

**UNIVERSIDAD NACIONAL DEL CALLAO**

**ESCUELA DE POSGRADO**

**FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD**



**CONDICIONES DE TRABAJO Y SATISFACCION LABORAL DEL  
PERSONAL DE ENFERMERIA EN LOS SERVICIOS DE MEDICINA  
INTERNA DEL HOSPITAL NACIONAL EDGARDO REBAGLIATI  
MARTINS - 2018**

**TESIS PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE MAESTRO DE  
GERENCIA EN SALUD**

**AUTORAS:**

**MIRIAM CLARIBEL MONTES REVATTA**

**DALMIRA ORTIZ JAIMES**

**CALLAO – 2019**

**PERÚ**



## HOJA DE REFERENCIA DEL JURADO

### MIEMBROS DEL JURADO:

- DRA. ANGELICA DIAZ TINOCO PRESIDENTA
- DR. LUCIO ARNULFO FERRER PEÑARANDA SECRETARIO
- MG. CÉSAR ANGEL DURAND GONZÁLES VOCAL
- DRA. MERY JUANA ABASTOS ABARCA VOCAL

**ASESOR: DR. RAUL WALTER CABALLERO MONTAÑEZ**

Nº de Libro: 01

Nº de Acta: 081 y 082

Fecha de Aprobación de tesis: 28 de enero del 2019

Resolución de sustentación de la Unidad Posgrado N° 056-2019-CDUPG-FCS de fecha 23 de Enero del 2019 para obtener el grado académico de Maestro.

## DEDICATORIA

*A mi madre por inculcarme siempre el deseo de superación, a mi querido esposo y adorados hijos Rodrigo y Diego por su valioso apoyo y comprensión durante mi formación de maestría quienes me dieron la fortaleza y tenacidad necesaria para poder culminar con éxito mis metas trazadas.*

*Miriam*

*A mis padres, verdaderos ejemplos a seguir; asimismo, a mi esposo Martin y a mi amada hija Alessia, que les reste el tiempo de atención por lograr mi anhelo de ser magister; son mis motivos a seguir adelante y llenan mi vida de felicidad constantemente.*

*Dalmira*

## **AGRADECIMIENTO**

A Dios, por concedernos serenidad, fortaleza y sabiduría en todo momento

A nuestros amados familiares, quiénes siempre nos han brindado apoyo y motivación para lograr nuestras metas

A nuestros estimados docentes, por impartirnos sus valiosos conocimientos

A nuestro asesor por la dedicación y paciencia en el desarrollo de nuestra tesis

Finalmente, un profundo agradecimiento a la prestigiosa Universidad Nacional del Callao

## INDICE

	<b>N° Pag.</b>
TABLAS DE CONTENIDO	3
RESUMEN	5
ABSTRACT	6
INTRODUCCIÓN	7
<b>CAPÍTULO I: PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA</b>	<b>9</b>
1.1 Descripción de la realidad problemática	9
1.2 Formulación del Problema	12
1.2.1 Problema General	12
1.2.2 Problemas Específicos	13
1.3 Objetivos	14
1.3.1 Objetivo General	14
1.3.2 Objetivos Específicos	14
1.4 Limitantes de la investigación	15
<b>CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO</b>	<b>16</b>
2.1 Antecedentes	16
2.1.1 Antecedentes Internacionales	16
2.1.2 Antecedentes Nacionales	18
2.2 Marco	20
2.2.1 Teórico	20
2.2.2 Conceptual	24
2.3 Definición de términos básicos	30
<b>CAPÍTULO III: HIPÓTESIS Y VARIABLES</b>	<b>32</b>
3.1 Hipótesis	32
3.2 Definición conceptual de las variables	33
3.3 Operacionalización de variables	34

<b>CAPÍTULO IV: METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN</b>	36
4.1 Tipo y diseño de la de Investigación	36
4.1.1 Tipo de la Investigación	36
4.1.2 Diseño de la Investigación	36
4.2 Población y muestra	37
4.2.1 Población	37
4.2.2 Muestra	37
4.2.3 Criterios de Inclusión	38
4.2.4 Criterios de Exclusión	38
4.3 Técnicas e Instrumentos para recolección de la información	38
4.4 Análisis y procesamiento de datos	39
<b>CAPÍTULO V: RESULTADOS</b>	40
37 5.1 Resultados Descriptivos	40
5.2 Resultados Inferenciales	46
<b>CAPÍTULO VI: DISCUSIÓN DE RESULTADOS</b>	50
6.1 Contrastación de la hipótesis	50
6.2 Contrastación de los resultados con estudios similares	54
6.3 Responsabilidad ética	55
<b>CONCLUSIONES</b>	56
<b>RECOMENDACIONES</b>	57
<b>REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS</b>	58
<b>ANEXOS</b>	62
Anexo 1: Instrumentos	63
Anexo 2 Instrumentos validados	68
Anexo 3: Escala de Valoración del Instrumento	69
Anexo 4: Consentimiento informado	70
Anexo 5: Base de datos	71

## TABLAS DE CONTENIDO

	Pag.
Tabla 5.1: Características sociodemográficas del profesional de enfermería de los Servicios de Medicina Interna del Hospital Nacional Edgardo Rebagliati Martins. Lima – 2018.	39
Tabla 5.2: Condiciones de trabajo y satisfacción laboral del profesional de enfermería en los Servicios de Medicina Interna del Hospital Nacional Edgardo Rebagliati Martins. Lima – 2018.	45
Tabla 5.3 Condiciones de trabajo individuales y satisfacción laboral del profesional de enfermería en los Servicios de Medicina Interna del Hospital Nacional Edgardo Rebagliati Martins. Lima – 2018.	46
Tabla 5.4 Condiciones de trabajo intralaborales y satisfacción laboral del profesional de enfermería en los Servicios de Medicina Interna del Hospital Nacional Edgardo Rebagliati Martins. Lima – 2018.	47
Tabla 5.5 Condiciones de trabajo extralaborales y satisfacción laboral del profesional de enfermería en los Servicios de Medicina Interna del Hospital Nacional Edgardo Rebagliati Martins. Lima – 2018.	48

## FIGURAS DE CONTENIDO

	Pag.
Gráfico 5.1: Condiciones de trabajo del profesional de enfermería en los Servicios de Medicina Interna del Hospital Nacional Edgardo Rebagliati Martins. Lima – 2018	40
Gráfico 5.2: Condiciones de trabajo individuales del profesional de enfermería en los Servicios de Medicina Interna del Hospital Nacional Edgardo Rebagliati Martins. Lima – 2018	41
Gráfico 5.3: Condiciones de trabajo intralaborales del profesional de enfermería en los Servicios de Medicina Interna del Hospital Nacional Edgardo Rebagliati Martins. Lima – 2018	42
Gráfico 5.4: Condiciones de trabajo extralaborales del profesional de enfermería en los Servicios de Medicina Interna del Hospital Nacional Edgardo Rebagliati Martins. Lima – 2018	43
Gráfico 5.5: Satisfacción laboral del profesional de enfermería en los Servicios de Medicina Interna del Hospital Nacional Edgardo Rebagliati Martins. Lima – 2018.	44

## RESUMEN

Esta investigación tuvo como objetivo determinar la relación que existe entre las condiciones de trabajo y la satisfacción laboral del profesional de Enfermería en los servicios de medicina interna del Hospital Nacional Edgardo Rebagliati Martins (HNERM) 2018. Se utilizó el tipo de investigación cuantitativa, descriptivo-correlacional de diseño transversal. La muestra estuvo conformada por 74 enfermeros elegidos a través del muestreo aleatorio simple de los 91 enfermeros de 7 servicios de Medicina Interna del HNERM. La técnica utilizada fue la encuesta con un cuestionario de condiciones laborales conformado por 50 preguntas, y satisfacción laboral de 24 preguntas. Los datos obtenidos a través de los cuestionarios fueron procesados con el programa Excel y SPSS. Los resultados descriptivos según ESTANONE, de condiciones de trabajo es 55.4% (41) son aceptables y la satisfacción laboral EL 50% (37) es medio. De acuerdo al valor de Coeficiente de Correlación de Rho de Spearman de 0.650, con un nivel de significancia de  $0.027 < 0.05$ ; se confirma una correlación positiva en condiciones de trabajo y satisfacción laboral. Existe relación significativa entre las condiciones de trabajo individuales; condiciones de trabajo intralaborales y extralaborales con la satisfacción laboral del profesional de enfermería del servicio de medicina interna del HNERM. Por lo tanto, se concluye que existe relación significativa entre las condiciones de trabajo y la satisfacción laboral del profesional de enfermería en los Servicios de Medicina Interna del HNERM.

### **Palabras Claves:**

Condiciones de trabajo, satisfacción laboral, profesionales de enfermería

## SUMMARY

The objective of this research was to determine the relationship between working conditions and job satisfaction of the nursing professional in the internal medicine services of the Edgardo Rebagliati Martins National Hospital (HNERM) 2018. The type of quantitative, descriptive research was used. Correlational design of cross-sectional sample The sample consisted of 74 nurses chosen through the simple random sampling of the 91 nurses of 7 Internal Medicine services of the HNERM. The technique used was the survey with a questionnaire of working conditions consisting of 50 questions, and job satisfaction of 24 questions. The data obtained through the questionnaires were processed with the Excel program and SPSS. The descriptive results according to ESTANONE, of working conditions is 55.4% (41) are acceptable and job satisfaction 50% (37) is medium. According to Spearman's Rho Correlation Coefficient value of 0.650, with a significance level of  $0.027 < 0.05$ ; a positive correlation is confirmed in working conditions and job satisfaction. There is a significant relationship between individual working conditions; working conditions within the workplace and outside the workplace with the job satisfaction of the nursing professional of the internal medicine service of the HNERM. Therefore, it is concluded that there is a significant relationship between working conditions and job satisfaction of the nursing professional in the Internal Medicine Services of the HNERM.

Key words:

Working conditions, job satisfaction, nursing professionals

## INTRODUCCION

La organización mundial de la salud afirma “las enfermeras son un recurso humano importante para la salud, que conforman más del 60% de la fuerza de trabajo en salud y cubre el 80% de las necesidades de atención” (1). Dentro de este contexto las condiciones laborales juegan un rol fundamental, pues se relacionan con todos aquellos factores físicos, sociales y administrativos que afectan el ambiente de trabajo (2). Así tenemos que los daños a la salud ocasionados por los accidentes de trabajo y las enfermedades profesionales son el resultado de la existencia de unas condiciones de trabajo que implican la exposición a factores de riesgo (3)

La satisfacción en el trabajo ha sido estudiada y discutida en diferentes áreas del conocimiento; ha sido identificada como un indicador clave del desempeño, ahorrador de costos y de calidad del cuidado del paciente (4). De modo que la satisfacción laboral es el conjunto de actitudes generales del individuo hacia su trabajo. Específicamente en el área de enfermería, la satisfacción laboral ha sido reportada como un predictor fundamental en relación con la rotación del personal de enfermería, absentismo laboral, intención de abandonar su trabajo y burnout (5). De ahí que, la satisfacción laboral en enfermería sea considerada actualmente un desafío crítico para las organizaciones de salud en donde los costos laborales son altos y la escasez de enfermeras profesionales es común (6).

El presente trabajo de investigación titulado “Condiciones de trabajo y satisfacción laboral del profesional de Enfermería en los servicios de medicina interna del hospital nacional Edgardo Rebagliati Martins 2018”, tiene por finalidad determinar la relación que existe entre las condiciones de trabajo y la satisfacción laboral del profesional de enfermería en los servicios de medicina interna del Hospital Nacional Edgardo Rebagliati Martins 2018.

El mejoramiento de las condiciones de trabajo es uno de los principales objetivos de la OIT (Organización Internacional del Trabajo). Los riesgos para la salud en el lugar de trabajo, incluidos el calor, el ruido, el polvo, los productos químicos peligrosos, las máquinas inseguras y el estrés psicosocial provocan enfermedades ocupacionales y pueden agravar otros problemas de salud. Las condiciones de empleo, la ocupación y la posición en la jerarquía del lugar de trabajo también afectan a la salud.

El profesional de enfermería corresponde al mayor porcentaje que labora en una institución hospitalaria y es el responsable directo de proporcionar el cuidado al paciente durante las 24 horas del día, esto constituye uno de los indicadores de calidad de vida laboral por lo que se debe poner mayor atención en la satisfacción laboral y en las condiciones de trabajo en las cuales se encuentra inmerso el personal.

Este estudio de investigación es de utilidad, porque muestra la perspectiva del profesional de enfermería hacia las condiciones de trabajo en el servicio de medicina, medida en grados de satisfacción laboral. Ello permite identificar las áreas de oportunidad y de desarrollo potencial para la mejora de los procesos que conduzcan a obtener mejores beneficios y calidad. Asimismo, esta investigación puede tomarse como una guía respecto a las variables a considerar en futuros estudios.

El presente informe final de investigación consta de seis apartados; **I**: planteamiento del problema, que incluye la determinación del problema, formulación del problema, objetivos y limitantes de la investigación, **II**: incluye los antecedentes, el marco conceptual y la definición de términos, **III**: considera las variables e hipótesis, así como la operacionalización de variables, **IV**: metodología; **V**: resultados y el **VI**: Discusión de resultados; referencias bibliográficas, asimismo, contiene un apartado de anexos.

## **CAPITULO I.**

### **PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA**

#### **1.1 Descripción de la realidad problemática**

La Organización Panamericana de la Salud (OPS) se ha comprometido en poner en marcha el Plan de Acción sobre la Salud de los Trabajadores 2015-2025, donde promueve la equidad y asistencia técnica con varios enfoques preventivos en todas las Políticas (7). Diversos estudios señalan que cuando los trabajadores se sienten satisfechos con el trabajo que realizan existe un incremento de productividad, logrando un incremento de beneficios económicos para la empresa. Por otro lado, la insatisfacción de los trabajadores puede ocasionar una baja eficiencia en la organización; además, puede traer conductas en los trabajadores como negligencia, agresión, frustración y retiro de las labores.

Del profesional de enfermería, la razón de ser es el cuidado de las personas, para ello es indispensable un conveniente estado de salud y adecuadas condiciones de trabajo. Las condiciones del ambiente de trabajo pueden influir en la atención que proporciona el profesional de enfermería. Diversos estudios muestran consistentemente cómo los problemas del entorno de trabajo están vinculados con los resultados del paciente, la duración de la hospitalización y la posibilidad de muerte.

Por otro lado, junto a la influencia de las condiciones laborales en el cuidado del paciente, las condiciones de trabajo inadecuadas tienen implicancias en la salud del profesional de enfermería. Entornos de la práctica evaluados como desfavorables por enfermeras/os se han

asociado con insatisfacción laboral, agotamiento emocional e intención de cambiarse de trabajo. Estudios en el contexto latinoamericano, reportan que las enfermeras presentan como principales problemas de salud laboral los de tipo físico, lesiones cortopunzantes y alteraciones del patrón de sueño (8).

En Estados Unidos, se iniciaron los estudios de satisfacción laboral de la profesión de enfermería a finales de los años 30, desde entonces se ha reconocido que los factores que afectan la satisfacción laboral de las enfermeras tienen que ver con las horas de trabajo, los ingresos, las relaciones con los supervisores, familiares/sociales, el interés por el trabajo y las oportunidades de ascenso. La insatisfacción que experimentan es por falta de comunicación, la rutina, el no poder tomar decisiones en su trabajo, así como tampoco recibir nuevas oportunidades (9).

En España, al no haber promoción profesional, las remuneraciones bajas, la falta de formación profesional y autonomía son algunos de los factores que no contribuyen con la satisfacción del personal. En Latinoamérica se han realizado estudios en México, Chile, Venezuela, Brasil, cuyos resultados son similares a los hallados en España y Norteamérica. Entre los aspectos reportados en dichos países, los enfermeros latinos informan que su insatisfacción se relaciona con todas las actividades que deben realizar y no tiene ninguna relación con la atención y cuidado del paciente, la falta de reconocimiento de su trabajo, la gran responsabilidad que tienen debido a múltiples tareas a cargo y las diferencias que se presentan en lo referente al trabajo en el sector público y privado con relación a todos los factores que se han mencionado (9).

En los últimos años la OIT tuvo como objetivo fundamental promover los derechos laborales y sociales del trabajador, protege al empleador si existiera daños a su salud, ocasionados en su centro de trabajo que pudieran ser realizadas por equipos, máquinas, herramientas que utilicen y sustancias que manipulen, o por las condiciones que desarrollen sus actividades. Una de las profesionales encargadas de cumplir con este objetivo es enfermería, realizando una labor de promoción y educación para una mejor salud en el trabajo (10).

El Consejo Internacional de Enfermeras (CIE), refiere que la atención a la salud de los pacientes a cargo merece una prioridad según su nivel de estado de salud, dependerá que su atención sea lo más óptima posible, procurando que sea oportuna y segura; para ello las condiciones de trabajo deberán ser adecuadas y satisfactorias.

En la ley general del trabajo del Perú, en el Artículo 322. Promoción de la seguridad y salud en el trabajo. Refiere que el empleador promueve la gestión de la seguridad y la salud en el trabajo en forma integrada a la gestión de la empresa. El trabajador tiene derecho a que en el centro de trabajo donde labora se promuevan condiciones de trabajo dignas que le garanticen un estado de vida saludable, física y mentalmente (11)

Cabe resaltar que existe la ley 27669 de trabajo del enfermero, en el capítulo 3 artículo 9 dice que para un buen desempeño de la enfermera requiere de un ambiente sano y seguro para su salud física, mental e integridad del personal, por lo tanto, necesita contar con recursos, materiales y equipamiento necesario y adecuado para cumplir sus funciones de manera segura y eficaz que le permitan brindar servicios de calidad (12).

En los servicios de medicina del hospital Rebagliati Martins, no siempre se da las condiciones adecuadas en el trabajo; en cuanto a la asignación de pacientes: una enfermera por 13 a 14 pacientes, esto puede variar de una enfermera por 19 a 20 pacientes o hasta 37 a 39 pacientes; lo que trae consigo la probabilidad de que se presenten eventos adversos; tanto para el profesional como para el paciente; los ausentismo del profesional de enfermería no son cubierto con un reemplazo; produciéndose sobrecarga laboral; estrés, desmotivación; y además hay periodos de desabastecimiento de insumos lo que dificulta que el profesional pueda brindar una atención con eficiencia y calidad.

En consecuencia, se hace necesario identificar qué factores determinan su satisfacción e insatisfacción en su trabajo y por ende en sus funciones, debido a que la satisfacción entre los aspectos organizativos, constituye uno de los indicadores de estudio a los que se recurre cuando se desea conocer la actitud general de las enfermeras hacia su vida laboral, ya que es un aspecto que puede influir tanto en la cantidad y calidad del trabajo que desarrollan, como el absentismo y la propensión a abandonar la organización en la cual trabajan.

## **1.2. Formulación del problema.**

### **1.2.1 Problema General:**

¿Cuál es la relación que existe entre las condiciones de trabajo y la satisfacción laboral del profesional de enfermería en los servicios de medicina interna del Hospital Nacional Edgardo Rebagliati Martins – 2018?

### **1.2.2 Problemas específicos:**

- ¿Cuál es la relación entre condiciones de trabajo en la dimensión de condición individual y satisfacción laboral del profesional de enfermería en los servicios de medicina interna del Hospital Nacional Edgardo Rebagliati Martins en el 2018?
- ¿Cuál es la relación entre condiciones de trabajo en la dimensión de condición intra-laborales y satisfacción laboral del profesional de enfermería del profesional de enfermería en los servicios de medicina interna del Hospital Nacional Edgardo Rebagliati Martins en el 2018?
- ¿Cuál es la relación entre condiciones de trabajo en la dimensión de condición extralaborales y satisfacción laboral del profesional de enfermería del profesional de enfermería en los servicios de medicina interna del Hospital Nacional Edgardo Rebagliati Martins en el 2018?

### **1.3. Objetivos de la Investigación**

#### **1.3.1 Objetivo general**

Relacionar las condiciones de trabajo y la satisfacción laboral del profesional de enfermería en los servicios de medicina interna del Hospital Nacional Edgardo Rebagliati Martins – 2018.

