

UNIVERSIDAD NACIONAL DEL CALLAO
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD
ESCUELA PROFESIONAL DE ENFERMERÍA



**SATISFACCIÓN LABORAL DE LAS ENFERMERAS Y LAS CONDICIONES
DE TRABAJO DEL ÁREA DE NEONATOLOGÍA EN EL HOSPITAL DE LA
AMISTAD PERÚ-COREA SANTA ROSA II-2, PIURA 2019**

**TESIS PARA OPTAR EL TÍTULO DE SEGUNDA ESPECIALIDAD
PROFESIONAL DE ENFERMERÍA PEDIÁTRICA**

AUTORA:
NANCY DEL JANET SAAVEDRA HUAMÁN

Callao - 2019
PERÚ

HOJA DE REFERENCIA DEL JURADO

MIEMBROS DEL JURADO:

- DR. DANIEL QUISE DE LA TORRE PRESIDENTE
- MG. BLANCA HAYDEÉ ROMÁN ARAMBURÚ SECRETARIA
- MG. JOSÉ LUIS SALAZAR HUAROTE VOCAL

ASESORA: MG. HAYDEÉ BLANCA ROMÁN ARAMBURÚ

Nº de Libro: 04

Nº de Acta: 138-2019

Fecha de Aprobación de tesis: 15/11/2019

Resolución de Consejo Universitario N° 245-2018-CU de fecha 30 de Octubre del 2018, sobre designación de Jurado Evaluador de la Tesis para la obtención del Título de Segunda Especialidad Profesional.

DEDICATORIA

A mi madre querida por todo su apoyo incondicional y permitirme seguir adelante con todos mis objetivos y proyectos trazados.

A mis hijos mi razón de vivir, por su comprensión, aliento y motivación así como a todas las personas que de una u otra forma colaboraron para la culminación de esta investigación.

AGRADECIMIENTO

A todos los profesores de la Universidad Nacional del Callao que nos forjaron de conocimientos en el campo de Salud, asimismo a la Dirección del Hospital de la Amistad Perú Corea Santa Rosa- Piura, por su apoyo al permitirnos aplicar nuestras encuestas en el servicio de Enfermería del área de Neonatología, y así poder realizar el presente trabajo de investigación.

También agradecemos a todo el Personal de Enfermería, por su colaboración al brindarnos su valiosa información a través de las encuestas, permitiéndonos aportar datos para la presente investigación, ya que sin ellos no hubiese sido posible la fase de recolección de datos.

INDICE

	PAG.
TABLAS DE CONTENIDO	
TABLAS DE GRAFICO	
RESUMEN	6
ABSTRACT	7
INTRODUCCION	8
I. PLANTEAMIENTO DE LA INVESTIGACION	
1.1. Descripción de la realidad I Problema	10
1.2. Formulación de Problemas	12
1.2.1. Problema General	12
1.2.2. Problema Específicos	12
1.3. Objetivos de la Investigacion	13
1.4. Limitantes de la Investigacion	14
II. MARCO TEORICO	
2.1. Antecedentes	
2.1.1. Internacionales	16
2.1.2. Nacionales	18
2.2. Bases Teóricas	21
2.3. Conceptual	25
2.4. Definición de términos	34
III. HIPOTESIS Y VARIABLES	
3.1. Hipótesis General y Especificas	36
3.2. Definición Conceptual de Variables	37
3.2.1. Operacionalización de variables	38
IV. METODOLOGIA	
4.1. Tipo y Diseño de Investigacion	39
4.2. Método de Investigación	40

4.3.	Población y Muestra	41
4.4.	Lugar de estudio	41
4.5.	Técnicas e Instrumentos de Recolección de la Información	41
4.6.	Análisis y Procesamientos de datos	43

V. RESULTADOS

5.1.	Resultados Descriptivos	44
5.2.	Resultados inferenciales	55

VI. DISCUSION DE RESULTADOS

6.1.	Contrastación y demostración de hipótesis con Resultado	64
6.2.	Contrastación de Resultados con otros estudios similares s	65

CONCLUSIONES	67
---------------------	----

RECOMENDACIONES	69
------------------------	----

REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS	70
-----------------------------------	----

ANEXOS	73
---------------	-----------

Matriz de Consistencia

Instrumentos Validados

Escala de Apreciación de Juez de Experto

Consentimiento Informado

Base de Datos

Prueba de Validez por Juez de Expertos

TABLAS DE CONTENIDO

Tabla 1: Satisfacción Laboral de las Enfermera del Servicio de Neonatología	44
Tabla 2: Satisfacción Laboral de las Enfermeras por dimensiones del Servicio de Neonatología	45
Tabla 3: Satisfacción Laboral en su Dimensión Extrínsecos de las Enfermeras del Servicio de Neonatología	47
Tabla 4: Satisfacción Laboral en su Dimensión Intrínsecos de las de las Enfermeras del Servicio de Neonatología	48
Tabla 5: Condiciones de Trabajo de las Enfermeras del Servicio de Neonatología	49
Tabla 6: Condiciones de Trabajo de las Enfermeras por Dimensiones del Servicio de Neonatología	50
Tabla 7: Condiciones de Trabajo en su Dimensión relacionado con el Medioambiente de las Enfermeras	52
Tabla 8: Condiciones de Trabajo Relacionado con las Tareas de las Enfermeras del Servicio de Neonatología	53
Tabla 9: Condiciones de Trabajo en su Dimensión relacionado con la Organización de las Enfermeras	54
Tabla 10: Tabla cruzada de Satisfacción Laboral y Condiciones de trabajo	55
Tabla 11: Prueba de chi cuadrado: satisfacción laboral *condiciones de trabajo	56
Tabla 12: Tabla Cruzada de Satisfacción Laboral y Condiciones de Trabajo relacionado con el Medio Ambiente	56
Tabla 13: Prueba de Chi Cuadrado de Satisfacción Laboral y Condiciones de Trabajo relacionado con el Medio Ambiente	57
Tabla 14: Tabla Cruzada de Satisfacción Laboral y Condiciones de Trabajo relacionado con las Tareas	58
Tabla 15: Prueba de Chi Cuadrado de Satisfacción Laboral y Condiciones de Trabajo relacionado con las Tareas	58

Tabla 16: Tabla Cruzada de Satisfacción Laboral y Condición de Trabajo relacionado con la Organización	59
Tabla 17: Prueba de Chi- Cuadrado de Satisfacción Laboral Y Condición de Trabajo relacionado con la Organización	60
Tabla 18: Tabla Cruzada de Condiciones de Trabajo y factores extrínsecos	61
Tabla 19: Prueba de Chi cuadrado de Condiciones de Trabajo y factores extrínsecos	61
Tabla 20: Tabla cruzada de Condiciones de Trabajo y Factores Intrínsecos	62
Tabla 21: Prueba de chi cuadrado de Condiciones de Trabajo y Factores Intrínsecos	62

TABLAS DE TABLA DE GRAFICOS

Grafico 1: Satisfacción Laboral de las Enfermera del Servicio de Neonatología	44
Grafico 2: Satisfacción Laboral de las Enfermeras por dimensiones del Servicio de Neonatología	46
Grafico 3: Satisfacción Laboral en su Dimensión Extrínsecos de las Enfermeras del Servicio de Neonatología	47
Grafico 4: Satisfacción Laboral en su Dimensión Intrínsecos de las de las Enfermeras del Servicio de Neonatología	48
Grafico 5: Condiciones de Trabajo de las Enfermeras del Servicio de Neonatología	49
Grafico 6: Condiciones de Trabajo de las Enfermeras por Dimensiones del Servicio de Neonatología	51
Grafico 7: Condiciones de Trabajo en su Dimensión relacionado con el Medioambiente	52
Grafico 8: Condiciones de Trabajo Relacionado con las Tareas de las Enfermeras del Servicio de Neonatología	53
Grafico 9: Condiciones de Trabajo en su Dimensión relacionado con	54

RESUMEN

Objetivo.

Determinar la relación entre la Satisfacción Laboral de las Enfermeras y las Condiciones de trabajo Área de Neonatología en el Hospital de la Amistad Perú Corea Santa Rosa II-2- Piura.

Métodos. El estudio es tipo descriptivo, correlacional, retrospectivo, porque identificar el comportamiento de las variables Satisfacción laboral y Condiciones de trabajo hospitalario de Enfermería, en un momento y en una sola medición, además de conocer la fuerza de correlación entre ellas, con un estudio de 20 enfermeras del área de Neonatología del Hospital Perú corea Santa Rosa II-2- Piura durante el periodo 2019. En la recolección de datos se utilizó un Cuestionario con una escala de Satisfacción Laboral y un Cuestionario de Condiciones de Trabajo. Para el análisis inferencial se utilizó la Prueba de Chi cuadrada. **Resultados.** El 75 % de la Enfermeras están poco satisfecha y el 80% están en Regular condiciones de trabajo de las 20 enfermeras encuestas. Por otro lado, la Satisfacción Laboral se relaciona significativamente con las Condiciones de Trabajo con una significancia de ($p \leq 0.029$).

Asimismo, la Satisfacción Laboral se relaciona significativamente con las Condiciones de Trabajo en las dimensiones relacionado con el Medio Ambiente ($p \leq 0.020$), y de Organización ($p \leq 0.071$), y las Condiciones de Trabajo se relaciona significativamente con La Satisfacción Laboral en su dimensión Factores Intrínsecos, ($p \leq 0.019$), por otro lado no teniendo relación la Satisfacción Laboral con la dimensión relacionado con las Tareas ($p \leq 0.331$), y las Condiciones de Trabajo y la Dimensión Factores Extrínsecos ($p \leq 0.125$).

Conclusiones. La Satisfacción Laboral se relaciona con las Condiciones de Trabajo en el área de Neonatología del Hospital de la Amistad Perú Corea Santa Rosa II-Piura.

ABSTRACT

Objective.

Determine the relationship between Nurses' Job Satisfaction and the Working Conditions Area of Neonatology at the Hospital de la Amistad Peru- Corea Santa Rosa II-2- Piura.

Methods. The study is descriptive, correlational, retrospective, because identifying the behavior of the Occupational Satisfaction and Hospital Working Conditions of Nursing variables, at a time and in a single measurement, in addition to knowing the strength of correlation between them, with a study of 20 nurses from the Neonatology area of The Peru Korea Hospital Santa Rosa II-2- Piura during 2019. A Questionnaire with a Job Satisfaction Scale and a Working Conditions Questionnaire were used in the data collection. The Square Chi Test was used for inferential analysis. Results. 75% of Nurses are unsatisfied and 80% are in Regular Working Conditions of the 20 Nurse Surveys.

On the other Satisfaction is significantly related to working conditions with a significance of (p-0.029).

Labour work satisfaction is significantly related to working conditions in the dimensions related to the Environment (p-0.020), and Organization (p-0.071), and the Working Conditions are significantly related to the Labour Satisfaction in its intrinsic factors dimension, (p-0.019), on the other hand, there is no significant relationship of Labour Satisfaction with the Task-related dimension (p-0.331), and the Working Conditions and the Extrinsic Factors Dimension (p-0.125).

Conclusions. Occupational Satisfaction relates to the Working Conditions in the Neonatology area of Peru Korea Santa Rosa II-Piura Friendship Hospital.

INTRODUCCION

La necesidad que experimenta el ser humano de desarrollarse en cualquier sistema de trabajo con el deseo de satisfacción en la actividad que desempeña viene siendo objeto de estudio en el contexto de las más diversas organizaciones, llegando a ser un componente principal para la consecución de los objetivos de la organización. Por ello, son numerosas las investigaciones y estudios publicados acerca de esta cuestión, y la creciente inclinación de implantar en el ámbito laboral sistemas de calidad donde la satisfacción es uno de los componentes fundamentales. (1)

Siendo el factor humano un elemento esencial en cualquier organización, de ellos depende el éxito o fracaso de la institución. La calidad, es un factor determinante en la productividad de las empresas, alcanzando su objetivo clave con la satisfacción del trabajado y existiendo condiciones de trabajo óptimas.

La satisfacción de los individuos en el trabajo es una variable importante al igual que las condiciones de trabajo, en las que se encuentra inmerso el personal de enfermería, actualmente se considera a la satisfacción de los profesionales de la salud uno de los indicadores que condicionan la calidad en la atención.

Por ello las instituciones de salud se preocupan por mejorar las condiciones de trabajo de los empleados, para que ellos se encuentren satisfechos, siendo eficientes y eficaces de las actividades que realizan dentro de la institución y de esta manera proporcione una atención de calidad por parte del personal de enfermería.

La investigación comprende siete capítulos que se detallan:

Primer Capítulo, trata sobre la descripción de la realidad problema en el que se demuestra todas sus partes.

Segundo Capitulo, el marco teórico desarrollada con sustento para la elaboración del trabajo de investigación.

En el tercer capítulo, se presenta la Hipótesis y variables de la investigación.

En el Cuarto capítulo. Se plantea el diseño metodológico de investigación.

En el quinto capítulo se presenta los resultados

En el sexto capítulo se presenta la discusión del trabajo de investigación

Seguidamente se hace referencia de las conclusiones, recomendaciones y por último se hace mención a las referencias bibliográficas

I. PLANTEAMIENTO DE LA INVESTIGACION

1.1. Descripción de la Realidad Problema

Uno de los sectores de naturaleza global en donde la calidad de vida laboral afecta clara y decisivamente la eficacia de trabajo es el AREA DE ENFERMERIA especialmente en Hospitales públicos. La Organización Mundial de la Salud (OMS), define a la salud como « un estado de completo bienestar físico, mental y social. (2)

La OMS (2000) ha definido a los trabajadores de la salud como profesionales altamente estresados. A pesar de diversos estudios sobre el problema se hace necesario profundizar en el conocimiento sobre el mismo y otros problemas relacionados directamente con este, a través de investigaciones que permitan corroborar o complementar la información existente, en especial teniendo en cuenta los graves inconvenientes que se presentan en el sector salud.

En la actualidad, las organizaciones a nivel mundial, han empezado a dar importancia al tema de satisfacción laboral, por ello numerosas investigaciones afirman que es una variable que influye fuertemente en el nivel de desempeño laboral, según la OIT estados unidos el 45% de trabajadores están satisfechos con su trabajo y casi el 65% de personas menores de 25 años no están interesados en su trabajo.

La Organización Internacional del Trabajo OIT, es el organismo que se responsabiliza de la mejora permanente de las condiciones de trabajo mediante acuerdos que se toman en sus Asambleas Generales y las directivas que emanan de ellas. A pesar que hay aumentos salariales en numerosos países, muchos trabajadores aún ganan muy poco y tienen dificultad para hacer frente a sus necesidades básicas. Por otra parte, en algunos países hay una reducción en el tiempo dedicado al trabajo, pero también es cierto que este cambio suele venir acompañado por una

incertidumbre que puede debilitar la seguridad del empleo y plantear nuevas dificultades para conjugar el trabajo y la familia. Las condiciones de trabajo peligrosas o poco higiénicas tienden a desaparecer en el mundo industrializado, pero aún son frecuentes en el mundo en desarrollo. (3).

La OMS define como “entorno de trabajo saludable”, aquel en el que los trabajadores y jefes colaboran en un proceso de mejora continua para promover y proteger la salud, seguridad y bienestar de los trabajadores y la sustentabilidad del ambiente de trabajo teniendo en cuenta si cumple con las mejores condiciones de trabajo , para ello se basa en indicadores como:

- La salud y la seguridad concernientes al ambiente físico de trabajo.
- La salud, la seguridad y el bienestar concernientes al medio psicosocial del trabajo incluyendo la organización del mismo y la cultura del espacio de trabajo.
- Los recursos de salud personales en el ambiente de trabajo, y Las formas en que la comunidad busca mejorar la salud de los trabajadores, sus familias y de otros miembros de la comunidad”.

Es por ello que los profesionales de Enfermería conforman un rol esencial en los servicios hospitalarios y de atención primaria. Sin embargo, poco se conoce sus condiciones laborales y los riesgos ocupacionales que estas implican.

