



Universidad
Norbert Wiener

Facultad de Ciencias de la Salud

Escuela Académico Profesional de Enfermería

Condiciones de trabajo y la satisfacción laboral del
personal de enfermería, en un hospital nivel IV, Lima,
2022

**Trabajo académico para optar el título de especialista
en Gestión de Servicios de Salud y Enfermería**

Presentado por:

Ramos Castilla, Patricia Carolina

Código ORCID: 0000-0003-0312-8539

Asesora: Mg. Pretell Aguilar, Rosa Maria

Código ORCID: 0000-0001-9286-4225

Línea de Investigación General: Salud, Enfermedad y Ambiente

Lima – Perú

2023

 Universidad Norbert Wiener	DECLARACIÓN JURADA DE AUTORIA Y DE ORIGINALIDAD DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN	
	CÓDIGO: UPNW-GRA-FOR-033	VERSIÓN: 01 REVISIÓN: 01

Yo, Ramos Castilla, Patricia Carolina, Egresada de la Facultad de Ciencias de la Salud, Escuela Académica de Enfermería, Segunda Especialidad en Gestión de Servicios de Salud y Enfermería de la Universidad Privada Norbert Wiener; declaro que el trabajo académico titulado "Condiciones de trabajo y la satisfacción laboral del personal de enfermería, en un hospital nivel IV, Lima, 2022", Asesorado por la Docente Mg. Pretell Aguilar, Rosa Maria, DNI N° 18150131, ORCID <https://orcid.org/0000-0001-9286-4225>, tiene un índice de similitud de 0 (Cero) %, con código oid:14912:216024349, verificable en el reporte de originalidad del software Turnitin.

Así mismo:

1. Se ha mencionado todas las fuentes utilizadas, identificando correctamente las citas textuales o paráfrasis provenientes de otras fuentes.
2. No he utilizado ninguna otra fuente distinta de aquella señalada en el trabajo.
3. Se autoriza que el trabajo puede ser revisado en búsqueda de plagios.
4. El porcentaje señalado es el mismo que arrojó al momento de indexar, grabar o hacer el depósito en el turnitin de la universidad y,
5. Asumimos la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión en la información aportada, por lo cual nos sometemos a lo dispuesto en las normas del reglamento vigente de la universidad.



.....
 Firma de autor(a)
 Ramos Castilla, Patricia Carolina
 DNI N° 47507773



.....
 Firma de la Asesora
 Mg. Pretell Aguilar, Rosa Maria
 DNI N° 18150131

Lima, 04 de Diciembre de 2022

DEDICATORIA

A Dios por ser mi fortaleza, el guía de mi camino y por poner en mi corazón el amor, paciencia y vocación para seguir este camino, y a mi madre por ser siempre mi apoyo y compañía.

AGRADECIMIENTO

Agradezco la orientación y paciencia que me brindaron mis docentes para realizar este trabajo de investigación.

Asesora: Mg. Pretell Aguilar, Rosa Maria
Código ORCID: <https://orcid.org/0000-000192864225>

JURADO

PRESIDENTE : Dra. Milagros Lizbeth Uturnco Vera
SECRETARIO : Mg. Fernandez Rengifo, Werther Fernando
VOCAL : Mg. Cabrera Espezua, Jeannelly Paola

ÍNDICE GENERAL

Resumen.....	9
1. CAPITULO: EL PROBLEMA	11
1.1. Planteamiento del problema.....	11
1.2. Formulación del problema.....	14
1.2.1. Problema general.....	14
1.2.1. Problemas específicos.....	14
1.3. Objetivos de la investigación.....	14
1.3.1. Objetivo general.....	14
1.3.1. Objetivos específicos.....	14
1.4. Justificación.....	15
1.4.1. Justificación teórica.....	15
1.4.2. Justificación metodológica.....	15
1.4.3. Justificación práctica.....	15
1.5. Delimitaciones de la investigación.....	15
1.5.1. Temporal.....	15
1.5.2. Espacial.....	16
1.5.3. Población o unidad de análisis.....	16
2. CAPITULO: MARCO TEÓRICO	17
2.1. Antecedentes.....	17
2.2. Bases teóricas.....	20
2.3. Hipótesis.....	25
2.3.1. Hipótesis general.....	25

2.3.2. Hipótesis específicas.....	25
3. CAPITULO: METODOLOGÍA	26
3.1. Método de la investigación.....	26
3.2. Enfoque de la investigación.....	26
3.3. Tipo de investigación.....	26
3.4. Diseño de la investigación.....	26
3.5. Población, muestra y muestreo.....	27
3.6. Variables y operacionalización.....	29
Operacionalización de variables	
3.7. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	31
3.7.1. Técnica.....	31
3.7.2. Descripción de instrumentos.....	31
3.7.3. Validación.....	33
3.7.4. Confiabilidad.....	33
3.8. Plan de procesamiento y análisis de datos.....	33
3.9. Aspectos éticos.....	34
4. ASPECTOS ADMINISTRATIVOS	
4.1. Cronograma de actividades.....	35
4.2. Presupuesto	37
5. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	38
Anexos	
Anexo 1: Matriz de consistencia	
Anexo 2: Instrumentos	
Anexo 3: Formato de consentimiento informado	
Anexo 5: Informa de asesor de Turnitin	

RESUMEN

El presente trabajo se realiza con el objetivo de “Determinar la relación existente entre las condiciones de trabajo y la satisfacción laboral del personal de enfermería”, la población estará constituida por 90 enfermeras del servicio de emergencia del Hospital Guillermo Almenara Irigoyen, la muestra tomada será el total de la población que cumplan con los criterios de inclusión y exclusión. El tipo de investigación será aplicada, mediante el método hipotético deductivo, de enfoque cuantitativo, el diseño será observacional, descriptivo, correlacional, prospectivo y transversal. El instrumento para evaluar la variable “condiciones de trabajo” será el cuestionario de Berrospi F, llamado “Inventario de evaluación de trabajo en el personal de enfermería” confiable mediante Alfa de Cronbach con resultado de 0.868, y para evaluar la variable satisfacción laboral se usará el cuestionario de Peceros J. llamado “” la satisfacción laboral” confiable mediante Alfa de Cronbach de $\alpha=0.836$. La técnica de recolección de datos será la encuesta y el procesamiento de datos se llevará a cabo mediante el análisis estadístico a través de pruebas estadísticas paramétricas (Correlación de Pearson) o no paramétricas (Correlación Rho de Spearman),

Palabras claves: “Condiciones de trabajo”, “Satisfacción de enfermería”, “Profesional de Enfermería”

ABSTRACT

The present work is carried out with the objective of "Determining the relationship between working conditions and job satisfaction of nursing staff", the population will be made up of 90 nurses from the emergency service of the Guillermo Almenara Irigoyen Hospital, the sample taken will be the total population that meet the inclusion and exclusion criteria. The type of research will be applied, through the hypothetical deductive method, with a quantitative approach, the design will be observational, descriptive, correlational, prospective and cross-sectional. The instrument to evaluate the variable "working conditions" will be the Berrospi F. questionnaire, called "Inventory of work evaluation in nursing staff" reliable through Cronbach's Alpha with a result of 0.868, and to evaluate the job satisfaction variable, will use the Peceros J. questionnaire called "" job satisfaction" reliable through Cronbach's Alpha of $\alpha=0.836$. The data collection technique will be the survey and the data processing will be carried out through statistical analysis through parametric statistical tests (Pearson's correlation) or non-parametric tests (Spearman's Rho correlation),

Keywords: "Working conditions", "Nursing satisfaction", "Nursing Professional".

1. CAPITULO: EL PROBLEMA

1.1 Planteamiento del Problema

Instituciones como la organización mundial de la salud (OMS) han instado a los diferentes países a tomar en cuenta las condiciones en las cuales se desarrolla la atención en salud, se ha enfatizado la importancia del control de riesgos presentes y la seguridad como un estándar no solo para los pacientes sino también para el trabajador. (1)

En diversos estudios de la Asociación Americana de Sociología, se concluyó que el nivel de satisfacción laboral entre los 20 y 30 años influye directamente en el estado de salud mental a los 40 años. En estos estudios, se encontró que las personas que muestran insatisfacción en los primeros años de su vida laboral, podrían presentar problemas como depresión, miedo y preocupación excesiva en años posteriores (2).

En un estudio acerca de la satisfacción laboral realizado en un país de Sudamérica, definen a los trabajadores como el recurso más importante para la organización sobre todo si se sienten comprometidos con su trabajo. Desde el punto de vista administrativo se enfocan en mejorar el rendimiento y la productividad de sus trabajadores con mejores condiciones laborales y toman esto como única manera de alcanzar el progreso y el bienestar individual y el de la organización (3).

En el Perú se ha identificado la satisfacción laboral como una problemática, ya que se considera como causa principal de ausentismo laboral, el 45% de trabajadores no se encuentra satisfecho en su lugar de labores, y una de las causas apunta al clima laboral, ideas poco valoradas, inadecuada comunicación, falta de apoyo para el cumplimiento de objetivos y la baja remuneración (1). Otra problemática es en relación a la productividad del trabajador peruano, la cual es relativamente baja, y esta se ve afectada directamente por la insatisfacción laboral,

por la falta de beneficios brindados, y insatisfacción de sus propias necesidades lo que ocasiona que no tengan la capacidad suficiente para desarrollar eficientemente sus actividades (4).

