necesidad es tan importante como la privación de la misma, mientras que privar a la personas de un tipo de necesidad la sigue orientando hacia el cumplimiento de la misma, la satisfacción de la necesidad, por ejemplo fisiológica hace posible que esta deje de ser primordial dando paso a otro tipo de necesidades más sociales y de orden superior; por ejemplo al ser satisfecha una necesidad de manera constante esta deja de ser determinante en la conducta y pasa a ser una necesidad potencial, que podría activarse si se ve frustrada, pasando nuevamente a dominar el organismo (Maslow, 1991).

En la teoría de la motivación de Maslow se afirma que la necesidad que se encuentre satisfecha deja de ser una necesidad. El organismo y la organización del comportamiento se encuentran orientados a la consecución de las

necesidades insatisfechas, que uno considera se debe alcanzar; si se consigue la necesidad irá perdiendo importancia en la dinámica actual del individuo (Maslow, 1991).

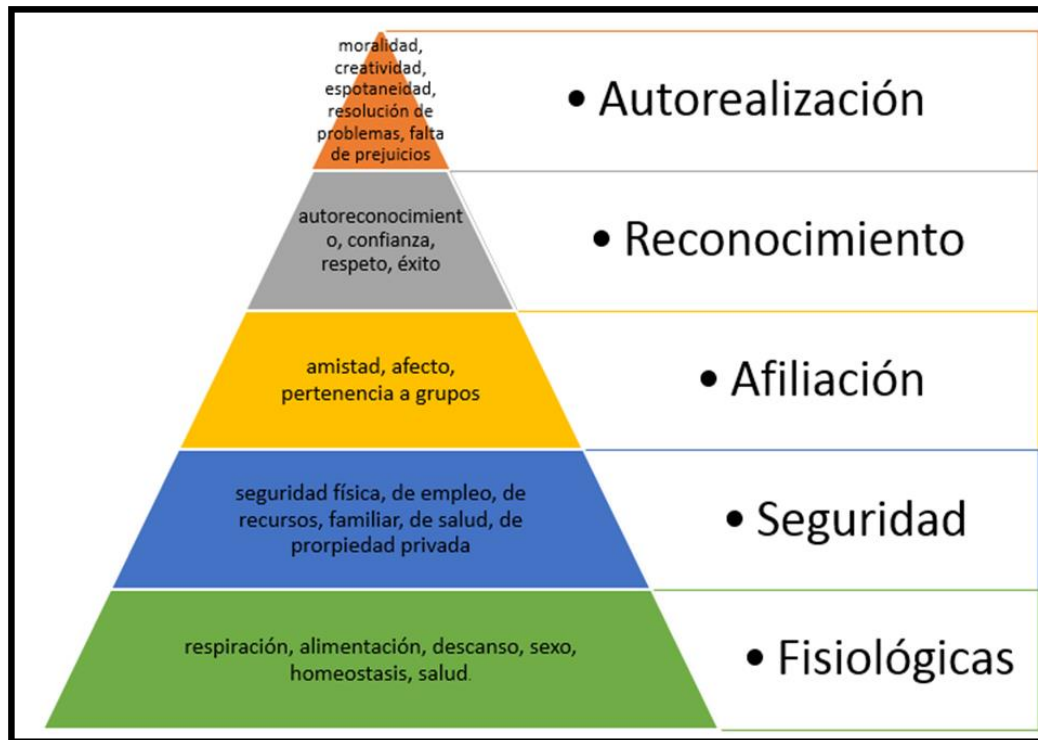
Según esta teoría, las primeras necesidades en activarse son las fisiológicas, entendiéndose estas como las de sobrevivencia, por ejemplo (alimentación, salud, descanso, etc.), en algunos casos al encontrarse estas satisfechas desde siempre puede haber tendencia a infravalorarlas o a no tomarlas como algo vital, en el caso de la obtención plena de estas, activan las necesidades de seguridad que se la puede analizar desde diferentes panoramas, aplicado al trabajo este tipo de necesidades pueden verse satisfechas mediante la obtención de un trabajo estable, un seguro médico, dental, de incapacidad, vejez y todo lo relacionado a tener estabilidad en el puesto que la persona desempeña. (Maslow, 1991).

El tercer grupo son las de relación con otras personas, entendiéndose aquí el querer y ser querido; tener un sentido de pertenencia, algo que nos haga sentir identificado con el lugar y momento en donde nos encontramos, la aceptación por parte de un grupo que nos da la sensación de pertenecer al mismo. El cuarto grupo se activa después de haber sido satisfechas las necesidades de afecto, las necesidades pertenecientes al cuarto grupo son las de autoestima, en este tipo de necesidades al alcanzarlas el individuo se conduce a un sentimiento de autoconfianza, valía, capacidad y suficiencia, es decir la persona siente que es importante, útil y necesario en el mundo; al no verse satisfechas lo que produce en la personas es un sentimiento de inferioridad, desamparo y desánimos (Maslow, 1991).

La consecución de las anteriores da paso a las necesidades de autorrealización en la que idealmente uno llega a hacer todo lo que uno está en capacidad de hacer, desarrollando plenamente su potencial y llegando a estar en paz con uno mismo. (Palomo, 2010; Maslow, 1991).

En la teoría de Maslow se enuncia como frase representativa de la autorrealización “*Lo que los humanos pueden ser, es lo que deben ser*”, lo que se trasmite en la idea que uno debe ser auténtico con su naturaleza para conseguir autorealizarse (Maslow, 1991).

Gráfico 1. Pirámide de Maslow



Fuente: (Maslow, 1991).

Elaborado por: Paredes & Coronado, 2015.

3.2 Otras teorías de satisfacción laboral

3.2.1 Teoría Bifactorial de Herzberg

En los años cincuenta ya se hablaba de la motivación y la satisfacción laboral, pero Herzberg junto a otro grupo de investigadores llegaron a la conclusión de que había demasiada confusión en el tema por lo que se necesitaba de un planteamiento nuevo (Duncan, 1991).

En su obra *La Motivación en el Trabajo*, Herzberg (1959) y los demás investigadores consideran una nueva orientación, en la que se toma en cuenta como hecho principal las actitudes que dan como consecuencia muchas

situaciones en el trabajo, desde un punto de vista global que abarca los factores que motivaban las actitudes y los efectos que estas actitudes producían.

En la teoría de Herzberg se enuncia que los factores que producen la satisfacción, no son los mismo que producen la insatisfacción de los individuos, por el contrario se aclara que ciertos factores actuan aumentando la satisfacción a los que se llamó los Factores Motivadores, mientras otros actuan sólo disminuyendo la satisfacción a los que se les dio el nombre de Factores de Higiene (Duncan, 1991).

Herzeberg creía que la relación que un individuo tiene con su trabajo es básica, y que su actitud hacia el mismo puede determinar su éxito o fracaso. De su investigación obtuvo dos factores principales. Pág18.

Factores higiénicos: se refiere a que la presencia de ciertos factores alteran la percepción de la persona sobre su puesto de trabajo, la ausencia de estos factores denominados higiénicos podrían producir la insatisfacción de una persona con su trabajo, son los factores que tienen que ver con el contexto general del cargo, como por ejemplo el salario, el espacio físico, clima organizacional, entre otros.

Si estos factores por el contrario están presentes y las condiciones producidas por los mismos son de buen grado de aceptación, producirá la ausencia de insatisfacción más no la satisfacción en sí, tampoco producirá el desempeño de un empleado a un alto nivel, puesto que se consideran como condiciones básicas para desarrollar un trabajo (Duncan, 1991).

Factores motivacionales: este tipo de factores se relacionan con la estimulación que ejerce el tipo de cargo en la persona. Son considerados como el motor o energía que le proporciona el estímulo a la persona para invertir sus energías en el trabajo y la consecución de los objetivos, es decir el trabajo debe representar para la persona un espacio en el cual pueda desarrollarse en un

contexto de crecimiento personal y autorealización. La consecución de estos factores producirá un sentimiento de satisfacción (Duncan, 1991).

Herzberg aporta como nuevo enfoque, que la tarea realizada en el trabajo debe tener sentido para quien la realiza mientras otros autores la enmarcaban la tarea en un ámbito social, de medición y definición. Para Herzberg, si la tarea a realizar por la persona no tiene un significado en sí misma, es probable que no motive a los trabajadores a la consecución de la excelencia (Duncan, 1991).

3.2.2 Teoría de las necesidades de McClelland

McClelland basó su teoría de acuerdo a tres necesidades

Necesidad de logro: Se relaciona con la actitud de las personas referente al esfuerzo que realizan por sobresalir y lograr el éxito. En este ámbito se toman en cuenta las personas que gustan de estar en situaciones en las que tengan que asumir responsabilidades, que priorizan la obtención del éxito sobre la obtención de premios.

Necesidad de poder: En este tipo de clasificación se toma en cuenta a las personas que se sienten bien o necesitan estar en una posición de poder, pudiendo por ejemplo señalar a los demás, conductas que no habrían sido tomadas en cuenta por los individuos sin su intervención.

Necesidad de afiliación: Se toma en cuenta aquí la necesidad de las personas que prefieren situaciones en la que se tenga que trabajar en equipo cooperando para lograr un objetivo y no priorizan la competencia sobre el trabajo sinérgico de un conglomerado (Manene, 2012).

3.2.3 Teoría de la (ERG) de Alrferder

El fundamento de su teoría se basó en la revisión de las necesidades de Maslow de las cuales obtuvo como conclusión sus tres necesidades primordiales.

Necesidad de Existencia: Son las que Maslow describe como necesidades básicas para el ser humano y son las necesidades de seguridad y fisiológicas.

Necesidad de Relación: Se deriva de la interacción con las demás personas del entorno en el que nos desenvolvemos, que sería el equivalente a las necesidades sociales de Maslow.

Necesidad de Crecimiento: Esta relacionado con la motivación y crecimiento interno de las personas, que serían equiparables al componente de autorrealización y estima de las necesidades de Maslow.

Este tipo de Necesidades de Alferder se diferencia de Maslow en el sentido de que no necesita una consecución para llegar a la autorrealización (Manene, 2012).

De acuerdo a las diferentes teorías de satisfacción laboral, se entiende que el lugar de trabajo debe proporcionar al Fisioterapeuta las condiciones laborales adecuadas y propiciar escenarios donde se estimule su desarrollo tanto profesional como personal, tomando en cuenta el tipo de trabajo y que la tarea debe tener sentido para el Fisioterapeuta; a pesar de que las condiciones laborales sean adecuadas puede no alcanzarse la satisfacción laboral ya que en gran medida también depende de la actitud del Fisioterapeuta ante su trabajo, así de como sus aspiraciones, expectativas personal y profesional.