El Hospital de la Amistad Perú Corea está ubicado en la ciudad Piura, distrito Veintiséis de Octubre, es el Hospital nivel II del Ministerio de Salud de la provincia, por lo tanto constituye un centro de derivación por el nivel de complejidad que maneja, además brinda atención en todas las especialidades, consultorios, emergencias, cuidados intensivos, quirófano, hospitalización, neonatología, entre otros.

Se ha observado que la realidad de los profesionales de enfermería en el área de Neonatología de esta institución hoy en día es preocupante,

existen condiciones negativas que son obstáculos para el crecimiento y desenvolvimiento como profesionales de la salud, en esta institución existen factores de insatisfacción basados en: desigualdad de contrato entre el personal de enfermería, demanda de personal sin beneficios laborales, remuneración es escasa o tardía.

Otro aspecto que se observa es la sobrecarga laboral por el aumento de recién nacidos e ingresos derivados de otros establecimientos, estos presentan diversas patologías, existiendo hacinamiento en el área, lo cual ha generado espacios reducidos en el ambiente de trabajo, a su vez presentando escasez de los recursos materiales, malestar e incomodidad del personal de enfermería, sin obtener un reconocimiento profesional de parte de la institución, observándose su insatisfacción. (4).

En el área neonatología, el personal de enfermería pasan su mayor tiempo de trabajo dentro de área para brindar los cuidados a un recién nacido trabajando en condiciones inadecuadas e inseguras en los puestos de trabajo.

1.2 Formulación de Problemas

1.2.1 Problema General

¿Cuál es la relación entre la Satisfacción Laboral de las Enfermeras área de neonatología y las Condiciones de Trabajo en el Hospital de la Amistad Perú Corea Santa Rosa II-2, Piura- 2019?

1.2.2 Problemas Específicos

¿Cuál es la relación entre la Satisfacción Laboral de las Enfermeras y la Dimensión de Condición de Trabajo relacionado con el medio ambiente en el área de Neonatología del Hospital de la Amistad Perú Corea Santa Rosa II-2, Piura- 2019 ?

¿Cuál es la relación entre la Satisfacción Laboral de las Enfermeras y la Dimensión de Condición de Trabajo relacionado con las Tareas en el área de Neonatología del Hospital de la Amistad Perú Corea Santa Rosa II-2, Piura- 2019?

¿Cuál es la relación entre la Satisfacción Laboral de las Enfermeras y la Dimensión de Condición de Trabajo relacionado con la Organización en el área de Neonatología del Hospital de la Amistad Perú Corea Santa Rosa II-2, Piura- 2019?

¿Cuál es la relación entre la Condición de Trabajo de las Enfermeras y la Dimensión de Factores Extrínsecos del área de Neonatología del Hospital de la Amistad Perú Corea Santa Rosa II-2, Piura- 2019?

¿Cuál es la relación entre la Condición de trabajo de las Enfermeras en la Dimensión de Factores Intrínsecos del área de Neonatología del Hospital de la Amistad Perú Corea Santa Rosa II-2, Piura- 2019.

1.3. Objetivos de la Investigacion

1.3.1 Objetivo General

Determinar la relación entre la Satisfacción Laboral de las Enfermeras y las condiciones de trabajo del área de Neonatología en el Hospital de la Amistad Perú Corea Santa Rosa II-2- Piura- 2019.

1.3.2 Objetivos Específicos

Identificar la relación entre la Satisfacción Laboral de las Enfermeras y la Dimensión de Condición de Trabajo relacionado con el Medio ambiente del área de Neonatología del Hospital de la Amistad Perú Corea Santa Rosa II-2, Piura- 2019

Identificar la relación entre la Satisfacción Laboral de las Enfermeras y la Dimensión de Condición de Trabajo relacionado con las Tareas del área de Neonatología del Hospital de la Amistad Perú Corea Santa Rosa II-2, Piura-2019

Identificar la relación entre la Satisfacción Laboral de las Enfermeras y la dimensión de condición de Trabajo relacionado con la Organización del área de Neonatología del Hospital de la Amistad Perú Corea Santa Rosa II-2, Piura-2019.

Identificar la relación entre la Condición de Trabajo de las Enfermeras y la dimensión de Factores Extrínsecos del área de Neonatología del Hospital de la Amistad Perú Corea Santa Rosa II-2. Piura- 2019.

Identificar la relación entre la Condición de Trabajo de las Enfermeras y la dimensión de Factores Intrínsecos del área de neonatología del Hospital de la Amistad Perú Corea Santa Rosa II-2, Piura- 2019.

1.4. Limitantes de la Investigación

1.4.1. Limitantes Teórico

No hubo limitantes teóricas ya que actualmente hay varios trabajos hechos con respecto a este tema en Satisfacción y Condiciones de trabajo ya sea en la parte de salud u otras Profesiones.

1.4.2. Limitante Temporal

El tiempo fue una gran limitante ya que contamos con un trabajo el cual abarca un gran tiempo, buscando los antecedentes actuales.

1.4.3. Limitante Espacial

En este hubo mucho limitantes porque las áreas del Hospital de la Amistad Perú Corea Santa Rosa II no están bien estructuradas ni definidas, los espacios son reducidos, la mayor parte de enfermeras se encontraban realizando sus actividades diarias, que optaban por llevarse las encuestas.

II. MARCO TEORICO

2.1. Antecedentes del Estudio

INTERNACIONALES

Alemán Joaquín Juan Carlos (2017), en su trabajo de Investigación Titulado “Satisfacción laboral del personal de enfermería de la sala de Neonatología, Hospital militar escuela Dr. Alejandro Dávila Bolaños. Managua, Nicaragua, tiene por objetivo determinar la percepción de satisfacción laboral del personal de enfermería que labora en la sala de Neonatología del hospital Dr. Alejandro Dávila Bolaños Junio 2017. Su método de estudio fue descriptivo de corte transversal, universo constituido por 27 personal de enfermería, las variables por objetivo comprendieron; las características socio laborales, actitudes frente al puesto de trabajo y factores que determinan la satisfacción laboral, la fuente de información fue primaria, en la recolección de información se realizaron encuestas utilizando la técnica del auto llenado. Los datos se procesaron en SPSS versión 20 y Microsoft Excel. Se realizaron 23 encuestas y los resultado arrojaron, el 69.6%, del personal de Enfermería encuestados se encuentra en el rango de menores de 30 años, predominando el sexo femenino con 74%. Técnico superior y licenciatura en un 69.5%, 100% permanente, el tiempo de laborar en el servicio la mayoría está en el rango de 1 a 5 años. Las variables que identificaron las actitudes del personal, El principal hallazgo del estudio fue que el mayor grado de satisfacción laboral del personal de Enfermería, estuvo relacionado con el desarrollo personal, identidad de la tarea, autonomía en el desempeño, ambiente de trabajo, pero no así con las consideraciones sobre el salario y sistema de incentivos. Conclusiones: La mayoría del personal de Enfermería tenía una edad menor de 30 años, en relación a las actitudes en su mayoría son buenas, el grado de satisfacción es alto por las repuestas obtenidas, dada la percepción que determinan la satisfacción en el servicio. (5)

García-Hernández Yessica; Martínez-García María Dolores; Rivera-López María Isabel; Gutiérrez-Fragoso Griselda (2016), según su trabajo de Investigación Titulado “Satisfacción Laboral del Personal de Enfermería en dos Instituciones de Salud Públicas: Caso Hidalgo” México este trabajo de investigación tiene como objetivo evaluar la percepción de la satisfacción laboral en dos instituciones de salud pública en el estado de Hidalgo. El método de la investigación es de enfoque cuantitativo, alcance descriptivo y correlaciona, mediante el instrumento S20/23, con la finalidad de identificar la relación de los factores intrínsecos y extrínsecos con la satisfacción laboral. El instrumento se aplicó al personal de enfermería, considerando una muestra de n=59 para el hospital A y n=149 para el B. Los resultados muestran de manera general, que el nivel de satisfacción laboral en ambas instituciones, indica que están algo satisfechos. En cuanto a la satisfacción intrínseca, están algo satisfechos, mientras que referente a la extrínseca, se perciben indiferentes. Respecto a la satisfacción intrínseca, en ambos hospitales, el factor que tiene la mayor puntuación, es la satisfacción que le produce tener un trabajo que define un nivel de bastante satisfecho; el factor con menor puntuación media fue el apoyo en las metas y objetivos a alcanzar. En la satisfacción extrínseca, el factor que presenta menor puntuación media, es la satisfacción con el salario, indicando un nivel de indiferencia. Al correlacionar la satisfacción laboral con los cuatro factores intrínsecos y los siete extrínsecos, en todos, se identificó una correlación positiva. (6)

Pablos Gonzales, María del Mar (2016), según su trabajo de Investigación Titulado “Estudio de Satisfacción Laboral y Estrategias de Cambio de las Enfermeras en los Hospitales Públicos de Badajoz y Cáceres”- España, tiene como **objetivo** determinar el grado de satisfacción laboral de las enfermeras asistenciales, que trabajan en los hospitales públicos de las ciudades de Badajoz y Cáceres. Transferir los resultados a sus órganos gestores. La investigación ha sido desarrollada desde la metodología

cuantitativa, con un diseño descriptivo en el que se utiliza como instrumentos de recogida de datos cuantitativos y cualitativos: cuestionario y grupos de debate. Los Resultados Con el cuestionario se han obtenido resultados relevantes sobre los cinco hospitales públicos de las ciudades de Badajoz y Cáceres. Se recoge la opinión de los enfermeros sobre la percepción que tienen de su ámbito de trabajo, en aspectos tan importantes como relación con sus superiores, compañeros, condiciones ambientales y formación, entre otros. La interacción entre variables de escala y nominales nos ha permitido observar que cada uno de estos factores tiene una relación diferente con la satisfacción, según los diversos grupos de edad, sexo, condición laboral, hospital, etc. Aunque con escasa diferencia, en la "Percepción del Ámbito de Trabajo", las enfermeras que trabajan en los hospitales públicos de Cáceres muestran una satisfacción laboral mayor que las de Badajoz. Únicamente en el factor Condiciones Ambientales, Infraestructuras y Recursos, son las enfermeras de los hospitales de Badajoz las que se encuentran más satisfechas. El factor mejor valorado es el correspondiente a Dirección de la Unidad, seguido de Puesto de trabajo y Ambiente de trabajo e interacción con los compañeros El trabajo de Enfermería, especialmente el hospitalario, se realiza en equipo, el ejercicio exclusivamente individual es cada vez menos frecuente. Los profesionales revelan que es habitual la colaboración entre compañeros para la realización de las tareas ya que el fin último siempre es el bienestar del paciente. En relación con las hipótesis formuladas: A mayor tiempo trabajado en el puesto actual, menor estrés. Conclusión: con respecto a la hipótesis de trabajo es rechazada, ya que se confirma que cuanto mayor es el tiempo trabajado en un mismo lugar, mayor es el estrés que presenta la muestra encuestada y que el grado de satisfacción laboral que presenta el grupo de enfermeras incluidas en el estudio es medio alto en relación con la escala utilizada en esta investigación. (7)

NACIONALES

Contreras Horna, Azucena Magdalena (2017), en su investigación Titulado “Condiciones de salud y satisfacción laboral según régimen laboral en enfermeros del Policlínico Pablo Bermúdez” Perú: tuvo como objetivo determinar la relación que existe entre las condiciones de salud, la satisfacción laboral según el régimen laboral de los enfermeros del Policlínico Pablo Bermúdez. El método utilizado fue descriptivo, explicativo, transversal y correlacional. La población estuvo conformada por 30 Enfermeros que laboran en el Policlínico Pablo Bermúdez. Se aplicó dos instrumentos: uno para medir satisfacción laboral y otro para las condiciones de salud, validados en estudios de investigación anteriores. Los resultados obtenidos aceptan las hipótesis alternas planteadas; existen diferencias significativas entre condiciones de salud y satisfacción laboral según régimen laboral, se estableció correlación significativa entre condiciones de salud y satisfacción laboral. Entre las conclusiones principales, las diferencias significativas encontradas reflejan que las condiciones de salud que presenten los enfermeros y la satisfacción laboral son diferentes según régimen laboral y existe una correlación significativa entre las dos variables condiciones de salud y satisfacción laboral según régimen laboral. (8)

MORALES CARCELEN ELIZABETH MILAGROS (2016), según el trabajo de Investigación titulado “Nivel de satisfacción laboral del profesional de enfermería en el servicio de centro quirúrgico del Hospital Nacional Alberto Sabogal Sologuren, EsSalud – 2016”, Perú. La presente investigación tiene como objetivo conocer el nivel de satisfacción laboral del profesional de enfermería en el servicio de centro quirúrgico del Hospital Nacional Alberto Sabogal Sologuren, EsSalud – 2016. Método. El estudio fue de nivel aplicativo, tipo cuantitativo, método descriptivo de corte transversal. La población estuvo conformada por 67 profesionales de enfermería. La técnica fue la encuesta y el instrumento fue el cuestionario. Resultados. Del 100% (67), el nivel de satisfacción laboral del profesional de enfermería del

servicio de centro quirúrgico es medio (77.6%); Se procesó cada variable estadística con el descriptor correspondiente usando la media, moda, desviación estándar para los valores numéricos, y las cifras por recuento se usaron la suma de las frecuencias y la expresión porcentual. Entre las dimensiones sobresalientes se encuentran las de condiciones físicas y materiales y la de desarrollo personal. Conclusiones: el nivel de satisfacción laboral del profesional de enfermería en el servicio de centro quirúrgico del Hospital Nacional Alberto Sabogal es valorado la mayor parte por (77.65%) que manifiesta estar medianamente satisfecho, y solo un pequeño porcentaje se encuentran satisfechos, esto es preocupante ya que este resultado puede ser indicador que el profesional de enfermería trabaja sin estímulo y solo realiza sus tareas por cumplir rutinas. (9)

Reyes Ortiz, Alejandro (2016), en su trabajo de Investigación Titulado " Condiciones laborales y la satisfacción laboral de los colaboradores de la Comisión Nacional para el Desarrollo y Vida sin Drogas - Oficina Zonal Tarapoto" (2016)- Tarapoto con el objetivo principal de determinar la relación entre las condiciones laborales y la satisfacción laboral de los colaboradores, para ello se obtuvo una muestra representativa de 30 colaboradores que fueron seleccionados a través de un muestro no probabilístico por conveniencia para luego solicitarles el llenado de los cuestionarios que previamente fueron evaluados por expertos en la materia, el tipo de estudio fue no experimental con diseño descriptivo correlacional. Procesada las encuestas se presentó el resumen de los datos por medio de tablas y gráficos estadísticos para su análisis correspondiente e interpretación, y para el estudio de relación se utilizó la prueba de correlación lineal de Pearson, este proceso se llevó a cabo por medio de la hoja de cálculo Excel y el programa estadístico SPSS versión 21. Resultados para la variable condiciones laborales de los colaboradores los datos obtenidos 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”. Conclusión: Se llegó a determinar que existe relación directa y significativa entre las variables pues el coeficiente de correlación lineal encontrado resultó $r = 898$, el coeficiente de determinación (0.807), nos explicó que aproximadamente el 80% de la satisfacción laboral de los colaboradores se ve influenciado por las condiciones laborales en la institución. (10)

2.1. Bases Teóricas

TEORIA DEL ENTORNO: FLORENCE NIGHTINGALE

Florencia Nightingale es una de las pioneras en la práctica de la enfermería. Se le considera la madre de la enfermería moderna y creadora del primer modelo conceptual de enfermería. Para llevar a cabo esta teoría, tuvo que resolver los problemas que existían en el entorno, como la falta de higiene y la suciedad.

Para Nightingale define al entorno como todas las condiciones y las fuerzas externas que influyen en la vida y el desarrollo de un organismo, divide al entorno en tres aspectos: entorno físico constituido por elementos físicos tales como la ventilación, temperatura, higiene, luz, ruido y la eliminación, entorno psicológico puede verse afectado negativamente por el estrés; entorno social que comprende el aire limpio, el agua y la eliminación adecuada. (11)

Aunque Nightingale nunca utilizó específicamente el término entorno en sus escritos, definió y describió cinco conceptos: ventilación, iluminación, temperatura, dieta, higiene y ruido, que integran un entorno positivo y saludable.