#### **1.3.2 Objetivos Específicos**

- Identificar las condiciones de trabajo en la dimensión de condición individual del profesional de enfermería en los Servicios de Medicina Interna del Hospital Nacional Edgardo Rebagliati Martins. Lima.
- Identificar las condiciones de trabajo en la dimensión de condición intralaborales del profesional de enfermería en los Servicios de Medicina Interna del Hospital Nacional Edgardo Rebagliati Martins. Lima.
- Establecer las condiciones de trabajo en la dimensión de condición extralaborales del profesional de enfermería en los Servicios de Medicina Interna del Hospital Nacional Edgardo Rebagliati Martins. Lima.
- Establecer la satisfacción laboral del profesional de enfermería en los Servicios de Medicina Interna del Hospital Nacional Edgardo Rebagliati Martins. Lima.
- Relacionar las dimensiones de las condiciones de trabajo y satisfacción laboral del profesional de enfermería en los Servicios de Medicina Interna del Hospital Nacional Edgardo Rebagliati Martins. Lima.

#### **1.4. Limitantes de la investigación**

**Limitante teórica.** Durante la realización del marco teórico, no se han encontrado muchos antecedentes a nivel internacional y que incluyan al personal de enfermeros en el servicio de medicina.

**Limitante temporal.** Los profesionales de enfermería que se encontraban de licencia o de días libres al momento de aplicar la encuesta.

**Limitante espacial.** Los servicios de medicina interna, están ubicados en el lado C en el Hospital Nacional Edgardo Rebagliati Martins, situado en la calle Domingo Cueto s/n, en el distrito de Jesús María, provincia de lima, departamento de Lima.

## **CAPITULO II**

### **MARCO TEORICO**

#### **2.1. Antecedentes del estudio**

##### **2.1.1. Antecedentes Internacionales**

PABLOS M, en España, en el año 2016, realizó la tesis titulada: “Estudio de Satisfacción Laboral y Estrategias de Cambio de las Enfermeras en los Hospitales Públicos de Badajoz y Cáceres”, con el objetivo de determinar la satisfacción laboral de las enfermeras. La metodología fue de tipo cuantitativa, método descriptivo, de corte transversal. La muestra estuvo conformada por 745 profesionales de enfermería. Los resultados mostraron que, el 42.7% de enfermeros percibió las condiciones de trabajo seguras, 34.3% las condiciones ambientales (climatización, iluminación, decoración, ruidos, ventilación) no facilitan su actividad diaria. Concluyéndose que, a un mayor nivel de organización en el puesto de trabajo, se corresponde con un mayor nivel de satisfacción de la muestra encuestada (13).

VILLAR J. en España, en el año 2015, realizó la tesis titulada: “Condiciones de trabajo y calidad de vida laboral en profesionales de la salud: el papel modulador de la resiliencia y la autoeficacia, sobre el síndrome de burnout y el engagement”. El objetivo fue analizar el efecto moderador que la resiliencia y la autoeficacia pueden tener sobre el burnout y el engagement. La metodología fue de tipo cuantitativa, método descriptivo, de corte transversal. La muestra estuvo constituida por 374 personas. Los resultados son que la autoeficacia y la resiliencia, predicen gran parte del burnout, del engagement y CVL. Se concluye que la resiliencia, puede ejercer un efecto protector sobre la salud y la CVL, sobre el estrés laboral (14)

FRIAS P, en España, en el año 2014, en su estudio sobre: “Compromiso y satisfacción laboral como factores de permanencia de la generación Y; existen dos factores principales que influyen en la satisfacción laboral, uno de ellos es la oportunidad que tienen las personas de utilizar sus habilidades y capacidades y segundo su seguridad en el empleo”, cuyo objetivo fue levantar información acerca del nivel de satisfacción y compromiso de los trabajadores. La metodología fue de tipo cuantitativa, método descriptivo, de corte transversal. La muestra estuvo conformada por 35 trabajadores. Los resultados muestran que los trabajadores están orgullosos 100%, donde perciban que pueden contribuir al éxito de la organización 100%, y donde el compromiso es alto y donde la satisfacción general alta 92,3%, no aseguran la permanencia de dicha generación Y. por lo tanto, se concluye que pese a que la generación Y suele buscar trabajos que tengan un sentido y los haga sentir importantes. (15)

CONTRERAS M, en Colombia, en el año 2013, realizó un estudio titulado: “Satisfacción laboral de los profesionales de enfermería vinculados a una I.P.S de III nivel de atención”. Cuyo objetivo fue describir el nivel de satisfacción laboral de los profesionales de enfermería que laboran en una ISS. Se realizó un estudio descriptivo de corte transversal, la población estuvo constituida por los profesionales de enfermería que laboran en las diferentes áreas de una institución de salud de tercer nivel de atención de la ciudad de Bogotá. Para medir el nivel de satisfacción laboral se utilizó el cuestionario Font-Roja de Aranaz y Mira. Los resultados muestran que el 58 % de la población presenta un nivel medio de satisfacción laboral. Seguido del 31% de la población que presenta un nivel alto de satisfacción laboral y por último el 11% de la población con un nivel bajo de satisfacción laboral. Se concluye que los profesionales de enfermería perciben un nivel medio de satisfacción laboral. (16)

## 2.1.2 Antecedentes Nacionales

CHURO M, en Arequipa, en el año 2016, realizó un estudio titulado: “Satisfacción laboral en el personal administrativo del Área de los Recursos Humanos”, cuyo objetivo fue determinar la satisfacción laboral en el personal administrativo. Se realizó un estudio descriptivo de corte transversal, la población estuvo constituida por 90 trabajadores. Los resultados fueron que las organizaciones e instituciones tanto privadas como públicas tengan mayor interés por crear condiciones óptimas con el fin de mantener al personal motivado y que tengan un buen desempeño en la labor que realizan y altos niveles de satisfacción. Se llegó a la conclusión que en el Hospital Honorio Delgado existe un grado de insatisfacción laboral en el Área de RR.HH. Trabajamos con cuatro dimensiones de la satisfacción laboral: satisfacción con la supervisión, con el ambiente físico y horario, con las prestaciones recibidas y con el trabajo en equipo (17).

REYES A, en Tarapoto, en el año 2016, realizó un estudio: “Relación entre las condiciones laborales y la satisfacción laboral de los colaboradores de la Comisión Nacional para el Desarrollo y Vida sin Drogas”, con el objetivo principal de determinar la relación entre las condiciones laborales y la satisfacción laboral de los colaboradores. El tipo de estudio fue no experimental con diseño descriptivo correlacional, para ello se obtuvo una muestra de 30 colaboradores. Los resultados nos indicaron que existen condiciones “moderadas” ya que la mayor concentración de respuesta se obtuvo en esa escala valorativa, y para la satisfacción laboral de los colaboradores los datos obtenidos nos indicaron que son “neutrales”. Se concluyó que existe relación directa y significativa entre las variables, nos explicó que aproximadamente el 80% de satisfacción laboral de los colaboradores se ve influenciado por las condiciones laborales en la institución (18).

ÑIQUEN M, en Trujillo, en el año 2016, en su estudio: “Satisfacción Laboral en los trabajadores de la Institución Estatal Gerencia Regional de Salud – La Libertad”, cuyo objetivo fue determinar el nivel de satisfacción laboral en los trabajadores. El tipo de investigación es descriptiva, con diseño no experimental y transversal, la población fue de 306 y la muestra de 114. Los resultados muestran que un 33.3% de los trabajadores alcanzaron la categoría de regular satisfacción en la dimensión condiciones físicas y materiales, 71.1% tiene una regular satisfacción según dimensión beneficios laborales y/o remunerativos, un 29.8% de ello se ubican en la categoría regular de la dimensión políticas administrativas, un 81.6% en la categoría regular en la dimensión relaciones sociales, así mismo un 49.1% se ubican en el nivel regular en la dimensión desarrollo personal; un 78.9% en la categoría regular en la dimensión desempeño de tareas, y 63.2% fue regular en la dimensión relación con la autoridad. Se concluye que existe un nivel de satisfacción regular en los trabajadores. (19).

ALVAREZ L, en Lima, en el año 2016, realizó un estudio titulado: “Diagnóstico de la satisfacción laboral en una entidad asistencial hospitalaria realizada”, cuyo objetivo fue diagnosticar la satisfacción laboral en una entidad asistencial hospitalaria. El estudio fue cuasi experimental. La muestra estuvo compuesta por 301 trabajadores. Se empleó una metodología, en la cual se integra la utilización de la encuesta para el diagnóstico de la satisfacción laboral, la observación directa y las entrevistas individuales y grupales para profundizar en los resultados. En el estudio se incluyeron el análisis por servicios y categorías ocupacionales. Las conclusiones fueron que la entidad asistencial hospitalaria presenta niveles no muy favorables de satisfacción laboral. A partir del análisis de las causas que generan los niveles de insatisfacción en los trabajadores, se derivó una estrategia para el progresivo mejoramiento de la organización (20).

## **2.2 Marco**

### **2.2.1. Teoría.**

#### **2.2.1.1 Base Epistemológico.**

La Revolución Industrial fue donde se agrupó a miles de trabajadores en fábricas mugrientas y se les convenció de que luchaban por la misma causa. Apareciendo los primeros movimientos sindicales en Inglaterra. Así mismo, Karl Marx y Friedrich Engels daban forma a su “Manifiesto Comunista” que se publicó en 1848 y que da un antes y un después en el movimiento obrero.

En 1883 en Alemania, se dio el principal paso al establecer el germen de la Seguridad Social con la Ley del Seguro de Enfermedad. Después llegará la Ley de Seguro del accidente de Trabajo (1884) y el Seguro contra la Invalidez y la Vejez (1889). El principal objetivo era tranquilizar a los trabajadores y evitar una revolución socialista, ideología que había captado numerosos seguidores. A partir de 1890, otros países europeos comenzaron a tomar medidas similares, pero la seguridad social no se extenderá hasta después de la Segunda Guerra Mundial gracias al impacto del “Informe Beveridge” (1942), que consideraba por primera vez que los servicios sociales básicos eran una responsabilidad del Estado.

Además de la protección, una de las principales reclamaciones fue la reducción de la jornada laboral, que podía alcanzar las 14 o 15 horas diarias, incluso para los menores. En 1886 la huelga celebrada en Estados Unidos el Primero de Mayo para pedir una jornada laboral de 8 horas la que dio lugar al Día Internacional del Trabajo. Asimismo, las condiciones e influencias que afectan a la vida y al desarrollo de un organismo y son capaces de evitar, suprimir o contribuir a las enfermedades, accidentes o muerte, y no separó el medio del paciente aspectos físicos, emocionales o sociales;

suponía que todo ello formaba parte del entorno o condición laboral.

La enfermería ha aparecido como profesión desde hace más de un siglo, experimentando un rápido avance en las últimas cuatro décadas, logrando ser reconocida como una disciplina académica con un cuerpo doctrinal propio. Nightingale, expresó su convicción de que el conocimiento de la Enfermería era intrínsecamente distinto a la de las ciencias médicas, esto es notable en la actuación de enfermería, cuando no ve al paciente como una enfermedad o como un órgano, sino como un ser que necesita que se le proporcionen las mejores condiciones y se le atienda de manera holística (21).

### **Florence Nightingale. “Teoría del entorno”**

Se tomó como modelo en la investigación la teoría de Florence Nightingale, donde destaca su teoría del entorno: todas las condiciones y las fuerzas externas que influyen en la vida y el desarrollo de un organismo. Para Nightingale el entorno físico está constituido por los elementos físicos en los que el paciente es tratado, tales como la ventilación, temperatura, higiene, luz, ruido y la eliminación, si contamos con estos elementos físicos para la recuperación de nuestros pacientes, desde allí Nightingale describe que se debe contar con buenas condiciones para el bienestar de paciente y de forma indirecta para el trabajador.

La preocupación de Nightingale sobre la necesidad de preservar un buen estado de higiene se extendía no sólo a las instalaciones de los hospitales de Crimea y Gran Bretaña sino también a los hogares de los pacientes y, en particular, a las condiciones de vida físicas de los pobres. Nightingale creía que para mantener

una atención sanitaria adecuada era necesario disponer de un entorno saludable. Su teoría de los cinco componentes esenciales de la salud ambiental (aire puro, agua pura, alcantarillado eficaz, limpieza y luz) siguen manteniendo su vigencia hoy día, transcurridos 150 años.

#### **2.2.1.2 Marco Filosófico.**

“Filosofía del Trabajo”. La Filosofía, como amor hacia la sabiduría y como búsqueda radical del sentido de la realidad, nos admite descubrir el verdadero e íntimo sentido del trabajo en una sociedad golpeada por el individualismo, el ser humano, a través del trabajo, puede reconocer a sí mismo y a los demás en un plano moral y ético, asumiendo el deber al trabajo (y no tanto el derecho) para cooperar y organizarse con el equipo de trabajo.

Para nuestra investigación nos quedamos con los pensamientos filosóficos de Giuseppe Mazzini, un ilustre político italiano que nos dice que el trabajo, no representa solo el valor de los bienes económicos sino también adquiere el valor de un deber consagrado por la moral, con la exigencia de respeto. El trabajo, es la expresión más alta de la dignidad humana, aquello por lo que el hombre es verdaderamente tal. Manifestación del individuo y representación de su valor, es el resultado de una verdadera y propia vocación, de una ley inderogable que empuja al hombre al dominio de las cosas. El trabajo en plena libertad, que es la elección del trabajo.

Hablar de satisfacción laboral es hablar de diversos aspectos que son importantes para los trabajadores y la empresa, este término alude tanto a la vida individual como la laboral. En el término “satisfacción” confluyen una serie de factores como: rendimiento, producción, recompensas, salario, ausentismo, nivel

de ocupación, grado de organización, necesidades, estabilidad, percepción sobre el trabajo, condiciones higiénicas, sentimientos y expectativas, etc.: sobre las cuales se han hecho numerosos estudios e investigaciones, que han buscado clarificar este concepto, de estas que se hablará posteriormente.

Satisfacción se puede definir como la percepción de tranquilidad y armonía, bienestar y seguridad que siente y percibe el empleado en relación al trabajo dentro del ámbito laboral, se considera la satisfacción como un estado de estímulo o tensión individual frente a fenómenos propios de un grupo como conflictivo, relación con sus compañeros y superiores, lealtad y relaciones con sus superiores. Su contraparte sería el descontento del trabajador, la insatisfacción, estado tirante o de tensión anormal donde la persona es todo lo contrario al empleado que está satisfecho, cuyas manifestaciones importantes son las inconstancias en el trabajo y el abandono de labores.

La satisfacción laboral y los criterios relacionados con el trabajo como rendimiento, productividad y ausentismo han sido estudiados pero no han demostrado una correlación alta. Las investigaciones sí han encontrado que las probabilidades de rotación aumentan si el trabajo no le gusta al empleado, por ello se considera que la satisfacción y la rotación guardan relación entre sí.

## **2.2.2. Teórico – Conceptual**

### **2.2.2.1 Condiciones de Trabajo**

La OIT define como condición de trabajo cualquier característica que pueda tener una influencia significativa en la generación de riesgos para la seguridad y la salud del trabajador, detallando aspectos específicamente incluidos, entre los que encontramos factores

materiales, ambientales y organizativos.

Por otra parte, el contexto laboral de los profesionales de Enfermería evidencia principalmente problemáticas relacionadas con condiciones laborales marcadas por la presencia de riesgos de tipo psicosocial, sobrecarga de trabajo, jornadas extensas, turnos rotatorios, trabajo nocturno, frecuentes cambios de servicios y carga psicológica por manejo de situaciones críticas. El personal de enfermería tiene una alta probabilidad de ausentarse del trabajo por enfermedad, y que las causas principales son el estrés y la insatisfacción laboral (22).

Neffa, indica que las condiciones de trabajo (resultantes de factores socio-técnicos y organizacionales) pueden remediar o intensificar dichos riesgos e impactan en la duración y configuración del tiempo de trabajo, la organización y el contenido del trabajo, el sistema de remuneración, el efecto del cambio científico y tecnológico y el aprendizaje en el uso de nuevas tecnologías; también, en la existencia o no de dispositivos de prevención de los riesgos ocupacionales, el acceso a las obras sociales y de bienestar ofrecidas por la empresa a sus trabajadores, el carácter o estatuto jurídico de la relación salarial (es decir su carácter estable o precario) y las posibilidades de que los trabajadores participen efectivamente en la identificación de los riesgos, propongan medidas de prevención e intervengan en su ejecución y evaluación, si existen los comités mixtos de prevención de los riesgos. (23)

Por su parte, Chiavenato, menciona que la higiene laboral se refiere a las condiciones ambientales del trabajo que garantizan la salud física y mental y las condiciones de salud y bienestar de las personas. Desde el punto de vista de la salud física, el centro de

trabajo constituye el campo de acción de la higiene laboral y busca evitar la exposición del organismo humano a agentes externos como el ruido, el aire, la temperatura, la humedad, la iluminación y los equipos de trabajo. Así, un entorno laboral saludable debe poseer condiciones ambientales físicas que actúen en forma positiva en todos los órganos de los sentidos humanos: la vista, el oído, el tacto, el olfato y el gusto. (24)

Para esta investigación se tuvo en cuenta el concepto retomado por Acosta, según el cual las condiciones y el ambiente laboral son inherentes al proceso de trabajo y se refieren “al conjunto de factores que actúan sobre el individuo en situación de trabajo, determinando su actividad y provocando una serie de consecuencias tanto para el propio individuo (costos humanos) como para la empresa (costos económicos)” (25). También se tuvo en cuenta a Guerrero, quien entiende las condiciones de trabajo como “el conjunto total de las variables presentes durante la realización de una tarea. Incluye variables que caracterizan la tarea en sí misma (medio ambiente de trabajo y la estructuración del trabajo), variables individuales, personales, factores extralaborales y psicosociales que pueden afectar el desarrollo del mismo” (26). En este enfoque se incluyen:

1. **Condiciones individuales:** Las que son endógenas, propias e intrínsecas del individuo y lo hacen único e irrepetible, pues, de acuerdo con lo expuesto como diversidad de la fuerza laboral, las características humanas individuales hacen que las personas sean diferentes unas de otras; sin embargo, algunas empresas crean estereotipos que pretenden agrupar a los individuos en categorías según características predominantes.

Además, la persona a lo largo de su ciclo vital está condicionada por factores hereditarios, ambientales, sociales y culturales; por tanto el análisis de sus condiciones se realizó teniendo en cuenta diversos conceptos recogidos en la teoría.

Para la investigación se dividieron en dos subcategorías: la primaria que a la vez corresponde a variables como edad, género y personalidad, y la secundaria en la que se incluyen estado de salud, nivel de motivación y satisfacción, nivel de formación y educación, habilidades, autoestima, experiencias pasadas y estereotipos, ajuste a la ocupación y tolerancia a la ambigüedad (26)

2. **Condiciones intralaborales:** Referencia a las condiciones internas del lugar de trabajo y están compuestas por factores que deben ser evaluados: las condiciones ambientales, de carga física y mental; es decir, son entendidas como aquellas características de trabajo y de su organización que influyen en la salud y bienestar del individuo como: demandas de trabajo, control sobre el trabajo, liderazgo y relaciones sociales en el trabajo y recompensa.
3. **Condiciones extralaborales:** Se refieren a las condiciones del entorno; pueden catalogarse en dos niveles de análisis: uno microsocioconstituido por la situación económica, educativa y de relación en el grupo familiar y social cercano al trabajador; y las condiciones del macroentorno social formado por las condiciones de tipo económico, social y de vida de la localidad donde se desenvuelven las personas.

Dada la dificultad de abordar todas las posibles variables del

entorno, en la investigación se consideró el estudio de las siguientes variables de tipo extralaboral de mayor influencia en la vida del trabajador: situación socioeconómica y educativa del grupo familiar, efecto del trabajo en el medio familiar y social, y situación política, económica, social del país y localidad (26)

### **2.2.2.2 Satisfacción laboral**

Davis y Newstrom consideran que los estudios de satisfacción se encuentran concentrados principalmente en las partes más importantes de la organización, debido que las actitudes relacionadas con el trabajo predisponen a que el trabajador se comporte de cierta manera. Dentro de los aspectos significativos que involucran al concepto satisfacción laboral, se encuentran: la remuneración, el superior inmediato, la naturaleza de las tareas realizadas, los compañeros o equipos de trabajo y las condiciones de trabajo inmediatas, sin pasar por alto, además, factores claves que giran alrededor de la edad, género, años de antigüedad, nivel ocupacional y el tamaño de la empresa (27).

Locke definió la satisfacción laboral como un "estado emocional positivo o placentero de la percepción subjetiva de las experiencias laborales del sujeto" (28). En este sentido, propone que entre menor discrepancia entre lo que quiere y lo que tiene el trabajador, mayor será la Satisfacción Laboral.