3.3 Hipótesis

El Fisioterapeuta no se encuentra satisfecho, personalmente, profesionalmente y socialmente, al realizar su labor profesional.

3.4 Operación de variables

Tabla 3. Operación de variables

VARIABLE	DEFINICION CONCEPTUAL	DIMENSIONES	DEFINICION OPERACIONAL	INDICADOR	ESCALA
Características generales del fisioterapeuta	Es todo aquello que nos permite identificar el estado en el que se encuentra el fisioterapeuta, con el fin de identificar su condición demográfica	Edad	Cantidad de años cumplidos por el fisioterapeuta	Años cumplidos	Ordinal
		Estado civil	Situación marital en la que se encuentra el fisioterapeuta	Estado en el que se encuentra	Ordinal
		Sexo	Género visible del terapeuta	Porcentaje de terapeutas hombres y mujeres.	Ordinal
		Lugar de trabajo	Se refiere al sitio donde desempeña su labor día a día que puede ser público o privado	Porcentaje de terapeutas que trabajan en lo público y en lo privado.	Ordinal
		Nivel de estudios	Se refiere al grado universitario obtenido por los terapeutas	Porcentaje de cada uno de los grados académicos que tiene el fisioterapeuta.	Ordinal
		Cargo del fisioterapeuta	Se refiere a las funciones que desempeña el terapeuta físico en su lugar de trabajo, que puede ser coordinador y clínico.	Porcentaje de terapeutas coordinadores y clínicos	Ordinal
Especialidad del Fisioterapeuta	"El fisioterapeuta no solamente se dedica al tratamiento de lesiones músculo-esqueléticas, sino que, aunque sea un campo desconocido por la mayoría de la población, también interviene en la terapia ante diversos problemas respiratorios, neurológicos, genitourinarios" (Clínica ECOM, s.f.)	Fisioterapeuta. Físico	El terapeuta físico es el que se ocupa de las intervenciones principalmente traumatológicas y de su consiguiente rehabilitación.	Porcentaje de terapeutas físicos	Ordinal
		Fisioterapeuta. Neurológico	El terapeuta neurológico se especializa en la utilización de técnicas de reeducación neuromotricidad y facilitación neuromuscular.	Porcentaje de terapeutas neurológicos	Ordinal
		Fisioterapeuta. Respiratorio	El terapeuta respiratorio es un especialista del cual su campo de acción se centra principalmente en las patologías que afectan a la vía aérea.	Porcentaje de terapeutas respiratorios	Ordinal
Relación de dependencia del fisioterapeuta	Es la forma de contratación o de relación que mantiene el fisioterapeuta con su lugar de trabajo.	Nombramiento	Es cuando el fisioterapeuta ha reunido los requisitos para participar en un concurso abierto y ha ganado en una entidad pública	Porcentaje de terapeutas con nombramiento	Ordinal
		Indefinido	La misma situación anterior pero en una institución de carácter privado.	Porcentaje de terapeutas con nombramiento indefinido	Ordinal
		Temporal	Son los que van como reemplazo o a prueba	Porcentaje de terapeutas que se encuentran realizando prueba o reemplazo.	Ordinal
		Independiente	Son los que trabajan sin relación de dependencia	Porcentaje de terapeuta sin relación de dependencia.	Ordinal

Remuneración y beneficios del fisioterapeuta	Se refiere a los beneficios que el fisioterapeuta recibe en su lugar de trabajo y el sueldo que percibe mensualmente.	Insatisfecho (I)	La remuneración y beneficios Los beneficios y su sueldo no cubren sus necesidades básicas.	Porcentaje de fisioterapeuta insatisfechos	Ordinal
		Parcialmente Satisfecho (PS)	Los beneficios y su sueldo no cubren parcialmente sus necesidades básicas	Porcentaje de fisioterapeuta parcialmente satisfechos	Ordinal
		Satisfecho (S)	Los beneficios y su sueldo no cubren totalmente sus necesidades básicas	Porcentaje de fisioterapeuta satisfechos	Ordinal
Seguridad laboral del Fisioterapeuta	Se refiere a la seguridad, estabilidad y protección que le brinda el trabajo, además de la asistencia médica y dotación de uniformes y la seguridad laboral que ofrece el trabajador frente a riesgos de enfermedades	Insatisfecho (I)	Seguridad laboral del fisioterapeuta insatisfecho	Porcentaje de fisioterapeutas que consideran la seguridad laboral como insatisfecha	Ordinal
		Parcialmente Satisfecho (PS)	Seguridad laboral del fisioterapeuta parcialmente satisfecho	Porcentaje de fisioterapeutas que consideran la seguridad laboral como parcialmente satisfactoria	Ordinal
		Satisfecho (S)	Seguridad laboral del fisioterapeuta satisfecho	Porcentaje de fisioterapeutas que consideran la seguridad laboral como satisfactoria	Ordinal
Condiciones de trabajo del fisioterapeuta	Se refiere a las condiciones, equipamiento, aseo, tiempo, ruido, flexibilidad de horarios y distribución del trabajo; y en general el entorno donde el terapeuta desarrolla sus funciones diarias	Insatisfecho (I)	Son las condiciones de trabajo favorables	Porcentaje de fisioterapeutas que consideran que sus condiciones de trabajo no son favorables	Ordinal
		Parcialmente Satisfecho (PS)	Condiciones de trabajo parcialmente favorables	Porcentaje de fisioterapeutas que consideran que sus condiciones de trabajo son poco favorables	Ordinal
		Satisfecho (S)	Condiciones de trabajo muy favorables	Porcentaje de fisioterapeutas que consideran que sus condiciones de trabajo son favorables	Ordinal
Status y Prestigio de fisioterapeuta	Se refiere a la independencia que tiene para organizar su trabajo, la capacidad para decidir autónomamente sobre aspectos relativos a su trabajo y confianza en sí mismo, aptitud y habilidad para desempeñar su trabajo.	Insatisfecho (I)	En relación a status y prestigio para desenvolverse en su lugar de trabajo, el fisioterapeuta se encuentra insatisfecho	Porcentaje de los fisioterapeutas insatisfechos, poco satisfechos y satisfechos en cuanto al status y prestigio de su profesión	Ordinal
		Parcialmente Satisfecho (PS)	En relación a status y prestigio para desenvolverse en su lugar de trabajo, el fisioterapeuta se encuentra poco satisfecho		
		Satisfecho (S)	En relación a status y prestigio para desenvolverse en su lugar de trabajo, el fisioterapeuta se encuentra satisfecho		
Supervisión sobre el ejercicio de su trabajo	Se refiere a la frecuencia de supervisión que ejercen terceros sobre su trabajo; la forma en que sus supervisores cumplen con sus tareas; la forma como está dirigido o gestionado su centro de trabajo y la función que realiza la coordinación de terapia física	Insatisfecho (I)	Fisioterapeuta satisfecho con la supervisión sobre el ejercicio de su trabajo	Porcentaje de fisioterapeutas insatisfechos, poco satisfechos y satisfechos sobre la supervisión que se ejerce en su trabajo.	Ordinal
		Parcialmente Satisfecho (PS)	Fisioterapeuta poco satisfecho con la supervisión sobre el ejercicio de su trabajo		
		Satisfecho (S)	Fisioterapeuta poco satisfecho con la supervisión sobre el ejercicio de su trabajo		
Relaciones laborales de los fisioterapeutas	Se refiere a las relaciones de cordialidad que mantienen con sus jefes y compañeros de trabajo	Insatisfecho (I)	La insatisfacción que sienten los terapeutas en cuanto a las relaciones interpersonales tanto con sus jefes como con sus compañeros de trabajo	Porcentaje de fisioterapeutas que se encuentran insatisfechos, poco satisfechos y satisfechos con las relaciones interpersonales con sus	Ordinal

				jefes y compañeros de trabajo	
		Parcialmente Satisfecho (PS)	La poca satisfacción que sienten los terapeutas en cuanto a las relaciones interpersonales tanto con sus jefes como con sus compañeros de trabajo		
		Satisfecho (S)	La satisfacción que sienten los terapeutas en cuanto a las relaciones interpersonales tanto con sus jefes como con sus compañeros de trabajo		
Direcciones y políticas de los terapeutas en sus lugares de trabajo	Se refiere a los objetivos, misión, visión de su centro de trabajo y a las políticas de permisos, contratación y reglamento interno del trabajo y medir la satisfacción del fisioterapeuta	Insatisfecho (I)	Se refiere a la insatisfacción sobre la dirección y políticas de los terapeutas en su lugar de trabajo	Porcentaje de fisioterapeutas que se encuentran insatisfechos, poco satisfechos y satisfechos con las direcciones y políticas de los terapeutas en sus lugares de trabajo	Ordinal
		Parcialmente Satisfecho (PS)	Se refiere a la poca satisfacción sobre la dirección y políticas de los terapeutas en su lugar de trabajo		
		Satisfecho (S)	Se refiere a la satisfacción con las direcciones y políticas de los terapeutas en su lugar de trabajo		
Vida Personal del fisioterapeuta	Si el fisioterapeuta tiene el tiempo suficiente para dedicar a su familia, trabajando en hospital y por otro lado si el estado de ánimo, salud y horas de sueño, no altera o perturba el trabajo	Insatisfecho (I)	Se refiere si el fisioterapeuta está insatisfecho en cuanto al tiempo que dedica a su familia y si su estado de ánimo, salud y horas de sueño alteran o perturban su trabajo.	Porcentaje de fisioterapeutas que se encuentran insatisfechos, poco satisfechos y satisfechos con su vida personal en relación al tiempo dedicado a su trabajo	Ordinal
		Parcialmente Satisfecho (PS)	Se refiere si el fisioterapeuta está poco satisfecho en cuanto al tiempo que dedica a su familia y si su estado de ánimo, salud y horas de sueño alteran o perturban su trabajo.		
		Satisfecho (S)	Se refiere si el fisioterapeuta está satisfecho en cuanto al tiempo que dedica a su familia y si su estado de ánimo, salud y horas de sueño alteran o perturban su trabajo.		
Logros de fisioterapeuta	Se refiere a todos los logros obtenidos durante todo el tiempo de permanencia en su lugar de trabajo	Insatisfecho (I)	Se refiere a que los fisioterapeutas se encuentran insatisfechos con los logros obtenidos en su lugar de trabajo	Porcentaje de fisioterapeutas que se encuentran insatisfechos, poco satisfechos y satisfechos con los logros obtenidos	Ordinal
		Parcialmente Satisfecho (PS)	Se refiere a que los fisioterapeutas se encuentran poco satisfechos con los logros obtenidos en su lugar de trabajo		
		Satisfecho (S)	Se refiere a que los fisioterapeutas se encuentran satisfechos con los logros obtenidos en su lugar de trabajo		
Reconocimientos a los fisioterapeutas	Se refiere a que si su participación es tomada en cuenta en las decisiones de su grupo de trabajo y al reconocimiento que recibe por su esfuerzo al realizar un bien trabajo.	Insatisfecho (I)	Si los fisioterapeutas se sienten insatisfechos con el reconocimiento que se hace a su labor diaria	Porcentaje de fisioterapeutas que se encuentran insatisfechos, poco satisfechos y satisfechos con los reconocimientos que se hace a su profesión	Ordinal
		Parcialmente Satisfecho (PS)	Si los fisioterapeutas se sienten poco satisfechos con el reconocimiento que se		