Nightingale puso énfasis en una ventilación adecuada demostrando la importancia de este elemento para evitar las enfermedades, la iluminación que era una necesidad específica, para tener un entorno favorable en el cuidado.

La higiene, otro elemento importante refiriéndose a la higiene del paciente, la enfermera y el entorno físico, describe que un entorno sucio era una fuente de infecciones y por lo tanto un ambiente inadecuado de trabajo, exigía que las enfermeras se bañaran cada día, que su ropa estuviera limpia y que se lavaran las manos con frecuencia. (12)

La enfermera necesitaba evitar el ruido innecesario, manteniendo un ambiente tranquilo, sin estrés, para tener un trabajo óptimo. Su teoría se centra en el medio ambiente, considerando que un entorno saludable era necesario para aplicar unos adecuados cuidados de enfermería.

TEORÍA DE JERARQUIA DE LAS NECESIDADES BASICAS:

ABRAHAN MASLOW

Abraham Maslow, un psicólogo humanista, sustenta que nuestras acciones nacen de la motivación dirigida hacia el objetivo de cubrir ciertas necesidades, las cuales pueden ser ordenadas según la importancia que tienen para nuestro bienestar.

Maslow proponía una teoría según la cual existe una jerarquía de las necesidades humanas, y defendió que conforme se satisfacen las necesidades más básicas, los seres humanos desarrollamos necesidades y deseos más elevados. A partir de esta jerarquización se establece lo que se conoce como Pirámide de Maslow, se basa en aprender sobre qué hace a la gente más feliz y lo que se puede hacer para mejorar el desarrollo personal y la autorrealización.

Su idea era que las personas tienen un deseo innato para autorrealizarse, para ser lo que quieran ser, y que cuentan con la capacidad para perseguir sus objetivos de manera autónoma, también habla acerca de las necesidades instintivas y hace una distinción entre necesidades “deficitarias” (fisiológicas, de seguridad, de afiliación, de reconocimiento) y

de “desarrollo del ser” (autorrealización). Satisfacer las necesidades deficitarias es importante para evitar consecuencias o sentimientos insatisfechos y se encuentran en un ambiente propicio.

Las necesidades del “desarrollo del ser”, por su parte, son importantes para el crecimiento personal, y no tienen que ver con el déficit de algo, sino con el deseo de crecer como persona. (13).

Según esta teoría tenemos 5 necesidades:

Necesidades básicas

Son necesidades fisiológicas básicas para mantener la homeostasis (referente a la salud); las personas necesitamos de respirar, beber agua, y alimentarse; dormir, descansar.

Necesidades de seguridad y protección

Estas surgen cuando las necesidades fisiológicas se mantienen compensadas, son las necesidades de sentirse seguro y protegido, incluso desarrollar ciertos límites en cuanto al orden, entre ellas tenemos: seguridad física y de salud; seguridad de empleo (estabilidad), ingresos y recursos; Seguridad moral, familiar y de propiedad privada.

Necesidades de afiliación y afecto

Están relacionadas con el desarrollo afectivo del individuo, tenemos: asociación, participación y aceptación.

El ser humano tiene la necesidad de relacionarse, ser parte de una comunidad, de agruparse en familias, con amistades o en organizaciones sociales.

Necesidades de estima:

En esta necesidad se encuentra dos tipos: necesidad de estima alta y otra baja. La primera concierne a la necesidad del respeto a uno mismo, e

incluye sentimientos, competencia, maestría, logros, independencia y libertad.

La segunda concierne el respeto de las demás personas: la necesidad de atención, aprecio, reconocimiento, reputación, estatus, dignidad, fama, gloria, e incluso dominio.

Autorrealización o autoactualización:

También llamado : «motivación de crecimiento», «necesidad de ser» y « autorrealización»., es la necesidad más elevada del ser humano, se halla en la cima de las jerarquías, y es a través de su satisfacción que se encuentra una justificación o un sentido a la vida, mediante los niveles anteriores han sido alcanzados y completados, o al menos, hasta cierto punto. (14)

TEORÍA DE LOS DOS FACTORES: FREDERICK HERZBERG

El psicólogo Frederick Herzberg basa su teoría en el ambiente externo y en el trabajo del individuo, propuso la teoría motivación – higiene. Al creer que la relación que un individuo tiene con su trabajo es básica, y que su actitud hacia el mismo bien puede determinar su éxito o fracaso.

Esta teoría es de gran expectativa, por ello muchos autores han intentado comprobar, como rebatir su validez, es una de las utilizada por muchas investigaciones. Herzberg desarrolló su teoría con base en una investigación realizada en 200 ingenieros y contadores quienes «relataron una experiencia de trabajo excepcionalmente buena, y otra, excepcionalmente mala» («incidentes críticos»). (15)

Herzberg señala que el hombre tiene dos categorías diferentes de necesidades que son independientes una de la otra y que influyen en la conducta de manera distinta. La primera está formada por los llamados factores motivadores o satisfactores, los cuales se centran en el contenido

del trabajo, ellos son: logro, reconocimiento, progreso, el trabajo mismo, posibilidad de desarrollo y responsabilidad. Según Maslow los factores motivacionales se refieren a necesidades secundarias que son de estima y autorrealización.

La segunda, se refiere a los factores higiénicos o insatisfactores, los cuales no son muy fuertes como motivadores pero producen insatisfacción en el empleo, y se relacionan ya que se ocupan del ambiente externo del mismo, ellos son: política de la organización, calidad de la supervisión, relaciones con los compañeros, supervisores y subordinados, salario, seguridad en el empleo, condiciones de trabajo y posición social. Según Maslow estos factores higiénicos se refieren a las necesidades primarias necesidades fisiológicas y necesidades de seguridad. (16)

La teoría parte de que el hombre tiene un doble sistema de necesidades: la necesidad de evitar el dolor o las situaciones desagradables y la necesidad de crecer emocional e intelectualmente. Por ser cualitativamente distintos, cada tipo de necesidad, en el mundo del trabajo, requiere de incentivos diferentes. Por eso se puede hablar de dos tipos de factores que intervienen en la motivación en el trabajo

2.2. Conceptual

SATISFACCION LABORAL

La palabra satisfacción proviene del latín: satisfactio, acción y efecto de satisfacer o satisfacerse, (saciar un apetito, compensar una exigencia, sosegar ánimos, o premiar un mérito); laboral, perteneciente al trabajo, el esfuerzo realizado por los seres humanos. (17)

Existen diversas definiciones que permiten comprender la idea de satisfacción laboral, una de las definiciones más aceptadas en la psicología de las organizaciones fue escrita por Edwin Locke en 1969. Locke, quien definió la satisfacción laboral como un “estado emocional positivo o

placentero de la percepción subjetiva de las experiencias laborales del sujeto”. (18)

Para Edwin Locke la fuerza para mostrar predisposición o intención por alcanzar una meta desarrollamos nuestra motivación. La intención de lograr un objetivo, supone el principio para reconocer que la motivación es fuente de éxito.

Locke concretiza su teoría en la estructura formal de las organizaciones. El psicólogo estadounidense considera que las instituciones les corresponde un papel fundamental para elaborar una serie de objetivos lo suficientemente interesantes como para que los trabajadores se sientan motivados a la consecución de los mismos. (19)

Chiavenato (1986), define que la satisfacción laboral es “la actitud general del individuo hacia su trabajo”, en su teoría busca que los recursos humanos de una organización tenga como principal objetivo al trabajador contemplándolo como un ser integro, no solo necesita atención en el aspecto económico (remuneración), sino también en aspectos emocionales y culturales, generando un equilibrio entre remuneración y trabajo realizado; consiguiendo productividad para la empresa y bienestar para el empleado. Consiguiendo satisfacción laboral con mejores condiciones de trabajo.

Bracho (1989), indica que la satisfacción laboral se refiere a “la respuesta afectiva, resultante de la relación entre las experiencias, necesidades, valores y expectativas de cada miembro de una organización y las condiciones de trabajo percibidas por ellos”.

Morillo (2006) define la satisfacción laboral como “la perspectiva favorable o desfavorable que tienen los trabajadores sobre su trabajo expresado a través del grado de concordancia que existe entre las expectativas de las

personas con respecto al trabajo, las recompensas que este le ofrece, las relaciones interpersonales y el estilo gerencial” (20)

Componentes básicos de la satisfacción: la cognición, el afecto y el comportamiento.

El aspecto cognitivo de la satisfacción en el trabajo refiere a los pensamientos, creencias y opiniones de un empleado respecto a su empleo, es una apreciación lógica y racional de los siguientes aspectos:

- Condiciones laborales
- Oportunidades de crecimiento y desarrollo
- Resultados del trabajo
- Naturaleza del trabajo en sí

Los empleados comparan el trabajo real con sus propios estándares internos, y eso determina cuán satisfechos (o insatisfechos) se sienten. El aspecto afectivo se relaciona con sus sentimientos hacia el trabajo, concierne los siguientes aspectos que la gente relaciona con sus empleos:

- Sentimientos
- Emociones
- Placer / Displacer
- Felicidad / Infelicidad.

En el comportamiento comprende las acciones que el empleado realiza en base a esos pensamientos y sentimientos.

Robbins (1998), la define como el conjunto de actitudes generales del individuo hacia su trabajo. Quien está muy satisfecho con su puesto tiene actitudes positivas hacia éste; quien está insatisfecho, muestra en cambio, actitudes negativas, junta estas dimensiones bajo el enunciado reto del trabajo.

Es decir, los trabajadores prefieren trabajos que les den oportunidad de usar sus habilidades, que ofrezcan una variedad de tareas, libertad y retroalimentación de cómo se están desempeñando, de tal manera que un reto moderado causa placer y satisfacción. Es por eso que el enriquecimiento del puesto a través de la expansión vertical del mismo puede elevar la satisfacción laboral ya que se incrementa la libertad, independencia, variedad de tareas y retroalimentación de su propia actuación.

Según Robbins, considera que los principales factores que determinan la satisfacción laboral son:

- Satisfacción en el trabajo.
- Sistema de recompensas justas
- Condiciones favorables de trabajo
- Colegas que brinden apoyo
- Compatibilidad entre personalidad y puesto de trabajo.

1. Satisfacción con el trabajo:

La importancia del trabajo es considerado como un determinante principal de la satisfacción del puesto. Identificando 5 dimensiones

- Variedad de habilidades.
- Identidad de la tarea.
- Significación de la tarea
- Autonomía.
- Retroalimentación del puesto mismo.

Cada una de estas dimensiones incluye contenidos del puesto que pueden afectar la satisfacción del empleado en el trabajo.

2. Sistemas de recompensas justas

Desde este punto se considera al sistema de salarios y políticas de ascensos que se tiene en la organización. Este sistema debe ser percibido

como justo por parte de los empleados para que se sientan satisfechos con el mismo, no debe permitir ambigüedades y debe estar acorde con sus expectativas. En la percepción de justicia influyen la comparación social, las demandas del trabajo en sí y las habilidades del individuo y los estándares de salario de la comunidad.

3. Satisfacción con el salario

Los sueldos o salarios, incentivos y gratificaciones son la compensación que los empleados reciben a cambio de su labor, a través de esta actividad vital garantiza la satisfacción de los empleados, lo que a su vez ayuda a la organización a obtener, mantener y retener una fuerza de trabajo productiva.

4. Satisfacción con el sistema de promociones y ascensos

Las promociones o ascensos dan la oportunidad para el crecimiento personal, mayor responsabilidad e incrementan el estatus social de la persona. Tener una percepción de que la política seguida es clara, justa y libre de ambigüedades favorecerá la satisfacción.

5. Condiciones favorables de trabajo

A los empleados les interesa su ambiente de trabajo. Se interesan en que su ambiente de trabajo les permita el bienestar personal y les facilite el hacer un buen trabajo. Un ambiente físico cómodo y un adecuado diseño del lugar permitirán un mejor desempeño y favorecerá la satisfacción del empleado.

6. Colegas que brinden apoyo – satisfacción con la supervisión

El trabajo también cubre necesidades de interacción social.

El comportamiento del jefe es uno de los principales determinantes de la satisfacción.

Según estudios, se ha llegado a la conclusión de que los empleados con líderes más tolerantes y considerados están más satisfechos que con líderes indiferentes, autoritarios u hostiles hacia los subordinados.

De manera general un jefe comprensivo, que brinda retroalimentación positiva, escucha las opiniones de los empleados y demuestra interés permitirá una mayor satisfacción.

7. Compatibilidad entre la personalidad y el puesto

La personalidad y ocupación da como resultado más satisfacción, ya que las personas poseerían talentos adecuados y habilidades para cumplir con las demandas de sus trabajos, las personas que tengan talentos adecuados podrán lograr mejores desempeños en el puesto, ser más exitosas en su trabajo y esto les generará mayor satisfacción (influyen el reconocimiento formal, la retroalimentación, etc.). (21)

a) Factores Higiénicos o extrínsecos:

Es aquella que necesita recompensas para realizar una actividad determinada, además es una actividad que se lleva a cabo por obtener una calificación. La insatisfacción es principalmente el resultado de los factores de higiene. Si estos factores faltan o son inadecuados, causan insatisfacción, pero su presencia tiene muy poco efecto en la satisfacción a largo plazo.

Entre los factores tenemos:

- Sueldo y beneficios: necesidad económica.
- Política de la empresa y su organización: el empleado está regulado por una política de la empresa: como Interacción con el jefe, desempeño de funciones.
- Relaciones Interpersonales: relaciones con los compañeros de trabajo de manera directa e indirecta.
- Ambiente físico: El lugar, un área de producción, donde se lleve a cabo las labores del trabajador o colaborador.

- Supervisión: Cuando existe una persona que vigila todo tu procedimiento durante la jornada de trabajo, para algunas personas esto puede ser resultado de insatisfacción.
- Jornada laboral: Es el tiempo que cada trabajador dedica a la ejecución del trabajo por el cual ha sido contratado
- Seguridad laboral: un seguro dentro del trabajo, estabilidad del empleo.
- Ascenso laboral: se refiere a tu desarrollo en la empresa, te promueven y subes de puesto, que tanto aportas a la empresa y como ha sido tu desempeño. (22)

b) Factores de motivación o intrínsecos:

Es la tendencia natural de procurar los intereses personales y ejercer las capacidades, y de esa forma lograr metas propuestas por sí mismos. La satisfacción que es principalmente el resultado de los factores de motivación. Estos factores ayudan a aumentar la satisfacción del individuo pero tienen poco efecto sobre la insatisfacción.

Entre ellos tenemos:

- Realización Profesional: la certeza de contribuir en algo de valor.
- Logros: La oportunidad de llevar a cabo cosas interesantes.
- Reconocimiento profesional: La confirmación de que se ha llevado a cabo un trabajo importante dentro de la empresa, esto motiva al trabajador o colaborador.
- Independencia laboral: posibilidad de manifestar la propia personalidad y manifestarse plenamente.
- Responsabilidad: La consecución de nuevas tareas y labores que amplíen el puesto y brinden al individuo mayor control de sí mismo, la confianza de hacer el trabajo, a su vez es motivación misma del trabajador. (16)

CONDICIONES DE TRABAJO:

La Ley de Prevención de Riesgos Laborales define como **condición de trabajo**: a cualquier característica del mismo que pueda tener una influencia significativa en la generación de riesgos para la seguridad y la salud del trabajador'.

Quedan específicamente incluidas en esta definición:

1. Las características generales de los locales, instalaciones, equipos, productos y demás útiles existentes en el centro de trabajo.
2. La naturaleza de los agentes físicos, químicos y biológicos presentes en el ambiente de trabajo
3. Los procedimientos para la utilización de los agentes que provocan riesgos
4. Todas aquellas otras características del trabajo, incluidas las relativas a su organización y ordenación, que influyan en la magnitud de los riesgos a que esté expuesto el trabajador.

Se entiende como 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.

Los trabajadores de salud en el trabajo nos ponemos en contacto con sustancias, materiales y máquinas peligrosas, exigencias físicas forzadas, con condiciones ambientales y climáticas perjudiciales, etc.

También influye en la salud las condiciones de empleo, el modo en que se presta el trabajo asalariado: los tipos de contratos, la jornada, el reparto de género de las tareas, la doble jornada. Todos estos aspectos tienen mucho que ver con la calidad de vida y la salud.