Las buenas condiciones de trabajo pueden proporcionar protección y posición social, oportunidades de desarrollo personal, y protección contra riesgos físicos y psicosociales. También pueden mejorar las relaciones sociales y la autoestima, producir efectos positivos para

la salud. En los hospitales el profesional de enfermería se caracteriza por múltiples obligaciones y tiene una considerable carga de trabajo.

Frederick Herzberg propone una teoría de la motivación en el trabajo se basa en el ambiente externo y en el trabajo del individuo, enfoque orientado hacia el exterior. La motivación de las personas depende de dos factores:

- 1. Factores higiénicos o factores extrínsecos**, están relacionados con la insatisfacción, se localizan en el ambiente y condiciones en que desempeñan su trabajo las personas. Estas condiciones son administradas y decididas por la empresa. Los principales factores higiénicos son: el salario, los beneficios sociales, el tipo de dirección o supervisión que las personas reciben de sus superiores, las condiciones físicas y ambientales de trabajo, las políticas y directrices de la empresa, el clima de relaciones entre la empresa y las personas que en ella trabajan, los reglamentos internos, el estatus y el prestigio, y la seguridad personal, etc (29).
- 2. Factores motivacionales o factores intrínsecos**, están relacionados con la satisfacción en el cargo y con la naturaleza de las tareas que el individuo ejecuta. Por esta razón, los factores motivacionales están bajo el control del individuo, pues se relacionan con aquello que él hace y desempeña. Los factores motivacionales involucran los sentimientos relacionados con el crecimiento y desarrollo personal, el reconocimiento profesional, las necesidades de autorrealización, la mayor responsabilidad y dependen de las tareas que el individuo realiza en su trabajo.

Tradicionalmente, las tareas y cargos han sido diseñados y

definidos con la única preocupación de atender a los principios de eficiencia y de economía, suprimiendo los aspectos de reto y oportunidad para la creatividad individual. Con esto, pierden el significado psicológico para el individuo que los ejecuta y con un efecto de “desmotivación” que provoca apatía, desinterés y falta de sentido psicológico, ya que la empresa sólo ofrece un lugar decente para trabajar (30).

### **2.2.2.3 Profesional de enfermería.**

Por ende, la enfermera debe de contar con un ambiente de trabajo sano y seguro para su salud física, mental e integridad personal, tiene el derecho de contar con recursos materiales y equipamientos necesarios y adecuados para cumplir sus funciones de manera segura y eficaz, que le permitan brindar servicios de calidad. (31)

Los enfermeros tienen una alta probabilidad de ausentarse del trabajo por enfermedad. Un estudio en España señala que un estresor importante para la enfermería es la sobrecarga laboral, además de aspectos relacionados con el/la paciente. La carga emocional que soportan es alta debido al contacto continuado con el sufrimiento y el dolor de los/las pacientes, la falta de reconocimiento, la relación de subordinación al/a la médico/a, el bajo apoyo o la falta de respeto del/de la supervisor/a y la falta de respeto de los familiares de los pacientes (32)

Las faltas pueden estar directamente relacionadas a las condiciones de trabajo, reflejando una calidad y productividad laboral en la vida personal del trabajador de enfermería. Los servicios de salud, en especial los hospitales, proporcionan a sus empleados condiciones

de trabajo mucho más deficientes, en relación al resto de servicios de salud (33)

En este mundo laboral, los trabajadores de enfermería se encuentran constantemente expuestos a riesgos ocupacionales, relacionadas a agentes físicos, químicos y biológicos, así como a factores ergonómicos y psicosociales. Las condiciones de trabajo en enfermería generan largas jornadas laborales con turnos sobrecargados (tarde y noche, domingo y feriado), con rotaciones, con múltiples funciones, con repetición y monotonía, con un ritmo intenso y excesivo de trabajo, con ansiedad y esfuerzos físicos, con posiciones incómodas, con aislamiento de lo intelectual y manual, así como, bajo el control de las jefaturas; lo cual puede desencadenar accidentes y enfermedades. Los riesgos ocupacionales varían de acuerdo con las actividades ejercidas y con el medio ambiente. Esta sobrecarga de riesgo, puede desencadenar perjuicio para la salud del trabajador, ocasionando su ausencia. (33)

### **2.3 Definiciones de términos básicos**

**Trabajo:** El trabajo es todo tipo de acción realizada por el hombre independientemente de sus características o circunstancias; significa toda la actividad humana que se puede o se debe reconocer como trabajo entre las múltiples actividades de las que el hombre es capaz y a las que está predispuesto por la naturaleza misma en virtud de su humanidad.

**Condiciones Laborales:** Las Condiciones de laborales abarcan todas aquellas series de elementos y circunstancias que rodean la actividad laboral y reduce o aumenta los factores de riesgos a los cuales están sometidos los trabajadores.

**Satisfacción Laboral:** Actitud del trabajador frente a su propio trabajo, dicha actitud está basada en las creencias y valores que el trabajador desarrolla de su propio trabajo. Las actitudes son determinadas conjuntamente por las características actuales del puesto como por las percepciones que tiene el trabajador de lo que “deberían ser”.

## **CAPITULO III**

### **HIPOTESIS Y VARIABLES**

#### **3.1. Hipótesis**

##### **3.1.1 Hipótesis General**

Existe relación positiva media entre las condiciones de trabajo y la satisfacción laboral del profesional de enfermería en los servicios de medicina interna del Hospital Nacional Edgardo Rebagliati Martins – 2018.

##### **3.1.2 Hipótesis específicas**

- Existe relación positiva media entre condiciones de trabajo en la dimensión de condición individual y satisfacción laboral del profesional de enfermería en los servicios de medicina interna del Hospital Nacional Edgardo Rebagliati Martins en el 2018.
  
- Existe relación positiva media entre condiciones de trabajo en la dimensión de condición intralaborales y satisfacción laboral del profesional de enfermería del profesional de enfermería en los servicios de medicina interna del Hospital Nacional Edgardo Rebagliati Martins en el 2018.
  
- Existe relación positiva media entre condiciones de trabajo en la dimensión de condición extralaborales y satisfacción laboral del profesional de enfermería del profesional de enfermería en los servicios de medicina interna del Hospital Nacional Edgardo Rebagliati Martins en el 2018.

## **3.2. Definición conceptual de las variables**

### **3.2.1 Variable independiente: Condiciones de trabajo.**

Es cualquier aspecto del trabajo con posibles consecuencias negativas para la salud de los trabajadores, incluyendo, además de los aspectos ambientales y los tecnológicos, las cuestiones de organización y ordenación del trabajo.

Dimensiones:

- Condiciones individuales
- Condiciones intralaborales
- Condiciones extralaborales

### **3.2.1 Variable dependiente: Satisfacción laboral.**

En el campo organizacional, una actitud se define como los sentimientos y las creencias que determinan en gran parte la forma en que los empleados perciben su ambiente, su compromiso con las acciones que se pretenden y en última instancia su comportamiento.

Dimensiones:

- Factores higiénicos o factores extrínsecos
- Factores motivacionales o factores intrínsecos

### 3.3. Operacionalización de las variables

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS	VALOR FINAL
VARIABLE INDEPENDIENTE: Condiciones de trabajo	Cualquier característica del mismo que pueda tener una influencia significativa en la generación de riesgos para la seguridad y la salud del trabajador.	Condiciones individuales.  Condiciones intralaborales  Condiciones extralaborales	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Salud física, mental</li> <li>▪ Experiencia</li> <li>▪ Comunicación</li> <li>▪ Creencias y valores.</li>   <li>▪ Condiciones ambientales</li> <li>▪ Condiciones de la carga física y mental</li> <li>▪ Condiciones de seguridad</li> <li>▪ Condiciones de la organización</li>   <li>▪ Calidad de vida</li> <li>▪ Familia.</li> <li>▪ Seguridad</li> </ul>	01 – 13  14 – 39  40 - 50	Inadecuadas Aceptables Adecuadas
VARIABLE DEPENDIENTE: Satisfacción laboral del personal de enfermería	Estado emocional positivo o placentero de la percepción subjetiva de las	Factores higiénicos o factores extrínsecos	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Salario</li> <li>▪ Beneficios sociales</li> <li>▪ Dirección o supervisión</li> <li>▪ Condiciones físicas o ambientales</li> </ul>	01 - 15	Bajo Medio Alto

	experiencias laborales del sujeto	Factores motivacionales o factores intrínsecos	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Crecimiento y desarrollo</li> <li>▪ Reconocimiento profesional</li> <li>▪ Autorrealización</li> <li>▪ Responsabilidad</li> </ul>	16 – 24	
--	-----------------------------------	--	---	---------	--

## CAPÍTULO IV METODOLOGÍA

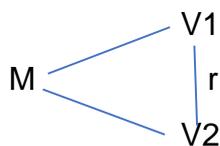
### 4.1 Tipo y diseño de la investigación

#### 4.1.1 Tipo de investigación

El tipo de investigación fue cuantitativo por que el objetivo de estudio fueron las propiedades y los fenómenos cuantificables, el método de estudio fue descriptivo porque permitió identificar el comportamiento de las variables, y fue de corte transversal porque la medición de las variables condiciones de trabajo y satisfacción laboral de los profesionales de enfermería se realizó en un solo momento.

#### 4.2.2 Diseño de la investigación

El diseño del estudio fue de tipo correlacional porque se buscó la relación entre las variables condiciones de trabajo y satisfacción laboral de los profesionales de enfermería.



Donde:

M = Muestra

V1 = Condiciones laborales

V2 = Satisfacción laboral

R = Relación entre variables.

## 4.2 Población y Muestra

### 4.2.1 Población

La población de estudio estuvo conformada por 91 profesionales de enfermería que laboran en los servicios de medicina interna del Hospital Nacional Edgardo Rebagliati Martins.

### 4.2.2 Muestra.

Para el cálculo de la muestra de estudio, se utilizó la siguiente fórmula del muestreo probabilístico aleatorio simple:

$$n = \frac{Z^2 PQN}{E^2(N-1) + Z^2PQ}$$

Dónde:

N: tamaño de la población = 91

Z: nivel de confianza = 95% = 1.96

P: Probabilidad de que el evento ocurra = 0.5

Q: Probabilidad de que el evento no ocurra 0.5

E: Error máximo permitido = 0.05%

Z: Margen de confiabilidad

Reemplazando los datos de la fórmula:

$$n = \frac{(1.96)^2(0.5) (0.5) (91)}{(0.05)^2(91-1) + (1.96)^2(0.5) (0.5)}$$
$$n = 74$$

La muestra fue de 74 enfermeras(os).

**Criterios de inclusión:**

- Profesional de enfermería que labora más de un año en el servicio de medicina interna.
- Profesional de enfermería asistencial.

**Criterios de exclusión:**

- Enfermera jefa, enfermera subjefa y profesional de enfermería que están de vacaciones.

**4.3. Técnica e instrumentos de recolección de datos****4.3.1 Técnicas**

Utilizamos la técnica de encuesta para las dos variables:

Variable independiente: Condiciones de trabajo.

Variable dependiente: Satisfacción laboral.

**4.3.2 Instrumentos**

Los instrumentos fueron los cuestionarios:

- Variable independiente Condiciones de trabajo se utilizó el cuestionario de autoevaluación, creado por: Juan Carlos García Ubaque, Alejandra Husley Beltrán Lizarazo y Magda Liliana Daza López, con el alfa de cronbach es 0.727 de confiabilidad y 50 items son validos
- Variable dependiente Satisfacción laboral, el cuestionario Font Rojas, con un alfa de cronbach es 0.749 de confiabilidad y 24 items son válidos.

**4.4. Análisis y procesamiento de datos**

El tratamiento de datos se realizó a través de la Escala de Stanones.

Seriación: Se asignó un número de serie, correlativo a cada encuentro

(cuestionario), lo que permitió tener un mejor tratamiento y control de los mismos.

Codificación: Se elaboró un libro de códigos, donde se asigna un código a cada ítem de respuesta, con ello se logró un mayor control del trabajo de tabulación.

Tabulación: Mediante la aplicación de la técnica matemática de conteo, se realizó la tabulación extrayendo la información, ordenándola en cuadros simples y de doble entrada con indicadores de frecuencia y porcentaje.

Graficación: Una vez tabulada la encuesta, se procedió a graficar los resultados en gráficas de barra. Todo lo que sirvió para llevar los resultados al análisis e interpretación de los mismos.

#### **4.5. Plan de análisis estadísticos de datos**

Una vez obtenidos los datos, se procedió a analizar cada uno de ellos, atendiendo a los objetivos y variables de investigación; de manera tal que podamos contrastar hipótesis con variables y objetivos, y así demostrar la validez o invalidez de estas. Para la prueba de hipótesis se utilizó el estadístico de SPEARMAN, en lugar de Pearson porque no son normales. Asimismo, se utilizó la hoja de cálculo Excel y el programa estadístico SPSS versión 24. Al final se formularon las conclusiones y recomendaciones para mejorar la problemática investigada.

**CAPÍTULO V**  
**RESULTADOS**

**5.1. Resultados descriptivos**

**Tabla 5.1**  
**Características sociodemográficas del profesional de enfermería de los Servicios de Medicina Interna del Hospital Nacional Edgardo Rebagliati Martins. Lima – 2018**

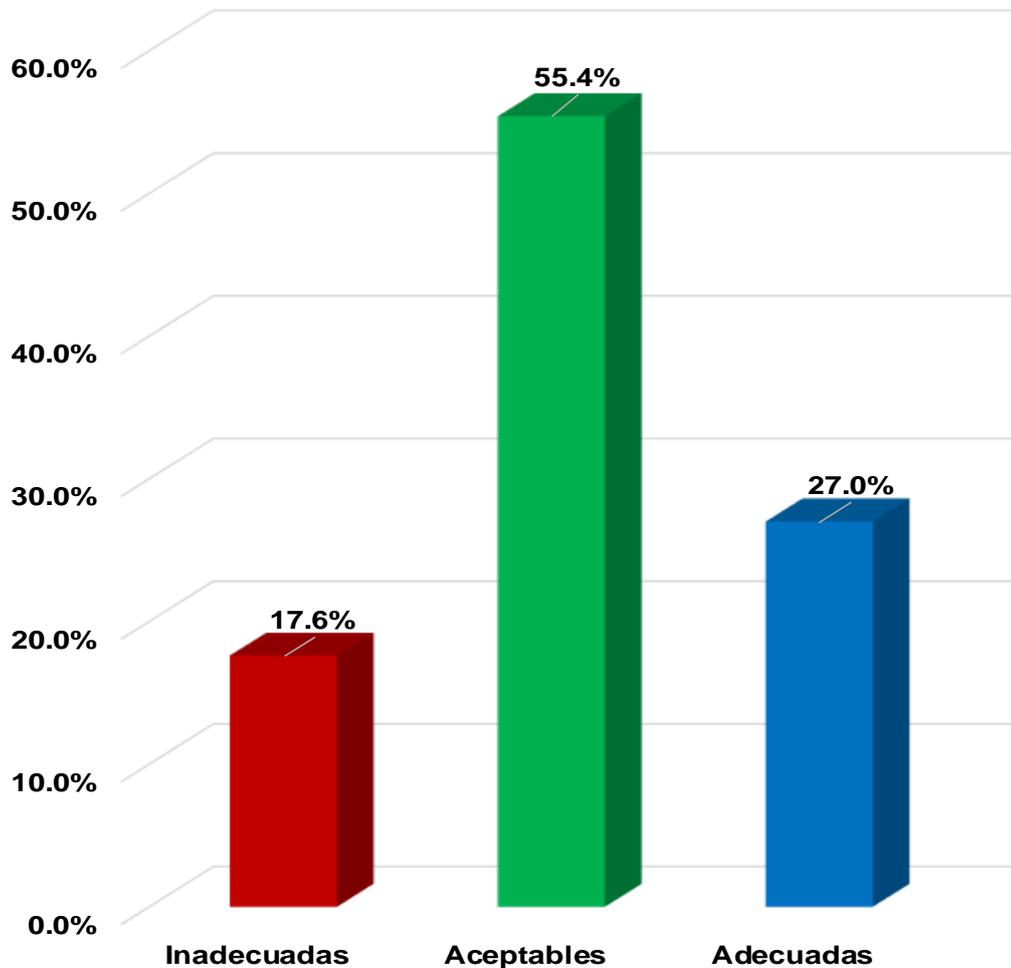
<b>Características sociodemográficas</b>	<b>Categoría</b>	<b>N</b>	<b>%</b>
Edad	20 a 39 años	05	6.8%
	40 a 54 años	47	63.5%
	55 a más	22	29.7%
Sexo	Femenino	71	95.9%
	Masculino	03	04.1%
Condición laboral	Nombrado	17	22.9%
	Contratado	57	77.1%
Tiempo de servicio	1 a 5 años	31	41.9%
	6 a 10 años	27	36.5%
	Más de 10 años	16	21.6%
<b>Total</b>		<b>74</b>	<b>100.0</b>

**Fuente:** Encuesta realizada a los profesionales de enfermería que laboran en los Servicios de Medicina Interna del Hospital Nacional Edgardo Rebagliati Martins, 2018

La tabla 1, evidencia que los profesionales de enfermería que laboran en los Servicios de Medicina Interna del Hospital Nacional Edgardo Rebagliati Martins; 63.5% (47) tienen entre 40 a 54 años; 95.9%(71) son mujeres; 77.1% (57) son contratados.

**Gráfico 5.1**

**Condiciones de trabajo del profesional de enfermería en los Servicios de Medicina Interna del Hospital Nacional Edgardo Rebagliati Martins. Lima – 2018**

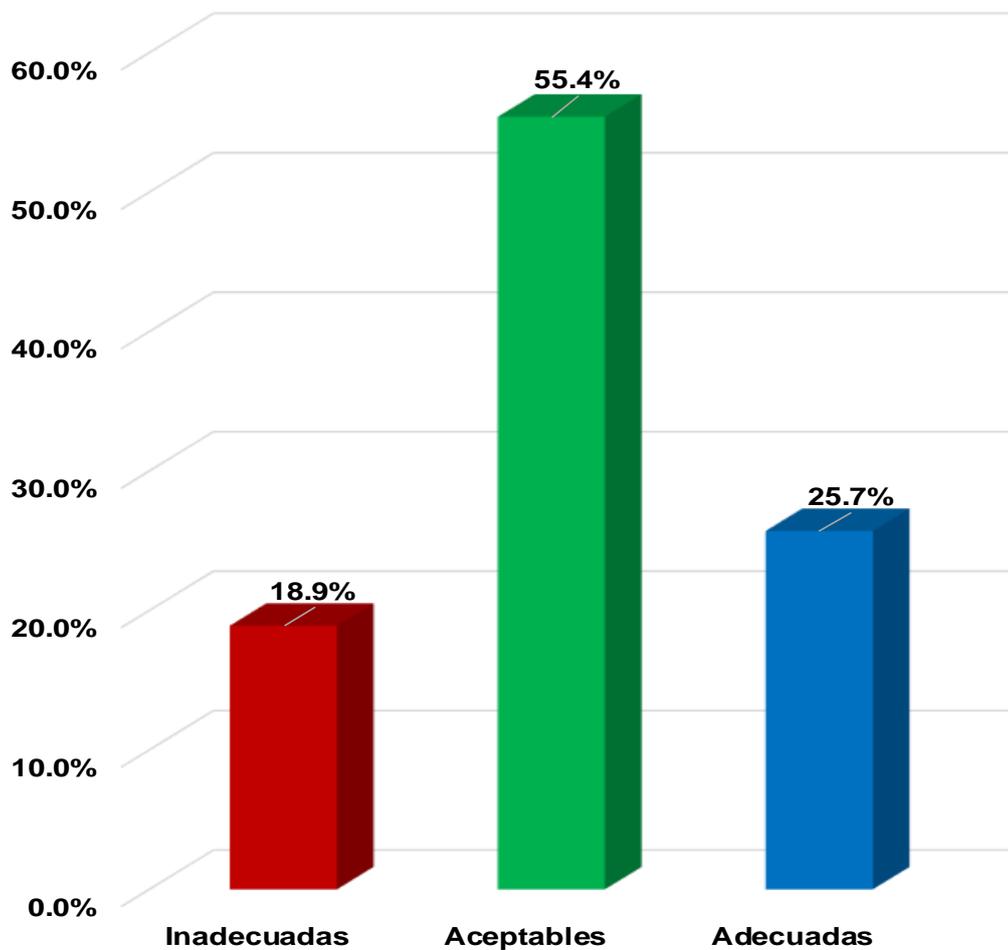


**Fuente:** Encuesta realizada a los profesionales de enfermería que laboran en los Servicios de Medicina Interna del Hospital Nacional Edgardo Rebagliati Martins, 2018

El gráfico 5.1, se evidencia que las condiciones de trabajo del profesional de enfermería en los Servicios de Medicina Interna del HNERM; 17.6% (13) son inadecuadas, 55.4% (41) son aceptables, y 27% (20) son adecuadas.