			hace a su labor diaria		
		Satisfecho (S)	Si los fisioterapeutas se sienten satisfechos con el reconocimiento que se hace a su labor diaria		
Premios, incentivos y capacitación que recibe el fisioterapeuta y en cuanto a promoción y ascenso	Se refiere a la percepción que siente el fisioterapeuta en cuanto a premios, incentivos y capacitación y de promoción y ascenso	Insatisfecho (I)	Insatisfacción que siente al fisioterapeuta en cuanto a premios, incentivos, capacitación y en cuanto a promoción y ascenso	Porcentaje de fisioterapeutas que se encuentran insatisfechos, poco satisfechos y satisfechos con los premios, incentivos, capacitación y en cuanto a promoción y ascenso	Ordinal
		Parcialmente Satisfecho (PS)	Poca satisfacción que siente al fisioterapeuta en cuanto a premios, incentivos, capacitación y en cuanto a promoción y ascenso		
		Satisfecho (S)	Satisfacción que siente al fisioterapeuta en cuanto a premios, incentivos, capacitación y en cuanto a promoción y ascenso		
Crecimiento profesional del fisioterapeuta	Se refiere a las oportunidades que ofrece su trabajo en realizar lo que más le gusta y el apoyo que recibe por parte de sus jefes para realizar un trabajo bien hecho.	Insatisfecho (I)	Insatisfacción del fisioterapeuta sobre oportunidades de crecimiento profesional	Porcentaje de fisioterapeutas que se encuentran insatisfechos, poco satisfechos y satisfechos con el crecimiento profesional.	Ordinal
		Parcialmente Satisfecho (PS)	Poca satisfacción del fisioterapeuta sobre oportunidades de crecimiento profesional		
		Satisfecho (S)	Satisfacción del fisioterapeuta sobre oportunidades de crecimiento profesional		
Responsabilidad del fisioterapeuta	Se refiere a la facilidad que posee el fisioterapeuta para llevar a cabo sus funciones, porque tiene clara sus funciones y la cantidad de responsabilidad que le dan en su lugar de trabajo.	Insatisfecho (I)	Insatisfacción por la responsabilidad que representa su trabajo.	Porcentaje de fisioterapeutas que se sienten insatisfechos, poco satisfechos y satisfechos con la responsabilidad que tienen en su trabajo.	Ordinal
		Parcialmente Satisfecho (PS)	Poca satisfacción por la responsabilidad que representa su trabajo.		
		Satisfecho (S)	Satisfacción por la responsabilidad que representa su trabajo.		
Trabajo en si del fisioterapeuta	Se refiere a la satisfacción que le produce el tipo de trabajo que realiza	Insatisfecho (I)	Insatisfacción por su trabajo realizado	Porcentaje de fisioterapeutas insatisfechos, poco satisfechos y satisfechos con la labor que realizan diariamente.	Ordinal
		Parcialmente Satisfecho (PS)	Poca satisfacción por su trabajo realizado		
		Satisfecho (S)	Satisfacción por su trabajo realizado		

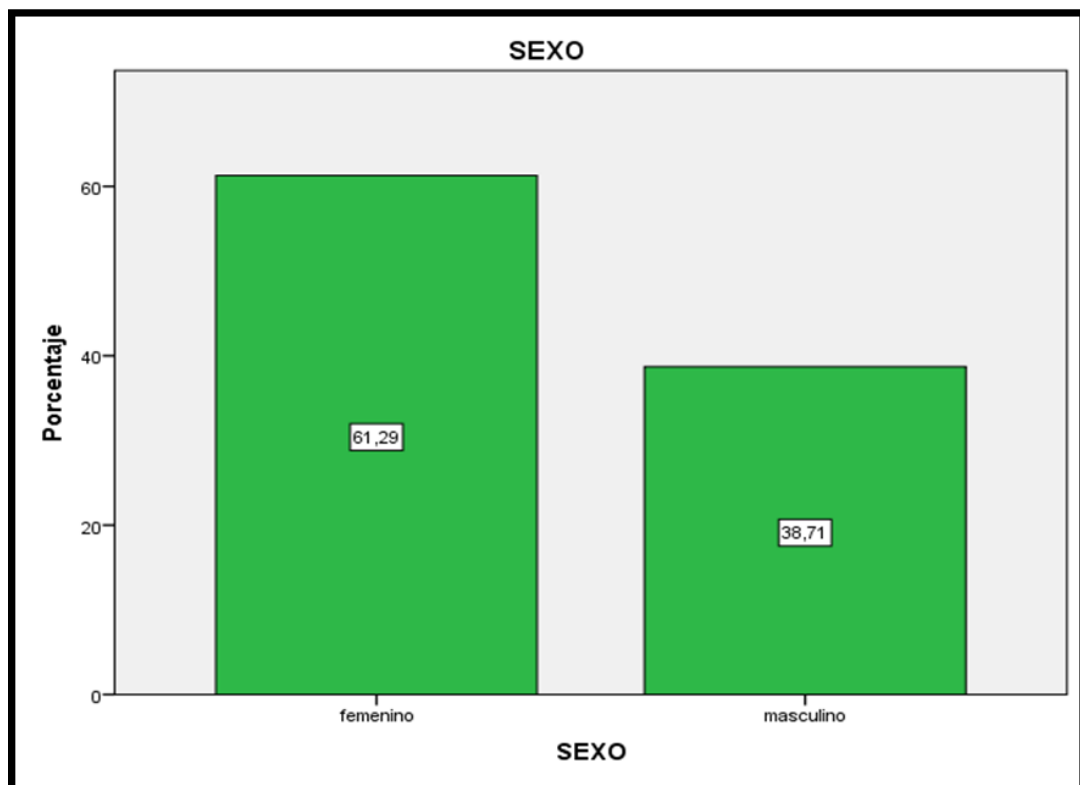
Elaborado por: Paredes & Coronado, 2015.

4 Capítulo IV. RESULTADOS Y DISCUSIÓN

El presente estudio se realizó con la participación de 31 Fisioterapistas que cumplieron los criterios de inclusión, de los tres centros de rehabilitación antes mencionados, arrojando como resultados los siguientes resultados.