En otras investigaciones realizadas en el Perú sobre satisfacción laboral, se enfocan principalmente en evaluar las condiciones laborales de los trabajadores, siendo uno de los factores más relevantes las horas trabajadas, y concluyen en que mientras más horas de trabajo se asignen más insatisfacción laboral se hallará (5).

Desde el punto de vista organizacional se puede decir que la satisfacción laboral es el reflejo del estado de bienestar de los trabajadores, está muy relacionado a experiencias emocionales de los trabajadores en el espacio y puesto en el que se desempeñan y también algunos aspectos generales de la organización, esto se ve relacionado a su compromiso con su desempeño y productividad (6).

En una investigación realizada a una institución salud sobre la motivación y la satisfacción laboral del personal, se menciona que una adecuada gestión de los recursos tanto humanos como materiales puede estimular el rendimiento de los colaboradores, y esto conlleva a alcanzar las metas de la organización. Los elementos estudiados en esta investigación se basaron en factores relacionados al ambiente que rodea a las personas y abarcan las condiciones en que desempeñan su trabajo (7).

Actualmente la labor asistencial de enfermería se ve afectada por sobrecarga de trabajo, exigencias de los pacientes, exposición a factores de riesgo, jornadas de trabajo extensas, además del manejo de situaciones en muchas ocasiones críticas, todo esto puede afectar de manera negativa la salud tanto física como mental del personal ocasionando insatisfacción, estrés agotamiento emocional lo que puede llegar a verse expresado en la atención que brindan a los pacientes (8).

Las consecuencias que se pueden presentar derivados de la insatisfacción laboral en relación a las condiciones laborales del trabajador y en concreto de su sobre implicación laboral ante las altas demandas emocionales de su puesto de trabajo pueden ser de naturaleza física y psicológica. En un estudio aplicado a profesionales de salud, se evidenció la presencia de altos niveles de agotamiento e irascibilidad, así como una tendencia a evitar a sus pacientes, dado que se veían sobrepasados por los problemas de estos (9).

Existen investigaciones que concluyen que la satisfacción laboral de la enfermera se encuentra relacionada estrechamente con la calidad de atención que se brinda a los pacientes. En las instituciones de salud el factor humano es primordial para garantizar la calidad del cuidado, si los trabajadores se sienten satisfechos al realizar su labor pueden ofrecer una atención de calidad y esto es percibido por los pacientes (10).

Por todo lo anteriormente expuesto, surgió la motivación para realizar el presente proyecto de investigación en un hospital nivel IV ya que debido a su complejidad es necesario que cuente con personal de enfermería fidelizado con la institución y con condiciones adecuadas para realizar de la mejor manera su labor, esta investigación pretende presentar la importancia de evaluar las condiciones laborales de los trabajadores y su relación con la satisfacción laboral, y la importancia de que el trabajador debe ser considerado como una pieza fundamental dentro de una organización para el logro de metas y objetivos, se espera que los hallazgos obtenidos puedan contribuir a aportar evidencias para la toma de medidas en la mejora de las condiciones laborales del personal de enfermería.

1.2. Formulación del Problema

1.2.1. Problema General

¿Cuál es la relación que existe entre las condiciones de trabajo y la satisfacción laboral del personal de enfermería en un hospital nivel IV en lima, 2022?

1.2.2. Problemas específicos

- ¿Cuál es la relación de la dimensión condiciones individuales de la variable condiciones de trabajo y la satisfacción laboral del personal de enfermería?
- ¿Cuál es la relación de la dimensión condiciones intralaborales de la variable condiciones de trabajo y la satisfacción laboral del personal de enfermería?
- ¿Cuál es la relación de la dimensión condiciones extralaborales de la variable condiciones de trabajo y la satisfacción laboral del personal de enfermería?

1.3 Objetivos de la Investigación

1.3.1 Objetivos General

Determinar la relación existente entre las condiciones de trabajo y la satisfacción laboral del personal de enfermería.

1.3.2 Objetivos Específicos

- Determinar la relación existente según la dimensión condiciones individuales de la variable condiciones de trabajo y la satisfacción laboral del personal de enfermería.
- Determinar la relación existente según la dimensión condiciones intralaborales de la variable condiciones de trabajo y la satisfacción laboral del personal de enfermería.
- Determinar la relación existente según la dimensión condiciones extralaborales de la variable condiciones de trabajo y la satisfacción laboral del personal de enfermería.

1.4. Justificación

1.4.1. Justificación teórica:

Permitirá ampliar el conocimiento y la evidencia científica sobre la importancia de las condiciones de trabajo y su relación con la satisfacción laboral de la enfermera, basándose en la teoría de administración de recursos humanos de Chiavenato, quien menciona que el entorno del trabajador pueden determinar la motivación, satisfacción o insatisfacción laboral, y esto a su vez aumentará la productividad pudiendo llegar a niveles de excelencia (22), esperando que motive a futuras investigaciones.

1.4.2. Justificación metodológica:

Permitirá evidenciar la relación entre las condiciones laborales y la satisfacción laboral del personal de enfermería, con la finalidad de identificar que acciones podemos tomar como gestoras de enfermería para poder mejorarlo, además contribuirá a contar con información actualizada y de una institución de alta complejidad.

1.4.3. Justificación práctica:

Esté estudio permitirá reunir evidencia científica de la importancia de que se considere al trabajador de enfermería como una pieza fundamental dentro de una organización de salud para el logro de metas y objetivos, además aportar evidencias para la toma de medidas en la mejora de las condiciones de trabajo, que permita tomar acciones necesarias en beneficio del personal de enfermería y el usuario final que es el paciente.

1.5. Delimitación de la Investigación

1.5.1. Temporal

Se desarrollará entre octubre del 2021 y enero del 2023.

1.5.2. Espacial

Se aplicarán los instrumentos de evaluación en un hospital nivel IV: Hospital Nacional Guillermo Almenara Irigoyen

1.5.3. Población o unidad de análisis

Estará compuesta por los profesionales de enfermería que laboren en el área de emergencia del hospital Nacional Guillermo Almenara Irigoyen.

II. MARCO TEÓRICO

2.1. ANTECEDENTES

INTERNACIONALES

Benitez (11) en su trabajo de investigación realizado en el año 2019 en México. Se realizó con el objetivo de “Evaluar el nivel de motivación y de satisfacción laboral que tiene el personal de enfermería”, fue un estudio descriptivo correlacional y de corte transversal, su muestra estuvo compuesta por 150 enfermeras, dentro de sus conclusiones se encuentra que las condiciones laborales influyen significativamente en la satisfacción en el trabajo de las enfermeras, dentro de las condiciones destacan las capacitaciones, las actividades laborales que realizan, los ascensos y reconocimientos, la comunicación entre el equipo de trabajo.

Luengo (12) en su investigación realizada en el año 2022 en Chile, con el objetivo de “determinar la influencia de las condiciones de trabajo del profesional de enfermería sobre su percepción de la calidad de cuidado”, la cual fue una investigación cuantitativa, explicativa y transversal, con una muestra de 290 enfermeras, a las cuales se les aplicó un cuestionario, obtuvieron como resultado que al contar con un entorno y condiciones de trabajo favorables se percibe mayor calidad en el cuidado que brinda la enfermera.

Ibarra (13) en su trabajo realizado en el año 2022 en Ecuador, se realizó con la finalidad de “analizar los factores que afectan la satisfacción laboral de los enfermeros”. Su diseño de investigación fue aplicada y transversal, la muestra estuvo conformada por 106 enfermeros, Dentro de sus resultados se encuentra que los factores más influyentes son la interacción entre compañeros de trabajo y jefe directo, capacitaciones, trabajo en equipo, la motivación y el reconocimiento.

Yukari (14) en su investigación realizada en el año 2019, en Brasil. Se realizó con el objetivo de analizar la satisfacción en el trabajo y su relación con las características personales y profesionales del equipo de enfermería. Fue una investigación descriptiva correlacional, su muestra estuvo conformada por 163 profesionales de enfermería, dentro de sus resultados se encontró que existe relación entre el nivel de satisfacción y las condiciones de trabajo, existe baja satisfacción en referencia a reconocimiento, promoción de puesto, condiciones operacionales, y los beneficios.

NACIONALES

Millones (15) en su trabajo realizado en el año 2021, en Perú, tuvo como objetivo “determinar la relación que existe entre las condiciones de trabajo y la satisfacción laboral de los enfermeros”, el diseño de su investigación fue descriptivo, transversal y correlacional, la muestra fue de 331 enfermeros, encontró como resultados que existen condiciones físicas y psicológicas que influyen negativamente en el nivel de satisfacción del trabajo de enfermería.

Arteaga (16). En su estudio en el año 2018, en Trujillo Perú. Tuvo como objetivo “establecer la relación entre la satisfacción laboral y las condiciones de trabajo hospitalario del personal de enfermería que laboran en los servicios de medicina y cirugía del Hospital Regional Docente de Trujillo”. El diseño fue de tipo descriptivo correlacional, la muestra fueron 40 enfermeras, el instrumento utilizado fueron 2 test. Los resultados obtenidos muestran que existe relación significativa entre el nivel de satisfacción laboral y las condiciones de trabajo hospitalario. Los aspectos que causaron menor satisfacción identificados fueron el reconocimiento, el salario y organización de la institución, la participación en la toma de decisiones, capacitaciones sobre prevención de accidentes laborales y la motivación.