Factores determinantes de las condiciones de trabajo según el método I.e.s.t:

ENTORNO FISICO:

- Ambiente térmico
- Ruido
- Iluminación
- Vibraciones

CARGA FISICA:

- Posturas
- Carga dinámica

CARGA MENTAL:

- Apremio de tiempo
- Complejidad
- Rapidez
- Atención
- Minuciosidad

ASPECTOS PSICOSOCIALES:

- Iniciativa
- Status social
- Comunicación
- Cooperación
- Tiempos de trabajo.

Clasificación de las condiciones laborales:

1. **Condición relacionada con el Medio ambiente:** lugar donde se ejerce la ocupación laboral. Entre ellos tenemos:
 - Servicios básicos

- Espacio físico del área de trabajo
- Iluminación y ruidos
- Temperatura y ventilación
- Seguridad
- Equipos, materiales e insumos

2. Condición relacionado con las Tareas: Son las diferentes actividades que conforman y diferencian un puesto de trabajo e impone al individuo que la desarrolle.

- Esfuerzos físicos
- Espacios de trabajo
- Manipulación de equipos
- Posturas requeridas para realizar la tarea
- Trabajo estresante /sobre carga
- Tareas monótonas y rutinarias.

3. Condición relacionado con la Organización:

- Compañerismo y trabajo en equipo
- Estilo de mando
- Promoción laboral y carrera profesional
- Remuneración salarial
- Horarios de trabajo
- Participación en la toma de decisiones. (23)

2.3. Definición de Términos Básicos:

Jornada de trabajo: Es el tiempo que cada trabajador dedica a la ejecución del trabajo por el cual ha sido contratado, número de horas que el empleado ha de desempeñar para desarrollar su actividad laboral dentro del período de tiempo de que se trate: días, semanas o años. (24).

Remuneración: es el pago que pueda recibir una persona por un trabajo bien realizado, obtiene como parte de un acuerdo previo entre jefe y el empleador de un contrato hablado o escrito. (25)

Ambiente de trabajo: es el conjunto de factores que influyen sobre el bienestar físico y mental de los trabajadores, condiciones que se viven dentro del entorno laboral y está compuesto por todas las circunstancias que inciden en la actividad dentro de una área de trabajo. (26)

Clima laboral: Conjunto de condiciones sociales y psicológicas que caracterizan a la empresa, y que repercuten de manera directa en el desempeño de los empleados.

III. VARIABLES E HIPOTESIS

3.1. Hipótesis

3.1.1 Hipótesis General

Existe relación entre la Satisfacción Laboral de las Enfermeras y las Condiciones de Trabajo del área de Neonatología en el Hospital de la Amistad Perú Corea Santa Rosa II-2, Piura- 2019.

3.2.1 Hipótesis Específicos

Existe relación entre la Satisfacción Laboral de las Enfermeras y la Dimensión de Condición de Trabajo relacionado con el Medio ambiente del área de Neonatología del Hospital de la Amistad Perú Corea Santa Rosa II-2, Piura- 2019.

Existe relación entre la Satisfacción Laboral de las Enfermeras y la Dimensión de Condición de Trabajo relacionado con las Tareas del área de Neonatología del Hospital de la Amistad Perú Corea Santa Rosa II-2, Piura- 2019

Existe relación entre la Satisfacción Laboral de las Enfermeras y la Dimensión de Condición de Trabajo relacionado con la Organización del área de Neonatología del Hospital de la Amistad Perú Corea Santa Rosa II-2, Piura-2019.

Existe relación entre la Condición de Trabajo de las Enfermera y la Dimensión de Factores Extrínsecos del área de Neonatología del Hospital de la Amistad Perú Corea Santa Rosa II-2, Piura-2019.

Existe relación entre la Condición de Trabajo de la Enfermeras y la Dimensión de Factores Intrínsecos del área de Neonatología del Hospital de la Amistad Perú Corea Santa Rosa II-2, Piura- 2019.

3.2 Definición Conceptual de Variables

Satisfacción laboral: Nivel de conformidad, de satisfacción, de gusto, que un empleado presenta en relación a su trabajo, es decir, a la actividad en sí que realiza, y al entorno que rodea al mismo.

Condición de Trabajo: 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

3.2.1 Operacionalización de variables

VARIABLE	DIMENSION	INDICADOR	ITEMS	ESCALA DE MEDICION DE VARIABLES
SATISFACCION LABORAL	FACTORES HIGIÉNICOS O EXTRÍNSECOS:	<ul style="list-style-type: none"> • Salario • Relación con tu Jefe • Relación con los compañeros. • Ambiente físico • Supervisión • Estabilidad Laboral • Horarios 	A01 A02 A03 A04 A05 A06 A07	Escala de Satisfacción de 14 preguntas validado por siete expertos consultados, mejorándolo a base de sugerencias - Insatisfecho - Poco Satisfecho - Satisfecho
	FACTORES MOTIVADORES O INTRÍNSECOS:	<ul style="list-style-type: none"> • Realización profesional • Habilidades y destrezas • Reconocimiento profesional • Independencia laboral. • Expresión de opiniones • Responsabilidad asignada • Actualizaciones 	A08 A09 A10 A11 A12 A13 A14	

VARIABLE	DIMENSION	INDICADOR	ITEMS	ESCALA DE MEDICION DE VARIABLES
CONDICIONES DE TRABAJO	CONDICIÓN RELACIONADO CON EL MEDIO AMBIENTE	<ul style="list-style-type: none"> • Espacio físico del área de trabajo • Iluminación y temperatura • Ruido y ventilación • Equipos, materiales e insumos • Seguridad 	B01 B02 B03 B04 B05	<p>Cuestionario de Condiciones de Trabajo de 14 preguntas validado por siete expertos consultados, mejorándolo a base de sugerencias.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Malo - Regular - Bueno
	CONDICIÓN RELACIONADO CON LAS TAREAS	<ul style="list-style-type: none"> • Tareas monótonas • .Sobre carga • Manipulación de equipos • Autonomías en las actividades 	B06 B07 B08 B09	
	CONDICIÓN RELACIONADO CON LA ORGANIZACIÓN	<ul style="list-style-type: none"> • Remuneración salarial • Horarios de trabajo • Participación en la toma de decisiones • Trabajo en equipo • Ascenso o promoción 	B10 B11 B12 B13 B14	

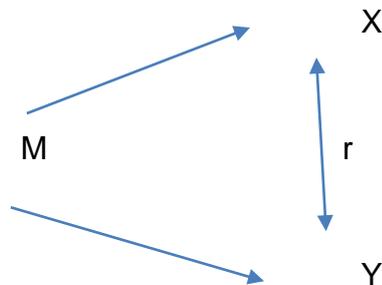
IV DISEÑO METODOLOGICO

4.1 Tipo y diseño de Investigación

Descriptivo, relacional, retrospectivo.

El estudio es tipo descriptivo, relacional, retrospectivo, porque identificar el comportamiento de las variables Satisfacción laboral y condiciones de trabajo hospitalario de enfermería, en un momento y en una sola medición, además de conocer la fuerza de correlación entre ellas.

El diseño es no experimental de corte transversal cuyo esquema es el siguiente:



En donde:

M = Es la muestra conformada por las enfermeras que trabajan en el área de neonatología

x= Satisfacción Laboral

y = Condiciones Laborales

r = relación entre Satisfacción Laboral y Condiciones de Trabajo

4.2 Método de Investigación

El estudio es de enfoque cuantitativo. Cuantitativo, porque se vale de los números para examinar datos o información. Por su método es Hipotético – Deductivo debido que prosigue la formulación de las hipótesis continua con

la operacionalización de variables, la recolección, el procesamiento de los datos y la interpretación” (Hernández, 2014, p.13).

Por su finalidad es una investigación aplicada debido a su propósito de resolver el problema, luego orientado a conclusiones que pretende establecer las causas de lo que se estudia.

4.3 Población y Muestra

Población

La población en estudio estará conformada por 20 profesionales de enfermería que laboran en el Servicio de Neonatología del Hospital de la Amistad Perú Corea Santa Rosa II-2-Piura- 2019.

Muestra

La muestra se consideró a los 20 Profesionales de Enfermería que laboran en servicio neo pediatria del Hospital de la Amistad Perú Corea Santa Rosa II-2- Piura y que cuenta con las siguientes enfermeras: unidad de Neo intermedio I (5 enfermeras); unidad de NeoIntermedio II (5 enfermeras); unidad de Neo sano (10).

4.4 Lugar de Estudio:

El lugar de estudio se realizó en el Hospital de la Amistad Perú- Corea Santa Rosa II-2 Piura , en el área de Neonatología.

4.5 Técnicas e Instrumentos de Recolección de Datos

Al iniciar la recolección de datos se realizó las coordinaciones pertinentes, luego, se realizó la validación de las encuestas siendo evaluado por siete expertos: Dra. Diana Morocho, Dr. Luis Vergara Labrin, Mag. Natali Mendoza Farro, Mg Esther García Mendoza; Lic. Martha Peralta Cherrres, Lic. Teresa Callo Paz, Lic. Sheyla Cabezas, donde por unanimidad valoraron en forma satisfactoria su aplicación.

Los instrumentos serán:

- Un cuestionario para la Escala de Satisfacción Laboral: La modalidad de calificación se obtiene sumando las puntuaciones alcanzadas en las respuestas de cada ítem pudiendo lograr un puntaje máximo de 180 puntos. La Satisfacción Laboral será determinada por lo siguiente:
 - Insatisfecho (0-14 puntos)
 - Poco Satisfecho (15 a 21 puntos),
 - Satisfecho (22 a 42 puntos).

- Un cuestionario para las Condiciones de Trabajo.
La modalidad de calificación se obtiene sumando las puntuaciones alcanzadas en las respuestas de cada ítem pudiendo lograr un puntaje máximo de 180 puntos. Las Condiciones de Trabajo serán determinadas por lo siguiente:
 - Malo (0-14 puntos)
 - Regular (15 a 21 puntos),
 - Bueno (22 a 42 puntos).

Asimismo, en la medición de la confiabilidad de la Escala de Satisfacción Laboral y Condiciones de Trabajo se utilizó el alfa de cron Bach, donde se obtuvo un valor de 0,724 siendo esta confiable.

CONFIABILIDAD CON EL ALFA DE CRON BACH

Resumen de procesamiento de casos

	N	%
Casos Válido	20	100,0
Excluido	0	,0
Total	20	100,0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

Nota. Tomado de la Base del Programa SPSS versión 22

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,724	28

Se realizó la recolección propiamente dicha de los datos mediante la aplicación de una escala de Satisfacción Laboral y un cuestionario de Condiciones de Trabajo para identificar la asociación entre las variables.

4.6 Análisis y Procesamientos de datos

El plan de análisis estadístico de los datos se aplicara en estadística descriptivo, utilizando las medidas de frecuencias y porcentaje en sistema operativo de IBM SSP versión 20 los resultados se mostraran en cuadros estadísticos, también se aplicara las estadísticas inferenciales.

Como prueba estadística se aplicara el chi cuadrado para establecer la asociación entre las variables de Satisfacción Laboral y las Condiciones de Trabajo. Para la significancia se utilizó una confiabilidad del 95,0% utilizando el sistema operativo de IBM SPSS versión 20.

V. RESULTADOS

5.1 Resultados Descriptivos:

TABLA N° 1

SATISFACCIÓN LABORAL DE LAS ENFERMERAS EN EL SERVICIO DE NEONATOLOGÍA DEL HOSPITAL DE LA AMISTAD PERÚ- COREA SANTA ROSA II-2, PIURA

Satisfacción	N°	%
Insatisfecho	1	5.0
Poco Satisfecho	15	75.0
Satisfecho	4	20.0
Total	20	100.0

Fuente: Escala de Satisfacción

En la Tabla 1 figura 1 se observa que la Satisfacción Laboral se encuentra un 75 % de las Enfermeras encuestadas están un poco Satisfechas que equivale a 15 enfermeras encuestas, seguido de 20% (4 enfermeras) están Satisfecho y un 5% (una enfermera), se encuentra insatisfecha (Figura 1).

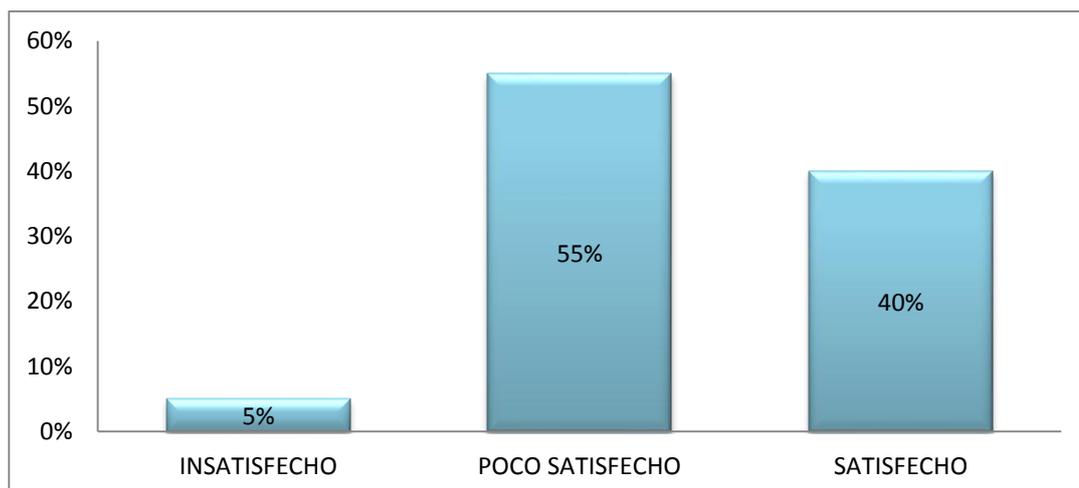


Figura N°1: Satisfacción Laboral de las Enfermeras en el Servicio de Neonatología del Hospital de la Amistad Perú- Corea Santa Rosa II-2, Piura-2019.

TABLA N° 2

SATISFACCIÓN LABORAL DE LAS ENFERMERAS EN EL SERVICIO DE NEONATOLOGÍA DEL HOSPITAL DE LA AMISTAD PERÚ- COREA SANTA ROSA II-2, PIURA- 2019.

Satisfacción	Insatisfecho		Poco Satisfecho		Satisfecho	
	N°	%	N°	%	N°	%
Extrínsecos						
1. El salario percibido respecto al puesto desempeñado	17	85%	1	5%	2	10%
2. La Relación con tu Jefe inmediato	9	45%	7	35%	4	20%
3. La afinidad con tus compañeros de trabajo	2	10%	5	25%	13	65%
4. El ambiente físico del área donde trabajas	12	60%	4	20%	4	20%
5. La calidad de supervisión recibida	8	40%	7	35%	5	25%
6. La Estabilidad Laboral	13	65%			7	20%
7. La Flexibilidad de horarios	7	35%	4	25%	9	40%
Intrínsecos						
8. Los Resultados Obtenidos durante mi jornada Laboral	2	10%	2	10%	16	80%
9. El desarrollo de tus habilidades y destrezas en el ámbito laboral	2	10%	6	30%	12	60%
10. El reconocimiento obtenido cuando realizo un buen trabajo	7	35%	7	35%	6	30%
11. La Libertad de elegir el método de trabajo	5	25%	8	40%	7	35%
12. La oportunidad de expresar tus opiniones y generar cambios en el área de trabajo	2	10%	10	50%	8	40%
13. La responsabilidad de las tareas asignadas a su cargo	2	10%	8	40%	10	50%
14. Las actualizaciones Permanentes en tu área de trabajo	4	20%	5	25%	11	55%

Fuente: Escala de Satisfacción

En cuanto a las Satisfacción Laboral, en la tabla y figura 2 se halló que el 65 % estaban Satisfechos con la relación con sus compañeros, seguido con la flexibilidad de horarios (40%), y por otra parte se demuestra insatisfecho con el salario percibido un 85 %, la estabilidad laboral 65%, el ambiente físico 60 % y relación con tus superiores un 45 %.