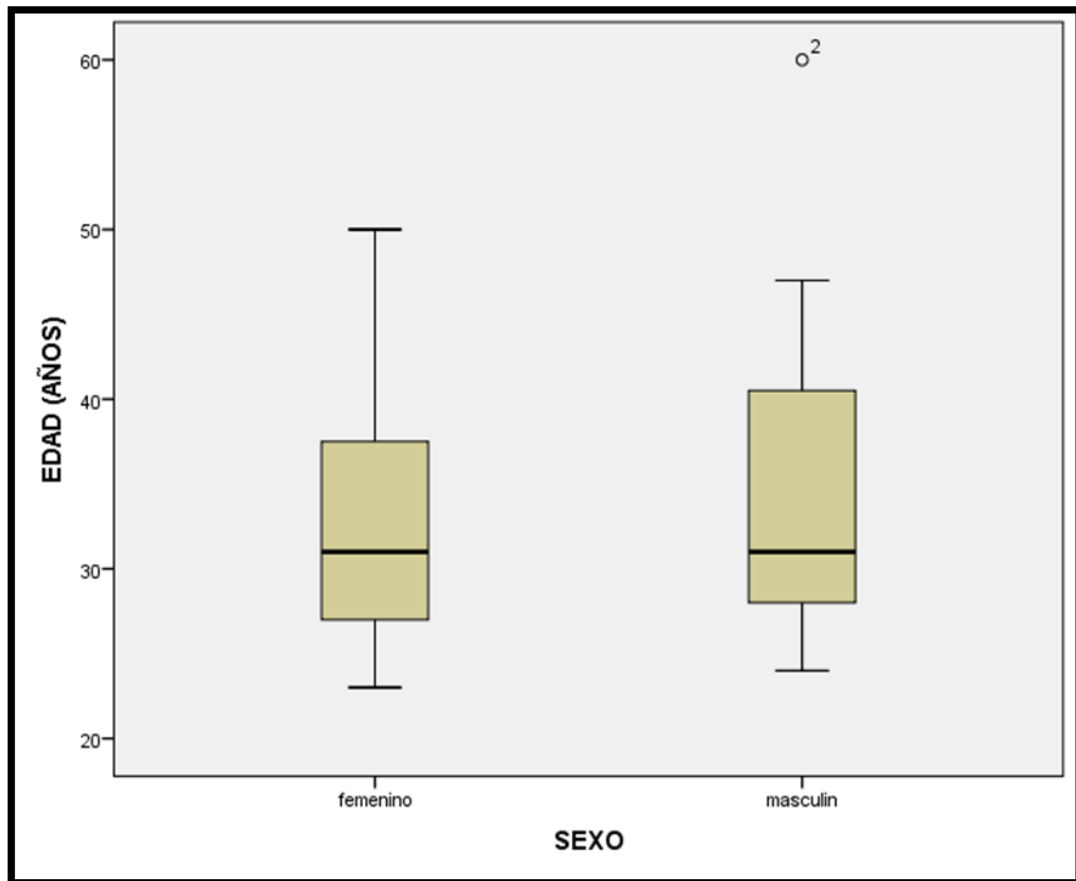
4.1 Resultados

Gráfico 2. Diagrama de barras de distribución de la muestra de acuerdo al sexo



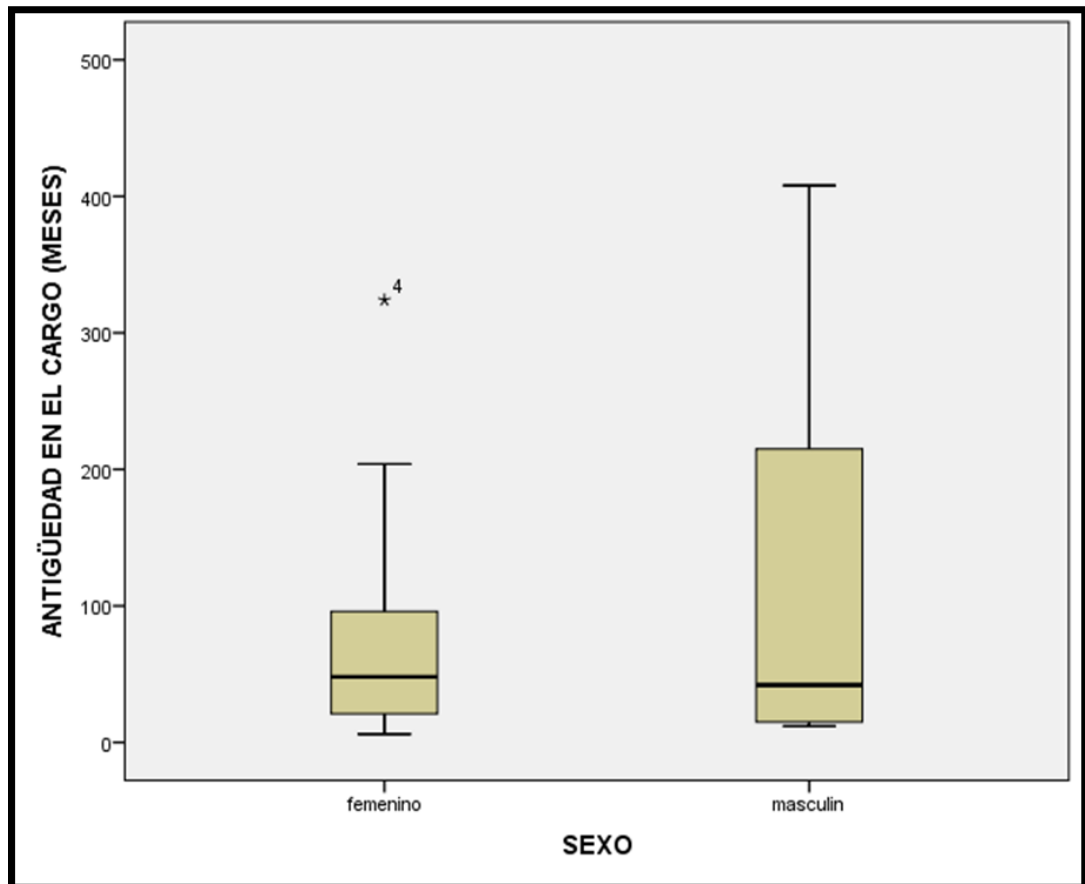
De acuerdo al gráfico 2, el porcentaje de las mujeres que participaron en la encuesta, representa la mayoría con el 61,29% del total, en relación con el porcentaje de los hombres que es 38,71%.

Gráfico 3. Diagrama de cajas y bigotes en relación al sexo y a la edad (años)



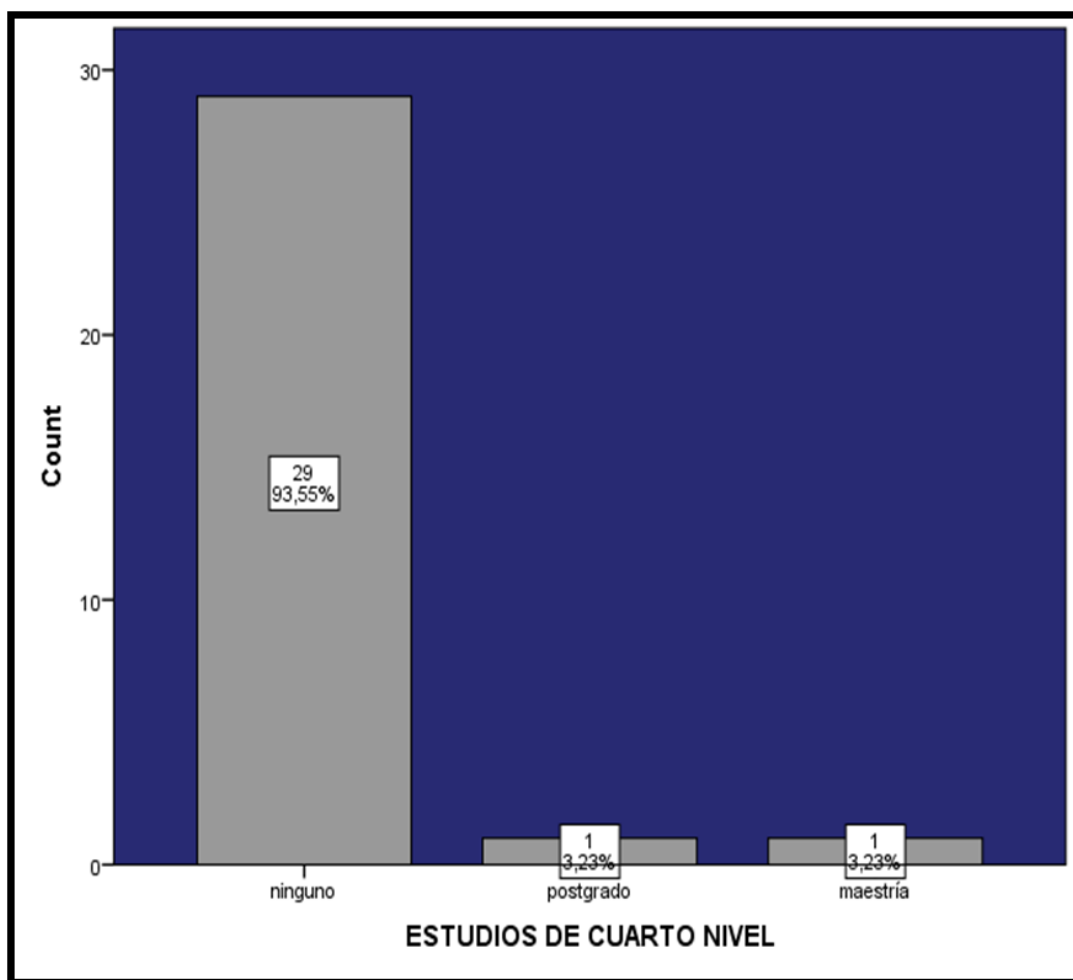
De acuerdo con al gráfico 3, el promedio de edad de las mujeres es 32.63 años DE=7.35 años; máximo 50 años y mínimo 23 años; y el promedio de los hombres es de 35 años DE= 10.62 años; máximo 60 y mínimo 24.

Gráfico 4. Diagrama de cajas y bigotes en relación a la antigüedad y sexo



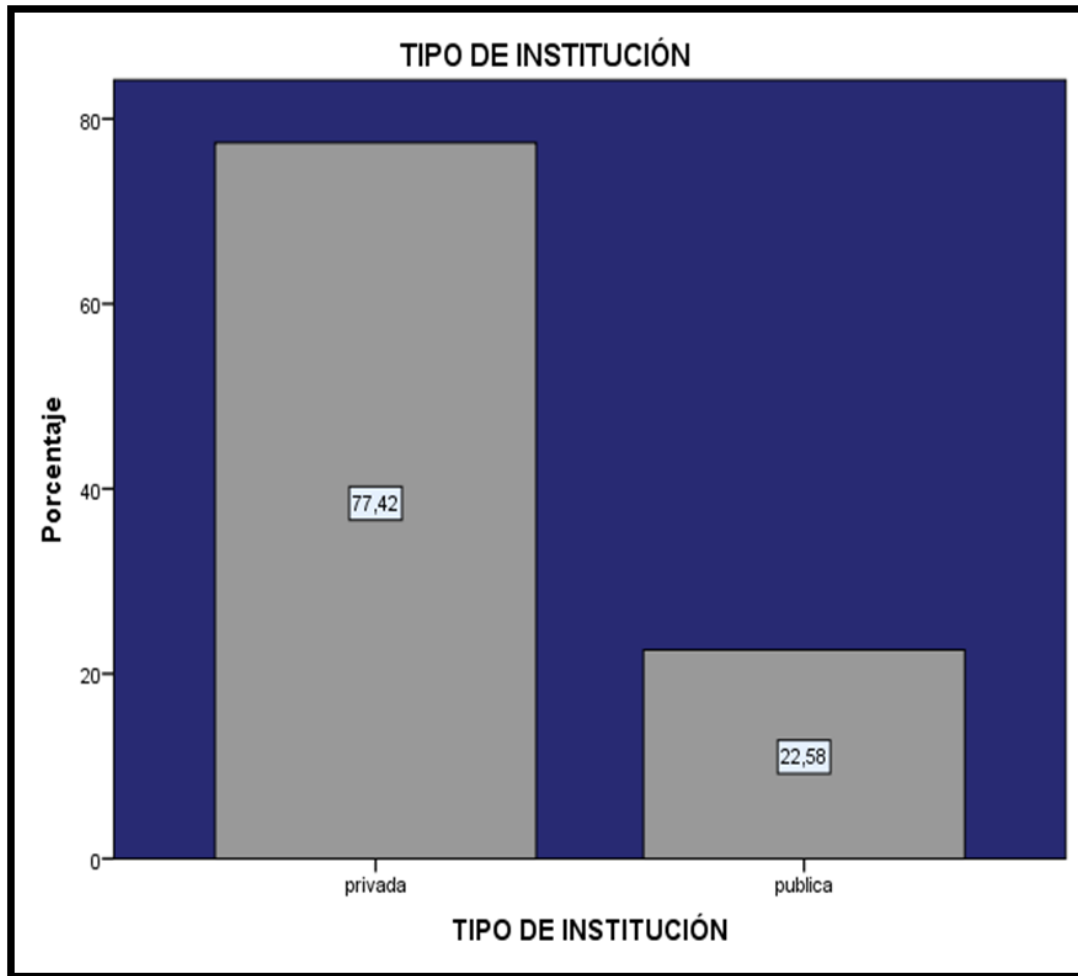
De acuerdo al gráfico 4 el promedio de antigüedad en el cargo de las mujeres es 78,05 meses DE= 80,89 meses; máximo de 324 meses y mínimo de 6 meses; el promedio de los hombres es de 118,33 meses DE= 143,76 meses; máximo 408 meses y mínimo 12 meses.