Lázaro (17) en su investigación realizada en el año 2019, tuvo como objetivo determinar la relación entre la satisfacción laboral del personal de enfermería con las condiciones de trabajo en un Hospital público, fue un estudio cuantitativo, correlacional, aplicó una encuesta a una muestra de 90 enfermeros, concluyó que existe una relación directa entre las condiciones de trabajo y la satisfacción laboral, además menciona que las condiciones que mas influencia tienen son las condiciones de carga física y mental, así como las condiciones ambientales.

2.2. Bases teóricas

VARIABLE INDEPENDIENTE

Condiciones de trabajo

Las condiciones de trabajo o condiciones laborales son definidas como el conjunto de factores que interactúan con la ejecución de una función y que pueden llegar a determinar la capacidad y desempeño laboral e incluso el proceso de salud - enfermedad de los trabajadores (18).

Pueden ser definidas también como un conjunto de situaciones y características que pueden darse de forma material, económica, también como características organizacionales, etc., todas estas condiciones tienen impacto no solo en la calidad del trabajo, sino también repercute en el bienestar y la seguridad de los trabajadores (19).

Los factores de las condiciones laborales pueden causar riesgos en el trabajador, mucho más si se relaciona a inadecuados estilos de vida se puede producir patologías, deterioro físico y emocional, incluso carencia de satisfacción laboral en el personal enfermero (20).

La Organización Panamericana de la Salud considera que un ambiente de trabajo saludable es uno de los recursos más preciados no solo para los trabajadores sino también para la comunidad, es esencial para el logro y la promoción de la salud, además hace un aporte muy positivo para aumentar la productividad, la motivación y la satisfacción laboral (21).

Chiavenato - Teoría de administración de recursos humanos

En esta teoría nos menciona que las condiciones laborales están conformadas por los elementos del entorno del trabajador y pueden determinar la motivación, satisfacción o insatisfacción laboral, y esto depende de la relación de

dos factores, el primer factor es el higiénico el cual es conformado por las condiciones que rodean a una persona, estas pueden ser las instalaciones del lugar donde se desempeñan las labores, el ambiente laboral, las condiciones físicas, el salario, los beneficios sociales, políticas organizacionales, características del líder, reglamentos internos y oportunidades de crecimiento profesional. Como segundo factor menciona los motivacionales y esto hace referencia al perfil del puesto de trabajo y sus actividades o funciones a realizar, menciona también que si estos factores producen una satisfacción duradera se ve un aumento en la productividad que incluso pueden llegar a niveles de excelencia (22).

Chiavenato nos indica que “la calidad de vida implica crear, mantener y mejorar el ambiente laboral, trátase de sus condiciones físicas o de sus condiciones psicológicas y sociales”. Esto implica crear un espacio de trabajo agradable, que optimice la calidad de vida de los trabajadores tanto dentro como fuera del lugar de trabajo (23).

En diversos estudios se consideran las condiciones de trabajo como el conjunto de los siguientes factores o dimensiones:

Dimensión 1: Las condiciones Individuales

Hacen referencia a características propias de cada individuo, lo que puede hacer diferencia de una persona de otra, esto puede incluir variables como edad, género, estado de salud, nivel de motivación, formación y educación, habilidades, experiencias, entre otros, sin embargo existen casos en los que se intenta agrupar a los individuos tomando en cuenta las características predominantes, también se puede decir que estas características individuales pueden variar según la exposición a factores hereditarios, ambientales, sociales y culturales (24)

Dimensión 2: Las condiciones Intralaborales

Se describen como las características internas del centro de labores, se puede considerar dentro de estas características a las condiciones ambientales del lugar donde se realiza una función, la carga física y mental que conlleva realizar las funciones asignadas, la seguridad brindada y las condiciones de la organización (25).

Dimensión 3: Las condiciones Extralaborales

Están representadas por las condiciones del entorno, pueden analizarse desde un punto de vista microsocioal donde se evalúan características como la situación económica, el nivel de educación y la relación en el grupo familiar y social, a nivel macrosocioal las características evaluadas son las de tipo económico, social y de vida del ámbito local donde se desenvuelven las personas (26).

Los instrumentos aplicados para evaluar las condiciones laborales suelen medir el grado de exposición de los trabajadores a determinados riesgos en el trabajo, así como los recursos de que dispone las instituciones para mitigar estos riesgos. También identifican distintas situaciones laborales y como los cambios en el mundo laboral afecta la calidad del trabajo y resaltan la importancia de realizar los análisis comparativos para evidenciar los avances de las condiciones de trabajo y que esto aporte a la elaboración de políticas enfocadas a la calidad del trabajo (27).

VARIABLE DEPENDIENTE

Satisfacción laboral

Es definida como un estado emocional positivo que proviene de la percepción de las experiencias laborales del trabajador, y esto se ve influenciado por el rol que quiere desempeñar el trabajador y el que termina desempeñando (28).

La satisfacción del trabajo, también se representa por la actitud de un individuo hacia la labor que desempeña. Es importante tener en cuenta que el trabajo requiere interacción tanto con el equipo de trabajo como con los clientes, y que esta interacción debe fomentar un buen ambiente laboral y la motivación para alcanzar objetivos. La verdadera satisfacción proviene del hecho de enriquecer el puesto en el que se desempeña en trabajador (29).

La satisfacción laboral es determinante en la eficacia organizacional, ya que el desempeño se ve afectado por la percepción de los trabajadores, además fortalece la identidad de los trabajadores con la organización (30).

La satisfacción puede influir en la actitud de los trabajadores con respecto a sus obligaciones con la organización, el nivel de satisfacción parte de la relación que tiene el trabajo real y las expectativas de los trabajadores, es importante tomar en cuenta que esto sirve de motivación para el mayor activo de toda empresa que es el capital humano (31).

Herzberg - Teoría bifactorial

Es denominada también como la teoría de la motivación hacia el trabajo y examina diversas situaciones laborales en la cual dispone como factor principal la productividad en el trabajo y menciona que existen dos condiciones que influyen, primero la condición personal identificado como factor interior y las condiciones del ambiente donde se desempeña una labor o también llamado factor externo (32).

Al aplicar factores motivacionales, se produce un enriquecimiento laboral, además asocia el logro de objetivos y/o desempeño de calidad como un factor de satisfacción laboral y produce actitudes positivas. Estas actitudes conducen a un comportamiento de mejor rendimiento laboral (33).

Dimensión 1: Reto del trabajo

Hace referencia a la variedad de habilidades y talento que el puesto de trabajo requiere, identidad con la tarea o labor asignada y significado de la labor realizada, autonomía según el puesto en el que se desempeña y uso de herramientas necesarias para ello y retroalimentación sobre la efectividad de su labor realizada (34).

Dimensión 2: Sistema de recompensas

Representa la remuneración y los incentivos que suelen contribuir a la conducta de las personas y del grupo de trabajo. Los diseños de planes de recompensas deben ser proporcionales a las metas de la organización. La recompensa es parte de la motivación de los empleados para que dirijan su desempeño hacia las metas de la organización (35).

Dimensión 3: Condiciones favorables

Hace referencia a la importancia que le dan los empleados a su ambiente o área de trabajo. Es importante que este lugar logre generar bienestar personal y que les facilite realizar un buen trabajo. Un área o ambiente físico cómodo y con un adecuado diseño o distribución permite que los empleados tengan un mejor desempeño y favorecerá a la satisfacción. También se considera dentro de estas condiciones la cultura organizacional de la empresa, el sistema de valores en el que se basa y las metas con las cuales se debe sentir identificado el trabajador, todo esto genera condiciones favorables de trabajo (36).

Dimensión 4: Colegas que te brindan apoyo

El desempeñar una labor se encuentra vinculado también a necesidades de interacción social. La primera y más importante interacción es con el jefe inmediato y esto también marca un factor importante en la satisfacción del trabajador. No es una relación simple, sin embargo, algunos estudios muestran que influye mucho sobre la satisfacción, el tipo de liderazgo bajo el cual se desempeña una labor (37).

2.3. FORMULACIÓN DE HIPÓTESIS

2.3.1. HIPOTESIS GENERAL

Existe relación estadísticamente significativa entre las condiciones de trabajo y la satisfacción laboral del personal de enfermería en un hospital nivel IV, lima, 2022.

2.3.2. HIPOTESIS NULA

No existe relación estadísticamente significativa entre las condiciones de trabajo y la satisfacción laboral del personal de enfermería en un hospital nivel IV, lima, 2022.

2.3.3. HIPOTESIS ESPECIFICAS

- Existe relación estadísticamente significativa entre la dimensión condiciones individuales de la variable condiciones de trabajo y la satisfacción laboral del personal de enfermería.
- Existe relación estadísticamente significativa entre la dimensión condiciones intralaborales de la variable condiciones de trabajo y la satisfacción laboral del personal de enfermería.
- Existe relación estadísticamente significativa entre la dimensión condiciones extralaborales de la variable condiciones de trabajo y la satisfacción laboral del personal de enfermería.