**Gráfico 5.2**

**Condiciones de trabajo individuales del profesional de enfermería  
en los Servicios de Medicina Interna del Hospital Nacional  
Edgardo Rebagliati Martins. Lima – 2018**

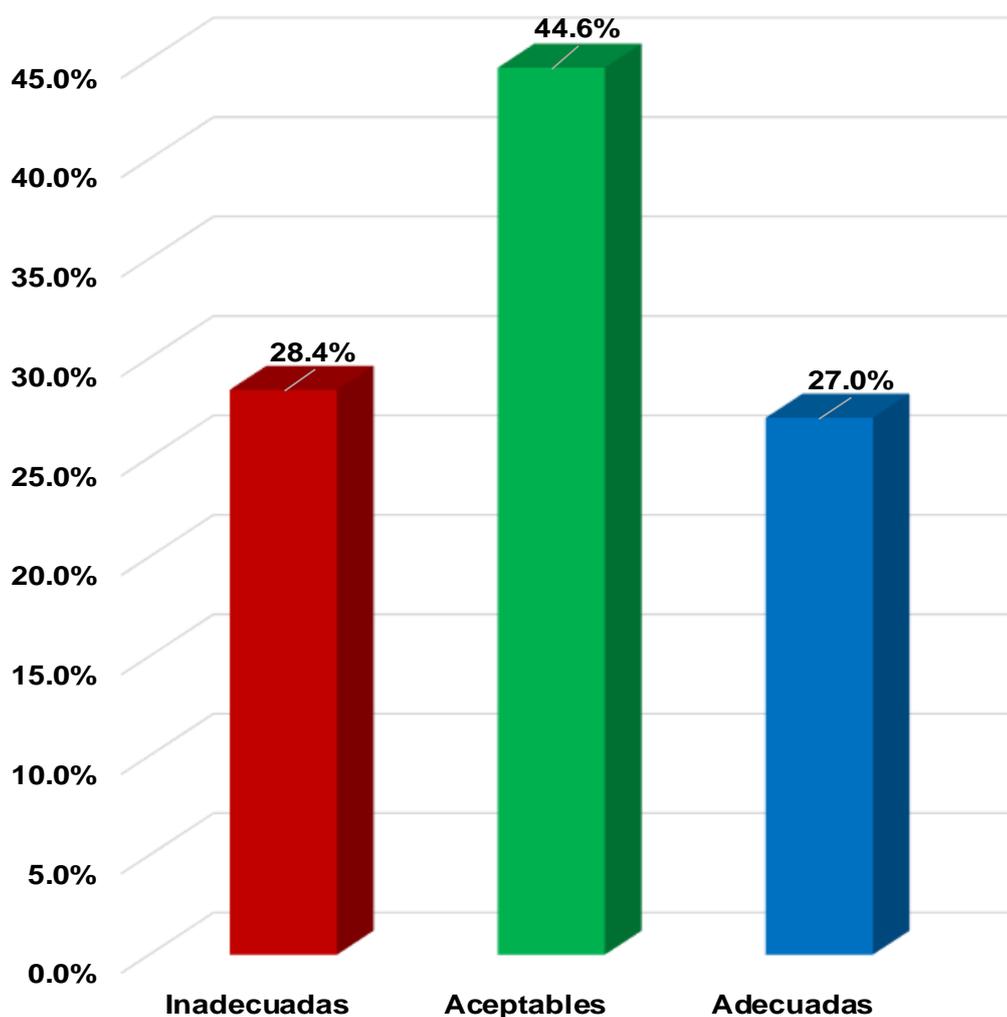


**Fuente: Encuesta realizada a los profesionales de enfermería que laboran en los Servicios de Medicina Interna del Hospital Nacional Edgardo Rebagliati Martins, 2018**

El gráfico 5.2, se evidencia que las condiciones de trabajo individuales del profesional de enfermería en los Servicios de Medicina Interna del HNERM; 18.9% (14) son inadecuadas, 55.4% (41) aceptables y 25.7% (19) adecuadas.

**Gráfico 5.3**

**Condiciones de trabajo intralaborales del profesional de enfermería  
en los Servicios de Medicina Interna del Hospital Nacional  
Edgardo Rebagliati Martins. Lima – 2018**

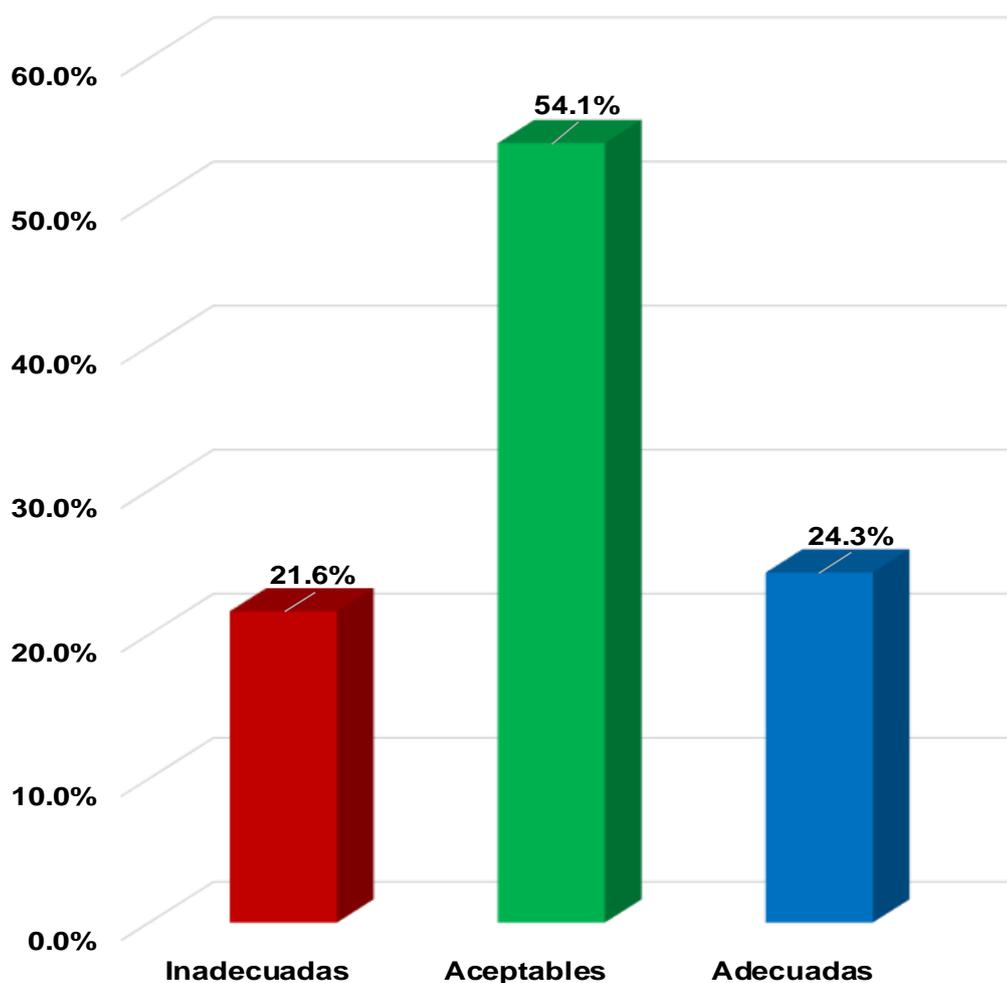


**Fuente:** Encuesta realizada a los profesionales de enfermería que laboran en los Servicios de Medicina Interna del Hospital Nacional Edgardo Rebagliati Martins, 2018

El gráfico 5.3, se evidencia que las condiciones de trabajo intralaborales del profesional de enfermería en los Servicios de Medicina Interna del HNERM; 28.4% (21) son inadecuadas, 44.6% (33) aceptables, y 27% (20) adecuadas.

**Gráfico 5.4**

**Condiciones de trabajo extralaborales del profesional de enfermería  
en los Servicios de Medicina Interna del Hospital Nacional  
Edgardo Rebagliati Martins. Lima – 2018**

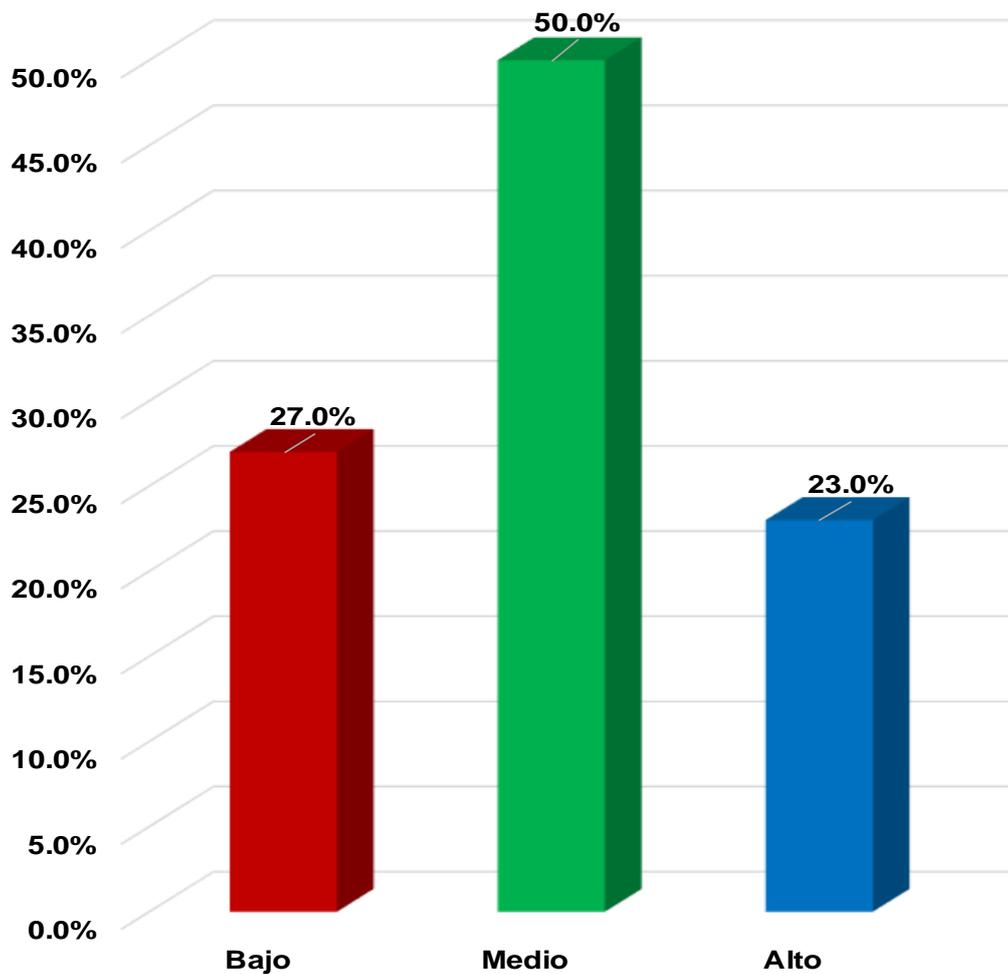


**Fuente:** Encuesta realizada a los profesionales de enfermería que laboran en los Servicios de Medicina Interna del Hospital Nacional Edgardo Rebagliati Martins, 2018

El gráfico 5.4, se evidencia que las condiciones de trabajo extralaborales del profesional de enfermería en los Servicios de Medicina Interna del HNERM; 21.6% (16) son inadecuadas, 54.1% (40) aceptables, y 24.3% (18) adecuadas.

**Gráfico 5.5**

**Satisfacción laboral del profesional de enfermería en los Servicios de Medicina Interna del Hospital Nacional Edgardo Rebagliati Martins. Lima – 2018**



**Fuente:** Encuesta realizada a los profesionales de enfermería que laboran en los Servicios de Medicina Interna del Hospital Nacional Edgardo Rebagliati Martins, 2018

El gráfico 5.5, se evidencia que la satisfacción laboral del profesional de enfermería en los Servicios de Medicina Interna del HNERM; el 27% (20) es bajo, 50% (37) es medio, y 23% (17) es alto.

## 5.2. Resultados inferenciales

**Tabla 5.2**

**Condiciones de trabajo y satisfacción laboral del profesional de enfermería en los Servicios de Medicina Interna del Hospital Nacional Edgardo Rebagliati Martins. Lima – 2018**

		SATISFACCIÓN LABORAL						Total	
		Bajo		Medio		Alto			
		N	%	N	%	N	%	N	%
<b>CONDICIONES DE TRABAJO</b>	<b>Inadecuadas</b>	01	1.4%	07	9.5%	05	6.8%	13	<b>17.6%</b>
	<b>Aceptables</b>	14	18.9%	19	25.7%	08	10.8%	41	<b>55.4%</b>
	<b>Adecuadas</b>	05	6.8%	11	14.9%	04	5.4%	27	<b>74%</b>
<b>Total</b>		<b>20</b>	<b>27%</b>	<b>37</b>	<b>50%</b>	<b>17</b>	<b>23%</b>	<b>74</b>	<b>100%</b>

**Fuente:** Encuesta realizada a los profesionales de enfermería que laboran en los Servicios de Medicina Interna del Hospital Nacional Edgardo Rebagliati Martins, 2018

La tabla 5.2, de contingencia o inferencial nos muestra que la probabilidad de que los profesionales de enfermería presenten satisfacción laboral baja son debido a que las condiciones de trabajo son inadecuadas en un 1.4% (01); la probabilidad para que presenten satisfacción laboral media son debido a que las condiciones de trabajo sean aceptables en un 25.7% (19); y la probabilidad para que presenten satisfacción laboral alta son debido a que las condiciones de trabajo sean adecuadas en un 5.4% (04).

**Tabla 5.3**

**Condiciones de trabajo individuales y satisfacción laboral del profesional de enfermería en los Servicios de Medicina Interna del Hospital Nacional Edgardo Rebagliati Martins. Lima – 2018**

		<b>SATISFACCIÓN LABORAL</b>						<b>Total</b>	
		<b>Bajo</b>		<b>Medio</b>		<b>Alto</b>			
		<b>N</b>	<b>%</b>	<b>N</b>	<b>%</b>	<b>N</b>	<b>%</b>	<b>N</b>	<b>%</b>
<b>CONDICIONES INDIVIDUALES</b>	<b>Inadecuadas</b>	03	4.1%	08	10.8%	03	4.1%	14	<b>18.9%</b>
	<b>Aceptables</b>	14	18.9%	16	21.6%	11	14.9%	41	<b>55.4%</b>
	<b>Adecuadas</b>	03	4.1%	13	17.6%	03	4.1%	19	<b>25.7%</b>
<b>Total</b>		<b>20</b>	<b>27%</b>	<b>37</b>	<b>50%</b>	<b>17</b>	<b>23%</b>	<b>74</b>	<b>100%</b>

**Fuente: Encuesta realizada a los profesionales de enfermería que laboran en los Servicios de Medicina Interna del Hospital Nacional Edgardo Rebagliati Martins, 2018**

La tabla 5.3, de contingencia o inferencial nos muestra que la probabilidad de que los profesionales de enfermería presenten satisfacción laboral baja son debido a que las condiciones individuales de trabajo son inadecuadas en un 4.1% (03); la probabilidad para que presenten satisfacción laboral media son debido a que las condiciones individuales de trabajo sean aceptables en un 21.6% (16); y la probabilidad para que presenten satisfacción laboral alta son debido a que las condiciones individuales de trabajo sean adecuadas en un 4.1% (03). Por lo tanto, se concluye que mayormente los profesionales de enfermería perciben condiciones laborales individuales aceptables y una satisfacción laboral media.

**Tabla 5.4**

**Condiciones de trabajo intralaborales y satisfacción laboral del profesional de enfermería en los Servicios de Medicina Interna del Hospital Nacional Edgardo Rebagliati Martins. Lima – 2018**

		SATISFACCIÓN LABORAL						Total	
		Bajo		Medio		Alto			
		N	%	N	%	N	%	N	%
<b>CONDICIONES INTRALABORALES</b>	<b>Inadecuadas</b>	03	4.1%	12	16.2%	06	8.1%	21	<b>28.4%</b>
	<b>Aceptables</b>	09	12.2%	14	18.9%	10	13.5%	33	44.6%
	<b>Adecuadas</b>	08	10.8%	11	14.9%	01	1.4%	20	<b>27%</b>
<b>Total</b>		<b>20</b>	<b>27%</b>	<b>37</b>	<b>50%</b>	<b>17</b>	<b>23%</b>	<b>74</b>	<b>100%</b>

**Fuente:** Encuesta realizada a los profesionales de enfermería que laboran en los Servicios de Medicina Interna del Hospital Nacional Edgardo Rebagliati Martins, 2018

La tabla 5.4, de contingencia o inferencial nos muestra que la probabilidad de que los profesionales de enfermería presenten satisfacción laboral baja son debido a que las condiciones intralaborales de trabajo son inadecuadas en un 4.1% (03); la probabilidad para que presenten satisfacción laboral media son debido a que las condiciones intralaborales de trabajo sean aceptables en un 18.9% (14); y la probabilidad para que presenten satisfacción laboral alta son debido a que las condiciones intralaborales de trabajo sean adecuadas en un 5.4% (04). Por lo tanto, se concluye que mayormente los profesionales de enfermería perciben condiciones laborales intralaborales aceptables y una satisfacción laboral media.

**Tabla 5.5**

**Condiciones de trabajo extralaborales y satisfacción laboral del profesional de enfermería en los Servicios de Medicina Interna del Hospital Nacional Edgardo Rebagliati Martins. Lima – 2018**

		SATISFACCIÓN LABORAL						Total	
		Bajo		Medio		Alto			
		N	%	N	%	N	%	N	%
<b>CONDICIONES EXTRALABORALES</b>	<b>Inadecuadas</b>	05	6.8%	06	8.1%	05	6.8%	16	<b>21.6%</b>
	<b>Aceptables</b>	13	17.6%	22	29.7%	05	6.8%	40	54.1%
	<b>Adecuadas</b>	02	2.7%	09	12.2%	07	9.5%	18	<b>24.3%</b>
<b>Total</b>		<b>20</b>	<b>27%</b>	<b>37</b>	<b>50%</b>	<b>17</b>	<b>23%</b>	<b>74</b>	<b>100%</b>

**Fuente:** Encuesta realizada a los profesionales de enfermería que laboran en los Servicios de Medicina Interna del Hospital Nacional Edgardo Rebagliati Martins, 2018

La tabla 5.5, de contingencia o inferencial nos muestra que la probabilidad de que los profesionales de enfermería presenten satisfacción laboral baja son debido a que las condiciones extralaborales de trabajo son inadecuadas en un 6.8% (05); la probabilidad para que presenten satisfacción laboral media son debido a que las condiciones extralaborales de trabajo sean aceptables en un 29.7% (22); y la probabilidad para que presenten satisfacción laboral alta son debido a que las condiciones de extralaborales trabajo sean adecuadas en un 9.5% (07). Por lo tanto, se concluye que mayormente los profesionales de enfermería perciben condiciones laborales extralaborales aceptables y una satisfacción laboral media.

## CAPÍTULO VI

### DISCUSIÓN DE RESULTADOS

#### 6.1. Contrastación de la hipótesis con los resultados

##### Hipótesis General

H0 No existe relación entre las condiciones de trabajo y la satisfacción laboral del profesional de enfermería en los Servicios de Medicina Interna del Hospital Nacional Edgardo Rebagliati Martins

H1 Existe relación entre las condiciones de trabajo y la satisfacción laboral del profesional de enfermería en los Servicios de Medicina Interna del Hospital Nacional Edgardo Rebagliati Martins

Nivel de significancia:  $\alpha = 0,05 = 5\%$  de margen máximo de error

Regla de decisión:

$p \geq \alpha \rightarrow$  se acepta la hipótesis nula  $H_0$

$p < \alpha \rightarrow$  se rechaza la hipótesis nula  $H_0$

##### *Correlación de Rho de Spearman:*

		Satisfacción laboral	
Rho de Spearman	Condiciones de trabajo	Coefficiente de correlación Sig. (bilateral)	,650 ,027
		N	74

De acuerdo al valor del Coeficiente de Correlación de Rho de Spearman de 0.650, con un nivel de significancia de 0.027 que es menor al valor de 0.05; precisando una magnitud de correlación positiva media entre las variables. Por lo tanto, existe relación entre las condiciones de trabajo y la satisfacción laboral del profesional de enfermería en los Servicios de Medicina Interna del Hospital Nacional Edgardo Rebagliati Martins. Por lo tanto, las condiciones de trabajo aceptables actúan provocando satisfacción laboral media de enfermería tanto

para el profesional de enfermería, paciente, familiares e institución.