Gráfico 5. Diagrama de barras de distribución de la muestra de acuerdo a si posee estudios de cuarto nivel



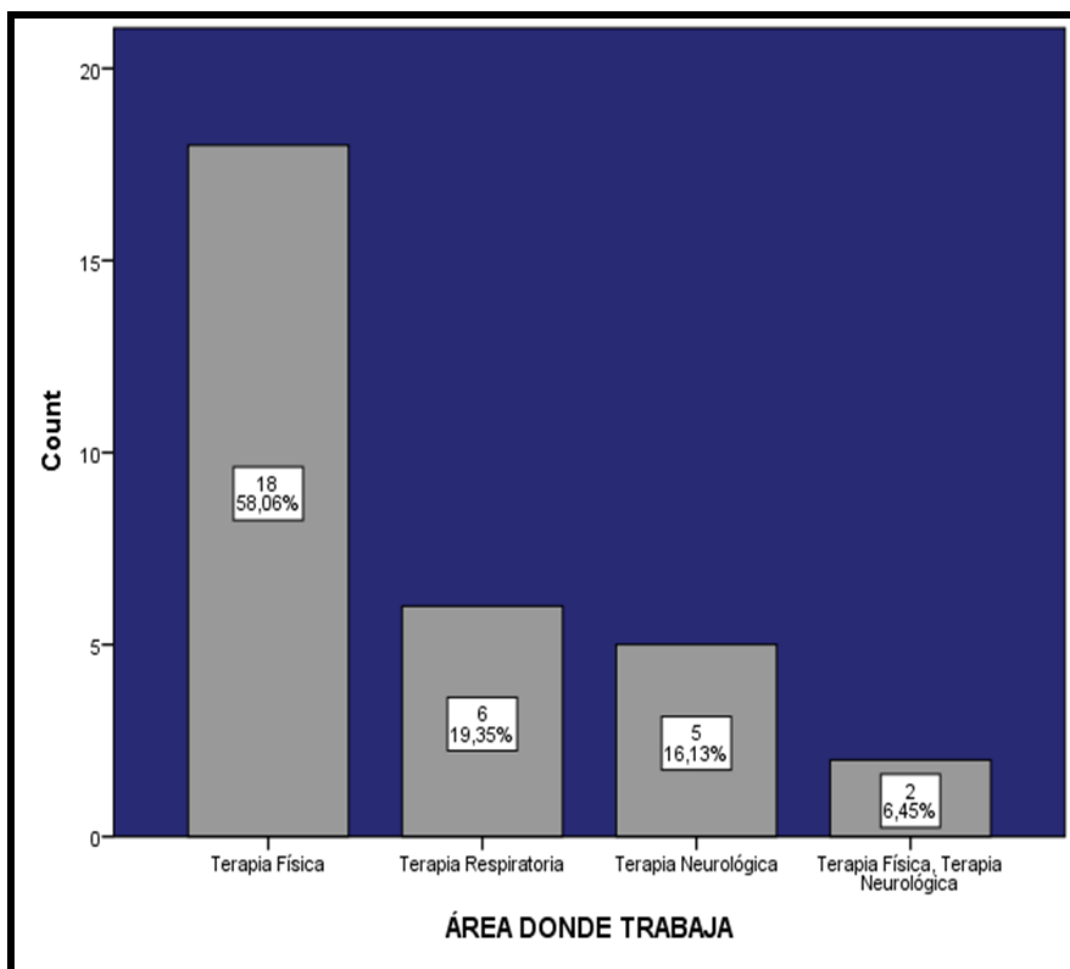
De acuerdo a lo analizado en el gráfico 5, un 93,55% de las personas encuestadas no posee estudios de cuarto nivel.

Gráfico 6. Diagrama de barras de distribución de la muestra de acuerdo al tipo de institución donde trabaja



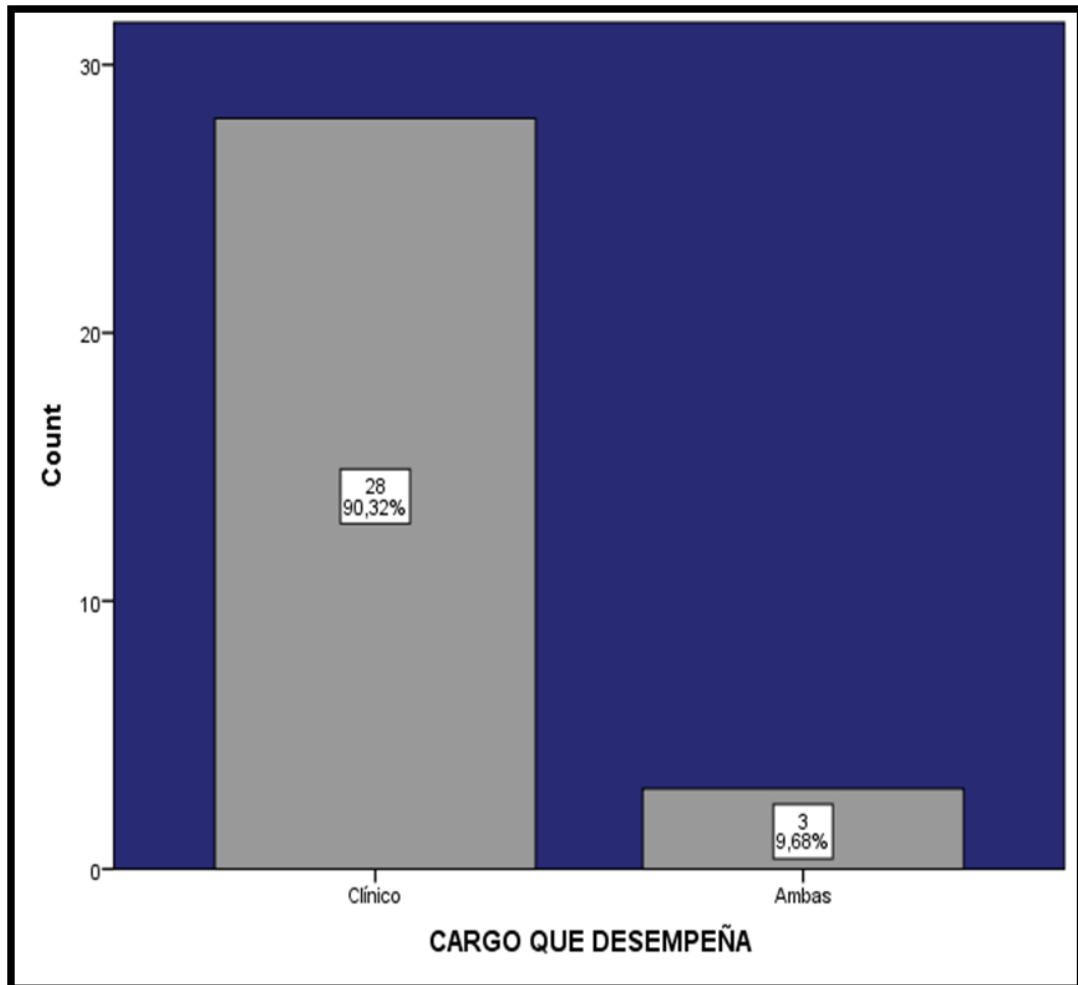
Se analizó el gráfico 6, y se obtuvo que el 77,42% de personas que participaron en el estudio trabajan en instituciones privadas.

Gráfico 7. Diagrama de barras de distribución de la muestra de acuerdo a al área donde trabaja



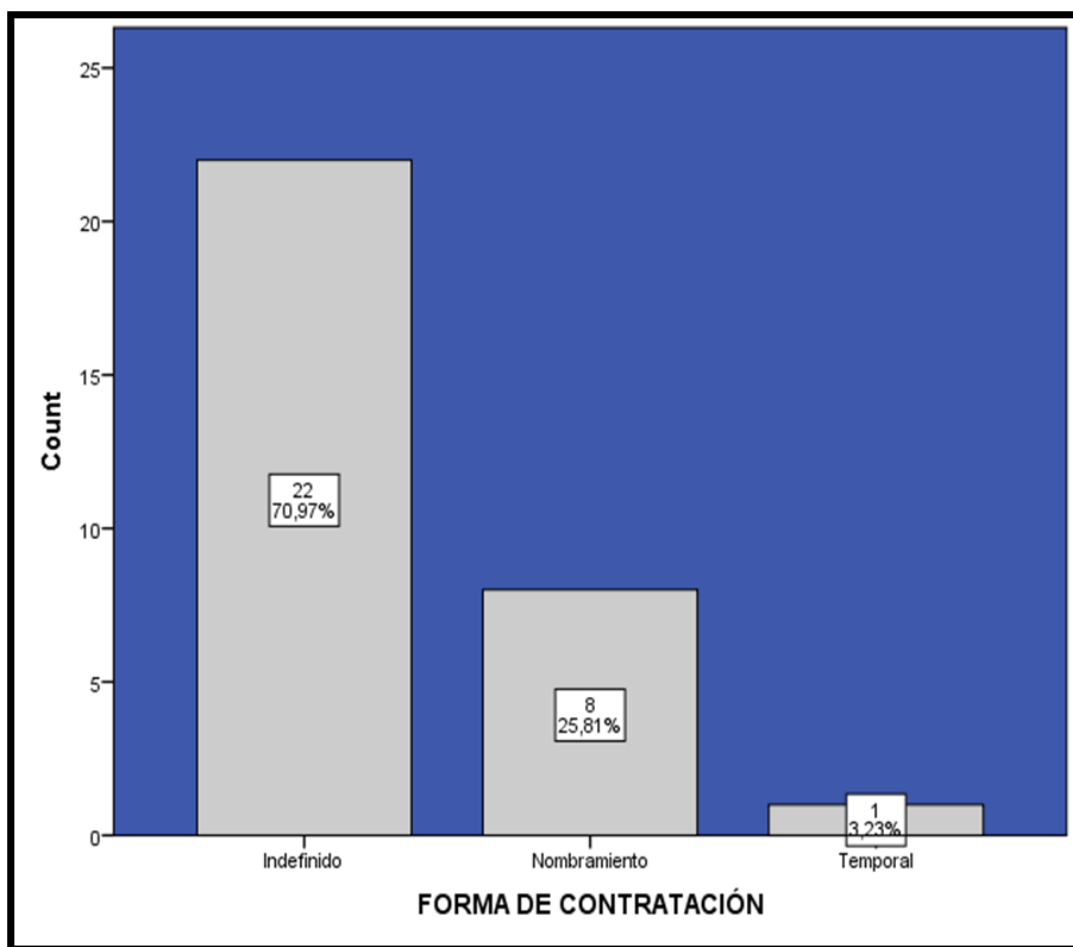
De acuerdo a lo analizado en el gráfico 7, el mayor porcentaje de personas 58,06% trabaja en el área Física de la Terapia, mientras que el menor porcentaje 16,13% labora en el área Neurológica.