III. METODOLOGÍA

3.1. Método investigativo

Para esta investigación se utilizó el método hipotético deductivo el cual se define como la Hipótesis científica la cual se plantea según un paradigma o una teoría, podría definirse también como la hipótesis nula de lo que el investigador está realmente proponiendo. (38).

3.2. Enfoque investigativo

Es cuantitativo el cual está representado por un conjunto de procesos, es un método secuencial, el cual hay que seguir rigurosamente. Una vez delimitado un problema, se establecen objetivos y preguntas de investigación, luego se construye un marco teórico y partiendo de las preguntas se conforman las hipótesis, de aquí en adelante se diseña un plan para probarla y se determinan las variables de la investigación, la medida debe realizarse utilizando métodos estadísticos y es de esos resultados de donde se sacan las conclusiones (39).

3.3. Tipo de investigación

Aplicada, la cual busca generar el conocimiento mediante la aplicación directa a un problema específico, es un proceso mediante el cual se transforma en conceptos el conocimiento teórico que proviene de la investigación básica, esto permite la creación de nuevos procesos, teorías o productos que al final influye en el progreso de la sociedad (40).

3.4. Diseño investigativo

Es observacional, cuyo objetivo es observar y registrar hechos o sucesos sin intervenir ni alterar su curso natural. Se realiza una medición en un periodo de tiempo de una o más variables en una muestra seleccionada (41).

Descriptivo ya que consiste en describir la caracterización de un hecho o suceso con la finalidad de establecer su estructura o comportamiento (42).

Es correlacional ya que busca establecer la asociación entre dos o más variables, indica si tienen algo en común, midiendo cada una de ellas, cuantificándolas y analizando su vinculación (43).

Es prospectivo el cual se basa en iniciar la investigación antes de los hechos estudiados, la información se va recopilando a medida que se van obteniendo estos hechos. Quiere decir que se realiza en el presente, pero los datos se van recopilando y analizando cuando ya ha transcurrido un tiempo determinado (44).

El estudio es transversal este diseño se basa en identificar la frecuencia de una condición en una población de estudio determinada, se realiza la medición un momento determinado (45).

3.5. Población, muestra y muestreo

Población: Se ha considerado a 90 licenciadas de enfermería las cuales trabajan en el área de emergencia del Hospital Nacional Guillermo Almenara Irigoyen.

La muestra será el total de 90 licenciadas de enfermería consideradas como población de estudio. Las excepciones se encuentran descritas en los criterios de inclusión y exclusión del estudio.

Los criterios de inclusión para la presente investigación son:

- Que se encuentre laborando en el área de emergencia
- Trabajo de forma presencial
- Que firme el consentimiento informado

Los criterios de exclusión son:

- Que no deseen participar en el estudio
- Que se encuentre de vacaciones o licencia
- Que no acepte participar en el estudio

3.6. Variables y operacionalización

Operacionalización de variables

Variable: CONDICIONES DE TRABAJO

Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de Medición	Escala valorativa (Niveles o rangos)
Son características de la organización del trabajo, ambiente y entorno que influye en el desarrollo de una labor, pueden afectar la salud positiva o negativamente (46).	Características de la organización del trabajo, ambiente y entorno que influye en el desarrollo de la labor del personal de enfermería del Hospital Nacional Guillermo Almenara Irigoyen, las cuales serán medidas a través de las dimensiones de condiciones individuales, intralaborales y extralaborales (47).	Condiciones Individuales	Estado de salud física, mental. Nivel de motivación Satisfacción de sus necesidades. Habilidades Autoestima Experiencias pasadas.	Ordinal	Muy mala (de 0 a 36.8)
		Condiciones intralaborales	Condiciones ambientales Carga física y mental Seguridad Condiciones de la organización		Mala (de 36.9 a 73.6)
		Condiciones extralaborales	Situación socio económica, educativa de la localidad. Relación en el grupo familiar y social. Efecto del trabajo en el medio familiar.		Regular (de 73.7 a 110.4) Buena (de 110.5 a 147.2)
					Muy buena (de 147.3 a 184)

Variable: SATISFACCIÓN LABORAL

Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición	Escala valorativa (Niveles o rangos)
Es el estado emocional positivo o satisfactorio que se encuentra basado en la percepción y experiencias laborales del trabajador influenciada por su actitud frente a la labor que realiza (48).	Estado emocional positivo y satisfactorio basado en la percepción del personal de enfermería del personal de enfermería del Hospital Nacional Guillermo Almenara Irigoyen el cual será medido mediante un instrumento a partir de sus dimensiones: reto del trabajo, sistemas de recompensas, condiciones favorables y colegas que brindan apoyo (49).	Reto del trabajo	Trabajo estimulante. Logros Identidad con el trabajo. Capacitaciones	Ordinal	Satisfecho (de 74 a 100) Intermedio (de 47 a 73) Insatisfecho (de 20 a 46)
		Sistema de recompensas	Recompensas equitativas. Reconocimiento laboral. Incentivos Oportunidad de crecimiento. Compensación		
		Condiciones favorables	Ambiente e insumos. Horarios Autonomía		
		Colegas que brindan apoyo	Supervisión Colegas cooperadoras Líderes Responsabilidad		

3.7. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

3.7.1. Técnica

Para ambas variables se utilizará la técnica de encuesta.

3.7.2. Descripción de instrumentos.

Cuestionario para el estudio de condiciones de trabajo

Se ha tomado de referencia el cuestionario “Autoevaluación de condiciones de trabajo de enfermería” de Berrospi (47).

El cuestionario consta de un total de 46 reactivos, tipo Likert, está dividido en 3 dimensiones.

Tiene como opciones de respuesta para 4 preguntas que se encuentran dentro de las dimensiones condiciones individuales y condiciones intralaborales:

Muy buena (con un puntaje de 4)

Buena (con un puntaje de 3)

Regular (con un puntaje de 2)

Mala (con un puntaje de 1)

Muy mala (con un puntaje de 0)

Y para las 42 preguntas restantes presenta como opciones de respuesta:

Muy De Acuerdo (con un puntaje de 4)

De Acuerdo (con un puntaje de 3)

Ni De Acuerdo Ni En Desacuerdo (con un puntaje de 2)

En Desacuerdo (con un puntaje de 1)

Muy En Desacuerdo (con un puntaje de 0)

Categorías de la variable:

Para la interpretación del instrumento completo se utilizó la siguiente puntuación:

Muy buenas condiciones laborales [de 147.3 a 184]

Buenas condiciones laborales [de 110.5 a 147.2]

Regulares condiciones laborales [de 73.7 a 110.4]

Malas condiciones laborales [de 36.9 a 73.6]

Muy malas condiciones laborales [de 0 a 36.8].

Cuestionario para el estudio de Satisfacción laboral

Se ha tomado en referencia el cuestionario sobre satisfacción laboral de Peceros (49).

Está conformado por 20 reactivos, tipo Likert, está dividido en 4 dimensiones las cuales son: reto del trabajo, el sistema de recompensas, las condiciones favorables y finalmente colegas que brindan apoyo.

Presenta como opciones de respuesta:

Nunca (con puntuación de 1)

Casi nunca (con puntuación de 2)

A veces (con puntuación de 3)

Casi siempre (con puntuación de 4)

Siempre (con puntuación de 5)

Para la interpretación completa del instrumento se considera el siguiente puntaje:

Satisfecho [de 74 a 100]

Intermedio [de 47 a 73]

Insatisfecho [de 20 a 46].

3.7.3. Validación

Validación del Cuestionario para la autoevaluación de las condiciones de trabajo

El cuestionario tuvo un análisis de validez realizado por Berrospi (47) quienes obtuvieron una medida KMO = 0.872, la prueba de esfericidad de Bartlett de 0.00, lo cual indica que el instrumento es válido.

Validación del cuestionario sobre satisfacción laboral

El método por el cual Peceros (49) obtuvo la validación del instrumento fue mediante el criterio juicio de expertos, es cual estuvo integrado por 3 metodólogos, temáticos y estadísticos, con grado académico de doctores, quienes evaluaron pertinencia, relevancia y calidad de cada ítem del instrumento, el resultado fue que el instrumento muestra ser suficiente y aplicable al 100%.

3.6.4. Confiabilidad.

Confiabilidad del Cuestionario de Autoevaluación de condiciones de trabajo

En cuanto a la confiabilidad, Berrospi (47) realizaron la prueba de confiabilidad y obtuvieron un Alfa de Cronbach con resultado de 0.868, lo cual indica que es un instrumento confiable y puede ser aplicado.

Confiabilidad del Cuestionario sobre satisfacción laboral

En referencia a la confiabilidad Peceros (49) obtuvo un resultado de Alfa de Cronbach de $\alpha=0.836$, lo cual indica que el instrumento tiene buena confiabilidad.

3.8. Plan de procesamiento y análisis de datos

Los resultados se presentarán a nivel descriptivo e inferencial. En primer lugar, luego de haber obtenido la recolección de datos se construirá una base de datos mediante el programa SPSS v.23 para realizar el análisis estadístico correspondiente.

En segundo lugar, para establecer la relación de las variables de la investigación y se emplearan pruebas estadísticas paramétricas (Correlación de Pearson) o no paramétrica (correlación Rho de Spearman).