Por otra parte en la dimensión Intrínsecas demostraban Satisfacción con los resultados obtenidos durante el trabajo (80%), desarrollar tus habilidades (60 %), y las actualizaciones recibidas (55%), y por lo tanto demuestran insatisfacción en el reconocimiento obtenido y las opiniones expresadas con un 7 %.



Figura 2: Satisfacción Laboral de las Enfermeras en el Servicio de Neonatología del Hospital de la Amistad Perú- Corea Santa Rosa II-2- Piura- 2019

TABLA N° 3

SATISFACCIÓN LABORAL EN SU DIMENSIÓN EXTRÍNSECOS DE LAS ENFERMERAS EN EL SERVICIO DE NEONATOLOGÍA DEL HOSPITAL DE LA AMISTAD PERÚ-COREA SANTA ROSA II-2, PIURA- 2019.

Extrínsecos	Nº	%
Insatisfecho	5	25.0
Poco Satisfecho	14	70.0
Satisfecho	1	5.0
Total	20	100.0

Fuente: Escala de Satisfacción

Se observa que en la tabla y figura 3 el personal de enfermería en la dimensión Factores extrínsecos se encuentra poco Satisfecho con un 70% que corresponde a 14 enfermeras encuestas, Insatisfecho 25 % y 5 % de Satisfechos, lo que parece que los enfermeros no se sienten cómodos.

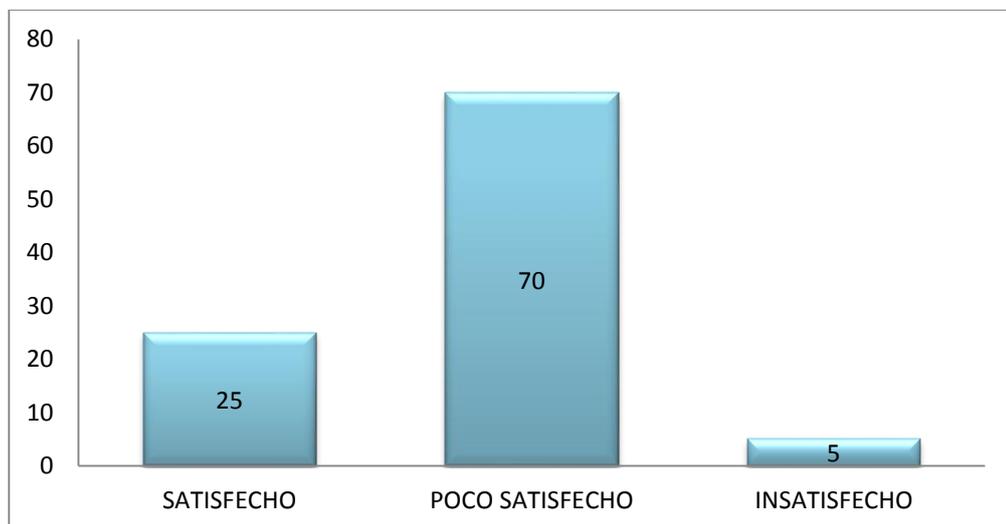


Figura N° 3: Satisfacción Laboral en su Dimensión Extrínsecos de las Enfermeras en el Servicio de Neonatología del Hospital de la Amistad Perú-Corea Santa Rosa II-2, Piura-2019.

TABLA N° 4

SATISFACCIÓN LABORAL EN SU DIMENSIÓN INTRÍNSECOS DE LAS ENFERMERAS EN EL SERVICIO DE NEONATOLOGÍA DEL HOSPITAL DE LA AMISTAD PERÚ-COREA SANTA ROSA II-2, PIURA

Intrínsecos	Nº	%
Insatisfecho	1	5.0
Poco Satisfecho	11	55.0
Satisfecho	8	40.0
Total	20	100.0

Fuente: Escala de Satisfacción

En cuanto a la Satisfacción Laboral en su dimensión Factores Intrínsecos en la tabla y figura 4 un 55 % de las Enfermeras se encuentran Poco Satisfechas que equivale a 11 enfermeras encuestas , seguido de 40 % Satisfecho y un 5% , insatisfechas.

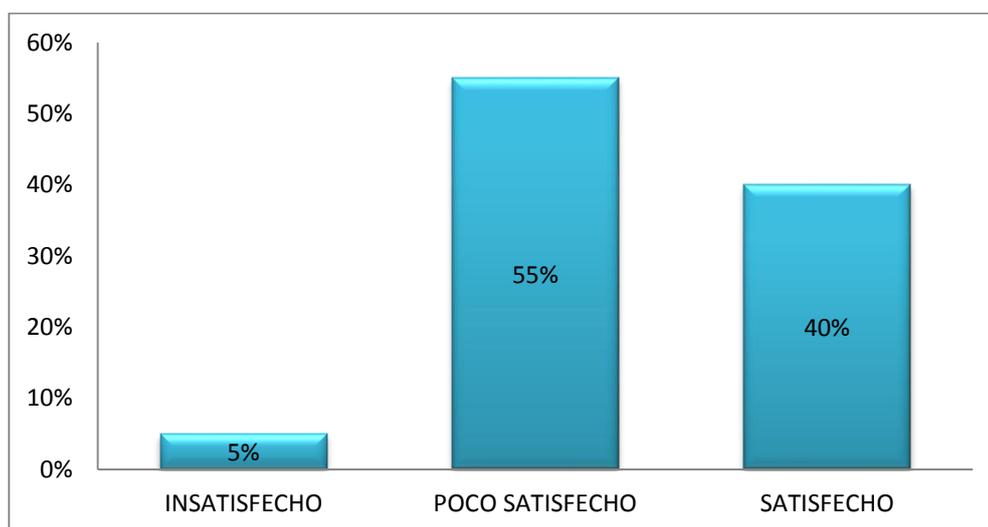


Figura N° 4: Satisfacción Laboral en su Dimensión Intrínsecos de las Enfermeras en el Servicio de Neonatología del Hospital de la Amistad Perú-Corea Santa Rosa II-2, Piura-2019

TABLA N° 5

CONDICIONES DE TRABAJO DE LAS ENFERMERAS EN EL SERVICIO DE NEONATOLOGÍA DEL HOSPITAL DE LA AMISTAD PERÚ-COREA SANTA ROSA II-2, PIURA-2019.

Condiciones de Trabajo	Nº	%
Malo	2	10.0
Regular	16	80.0
Bueno	2	10.0
Total	20	100.0

Fuente: Condiciones de Trabajo

Con respecto a la Variable Condiciones de Trabajo en la tabla y figura 5 se observa que las enfermeras trabajan en regular Condiciones de Trabajo con un 80%, seguido de un 10% que responde que las condiciones de Trabajo son buenas y malas.

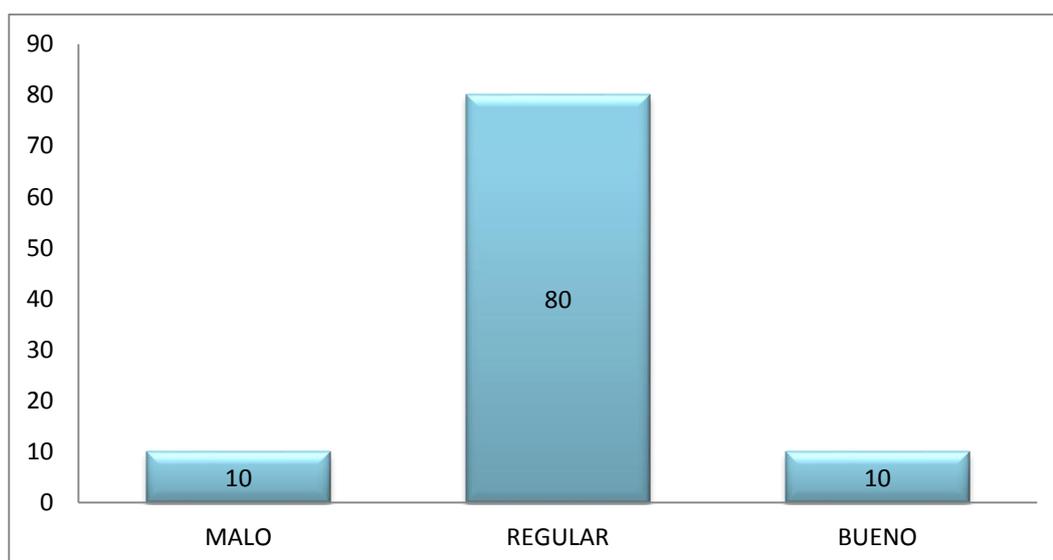


Figura N° 5: Condiciones de Trabajo de las Enfermeras en el Servicio de Neonatología del Hospital de la Amistad Perú-Corea Santa Rosa II-2, Piura-2019

TABLA N° .6

CONDICIONES DE TRABAJO DE LAS ENFERMERAS EN EL SERVICIO DE NEONATOLOGÍA DEL HOSPITAL DE LA AMISTAD PERÚ-COREA SANTA ROSA II-2, PIURA

Condiciones de Trabajo	Malo		Regular		Bueno	
	N _o	%	N _o	%	%	
A. Relacionado con el Medio ambiente						
1. El área de trabajo tiene espacios adecuados para realizar las actividades diarias	15	75%	1	5%	4	20%
2. La iluminación, temperatura del área de trabajo son adecuados	13	65%			7	35%
3. En el área de trabajo existen ruidos y ventilación adecuados	8	40%	7	37%	5	25%
4. Tengo suficiente equipo, materiales e insumos para realizar mis actividades diarias	12	60%	4	20%	4	20%
5. Tengo suficiente equipo de protección para realizar mi trabajo diario	8	40%	5	25%	7	35%
B. Relacionada con las Tareas						
6. Realizas tareas monótonas y rutinarias en tu trabajo	7	35%	6	30%	7	35%
7. Tengo sobre carga de trabajo	7	35 %	9	45	4	20%
8. Recibo cursos y capacitaciones para la manipulación de equipos	3	15%	7	35%	10	50%
9. Tengo autonomía en el desarrollo de mis actividades diarias	7	35%	3	15%	10	50%
C. Relacionado con la Organización						
10. La remuneración salarial es adecuada para las actividades que realizo	17	85%	1	5%	2	10%
11. Los horarios de trabajos son adecuados	7	35	5	25%	8	40%
12. Puedo participar en las decisiones organizacionales de mi área de trabajo	3	15	6	30	11	55%
13. Existe compañerismo y trabajo en equipo	4	20	6	30%	10	50%
14. La posibilidad de ascenso o promoción que predisponen en tu área de trabajo	3	15%	12	60%	5	25%

Fuente cuestionario Condiciones Laborales

En cuanto a las Condiciones de Trabajo, en la dimensión relacionado con las Tareas se halló que el 85 % no están Satisfechos con la remuneración salarial que brinda el hospital, seguido de un 75 % no están satisfechos con las áreas, de trabajo iluminación, etc.

De acuerdo con la dimensión relacionada con las tareas se observa que existe una satisfacción regular sobre la sobre carga de trabajo dentro del área con un 75%, por otra parte con la dimensión relacionado con la organización se demuestra satisfechos con la participación de las decisiones dentro del área (55 %), y el compañerismo que se brindan dentro del área (50 %).

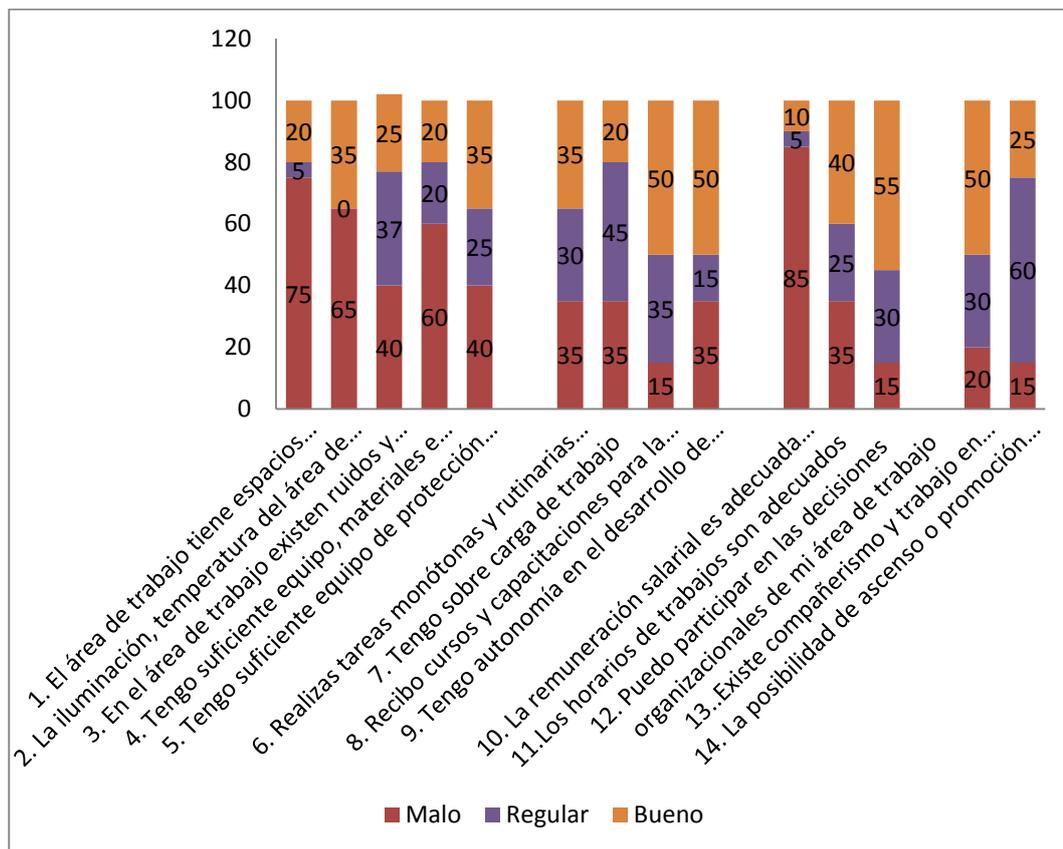


Figura 6: Condiciones de Trabajo de las Enfermeras en el Servicio de Neonatología del Hospital de la Amistad Perú- Corea Santa Rosa II-2- Piura- 2019.

TABLA N° 7

CONDICIONES DE TRABAJO EN SU DIMENSIÓN RELACIONADO CON EL MEDIOAMBIENTE DE LAS ENFERMERAS EN EL SERVICIO DE NEONATOLOGÍA DEL HOSPITAL DE LA AMISTAD PERÚ-COREA SANTA ROSA II-2, PIURA-2019

Condición de Trabajo relacionado con el Medio Ambiente	Nº	%
Malo	12	60.0
Regular	6	30.0
Bueno	2	10.0
Total	20	100.0

Fuente: Cuestionario Condiciones Laborales

En la Dimensión de Condición de Trabajo relacionado con el medioambiente se observa en la tabla y figura 7 el personal de enfermería está en malas Condiciones de Trabajo con una 60%, y una 30 % en condiciones regulares.