Gráfico 8. Diagrama de barras de distribución de la muestra de acuerdo al cargo que desempeña



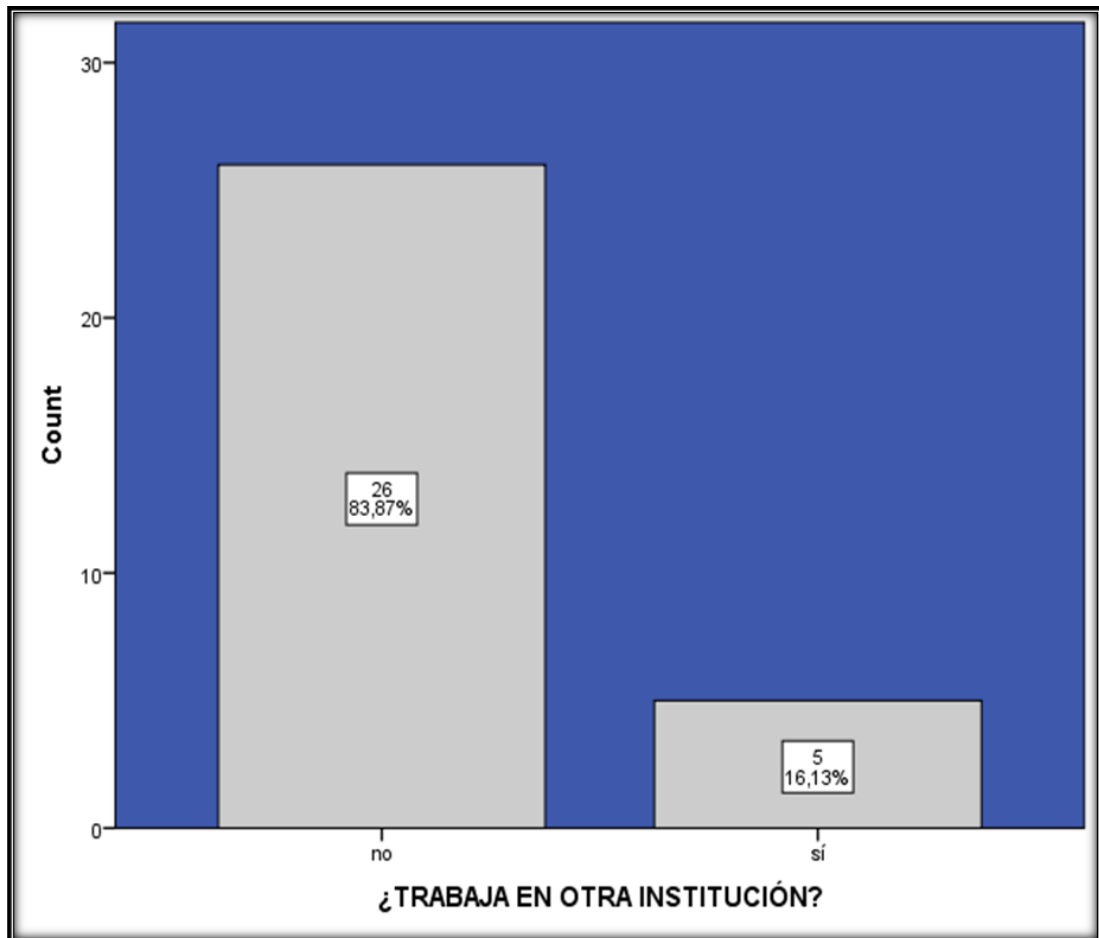
El gráfico 8, registra que la mayoría : 90.32% de las personas trabaja en el área clínica mientras que el 9.68% trabaja en ambas áreas coordinadora y clínica. Ninguna persona trabaja solamente en el área coordinación.

Gráfico 9. Diagrama de barras de distribución de la muestra de acuerdo al tipo de contrato



Analizado el gráfico 9, se obtuvo que la forma de contrato predominante es el de dependencia laboral, bajo la modalidad de indefinido en el sector privado con el 70,97%, bajo la modalidad de nombramiento se encuentra el 25,81% de Fisioterapeutas en el sector público. En términos de contratación temporal se encuentra el 3.23% de estos profesionales.

Gráfico 10. Diagrama de barras de distribución de la muestra de acuerdo a si trabaja en otra institución



Se analizó el gráfico 10 y se obtuvo que la mayoría de personas 83,87% no trabaja en otra institución.

Tabla 4: Análisis de la satisfacción laboral

Preguntas	Percepción de satisfacción	Porcentaje	Personas
¿Cómo se siente con respecto a...? El sueldo que percibe de acuerdo a su trabajo	Satisfecho	19.4%	6
	Parcialmente satisfecho	54.8%	17
	Insatisfecho	25,8%	8
La posibilidad de asistencia médica, dotación de uniformes	Satisfecho	38,7%	12
	Parcialmente satisfecho	51.6%	16
	insatisfecho	9.7%	3
La seguridad laboral que ofrece el trabajo frente a riesgo de enfermedades	Satisfecho	32,3	10
	Parcialmente satisfecho	51,6	16
	Insatisfecho	16.1	5
La frecuencia de supervisión que ejercen sobre su trabajo	Satisfecho	48,8	15
	Parcialmente satisfecho	48,8	15
	Insatisfecho	3,2%	1
El reconocimiento que recibe por su esfuerzo al realizar un buen trabajo	Satisfecho	32.3%	10
	Parcialmente satisfecho	54,8%	17
	Insatisfecho	12,9%	4
La forma en que el lugar de trabajo premia e incentiva a sus empleados	Satisfecho	19.4%	6
	Parcialmente satisfecho	58.1%	18
	Insatisfecho	22.6%	7
La oportunidad de adquirir nuevos conocimientos en su lugar de trabajo	Satisfecho	41.9%	13
	Parcialmente satisfecho	45.2%	14
	Insatisfecho	12.9%	4
La posibilidad de promoción que tiene en su lugar de trabajo	Satisfecho	38.7%	12
	Parcialmente satisfecho	38.7%	12
	insatisfecho	22.6%	7
Las oportunidades de ascender en su puesto de trabajo	Satisfecho	16.1%	5
	Parcialmente satisfecho	51.6%	16
	Insatisfecho	32.3%	10
La confianza en sí misma, aptitud y habilidad para desempeñar su trabajo	Satisfecho	87.1%	27
	Parcialmente satisfecho	9.7%	3
	Insatisfecho	3.2%	1
La satisfacción que le produce el tipo de trabajo que realiza	Satisfecho	87.1%	27
	Parcialmente satisfecho	9.7%	3
	Insatisfecho	3.2%	1
La satisfacción de realizar un buen trabajo	Satisfecho	87.1%	27
	Parcialmente satistecho	9.7%	3
	Insatisfecho	3.2%	1

Elaborado por: Paredes & Coronado, 2015.

De acuerdo a la tabla 4 después de realizado el análisis se interpreta que:

En lo concerniente al sueldo que recibe el fisioterapeuta de acuerdo al trabajo se obtuvo que la mayoría 54.8% esta parcialmente satisfecho, mientras que dentro de la satisfacción se encontró al 19.4% de los encuestados.

En la posibilidad de asistencia médica y dotación de uniformes se encontró que el 51.6% expresa estar parcialmente satisfecho, por otro lado el 9.7% se define como insatisfecho.

Dentro de la variable de seguridad laboral que ofrece el trabajo frente a riesgo de enfermedades, se encontró que la mayoría 51.6% se siente parcialmente satisfecho, por otro lado la insatisfacción representa el 16,1%.

De acuerdo a la variable la frecuencia de supervisión que ejercen sobre su trabajo se obtuvo un porcentaje igual al 48.8% entre las personas que se encontraban parcialmente satisfechas y satisfechas, mientras que la insatisfacción se generó en el 3.2%.

Se obtuvo que la mayoría, el 54,8% se encontraba parcialmente satisfecho con el reconocimiento que recibe por su esfuerzo al realizar un buen trabajo, mientras que se encontraron insatisfechos el 12.9%

Se encontró que la mayoría de Terapistas, el 58,1% se encuentra parcialmente satisfechas con la forma en que el lugar de trabajo premia e incentiva a sus empleados, por otro lado se encontró que el 22.6% se encontraba insatisfecho.

Del análisis de la variable relacionada con la oportunidad de adquirir nuevos conocimientos en el lugar de trabajo se encontró que el mayor porcentaje, el 45.2% se encontraban parcialmente satisfechos; mientras que la insatisfacción tuvo el 12.9%.

Del análisis de la variable relacionada con la posibilidad de promoción que tienen en su lugar de trabajo se obtuvo un resultado equiparable entre la población que se encuentra satisfecha y parcialmente satisfecha del 38.7%.

En lo concerniente a lo analizado respecto a las oportunidades de ascender en el puesto de trabajo resultó que la mayoría de Terapistas, en el 51.5% se encontraban parcialmente satisfechos; por otro lado la satisfacción fue representada por 16.1% de los encuestados.

Dentro del análisis de satisfacción laboral, se encontró tres variables (la confianza en sí mismo, aptitud y habilidad para desempeñar el trabajo; la satisfacción que le produce el tipo de trabajo que realiza; la satisfacción de realizar un buen trabajo) con el mismo porcentaje de 87.1% que representaban los aspectos más satisfactorios para los Fisioterapistas.

4.2 Discusión

En nuestro país, los fisioterapeutas son un colectivo poco estudiado principalmente en el área laboral, debido a esto la discusión del presente estudio se fundamenta en su mayoría en la comparación de estudios realizados en profesionales de la salud y Terapia Física; permitiéndonos conocer de mejor manera cuáles son las condiciones en las que se desarrolla el personal de Terapia Física y los factores que influyen en su percepción acerca de la satisfacción o insatisfacción laboral.