3.9. Aspectos éticos

Para realizar la presente investigación se ha respetado la autoría durante la redacción, teniendo en cuenta los criterios de citado y referenciación de estilo Vancouver (Resolución N° 106-2021-R-UPNW), para la información obtenida mediante las encuestas se tendrá en cuenta el anonimato del personal evaluado y la aplicación será previa firma de consentimiento informado.

Para la recolección de información se tendrá en cuenta los principios bioéticos de beneficencia, no maleficencia, justicia y autonomía.

4. ASPECTOS ADMINISTRATIVOS

4.1. Cronograma de actividad de elaboración de la tesis

ACTIVIDADES	2021			2022						2023
	OCT.	NOV.	DIC.	ENE.	FEB.	MAR.	AGO.	NOV.	DIC.	ENE.
Identificación del problema.										
Revisión bibliográfica.										
Elaboración de la situación problemática.										
Elaboración de objetivos (generales y específicos).										
Elaboración de la justificación (teórica, metodológica y recursos).										
Elaboración de la delimitación de la investigación (Temporal, espacial y recursos).										
Elaboración del marco teórico (Antecedentes, bases teóricas de las variables).										
Elaboración de hipótesis (general y específicos).										
Elaboración de la metodología (Método, enfoque, tipo y diseño).										
Elaboración de la población, muestra y muestreo.										
Definición conceptual y operacional de las variables de estudio.										
Elaboración de las técnicas e instrumentos de recolección de datos (validación y confiabilidad).										

Elaboración del plan de procesamiento y análisis de datos.									
Elaboración de los aspectos éticos.									
Elaboración de los aspectos administrativos (cronograma y presupuesto).									
Elaboración de las referencias bibliográficas según normas de Vancouver.									
Elaboración de los anexos.									
Revisión final del proyecto.									
Aprobación del proyecto									
Aplicación de trabajo de campo									
Redacción del informe final									

Leyenda



Actividades cumplidas
Actividades por cumplir

4.2. Presupuesto

Tabla Presupuesto detallado

Rubros		Unidad	Cantidad	Costo (S/.)	
				Unitario	Total
Servicios	Fotocopiado	Hojas	3000	0.05	150.00
	Internet	Horas	500	1.50	750.00
	Movilidad	Unidad	180	2.00	360.00
	Otros				300.00
	Sub-total				1560,00
Material	Papel bond	Millar	01	25.00	25.00
	Sobres de manila	Docena	02	5.00	10.00
	CDs	Docena	02	12.00	24.00
	Otros				221,00
	Subtotal				280,00
Totales		Costo (S/.)			
	Servicios	1560,00			
	Recursos materiales	280,00			
	Total presupuesto	1840,00			

Tabla Presupuesto Global

N°	ÍTEM	Costo (S/.)
1	Servicios	1560
2	Recursos materiales	280
Presupuesto total		1840

REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

1. Príncipe M. Condiciones de trabajo y calidad de atención de enfermería, servicio de medicina, centro de salud de Jesús María. [Tesis para optar por el título profesional de licenciada de enfermería]. Universidad Autónoma de Ica. 2021. Disponible en: <http://www.ti.autonomadeica.edu.pe/bitstream/autonomadeica/1597/3/Llesica%20Dahua%20Arahuanaza.pdf>
2. Pedraza N. Satisfacción laboral y compromiso organizacional del capital humano en el desempeño en instituciones de educación superior. Revista Iberoamericana para la Investigación y el Desarrollo Educativo. [Internet]. 2020. Vol. 10 Núm. 20. [Consultado el 7 Noviembre del 2021] Disponible en: <http://ride.org.mx/index.php/RIDE/article/view/595/2292>
3. Montoya P. Satisfacción Laboral y su Relación con el Clima Organizacional en Funcionarios de una Universidad Estatal Chilena. Ciencia & trabajo. Ciencia & trabajo. [Internet] 2017. 19 (58) [Consultado el 8 de noviembre]. Disponible en: <https://scielo.conicyt.cl/pdf/cyt/v19n58/0718-2449-cyt-19-58-00007.pdf>
4. Céspedes N. Productividad en el Perú: medición, determinantes e implicancias. [Internet] 1° edición. Universidad el Pacífico. 2016. [Consultado el 8 de noviembre del 2021]. Disponible en: <https://repositorio.up.edu.pe/bitstream/handle/11354/1083/C%c3%a9spedesNikita2016.pdf?sequence=4&isAllowed=y>
5. Maldonado L. Satisfacción laboral en trabajadores de una empresa de Lima. [Tesis para optar el Título Profesional de Licenciado en Psicología]. Lima. Universidad Inca Garcilaso de la Vega. 2019. Disponible en: http://repositorio.uigv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.11818/4464/TRABSUFICIENCIA_MALDONADO_LUIS.pdf?sequence=1&isAllowed=y

6. Chiang M. Job satisfaction of Chilean workers. A model of structural equations. Cuadernos de Administración. [Internet] 2017. Vol. 33 (57) 48-60. [Consultado el 8 de noviembre del 2021] Disponible en: <http://www.scielo.org.co/pdf/cuadm/v33n57/0120-4645-cuadm-33-57-00048.pdf>
7. Marín, H. Motivación y satisfacción laboral del personal de una organización de salud del sector privado Lima. Revista Horizonte Médico [Internet]. 2017. 17(4): 42-52. [Consultado el 10 de noviembre del 2021] Disponible en: <http://www.scielo.org.pe/pdf/hm/v17n4/a08v17n4.pdf>
8. Pruna D. Condiciones de trabajo del personal de enfermería en la Unidad de Cuidados Intensivos. Revista Sapienza. [Internet]. 2022. 3(5). 265 – 276. [Consultado 26 de noviembre del 2022]. Disponible en: <https://journals.sapienzaeditorial.com/index.php/SIJS/article/view/487/328>
9. Campos I. Lengua minoritaria y docencia, ¿insatisfacción laboral o síndrome de burnout? reflexiones de los maestros de aragonés sobre casi dos décadas de su enseñanza en la educación infantil y primaria. Revista de currículum y formación del profesorado. [Internet] 2018. 22(2) [Consultado el 11 de noviembre del 2021]. Disponible en: <https://revistaseug.ugr.es/index.php/profesorado/article/view/7722/6868>
10. Ponce J. Satisfacción laboral y calidad de atención de enfermería en una unidad médica de alta especialidad. Revista Enfermería IMSS [Internet]. 2006; 14 (2): 65-73. [Consultado el 18 de noviembre del 2022]. Disponible en: http://revistaenfermeria.imss.gob.mx/editorial/index.php/revista_enfermeria/articloe/view/576/552
11. Benitez J. Motivación y satisfacción laboral en el personal de enfermería de un hospital de tercer nivel. [Tesis para obtener el grado de especialista en administración y gestión del cuidado de la salud]. Universidad autónoma del estado de Morelos, México. 2019. Disponible en:

<http://riaa.uaem.mx/xmlui/bitstream/handle/20.500.12055/2665/BELJCD05T.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

12. Luengo C. Influencia de las condiciones de trabajo en la percepción de la calidad del cuidado de profesionales de enfermería. *Revista Index Enfermería*. [Internet]. 2022. 30. 1-2. [Consultado el 22 de noviembre del 2022]. Disponible en: https://scielo.isciii.es/scielo.php?pid=S1132-12962021000100008&script=sci_arttext&tlng=en
13. Ibarra M. Factores que influyen en la satisfacción laboral del personal de enfermería del hospital general del IESS de los ceibos. [Tesis para obtener el grado de magister en gerencia en los servicios de salud]. Universidad Católica de Santiago de Guayaquil. 2022. Disponible en: <http://201.159.223.180/bitstream/3317/18567/1/T-UCSG-POS-MGSS-339.pdf>
14. Yukari K. Satisfacción en el trabajo del equipo de enfermería en unidades de terapia intensiva. *Rev. Latino-Am. Enfermagem*. [Internet]. 2019. 27(3). 1-7. [Consultado el 26 de noviembre del 2022]. Disponible en: <https://www.scielo.br/j/rlae/a/DypzjSMbTjZJsn8FjwBJqLz/?format=pdf&lang=es>
15. Millones M. Condiciones de trabajo y satisfacción laboral de las enfermeras del Complejo. *Revista científica* [Internet]. 2021. 4(1). 39 – 50. [Consultado el 21 de noviembre del 2022]. Disponible en: <https://revistacientifica.edu.pe/index.php/revistacientifica/article/view/21>
16. Arteaga P. Satisfacción laboral y condiciones de trabajo hospitalario del personal de enfermería Trujillo Perú – 2018. [Tesis para optar el título profesional de licenciada en enfermería]. Trujillo. Universidad Nacional de Trujillo. Facultad de enfermería. 2018. Disponible en: <https://dspace.unitru.edu.pe/bitstream/handle/UNITRU/13757/1819.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