### Hipótesis Especifica 1

H0 No existe relación entre las condiciones de trabajo individuales y la satisfacción laboral del profesional de enfermería en los Servicios de Medicina Interna del Hospital Nacional Edgardo Rebagliati Martins

H1 Existe relación entre las condiciones de trabajo individuales y la satisfacción laboral del profesional de enfermería en los Servicios de Medicina Interna del Hospital Nacional Edgardo Rebagliati Martins

Nivel de significancia:  $\alpha = 0,05 = 5\%$  de margen máximo de error

Regla de decisión:

$p \geq \alpha \rightarrow$  se acepta la hipótesis nula  $H_0$

$p < \alpha \rightarrow$  se rechaza la hipótesis nula  $H_0$

#### *Correlación de Rho de Spearman:*

			Satisfacción laboral
Rho de Spearman	Condiciones de trabajo individuales	Coefficiente de correlación Sig. (bilateral) N	,630 ,030 74

De acuerdo al valor del Coeficiente de Correlación de Rho de Spearman de 0.650, con un nivel de significancia de 0.030 que es menor al valor de 0.05; precisando una magnitud de correlación positiva media entre las variables. Por lo tanto, existe relación entre las condiciones de trabajo individuales y la satisfacción laboral del profesional de enfermería en los Servicios de Medicina Interna del Hospital Nacional Edgardo Rebagliati Martins. Por lo tanto, las condiciones de trabajo individuales aceptables actúan provocando satisfacción laboral media tanto en su salud física, mental,

experiencia profesional, la comunicación, sus creencias y valores.

## Hipótesis Especifica 2

H0 No existe relación entre las condiciones de trabajo intralaborales y la satisfacción laboral del profesional de enfermería en los Servicios de Medicina Interna del Hospital Nacional Edgardo Rebagliati Martins

H1 Existe relación entre las condiciones de trabajo intralaborales y la satisfacción laboral del profesional de enfermería en los Servicios de Medicina Interna del Hospital Nacional Edgardo Rebagliati Martins

Nivel de significancia:  $\alpha = 0,05 = 5\%$  de margen máximo de error

Regla de decisión:

$p \geq \alpha \rightarrow$  se acepta la hipótesis nula  $H_0$

$p < \alpha \rightarrow$  se rechaza la hipótesis nula  $H_0$

### *Correlación de Rho de Spearman:*

			Satisfacción laboral
Rho de Spearman	Condiciones de trabajo intralaborales	Coefficiente de correlación Sig. (bilateral) N	,625 ,022 74

De acuerdo al valor del Coeficiente de Correlación de Rho de Spearman de 0.625, con un nivel de significancia de 0.022 que es menor al valor de 0.05; precisando una magnitud de correlación positiva media entre las variables. Por lo tanto, es decir, existe relación entre las condiciones de trabajo intralaborales y la satisfacción laboral del profesional de enfermería en los Servicios de Medicina Interna del Hospital Nacional Edgardo Rebagliati Martins. Por lo tanto, las condiciones de trabajo intralaborales aceptables

actúan provocando satisfacción laboral media de enfermería tanto en sus condiciones ambientales, carga física y mental, seguridad y recompensas.

### Hipótesis Especifica 3

H0 No existe relación entre las condiciones de trabajo extralaborales y la satisfacción laboral del profesional de enfermería en los Servicios de Medicina Interna del Hospital Nacional Edgardo Rebagliati Martins

H1 Existe relación entre las condiciones de trabajo extralaborales y la satisfacción laboral del profesional de enfermería en los Servicios de Medicina Interna del Hospital Nacional Edgardo Rebagliati Martins

Nivel de significancia:  $\alpha = 0,05 = 5\%$  de margen máximo de error

Regla de decisión:

$p \geq \alpha \rightarrow$  se acepta la hipótesis nula  $H_0$

$p < \alpha \rightarrow$  se rechaza la hipótesis nula  $H_0$

#### *Correlación de Rho de Spearman:*

			Satisfacción laboral
Rho de	Condiciones de	Coefficiente de correlación	,640
Spearman	trabajo extralaborales	Sig. (bilateral)	,035
			N
			74

De acuerdo al valor del Coeficiente de Correlación de Rho de Spearman de 0.640, con un nivel de significancia de 0.035 que es menor al valor de 0.05; precisando una magnitud de correlación positiva media entre las variables. Por lo tanto, es decir, existe relación entre las condiciones de trabajo extralaborales y la satisfacción laboral del profesional de enfermería en los Servicios de Medicina Interna del Hospital Nacional Edgardo Rebagliati Martins. Por lo tanto, las condiciones de trabajo extralaborales aceptables actúan provocando satisfacción laboral media de enfermería tanto en su calidad de vida, relación en el grupo familiar y social cercano al trabajador,

situación socioeconómica y educativa del grupo familiar, efecto del trabajo en el medio familiar y social, y situación política, económica, social del país.

## 6.2 Contrastación de los resultados con estudios similares

Nuestros resultados utilizan la prueba de Spearman en lugar de Pearson los cuales mostraron que existe relación entre las condiciones de trabajo y la satisfacción laboral del profesional de enfermería en los Servicios de Medicina Interna del Hospital Nacional Edgardo Rebagliati Martins, ( $r=0.650$ ,  $p=0.027<0.05$ ), es decir a mejores condiciones de trabajo será mayor el nivel de satisfacción laboral en profesionales de enfermería.

Al contrastarlos con otros estudios, se coincide con **REYES A, en Tarapoto, en el año 2016**, quien también determinó que existe relación directa y significativa entre las variables condiciones de trabajo y satisfacción laboral. (18) Asimismo, **PABLOS M, en España, en el año 2016**, en una muestra de 745 enfermeros de los Hospitales Públicos de Badajoz y Cáceres concluye que, a un mayor nivel de organización en el puesto de trabajo, se corresponde con un mayor nivel de satisfacción de los enfermeros (13)

A diferencia de los trabajos de investigación analizados se obtuvo una relación entre las dimensiones individuales, intralaborales y extralaborales con la satisfacción laboral de enfermería.

En cuanto a las condiciones de trabajo del profesional de enfermería en los Servicios de Medicina Interna del HNERM son aceptables. Se constató que la satisfacción laboral del profesional de enfermería es medio, lo cual difiere de los resultados obtenidos por **CHURO M, en Arequipa, en el año 2016**, en el Hospital Honorio Delgado pues se comprobó un grado de insatisfacción laboral. (16), pero coincide con

**LOLI R, en Lima, en el año 2016**, evidenció en profesionales de enfermería en el servicio de centro quirúrgico Hospital Nacional Alberto Sabogal Sologuren. EsSalud, un nivel de satisfacción laboral medio.

### **6.3 Responsabilidad ética**

Para la realización del presente estudio se tomaron en cuenta los principios éticos de la enfermería que son Autonomía, beneficencia, no maleficencia y justicia.

**Autonomía:** Mediante este principio ético se tuvo en cuenta el respeto hacia cada uno de los profesionales de enfermería que laboran en los Servicios de Medicina Interna del HNERM, teniendo en cuenta sus decisiones producto de sus convicciones personales.

**Beneficencia:** El estudio permitió beneficiar al grupo, estableciendo diversas estrategias, medidas de prevención garantizando su salud.

**No maleficencia:** Así mismo se tuvo especial cuidado en guardar la confidencialidad de los datos obtenidos.

**Justicia:** se tuvo en cuenta los criterios de inclusión y exclusión.

## CONCLUSIONES

- De acuerdo al valor del Coeficiente de Correlación de Rho de Spearman de 0.650, con un nivel de significancia de 0.027 que es menor al valor de 0.05; precisando una magnitud de correlación positiva media entre las variables. Por lo tanto, existe relación significativa entre las condiciones de trabajo y la satisfacción laboral del profesional de enfermería en los Servicios de Medicina Interna del HNERM.
- De acuerdo al valor del Coeficiente de Correlación de Rho de Spearman de 0.650, con un nivel de significancia de 0.030 que es menor al valor de 0.05; precisando una magnitud de correlación positiva media entre las variables. Por lo tanto, existe relación significativa entre las condiciones de trabajo individuales y la satisfacción laboral del profesional de enfermería en los Servicios de Medicina Interna del HNERM.
- De acuerdo al valor del Coeficiente de Correlación de Rho de Spearman de 0.625, con un nivel de significancia de 0.022 que es menor al valor de 0.05; precisando una magnitud de correlación positiva media entre las variables. Por lo tanto, existe relación significativa entre las condiciones de trabajo intralaborales y la satisfacción laboral del profesional de enfermería en los Servicios de Medicina Interna de IHNERM.
- De acuerdo al valor del Coeficiente de Correlación de Rho de Spearman de 0.640, con un nivel de significancia de 0.035 que es menor al valor de 0.05; precisando una magnitud de correlación positiva media entre las variables. Por lo tanto, existe relación significativa entre las condiciones de trabajo extralaborales y la satisfacción laboral del profesional de enfermería en los Servicios de Medicina Interna del HNERM.

## RECOMENDACIONES

- Que los Servicios de Medicina del Hospital Nacional Edgardo Rebagliati Martins, elabore e implemente un programa educativo de capacitación continua para la mejora; dirigido a los profesionales de enfermería orientadas a que las condiciones de trabajo adecuadas propicien una satisfacción laboral alta, a través de un plan de mejora continua que redunde en la prestación de un servicio de alta calidad al usuario, familia y comunidad.
- Se recomienda continuar con el desarrollo de investigaciones sobre el tema con el fin de identificar las condiciones laborales que influyen en la satisfacción laboral de los profesionales de enfermería de los diferentes servicios que componen la institución.
- Se sugiere a la institución facilitar espacios que permitan el desarrollo de este tipo de estudios para indagar verdaderos motivos que interfieren en la satisfacción laboral de enfermería que muchas veces se relacionan con aspectos propios de la profesión y de las organizaciones.
- Promover la capacitación, así como, la integración del personal hacia el trabajo en grupo, la concientización a las enfermeras(os) sobre las potencialidades en función de lograr el éxito personal y profesional para mejorar la calidad de atención al paciente y usuarios que lo requieran.
- Propiciar un ambiente de trabajo donde el personal de enfermería perciba que su labor es valorada, donde se fomente el respeto, la flexibilidad, la participación y la autonomía, esto repercutirá en el cuidado que recibirá el paciente, en un ambiente más armonioso para trabajar, donde existirá unión y el trabajo de enfermería será percibido por los pacientes como eficiente, eficaz y de calidad.

## REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

1. OMS. Destaca la necesidad de formar mas personal de Enfermeria en America Latina y Caribe. [Online]; 2015. Acceso 11 de Diciembre de 2018. Disponible en: <https://www.paho.org/uru/index.php>.
2. Bireme.. Biblioteca virtual en Salud: Bireme. [Online]; 2016. Acceso 24 de octubre de 2017. Disponible en: <http://bit.ly/1qlelzg>.
3. Mauro Posada; Marita Gonzales. condiciones de trabajo. En Posada M, Gonzales M. Educacion obrera para el trabajo decente. Buenos Aires: Oficina de pais de la OIT para la Argentina.; 2014. p. 64.
4. Johana CR. Satisfaccion laboral en enfermeria en una institucion de salud de cuarato nivel de atencion. Revista Europea de Investigación Científica. 2008; 22(2): p. 286-295.
5. Hong L. modelo de satisfaccion laboral de las enfermeras: un reflejo de las enfermeras que trabajan en la china continental. Revista de enfermeria avanzados de enfermeria. 2007; 58(5).
6. Zangaro G, Soeken, karen. Un metaanálisis de los estudios sobre la satisfaccion laboral de las enfermeras. Investigacion en enfermeria y salud. 2007; 30: p. 445 - 458.
7. Salud OPdl. Organizacin Panamericana de la salud. [Online].; 2017. Acceso 6 de diciembre de 2018. Disponible en: <http://iris.paho.org/xmlui/handle/123456789/33983>.
8. S. M, M. C. Panorama de la fuerza de trabajo en el America Latina. Oficina de gerencia de programas ed. humanos Udddr, editor. Washington: Organizacion Panamericana de la salud; 2005.
9. Cifuentes Rodríguez JE. Satisfacción laboral en enfermería en una institución de salud de cuarto nivel de atencion. Av. enferme. 2014; 32(2): p. 217-227.
- 10 M. R, Carmen G. Relacion entre satisfaccion laboral y salud General . percibidas en profesionales de enfermeria de urgencias. Enfermeria Clinica. 2008; 18(3): p. 134- 141.
- 11 Peru CdlRd. Congreso.gob.pe. [Online]; 2013. Acceso 5 de Diciembre de 2018. Disponible en: <http://www4.congreso.gob.pe/comisiones/2006/trabajo/ley-general/texto.pdf>.

- 12 CEP. Ley del trabajo del enfermero peruano N° 27669. Diario oficial el peruano. 2012;(N° 004).
- 13 Gonzales MP. Estudio de la satisfaccion laboral y estrategias de cambio de las enfermeras en los hospitales publicos de Badajoz y Caceres. Dialnet. 2016.
- 14 J. V. Condiciones de trabajo y calidad de vida laboral en profesionales de salud: el papel modulador de resiliencia y la autoeficacia, sobre el sindrome de bornout y el engagement. 2015.
- 15 Castro PF. Universidad de Chile -Facultad de Economia y Negocios. [Online]. Santiago; 2014. Acceso 03 de Noviembre de 2018. Disponible en: <http://repositorio.uchile.cl/handle/2250/117629>.
- 16 Contreras MLC. bdigital. [Online].; 2013. Acceso 05 de Noviembre de 2018. Disponible en: <http://www.bdigital.unal.edu.co/43104/1/33104241.2013.pdf>.
- 17 Churo Ruiz M. repositorio.uap.edu.pe. [Online].; 2016. Acceso 10 de octubre de 2018. Disponible en: <http://repositorio.uap.edu.pe/handle/uap/4016>.
- 18 Reyes Ortiz A. repositorio.ucv.edu.pe. [Online].; 2016. Acceso 15 de setiembre de 2018. Disponible en: [http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/1083/reyes\\_oa.pdf?sequence=1](http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/1083/reyes_oa.pdf?sequence=1).
- 19 Ñiquen Silva MC. repositorio.uap.edu.pe. [Online].; 2016. Acceso 7 de diciembre de 2018. Disponible en: <http://repositorio.uap.edu.pe/handle/uap/7031?mode=full>.
- 20 Lillisbeth Alvarez Santos IMdMGMENHLFALGGC. Diagnóstico de la satisfacción laboral en una entidad asistencial hospitalaria. Rev Cubana Salud Pública. 2016; 42(3).
- 21 MARRINER AyT. Modelos y Teorías en Enfermería.. En mosby e, editor. Modelos y Teorías en Enfermería.. Mexico: Harcourt Brace.; 2006. p. 81,82.
- 22 Ceballos Vásquez Pea. Factores de riesgos psicosociales en el trabajo: género y enfermería. Avances en Enfermería. 2014; 32(2).
- 23 Julio Cesar N. "Los riesgos psicosociales en el trabajo. Contribución a su estudio. CONICET ed. CEIL , editor. Buenos Aires: Universidad Nacional de La Plata. Facultad de Ciencias Económicas; 2015.

- 24 CHIAVENATO I. Gestión del talento humano. 3rd ed. Interamericana ,  
. editor. Mexico: McGraw Hill; 2009.
- 25 R. A. Bases conceptuales y organizacion de la salud ocupacional en  
. el ISS. Bogota: Asociacion Colombiana de medicina e instituto de seguro  
solciales Bogota; 1991.
- 26 Guerrero J OY. Productividad, trabajo y salud: La perspectiva  
. psicossocial. Colombiana. 2007; 16: p. 203-234.
- 27 KEITH DAVIS JWN. El comportamiento humano en el trabajo. 11th ed.  
. Mexico: McGRAW-HILL; 2003.
- 28 PÉREZ JyFM. PÉREZ, Jesús y FILDALGO, Manuel. Satisfacción  
. laboral: escala general de satisfacción [en línea]. En: NTP 394.  
Ministerio de trabajo y asunto. [Online].
- 29 HERZBERG F. “Una Vez Más: ¿Cómo Motiva Usted A Sus  
. Empleados?”. Review , editor. España: Harvard Business; 1968.
- 30 Frederick H. Una vez más: ¿cómo motiva u\_sted a sus empleados?.  
. [Online].; 1986. Acceso 9 de agosto de 2018. Disponible en:  
<http://bit.ly/2tBM1XQ>.
- 31 CEP. Ley del trabajo del enfermero peruano N° 27669. Diario oficial el  
. peruano. 2012;(N° 004).
- 32 Simón García MJ BMABPC. Estresores laborales y satisfacción en la  
. enfermería de una unidad de críticos. Enferm Intensiva.. 2005; 16(3-4).
- 33 Silva DM. Absentismo de trabajadores de enfermería en un hospital  
. universatorio.. Latino- Enfermería. 2000;(44-51).
- 34 Simón García MJ BMABPCea. Estresores laborales y satisfacción en  
. la enfermería de una unidad de críticos. Barcelona: Enferm Intensiva.  
16:3-1; 2005.
- 36 Cevallos Vasquez P, Valenzuela Suazo S, Paravic Klijn T. Factores de  
. Riesgos psicosociales e el trabajo: Genero y Enfermería: Av. Enferma;  
2014.
- 37 salud OPdl. Organizacin Panamericana de la salud. [Online].; 2017.  
. Acceso 6 de diciembre de 2018. Disponible en:  
<http://iris.paho.org/xmlui/handle/123456789/33983>.

- 38 S. M, M. C. Panorama de la fuerza de trabajo en el America Latina.  
. Oficina de gerencia de programas ed. humanos Udddr, editor.  
Washington: Organizacion Panamericana de la salud; 2005.
- 39 M. R, Carmen G. Relacion entre satisfaccion laboral y salud General  
. percibidas en profesionales de enfermeria de urgencias. Enfermeria  
Clinica. 2008; 18(3): p. 134- 141.
- 40 Cifuentes Rodríguez JE. Satisfacción laboral en enfermería en una  
. institución de salud de cuarto nivel de atencion. Av. enferme. 2012;  
XXX(2): p. 217-227.
- 41 Colombia UNd. Gestión integral de la salud ocupación en la HUN.  
. Conceptos generales. Consultoria. Bogota: Universidad Nacional de  
Colombia, Bogota.

## **ANEXOS**



**ANEXO 1**  
**UNIVERSIDAD NACIONAL DEL CALLAO**  
**ESCUELA DE POSTRADO**  
**UNIDAD DE POSGRADO DE LA FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD**

**INSTRUMENTO DE EVALUACIÓN DE CONDICIONES DE TRABAJO  
DEL PERSONAL DE ENFERMERÍA**

Marque con X en el cuadrado de la opción que corresponda en las siguientes preguntas

**I. Condiciones individuales. El género es una variable clave en esta categoría profesional**

Sexo:

Tipo de contrato:

Edad	<input type="checkbox"/>	20 a 39 años
	<input type="checkbox"/>	40 a 54 años
	<input type="checkbox"/>	55 o mas
Relación de pareja	<input type="checkbox"/>	Estable
	<input type="checkbox"/>	Inestable
	<input type="checkbox"/>	Separación reciente
¿Cuál de estas afirmaciones describe mejor su comportamiento habitual?	<input type="checkbox"/>	No aplica
	<input type="checkbox"/>	Impaciente, irritable, dominante, muy competitivo.
	<input type="checkbox"/>	Pesimista, depresivo, desanimado. Tranquilo, confiado, con capacidad de escucha.
¿Su salud física es buena?	<input type="checkbox"/>	Sí
	<input type="checkbox"/>	No
¿Su salud mental es buena?	<input type="checkbox"/>	Sí
	<input type="checkbox"/>	No
¿Su trabajo satisface, en un nivel aceptable, sus necesidades fisiológicas, de seguridad, sociales, y de estima y realización?	<input type="checkbox"/>	Sí
	<input type="checkbox"/>	No
¿Siente que las tareas que realiza en el trabajo le exigen más conocimientos, experiencia y habilidades de las que posee actualmente?	<input type="checkbox"/>	Sí
	<input type="checkbox"/>	No
¿Considera que tiene facilidad para aprender cosas nuevas?	<input type="checkbox"/>	Sí
	<input type="checkbox"/>	No
¿Se puede afirmar que usted tiene un buen concepto e imagen de sí mismo?	<input type="checkbox"/>	Sí
	<input type="checkbox"/>	No
¿Tiene facilidad para comunicarse con otros compañeros y aprender de sus experiencias?	<input type="checkbox"/>	No
	<input type="checkbox"/>	Sí
¿Siente que con frecuencia en el trabajo hay conflicto con sus creencias y valores?	<input type="checkbox"/>	No
	<input type="checkbox"/>	Sí
¿Su trabajo en el servicio cumple con las expectativas que se planteó en su formación?	<input type="checkbox"/>	Sí
	<input type="checkbox"/>	No
¿Prefiere no tomar decisiones en el trabajo y que un superior le diga lo que tiene que hacer, en qué orden debe proceder y la forma de actuar?	<input type="checkbox"/>	Sí
	<input type="checkbox"/>	No

## II. Condiciones intralaborales

### A. Condiciones ambientales

¿Cree que la ventilación en su puesto de trabajo es la adecuada?	<input type="checkbox"/>	Sí
	<input type="checkbox"/>	No
¿La iluminación de su lugar de trabajo es la adecuada?	<input type="checkbox"/>	Sí
	<input type="checkbox"/>	No
¿Su puesto de trabajo está orientado de manera que se eviten los reflejos o sombras?	<input type="checkbox"/>	Sí
	<input type="checkbox"/>	No
¿Durante el turno de trabajo experimenta cambios bruscos de temperatura?	<input type="checkbox"/>	No
	<input type="checkbox"/>	Sí
¿La utilización de hipoclorito de sodio, clorhexidina, alcohol u otras sustancias químicas ha producido alguna reacción en su organismo?	<input type="checkbox"/>	Sí
	<input type="checkbox"/>	No
¿Los recipientes con sustancias químicas están debidamente etiquetados?	<input type="checkbox"/>	No
	<input type="checkbox"/>	Sí
¿Conoce las consecuencias de la exposición a las sustancias químicas que se utilizan en el servicio?	<input type="checkbox"/>	Sí
	<input type="checkbox"/>	No
¿Conoce las consecuencias de estar expuesto a virus, bacterias y hongos en su lugar de trabajo?	<input type="checkbox"/>	Sí
	<input type="checkbox"/>	No
¿Conoce y aplica las guías de atención y protocolos de manejo de sustancias biológicas en su lugar de trabajo?	<input type="checkbox"/>	Sí
	<input type="checkbox"/>	No
¿Se utilizan medidas de protección de riesgos durante el turno?	<input type="checkbox"/>	Sí
	<input type="checkbox"/>	No
¿Se encuentra vacunado(a) contra el VHB y tétano?	<input type="checkbox"/>	Sí
	<input type="checkbox"/>	No

### B. Condiciones de la carga física y mental

¿Considera que su trabajo es monótono y repetitivo?	<input type="checkbox"/>	Sí
	<input type="checkbox"/>	No
¿Se siente satisfecho con las tareas que desempeña en su lugar de trabajo?	<input type="checkbox"/>	Sí
	<input type="checkbox"/>	No
¿Durante el turno de trabajo usted pasa la mayor parte del tiempo en posturas incómodas?	<input type="checkbox"/>	Sí
	<input type="checkbox"/>	No
¿Usted tiene que realizar levantamiento de algún tipo de carga mayor a sus capacidades?	<input type="checkbox"/>	Sí
	<input type="checkbox"/>	No

### C. Condiciones de seguridad

¿Existen suficientes medidas de protección personal durante el turno de trabajo?	<input type="checkbox"/>	Sí
	<input type="checkbox"/>	No
¿Conoce e implementa las medidas estándares en la ejecución de los procedimientos de enfermería?	<input type="checkbox"/>	Sí
	<input type="checkbox"/>	No
¿Existen contenedores de desecho cercanos a los lugares donde desarrolla sus actividades?	<input type="checkbox"/>	Sí
	<input type="checkbox"/>	No

¿El espacio de trabajo está limpio, ordenado, libre de obstáculos y con el equipamiento necesario?	<input type="checkbox"/>	Sí
	<input type="checkbox"/>	No
¿Dispone de vigilancia y acompañamiento suficiente en su lugar de trabajo?	<input type="checkbox"/>	Sí
	<input type="checkbox"/>	No

#### D. Condiciones de la organización

¿Realiza más de un turno diario en los servicios de alta complejidad?	<input type="checkbox"/>	Sí
	<input type="checkbox"/>	No
¿Con frecuencia debe realizar más horas de trabajo o actividades adicionales a las acordadas?	<input type="checkbox"/>	Sí
	<input type="checkbox"/>	No
¿Considera que su trabajo es reconocido por los representantes de la entidad de salud?	<input type="checkbox"/>	Sí
	<input type="checkbox"/>	No
¿Cómo califica su vinculación laboral actual con la entidad prestadora de servicios de salud?	<input type="checkbox"/>	Estable
	<input type="checkbox"/>	Inestable
¿Cómo califica su ingreso laboral actual?	<input type="checkbox"/>	Justo y equitativo
	<input type="checkbox"/>	Injusto o inequitativo
Las relaciones con compañeros y superiores pueden ser consideradas como	<input type="checkbox"/>	Cordiales y constructivas
	<input type="checkbox"/>	Tensas o difíciles

#### I. Condiciones extralaborales

¿Cree que la calidad de vida de su familia es buena?	<input type="checkbox"/>	Sí
	<input type="checkbox"/>	No
¿Vive usted en arriendo?	<input type="checkbox"/>	Sí
	<input type="checkbox"/>	No
¿El lugar donde vive cuenta con todos los servicios públicos (luz, agua, saneamiento básico y recolección de basuras)?	<input type="checkbox"/>	Sí
	<input type="checkbox"/>	No
¿La zona donde usted vive es segura?	<input type="checkbox"/>	Sí
	<input type="checkbox"/>	No
¿Gasta más de 1 hora en el desplazamiento del trabajo a la casa y viceversa?	<input type="checkbox"/>	Sí
	<input type="checkbox"/>	No
¿Cuántos hijos tienen?	<input type="checkbox"/>	2 o menos
	<input type="checkbox"/>	3 o mas
¿Algún miembro de su familia está desempleado, subempleado o se encuentra en la informalidad?	<input type="checkbox"/>	No
	<input type="checkbox"/>	Si
¿Algún miembro de su familia presenta enfermedades crónicas o estados de discapacidad permanente?	<input type="checkbox"/>	Sí
	<input type="checkbox"/>	No
¿Considera que su familia está bien protegida en caso de ocurrir alguna contingencia?	<input type="checkbox"/>	Sí
	<input type="checkbox"/>	No
¿Se encuentra su familia afiliada a los diferentes sistemas de protección social?	<input type="checkbox"/>	Sí
	<input type="checkbox"/>	No
¿Cuenta usted con suficiente apoyo social, estatal y comunitario en caso de necesidad?	<input type="checkbox"/>	Sí
	<input type="checkbox"/>	No

Tomado de la encuesta elaborado por: Juan Carlos García Ubaque, Alejandra Husley Beltrán Lizarazo, Magda Liliana Daza López, 2009.

## Cuestionario Font-Roja

Instrucciones: El cuestionario Font roja contiene una serie de preguntas sobre su trabajo y sobre cómo se encuentra usted en el mismo. Debe marcar con una X la respuesta que considere se ajusta más a su opinión sobre lo que se le pregunta. En el caso de un error, responde con un círculo y señale con una X la respuesta que considere más adecuada. En ningún caso hay respuestas correctas, adecuadas o inadecuadas. Lo importante es su opinión en cada una de las preguntas y esa opinión es siempre correcta. El cuestionario es totalmente anónimo, y resaltamos que la información que se recabe será confidencial.

N	ITEMS	Muy de acuerdo	De acuerdo	Ni de acuerdo ni de desacuerdo	En desacuerdo	Muy en desacuerdo
1	Mi actual trabajo en el Hospital es el mismo todos los días, no varía nunca.					
2	Creo que tengo poca responsabilidad en mi trabajo en el Hospital.					
3	Al final de la jornada de un día de trabajo corriente y normal, me suelo encontrar muy cansado					
4	Con bastante frecuencia me he sorprendido fuera del Hospital pensando en cuestiones relacionadas con mi trabajo.					
5	Muy pocas veces me he obligado a emplear "a tope" toda mi energía y capacidad para realizar mi trabajo.					
6	Muy pocas veces mi trabajo en el Hospital perturba mi estado de ánimo, o a mi salud o a mis horas de sueño.					
7	En mi trabajo me encuentro muy satisfecho					
8	Para organizar el trabajo que realizo, según mi puesto concreto o categoría profesional, tengo poca independencia.					
9	Tengo pocas oportunidades para aprender a hacer cosas nuevas.					
10	Tengo muy poco interés por las cosas que realizo en mi trabajo.					
11	Tengo la sensación de que lo que estoy haciendo no vale la pena					
12	Generalmente el reconocimiento que obtengo en mi trabajo es muy reconfortable					
13	La relación con mi jefe/a, jefes/as es muy cordial.					
14	La relación con mis compañeros/as son muy cordiales					
15	El sueldo que percibo es muy adecuado.					

N	ITEMS	Muy de acuerdo	De acuerdo	Ni de acuerdo ni de desacuerdo	En desacuerdo	Muy en desacuerdo
16	Estoy convencido que el puesto de trabajo que ocupo es el que me corresponde por capacidad y preparación.					
17	Tengo muchas capacidades de promoción profesional.					
18	Con frecuencia tengo la sensación de que me falta tiempo para realizar mi trabajo.					
19	Estoy seguro de conocer lo que se espera de mí trabajo, por parte de mis jefes/as.					
20	Creo que mi trabajo es excesivo, no doy abasto con lo que hay que hacer.					
21	Los problemas personales de mis compañeros/as de trabajo, habitualmente me suelen afectar					
22	Con frecuencia tengo la sensación de no estar capacitado para realizar mi trabajo.					
23	Con frecuencia siento no tener recursos suficientes para realizar mi trabajo tan bien como sería deseable.					
24	Con frecuencia la competitividad, o el estar a la altura de los demás, en mí puesto de trabajo me causa estrés o tensión.					

Tomado de del Cuestionario de Font-Rojas de Aranaz y Mira 1988

## ANEXO 02:

### INSTRUMENTOS VALIDADOS

#### CONFIABILIDAD DEL INSTRUMENTO

##### ALFA DE CRONBACH

Para determinar la confiabilidad del instrumento, se realizó una prueba piloto en una población pequeña de la misma institución, seguidamente se utilizó el coeficiente de confiabilidad de Alfa de Cronbach ( $\alpha$ ); cuya fórmula es:

$$\alpha = \frac{K}{(K-1)} * \left(1 - \frac{\sum S^2_i}{S^2_t}\right)$$

Dónde:

K : Número de ítems

$S^2_i$  : Varianza muestral de cada ítem.

$S^2_t$  : Varianza del total de puntaje de los ítems.

Para que exista confiabilidad del instrumento se requiere que el coeficiente “ $\alpha$ ” Kuder Richardson sea mayor que 0.7 y menor que 1, por lo tanto, se dice que el ítem es válido y el instrumento es confiable.

##### CONDICIONES DE TRABAJO

Alfa de Cronbach	Nº de ítems
0.727	50

##### SATISFACCION LABORAL

Alfa de Cronbach	Nº de ítems
0.749	24

### ANEXO 03: ESCALA DE VALORACIÓN DEL INSTRUMENTO

Para la medición de las condiciones de trabajo y su relación con la satisfacción laboral del profesional de enfermería en los Servicios de Medicina Interna del Hospital Nacional Edgardo Rebagliati Martins, se utilizó la Escala de Stanones, dividiéndolo en tres categorías:

#### VARIABLE 1 – CONDICIONES DE TRABAJO

##### Puntajes de rangos

<b>Inadecuadas</b>	<b>Aceptables</b>	<b>Adecuadas</b>
71 – 82	83 – 90	91 – 98

#### DIMENSIÓN 1: CONDICIONES INDIVIDUALES

##### Puntajes de rangos

<b>Inadecuadas</b>	<b>Aceptables</b>	<b>Adecuadas</b>
19 – 22	23 – 26	27 – 30

#### DIMENSIÓN 2: CONDICIONES INTRALABORALES

##### Puntajes de rangos

<b>Inadecuadas</b>	<b>Aceptables</b>	<b>Adecuadas</b>
36 – 39	40 – 45	46 – 52

#### DIMENSIÓN 3: CONDICIONES EXTRALABORALES

##### Puntajes de rangos

<b>Inadecuadas</b>	<b>Aceptables</b>	<b>Adecuadas</b>
13 – 17	18 – 20	21 – 22

#### VARIABLE 2 – SATISFACCIÓN LABORAL

##### Puntajes de rangos

<b>Bajo</b>	<b>Medio</b>	<b>Alto</b>
48 – 63	64 – 75	76 – 87

**ANEXO 04:**  
**CONSENTIMIENTO INFORMADO**

Usted ha sido invitado a participar en el estudio titulado **“CONDICIONES DE TRABAJO Y SATISFACCIÓN LABORAL DEL PROFESIONAL DE ENFERMERÍA EN LOS SERVICIOS DE MEDICINA INTERNA DEL HOSPITAL NACIONAL EDGARDO REBAGLIATI MARTINS. LIMA – 2018”**; por esta razón es muy importante que conozca y entienda la información necesaria sobre el estudio de forma que permita tomar una decisión sobre su participación en el mismo. Cualquier duda o aclaración que surja respecto al estudio, le será aclarada por el investigador responsable.

El estudio pretende Determinar la relación que existe entre las condiciones de trabajo y la satisfacción laboral del profesional de enfermería en los servicios de medicina interna del Hospital Nacional Edgardo Rebagliati Martins - 2018.

Por medio de este documento se asegura y garantiza la total confidencialidad de la información suministrada por usted y el anonimato de su identidad. Queda explícito que los datos obtenidos serán de uso y análisis exclusivo del estudio de investigación con fines netamente académicos.

**DECLARACIÓN PERSONAL**

He sido invitado a participar en el estudio titulado **“CONDICIONES DE TRABAJO Y SATISFACCIÓN LABORAL DEL PROFESIONAL DE ENFERMERÍA EN LOS SERVICIOS DE MEDICINA INTERNA DEL HOSPITAL NACIONAL EDGARDO REBAGLIATI MARTINS. LIMA – 2018”**, Me han explicado y he comprendido satisfactoriamente el propósito de la investigación y se me han aclarado dudas relacionadas con mi participación en dicho estudio. Por lo tanto, acepto participar de manera voluntaria en el estudio, aportando la información necesaria para el estudio y sé que tengo el derecho a terminar mi participación en cualquier momento.

---

Firma de la Enfermera(o)

**ANEXO 05:**  
**BASES DE DATOS**

**TABLA DE DATOS GENERALES**

N°	EDAD	SEXO	ESTADO CIVIL	CONDICION LABORAL
01	3	1	1	1
02	3	1	2	2
03	2	1	1	1
04	3	1	2	2
05	2	1	2	1
06	2	1	1	1
07	2	1	1	2
08	3	1	2	2
09	2	1	1	3
10	2	1	1	2
11	1	2	1	1
12	3	2	1	1
13	2	2	1	3
14	2	1	2	3
15	2	1	1	2
16	2	2	2	1
17	2	1	2	1
18	3	1	2	2
19	2	1	2	1
20	2	1	2	3
21	2	1	1	3
22	2	2	1	2
23	3	2	1	1
24	3	1	1	1
25	3	1	2	2
26	3	1	2	2
27	2	1	1	3
28	2	1	1	3
29	3	1	2	2
30	3	1	2	2
31	2	1	2	1
32	2	1	2	1
33	2	1	1	3
34	2	1	1	1
35	2	1	1	2
36	2	1	1	3
37	3	1	2	2
38	3	1	2	2
39	2	2	1	3
40	2	1	1	3
41	2	1	1	2
42	2	2	1	2
43	1	2	1	1

44	1	2	1	1
45	3	2	1	1
46	3	1	1	1
47	2	1	1	1
48	2	1	1	3
49	2	1	2	3
50	2	1	2	1
51	2	1	1	2
52	2	1	1	2
53	2	1	2	1
54	2	2	2	1
55	2	1	2	1
56	2	1	2	1
57	3	1	2	2
58	3	1	2	2
59	2	1	2	1
60	3	1	2	1
61	3	1	2	2
62	2	1	2	2
63	1	2	1	1
64	2	2	2	2
65	2	1	1	1
66	2	1	1	1
67	3	1	1	2
68	2	1	1	1
69	3	1	1	3
70	2	1	1	3
71	2	1	1	2
72	1	1	2	1
73	2	1	2	2
74	2	2	1	3

## ANEXO 6: TABLA DE DATOS ESPECÍFICOS – CONDICIONES DE TRABAJO INDIVIDUALES

N°	01	02	03	04	05	06	07	08	09	10	11	12	13
01	3	4	3	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2
02	3	1	3	2	2	2	2	2	1	2	2	2	1
03	2	1	2	1	2	2	1	1	2	2	2	2	2
04	3	4	3	2	2	2	1	2	2	2	2	2	1
05	2	1	3	2	2	2	1	2	2	2	2	1	2
06	2	2	3	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2
07	2	4	3	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2
08	3	1	3	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2
09	2	1	3	1	2	2	1	1	1	2	2	1	2
10	2	2	1	1	2	2	1	2	2	2	2	1	2
11	1	4	3	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2
12	3	3	1	1	2	2	2	2	2	2	2	1	2
13	2	2	3	1	2	1	1	2	2	2	2	1	2
14	2	1	1	1	2	2	1	2	2	2	2	2	1
15	2	1	3	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2
16	2	4	3	2	2	2	1	2	2	2	1	2	2
17	2	2	1	2	2	2	1	2	2	1	2	2	2
18	3	1	3	1	2	1	1	2	2	2	2	2	2
19	2	1	3	2	2	2	2	2	2	2	1	2	1
20	2	1	3	2	2	2	1	2	2	2	2	1	2
21	2	1	3	2	2	2	1	2	2	1	2	2	2
22	2	1	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
23	3	4	3	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2
24	3	4	3	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2
25	3	1	3	2	2	2	2	2	1	2	2	2	1
26	3	1	3	2	2	2	2	2	1	2	2	2	1
27	2	1	2	1	2	2	1	1	2	2	2	2	2
28	2	1	2	1	2	2	1	1	2	2	2	2	2
29	3	4	3	2	2	2	1	2	2	2	2	2	1
30	3	4	3	2	2	2	1	2	2	2	2	2	1
31	2	1	3	2	2	2	1	2	2	2	2	1	2
32	2	1	3	2	2	2	1	2	2	2	2	1	2

33	2	2	3	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2
34	2	2	3	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2
35	2	4	3	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2
36	2	4	3	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2
37	3	1	3	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2
38	3	1	3	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2
39	2	1	3	1	2	2	1	1	1	2	2	1	2
40	2	1	3	1	2	2	1	1	1	2	2	1	2
41	2	2	1	1	2	2	1	2	2	2	2	1	2
42	2	2	1	1	2	2	1	2	2	2	2	1	2
43	1	4	3	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2
44	1	4	3	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2
45	3	3	1	1	2	2	2	2	2	2	2	1	2
46	3	3	1	1	2	2	2	2	2	2	2	1	2
47	2	2	3	1	2	1	1	2	2	2	2	1	2
48	2	2	3	1	2	1	1	2	2	2	2	1	2
49	2	1	1	1	2	2	1	2	2	2	2	2	1
50	2	1	1	1	2	2	1	2	2	2	2	2	1
51	2	1	3	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2
52	2	1	3	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2
53	2	4	3	2	2	2	1	2	2	2	1	2	2
54	2	4	3	2	2	2	1	2	2	2	1	2	2
55	2	2	1	2	2	2	1	2	2	1	2	2	2
56	2	2	1	2	2	2	1	2	2	1	2	2	2
57	3	1	3	1	2	1	1	2	2	2	2	2	2
58	3	1	3	1	2	1	1	2	2	2	2	2	2
59	2	1	3	2	2	2	2	2	2	2	1	2	1
60	3	1	3	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2
61	3	1	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1
62	2	4	1	1	2	2	1	2	2	2	1	2	2
63	1	1	3	2	2	2	1	2	2	2	2	2	1
64	2	1	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1
65	2	1	1	1	2	1	1	2	2	2	1	1	2
66	2	1	3	1	2	1	1	2	2	1	2	1	1
67	3	1	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1
68	2	1	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2

<b>69</b>	3	4	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
<b>70</b>	2	4	3	2	2	2	2	2	2	2	1	1	2
<b>71</b>	2	4	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
<b>72</b>	1	4	3	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2
<b>73</b>	2	1	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
<b>74</b>	2	4	1	2	2	1	2	1	2	2	2	2	2

## ANEXO 7. TABLA DE DATOS ESPECÍFICOS – CONDICIONES DE TRABAJO INTRALABORALES

N°	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34	35	36	37	38	39
01	1	1	1	1	1	2	2	2	2	1	2	1	2	1	1	1	2	1	2	1	2	2	1	1	1	2
02	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
03	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	2	1	2	2	2	2	2	1	2	2	2
04	2	2	2	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	1	2	1	1	2
05	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	1	1	1	1	2	2	1	1	2	2	1	2	2	2
06	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	1	1	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2
07	2	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	1	1	1	2	1	2
08	2	2	2	1	1	1	1	2	1	2	2	2	2	2	1	1	1	2	2	1	2	1	1	2	1	1
09	2	1	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	1	1	1	1	2	2	1	1	1	2	1	1	2	2
10	1	1	2	1	1	2	1	2	2	2	2	1	1	2	1	1	1	2	1	1	2	1	1	2	2	2
11	2	1	1	1	2	2	2	2	2	2	2	1	2	1	1	1	2	2	1	1	1	2	2	1	1	2
12	2	1	2	1	1	2	1	2	2	2	2	2	1	1	1	1	2	2	1	2	1	1	1	2	1	2
13	1	1	1	1	1	1	1	2	2	2	2	2	2	1	1	1	2	2	1	1	1	1	1	2	1	2
14	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	1	1	1	2	2	2	1	2	2	2	1	2	2
15	2	1	1	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2
16	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	1	2	2	2	2	1	1	1	1	1	1
17	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	1	1	1	2	1	2	2	2	2	1	2	2	1	2
18	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	1	1	2	2	2	2	1	1	1	2	1	1
19	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	1	2	1	1	2	2	2	2	2	2	2	1	2	1	1
20	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	1	2	2	1	2	1	2	2	1	2	1	2
21	2	1	1	1	1	2	2	2	1	2	2	2	2	1	1	1	2	2	1	2	1	1	1	1	1	2
22	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	2	2	2	2	2	2	1	2	1	2
23	1	1	1	1	1	2	2	2	2	1	2	1	2	1	1	1	2	1	2	1	2	2	1	1	1	2
24	1	1	1	1	1	2	2	2	2	1	2	1	2	1	1	1	2	1	2	1	2	2	1	1	1	2
25	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
26	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
27	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	2	1	2	2	2	2	2	1	2	2	2
28	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	2	1	2	2	2	2	2	1	2	2	2
29	2	2	2	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	1	2	1	1	1	2
30	2	2	2	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	1	2	1	1	1	2
31	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	1	1	1	1	2	2	1	1	2	2	1	2	2	2
32	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	1	1	1	1	2	2	1	1	2	2	1	2	2	2

33	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	1	1	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2			
34	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	1	1	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2			
35	2	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	1	1	1	2	1	2		
36	2	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	1	1	1	2	1	2		
37	2	2	2	1	1	1	1	2	1	2	2	2	2	2	1	1	1	2	2	1	2	1	1	2	1	1		
38	2	2	2	1	1	1	1	2	1	2	2	2	2	2	1	1	1	2	2	1	2	1	1	2	1	1		
39	2	1	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	1	1	1	1	2	2	1	1	1	2	1	1	2	2		
40	2	1	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	1	1	1	1	2	2	1	1	1	2	1	1	2	2		
41	1	1	2	1	1	2	1	2	2	2	2	1	1	2	1	1	1	2	1	1	2	1	1	2	2	2		
42	1	1	2	1	1	2	1	2	2	2	2	1	1	2	1	1	1	2	1	1	2	1	1	2	2	2		
43	2	1	1	1	2	2	2	2	2	2	2	1	2	1	1	1	2	2	1	1	1	2	2	1	1	2		
44	2	1	1	1	2	2	2	2	2	2	2	1	2	1	1	1	2	2	1	1	1	2	2	1	1	2		
45	2	1	2	1	1	2	1	2	2	2	2	2	2	1	1	1	1	2	2	1	2	1	1	2	1	2		
46	2	1	2	1	1	2	1	2	2	2	2	2	2	1	1	1	1	2	2	1	2	1	1	1	2	1	2	
47	1	1	1	1	1	1	1	2	2	2	2	2	2	1	1	1	2	2	1	1	1	1	1	1	2	1	2	
48	1	1	1	1	1	1	1	2	2	2	2	2	2	1	1	1	2	2	1	1	1	1	1	1	2	1	2	
49	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	1	1	1	2	2	2	1	2	2	2	1	2	2		
50	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	1	1	1	2	2	2	1	2	2	2	1	2	2		
51	2	1	1	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2		
52	2	1	1	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2		
53	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	1	2	2	2	2	2	1	1	1	1	1	1	
54	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	1	2	2	2	2	2	1	1	1	1	1	1	
55	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	1	2	1	2	2	2	2	1	2	2	1	2	
56	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	1	2	1	2	2	2	2	1	2	2	1	2	
57	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	1	1	2	2	2	2	1	1	1	2	1	1	
58	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	1	1	2	2	2	2	1	1	1	2	1	1	
59	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	1	2	1	1	2	2	2	2	2	2	2	1	2	1	1	
60	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	
61	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	1	2	2	1	2	2	2	2	1	2	2	
62	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	1	2	1	2	2	2	1	1	1	1	1	1	2	1	2	
63	2	1	1	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	1	2	2	1	1	2	1	1	2	2	2	2	
64	2	2	2	1	1	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	1	1	1	2	1	1	
65	1	1	1	1	1	2	2	2	2	2	2	2	1	1	1	1	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	2	
66	2	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	1	1	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	
67	2	1	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	1	2	1	2	2	2	2	2	
68	1	1	1	2	2	2	2	2	2	1	2	2	1	1	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	1	2

<b>69</b>	1	1	1	1	1	2	1	2	2	2	2	1	2	1	1	1	1	1	2	2	2	2	1	1	1	2
<b>70</b>	1	1	1	1	2	2	2	2	2	2	2	1	2	1	1	1	2	2	1	1	2	2	1	2	2	2
<b>71</b>	1	1	1	1	2	2	2	2	1	2	2	1	2	2	2	2	2	1	1	1	1	2	2	1	1	1
<b>72</b>	1	2	2	1	1	2	2	2	2	2	2	1	1	1	1	1	2	2	2	2	1	1	1	1	1	1
<b>73</b>	2	2	1	1	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2
<b>74</b>	1	1	2	1	1	2	1	1	2	2	2	2	2	1	1	2	2	2	1	1	2	2	1	2	2	1

**ANEXO 8. TABLA DE DATOS ESPECÍFICOS – CONDICIONES DE TRABAJO EXTRALABORALES**

N°	40	41	42	43	44	45	46	47	48	49	50
01	2	1	2	2	1	2	1	2	2	2	2
02	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
03	2	2	2	2	2	1	1	2	1	1	1
04	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
05	1	2	2	1	1	2	2	1	2	2	1
06	2	2	2	1	1	2	2	2	1	2	2
07	2	2	2	2	1	2	1	2	2	1	1
08	2	2	2	2	1	1	2	2	1	2	2
09	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	1
10	2	2	2	2	2	2	1	2	1	1	1
11	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1
12	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2
13	2	1	2	2	1	2	1	1	2	2	1
14	2	1	2	2	1	2	1	1	2	2	2
15	2	2	2	2	1	2	2	2	2	1	1
16	2	2	2	2	1	2	2	2	1	1	2
17	2	1	2	2	1	2	1	2	2	2	2
18	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2
19	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2
20	2	2	2	2	1	2	2	2	1	1	1
21	2	2	2	2	1	2	1	2	1	1	1
22	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	1
23	2	1	2	2	1	2	1	2	2	2	2
24	2	1	2	2	1	2	1	2	2	2	2
25	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
26	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
27	2	2	2	2	2	1	1	2	1	1	1
28	2	2	2	2	2	1	1	2	1	1	1
29	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
30	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
31	1	2	2	1	1	2	2	1	2	2	1
32	1	2	2	1	1	2	2	1	2	2	1

33	2	2	2	1	1	2	2	2	1	2	2
34	2	2	2	1	1	2	2	2	1	2	2
35	2	2	2	2	1	2	1	2	2	1	1
36	2	2	2	2	1	2	1	2	2	1	1
37	2	2	2	2	1	1	2	2	1	2	2
38	2	2	2	2	1	1	2	2	1	2	2
39	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	1
40	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	1
41	2	2	2	2	2	2	1	2	1	1	1
42	2	2	2	2	2	2	1	2	1	1	1
43	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1
44	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1
45	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2
46	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2
47	2	1	2	2	1	2	1	1	2	2	1
48	2	1	2	2	1	2	1	1	2	2	1
49	2	1	2	2	1	2	1	1	2	2	2
50	2	1	2	2	1	2	1	1	2	2	2
51	2	2	2	2	1	2	2	2	2	1	1
52	2	2	2	2	1	2	2	2	2	1	1
53	2	2	2	2	1	2	2	2	1	1	2
54	2	2	2	2	1	2	2	2	1	1	2
55	2	1	2	2	1	2	1	2	2	2	2
56	2	1	2	2	1	2	1	2	2	2	2
57	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2
58	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2
59	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2
60	2	1	2	1	1	2	1	1	2	2	2
61	2	2	2	2	1	1	2	2	2	2	2
62	1	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1
63	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	1
64	2	2	2	2	1	2	2	2	1	1	2
65	2	2	2	1	1	2	2	1	1	1	1
66	1	2	2	2	1	1	1	2	1	1	1
67	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
68	1	2	2	1	1	2	2	2	1	1	1

<b>69</b>	2	1	2	2	1	2	1	2	1	1	1
<b>70</b>	2	2	2	2	2	2	1	2	1	1	1
<b>71</b>	2	2	2	2	1	2	2	2	1	1	1
<b>72</b>	2	2	2	2	2	2	2	1	1	1	1
<b>73</b>	2	2	2	2	1	2	1	2	2	2	2
<b>74</b>	2	2	2	1	1	2	2	2	2	2	2

## ANEXO 9. TABLA DE DATOS ESPECÍFICOS – SATISFACCIÓN LABORAL

N°	01	02	03	04	05	06	07	08	09	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24
01	4	4	2	2	3	3	3	4	4	4	4	3	2	2	3	2	2	2	3	3	3	3	2	4
02	4	4	4	4	1	1	1	4	4	4	4	1	1	1	1	1	1	4	1	4	4	4	4	4
03	3	4	2	1	2	3	2	4	2	5	4	4	2	2	2	2	2	3	2	3	4	5	4	3
04	4	5	4	2	4	4	3	2	3	5	5	4	2	2	3	2	4	3	2	2	3	5	1	2
05	4	2	5	2	2	1	2	4	4	5	5	4	2	2	5	2	2	4	2	4	5	5	4	4
06	1	4	1	2	2	2	2	2	2	4	4	2	1	2	4	1	2	2	2	2	2	4	4	4
07	3	4	2	4	4	4	2	4	4	4	5	2	2	2	4	2	2	3	2	2	4	4	4	2
08	3	4	2	3	4	4	3	4	4	4	4	4	3	3	4	3	2	2	2	2	4	2	4	4
09	2	4	2	4	4	2	3	4	3	4	4	4	2	2	2	4	4	4	2	3	4	4	2	3
10	1	5	1	2	1	2	4	2	4	5	5	4	2	2	2	3	4	2	2	2	4	1	2	2
11	3	5	2	2	5	2	2	3	3	5	5	3	2	2	3	2	3	2	2	3	5	5	2	3
12	4	5	2	1	2	4	2	4	4	4	3	2	2	2	4	2	2	2	2	4	4	4	4	4
13	4	4	2	2	4	4	3	4	4	4	4	3	2	2	4	2	4	4	2	2	3	4	3	2
14	2	3	1	3	1	1	3	3	3	3	4	4	5	3	2	3	1	1	1	1	1	4	2	3
15	1	3	1	2	2	4	2	4	4	4	3	2	2	2	2	1	1	2	3	3	3	2	5	2
16	1	2	2	2	3	1	5	2	1	4	2	4	4	5	4	5	4	1	3	2	1	4	1	2
17	1	2	1	3	4	2	2	3	2	3	2	3	2	2	3	2	2	1	3	1	5	5	5	4
18	2	2	1	2	3	2	3	3	3	3	5	4	3	2	2	3	2	1	1	2	2	5	3	2
19	2	3	2	5	4	3	4	3	5	5	5	5	3	3	5	3	2	2	2	1	5	5	5	5
20	4	4	1	2	4	2	2	2	4	5	3	4	2	2	3	3	4	3	2	2	5	5	2	2
21	4	5	3	2	5	5	1	1	3	4	4	3	1	1	3	1	1	1	1	3	4	5	1	3
22	4	5	3	4	1	2	2	4	4	5	5	3	1	3	3	3	2	4	2	3	4	4	4	4
23	4	4	2	2	3	3	3	4	4	4	4	3	2	2	3	2	2	2	3	3	3	3	2	4
24	4	4	2	2	3	3	3	4	4	4	4	3	2	2	3	2	2	2	3	3	3	3	2	4
25	3	4	2	1	2	3	2	4	2	5	4	4	2	2	2	2	2	3	2	3	4	5	4	3
26	3	4	2	1	2	3	2	4	2	5	4	4	2	2	2	2	2	3	2	3	4	5	4	3
27	3	4	2	1	2	3	2	4	2	5	4	4	2	2	2	2	2	3	2	3	4	5	4	3
28	3	4	2	1	2	3	2	4	2	5	4	4	2	2	2	2	2	3	2	3	4	5	4	3
29	4	5	4	2	4	4	3	2	3	5	5	4	2	2	3	2	4	3	2	2	3	5	1	2
30	4	5	4	2	4	4	3	2	3	5	5	4	2	2	3	2	4	3	2	2	3	5	1	2
31	4	2	5	2	2	1	2	4	4	5	5	4	2	2	5	2	2	4	2	4	5	5	4	4
32	1	4	1	2	2	2	2	2	2	4	4	2	1	2	4	1	2	2	2	2	2	4	4	4
33	1	4	1	2	2	2	2	2	2	4	4	2	1	2	4	1	2	2	2	2	2	4	4	4
34	3	4	2	4	4	4	2	4	4	4	5	2	2	2	4	2	2	3	2	2	4	4	4	2

35	3	4	2	4	4	4	2	4	4	4	5	2	2	2	4	2	2	3	2	2	4	4	4	2
36	3	4	2	4	4	4	2	4	4	4	5	2	2	2	4	2	2	3	2	2	4	4	4	2
37	3	4	2	4	4	4	2	4	4	4	5	2	2	2	4	2	2	3	2	2	4	4	4	2
38	2	4	2	4	4	2	3	4	3	4	4	4	2	2	2	4	4	4	2	3	4	4	2	3
39	2	4	2	4	4	2	3	4	3	4	4	4	2	2	2	4	4	4	2	3	4	4	2	3
40	1	5	1	2	1	2	4	2	4	5	5	4	2	2	2	3	4	2	2	2	2	4	1	2
41	1	5	1	2	1	2	4	2	4	5	5	4	2	2	2	3	4	2	2	2	2	4	1	2
42	3	5	2	2	5	2	2	3	3	5	5	3	2	2	3	2	3	2	2	3	5	5	2	3
43	3	5	2	2	5	2	2	3	3	5	5	3	2	2	3	2	3	2	2	3	5	5	2	3
44	4	5	2	1	2	4	2	4	4	4	3	2	2	2	4	2	2	2	2	4	4	4	4	4
45	4	5	2	1	2	4	2	4	4	4	3	2	2	2	4	2	2	2	2	4	4	4	4	4
46	4	4	2	2	4	4	3	4	4	4	4	3	2	2	4	2	4	4	2	2	3	4	3	2
47	4	4	2	2	4	4	3	4	4	4	4	3	2	2	4	2	4	4	2	2	3	4	3	2
48	1	3	1	2	2	4	2	4	4	4	3	2	2	2	2	1	1	2	3	3	3	2	5	2
49	1	3	1	2	2	4	2	4	4	4	3	2	2	2	2	1	1	2	3	3	3	2	5	2
50	2	3	1	3	1	1	3	3	3	3	4	4	5	3	2	3	1	1	1	1	1	4	2	3
51	2	3	1	3	1	1	3	3	3	3	4	4	5	3	2	3	1	1	1	1	1	4	2	3
52	1	2	2	2	3	1	5	2	1	4	2	4	4	5	4	5	4	1	3	2	1	4	1	2
53	1	2	2	2	3	1	5	2	1	4	2	4	4	5	4	5	4	1	3	2	1	4	1	2
54	1	2	1	3	4	2	2	3	2	3	2	3	2	2	3	2	2	1	3	1	5	5	5	4
55	1	2	1	3	4	2	2	3	2	3	2	3	2	2	3	2	2	1	3	1	5	5	5	4
56	2	2	1	2	3	2	3	3	3	3	5	4	3	2	2	3	2	1	1	2	2	5	3	2
57	2	2	1	2	3	2	3	3	3	3	5	4	3	2	2	3	2	1	1	2	2	5	3	2
58	2	3	2	5	4	3	4	3	5	5	5	5	3	3	5	3	2	2	2	1	5	5	5	5
59	2	3	2	5	4	3	4	3	5	5	5	5	3	3	5	3	2	2	2	1	5	5	5	5
60	1	1	3	3	3	4	1	2	3	3	4	1	1	1	2	1	1	3	1	3	3	3	3	3
61	3	5	3	2	4	2	3	4	4	4	4	4	3	3	4	2	1	3	2	2	3	2	1	3
62	2	4	3	2	4	2	2	3	4	5	5	4	2	2	2	1	2	2	3	1	3	4	2	4
63	2	5	2	2	2	2	3	4	3	5	5	2	2	2	2	4	4	2	2	2	2	4	2	4
64	4	1	1	2	4	4	1	1	1	1	4	4	1	1	2	4	1	1	2	4	4	4	4	4
65	4	5	1	4	5	5	5	2	1	5	4	5	4	2	5	5	1	1	2	1	5	5	1	3
66	4	5	3	2	2	2	2	3	3	4	4	5	3	3	4	4	4	2	4	2	2	3	2	3
67	2	4	2	4	4	4	2	2	2	2	4	2	2	2	2	2	2	4	2	4	4	4	4	4
68	2	4	1	2	2	2	2	2	2	2	4	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	4	4	4
69	2	3	1	2	2	3	4	3	3	3	3	3	2	2	4	2	2	3	3	1	3	3	2	3
70	2	5	1	3	2	2	2	4	4	4	5	1	1	2	4	1	3	3	2	2	3	5	2	4
71	1	1	1	2	3	2	2	2	2	1	1	2	2	3	2	2	2	2	3	2	3	2	2	3
72	2	4	1	2	1	4	2	4	4	4	4	4	5	3	1	4	1	1	4	2	1	4	4	5

<b>73</b>	4	4	2	2	1	2	1	2	4	4	5	1	1	2	2	2	4	4	1	5	3	4	4	4
<b>74</b>	3	5	1	1	4	4	3	4	3	4	5	3	3	3	2	3	2	1	3	2	3	5	4	3

### EDAD

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	20 a 39	5	6,8	6,8	6,8
	40 a 54	47	63,5	63,5	70,3
	55 a mas	22	29,7	29,7	100,0
	Total	74	100,0	100,0	

### RELACION DE PAREJA

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	estable	38	51,4	51,4	51,4
	inestable	12	16,2	16,2	67,6
	separacion reciente	3	4,1	4,1	71,6
	no aplica	21	28,4	28,4	100,0
	Total	74	100,0	100,0	

### ¿Cuál de estas afirmaciones describe mejor su comportamiento habitual?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	impaciente, irritable, dominante, muy competitivo	15	20,3	20,3	20,3
	pesimista, depresivo, desanimado	3	4,1	4,1	24,3
	Tranquilo, confiado, con capacidad de escucha	56	75,7	75,7	100,0
	Total	74	100,0	100,0	

### ¿Su salud física es buena?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	no	27	36,5	36,5	36,5
	si	47	63,5	63,5	100,0
	Total	74	100,0	100,0	

### ¿Su salud mental es buena?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	si	74	100,0	100,0	100,0

**¿Su trabajo satisface, en un nivel aceptable, sus necesidades fisiológicas, de seguridad, sociales, y de estima y realización?**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	no	10	13,5	13,5	13,5
	si	64	86,5	86,5	100,0
	Total	74	100,0	100,0	

**¿Siente que las tareas que realiza en el trabajo le exigen más conocimientos, experiencia y habilidades de las que posee actualmente?**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	no	49	66,2	66,2	66,2
	si	25	33,8	33,8	100,0
	Total	74	100,0	100,0	

**¿Considera que tiene facilidad para aprender cosas nuevas?**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	no	7	9,5	9,5	9,5
	si	67	90,5	90,5	100,0
	Total	74	100,0	100,0	

**¿Se puede afirmar que usted tiene un buen concepto e imagen de sí mismo?**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	no	3	4,1	4,2	4,2
	si	68	91,9	95,8	100,0
	Total	71	95,9	100,0	
Perdidos	Sistema	3	4,1		
Total		74	100,0		

**¿Tiene facilidad para comunicarse con otros compañeros y aprender de sus experiencias?**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	no	5	6,8	6,8	6,8
	si	69	93,2	93,2	100,0
	Total	74	100,0	100,0	

**¿Siente que con frecuencia en el trabajo hay conflicto con sus creencias y valores?**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	si	11	14,9	14,9	14,9
	no	63	85,1	85,1	100,0
	Total	74	100,0	100,0	

**¿Su trabajo en el servicio cumple con las expectativas que se planteó en su formación?**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	no	19	25,7	25,7	25,7
	si	55	74,3	74,3	100,0
	Total	74	100,0	100,0	

**¿Prefiere no tomar decisiones en el trabajo y que un superior le diga lo que tiene que hacer, en qué orden debe proceder y la forma de actuar?**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	si	16	21,6	21,6	21,6
	no	58	78,4	78,4	100,0
	Total	74	100,0	100,0	

**¿Cree que la ventilación en su puesto de trabajo es la adecuada?**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	no	20	27,0	27,0	27,0
	si	54	73,0	73,0	100,0
	Total	74	100,0	100,0	

**¿La iluminación de su lugar de trabajo es la adecuada?**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	no	41	55,4	55,4	55,4
	si	33	44,6	44,6	100,0
	Total	74	100,0	100,0	

**¿Su puesto de trabajo está orientado de manera que se eviten los reflejos o sombras?**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	no	25	33,8	33,8	33,8
	si	49	66,2	66,2	100,0
	Total	74	100,0	100,0	

**¿Durante el turno de trabajo experimenta cambios bruscos de temperatura?**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	si	37	50,0	50,0	50,0
	no	37	50,0	50,0	100,0
	Total	74	100,0	100,0	

**¿La utilización de hipoclorito de sodio, clorhexidina, alcohol u otras sustancias químicas ha producido alguna reacción en su organismo?**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	si	40	54,1	54,1	54,1
	no	34	45,9	45,9	100,0
	Total	74	100,0	100,0	

**¿Los recipientes con sustancias químicas están debidamente etiquetados?**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	no	6	8,1	8,1	8,1
	si	68	91,9	91,9	100,0
	Total	74	100,0	100,0	

**¿Conoce las consecuencias de la exposición a las sustancias químicas que se utilizan en el servicio?**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	no	17	23,0	23,0	23,0
	si	57	77,0	77,0	100,0
	Total	74	100,0	100,0	

**¿Conoce las consecuencias de estar expuesto a virus, bacterias y hongos en su lugar de trabajo?**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	no	1	1,4	1,4	1,4
	si	73	98,6	98,6	100,0
	Total	74	100,0	100,0	

**¿Conoce y aplica las guías de atención y protocolos de manejo de sustancias biológicas en su lugar de trabajo?**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	no	7	9,5	9,5	9,5
	si	67	90,5	90,5	100,0
	Total	74	100,0	100,0	

**¿Se utilizan medidas de protección de riesgos durante el turno?**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	no	3	4,1	4,1	4,1
	si	71	95,9	95,9	100,0
	Total	74	100,0	100,0	

**¿Se encuentra vacunado(a) contra el VHB y tétano?**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	si	74	100,0	100,0	100,0

**¿Considera que su trabajo es monótono y repetitivo?**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	si	23	31,1	31,1	31,1
	no	51	68,9	68,9	100,0
	Total	74	100,0	100,0	

**¿Se siente satisfecho con las tareas que desempeña en su lugar de trabajo?**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	no	24	32,4	32,4	32,4
	si	50	67,6	67,6	100,0
	Total	74	100,0	100,0	

**¿Durante el turno de trabajo usted pasa la mayor parte del tiempo en posturas incómodas?**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	si	46	62,2	62,2	62,2
	no	28	37,8	37,8	100,0
	Total	74	100,0	100,0	

**¿Usted tiene que realizar levantamiento de algún tipo de carga mayor a sus capacidades?**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	si	65	87,8	87,8	87,8
	no	9	12,2	12,2	100,0
	Total	74	100,0	100,0	

**¿Existen suficientes medidas de protección personal durante el turno de trabajo?**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	no	40	54,1	54,1	54,1
	si	34	45,9	45,9	100,0
	Total	74	100,0	100,0	

**¿Conoce e implementa las medidas estándares en la ejecución de los procedimientos de enfermería?**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	no	14	18,9	18,9	18,9
	si	60	81,1	81,1	100,0
	Total	74	100,0	100,0	

**¿Existen contenedores de desecho cercanos a los lugares donde desarrolla sus actividades?**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	no	6	8,1	8,1	8,1
	si	68	91,9	91,9	100,0
	Total	74	100,0	100,0	

**¿El espacio de trabajo está limpio, ordenado, libre de obstáculos y con el equipamiento necesario?**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	no	26	35,1	35,1	35,1
	si	48	64,9	64,9	100,0
	Total	74	100,0	100,0	

**¿Dispone de vigilancia y acompañamiento suficiente en su lugar de trabajo?**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	no	41	55,4	55,4	55,4
	si	33	44,6	44,6	100,0
	Total	74	100,0	100,0	

**¿Realiza más de un turno diario en los servicios de alta complejidad?**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	si	31	41,9	41,9	41,9
	no	43	58,1	58,1	100,0
	Total	74	100,0	100,0	

**¿Con frecuencia debe realizar más horas de trabajo o actividades adicionales a las acordadas?**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	si	33	44,6	44,6	44,6
	no	41	55,4	55,4	100,0
	Total	74	100,0	100,0	

**¿Considera que su trabajo es reconocido por los representantes de la entidad de salud?**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	no	52	70,3	70,3	70,3
	si	22	29,7	29,7	100,0
	Total	74	100,0	100,0	

**¿Cómo califica su vinculación laboral actual con la entidad prestadora de servicios de salud?**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	inestable	24	32,4	32,4	32,4
	estable	50	67,6	67,6	100,0
	Total	74	100,0	100,0	

**¿Cómo califica su ingreso laboral actual?**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	injusto o inequitativo	44	59,5	59,5	59,5
	justo y equitativo	30	40,5	40,5	100,0
	Total	74	100,0	100,0	

**Las relaciones con compañeros y superiores pueden ser consideradas como**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	tensas o difíciles	16	21,6	21,6	21,6
	cordiales y constructivas	58	78,4	78,4	100,0
	Total	74	100,0	100,0	

**¿Cree que la calidad de vida de su familia es buena?**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	no	6	8,1	8,1	8,1
	si	68	91,9	91,9	100,0
	Total	74	100,0	100,0	

**¿Vive usted en arriendo?**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	si	14	18,9	18,9	18,9
	no	60	81,1	81,1	100,0
	Total	74	100,0	100,0	

**¿El lugar donde vive cuenta con todos los servicios públicos (luz, agua, saneamiento básico y recolección de basuras)?**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	si	74	100,0	100,0	100,0

**¿La zona donde usted vive es segura?**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	no	11	14,9	14,9	14,9
	si	63	85,1	85,1	100,0
	Total	74	100,0	100,0	

**¿Gasta más de 1 hora en el desplazamiento del trabajo a la casa y viceversa?**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	si	52	70,3	70,3	70,3
	no	22	29,7	29,7	100,0
	Total	74	100,0	100,0	

**¿Cuántos hijos tiene?**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	3 o mas	9	12,2	12,2	12,2
	2 o menos	65	87,8	87,8	100,0
	Total	74	100,0	100,0	

**¿Algún miembro de su familia está desempleado, subempleado o se encuentra en la informalidad?**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	si	28	37,8	37,8	37,8
	no	46	62,2	62,2	100,0
	Total	74	100,0	100,0	

**¿Algún miembro de su familia presenta enfermedades crónicas o estados de discapacidad permanente?**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	si	13	17,6	17,6	17,6
	no	61	82,4	82,4	100,0
	Total	74	100,0	100,0	

**¿Considera que su familia está bien protegida en caso de ocurrir alguna contingencia?**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	no	30	40,5	40,5	40,5
	si	44	59,5	59,5	100,0
	Total	74	100,0	100,0	

**¿Se encuentra su familia afiliada a los diferentes sistemas de protección social?**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	no	30	40,5	40,5	40,5
	si	44	59,5	59,5	100,0
	Total	74	100,0	100,0	

**¿Cuenta usted con suficiente apoyo social, estatal y comunitario en caso de necesidad?**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	no	36	48,6	48,6	48,6
	si	38	51,4	51,4	100,0
	Total	74	100,0	100,0	

**Mi actual trabajo en el Hospital es el mismo todos los días, no varía nunca.**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	muy de acuerdo	17	23,0	23,0	23,0
	de acuerdo	19	25,7	25,7	48,6
	ni de acuerdo ni en desacuerdo	16	21,6	21,6	70,3
	en desacuerdo	22	29,7	29,7	100,0
	Total	74	100,0	100,0	

**Creo que tengo poca responsabilidad en mi trabajo en el Hospital.**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	muy de acuerdo	3	4,1	4,1	4,1
	de acuerdo	11	14,9	14,9	18,9
	ni de acuerdo ni en desacuerdo	10	13,5	13,5	32,4
	en desacuerdo	30	40,5	40,5	73,0
	muy en desacuerdo	20	27,0	27,0	100,0
	Total	74	100,0	100,0	

**Al final de la jornada de un día de trabajo corriente y normal, me suele encontrar muy cansado**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	muy de acuerdo	27	36,5	36,5	36,5
	de acuerdo	35	47,3	47,3	83,8
	ni de acuerdo ni en desacuerdo	6	8,1	8,1	91,9
	en desacuerdo	4	5,4	5,4	97,3
	muy en desacuerdo	2	2,7	2,7	100,0
	Total	74	100,0	100,0	

**Con bastante frecuencia me he sorprendido fuera del Hospital pensando en cuestiones relacionadas con mi trabajo.**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	muy de acuerdo	9	12,2	12,2	12,2
	de acuerdo	41	55,4	55,4	67,6
	ni de acuerdo ni en desacuerdo	9	12,2	12,2	79,7
	en desacuerdo	12	16,2	16,2	95,9
	muy en desacuerdo	3	4,1	4,1	100,0
	Total	74	100,0	100,0	

**Muy pocas veces me he obligado a emplear “a tope” toda mi energía y capacidad para realizar mi trabajo.**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	muy de acuerdo	10	13,5	13,5	13,5
	de acuerdo	21	28,4	28,4	41,9
	ni de acuerdo ni en desacuerdo	11	14,9	14,9	56,8
	en desacuerdo	27	36,5	36,5	93,2
	muy en desacuerdo	5	6,8	6,8	100,0
	Total	74	100,0	100,0	

**Muy pocas veces mi trabajo en el Hospital perturba mi estado de ánimo, o a mi salud o a mis horas de sueño.**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	muy de acuerdo	9	12,2	12,2	12,2
	de acuerdo	28	37,8	37,8	50,0
	ni de acuerdo ni en desacuerdo	12	16,2	16,2	66,2
	en desacuerdo	23	31,1	31,1	97,3
	muy en desacuerdo	2	2,7	2,7	100,0
	Total	74	100,0	100,0	

**En mi trabajo me encuentro muy satisfecho**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	muy de acuerdo	5	6,8	6,8	6,8
	de acuerdo	36	48,6	48,6	55,4
	ni de acuerdo ni en desacuerdo	22	29,7	29,7	85,1
	en desacuerdo	7	9,5	9,5	94,6
	muy en desacuerdo	4	5,4	5,4	100,0
	Total	74	100,0	100,0	

**Para organizar el trabajo que realizo, según mi puesto concreto o categoría profesional, tengo poca independencia.**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	muy de acuerdo	2	2,7	2,7	2,7
	de acuerdo	19	25,7	25,7	28,4
	ni de acuerdo ni en desacuerdo	18	24,3	24,3	52,7
	en desacuerdo	35	47,3	47,3	100,0
	Total	74	100,0	100,0	

**Tengo pocas oportunidades para aprender a hacer cosas nuevas.**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	muy de acuerdo	5	6,8	6,8	6,8
	de acuerdo	14	18,9	18,9	25,7
	ni de acuerdo ni en desacuerdo	21	28,4	28,4	54,1
	en desacuerdo	31	41,9	41,9	95,9
	muy en desacuerdo	3	4,1	4,1	100,0
	Total	74	100,0	100,0	

**Tengo muy poco interés por las cosas que realizo en mi trabajo.**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	muy de acuerdo	2	2,7	2,7	2,7
	de acuerdo	2	2,7	2,7	5,4
	ni de acuerdo ni en desacuerdo	11	14,9	14,9	20,3
	en desacuerdo	35	47,3	47,3	67,6
	muy en desacuerdo	24	32,4	32,4	100,0
	Total	74	100,0	100,0	

**Tengo la sensación de que lo que estoy haciendo no vale la pena**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	muy de acuerdo	1	1,4	1,4	1,4
	de acuerdo	6	8,1	8,1	9,5
	ni de acuerdo ni en desacuerdo	8	10,8	10,8	20,3
	en desacuerdo	31	41,9	41,9	62,2
	muy en desacuerdo	28	37,8	37,8	100,0
	Total	74	100,0	100,0	

**Generalmente el reconocimiento que obtengo en mi trabajo es muy reconfortable**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	muy de acuerdo	4	5,4	5,4	5,4
	de acuerdo	18	24,3	24,3	29,7
	ni de acuerdo ni en desacuerdo	16	21,6	21,6	51,4
	en desacuerdo	30	40,5	40,5	91,9
	muy en desacuerdo	6	8,1	8,1	100,0
	Total	74	100,0	100,0	

**La relación con mi jefe/a, jefes/as es muy cordial.**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	muy de acuerdo	10	13,5	13,5	13,5
	de acuerdo	46	62,2	62,2	75,7
	ni de acuerdo ni en desacuerdo	11	14,9	14,9	90,5
	en desacuerdo	4	5,4	5,4	95,9
	muy en desacuerdo	3	4,1	4,1	100,0
	Total	74	100,0	100,0	

**La relación con mis compañeros/as son muy cordiales**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	muy de acuerdo	5	6,8	6,8	6,8
	de acuerdo	54	73,0	73,0	79,7
	ni de acuerdo ni en desacuerdo	12	16,2	16,2	95,9
	muy en desacuerdo	3	4,1	4,1	100,0
	Total	74	100,0	100,0	

**El sueldo que percibo es muy adecuado.**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	muy de acuerdo	1	1,4	1,4	1,4
	de acuerdo	28	37,8	37,8	39,2
	ni de acuerdo ni en desacuerdo	15	20,3	20,3	59,5
	en desacuerdo	24	32,4	32,4	91,9
	muy en desacuerdo	6	8,1	8,1	100,0
	Total	74	100,0	100,0	

**Estoy convencido que el puesto de trabajo que ocupo es el que me corresponde por capacidad y preparación.**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	muy de acuerdo	13	17,6	17,6	17,6
	de acuerdo	36	48,6	48,6	66,2
	ni de acuerdo ni en desacuerdo	16	21,6	21,6	87,8
	en desacuerdo	5	6,8	6,8	94,6
	muy en desacuerdo	4	5,4	5,4	100,0
	Total	74	100,0	100,0	

**Tengo muchas capacidades de promoción profesional.**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	muy de acuerdo	13	17,6	17,6	17,6
	de acuerdo	38	51,4	51,4	68,9
	ni de acuerdo ni en desacuerdo	4	5,4	5,4	74,3
	en desacuerdo	19	25,7	25,7	100,0
	Total	74	100,0	100,0	

**Con frecuencia tengo la sensación de que me falta tiempo para realizar mi trabajo.**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	muy de acuerdo	16	21,6	21,6	21,6
	de acuerdo	27	36,5	36,5	58,1
	ni de acuerdo ni en desacuerdo	18	24,3	24,3	82,4
	en desacuerdo	13	17,6	17,6	100,0
	Total	74	100,0	100,0	

**Estoy seguro de conocer lo que se espera de mi trabajo, por parte de mis jefes/as.**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	muy de acuerdo	10	13,5	13,5	13,5
	de acuerdo	47	63,5	63,5	77,0
	ni de acuerdo ni en desacuerdo	16	21,6	21,6	98,6
	en desacuerdo	1	1,4	1,4	100,0
	Total	74	100,0	100,0	

**Creo que mi trabajo es excesivo, no doy abasto con lo que hay que hacer.**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	muy de acuerdo	13	17,6	17,6	17,6
	de acuerdo	32	43,2	43,2	60,8
	ni de acuerdo ni en desacuerdo	20	27,0	27,0	87,8
	en desacuerdo	8	10,8	10,8	98,6
	muy en desacuerdo	1	1,4	1,4	100,0
	Total	74	100,0	100,0	

**Los problemas personales de mis compañeros/as de trabajo, habitualmente me suelen afectar**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	muy de acuerdo	6	8,1	8,1	8,1
	de acuerdo	13	17,6	17,6	25,7
	ni de acuerdo ni en desacuerdo	20	27,0	27,0	52,7
	en desacuerdo	22	29,7	29,7	82,4
	muy en desacuerdo	13	17,6	17,6	100,0
	Total	74	100,0	100,0	

**con frecuencia tengo la sensación de no estar capacitado para realizar mi trabajo.**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	de acuerdo	5	6,8	6,8	6,8
	ni de acuerdo ni en desacuerdo	6	8,1	8,1	14,9
	en desacuerdo	36	48,6	48,6	63,5
	muy en desacuerdo	27	36,5	36,5	100,0
	Total	74	100,0	100,0	

**Con frecuencia siento no tener recursos suficientes para realizar mi trabajo tan bien como sería deseable.**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	muy de acuerdo	12	16,2	16,2	16,2
	de acuerdo	20	27,0	27,0	43,2
	ni de acuerdo ni en desacuerdo	7	9,5	9,5	52,7
	en desacuerdo	26	35,1	35,1	87,8
	muy en desacuerdo	9	12,2	12,2	100,0
	Total	74	100,0	100,0	

**Con frecuencia la competitividad, o el estar a la altura de los demás, en mi puesto de trabajo me causa estrés o tensión.**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	de acuerdo	24	32,4	32,4	32,4
	ni de acuerdo ni en desacuerdo	22	29,7	29,7	62,2
	en desacuerdo	24	32,4	32,4	94,6
	muy en desacuerdo	4	5,4	5,4	100,0
	Total	74	100,0	100,0	

**CONDICIONES INDIVIDUALES**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	CONDICIONES INADECUADAS	14	18,9	18,9	18,9
	CONDICIONES ACEPTABLES	41	55,4	55,4	74,3
	CONDICIONES ADECUADAS	19	25,7	25,7	100,0
	Total	74	100,0	100,0	

### CONDICIONES INTRALABORALES

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	CONDICIONES INADECUADAS	21	28,4	28,4	28,4
	CONDICIONES ACEPTABLES	33	44,6	44,6	73,0
	CONDICIONES ADECUADAS	20	27,0	27,0	100,0
	Total	74	100,0	100,0	

### CONDICIONES EXTRALABORALES

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	CONDICIONES INADECUADAS	16	21,6	21,6	21,6
	CONDICIONES ACEPTABLES	40	54,1	54,1	75,7
	CONDICIONES ADECUADAS	18	24,3	24,3	100,0
	Total	74	100,0	100,0	

### CONDICIONES DE TRABAJO

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	CONDICIONES INADECUADAS	13	17,6	17,6	17,6
	CONDICIONES ACEPTABLES	41	55,4	55,4	73,0
	CONDICIONES ADECUADAS	20	27,0	27,0	100,0
	Total	74	100,0	100,0	

### SATISFACCION LABORAL

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	BAJO	20	27,0	27,0	27,0
	MEDIO	37	50,0	50,0	77,0
	ALTO	17	23,0	23,0	100,0
	Total	74	100,0	100,0	