El estudio contó con una muestra poco representativa (31 fisioterapeutas), esto debido a que dos de los centros públicos de terapia física que en un inicio formaron parte del estudio, no autorizaron la realización de la investigación; consideramos que pudo haber sido producto de la mal interpretación del objetivo de estudio y se vieron cooptados por sus políticas organizacionales, a pesar de ello consideramos que al ser la primera vez que se realiza un estudio como este en nuestro país, en el que se analiza a los Fisioterapeutas desde un aspecto organizacional y como ellos perciben las condiciones laborales, genera un gran

interés y es de mucha valía para tomar punto de partida en este tipo de estudios en la profesión.

De acuerdo a los datos sociodemográficos expuestos en los resultados tenemos que en relación al género; Las mujeres son mayoría con 61,29%, mientras que los hombres representan tan sólo el 38,71% del total de Fisioterapistas que formaron parte del estudio, esto nos da a entender que la profesión de Terapia Física continua siendo ampliamente representada por el género femenino. Estos datos concuerdan con (Mingo, et al., 2012) en su estudio sobre la Satisfacción laboral del fisioterapeuta en la sanidad pública de Castilla y León, que concluyó con que el 78,5 % eran mujeres, y un 21,5 % eran hombres.

En lo referente al tipo de contratación se obtuvo que la forma predominante es la dependencia laboral con contratación fija, obteniéndose que del 100% de Fisioterapistas encuestados el 96.78% cuentan con dicha modalidad de contratación, correspondiendo el 70,97%, a profesionales del sector privado con contrato indefinido y el 25.81% con nombramiento en el sector público. Al existir profesionales que en un 3,23%, se mantienen bajo contratación, se puede inferir que la gran mayoría tiene una situación de estabilidad laboral. La seguridad de tener un trabajo estable ayuda a la no aparición de insatisfacción y al mejor desempeño de las funciones (Duncan, 1991).

En los 31 profesionales en Fisioterapia, el 93.5 % no posee estudios de 4to nivel, sino sólo la licenciatura, esto podría ser debido a que actualmente, no existen posgrados a nivel nacional en Fisioterapia. Este fenómeno concuerda con el estudio realizado (Nava, et al., 2013) en el cuál la mayoría de enfermeras participantes, el 85% se encontraban dentro del nivel técnico y licenciatura, mientras que tan sólo el 15% contaban con algún postgrado.

Una de las magnitudes peor valoradas dentro del estudio fue el sueldo que percibe de acuerdo al trabajo realizado, dentro de la cual la mayor parte de los Fisioterapistas encuestados, el 54.8% manifestó sentirse parcialmente satisfecho, seguido de un 25.8% que se encontraba insatisfecho y finalmente el 19.4% se encontró satisfecho. Esta realidad de disconformidad de los profesionales en

salud de acuerdo al salario, se presenta en varios estudios como el de (Nava, et al., 2013) en el cual el personal de salud estudiado se encontró insatisfecho con la retribución recibida por su trabajo, otro estudio realizado por (Del Río Moro, Perezagua, Villalta & Sánchez, 2005), se hace la pregunta de si realmente se cumplen las expectativas puestas en el trabajo, arrojando como resultado que una de las causas primarias de la insatisfacción del personal de enfermería eran los sueldos bajos, ligado a problemas de comunicación intergrupala. Un estudio realizado en el hospital de Aguascalientes- México (Gómez, Anda, Beltrán, García, & Gómez, 2012) obtuvo que el factor sueldo generaba insatisfacción en el personal asistencial de enfermería, mientras que el personal administrativo de enfermería se encontraba satisfecho. Se pudo constatar que el sueldo, remuneración, retribución es en muchos casos es una de las principales causas de la insatisfacción laboral, tendencia que es confirmada en nuestro estudio y que produce en el profesional la sensación de que su trabajo no es valorado. (Duncan, 1991)

Dentro de la dimensión que se refiere a la forma, en como el lugar de trabajo premia e incentiva a sus trabajadores, el personal de Fisioterapistas se encuentra en su mayoría parcialmente satisfecho con el 58.1%, seguido de la insatisfacción con el 22.6%; esto concuerda con el estudio realizado por Arias (2004) en el cual si bien el personal se encontraba satisfecho con factores en relación a la dirección, al momento de hablar de los incentivos a los trabajadores el resultado fue la insatisfacción. Esto podría deberse a que si bien es cierto que se incentiva a los trabajadores por un trabajo bien hecho no se les recompensa de la manera más adecuada o de la manera más justa puede darse que otras personas reciban mejores compensaciones por el mismo trabajo. El estudio realizado en un hospital de México al personal de enfermería, arrojó el resultado de que unos de los factores que producían insatisfacción eran los incentivos, concordando de esta manera con nuestro estudio en este aspecto.

La forma en cómo se gestiona las oportunidades de ascender dentro del puesto de trabajo genera mayoritariamente una satisfacción parcial del 51.6% en los profesionales encuestados y una insatisfacción del 32.3%. Esta situación podría deberse a que dentro de la Terapia Física, por lo general las personas

simplemente rotan por las distintas áreas y no se tiene la oportunidad de ascender y si se lo tiene, son cargos de supervisión, más no puestos en los que se pueda ejercer una participación activa en la toma de decisiones y que represente un logro en el aspecto profesional. En el estudio de (Nava, et al., 2013) en el que evalúa la satisfacción de profesionales de enfermería se encontró que la promoción profesional, fue uno de evaluados con menor puntaje. La investigación realizada en un hospital de México y publicada por la revista de enfermería de ese país, menciona que los uno de los ítems con menos grado de satisfacción es la de las posibilidades de ascenso con lo que se repite la tendencia a estar insatisfacción en este aspecto.

Los aspectos como confianza en sí mismo, aptitud y habilidad para desempeñar el trabajo, y sobre todo el aspecto de la satisfacción que les produce la ejercer la profesión, son los aspectos mejor evaluados con un 87,1% de satisfacción. Esto concuerda con lo expresado en el estudio realizado en Castilla por (Mingo, et al., 2012) en el cual los Fisioterapeutas españoles se sentían altamente identificados con el trabajo en sí y esto les producía satisfacción. Nuestros resultados tienen concordancia también con lo obtenido por (Robles, Dierssen, Martínez, Herrera, Díaz & Llorca, 2005), en cuyos resultados se refleja el alto grado de satisfacción que les produce el trabajo que realizan, a pesar de estar insatisfechos en otros aspectos. Esto puede estar relacionado con lo enunciado por Herzberg, que sostenía que el trabajo realizado debe tener sentido para la persona que lo realiza, en caso de los Fisioterapeutas la recuperación de los pacientes. (Duncan, 1991)

El área donde más trabajan los fisioterapeutas, es en Terapia Física con un 58,06% y en la que menos laboran, es en Terapia Neurológica con un 16,13%, este fenómeno podría ser por la formación académica impartida desde las universidades, ya que es justamente en Terapia Física en una formación general que se concluyen los cuatro años de carrera, y para el desempeño en otras áreas como Terapia Respiratoria y Terapia Neurológica es necesaria realizar cursos y complementar conocimientos de especialidad.

CONCLUSIONES

Al finalizar el estudio, podemos concluir:

- Que la hipótesis planteada se confirma y que no existe una satisfacción laboral en los fisioterapeutas que formaron parte del estudio, ya que los resultados arrojan en la mayoría de las preguntas de la encuesta una satisfacción parcial.
- Que el género femenino prevalece sobre el género masculino al ejercer la profesión, la gran mayoría de los profesionales no cuentan con estudios de cuarto nivel, y que el área donde más desempeñan su labor profesional es en Terapia Física como tal.
- El 90,3% de los fisioterapeutas desempeñan su trabajo como clínicos y coordinadores del área, pero nadie trabaja como coordinador o jefe de servicio solamente.
- Los aspectos de status y prestigio que hace referencia a: confianza en sí misma, aptitud y habilidad para desempeñar su trabajo al igual que trabajo en sí que abarca percepciones de satisfacción que le produce el trabajo que realiza y satisfacción de realizar un buen trabajo, arrojan un 87,1% de satisfacción laboral.
- Que los aspectos referidos a los premios incentivos y capacitaciones se encuentran dentro los porcentajes más bajos de aceptación, debido a que en muchos casos las necesidades de autorrealización y crecimiento profesional del Terapeuta Físico pasan a segundo plano.
- El sueldo no genera una satisfacción laboral, ya que en la mayoría de los casos no están acorde al tipo de trabajo realizado por el Terapeuta Físico.

- En el país, la posibilidad de seguir especializándose es limitada ya que no se cuenta con programas de postgrado o maestrías, a lo máximo que se puede aspirar es a la realización de cursos.
- De acuerdo a las teorías analizadas el Fisioterapeuta no se encuentra satisfecho con las condiciones laborales, debido a que su percepción de satisfacción laboral en el estudio en la mayoría de los casos fue de parcialmente satisfecho.

RECOMENDACIONES

- Al ser este un estudio novedoso y de gran interés para el gremio de Fisioterapistas en nuestro país, consideramos que las organizaciones sanitarias deberían tomar en cuenta aspectos como la satisfacción laboral de los Fisioterapistas, para el ejercer de su profesión en dichas organizaciones.
- Se debería incentivar la realización de más estudios de este tipo, que evidencie la realidad laboral de manera más amplia , de ser posible con la participación de todos los Fisioterapistas de la ciudad de Quito.
- El gremio de Fisioterapistas de nuestro país debería considerar la organización y participación política, para cambiar en lo posible las condiciones en las que se ejerce la profesión y las políticas de estado que limitan a la profesión en el campo laboral.
- Se debería brindar una mayor apertura y facilidad a los estudios de este tipo, ya que en algunas instituciones el proceso burocrático retrasa y entorpece demasiado la ejecución de proyectos.
- Incentivar a los profesionales y estudiantes a conocer la realidad de la práctica profesional y dentro de que contexto se desarrolla, para poder implementar mediadas que vayan en pro de alcanzar unas condiciones más justas de trabajo.
- Dar a conocer a las instituciones el resultado de la investigación, y dialogar acerca de que estrategias se implementarían, para mejorar las condiciones de trabajo.
- Consideramos que en las Instituciones de salud, se debería brindar una mayor importancia al análisis, interpretación e implementación de modelos organizacionales de satisfacción laboral basados en teorías motivacionales, para mejorar la organización y las condiciones de trabajo.

BIBLIOGRAFÍA

Arriaga, E., De la Torre Fernández, J., Alberdi, R., Artigas, B., Moreno, J., & García, J. (2003). *Enfermería Global. La participación en la gestión como elemento de la satisfacción de los profesionales: un análisis de la experiencia andaluza*.