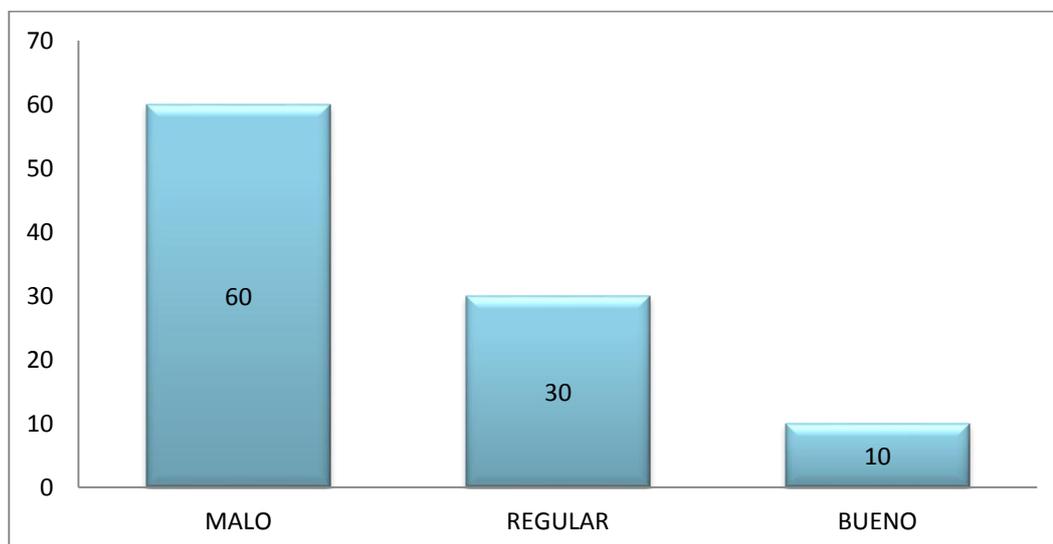


Figura N° 7: Condiciones de Trabajo en su dimensión relacionado con el Medio ambiente de las Enfermeras en el Servicio de Neonatología del Hospital de la Amistad Perú-Corea Santa Rosa II-2- Piura-2019

TABLA N° .8

CONDICIONES DE TRABAJO RELACIONADO CON LAS TAREAS DE LAS ENFERMERAS EN EL SERVICIO DE NEONATOLOGÍA DEL HOSPITAL DE LA AMISTAD PERÚ-COREA SANTA ROSA II-2, PIURA-2019

Condición de Trabajo relacionado con las Tareas	Nº	%
Malo	3	15.0
Regular	11	55.0
Bueno	6	30.0
Total	20	100.0

Fuente: Cuestionario Condiciones Laborales

Por otro lado en la Dimensión de Condición de Trabajo relacionado con las Tareas se observa en la tabla y figura 8, un 55% del personal de enfermería expresa que están en regular Condiciones Laborales, mientras que un 30 % evidencia que las condiciones son buenas.

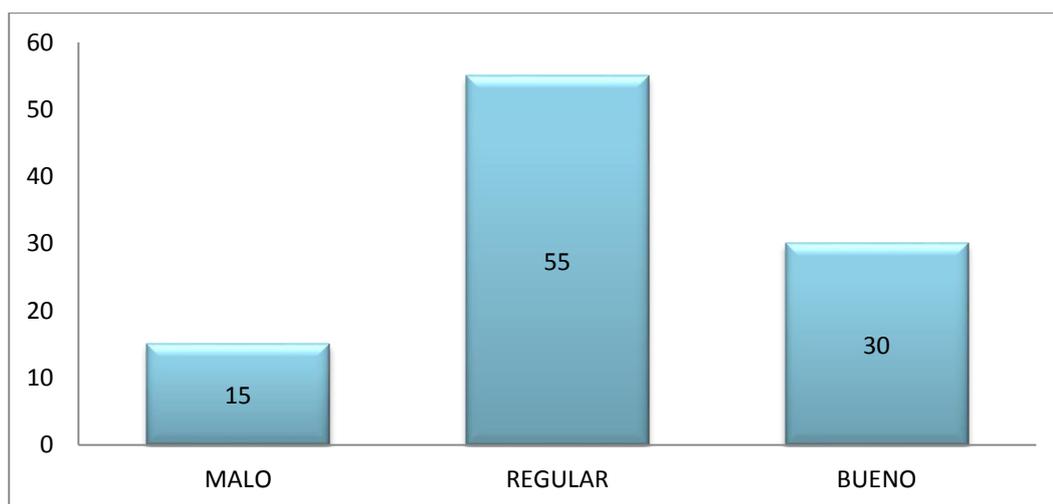


Figura N° 8: Condiciones de Trabajo en su dimensión relacionado con las Tareas de las Enfermeras en el Servicio de Neonatología del Hospital de la Amistad Perú-Corea Santa Rosa II2, Piura-2019.

TABLA N° .9

CONDICIONES DE TRABAJO EN SU DIMENSIÓN RELACIONADO CON LA ORGANIZACIÓN DE LAS ENFERMERAS EN EL SERVICIO DE NEONATOLOGÍA DEL HOSPITAL DE LA AMISTAD PERÚ-COREA SANTA ROSA II-2. PIURA-2019

Condición de Trabajo relacionado con la Organización	nº	%
Malo	5	25.0
Regular	11	55.0
Bueno	4	20.0
Total	20	100.0

Fuente: Cuestionario Condiciones Laborales

En cuanto a la Condición de Trabajo relacionado con la Organización en la tabla y figura 9 el 55 % demuestra que están en regular condiciones de trabajo, y solo el 20 % tiene buena condiciones, existiendo buena relaciones con sus compañeros de trabajo.

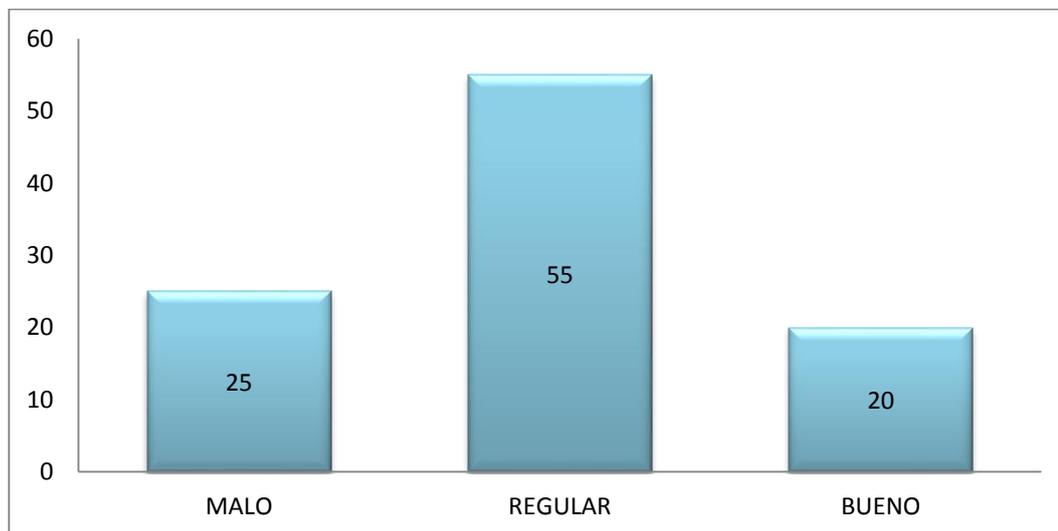


FIGURA N° 9: Condiciones de Trabajo en su dimensión relacionado con la Organización de las Enfermeras en el Servicio de Neonatología del Hospital de la Amistad Perú-Corea Santa Rosa II-2. Piura-2019.

5.2. Resultados inferenciales

HIPOTESIS GENERAL:

Existe relación entre la Satisfacción Laboral de las Enfermeras y las Condiciones de Trabajo del área de neonatología en el Hospital de la Amistad Perú Corea Santa Rosa II-2, Piura- 2019

Resumen de procesamiento de casos					
Satisfacción Laboral) *	Válido		Casos Perdido		Total
	N	Porcentaje	Porcentaje	Porcentaje	
Condiciones de Trabajo	20	100%	0,0%		100,0%

TABLA N° 10

TABLA CRUZADA DE SATISFACCIÓN LABORAL Y CONDICIONES DE TRABAJO

Recuento		Condiciones de Trabajo			Total
		Malo	Regular	Bueno	
Satisfacción Laboral	Insatisfecho	0	0	1	1
	Poco Satisfecho	3	11	1	15
	Satisfecho	0	4	0	4
Total		3	15	2	20

TABLA N° 11
 PRUEBA DE CHI CUADRADO: SATISFACCIÓN LABORAL
 *CONDICIONES DE TRABAJO

De acuerdo con el análisis estadístico de chi- cuadrado podemos observar que la significancia entre las dos variables de estudio es 0,029; por lo tanto podemos afirmar estadísticamente que se acepta la hipótesis general por lo cual existe relación entre las variables de Satisfacción Laboral y las Condiciones de trabajo de las enfermeras del Área de Neonatología del Hospital Perú-Corea Santa Rosa II-2, Piura- 2019

HIPOTESIS ESPECÍFICO

Existe relación entre la Satisfacción Laboral de las Enfermeras y la Dimensión de Condición de Trabajo relacionado con el Medio Ambiente del área de Neonatología del Hospital de la Amistad Perú Corea Santa Rosa II-2-Piura- 2019

Resumen de procesamiento de casos						
Satisfacción Laboral) * Condiciones de Trabajo relacionado con el medio ambiente	Válido		Casos Perdido		Total	
	Porcentaj		Porcentaj			
	N	e	N	e	N	Porcentaje
	20	100,0%	0	0,0%	20	100,0%

TABLA N° 12
 TABLA CRUZADA SATISFACCIÓN LABORAL *CONDICIONES DE TRABAJO RELACIONADO CON EL MEDIO AMBIENTE

	Valor	df	Significancia
Chi-cuadrado de Pearson	10,756 ^a	4	,029
Razón de verosimilitud	7,327	4	,120
Asociación lineal por lineal	,610	1	,435
N de casos válidos	20		

TABLA N° 13
 PRUEBA DE CHI CUADRADO: SATISFACCIÓN LABORAL
 *CONDICIONES DE TRABAJO RELACIONADO CON EL MEDIO
 AMBIENTE

	Valor	df	Significancia
Chi-cuadrado de Pearson	11,667 ^a	4	,020
Razón de verosimilitud	8,505	4	,075
Asociación lineal por lineal	,116	1	,733
N de casos válidos	20		

De acuerdo con el análisis estadístico de chi- cuadrado podemos observar que la significancia entre la variables y la dimensión de estudio es 0,020 por lo tanto podemos afirmar estadísticamente que se acepta la hipótesis específica por lo cual existe relación entre las variables de Satisfacción Laboral de las enfermeras y la dimensión de Condición de Trabajo relacionada con el medio ambiente del Área de Neonatología del Hospital Perú-Corea Santa Rosa II-2-Piura-2019.

HIPÓTESIS ESPECÍFICO

Existe relación entre la Satisfacción Laboral de las Enfermeras y la Dimensión de Condición de Trabajo relacionado con las Tareas del área de Neonatología del Hospital de la Amistad Perú Corea Santa Rosa II-2- Piura

Recuento

		Condición de Trabajo Relacionado con el medio ambiente			
		Malo	Regular	Bueno	Total
Satisfacción Laboral	Insatisfecho	0	0	1	1
	Poco Satisfecho	10	5	0	15
	Satisfecho	2	1	1	4
Total		12	6	2	20

Resumen de procesamiento de casos

Satisfacción Laboral * Condición de Trabajo relacionado con las tareas	Válido		Casos Perdido		Total	
	N	Porcentaje	Porcentaje	N	Porcentaje	
	20	100,0%	0,0%	20	100,0%	

TABLA N° 14

TABLA CRUZADA SATISFACCIÓN LABORAL*CONDICIONES DE TRABAJO RELACIONADO CON LAS TAREA

Recuento		Condición de Trabajo relacionado con las tareas			Total	Total
		Malo	Regular	Bueno		
Satisfacción Laboral	Insatisfecho	0	0		1	1
	Poco Satisfecho	2	10		3	15
	Satisfecho	1	1		2	4
Total		3	11		6	20

TABLA N° 15

PRUEBA DE CHI CUADRADO DE SATISFACCIÓN LABORAL *CONDICIONES DE TRABAJO RELACIONADO CON LAS TAREA

	Valor	df	Significancia
Chi-cuadrado de Pearson	4,687 ^a	4	,321
Razón de verosimilitud	4,839	4	,304
Asociación lineal por lineal	,099	1	,753
N de casos válidos	20		

De acuerdo con el análisis estadístico de chi- cuadrado podemos observar que la significancia entre la variable y la dimensión de estudio es 0,321 por lo tanto podemos afirmar estadísticamente que se rechaza la hipótesis específica por lo cual no existe relación entre las variables de Satisfacción Laboral de las Enfermeras y la dimensión de Condición de Trabajo relacionada con las Tareas del Área de Neonatología del Hospital Perú-Corea Santa Rosa II-2, Piura- 2019.

HIPOTESIS ESPECÍFICO

Existe relación entre la Satisfacción Laboral de las Enfermeras y la Dimensión de Condición de Trabajo relacionado con la Organización del área de Neonatología del Hospital de la Amistad Perú Corea Santa Rosa II-2- Piura-2019

Resumen de procesamiento de casos						
Satisfacción Laboral*Condición de Trabajo relacionado con la Organización	Válido		Casos Perdido		Total	
	N	Porcentaje	N	Porcentaje	N	Porcentaje
	20	100,0%	0	0,0%	20	100,0%

TABLA N° 16
TABLA CRUZADA SATISFACCIÓN LABORAL* CONDICIÓN DE TRABAJO RELACIONADO CON LA ORGANIZACIÓN

Recuento		Condición Laboral relacionado con la Organización			
		Malo	Regular	Bueno	Total
Satisfacción Laboral	Insatisfecho	0	0	1	1
	Poco Satisfecho	5	9	1	15
	Satisfecho	0	2	2	4
Total		5	11	4	20

TABLA N° 17
 PRUEBA DE CHI- CUADRADO: SATISFACCIÓN LABORAL*
 CONDICIÓN DE TRABAJO RELACIONADO CON LA ORGANIZACIÓN

	Valor	Df	Significancia
Chi-cuadrado de Pearson	8,636 ^a	4	,071
Razón de verosimilitud	8,749	4	,068
Asociación lineal por lineal	,617	1	,432
N de casos válidos	20		

De acuerdo con el análisis estadístico de chi- cuadrado podemos observar que la significancia entre la variable y su dimensión de estudio es 0,071 por lo tanto podemos afirmar estadísticamente que se acepta la hipótesis específica por lo cual existe relación entre las variables de Satisfacción Laboral de las Enfermeras y la dimensión de Condición de Trabajo relacionado con la Organización de las enfermeras del Área de Neonatología del Hospital Perú-Corea Santa Rosa II-2, Piura- 2019.

HIPOTESIS ESPECÍFICO

Existe relación entre las Condiciones de Trabajo de las Enfermera y la Dimensión Factores Extrínsecos del área de Neonatología del Hospital de la Amistad Perú Corea Santa Rosa II-2, Piura- 2019

Resumen de procesamiento de casos

Condiciones de Trabajo * Factores Extrínsecos	Casos					
	Válido		Perdido		Total	
	N	Porcentaje	N	Porcentaje	N	Porcentaje
	20	100,0%	0	0,0%	20	100,0%

TABLA N° 18
TABLA CRUZADA CONDICIONES DE TRABAJO* FACTORES
EXTRÍNSECOS

Recuento		Factores Extrínsecos				Total
		Insatisfecho	Poco Satisfecho	Satisfecho		
Condiciones de Trabajo	Malo	1	2	0	3	
	Regular	2	12	1	15	
	Bueno	2	0	0	2	
Total		5	14	1	20	

TABLA N° 19
PRUEBA DE CHI CUADRADO: CONDICIONES DE TRABAJO*
FACTORES EXTRÍNSECOS

	Valor	df	Significancia
Chi-cuadrado de Pearson	7,352 ^a	4	,118
Razón de verosimilitud	7,191	4	,126
Asociación lineal por lineal	1,063	1	,303
N de casos válidos		20	

De acuerdo con el análisis estadístico de chi- cuadrado podemos observar que la significancia entre la variable y su dimensión de estudio es 0,118 por lo tanto podemos afirmar estadísticamente que se rechaza la hipótesis específica por lo cual no existe relación entre las variables de Condiciones Laborales y la dimensión Factores Extrínsecos de las enfermeras del Área de Neonatología del Hospital Perú-Corea Santa Rosa II-2, Piura -2109

HIPOTESIS ESPECÍFICO

Existe relación entre las Condiciones de Trabajo de las Enfermera y la Dimensión Factores Intrínsecos del área de Neonatología del Hospital de la Amistad Perú Corea Santa Rosa II-2, Piura- 2019

Resumen de procesamiento de casos

Condiciones de Trabajo * Factores Intrínsecos	Casos					
	Válido		Perdido		Total	
	N	Porcentaje	N	Porcentaje	N	Porcentaje
	20	100,0%	0	0,0%	20	100,0%

TABLA N° 20
TABLA CRUZADA CONDICIONES DE TRABAJO*FACTORES
INTRÍNSECOS

Recuento		Factores Intrínsecos			Total
		Insatisfecho	Poco Satisfecho	Satisfecho	
Condiciones de Trabajo	Malo	0	3	0	3
	Regular	0	8	7	15
	Bueno	1	0	1	2
Total		1	11	8	20

TABLA N° 21
PUEBA DE CHI CUADRADO DE CONDICIONES DE TRABAJO Y
FACTORES INTRÍNSECOS

	Valor	df	Significancia
Chi-cuadrado de Pearson	12,629 ^a	4	,013
Razón de verosimilitud	10,304	4	,036
Asociación lineal por lineal	,072	1	,789
N de casos válidos	20		

De acuerdo con el análisis estadístico de chi- cuadrado podemos observar que la significancia entre la variable y su dimensión de estudio es 0,013 por lo tanto podemos afirmar estadísticamente que se acepta la hipótesis específica por lo cual existe relación entre las variables de Condición Laboral y la dimensión Factores Intrínsecos de las enfermeras del Área de Neonatología del Hospital Perú-Corea Santa Rosa II-2, Piura- 2019.

VI. DISCUSION DE RESULTADOS

6.1. Contrastación y demostración de la hipótesis con los Resultados

Hipótesis General:

De acuerdo con el análisis estadístico de chi- cuadrado podemos observar que la significancia entre las dos variables de estudio es 0,029; por lo tanto podemos afirmar estadísticamente que se acepta la hipótesis general por lo cual existe relación entre las variables de Satisfacción Laboral y las Condiciones de trabajo de las Enfermeras del Área de Neonatología del Hospital Perú-Corea Santa Rosa II-2- Piura- 2019.

Hipótesis Específicos:

De acuerdo con el análisis estadístico de chi- cuadrado podemos observar que la significancia entre las variables y la dimensión de estudio es 0,020 por lo tanto podemos afirmar estadísticamente que se acepta la hipótesis específica por lo cual existe relación entre las variables de Satisfacción Laboral y la dimensión Condición de Trabajo relacionado con el medio ambiente de las Enfermeras del Área de Neonatología del Hospital Perú-Corea Santa Rosa II-2, Piura- 2019.

De acuerdo con el análisis estadístico de chi- cuadrado podemos observar que la significancia entre la variable y la dimensión de estudio es 0,321 por lo tanto podemos afirmar estadísticamente que se rechaza la hipótesis específica por lo cual no existe relación entre las variables de Satisfacción Laboral y la dimensión relacionada con las tareas de las enfermeras del Área de Neonatología del Hospital Perú-Corea Santa Rosa II-2, Piura- 2019.

De acuerdo con el análisis estadístico de chi- cuadrado podemos observar que la significancia entre la variable y su dimensión de estudio es 0,071 por lo tanto podemos afirmar estadísticamente que se acepta la hipótesis

especifica por lo cual existe relación entre las variables de Satisfacción Laboral y la dimensión relacionada con la Organización de las enfermeras del Área de Neonatología del Hospital Perú-Corea Santa Rosa II-2, Piura-2019.

De acuerdo con el análisis estadístico de chi- cuadrado podemos observar que la significancia entre la variable y su dimensión de estudio es 0,118 por lo tanto podemos afirmar estadísticamente que se rechaza la hipótesis específica por lo cual no existe relación entre las variables de Condición Laboral y la dimensión Factores Extrínsecos de las enfermeras del Área de Neonatología del Hospital Perú-Corea Santa Rosa II-2, Piura-2019.

De acuerdo con el análisis estadístico de chi- cuadrado podemos observar que la significancia entre la variable y su dimensión de estudio es 0,013 por lo tanto podemos afirmar estadísticamente que se acepta la hipótesis específica por lo cual existe relación entre las variables de Condición Laboral y la dimensión Factores Intrínsecos de las enfermeras del Área de Neonatología del Hospital Perú-Corea Santa Rosa II-2, Piura- 2019.

6.2. Contrastación de Resultados con otros estudios similares

Según Alemán Joaquín Juan Carlos, en su trabajo de Investigación fue que el mayor grado de satisfacción laboral del personal de Enfermería, estuvo relacionado con el desarrollo personal, identidad de la tarea, autonomía en el desempeño, ambiente de trabajo, pero no así con las consideraciones de incentivo.

García-Hernández Yessica; Martínez-García María Dolores; Rivera-López María Isabel; Gutiérrez-Fragoso Griselda en su trabajo de Investigación la satisfacción intrínseca, están algo satisfechos, mientras que referente a la extrínseca, se perciben indiferentes. Respecto a la satisfacción intrínseca, ambos hospitales, el factor que tiene la mayor puntuación, es la satisfacción

que le produce tener un trabajo que define un nivel de bastante satisfecho; el factor con menor puntuación media fue el apoyo en las metas y objetivos a alcanzar. En la satisfacción extrínseca, el factor que presenta menor puntuación media, es la satisfacción con el salario, indicando un nivel de indiferencia. Al correlacionar la satisfacción laboral con los cuatro factores intrínsecos y los siete extrínsecos, en todos, se identificó una correlación positiva.

De igual manera en mi trabajo de Investigación tiene una relación significativa entre la Satisfacción Laboral y las Condiciones de Trabajo, por lo cual las Condiciones Laborales que existe relación entre las variables de Condición Laboral y la dimensión Factores Extrínsecos de las enfermeras del Área de Neonatología del Hospital Perú-Corea Santa Rosa II-2, y de lo contrario no existe relación entre las variables de Condición Laboral y la dimensión Factores Intrínsecos de las enfermeras del Área de Neonatología del Hospital Perú-Corea Santa Rosa II-2, Piura- 2019.

CONCLUSIONES

1. Existe relación entre la Satisfacción Laboral de las Enfermeras y las Condiciones de Trabajo en el área de Neonatología del Hospital Perú- Corea Santa Rosa II-2, Piura- 2019, siendo el resultado de la prueba de Hipótesis chi cuadrado 0,029, por lo tanto si existe relación y se acepta la Hipótesis General.
2. Existe relación entre la Satisfacción Laboral y la dimensión Condición de Trabajo relacionado con el medio ambiente de las Enfermeras del Área de Neonatología del Hospital Perú-Corea Santa Rosa II-2, Piura- 2019, siendo el resultado de la prueba de Hipótesis chi cuadrado 0,020, por lo tanto si existe relación y se acepta la Hipótesis Específica.
3. Existe relación entre la Satisfacción Laboral y la dimensión Condición de Trabajo relacionado con las Tareas de las Enfermeras del Área de Neonatología del Hospital Perú-Corea Santa Rosa II-2, Piura- 2019, siendo el resultado de la prueba de Hipótesis chi cuadrado 0,321, por lo tanto no existe relación y se rechaza la Hipótesis Específica.
4. Existe relación entre la Satisfacción Laboral y la dimensión Condición de Trabajo relacionado con la Organización de las Enfermeras del Área de Neonatología del Hospital Perú-Corea Santa Rosa II-2, Piura- 2019, siendo el resultado de la prueba de Hipótesis chi cuadrado 0,071, por lo tanto si existe relación y se acepta la Hipótesis Específica.
5. Existe relación entre las Condiciones de Trabajo y la dimensión de Factores Extrínsecos de las Enfermeras del Área de Neonatología del Hospital Perú-Corea Santa Rosa II-2, Piura- 2019, siendo el resultado de la prueba de Hipótesis chi cuadrado 0,118, por lo tanto no existe relación y se rechaza la Hipótesis Específica.

6. Existe relación entre las Condiciones de Trabajo y la dimensión de Factores Intrínsecos de las Enfermeras del Área de Neonatología del Hospital Perú-Corea Santa Rosa II-2- Piura, siendo el resultado de la prueba de Hipótesis chi cuadrado 0,013, por lo tanto si existe relación y se acepta la Hipótesis Especifica.

RECOMENDACIONES

- A las Autoridades de Hospital de la Amistad Perú Corea Santa Rosa II-2- Piura, coordinador, Enfermera, Jefe inmediato, Director del Hospital, solicitar ampliación de presupuesto, a las instancias respectivas para mejor condiciones Laborales del Enfermero,
- A las autoridades del Hospital de la Amistad Perú Corea Santa Rosa II-2. Piura, considerar dentro del Plan Estratégico Institucional (P.E.I), Su point presupuesto para la mejora de las Condiciones Laborales.
- A la coordinadora del Departamento de Enfermería del Hospital de la Amistad Perú-Corea Santa Rosa utilice la información de este estudio para conocer la realidad laboral de los servicios y promover planteando estrategias sobre estos aspectos que mejorar el nivel de satisfacción de las Enfermeras que elaboran en esta área de Neonatología, mediante talleres y cursos de capacitación.
- Que la jefatura de servicio realice coordinaciones con la institución con el fin que brinden el material necesario y adecuado para proteger la salud del personal de enfermería, con las mejores condiciones de trabajo y así del paciente mismo.

REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

1. Morillejo Alonso Enrique; Pozo Muñoz Carmen; Hernandez Plaza Sonia; Martinez Lopez Jose Joaquin; Valera Escobar Rrosario. Condiciones en el trabajo y Satisfacción Laboral: Un estudio piloto..
2. Salud OMDl. sitio web de la OMS. [Online] Acceso 23 de ENERO de 2019. Disponible en: <https://www.who.int/about/es/>.
3. trabajo Old. sitio web de la OIT. [Online] Acceso 25 de Febrero de 2019. Disponible en: <https://www.ilo.org/global/topics/working-conditions/lang-es/index.htm>.
4. Organitation WH. sitio web de Word Healt Organitation. [Online]. Acceso 14 de marzo de 2019. Disponible en: https://www.who.int/occupational_health/evelyn_hwp_spanish.pdf.
5. Carlos AjJ. SATISFACCION LABORAL DEL PERSONAL DE ENFERMERIA DE LA SALA DE NEONATOLOGIA, HOSPITAL MILITAR ESCUELA DR.ALEJANDRO DAVILA BOLAÑOS. MANAGUA, NICARAGUA.. repositorio de la universidad Autonoma de Nicaragua.
6. Yessica García-Hernández; María Dolores Martínez-García; María Isabel Rivera-López; Griselda Gutiérrez-Fragoso. SATISFACCIÓN LABORAL DEL PERSONAL DE ENFERMERÍA EN DOS INSTITUCIONES DE SALUD PÚBLICAS: CASO HIDALGO, MÉXICO. [Online].; 2016. Acceso 21 de ENERO de 2019. Disponible en: <https://www.uv.mx/iiesca/files/2016/11/04CA201601.pdf>.
7. Mar PGMd. Estudio de Satisfacción Laboral y Estrategias de Cambio. repositorio de la Universidad de extremadura.
8. Magdalena CHA. Condiciones de salud y satisfacción laboral según régimen laboral en enfermeros del Policlínico Pablo Bermúdez. repositorio dela Universidad Cesar Vallejo.
9. Milagros MCE. Nivel de satisfacción laboral del profesional de enfermería en el servicio de centro quirúrgico Hospital Nacional Alberto Sabogal Sologuren. EsSalud. repositorio de la Universidad Mayor de San Marcos.
10. Alejandro RO. Condiciones Laborales y la Satisfaccion laboral de los colaboradores de la Comision Nacional para el desarrollo y Vida sin Drogas-

Oficina Zonal de Tarapoto. se encuentra en el repositorio de la Universidad de la Cesar Vallejo.

11. Rodriguez S. teorías y modelos en enfermería. [Online]; 2010. Acceso 14 de febrerode 2019. Disponible en: <http://teorias-modelos.blogspot.com/2010/03/florence-nightingale.html>.
12. JUJEN. I Nursing student. [Online]; 2012. Acceso 14 de MARZOde 2019. Disponible en: <http://inursingstudent.blogspot.com/2012/08/teoria-del-entorno-de-florence.html>.
13. Allen JG. Sitio Web de Psicología y mente. [Online] Acceso 20 de febrerode 2019. Disponible en: <https://psicologiymente.com/psicologia/piramide-de-maslow>.
14. Katherine Carolina Acosta. [Online]; 2012. Acceso 3 de marzode 2019. Disponible en: <https://www.eoi.es/blogs/katherinecarolinaacosta/2012/05/24/la-piramide-de-maslow/>.
15. Manene LM. sitio blog de Luis Miguel Manene. [Online]; 2016. Acceso 18 de febrerode 2019. Disponible en: <http://www.luismiguelmanene.com/2012/09/16/la-motivacion-y-satisfaccion-en-el-trabajo-y-sus-teorias/>.
16. Colcha A. Gestion y talento. [Online] Acceso 18 de marzode 2019. Disponible en: <https://adriacolcha.wordpress.com/teoria-de-frederick-herzberg/>.
17. Julián Pérez Porto y Ana Gardey. [Online]; 2014. Acceso 15 de marzode 2019 [https://definicion.de/satisfaccion-laboral/]. Disponible en: <https://definicion.de/satisfaccion-laboral/>.
18. Biasi N. sitio web de starmeup. [Online]; 2018. Acceso 15 de marzode 2019. Disponible en: <https://www.starmeup.com/blog/es/consejos-utiles/satisfaccion-laboral-guia-completa/>.
19. Martin J. sitio Web de Ceren International Busssin. [Online]; 2018. Acceso 18 de febrerode 2019. Disponible en: <https://www.cerem.pe/blog/tener-metas-tehara-mas-feliz>.
20. Gamboa E. Revistad Psicologica y científica. [Online].; 2010. Acceso 28 de enero de 2019. Disponible en: <http://www.psicologiacientifica.com/satisfaccion-laboral-determinantes/>.

21. Perz MM. Gestio Polis. [Online].; 2012. Acceso 17 de Marzo de 2019. Disponible en: <https://www.gestiopolis.com/satisfaccion-laboral/#autores>.
22. Cid OA. Gestion Polis. [Online].; 2013. Acceso 22 de enero de 2013. Disponible en: <https://www.gestiopolis.com/teoria-de-los-dos-factores-de-herzberg/>.
23. Trabajadores UGd. condiciones de trabajo. [Online]. Acceso 27 de febrero de 2019. Disponible en: <http://portal.ugt.org/campanas/condicionesdetrabajo.pdf>.
24. Braco E. tiempos modernos..
25. Paz M. definicion de conceptos..
26. Prieto RL. Diccionario Empresarial..

ANEXOS

MATRIS DE CONSISTENCIA

“Satisfacción Laboral de las Enfermeras y las Condiciones de Trabajo área Neonatología en el Hospital de la Amistad Perú-Corea II- 2, Piura 2019”

PROBLEMA DE INVESTIGACION	OBJETIVOS DE LA INVESTIGACION	HIPÓTESIS	VARIABLES	METODOLOGÍA
<p>Problema General ¿Cuál es la relación entre la Satisfacción Laboral de las Enfermeras área de neonatología y las Condiciones de Trabajo en el Hospital de la Amistad Perú Corea Santa Rosa II-2, Piura- 2019?</p> <p>Problema Específicos ¿Cuál es la relación entre la Satisfacción Laboral de las Enfermeras y la Dimensión de Condición de Trabajo relacionado con el medio ambiente en el área de</p>	<p>Objetivo General Determinar la relación entre la Satisfacción Laboral de las Enfermeras y las condiciones de trabajo del área de Neonatología en el Hospital de la Amistad Perú Corea Santa Rosa II-2, Piura- 2019.</p> <p>Objetivos Específicos Identificar la relación entre la Satisfacción Laboral de las Enfermeras y la Dimensión de Condición de Trabajo relacionado con el Medio ambiente del área de Neonatología del Hospital de</p>	<p>Hipótesis General Existe relación entre la Satisfacción Laboral de las Enfermeras y las Condiciones de Trabajo del área de Neonatología en el Hospital de la Amistad Perú Corea Santa Rosa II-2, Piura- 2019</p> <p>Hipótesis específicos: Existe relación entre la Satisfacción Laboral de las Enfermeras y la Dimensión de Condición de Trabajo relacionado con el Medio ambiente del área de Neonatología del Hospital de</p>	<p>SATISFACCIÓN LABORAL:</p> <p>Factores Extrínsecos:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Salario • Relación con tu Jefe. • Relación con los compañeros. • Ambiente físico • Supervisión • Estabilidad Laboral • Horarios <p>Factores Intrínsecos:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Realización profesional • Habilidades y destrezas • Reconocimiento profesional • Independencia laboral. 	<p><u>Población y muestra</u></p> <p>La población conformada por 20 profesionales de enfermería que laboran en el servicio de Neonatología del Hospital de la Amistad Perú Corea Santa Rosa II-2- Piura</p> <p>n=M</p>

<p>Neonatología del Hospital de la Amistad Perú Corea Santa Rosa II-2, Piura- 2019?</p> <p>¿Cuál es la relación entre la Satisfacción Laboral de las Enfermeras y la Dimensión de Condición de Trabajo relacionado con las Tareas en el área de Neonatología del Hospital de la Amistad Perú Corea Santa Rosa II-2, Piura- 2019?</p> <p>¿Cuál es la relación entre la Satisfacción Laboral de las Enfermeras y la Dimensión de Condición de Trabajo relacionado con la Organización en el área de Neonatología del Hospital de la Amistad Perú Corea Santa Rosa II-2, Piura-2019?</p>	<p>la Amistad Perú Corea Santa Rosa II-2, Piura- 2019.</p> <p>Identificar la relación entre la Satisfacción Laboral de las Enfermeras y la Dimensión de Condición de Trabajo relacionado con las Tareas del área de Neonatología del Hospital de la Amistad Perú Corea Santa Rosa II-2, Piura- 2019.</p> <p>Identificar la relación entre la Satisfacción Laboral de las Enfermeras y la dimensión de condición de Trabajo relacionado con la Organización del área de Neonatología del Hospital de la Amistad Perú Corea Santa Rosa II-2, Piura- 2019.</p>	<p>la Amistad Perú Corea Santa Rosa II-2, Piura- 2019.</p> <p>Existe relación entre la Satisfacción Laboral de las Enfermeras y la Dimensión de Condición de Trabajo relacionado con las Tareas del área de Neonatología del Hospital de la Amistad Perú Corea Santa Rosa II-2, Piura- 2019.</p> <p>Existe relación entre la Satisfacción Laboral de las Enfermeras y la Dimensión de Condición de Trabajo relacionado con la Organización del área de Neonatología del Hospital de la Amistad Perú Corea Santa Rosa II-2, Piura- 2019.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Expresión de opiniones • Responsabilidad asignada • Actualizaciones <p>CONDICIONES DE TRABAJO:</p> <p>Condición Relacionado con el Medio Ambiente</p> <ul style="list-style-type: none"> • Espacio físico del área de trabajo • Iluminación y temperatura • Ruido y ventilación • Equipos, materiales e insumos • Seguridad 	<p>n= 20 profesionales de enfermería que laboran en el servicio de Neonatología del Hospital de la Amistad Perú Corea Santa Rosa II-2- Piura</p> <p><u>Técnica e instrumento de investigación:</u> Encuesta</p>
---	---	---	--	---

<p>¿Cuál es la relación entre la Condición de Trabajo de las Enfermeras y la Dimensión de Factores Extrínsecos del área de Neonatología del Hospital de la Amistad Perú Corea Santa Rosa II-2, Piura- 2019?</p>	<p>Identificar la relación entre la Condición de Trabajo de las Enfermeras y la dimensión de Factores Extrínsecos del área de Neonatología del Hospital de la Amistad Perú Corea Santa Rosa II-2, Piura- 2019.</p>	<p>Existe relación entre la Condición de Trabajo de las Enfermeras y la Dimensión de Factores Extrínsecos del área de Neonatología del Hospital de la Amistad Perú Corea Santa Rosa II-2, Piura- 2019.</p>	<p>Condición Relacionado con las Tareas:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Tareas monótonas • .Sobre carga • Manipulación de equipos • Autonomías en las actividades 	
<p>¿Cuál es la relación entre la Condición de trabajo de las Enfermeras en la Dimensión de Factores Intrínsecos del área de Neonatología del Hospital de la Amistad Perú Corea Santa Rosa II-2, Piura-2019?</p>	<p>Identificar la relación entre la Condición de Trabajo de las Enfermeras y la dimensión de Factores Intrínsecos del área de neonatología del Hospital de la Amistad Perú Corea Santa Rosa II-2, Piura- 2019.</p>	<p>Existe relación entre la Condición de Trabajo de la Enfermeras y la Dimensión de Factores Intrínsecos del área de Neonatología del Hospital de la Amistad Perú Corea Santa Rosa II-2, Piura- 2019.</p>	<p>Condición Relacionado con la Organización:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Remuneración salarial • Horarios de trabajo • Participación en la toma de decisiones • Trabajo en equipo • Ascenso o promoción. 	

Instrumentos validados

**UNIVERSIDAD NACIONAL DEL CALLAO
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD
ESCUELA PROFESIONAL DE ENFERMERIA
SEGUNDA ESPECIALIDAD PROFESIONAL
ANEXO N° 1**

Cuestionario

I. - INTRODUCCION:

Soy estudiante de la II Especialidad de Enfermería, cuyo estudio se titula “Satisfacción Laboral de las enfermeras y las Condiciones de Trabajo área Neonatología en el Hospital de la Amistad Perú-Corea Piura 2019”, cuyo objetivo es un estudio que servirá para fines de Titulación de II Especialidad.

II.- INTRODUCCION:

A continuación, Ud. Encontrará preguntas que deberá responder en forma voluntaria y sincera dado que este instrumento es **ANONIMO** y Confidencial. Debe marcar con un aspa (x) una de las alternativas que Ud. Considere correcta.

La investigación agradece por anticipado su participación y colaboración.

I. CARACTERISTICAS SOCIODEMOGRAFICOS

1. EDAD:

- a) < de 25 años ()
- b) 26 a 35 años ()
- c) 36 a 45 años ()
- d) 46 años a mas ()

2. SEXO:

- a) Masculino ()
- b) Femenino ()

3. ESTADO CIVIL:

- a) Soltera (o) ()
- b) Casada (o) ()
- c) Viuda (o) ()
- d) Divorciada (o) ()
- e) Conviviente ()

4. GRADO OBTENIDO:

- a) Licenciada (o) ()
- b) Especialista ()
- c) Magister ()
- d) Doctorado ()

5. CONDICION LABORAL

- a) Nombrada (o) ()
- b) Contratada (o) ()
- c) Por Terceros ()
- d) Plaza de reemplazo

6. TIEMPO QUE LABORA EN SU SERVICIO:

- a) 0 a 3 años ()
- b) 4 a 7 años ()
- c) 8 a 11 años ()
- d) 12 a 15 años ()
- e) Más de 16 años ()

CUESTIONARIO DE SATISFACCION LABORAL

Marque con una "X" la casilla que usted considere represente mejor su opinión.
Ruego a usted, sinceridad en las respuestas y contestas tras una breve reflexión.

1. Insatisfecho
2. Poco Satisfecho
3. Satisfecho

Que tan satisfecho te sientes con:		1	2	3
1	El salario percibido respecto al puesto desempeñado			
2	La relación con tu superior inmediato			
3	La relación con tus compañeros de trabajo			
4	El ambiente físico (espacio, ruidos, iluminación, etc.) del área donde trabajas			
5	La calidad de supervisión recibida			
6	La Estabilidad Laboral			
7	La flexibilidad de horarios			
8	Los resultados obtenidos durante mi jornada laboral			
9	El desarrollo de tus habilidades y destrezas en el ámbito laboral			
10	El reconocimiento obtenido cuando realizo un buen trabajo			
11	La Libertad de elegir el método de trabajo			
12	La oportunidad de expresar tus opiniones y generar cambios en el área de trabajo			
13	La responsabilidad de las tareas asignadas a su cargo			
14	Las actualizaciones Permanentes en tu área de trabajo			

CUESTIONARIO DE CONDICIONES DE TRABAJO

Marque con una "X" aquella casilla que represente mejor su parecer sobre los distintos aspectos del ámbito de su trabajo a como usted se siente respecto a ello.

1. Malo
2. Regular
3. Bueno

PREGUNTAS		1	2	3
1	El área de trabajo tiene espacios adecuados para realizar las actividades diarias			
2	La iluminación, temperatura del área de trabajo son adecuados			
3	En el área de trabajo existen ruidos y ventilación adecuados			
4	Tengo suficiente equipo, materiales e insumos para realizar mis actividades diarias.			
5	Tengo suficiente equipo de protección para realizar mi trabajo diario			
6	.Realizas tareas monótonas y rutinarias en tu trabajo			
7	Existe sobre carga de trabajo			
8	Recibo cursos y capacitaciones para la manipulación de equipos			
9	Tengo autonomía en el desarrollo de mis actividades diarias			
10	La remuneración salarial es adecuada para las actividades que realizo			
11	Los horarios de trabajos son adecuados			
12	Puedo participar en las decisiones organizacionales de mi área de trabajo			
13	.Existe compañerismo y trabajo en equipo			
14	La posibilidad de ascenso o promoción que predisponen en tu área de trabajo.			

ESCALA DE APRECIACIÓN DE JUEZ EXPERTO

Experto:

Profesión:

Instrucción: Marque con una (X) el grado de acuerdo a cada ítem.

ITEMS	SI	NO	SUGERENCIAS
1. El instrumento recoge información que permite dar respuesta al objetivo general.			
2. El instrumento recoge información que permite dar respuesta al objetivo específico.			
3. El instrumento abarca las variables e indicadores.			
4. Los ítems permiten medir el problema de la investigación.			
5. Los términos utilizados son claras y comprensibles.			
6. El grado de dificultad o complejidad es aceptable.			
7. Los ítems permiten contrastar la hipótesis de la investigación.			
8. Los ítems del instrumento responde a la operacionalización de la variable			
9. La estructura sigue un orden lógico.			
10. El número de ítems es adecuado para su aplicación			

Fecha:

Aporte y/o sugerencias para mejorar el instrumento:

.....
.....
.....

.....
Firma

CONSENTIMIENTO INFORMADO

Yo,, estoy de acuerdo en participar en la presente investigación que se lleva a cabo por la Licenciadas en Enfermería, en conjunto con el Hospital de la Amistad Perú Corea Santa Rosa II-2- Piura.

El objetivo de esta investigación es determinar la asociación entre la Satisfacción Laboral de las Enfermeras y las Condiciones de Trabajo del área de Neonatología en el Hospital de la Amistad Perú Corea Santa Rosa II-2- Piura.

Con esta información, se podrá saber claramente, cual es la Satisfacción Laboral de las Enfermeras y las Condiciones de Trabajo que elaboran en el área de Neonatología del Hospital de la Amistad Perú Corea Santa Rosa II-2- Piura, por lo que se desea que los resultados de esta investigación sean de utilidad a fin de que pueda contribuir a elevar el nivel de su gestión.

Entiendo que mi participación es voluntaria, que mis respuestas serán confidenciales y que no recibiré dinero por mi colaboración.

Permito que la información obtenida sea utilizada sólo con fines de investigación.

Firma del investigador

BASE DE DATOS

	Nombre	Tipo	Anchura	Decimales	Etiqueta	Valores	Perdidos	Columnas	Alineación	Medida	Rol
1	N	N Numérico	8	0	NRO	Ninguno	Ninguno	8	Derecha	Escala	Entrada
2	AA1	N Numérico	8	0	EDAD	{1, menor d...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
3	AA2	N Numérico	8	0	SEXO	{1, MASCU...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
4	AA3	N Numérico	8	0	ESTADO CIVIL	{1, SOLTER...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
5	AA4	N Numérico	8	0	GRADO OBTEN...	{1, Licencia...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
6	AA5	N Numérico	8	0	CONDICION LA...	{1, Nombrad...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
7	AA6	N Numérico	8	0	TIEMPO DE S...	{1, 0 a 3 añ...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
8	A1	N Numérico	8	0	El salario perci...	{1, Insatisfe...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
9	A2	N Numérico	8	0	La relacion con...	{1, Insatisfe...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
10	A3	N Numérico	8	0	La afinidad con...	{1, Insatisfe...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
11	A4	N Numérico	8	0	El ambiente Fi...	{1, Insatisfe...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
12	A5	N Numérico	8	0	La calidad de s...	{1, Insatisfe...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
13	A6	N Numérico	8	0	La estabilidad L...	{1, Insatisfe...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
14	A7	N Numérico	8	0	La flexibilidad d...	{1, Insatisfe...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
15	A8	N Numérico	8	0	Los resultados ...	{1, Insatisfe...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
16	A9	N Numérico	8	0	El desarrollo de...	{1, Insatisfe...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
17	A10	N Numérico	8	0	El reconocimie...	{1, Insatisfe...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
18	A11	N Numérico	8	0	La Libertad de ...	{1, Insatisfe...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
19	A12	N Numérico	8	0	La oportunidad ...	{1, Insatisfe...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
20	A13	N Numérico	8	0	La responsabili...	{1, Insatisfe...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
21	A14	N Numérico	8	0	Las actualizaci...	{1, Insatisfe...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
22	B1	N Numérico	8	0	El area de trab...	{1, Malo}...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
23	B2	N Numérico	8	0	La iluminacion, ...	{1, Malo}...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
24	B3	N Numérico	8	0	En el area de tr...	{1, Malo}...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada

Vista de datos **Vista de variables**

IBM SPSS Statistics Processar está listo

	A1	A2	A3	A4	A5	A6	A7	A8	A9	A10	A11	A12	A13	A14	B1
1	1	2	3	1	2	3	1	3	3	2	2	2	1	2	1
2	2	2	2	1	1	1	2	3	2	1	2	2	3	1	1
3	2	2	2	2	3	3	2	1	3	2	2	2	2	1	1
4	2	2	3	1	1	1	2	3	1	1	3	3	2	3	1
5	2	1	3	2	2	1	3	3	2	1	1	2	3	2	1
6	2	2	2	1	1	1	3	3	3	2	3	3	3	2	3
7	2	2	2	1	2	1	3	3	2	2	2	2	2	3	1
8	2	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1
9	2	2	3	3	2	1	1	2	3	3	3	3	3	3	1
10	2	2	3	1	3	3	1	3	3	2	2	2	3	3	1
11	2	1	3	1	1	1	3	2	3	1	1	1	2	3	1
12	2	1	3	1	1	3	3	3	2	3	3	3	3	3	1
13	3	2	3	1	3	3	3	3	3	1	1	2	2	3	3
14	2	2	3	2	3	1	1	3	3	2	2	3	3	3	2
15	3	3	2	1	1	1	3	3	3	3	3	3	3	3	1
16	3	2	3	3	2	1	1	3	3	1	2	1	2	2	1
17	2	2	3	1	1	1	2	3	2	3	2	2	3	1	1
18	2	1	1	1	2	1	1	1	2	1	1	2	2	1	3
19	2	2	1	2	2	3	1	3	3	3	3	2	1	2	3
20	3	2	3	3	1	1	3	3	1	2	1	3	2	3	1
21															
22															
23															

Vista de datos **Vista de variables**

IBM SPSS Statistics Processar está listo | Iniciar ON

PRUEBA DE VALIDEZ POR JUICIO DE EXPERTOS PRUEBA BINOMIAL

ENUNCIADOS	NUMERO DE JUECES							SUMA	PROBABILIDAD
	JUEZ1	JUEZ2	JUEZ3	JUEZ4	JUEZ5	JUEZ6	JUEZ7		
ITEM1	1	1	1	1	1	1	1	7	0.0078125
ITEM2	1	1	1	1	1	1	1	7	0.0078125
ITEM3	1	1	1	1	1	1	1	7	0.0078125
ITEM4	1	1	1	1	1	1	1	7	0.0078125
ITEM5	1	1	1	1	1	1	1	7	0.0078125
ITEM6	1	1	1	1	1	1	1	7	0.0078125
ITEM7	1	1	1	1	1	1	1	7	0.0078125
ITEM8	1	1	1	1	1	1	1	7	0.0078125
ITEM9	1	1	1	1	1	1	1	7	0.0078125
ITEM10	1	1	1	1	1	1	1	7	0.0078125
								SUMATORIA	0.078125
								P	0.011160714

RESULTADO DE PRUEBA BINOMIAL

Siendo el p calculado = 0.0111 es menor que el p valor estándar de $p=0.05$ el instrumento es válido para su aplicación.