17. Lázaro N. Satisfacción laboral y condiciones de trabajo del personal de enfermería de un hospital público, Callao – 2019. [Tesis para obtener el grado de maestría en gestión en servicios de salud]. Universidad Cesar Vallejo. 2019. Disponible en: <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/37050>
18. Saldarriaga R. Condiciones laborales y satisfacción laboral de aptus. [Trabajo de investigación para optar el Grado de Bachiller en Administración] Perú Universidad San Ignacio de Loyola. 2017. Disponible en: <https://repositorio.usil.edu.pe/server/api/core/bitstreams/073dde72-07f1-49ec-bdd4-f96e414b360f/content>
19. Martínez L. Condiciones de trabajo que impactan en la vida laboral. Salud Uninorte [Internet]. 2013. 29 (3): 542 – 560. [Consultado el 29 de diciembre del 2021]. Disponible en: <http://www.scielo.org.co/pdf/sun/v29n3/v29n3a06.pdf>
20. Chiang M. Clima Organizacional y Satisfacción Laboral. Una comparación entre hospitales públicos de alta y baja complejidad. Salud de los trabajadores [Internet] 2011. 19 (1): 5 -16. [Consultado el 1 diciembre 2021]. Disponible en: <https://www.redalyc.org/pdf/3758/375839297002.pdf>
21. Acevedo G. Condiciones de trabajo del equipo de salud en centros de atención primaria desde la perspectiva del trabajo decente. Argentina. Rev Argent Salud Pública [Internet] 2012; 3(12):15-22. [Consultado el 29 de diciembre del 2021]. Disponible en: <https://rasp.msal.gov.ar/index.php/rasp/article/view/343/277>
22. Reyes O. Condiciones laborales y la satisfacción laboral de los colaboradores de la Comisión Nacional para el Desarrollo y Vida sin Drogas - Oficina Zonal, Tarapoto, Perú. 2016 [Tesis para obtener el grado académico de maestro en gestión pública]. Tarapoto Universidad Cesar Vallejo, escuela de postgrado. Disponible en: https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/1083/reyes_oa.pdf?sequence=1&isAllowed=y

23. Chiavenato I. Administración de recursos humanos. México, [Internet]. Octava edición. México. Mc Graw Hill. 2007. [Consultado el 3 de diciembre del 2021]. Disponible en: https://www.sijufor.org/uploads/1/2/0/5/120589378/administracion_de_recursos_humanos_-_chiavenato.pdf
24. García J. Autoevaluación de condiciones de trabajo de enfermería en alta complejidad. Avances En Enfermería, [Internet] 2011. XXIX (2) 331 – 341. [Consultado el 2 de diciembre del 2021]. Disponible en <http://search.proquest.com/docview/1677643408?accountid=43847>
25. Garzón D. Condiciones intralaborales y extralaborales relacionados con síntomas depresivos en médicos que laboran en la región Oriente del departamento de Antioquia, Colombia, en el primer semestre del año 2020. Rev Asoc Esp Med Trab [Internet] 2020. 29 (4): 257-392. [Consultado el 2 de diciembre del 2021]. Disponible en: <https://scielo.isciii.es/pdf/medtra/v29n4/1132-6255-medtra-29-04-306.pdf>
26. Romero C. Factores de riesgos psicosociales extralaborales en personal administrativo universitario. Costa Rica. 2016. [Acceso el 3 de diciembre del 2021]. Disponible en: <https://www.scielo.sa.cr/pdf/enfermeria/n31/1409-4568-enfermeria-31-00001.pdf>
27. Berg J. Condiciones de trabajo desde una perspectiva mundial. Working conditions in a global perspective. [Internet] Eurofound 2019. [Consultado el 30 de noviembre del 2021]. Disponible en: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_696335.pdf
28. Marin H. Motivación y satisfacción laboral del personal de una organización de salud del sector privado. Perú. Horiz Med 2017; 17(4): 42-52. [Consultado el 5 de

diciembre del 2021]. Disponible en:
<http://www.scielo.org.pe/pdf/hm/v17n4/a08v17n4.pdf>

29. Bautista A. Satisfacción laboral de enfermería y seguridad integral del paciente quirúrgico. [Trabajo Académico para optar el Título de Especialista en Enfermería en Centro Quirúrgico Especializado] Lima, Perú. Universidad Cayetano Heredia. 2017. Disponible en:
https://repositorio.upch.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12866/921/Satisfaccion_BautistaCuadros_Aide%c3%a9.pdf?sequence=1&isAllowed=y
30. Juárez S. Clima organizacional y satisfacción laboral. México. Revista Médica del Instituto Mexicano del Seguro Social [Internet] 2012. 50 (3), 307- 314. [Consultado el 28 de diciembre del 2021]. Disponible en:
<https://www.redalyc.org/pdf/4577/457745495014.pdf>
31. Zubiri S. Satisfacción y motivación profesional. España, An. Sistema Sanitario Navar [Internet] 2013, 36 (2) [Consultado el 28 de diciembre del 2021]. Disponible en: <https://scielo.isciii.es/pdf/asisna/v36n2/editorial2.pdf>
32. Garay H. Satisfacción laboral y rendimiento laboral del personal técnico de enfermería del hospital Hermilio Valdizán – Santa Anita 2017. [Tesis para optar el grado académico de maestra en Gestión de los servicios de la salud]. Perú. Universidad Cesar Vallejo escuela de postgrado. 2017. Disponible en:
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/221>
33. Herzberg F. The motivation to work. [Internet]. 1° edición. Reino Unido. 1993. [Consultado el 9 de diciembre del 2021]. Disponible en:
<https://books.google.com.pe/books?hl=es&lr=&id=metNAQAAQBAJ&oi=fnd&pg=PR12&dq=herzberg+the+motivation+to+work&ots=GL0fsTkww3&sig=Es2FsZlOw8b-L3tplQufm9xEecU#v=onepage&q=herzberg%20the%20motivation%20to%20work&f=false>
34. Bastardo N. Satisfacción Laboral del Personal Administrativo de la Universidad Nacional Experimental de Guayana, Venezuela. Strategos 2014. 6 (12) 5-18.

[Consultado el 6 de diciembre del 2021]. Disponible en:
<https://biblat.unam.mx/hevila/Strategos/2014/no12/1.pdf>

35. Pizarro C. Satisfacción laboral y su relación con el desempeño laboral de los trabajadores del colegio particular de Ciencia y Tecnología Alfred Nobel de la ciudad de Chachapoyas. [Tesis para obtener el grado de licenciatura] Universidad peruana la Unión. Perú, 2016. Disponible en:
https://repositorio.upeu.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12840/697/Cyntia_Tesis_bachiller_2017.pdf?sequence=1&isAllowed=y
36. Portales C. La satisfacción laboral y la rotación de personal en una mediana empresa. México. Redes de las ciencias administrativas desde las economías emergentes. [Internet] 2013. [Consultado el 9 de diciembre del 2021]. Disponible en:
http://acacia.org.mx/busqueda/pdf/15_PF601_Satisfacci_n_Laboral_y_Rotaci_n_de_Personal.pdf
37. Quispe M. Relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral del docente de la universidad privada José Carlos Mariátegui. [Tesis para obtener el grado de maestría en contabilidad y administración] Universidad nacional del altiplano. Puno. Perú. 2016. Disponible en:
<http://repositorio.unap.edu.pe/bitstream/handle/UNAP/6689/EPG979-00979-01.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
38. Feinsinger P. Metodologías de la investigación ecológica aplicada y básica: ¿Cuál estoy siguiendo, y por qué? Revista chilena de historia natural [Internet]. 2013, 86: 385 – 402. [Consultado 18 de noviembre del 2022]. Disponible en:
<https://www.scielo.cl/pdf/rchnat/v86n4/art02.pdf>
39. Hernández R. Definiciones de los enfoques cuantitativo y cualitativo, sus similitudes y diferencias. [Internet] 6ta edición. McGraw Hill Education. México 2014. [Consultado el 24 de Enero del 2022]. Disponible en:
https://d1wqtxts1xzle7.cloudfront.net/58257558/Definiciones_de_los_enfoques

[cuantitativo y cualitativo sus similitudes y diferencias-with-cover-page-v2.pdf?Expires=1643225785&Signature=aSpEC-W~isyN](http://201.159.222.118/openjournal/index.php/uti/article/view/30/23)

40. Lozada J. Investigación Aplicada: Definición, Propiedad Intelectual e Industria. Revista cienciaamerica. [Internet] 2014. 3(1). 34 - 39 [Consultado el 25 de enero del 2022]. Disponible en: <http://201.159.222.118/openjournal/index.php/uti/article/view/30/23>
41. Manterola C. Estudios observacionales, los diseños utilizados con mayor frecuencia en Investigación Clínica. International journal of morphology. Chile. [Internet]. 2014. 32(2):634-645. [Consultado el 25 de enero del 2022]. Disponible en: <https://scielo.conicyt.cl/pdf/ijmorphol/v32n2/art42.pdf>
42. Farias A. El proyecto de investigación. Introducción a la metodología científica. 6ta edición. [Internet] 6ta edición. Editorial Episteme. Venezuela 2012. [Consultado el 24 de enero del 2022]. Disponible en: https://books.google.es/books?hl=es&lr=&id=W5n0BgAAQBAJ&oi=fnd&pg=PA11&dq=dise%C3%B1o+descriptivo+correlacional+segun+sampieri&ots=kYmKbkvqh7&sig=xb6vhnJkPKjBr_uuhU7qYyYBPcY#v=onepage&q&f
43. Mousalli G. Métodos y Diseños de Investigación Cuantitativa. México. Creative Commons [Internet]. 2015. [Consultado el 24 de enero del 2022]. Disponible en: https://www.researchgate.net/profile/Gloria-Mousalli/publication/303895876_Metodos_y_Disenos_de_Investigacion_Cuantitativa/links/575b200a08ae414b8e4677f3/Metodos-y-Disenos-de-Investigacion-Cuantitativa.pdf
44. Monjarás Á. Diseño de investigación. México, Educación y Salud Boletín Científico Instituto de Ciencias de la Salud Universidad Autónoma del Estado de Hidalgo [Internet] 2019. Vol. 8 (15): 119 – 122. [Consultado el 23 de febrero del 2022]. Disponible en: <https://repository.uaeh.edu.mx/revistas/index.php/ICSA/article/view/4908>

45. Rodríguez M. Diseño de la investigación de corte transversal. Colombia. Revista medica sanitas. [Internet]. 2018. 21 (3): 141-146. [Consultado el 24 de enero del 2022]. Disponible en: https://www.researchgate.net/profile/Fredy-Mendivelso/publication/329051321_Diseño_de_investigación_de_Corte_Transversal/links/5c1aa22992851c22a3381550/Diseño-de-investigación-de-Corte-Transversal.pdf
46. García J. Autoevaluación de condiciones de trabajo de enfermería en alta complejidad. Colombia, Av.enferm [Internet] 2011. XXIX (2): 331-341. [Consultado el 29 de noviembre del 2021]. Disponible en: <http://www.scielo.org.co/pdf/aven/v29n2/v29n2a12.pdf>
47. Berrospi F. Condiciones de trabajo y fatiga en enfermeras del Hospital Regional Ramiro Priale Priale Essalud– Huancayo – 2017. [Tesis para obtener el título profesional de enfermería] Universidad Peruana de los Andes 2017. Disponible en: <https://repositorio.upla.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12848/359/BERROSPI%20F%2c%20MARTINEZ%20K..pdf?sequence=1&isAllowed=y>
48. Hernández Z. Satisfacción laboral del profesional de enfermería en cuatro instituciones de salud. México 2012. Enfermería universitaria. [Internet]. 2012. 9 (1). 7 – 15. [Consultado el 11 de febrero del 2022] Disponible en: <http://www.scielo.org.mx/pdf/eu/v9n1/v9n1a2.pdf>
49. Peceros J. Gestión administrativa y satisfacción laboral en una institución militar prestadora de los servicios de salud, Lima Perú 2019. [Tesis para obtener el grado académico de maestra en gestión pública]. Universidad Cesar Vallejo, escuela de postgrado 2019. Disponible en: https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/36455/Peceros_S_J.pdf?sequence=1&isAllowed=y

ANEXO 1: MATRIZ DE CONSISTENCIA

PROBLEMA	OBJETIVO	HIPÓTESIS	VARIABLES	DISEÑO METODOLÓGICO
<p>Problema General</p> <p>¿CUAL ES LA RELACIÓN QUE EXISTE ENTRE LAS CONDICIONES DE TRABAJO Y LA SATISFACCIÓN LABORAL DEL PERSONAL DE ENFERMERÍA EN UN HOSPITAL NIVEL IV, LIMA, 2022</p>	<p>Objetivos General</p> <p>Determinar la relación existente entre las condiciones de trabajo y la satisfacción laboral del personal de enfermería.</p>	<p>HIPOTESIS GENERAL Existe relación estadísticamente significativa entre las condiciones de trabajo y la satisfacción laboral del personal de enfermería en un hospital nivel IV.</p> <p>HIPOTESIS NULA No existe relación estadísticamente significativa entre las condiciones de trabajo y la satisfacción laboral del personal de enfermería en un hospital nivel IV.</p>	<p>V.I. CONDICIONES DE TRABAJO</p> <p><u>DIMENSIONES</u> 1. CONDICIONES INDIVIDUALES 2. CONDICIONES INTRALABORALES 3. CONDICIONES EXTRALABORALES</p>	<p>TIPO DE INVESTIGACIÓN: Aplicada</p> <p>MÉTODO DE LA INVESTIGACIÓN: Hipotético Deductivo</p> <p>ENFOQUE DE INVESTIGACIÓN: Cuantitativo</p> <p>DISEÑO DE LA INVESTIGACIÓN: Observacional Descriptivo correlacional transversal</p>
<p>Problemas específicos:</p> <p>1. ¿Cuál es la relación de la dimensión condiciones individuales de la variable condiciones de trabajo y la satisfacción laboral del personal de enfermería?</p> <p>2. ¿Cuál es la relación de la dimensión condiciones intralaborales de la variable condiciones de trabajo y la satisfacción laboral del personal de enfermería?</p> <p>3. ¿Cuál es la relación de la dimensión condiciones extralaborales de la variable condiciones de trabajo y la satisfacción laboral del personal de enfermería?</p>	<p>Objetivos Específicos</p> <p>1. Determinar la relación existente según la dimensión condiciones individuales de la variable condiciones de trabajo y la satisfacción laboral del personal de enfermería.</p> <p>2. Determinar la relación existente según la dimensión condiciones intralaborales de la variable condiciones de trabajo y la satisfacción laboral del personal de enfermería.</p> <p>3. Determinar la relación existente según la dimensión condiciones extralaborales de la variable condiciones de trabajo y la satisfacción laboral del personal de enfermería.</p>	<p>HIPOTESIS ESPECIFICAS</p> <p>1. Existe relación estadísticamente significativa entre la dimensión condiciones individuales de la variable condiciones de trabajo y la satisfacción laboral del personal de enfermería.</p> <p>2. Existe relación estadísticamente significativa entre la dimensión condiciones intralaborales de la variable condiciones de trabajo y la satisfacción laboral del personal de enfermería.</p> <p>3. Existe relación estadísticamente significativa entre la dimensión condiciones extralaborales de la variable condiciones de trabajo y la satisfacción laboral del personal de enfermería.</p>	<p>V. D. SATISFACCIÓN LABORAL</p> <p><u>DIMENSIONES</u></p> <p>1. RETO DEL TRABAJO</p> <p>2. SISTEMA DE RECOMPENSAS</p> <p>3. CONDICIONES FAVORABLES</p> <p>4. COLEGAS QUE TE BRINDAN APOYO</p>	<p>TECNICA: Encuesta</p> <p>INSTRUMENTO: Cuestionario</p> <p>POBLACIÓN Y MUESTRA: Enfermeras que laboran en el área de emergencia del Hospital Guillermo Almenara Irigoyen</p> <p>INSTRUMENTOS: Se aplicará el instrumento llamado "INVENTARIO DE EVALUACIÓN DE CONDICIONES DE TRABAJO EN EL PERSONAL DE ENFERMERÍA" de Berrospi (47), para medir las CONDICIONES DE TRABAJO.</p> <p>INSTRUMENTO Se aplicará el instrumento LA SATISFACCIÓN LABORAL de Peceros (59), para medir la satisfacción laboral.</p>

Anexo 2: Instrumentos de recolección de datos

INVENTARIO DE EVALUACIÓN DE CONDICIONES DE TRABAJO EN EL PERSONAL DE ENFERMERÍA

Autor (a): Cuestionario de autoevaluación de Berrospi F. (47).

Instrucciones: Usted deberá responder de acuerdo a su propia percepción, marcando con un aspa (x) la opción que representa su grado de acuerdo o desacuerdo.

I. DATOS GENERALES DEL TRABAJADOR

1. Servicio en el que labora actualmente: _____
2. Edad: _____
3. Tipo de contrato: _____
4. Sexo: Masculino _____ Femenino _____
5. Estado civil: Soltera__ Casada__ Conviviente__ Viuda__ Divorciada__
6. Otros lugares en que labora: _____
7. Tiempo que viene laborando en la institución: _____

I. CONDICIONES INDIVIDUALES					
1. ¿Su salud física es?	Muy mala	Mala	Regular	Buena	Muy buena
2. ¿Su salud mental es?	Muy mala	Mala	Regular	Buena	Muy buena
3. Su trabajo satisface, en un nivel aceptable sus necesidades fisiológicas, de seguridad, sociales, de estima y realización	Muy en desacuerdo	En desacuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	De acuerdo	Muy de acuerdo
4. Siente que las tareas que realiza en el trabajo lo exigen más conocimientos, experiencias y habilidades de las que posee actualmente	Muy en desacuerdo	En desacuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	De acuerdo	Muy de acuerdo
5. Considera que tiene facilidad para aprender cosas nuevas	Muy en desacuerdo	En desacuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	De acuerdo	Muy de acuerdo
6. Se puede afirmar que usted tiene un buen concepto e imagen de sí mismo?	Muy en desacuerdo	En desacuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	De acuerdo	Muy de acuerdo
7. Tiene facilidad para comunicarse con otros compañeros y aprender de sus experiencias?	Muy en desacuerdo	En desacuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	De acuerdo	Muy de acuerdo
8. Siente que con frecuencia en el trabajo hay conflicto con sus creencias y valores	Muy en desacuerdo	En desacuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	De acuerdo	Muy de acuerdo

9. Su trabajo en el servicio cumple con las expectativas que se planteó en su formación	Muy en desacuerdo	En desacuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	De acuerdo	Muy de acuerdo
10. Prefiere no tomar decisiones en el trabajo y que un superior le diga lo que tiene que hacer, en qué orden debe proceder y la forma de actuar	Muy en desacuerdo	En desacuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	De acuerdo	Muy de acuerdo

II. CONDICIONES INTRALABORALES.

A. CONDICIONES AMBIENTALES

11. ¿Cree que la ventilación en su puesto de trabajo es?	Muy mala	Mala	Regular	Buena	Muy buena
12. ¿La iluminación de su lugar de trabajo es?	Muy mala	Mala	Regular	Buena	Muy buena
13. Su puesto de trabajo está orientado de manera que se eviten los reflejos o sombras	Muy en desacuerdo	En desacuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	De acuerdo	Muy de acuerdo
14. Durante el turno de trabajo experimenta cambios bruscos de temperatura	Muy en desacuerdo	En desacuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	De acuerdo	Muy de acuerdo
15. La utilización de hipoclorito de sodio, clorhexidina, alcohol u otras sustancias químicas ha producido alguna reacción en su organismo	Muy en desacuerdo	En desacuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	De acuerdo	Muy de acuerdo
16. Los recipientes con sustancias químicas están debidamente etiquetados	Muy en desacuerdo	En desacuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	De acuerdo	Muy de acuerdo
17. Conoce las consecuencias de la exposición a las sustancias químicas que se utilizan en el servicio	Muy en desacuerdo	En desacuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	De acuerdo	Muy de acuerdo
18. Conoce las consecuencias de estar expuesto a virus, bacterias y hongos en su lugar de trabajo	Muy en desacuerdo	En desacuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	De acuerdo	Muy de acuerdo
19. Conoce y aplica las guías de atención y protocolos de manejo de sustancias biológicas en su lugar de trabajo	Muy en desacuerdo	En desacuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	De acuerdo	Muy de acuerdo
20. Se utilizan medidas de protección de riesgos durante el turno	Muy en desacuerdo	En desacuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	De acuerdo	Muy de acuerdo
21. Se encuentra vacunado (a) contra el VHB y tétano	Muy en desacuerdo	En desacuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	De acuerdo	Muy de acuerdo

B. CONDICIONES DE LA CARGA FÍSICA Y MENTAL

22. Considera que su trabajo es monótono y repetitivo	Muy en desacuerdo	En desacuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	De acuerdo	Muy de acuerdo
23. Se siente satisfecho con las tareas que desempeña en su lugar de trabajo	Muy en desacuerdo	En desacuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	De acuerdo	Muy de acuerdo
24. Durante el turno de trabajo usted pasa la mayor parte del tiempo en posturas incómodas	Muy en desacuerdo	En desacuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	De acuerdo	Muy de acuerdo
25. Usted tiene que realizar levantamiento de algún tipo de carga mayor a sus capacidades	Muy en desacuerdo	En desacuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	De acuerdo	Muy de acuerdo

C. CONDICIONES DE SEGURIDAD

26. Existen suficientes medidas de protección personal durante el turno de trabajo	Muy en desacuerdo	En desacuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	De acuerdo	Muy de acuerdo
27. Conoce e implementa las medidas estándares en la ejecución de los procedimientos de enfermería	Muy en desacuerdo	En desacuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	De acuerdo	Muy de acuerdo
28. Existen contenedores de desecho cercanos a los lugares donde desarrolla sus actividades	Muy en desacuerdo	En desacuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	De acuerdo	Muy de acuerdo
29. El espacio de trabajo está limpio, ordenado, libre de obstáculos y con el equipamiento necesario	Muy en desacuerdo	En desacuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	De acuerdo	Muy de acuerdo
30. Dispone de vigilancia y acompañamiento suficiente en su lugar de trabajo	Muy en desacuerdo	En desacuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	De acuerdo	Muy de acuerdo

D. CONDICIONES DE LA ORGANIZACIÓN

31. Realiza más de un turno diario en los servicios de alta complejidad	Muy en desacuerdo	En desacuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	De acuerdo	Muy de acuerdo
32. Con frecuencia debe realizar más horas de trabajo o actividades adicionales a las acordadas	Muy en desacuerdo	En desacuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	De acuerdo	Muy de acuerdo

33. Considera que su trabajo es reconocido por los representantes de la entidad de salud	Muy en desacuerdo	En desacuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	De acuerdo	Muy de acuerdo
34. Califica como buena su vinculación laboral actual con la entidad prestadora de servicios de salud	Muy en desacuerdo	En desacuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	De acuerdo	Muy de acuerdo
35. Califica su ingreso laboral actual como bueno	Muy en desacuerdo	En desacuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	De acuerdo	Muy de acuerdo
36. Las relaciones con compañeros y superiores los considera como buenas	Muy en desacuerdo	En desacuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	De acuerdo	Muy de acuerdo

3. CONDICIONES EXTRALABORALES.					
37. Cree que la calidad de vida de su familia es buena	Muy en desacuerdo	En desacuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	De acuerdo	Muy de acuerdo
38. Vive usted en arriendo	Muy en desacuerdo	En desacuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	De acuerdo	Muy de acuerdo
39. El lugar donde vive cuenta con todos los servicios públicos (luz, agua, saneamiento básico y recolección de basuras)	Muy en desacuerdo	En desacuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	De acuerdo	Muy de acuerdo
40. La Zona donde usted vive es segura	Muy en desacuerdo	En desacuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	De acuerdo	Muy de acuerdo
41. Gasta más de 1 hora en el desplazamiento del trabajo a la casa y viceversa	Muy en desacuerdo	En desacuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	De acuerdo	Muy de acuerdo
42. Algún miembro de su familia está desempleado, subempleado o se encuentra en la informalidad	Muy en desacuerdo	En desacuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	De acuerdo	Muy de acuerdo
43. Algún miembro de su familia presenta enfermedades crónicas o estados de discapacidad permanente	Muy en desacuerdo	En desacuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	De acuerdo	Muy de acuerdo
44. Considera que su familia está bien protegida en caso de ocurrir alguna contingencia	Muy en desacuerdo	En desacuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	De acuerdo	Muy de acuerdo
45. Se encuentra su familia afiliada a los diferentes sistemas de protección social	Muy en desacuerdo	En desacuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	De acuerdo	Muy de acuerdo

46. Cuenta usted con suficiente apoyo social, estatal y comunitario en caso de necesidad	Muy en desacuerdo	En desacuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	De acuerdo	Muy de acuerdo
--	-------------------	---------------	--------------------------------	------------	----------------

GRACIAS,

INSTRUMENTO PARA MEDIR LA SATISFACCIÓN LABORAL (51)

Autor (a): Cuestionario de Peceros J. (49).

CUESTIONARIO SOBRE LA SATISFACCIÓN LABORAL						
El presente cuestionario es de carácter anónimo y será usado exclusivamente para fines de investigación, por lo que le solicitamos responder con veracidad y total libertad.						
INSTRUCCIONES						
Responda marcando con un aspa (x)) utilizando la siguiente escala.						
VARIABLE: SATISFACCIÓN LABORAL						
N °	DIMENSIÓN: RETO DEL TRABAJO	NUNC A	CASI NUNC A	A VECE S	CASI SIEMPR E	SIEMPR E
		1	2	3	4	5
1	Te produce satisfacción tu trabajo					
2	Tu trabajo te ofrece oportunidades de hacer lo que te gusta					
3	Pones todo de tu parte para desempeñar bien tu trabajo					
4	Recibes información de parte de tus líderes de como desempeñar tu trabajo					
5	Tu trabajo estimula tus ganas de superación					
DIMENSIÓN: SISTEMA DE RECOMPENSAS						
6	Sientes que son justos los aumentos salariales con relación a ti y a los demás					
7	Has recibido algún reconocimiento por tu desempeño laboral					
8	Las cargas de trabajo están bien repartidas					
9	Se valora los altos niveles de desempeño					
10	Llevarse bien con el jefe beneficia la calidad de trabajo					
11	Percibes un salario estándar que te brinda estabilidad económica					
DIMENSIÓN: CONDICIONES FAVORABLES						
12	Cuentas con todos tus bienes y materiales para tu mejor desempeño laboral					

1 3	Me disgusta mi horario					
1 4	Tienes independencia para organizar tu trabajo					
1 5	En tu institución cuenta con ambientes adecuados para un buen desempeño laboral					
DIMENSIÓN: COLEGAS QUE TE BRINDAN APOYO						
1 6	Te supervisan constantemente en tu institución					
1 7	Recibes apoyo o ayuda oportuna de parte de tus colegas					
1 8	Comparan al personal en esta institución					
1 9	Tus líderes te proporcionan las oportunidades para tu desarrollo					
2 0	Crees que tus compañeros asumen con responsabilidad cada reto de su trabajo					

Gracias.

Anexo 3.

CONSENTIMIENTO INFORMADO

CONSENTIMIENTO Acepto voluntariamente participar en este estudio, comprendo que cosas pueden pasar si participo en el proyecto. También entiendo que puedo decidir no participar, aunque yo haya aceptado y que puedo retirarme del estudio en cualquier momento. Recibiré una copia firmada de este consentimiento.

Nombre del participante

Firma y N° DNI