Consultado: el 3 de marzo de 2015

Disponible: <http://revistas.um.es/eglobal/article/viewFile/627/653>

Atención Primaria. (2003). La satisfacción laboral y el desgaste profesional de los médicos de atención primaria. *Atención Primaria*, 31(04), 233.

Castro, C. (2013). "Satisfacción laboral de los profesionales de enfermería del Hospital Pablo Arturo Suárez, período agosto-noviembre 2013." Pontificia Universidad Católica del Ecuador.

Chiang, M. (2010). *Relaciones entre el clima organizacional y satisfacción laboral*. Madrid, España: S.L Servicios Editoriales.

Chiavenato, I. (2011). *Administración de Recursos Humanos*. México D.F., México: McGraw-Hill.

Clínica ECOM. (s.f.). *¿Qué es un fisioterapeuta?*

Consultado: el 15 de abril de 2015, de

Disponible: http://www.clinicaecom.com/es/que_es_un_fisioterapeuta.html

Cosacov, E. (2005). *Introducción a la Psicología*. Córdoba, Argentina: Editorial Brujas.

Duncan, J. (1991). *Grandes ideas en dirección de empresas*. Madrid, España: Díaz de Santos.

Fernández, M. (2000). Satisfacción laboral de los profesionales de atención primaria del área 10 del Insalud de Madrid. *Revista Española de la Salud Pública*, 74(2).

Gallego, T. (2007). *Bases teóricas y fundamentos de la fisioterapia*. Madrid, España: Panamericana.

Gallego, T., Pérez, Y., Díaz, B., & Vergara, F. (2003). Las manos del fisioterapeuta como instrumento de conocimiento. *Fisioterapia*, 25(2), 96–102.

Consultado: 10 de marzo de 2015

Disponible: [http://doi.org/10.1016/S0211-5638\(03\)73043-0](http://doi.org/10.1016/S0211-5638(03)73043-0)

Giacomozzi, A. (2011). Motivación y satisfacción de los trabajadores y su influencia en la creación de valor económico en la empresa *. *Revista De Administración Pública*, 42(6), 1213–1230.

Consultado: 10 de marzo de 2015

Disponible: <http://doi.org/10.1590/S0034-76122008000600009>

Gómez, J., Anda, M., Beltrán, J., García, B., & Gómez, M. (2012). Satisfacción laboral del personal de enfermería del área administrativa, 20(1), 5–9.

González, L. (2009). Tendencia en la calidad de vida en países con dependencia mineral. *Revista de Ciencias Sociales*, XV(2), 272-283.

Manene, L. (2012). *Motivación y Satisfacción en el Trabajo y sus Teorías*. Consultado: el 12 de septiembre de 2015, de Disponible: <http://www.luismiguelmanene.com/2012/09/16/la-motivacion-y-satisfaccion-en-el-trabajo-y-sus-teorias/>

Martín, R., Núñez, A., & Chiang, M. (2010). *Relaciones entre el clima organizacional y la satisfacción laboral*. Madrid, España: Universidad Pontificia de Comillas.

Maslow, A. (1991). *Motivación y personalidad*. Madrid, España: Díaz de Santos.

Mingo, M., Navas, F., Bayona, I., Pérez, L., & Fernández, O. (2012). Satisfacción laboral del fisioterapeuta en la sanidad pública. *Fisioterapia*, 251.

Mingo, M., Navas, F., Bayona, I., Pérez, L., & Fernández-Pez, O. (2012). Satisfacción laboral del fisioterapeuta en la sanidad pública de Castilla y León. *Fisioterapia*, 34(6), 251–256.

Consultado: 10 de marzo de 2015
Disponible: <http://doi.org/10.1016/j.ft.2012.04.003>

Nava, M., Hernández, M., Hernández, A., Pérez, M., Hernández, M., Matus, R. & Balseiro, C. (2013). Satisfacción laboral del profesional de enfermería en cuatro instituciones de salud. *Archivos de Neurociencias*, 18(SUPPL.1), 16–21.

Ojeda, J., & Chiang, M. (2011). *Estudio de la relación entre satisfacción laboral y el desempeño de los trabajadores de las ferias libres*.

Consultado: el 2 de septiembre de 2015, de Disponible: http://www.scielo.org.mx/scielo.php?pid=S0186-10422013000200003&script=sci_arttext

Palomo, M. (2010). *Liderazgo y motivación de equipos de trabajo*. Madrid, España: Esic Editorial.

Pérez, I., Guillén, F., Brugos, A., & Ontoso, I. (2013). Job satisfaction and improvement factors in primary care professionals. *Anales Sistema Sanitario Navarra*, 36(2), 253–262.

Consultado: 10 de marzo de 2015
Disponible: <http://scielo.isciii.es/pdf/asisna/v36n2/original6.pdf>

Puchol, L. (2007). *Dirección y gestión de Recursos Humanos*. Madrid, España: Díaz de Santos.

Quintana, S. (2013). *Satisfacción Laboral e Implicación en el trabajo entre Directores Académicos*.

Consultado: el 15 de septiembre de 2015, de <http://cicia.uprrp.edu/publicaciones/Papers/satisfacionlaboral.pdf>

Reyes, A. (2006). *Fisioterapia: pasado, presente y ¿futuro?*

Consultado: el 18 de noviembre de 2015

Disponible: <http://www.efisioterapia.net/articulos/fisioterapia-pasado-presente-y-futuro>

Sánchez, Y. (2014). *La evaluación del desempeño laboral y su importancia en las organizaciones.*

Consultado: el 26 de noviembre de 2015

Disponible: <http://www.gerencie.com/la-evaluacion-del-desempeno-laboral-y-su-importancia-en-las-organizaciones.html>

Universidad Nacional Autónoma de México. (2008). Proyecto de creación del plan de estudios para la licenciatura en Fisioterapia.

Consultado: 10 de marzo de 2015

Disponible: <https://www.dgae.unam.mx/planes/fisioterapia.pdf>

Vento, S. (2011). *El trabajo en relación de dependencia.*

Consultado: el 15 de octubre de 2015

Disponible: <http://ventoappl.blogspot.com/2011/05/el-trabajo-en-relacion-de-dependencia.html>

ANEXOS

Anexo 1

PONTIFICIA UNIVERSIDAD CATÓLICA DEL ECUADOR

Análisis de la Satisfacción Laboral de los Terapeutas Físicos en tres instituciones de la ciudad de Quito en el mes de noviembre de 2015

ÁREA DONDE TRABAJA:	CARGO QUE DESEMPEÑA	Coordinador <input type="checkbox"/>	EDAD: <input type="text"/> años	Tipo de Institución
		Asistente Clínico <input type="checkbox"/>		
Terapia Física <input type="checkbox"/>		Ambas <input type="checkbox"/>	SEXO	Privada <input type="checkbox"/>
Terapia Neurológica <input type="checkbox"/>	FORMA DE CONTRATACIÓN		Masculino <input type="checkbox"/>	Ambas <input type="checkbox"/>
Terapia Respiratoria <input type="checkbox"/>	Nombramiento <input type="checkbox"/>	Indefinido <input type="checkbox"/>	Femenino <input type="checkbox"/>	Antigüedad en el cargo <input type="text"/> años
Otros: _____	Temporal <input type="checkbox"/>	Independiente <input type="checkbox"/>	ESTUDIOS CUARTO NIVEL	
	¿Trabaja en Otra institución?		Postgrado <input type="checkbox"/>	
	Si <input type="checkbox"/>	No <input type="checkbox"/>	Maestría <input type="checkbox"/>	
			Ninguno <input type="checkbox"/>	

Marque con un ✓ ¿Cómo se siente con respecto a...? De la siguiente manera

I = Insatisfecho **PS** = Parcialmente Satisfecho **S** = Satisfecho

REMUNERACIÓN Y BENEFICIOS	I	PS	S
Los beneficios sociales que usted recibe	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
El sueldo que percibe de acuerdo a su trabajo	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
SEGURIDAD LABORAL	I	PS	S
La seguridad, estabilidad y protección que brinda su trabajo	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
La posibilidad de asistencia médica, dotación de uniformes	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
La seguridad laboral que ofrece el trabajo frente a riesgo de enfermedades	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
CONDICIONES DE TRABAJO	I	PS	S
Los recursos materiales e informáticos que cuenta su lugar de trabajo	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
La limpieza, higiene y salubridad del lugar del trabajo	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
El entorno físico y espacio que dispone su lugar de trabajo	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
El nivel de ruido que se produce en el lugar de trabajo	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
El ritmo de trabajo al que es sometido	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
El tiempo o las horas que dispone para realizar o terminar su trabajo	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
La flexibilidad de horarios de trabajo y las oportunidades de cambios de turnos	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
La forma de distribución del trabajo	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
STATUS Y PRESTIGIO	I	PS	S
La independencia para organizar su trabajo según su categoría profesional	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
La capacidad para decidir autónomamente sobre aspectos relativos al trabajo	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
La confianza en sí misma, aptitud y habilidad para desempeñar su trabajo	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Anexo 2

CONSENTIMIENTO PARA PROYECTO DE INVESTIGACIÓN

Yo,;; he recibido la información suficiente y pertinente de los objetivos de la investigación a realizarse, para formar parte del estudio de “SATISFACCIÓN LABORAL DE LOS PROFESIONALES DE FISIOTERAPIA EN LA CIUDAD DE QUITO” previa a la obtención del título de Licenciada/do de la Srta. MARÍA JOSÉ PAREDES GARCÉS Y EL SR. MARIO RENATO CORONADO, egresados de la Carrera de Terapia Física de la Pontificia Universidad Católica del Ecuador PUCE. En este proyecto de investigación se aplicará un cuestionario personal de Satisfacción Laboral que consiste en preguntas relacionadas a como me siento respecto a mi trabajo.

La persona responsable de mi participación, para la recolección de datos es MARÍA JOSÉ PAREDES GARCÉS o MARIO RENATO CORONADO; quien además me ha garantizado la confidencialidad de la información que de mi obtenga, por lo tanto mis respuestas no serán reveladas y serán utilizada exclusivamente para la investigación. Entiendo que este estudio no implica ningún tipo de riesgo de trabajo y podré abandonar o tendré la potestad de retirarme de el en cualquier momento, sin que ello tenga repercusión alguna sobre mi persona.

Para constancia de lo mencionado, firmo este CONSENTIMIENTO de forma Voluntaria, luego de haber tenido la oportunidad de formular inquietudes y comprendiendo todas la respuestas recibidas, doy mi consentimiento.

Firma del profesional de Terapia Física

Quito,.... Noviembre del 2015

C.I.: