



**Universidad
Norbert Wiener**

**UNIVERSIDAD PRIVADA NORBERT WIENER
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD
ESCUELA ACADÉMICA PROFESIONAL DE ENFERMERÍA**

**“SATISFACCION LABORAL Y CONDICIONES DE
TRABAJO DEL ENFERMERO EN EL SERVICIO DE
MEDICINA DEL HOSPITAL GUILLERMO KAELIN DE LA
FUENTE, LIMA - 2018”**

**TESIS PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE LICENCIADO EN
ENFERMERÍA**

PRESENTADO POR:

**ORE MOTTA, ERIK JAIME
SOTO CARRILLO, CECILIA CARMELA**

LIMA – PERÚ

2019

DEDICATORIA

Dedico esta tesis a Dios y a nuestros padres e hijos. A Dios porque ha estado con nosotros en cada paso que damos; a nuestros padres quienes a lo largo de nuestra vida han velado por el bienestar y educación, siendo nuestro apoyo en todo momento. A nuestros hijos, porque son el motor para seguir adelante y ser mejores padres, mejores profesionales y mejores personas.

AGRADECIMIENTO

Este proyecto es el resultado del esfuerzo conjunto de los que formamos el grupo de trabajo. Finalmente queremos expresar nuestro más grande y sincero agradecimiento al Mg. Orellana Arauco Héctor Emilio y otros profesionales quienes nos apoyaron con sus conocimientos y dirección, para poder desarrollar este importante trabajo.

ASESOR DE TESIS

Mg. Orellana Arauco, Héctor Emilio

JURADOS:

- Presidente: Dra. Cárdenas Fernández María Hilda
- Secretario: Mg. Bastidas Solís Mirian Cecilia
- Vocal: Dra. González Saldaña Susan

ÍNDICE

DEDICATORIA.....	iii
AGRADECIMIENTO	iv
ASESOR DE TESIS.....	v
JURADOS.....	vi
ÍNDICE.....	vii
ÍNDICE DE TABLAS	ix
ÍNDICE DE GRAFICOS	x
ÍNDICE DE ANEXOS	xi
RESUMEN	xii
ABSTRACT.....	xiii
CAPÍTULO I: EL PROBLEMA.....	14
1.1. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA.....	14
1.2. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA.....	18
1.3. JUSTIFICACIÓN	18
1.4. OBJETIVO	19
1.4.1. Objetivo general.....	19
1.4.2. Objetivos específicos	19
CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO.....	21
2.1. ANTECEDENTES.....	21
2.1.1. Antecedentes internacionales	21
2.1.2. Antecedentes nacionales	24
2.2. BASE TEÓRICA	26
2.3. TERMINOLOGÍA BÁSICA.....	35
2.4. HIPÓTESIS	35
2.5. VARIABLES	35
2.5.1 Operacionalización de variables	36
CAPÍTULO III. DISEÑO METODOLÓGICO	38

3.1. TIPO DE INVESTIGACIÓN	38
3.2 POBLACIÓN Y MUESTRA	38
3.3. TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS.....	39
3.4. PROCESAMIENTO DE DATOS Y ANÁLISIS ESTADÍSTICO	39
3.5. ASPECTOS ÉTICOS	41
CAPÍTULO IV: RESULTADOS Y DISCUSIÓN	43
4.1. RESULTADOS.....	43
4.2 DISCUSIÓN	49
CAPÍTULO V: CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	54
5.1. CONCLUSIONES	54
5.2. RECOMENDACIONES	55
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	57
ANEXOS.....	63

ÍNDICE DE TABLAS

	Pag.
Tabla 1. Relación entre el nivel de satisfacción laboral y las condiciones de trabajo del enfermero en el servicio de medicina del Hospital Guillermo Kaelin 2018	44

ÍNDICE DE GRAFICOS

	Pag.
Grafico 1. Nivel de satisfacción laboral del enfermero en el servicio de medicina del Hospital Guillermo Kaelin	45
Grafico 2. Identificar las dimensiones de la satisfacción laboral del enfermero en el servicio de medicina del Hospital Guillermo Kaelin	46
Grafico 3. Condiciones de trabajo del enfermero en el servicio de medicina del Hospital Guillermo Kaelin	47
Grafico 4. Identificar las dimensiones de las condiciones de trabajo del enfermero en el servicio de medicina del Hospital Guillermo Kaelin	48

ÌNDICE DE ANEXOS

	Pag.
Anexo A: Instrumentos de recolección de datos	64
Anexo B: Consentimiento informado	68

RESUMEN

En el presente trabajo de investigación, el **objetivo** es determinar la relación entre el nivel de satisfacción laboral y las condiciones de trabajo del enfermero en el servicio de medicina del hospital Guillermo Kaelin 2018.

La metodología presenta un estudio cuantitativo descriptivo correlacional de corte transversal, la población es finita y estuvo constituida por 60 enfermeras; los instrumentos están validados por el MINSA.

Los resultados con respecto a la Satisfacción Laboral del profesional de enfermería, en el servicio de medicina del hospital Guillermo Kaelin, encuentra que el 68.3% presentaron un nivel medio de satisfacción laboral, un 28.3% alto y el 3.3% bajo. Por otro lado en las dimensiones se encontró que la mayoría de las estas presentan una Satisfacción laboral media; cuyos valores oscilan entre el 56.7% al 46.7%, seguido de una alta satisfacción y por último, un nivel de satisfacción bajo. Con excepción de las dimensiones Desarrollo personal, que el 91.7% presentó un bajo nivel de satisfacción, seguido de medio y alto; por último, en la dimensión Beneficios sociales, el 66.7% presentó un alto nivel de satisfacción, seguido de medio y bajo. Por último, con respecto a las condiciones de trabajo, se encontró que el 68.3% presentó una condición de trabajo regular, seguido de un 28.3% bueno y el 3.3% malo. Se **Concluye** que existe relación, entre el nivel de Satisfacción laboral y las condiciones de trabajo del enfermero en el Servicio de Medicina del Hospital Guillermo Kaelin 2018; porque a mejores condiciones de trabajo, tendrán mayor satisfacción laboral.

Palabras claves: Satisfacción laboral, Enfermería, condiciones de trabajo.

ABSTRACT

The objective in the currently research; to determine the relationship between the level of job satisfaction and working conditions of the nurse in the service of Medicine of hospital Guillermo kaelin 2018.

Methodology; it is a quantitative descriptive study, correlational cross-sectional whose population is finite, composing of 60 nurses, these instruments are validated by Minsa;

the results; with respect to job satisfaction of professional nursing in the service of Medicine of the hospital Guillermo kaelin, was found to 68.3% had a medium level of job satisfaction, followed by a 28.3% and 3.3% under. On the other hand was found in the dimensions that most dimensions, present an average job satisfaction, whose values range from 56.7% to 46.7%, followed by a high satisfaction and finally a level of satisfaction low,. With the exception of the dimensions of personal development, in than the 91.7% presented a low level of satisfaction followed by a medium and high, finally in the dimension social benefits, where 66.7% presented a high level of satisfaction, followed by a medium and low. Finally with regard to working conditions, it was found that 68.3% presented a condition of regular work, followed by a 28.3% good and 3.3% bad.

Concluding; that if there is a relationship between the level of job satisfaction and working conditions of the nurse in the service of Medicine of the Hospital Guillermo kaelin 2018, it means if working conditions are good, there will be greater job satisfaction, the nurses in this research have a medium level of satisfaction.

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

CAPÍTULO I: EL PROBLEMA

1.1. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

El ente rector de salud en el mundo, durante el 2002 explica que todo ser humano tiene derecho a una mejor calidad en la salud; el proyecto “Salud para todos” tiene como uno de sus puntos más importantes este objetivo (1).

El mayor porcentaje de las personas que trabajan en el sector salud, pasan la mitad de su vida en esta labor; por ello la satisfacción laboral tiene un rol significativo en la existencia de las personas. Con el transcurrir del tiempo, se ha evidenciado transformaciones que expresan gran interés por realizar mejoras en el ambiente de trabajo, permitiendo que tengan una percepción satisfactoria con sus actividades laborales, sintiéndose eficientes orgullosos de su labor. A la vez desarrollen la adaptación con mayor facilidad ante las nuevas demandas laborales que puedan ir manifestándose con el pasar del tiempo y las actualizaciones que se produzcan. La satisfacción laboral es la base principal para sostener a los organismos e instituciones que deseen desarrollar la competitividad en su rubro (2).

Sobre este, es bueno acotar que las organizaciones a nivel mundial han iniciado dar relevancia a la satisfacción laboral, a pesar de existir numerosas investigaciones que afirman que la satisfacción laboral es una variante que tiene gran influencia en el grado de su desempeño. En Estados Unidos, la Organización Internacional del Trabajo (OIT) encontró que 45% de las personas que laboran tienen satisfacción en su centro de labores y un 65% menores de 25 años, no tienen interés en sus actividades laborales (3).

De tal manera que gran número de organizaciones no saben que para mejorar su competitividad y afrontar con éxito los cambios, deben conservar a los mejores trabajadores y transmitir una cultura corporativa eficaz; que permita la identificación y asegure la fidelidad con la organización. En América Latina las personas que laboran en el área de salud, destinan gran parte de tiempo a otras labores para mejorar su nivel de economía y su seguridad en el ámbito emocional; aumentando su autoestima y el sentido de pertenencia (4).

Según el Ministerio de Salud en el 2002, el personal de salud manifestó mayor satisfacción en su profesión al brindar una atención de mejor calidad. De igual manera, otorgarles autoridad para solucionar problemas y mejorar los servicios en el área. El poder realizar la medición de la satisfacción laboral es verificar el tipo de calidad que las organizaciones y servicios internos manejan; por ello la satisfacción laboral es relevante para obtener un cuidado y bienestar adecuado (5).

En la actualidad en el Perú, las entidades públicas dedicadas a la salud, no han logrado una tasación continua de la satisfacción en el trabajo, siendo un claro reflejo de la falta de interés hacia los recursos humanos.

Por otra parte la Organización mundial de la Salud (OMS), el Consejo Internacional de Enfermería (CIE) y la Organización Internacional del Trabajo (OIT); identifican la relevancia del enfermero en su labor. Sin embargo encontraron escasas condiciones laborales, carga continua, falta de seguridad, sueldos bajos, escaso personal, agotamiento y disminución en las actividades laborales (6).

Resultando un ambiente de trabajo poco agradable y con actitudes antiéticas por parte del equipo (7).

Estas situaciones generan conflictos, tornándose un ambiente hostil que ocasiona pérdidas económicas y desfavorece la imagen del personal como de la institución.

De manera que el cliente interno se encuentre satisfecho en su trabajo y que el cliente externo se sienta de la misma manera. Un trabajador en buenas condiciones laborales con buena organización de los recursos; será capaz de hallar soluciones a los problemas que surjan (8).

Un profesional que se percibe con motivación su ambiente laboral, brinda una atención de calidad, en comparación a quien no lo percibe de la misma manera. Se entiende que existen adversidades que logran vencerse, gracias a un apropiado sentido de liderazgo (9).

En España, la ausencia de ascensos a los profesionales, los salarios inadecuados, la carencia de formación e independencia profesional; son algunas de las causas que más insatisfacción en el trabajo producen. En América Latina se han efectuado investigaciones en países como: México, Chile, Venezuela y Brasil, los cuales tienen resultados semejantes a los obtenidos en Europa y Norteamérica. Los datos obtenidos de los países en mención, refiere que los profesionales de enfermería de Latinoamérica tienen carencias de satisfacción en el trabajo como consecuencia de realizar labores que no son propias de su especialidad. Generando desigualdades entre el sector privado y estatal.

De manera distinta en Colombia (Bogotá), existe carencia de investigaciones referentes a la satisfacción laboral del enfermero que desarrolla sus actividades en un establecimiento de salud (10).

En el Perú, los estudios realizados brindan algunas opciones de respuesta sobre la relación entre la satisfacción laboral y ciertos factores propios del trabajador. Los niveles de satisfacción fluctúan dependiendo del tipo de trabajo que realiza y el

cargo que tenga (menos satisfacción en el trabajo con menor cargo o jerarquía) y el tiempo que tenga laborando (disminuyendo el nivel de satisfacción, cuando ya se tiene una década de servicio). Con respecto a la edad, el sentirse satisfecho en el trabajo no evidencia un patrón uniforme (11).

El personal de enfermería, se ha instituido como la fuerza humana y profesional en los entes de salud; siendo su meta primordial brindar cuidados a las personas durante diversas etapas de la vida, salud y enfermedad; promoviendo el desarrollo de capacidades como: Cuidados, educación, consejería, dirección, gerencia e investigación. Actualmente el enfermero es llevado a afrontar condiciones de acuerdo a las normas de la institución, implantadas por las empresas que prestan servicios de salud para mejorar prácticas defectuosas del profesional; siendo la meta primordial en el transcurso de la historia hasta la actualidad.

Al referirse a las condiciones laborales, se interpreta como el conjunto de factores que ejercen sobre la persona en el ámbito de trabajo; donde se absorben las energías de trabajo, el vigor humano del cuerpo y la mente que se utilizan en su desarrollo (12)

El Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo de España, conceptualiza las condiciones laborales como el grupo de variantes que determina la ejecución de una labor específica y el ámbito en la que se desarrolla. Estas variantes determinarán la salud del personal, siendo importante conocer los factores considerados de riesgo ocupacional: Ambito físico, sustancias químicas y biológicas contaminantes, seguridad laboral, presión física y mental y organización laboral (13).

El Colegio de enfermeros del Perú manifiesta una carencia de doce mil profesionales; ya que se ha evidenciado que existe una permanente migración de los mismos a diversos países, siendo uno de los principales motivos la obtención de mejores sueldos que permitan una estabilidad económica.

El Hospital Guillermo Kaelin de la Fuente como principal centro del sistema de seguridad social de salud (APP) del cono sur del Perú. Presenta un infraestructura y trabajadores capaces de ofrecer servicios complejos de prevención, curación y rehabilitación. El Hospital Guillermo Kaelin de la Fuente (SMIHGJDLF), cuenta con

diferentes servicios: Consulta externa, emergencia pediátrica, emergencia adulto, hospitalización ginecológica, hospitalización de cirugía, cuidados intensivos, sala de operaciones, hospitalización neonatología, hospitalización pediátrica, hospitalización médica, hemodiálisis, farmacia y laboratorio.

En este Servicio trabajan 60 enfermeras, en 2 turnos: 6 horas y 12 horas; teniendo como misión el brindar cuidados de calidad, humanidad y empatía. Al ser entrevistadas, algunas enfermeras responden: “[...] en general es bueno y me siento bien por trabajar en este hospital, es un lugar cómodo y confortable. Lo que no me gusta es el horario de trabajo (enfermera 30 años), “[...] es un hospital moderno con tecnología europea, donde todo es computarizado y donde cada una cuentan con una Tablet para realizar sus notas y confirmar el tratamiento administrado; lo que no me gusta es el horario de trabajo y carga laboral que tenemos (enfermera 28 años).

1.2. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA

¿Qué relación existe entre el nivel de satisfacción laboral y las condiciones de trabajo del enfermero en el servicio de medicina del hospital Guillermo Kaelin de la Fuente 2018?

1.3. JUSTIFICACIÓN

Obtener conocimiento acerca de la satisfacción laboral y condiciones del ambiente, ya que sabemos que el capital humano es el más numeroso en el área de salud de cualquiera de los tres niveles; presentando un 50% y 60% de recursos humanos en el sector salud a nivel mundial.

Frente a las demandas de mejoría en la calidad de atención y servicio del profesional enfermero de manera prioritaria, en el ámbito de asistencia directa con el paciente; los enfermeros deben tener las condiciones de trabajo más idóneas para realizar sus labores asistenciales, logrando obtener, alcanzar las metas y objetivos trazados de índole personal y profesional.

La significancia de realizar este estudio, se origina en la necesidad de conocer y establecer el grado de satisfacción del enfermero, ayudando a fortalecer el clima de trabajo. Siendo esto un inicio de la mejora de su desempeño en sus actividades asistenciales, beneficiando la integración óptima y satisfactoria, lo cual conducirá a mejoras eficazmente la calidad de atención.

Los resultados obtenidos de la investigación están dirigidos a brindar información actual al personal asistencial, con el propósito de conservar el recurso humano fundamental en la institución de salud y se pueda reformular las medidas necesarias para ofrecer las condiciones adecuadas. Éstas influyen en el desenvolvimiento del trabajo profesional, dependiendo de ello el desempeño y satisfacción del paciente; por eso los resultados contribuyen a consolidar estrategias para aumentar los niveles de satisfacción en el trabajo; poniendo énfasis en la productividad, los cursos y capacitaciones, el clima laboral, fundamentando el respeto, responsabilidad y solidaridad. El estudio servirá como antecedente para futuros investigadores en la temática de satisfacción y condiciones laborales.

1.4. OBJETIVO

1.4.1. Objetivo general

Determinar la relación entre el nivel de satisfacción laboral y las condiciones de trabajo del enfermero en el servicio de medicina del hospital Guillermo Kaelin de la Fuente 2018

1.4.2. Objetivos específicos

- Describir el nivel de satisfacción laboral del enfermero en el servicio de medicina del hospital Guillermo Kaelin de la Fuente
- Identificar las dimensiones de la satisfacción laboral del enfermero en el servicio de medicina del hospital Guillermo Kaelin de la Fuente
- Describir las condiciones de trabajo del enfermero en el servicio de medicina del hospital Guillermo Kaelin de la Fuente

- Identificar las dimensiones de las condiciones de trabajo del enfermero en el servicio de medicina del hospital Guillermo Kaelin de la Fuente

CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO

2.1. ANTECEDENTES

2.1.1. Antecedentes internacionales

García-Hernández, Martínez-García, Rivera-López, en México, en el año 2016 realizaron un estudio titulado “satisfacción laboral del personal de enfermería en dos instituciones de salud públicas: caso hidalgo, México. 2016”. Con el objetivo de determinar la percepción de la satisfacción laboral en dos instituciones de salud pública. En cuanto al método es de enfoque cuantitativo, descriptivo y correlacional. participaron 59 enfermeros del hospital a y 149 enfermeros del b. como resultados se obtuvo que el nivel de satisfacción laboral en las instituciones estudiadas fue satisfechas con un 70%, seguido de un 25% de alta satisfacción y por último una mala satisfacción 5%. Llegando a las siguientes conclusiones:

El factor que presenta mayor porcentaje es la satisfacción del trabajo con un nivel aceptable; el factor con menor porcentaje fue el Apoyo en las metas y objetivos a alcanzar. Con respecto a la satisfacción extrínseca, el factor que obtuvo un porcentaje menor fue Remuneración

salarial. Al realizar la correlación de la Satisfacción laboral con el cuarteto de factores intrínsecos y el septeto de factores extrínsecos se evidenció una correlación positiva (13).

Carrillo-García, Ríos-Rísquez, Fernández Cánovas, Celdrán-gil, Vivo-Molina, Martínez-Roche. en España, en el año 2015. Realizaron un estudio titulado “la satisfacción de la vida laboral de los enfermeros de las unidades móviles de emergencias de la región de Murcia”. Teniendo como objetivo: analizar la satisfacción laboral de los profesionales de enfermería. En cuanto al método es un estudio cuantitativo transversal. Participaron 77 enfermeros. Como resultados se obtuvo que existe una satisfacción general media, el 5.42% alta y el 4% baja satisfacción. Llegando a las siguientes conclusiones:

Existe un alto grado de satisfacción en el trabajo por parte de los enfermeros. Sin embargo es necesario detectar las facetas de trabajo que puedan producir falta de satisfacción en el ámbito laboral (14).

Por su parte Daza, Alvarado, Acosta, Castillo, Carrillo, Pérez. En Venezuela, en el año 2015 realizaron un estudio titulado “satisfacción laboral de los profesionales de enfermería en los servicios de emergencia de los Hospitales “Ruiz y Páez” y “Dr. Héctor Nouel Joubert”. Con el objetivo de determinar el nivel satisfacción laboral de profesionales de enfermería. En cuanto al método es un estudio descriptivo y de corte transversal. Participaron 78 enfermeros. Como resultados se encontró que el 42,6% del personal tienen de 5 años a menos trabajando en el hospital; el grado de satisfacción laboral referente a las relaciones interpersonales, ambiente físico de trabajo y salario, se halló que el 33,3% se siente poco satisfecho. Se hizo una comparación del nivel de satisfacción del personal enfermero de ambos nosocomios obteniendo que exista asociación. Llegaron a las siguientes conclusiones:

La satisfacción del personal de enfermería es de gran significancia, pero un gran porcentaje se percibe insatisfecho (15).

Asimismo Cifuentes Rodríguez, en Colombia, en el año 2014, realizó un estudio titulado “Satisfacción laboral en enfermería en una Institución de salud de cuarto nivel de atención”; el cual tuvo como objetivo evaluar el grado de satisfacción laboral de los profesionales de enfermería e identificar las características sociodemográficas

y laborales que tienen relación con los factores determinantes de la misma. En cuanto al método es un estudio descriptivo de corte transversal. Participaron 105 enfermeros, en cuanto al instrumento se utilizó el cuestionario Font-Roja. Como resultados se encontró que los enfermeros se encuentran satisfechos con los factores extrínsecos de estatus y promoción profesional. Por insatisfacción en el trabajo, se hayo que un 72% tenía una satisfacción regular, un 25% presento satisfacción alto y un 3% satisfacción baja, siendo esto determinado por las características interpersonales con los colegas de trabajo, la competitividad profesional y rutina laboral.

Llegando a las siguientes conclusiones:

La Presión y la Satisfacción por el trabajo presentó puntuaciones bajas, con respecto a la Edad se evidenció que los enfermeros(as) mayores de 37 años, se perciben menos satisfacción con su trabajo, la competitividad en la profesión y la relación interpersonal con sus superiores (16).

En este mismo orden Cogollo, y Gómez. En Colombia, en el año 2012, realizaron un estudio de título “Condiciones laborales en enfermeras de Cartagena”, con el objetivo de identificar las condiciones laborales del profesional de enfermería en instituciones de salud en Cartagena. En cuanto al método es un estudio descriptivo. Participaron 187 enfermeros. Como resultado se obtuvo que las profesionales de enfermería afronta obstáculos específicos como los físicos en las labores que realiza en el trabajo y dificultades con la dotación de materiales, espacio limitado, temperatura no adecuada y ruido; un 34% menciona que los equipos y materiales para trabajar no eran adecuados y no seguros y un 32% respondió que la carencia de señalizaciones en el área de trabajo eran aspectos poco favorables. Con respecto a la condiciones de trabajo, se hayo un 32% en regular condición de trabajo, un 65% buena condición en el trabajo y el 3% de mala condición de trabajo. Llegaron a las siguientes conclusiones:

Las condiciones laborales del personal de enfermería son regulares (17).

2.1.2. Antecedentes nacionales

Contreras Horna, en Perú, en el año 2017, realizó un estudio titulado “condiciones de salud y satisfacción laboral según régimen laboral en enfermeros del policlínico pablo Bermúdez. 2017”. Con el objetivo de determinar la relación que existe entre las condiciones de salud, la satisfacción laboral según el régimen laboral. en cuanto al método es un estudio descriptivo, explicativo, transversal y correlacional. Participaron 30 enfermeros. Como resultados se obtuvo que existen diferencias de significancia entre condiciones de salud y satisfacción laboral según el tipo de política de trabajo, se hayo correlación de significancia entre condiciones de salud y satisfacción laboral. Llegaron a las siguientes conclusiones:

Las condiciones de salud que tengan los profesionales de enfermería y la satisfacción en el trabajo, son distintos según el régimen que presenta una correlación de significancia entre ambas variables. (18).

Por su parte Morales Carcelén, en Perú, en el año 2016, realizó un estudio titulado “nivel de satisfacción laboral del profesional de enfermería en el servicio de centro quirúrgico Hospital Nacional Alberto Sabogal Sologuren. EsSalud 2016”. Con el objetivo de conocer el nivel de satisfacción laboral del profesional de enfermería. En cuanto al método es un estudio descriptivo de corte transversal. Participaron 67 enfermeros. Como resultado se encontró que el nivel de satisfacción laboral es medio con 77.6%, alto con 20.4% y el bajo con 2%. Entre las dimensiones que más notoriedad tuvieron fueron las condiciones físicas y materiales, así también el desarrollo personal. Llegaron a las siguientes conclusiones:

El nivel de satisfacción laboral en la mayoría de la población fue medianamente aceptable y en menor porcentaje se sienten insatisfechos (19).

En este mismo orden Carrillo–García, Soriano, M. en Perú, en el año 2012 realizó un estudio titulado “Condiciones de trabajo relacionado con el estrés laboral del profesional de enfermería hospital El Carmen-Huancayo”, con el objetivo de determinar la relación entre las condiciones de trabajo con el estrés laboral del profesional de enfermería hospital El Carmen. En cuanto al método es un estudio

descriptivo, transversal y correlacional. Participaron 43 enfermeros. Como resultados se encontró que el 25.6% laboran en condiciones adecuadas, el 64.4% condiciones adecuadas de forma regular y el 20% en condiciones no adecuadas, así también se obtuvo que el 7% manifiesta estrés en el trabajo en grado severo, y las enfermeras que laboran en condiciones no adecuadas presentan un 20,9% de estrés por el trabajo en un grado severo.

Se evidencia una impresión moderada de estresores laborales, remarcando el poco apoyo común por parte de los superiores, siendo este un área de mejora sobre la que se debe intervenir. (20)

Por otra parte Sauñe, W. y Cols. En Perú, en el año 2012 realizaron un estudio titulado “Condiciones laborales y nivel de estrés en enfermeros de un Hospital Público Peruano”, con el objetivo de determinar las condiciones laborales y nivel de estrés en los enfermeros. En cuanto al método es un estudio descriptivo, de corte transversal. Participaron 44 enfermeros. Como resultados se obtuvo que un 70% de la población manifiesta que las condiciones de trabajo son desfavorable y un 30% las considera favorable, en cuanto al grado de estrés un 52% tiene un grado de estrés medio, un 34% bajo y 14% alto. Llegaron a las siguientes conclusiones:

Las condiciones de trabajo no son favorables y el grado de estrés es moderado (21).

Finalmente Serón Cabezas, Nancy, en Lima, Perú, en el año 2012, realizó un estudio de título “Nivel de Satisfacción Laboral del Profesional de enfermería que trabaja en el servicio de Pediatría del INEN”; con el objetivo de determinar el nivel de satisfacción laboral del profesional de enfermería. En cuanto al método es un estudio descriptivo de corte transversal. Participaron 22 enfermeras. Como resultado se obtuvo que un 45% tienen un nivel medio de satisfacción en el trabajo, 32% nivel alto y 23% nivel bajo; en lo que respecta a los factores determinantes; el grado de satisfacción laboral es medio en las dimensiones relaciones interpersonales con 86.44%, políticas administrativas con 81.8%; beneficios en el trabajo y/o salariales con 77.3%, relación con la autoridad 72.8%, en las condiciones físicas y/o confort 63.6% desempeño de tareas 59.1%, desarrollo personal 54.5%, seguido de nivel alto a bajo. Llegaron a las siguientes conclusiones:

Existe un nivel medio de satisfacción laboral, siendo el mayor porcentaje

entre media a baja; respecto a la dimensión beneficios laborales, políticas administrativas, relaciones interpersonales, relación con la autoridad; se encontró que presentan inconformidad con la remuneración salarial, las horas fuera del horario establecido no son reconocidas, pero sienten cómodos con el clima laboral y el trato con sus superiores. (22).

2.2. BASE TEÓRICA

2.2.1. Satisfacción laboral

A. Definición

Sentirse satisfecho en el trabajo engloba múltiples factores como: Peculiaridades de cada trabajador, actividad en el trabajo, la organización con el público. La satisfacción en el trabajo es un aspecto básico de la conducta de una organización, fue iniciado por Hoppock en 1935 publicado con el título de Job Satisfacción, basándose de manera principal en sentirse satisfecho, como lo más significativo de la labor humana; también existe una vinculación implícita o explícita entre sentirse satisfecho en el trabajo y su desempeño laboral.

B. Enfoque teórico de la satisfacción laboral

Para Robbins, la satisfacción en el ámbito laboral se determina por la clase de actividad, los incentivos, la forma de interactuar y las condiciones de trabajo; también se considera que las características individuales del personal de acuerdo al puesto de trabajo que tiene, modificando la percepción del trabajador sobre sentirse bien y complacido en la actividad que desempeña. “Si el trabajador tiene vocación de servicio existe la posibilidad que el trabajador este más satisfecho” (23).

Otra forma de conceptualizarlo es: La actitud del empleado en lo que respecta a su labor, está fundamentada en el conocimiento y aprecio que el empleado va creando de su centro de labores.

Hannoun menciona que las conductas se determinan en conjunto por las características del trabajo, también por la percepción del empleado sobre lo que desea de este. Las características son: Las necesidades, los valores y los rasgos personales. (24)

La triada de aspectos que alteran la forma de percibir del trabajador acerca del "debería ser" son:

- La comparación social con otros trabajadores.
- Las características de empleos anteriores.
- Los grupos de referencia.

Existen características propias del puesto de trabajo que van a tener gran influencia, en como el trabajador percibe las condiciones laborales que tiene actualmente; estas son: La retribución, las condiciones, la supervisión, los compañeros, la seguridad en el trabajo y la oportunidad de progresar.

La satisfacción laboral en la actualidad es un tema de significancia en las diversas instituciones, ya que genera el logro de objetivos con calidad, para el trabajador y la institución para la cual trabaja.

Según Weinert en 1985 mencionó, el interés surgió y fue creciendo por diversos motivos que tienen relación con el desarrollo de las teorías que se basan en las organizaciones; presentando modificaciones en el paso de los años. Weinert mencionó algunas razones:

- Probable relación entre los índices de producción y la satisfacción en el Ámbito de trabajo.
- Posibilidad y demostración de la relación negativa entre la satisfacción en el trabajo y las pérdidas de horas laborables.
- Relación probable entre satisfacción y el clima de la organización.
- Relevancia en aumento de la calidad de vida en el área laboral como un aspecto básico. El sentirse satisfecho en el centro de labores tiene una gran influencia sobre la vida diaria de cada trabajador.
- Incremento de la relevancia de información y datos, acerca de los comportamientos, ideas de valor y metas de los cooperantes (25).

Sentirse satisfecho en el ámbito laboral es una forma de actitud, distinto a sentirse motivado con el trabajo que se hace. Está referido básicamente al tipo de conducta que el trabajador tenga, influyendo también el vigor y la intensidad. La satisfacción se enfoca en los sentimientos ante las actividades laborales y las consecuencias que se susciten del mismo, las actitudes o conductas que elija cada empleado se diferencian entre uno u otro; por ello la mejor manera para motivar a los empleados son las estrategias o programas que refuercen conocimientos a los trabajadores, así brindarles opciones para lograr la satisfacción en el trabajo.

Peiró y Prieto, en el año 1996 consideran que la satisfacción de una sola dimensión, se relaciona también con las múltiples dimensiones como la derivación de diferentes factores, que pueden valorarse con los niveles de satisfacción en el personal.

Locke mencionó que el nivel de satisfacción en el trabajo es en conjunto la suma de características valiosas, siendo clasificado en diversas dimensiones que involucran los eventos y agentes de satisfacción laboral.

En lo que se refiere a los eventos o condiciones, se agregan características vinculadas a la satisfacción por: Las actividades laborales, su diversidad, la cantidad de trabajo, la oportunidad de adquirir nuevos conocimientos, lo complicado, la probabilidad de obtener éxito, el control en el proceso, el salario y su justa repartición, los ascensos, el reconocimiento laboral, los beneficios en el trabajo, las condiciones laborales, etc. (26).

C. Factores de satisfacción:

La existencia de factores que compensan a la satisfacción laboral y donde Frederick Herzberg lo sugiere, destaca al homo Faber caracterizado por dos necesidades que perjudican de distinta forma el comportamiento de las personas, entre ellas tenemos:

a. Factores higiénicos o factores extrínsecos: Se vinculan con la no satisfacción; siendo los factores que están en el entorno del trabajador de manera principal con las condiciones del este, las mismas que están condicionadas por la administración de la empresa y sin control de las mismas. Los factores que se involucran son: La remuneración salarial, beneficios sociales, la supervisión, las condiciones intrínsecas y extrínsecas del trabajo, las reglas de la empresa, el clima laboral entre el personal, etc.

En lo que se refiere a los factores de higiene, Herzberg explica que son básicamente para la prevención; en otras palabras, impide el no sentirse satisfecho, pero no es suficiente para modificarlo. Al estar más negativamente vinculados, Herzberg los nombra factores de insatisfacción.

b. Factores motivacionales o factores intrínsecos:

Estos factores están vinculados con sentirse satisfecho con el puesto de trabajo otorgado y con las actividades que desempeña, siendo controlado por el propio trabajador.

Estos factores comprometen los sentimientos que se relacionan con el desarrollo individual, el reconocimiento, la autorrealización y la responsabilidad; siendo el trabajador responsable del mismo.

El producto de estos factores de motivación acerca de la manera de comportarse de los trabajadores es más profundo y permanente, debido que entre más óptima sea la satisfacción laboral, esta aumenta. Por el contrario, cuando estas son deficientes o escasas producen insatisfacción en el trabajo, asimismo Herzberg las nombra factores de satisfacción debido a su vinculación directa con el hecho de sentirse satisfecho, destacando entre ellas (27).

D. Dimensiones de la satisfacción laboral

El Desarrollo de tareas, Guillén expresa que las personas que gestionan el tema de selección y los profesionales de recursos humanos, controlan el avance por medio de evaluaciones anuales y reuniones con el personal bajo su supervisión (28).

Por otra parte, Chiavenato expresa que las **condiciones físicas y/o materiales;** son la parte interdisciplinaria fuertemente ligada con la seguridad, la calidad de vida y la salud dentro del área laboral.

Las condiciones del área laboral se refieren a los aspectos diversos del trabajo y trae posibles complicaciones en el estado de salud del trabajador; también implica el área ambiental y tecnológica, referente al área laboral donde se desempeña (29).

En el Perú existe leyes que protegen al profesional de enfermería, que se encuentra en el Art. 11 inciso D, donde se manifiesta que enfermero debe tener un ambiente laboral apto para reducir y/o controlar la exposición de agentes contaminantes y tóxicos, teniendo las medidas de bioseguridad aptas para el área donde desempeña sus funciones (30).

Lucke, considera que el sentirse satisfecho en el trabajo, se compone por diversas dimensiones, entre ellas están: La remuneración económica, las posibilidades de ascenso y el clima laboral. Por otra parte, otros autores hacen mención de factores que no se encuentran vinculados al clima laboral como: la historia individual y profesional del empleado, los años de vida, el sexo, la cultura, su educación , etc. (31).

E. Políticas Administrativas: Mejía, expresa que es un programa general de acción sobre la conducta de ejecución dirigidos a los individuos que forman parte de una organización. Está formada por los encargados de diversos puestos y que están obligados a cumplir las labores que se les ha encomendado. Este proceso está enfocado en obtener el alcance de los objetivos que se ha trazado la organización (32).

F. Desarrollo personal: Guillén, expresa que este aspecto se da cuando el trabajador se siente bien con él mismo, con su entorno personal y en el área laboral. El empleado posee salud, estabilidad emocional siendo así un trabajador eficiente (28).

G. Relaciones Sociales e interpersonales: Robbins, afirma que estas se constituyen por medio de las relaciones grupales; como el proceso socialización, promoviendo un enfoque motivacional y de percepción, adquiriendo nuevos conocimientos y creencias (23).

H. Beneficios Sociales: Según Mejía, estas son las retribuciones financieras que se otorgan de manera indirecta a los trabajadores; también incorpora la seguridad, vacaciones, jubilación y plan de educación. Estos son beneficios que el establecimiento brinda a sus trabajadores, para disminuir las preocupaciones; siendo un pago específico para el puesto que ocupa. De esta manera los beneficios se consideran como recompensas no financieras y las cuales el trabajador tiene derecho. Por ello que los beneficios sociales están fuertemente vinculados a la responsabilidad de tipo social de la organización (32).

I. Relación con la autoridad:

Así también Robbins, afirma que es el tipo de vínculo o relación que creamos con el jefe inmediato, siendo positiva o negativa según en el tipo de trato y la percepción mutua.

Conseguir que los colaboradores logren la satisfacción en su centro de labores, se considera un reto profesional. Se necesita gran cuantía de conocimiento sobre el cuidado en caso de peligro en la salud; siendo trascendental para la vida o muerte del paciente.

Estas características fomentan que las labores en el trabajo sean fuente continua de crecimiento a nivel profesional, otorgando a cada miembro del equipo de salud sentirse satisfecho laboralmente; sin embargo estas mismas características pueden convertirse en accidentes, patologías y carencias de satisfacción en el centro de labores.

2.2.2. Condiciones de trabajo

A. Definición

La permanente forma de realizar el trabajo mecánicamente, las constantes modificaciones del ritmo, la elaboración de horarios, nuevas tecnologías, y conductas personales; originan diversas condiciones que posiblemente perjudiquen el estado de salud del trabajador.

El Instituto Nacional de Seguridad e Higiene de España conceptualiza las condiciones laborales como un grupo de variantes que definen la ejecución de la labor en un ambiente específico, determinando el estado de salud del empleado (33).

Otra forma de conceptualizarlo, es un conjunto de diversos elementos que interactúan de forma permanente con el lugar donde se ejecuta el trabajo y están subyugados a las modificaciones dinámicas propias. Estas se ven influenciadas y dispuestas por diversos factores de tipo social, económico, técnico y de organización; siendo una influencia importante en la capacidad del puesto que desempeña, el estado de salud del individuo, su personalidad y el rendimiento en sus actividades laborales (34).

La OIT considera que las condiciones laborales son un grupo de situaciones y/o características de índole material, físico, económico, social, político y psicológico donde se realizan las actividades y vinculaciones de trabajo (35). Como parte de las propuestas la OIT desea lograr la mejora en las condiciones de trabajo del profesional de enfermería; sobresaliendo el convenio 149 acerca del trabajo y sus condiciones, que expresa que los enfermeros están en constante exposición a peligros, agentes patógenos, posturas no adecuadas, sustancias químicas, pudiendo producir perjuicios en el estado de salud del enfermero (35).

Los factores que pueden producir riesgos en el trabajador, unido a condiciones y estilos de vida producen: Patologías, deterioro físico y emocional, generando carencia de satisfacción laboral en el personal enfermero (36). De la misma forma las condiciones en el área laboral, se expresan como las características que compromete su ejecución, formando los diferentes aspectos como: Ingreso salarial, horas de trabajo, beneficios, capacitaciones, facilidades para el desarrollo, situaciones de peligro, seguridad, higiene, incentivos y carga laboral (37).

De lo mencionado, resulta la satisfacción en el trabajo; involucrando de manera puntual a la organización, los acuerdos laborales, las condiciones del estado de salud y la seguridad en el plano laboral (37). Una característica sobresaliente del ambiente de trabajo contemporáneo es el continuo, precoz, e intenso cambio económico, social, político y tecnológico del marco de actividad laboral. La Organización Internacional del Trabajo posee una amplia gama de criterios para clasificar las condiciones en los centros de labores, que se compara con el importante consenso enfocado a dimensiones fundamentales relativas a las áreas físicas, psicológicas y sociales de las empresas y las características de las labores (35).

B. Condición física

En referencia a las condiciones laborales, hallamos el medio ambiente: La iluminación, los ruidos, la sensación térmica, recursos de tipo físico y material; siendo estos factores que pueden producir alteraciones a la salud de los empleados, pues no están en condiciones óptimas dentro del ambiente de trabajo

En este punto cabe mencionar que el esfuerzo físico es uno de los factores que tiene mayor predisposición a causar dolencias en el trabajador; ya que favorece la aparición de sobreesfuerzo y cansancio corporal, causando de un desgaste elevado de energía, pues se realiza de manera cotidiana.

Es común saber que la infraestructura de un nosocomio y la misma organización en la parte laboral condicionan de manera constante las distancias que el personal de enfermería debe realizar, sin contar la existencia del uso de escalas y de manera principal el hecho de que los enfermeros también realizan cargas de gran peso y el uso de posturas incómodas para poder brindar los cuidados adecuados a los pacientes y las evaluaciones del mismo. Estryn-Behar considera que un profesional de enfermería tiene entre un 16% a 30% de tiempo en un turno de trabajo asumiendo posturas inadecuadas que afectan su salud (33) (35).

C. Condición psicológica.

Diariamente se demanda un elevado esfuerzo físico, considerado como factor que predispone al trabajador un mejor manejo de la parte mental; siendo nombrado como carga mental. Este se conceptualiza como esfuerzo de tipo cognoscitivo y se determina por la abundancia de información que surgen del puesto laboral y de las actividades que derivan del mismo (33) (35).

La existencia de factores extrínsecos que pueden determinar el estatus psicológico del trabajador, viene a ser todo lo que se derive de las actividades laborales; como la asignación de tareas entre una cantidad específica de empleados, en cuanto a los factores intrínsecos los que perjudican al trabajador como: Particularidades propias del empleado que afectan el estado de salud, la vida en el trabajo, los años de vida, nivel de conocimientos, rasgos de la personalidad, grado de satisfacción, comportamiento en el área laboral, valores sociales y culturales (33).

Los peligros psicosociales surgen por diversos motivos dentro de las condiciones del centro de labores. Cuando surgen tienen repercusiones en la salud, el que existan estos riesgos en el trabajo perjudica de manera directa el estado del empleado y por ende su desempeño laboral.

Estos riesgos de índole social y psicológica están conformados por el ambiente de trabajo, clima laboral, las actividades propias del trabajo, el tipo de vínculo que se desarrolle con los compañeros de labores, etc.

D. Condición social

Las relaciones con los compañeros, son muy importantes para que se pueda realizar un desarrollo íntegro del individuo. Por medio de estas el empleado consigue significativos refuerzos sociales de su ámbito más próximo, beneficiando su adaptabilidad a ese entorno. Por otra parte, cuando existe escasez de dichas habilidades, puede producir percepción de ser rechazado, apartado y como consecuencia limitar la calidad de vida del mismo trabajador en el ambiente de trabajo.

Este tipo de habilidades de índole social, se encuentran de manera permanente en todos los aspectos de la vida. Son comportamientos específicos, complejos y

variantes; que hacen que el individuo se perciba capaz en varias circunstancias dando como consiguiente un reconocimiento social.

El poder conocer nuevos amigos y sostener aquella amistad de manera continua en el tiempo, permite manifestar las necesidades hacia otras personas, haciendo partícipes a otros de las propias experiencias; siendo un claro ejemplo de este tipo de capacidades.

De manera contradictoria el tener la percepción de no ser competente, puede producir circunstancias de alejamiento social y angustia psicológica haciéndose complicada de sobrellevar (33), (35).

2.3. TERMINOLOGÍA BÁSICA

Satisfacción laboral: Nivel de conformidad en el entorno de trabajo, es la respuesta expresada de los profesionales en las diferentes dimensiones de la satisfacción laboral (36).

Condiciones de trabajo: Conjunto de factores que actúan sobre el individuo en el medio laboral, determinando la salud del trabajador en las diferentes dimensiones del trabajo (37).

2.4. HIPÓTESIS

Hi: Existe relación entre el nivel de Satisfacción laboral y las condiciones de trabajo del enfermero en el servicio de medicina del hospital Guillermo Kaelin de la Fuente, 2018.

Ho: No existe relación entre el nivel de Satisfacción laboral y las condiciones de trabajo del enfermero en el servicio de medicina del hospital Guillermo Kaelin de la fuente, 2018.

2.5. VARIABLES

1. Variable 1: Satisfacción laboral.

2. Variable 2: Condiciones de trabajo.

2.5.1 Operacionalización de variables

OPERACIONALIZACIÓN DE LA VARIABLE								
Variable	Tipo de variable según su naturaleza y escala de medición	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Número de ítems e ítems	Valor final	Criterios para asignar valores
Satisfacción laboral del enfermero	Tipo de variable según su naturaleza: Cuantitativa	La satisfacción laboral es el resultado de sentirse bien en el trabajo lo cual engloba múltiples factores y peculiaridades de cada trabajador.	Es el nivel de satisfacción de los profesionales en el servicio de medicina, que surge a partir de la correspondencia entre el trabajo real y las expectativas de las enfermeras del hospital Guillermo Kaelin. La cual será medida con un cuestionario tipo Lickert, cuyo valor final será alto, medio o bajo.	Desarrollo de tareas	- Trabajo actual - Funciones del trabajo	(1,2,3,4,5,6)	-Satisfacción baja -Satisfacción media -Satisfacción alta.	Puntaje de 32-74 será considerado como satisfacción baja Puntaje de 75-117 será considerado como una satisfacción media Puntaje de 118-160 será considerado como una satisfacción alta.
	Escala de medición: Ordinal			Condiciones físicas y materiales	- Trabajo en general - seguridad	(7,8,9,10,11,12)		
				Políticas administrativas	- Interacción con el jefe - Ambiente de trabajo - Desempeño de funciones	(13,14,15,16,17,18,19,20,21,22,23)		
				Desarrollo personal	- Oportunidad de trabajo - Entorno laboral	(24,25,26,27)		
				Relaciones sociales	-Interacción con los compañeros d trabajo	(28,29)		
				Beneficios sociales y/o remuneraciones	-Remuneraciones y/o incentivos.	(30,31,32)		

OPERACIONALIZACIÓN DE LA VARIABLE

Variable	Tipo de variable según su naturaleza y escala de medición	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Número de ítems e ítems	Valor final	Criterios para asignar valores
Condiciones de trabajo del enfermero.	Tipo de variable según su naturaleza: Cualitativa	El conjunto de condiciones, la permanente y renovada forma de realizar el trabajo y las diversas condiciones, influyen en el estado de la salud del trabajador.	Se elabora un cuestionario por la autora de la investigación ex profesora, donde se describen las condiciones de trabajo del personal de enfermería en el ámbito hospitalario.	Condición física	-recursos físicos ambientales y materiales	(1,2,3,4,5)	-Condiciones malos -Condiciones regulares -Condiciones buenas.	Puntaje de 15-35 será considerado como condiciones malos Puntaje de 36-55 será considerado como condiciones regulares Puntaje de 56-75 será considerado como condicione buenas
	Escala de medición: Ordinal			Condición psicológica	-tiempo, complejidad, rapidez y atención	(6,7,8,9,10,11)		
				Condición social	-comunicación relaciones personales	(12,13,14,15)		

CAPÍTULO III. DISEÑO METODOLÓGICO

3.1. TIPO DE INVESTIGACIÓN

El presente estudio es de enfoque cuantitativo. En cuanto al diseño del estudio, este es no experimental, correlacional y de corte transversal. Es de enfoque cuantitativo porque se utilizó análisis estadístico al realizar de los datos. Es no experimental por que se realizó sin manipular las variables y sólo se observaron los fenómenos en su ambiente natural para analizar. Es correlacional por que determinará si las variables están relacionadas entre sí. Es de corte transversal por que las variables fueron medidas una vez en el tiempo (38).

3.2 POBLACIÓN Y MUESTRA

Población.- La población en estudio fue constituida por 60 enfermeras del servicio de medicina del hospital Guillermo Kaelin de la Fuente.

Muestra.- No es pertinente calcular el tamaño muestral porque se trabajará con el total de la población.

3.2.1. Criterios de inclusión.

- Enfermeros que laboran en el servicio de medicina del hospital Guillermo Kaelin de la Fuente.
- Enfermeros que aceptan participar en el estudio.

3.2.2. Criterios de exclusión.

- Personal profesional con licencia o vacaciones.

3.3. TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS

3.3.1. Técnica: La técnica que se utilizó para la recolección de datos fue la Encuesta.

3.3.2. Instrumento: Se utilizaron dos cuestionarios tipo Lickert, validados por el Ministerio de Salud en el año 2002: Uno para evaluar la satisfacción laboral, consta de 32 enunciados y el otro para evaluar las condiciones de trabajo con 15 enunciados; ambos cuestionarios fueron aplicados al personal asistencial de enfermería del servicio de medicina del Hospital Guillermo Kaelin de la Fuente en estudio y ejecutados por los encuestadores previamente capacitados, mediante preguntas cerradas formuladas de acuerdo a las dimensiones.

3.4. PROCESAMIENTO DE DATOS Y ANÁLISIS ESTADÍSTICO

Todas las fichas de recolección de datos fueron codificadas para el control interno, luego todos los datos fueron digitalizados en un programa de análisis estadístico IBM SPSS Statistics 23. Se procesó cada variable estadística usando la media, moda y desviación estándar para los valores numéricos; la calificación de la variable en estudio y sus dimensiones se realizaron por medio de la puntuación acumulada de la escala de Likert.

La variable satisfacción laboral se analizó a través de frecuencias absolutas y relativas en tres niveles alto, medio y bajo. Para determinar la satisfacción se tomó como base los puntajes mínimo y máximo; la satisfacción laboral global se hizo a partir de la suma de dimensiones, 32 como mínimo y 160 como máximo, por lo que se elaboran los siguientes rangos de ponderación.

Tabla 1. Asignación de valor a cada ítem

valor	Escala de medición
1	Totalmente en desacuerdo con la opinión
2	Pocas veces de acuerdo con la opinión
3	Indiferente a la opinión
4	Mayormente de acuerdo la opinión
5	Totalmente de acuerdo con la opinión

Fuente: cuestionario satisfacción laboral

Tabla 2. Ponderación de nivel de satisfacción laboral general.

Dimensiones determinantes	Alto	Medio	Bajo
General	118-160	75-117	32-74
Desarrollo de tareas	23-30	15-22	6-14
Condiciones físicas y materiales	23-30	15-22	6-4
Políticas administrativas	37-55	26-36	14-25
Desarrollo personal	16-20	10-15	4-9
Relaciones sociales	2-4	5-7	8-10
Beneficios sociales y/o remuneración	12-15	8-11	3-7

Fuente: cuestionario satisfacción laboral.

La variable condiciones de trabajo. Se analizó a través de frecuencias absolutas y relativas en tres niveles: Bueno, regular y malo. Para determinar las condiciones se tomó como base los puntajes mínimo y máximo, las condiciones de trabajo global se hicieron a partir de la suma de dimensiones, 15 como mínimo y 75 como máximo, por lo que se elabora los siguientes rangos de ponderación.

Tabla 3. Asignación de valor a cada ítem.

valor	Escala de medición
1	Totalmente en desacuerdo con la opinión
2	Pocas veces de acuerdo con la opinión
3	Indiferente a la opinión
4	Mayormente de acuerdo la opinión
5	Totalmente de acuerdo con la opinión

Fuente: cuestionario condiciones de trabajo.

Tabla 4. Ponderación de condiciones de trabajo general.

Dimensiones determinantes	bueno	regular	malo
General	56-75	36-55	15-35
Físicas	19-25	12-18	5-11
Psicológicas	22-30	14-21	6-13
Sociales	16-20	10-15	4-9

Fuente: cuestionario condiciones de trabajo.

3.5. ASPECTOS ÉTICOS

Para la realización del estudio se solicitó la autorización de la institución y el consentimiento Informado de los profesionales en estudio, es decir el personal asistencial que laboran en el hospital Guillermo Kaelin de la Fuente, indicando que la información es de carácter anónima y confidencial, siendo únicamente utilizado para fines del estudio.

Se cautelarán los principios:

No maleficencia: No se pondrá en riesgo el puesto de trabajo del personal asistencial en estudio.

Justicia: En esta investigación, las unidades de estudio estarán conformadas por las enfermeras que tendrán un trato magnánimo respetando sus derechos y por igualdad y sin discriminación.

Autonomía: Se respetó la autonomía del profesional en enfermería mediante el consentimiento informado.

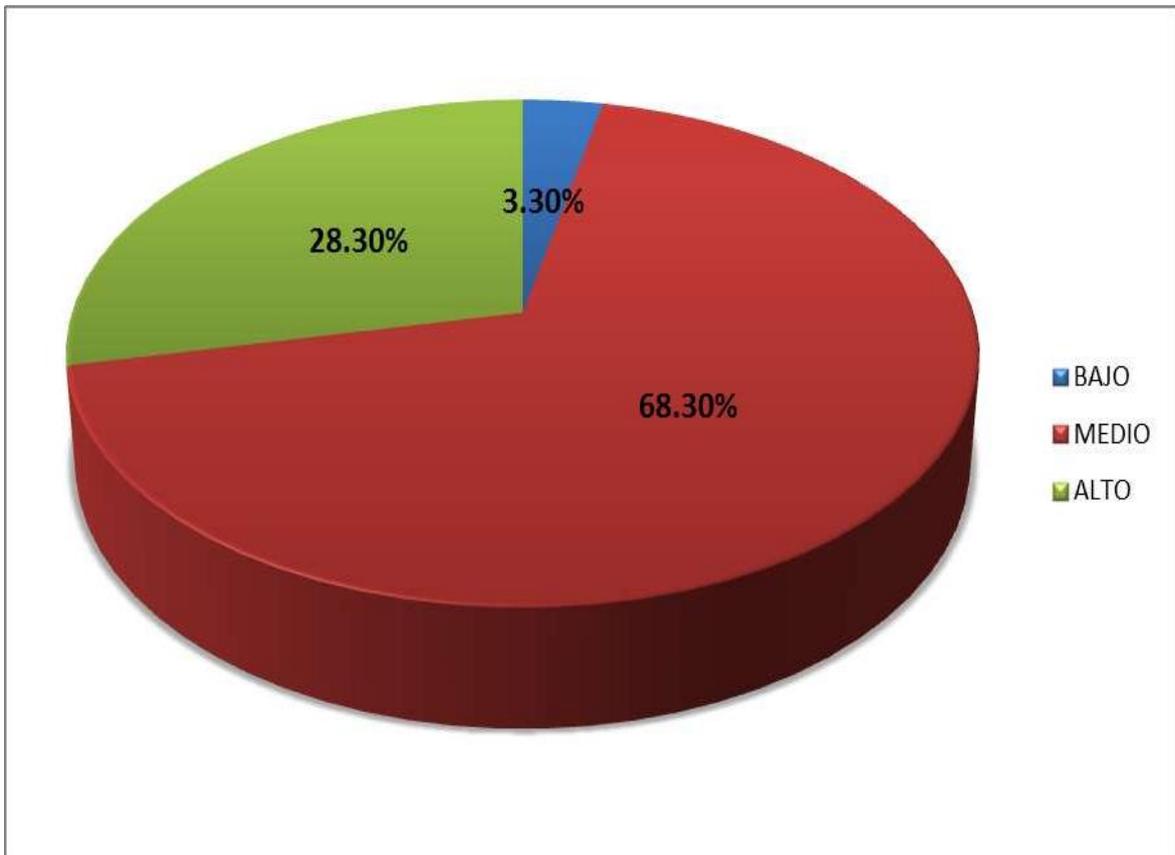
Beneficencia: El presente trabajo servirá como base y estrategias para mejorar las necesidades en el centro de trabajo.

CAPÍTULO IV: RESULTADOS Y DISCUSIÓN

4.1. RESULTADOS

Nuestra investigación tuvo una población de 60 enfermeros que laboran en el servicio de medicina del hospital Guillermo Kaelin de la Fuente, la población se caracterizó por una edad media de 35 años, representado por un 65.3%; además tiene una población predominante del sexo femenino representado por un 80%, también cabe mencionar que el 85% tienen un contrato de trabajo a tiempo indeterminado y un tiempo de servicio de 1 a 4 años. A continuación, se presentará los resultados obtenidos del estudio de investigación en relación a los objetivos planteados.

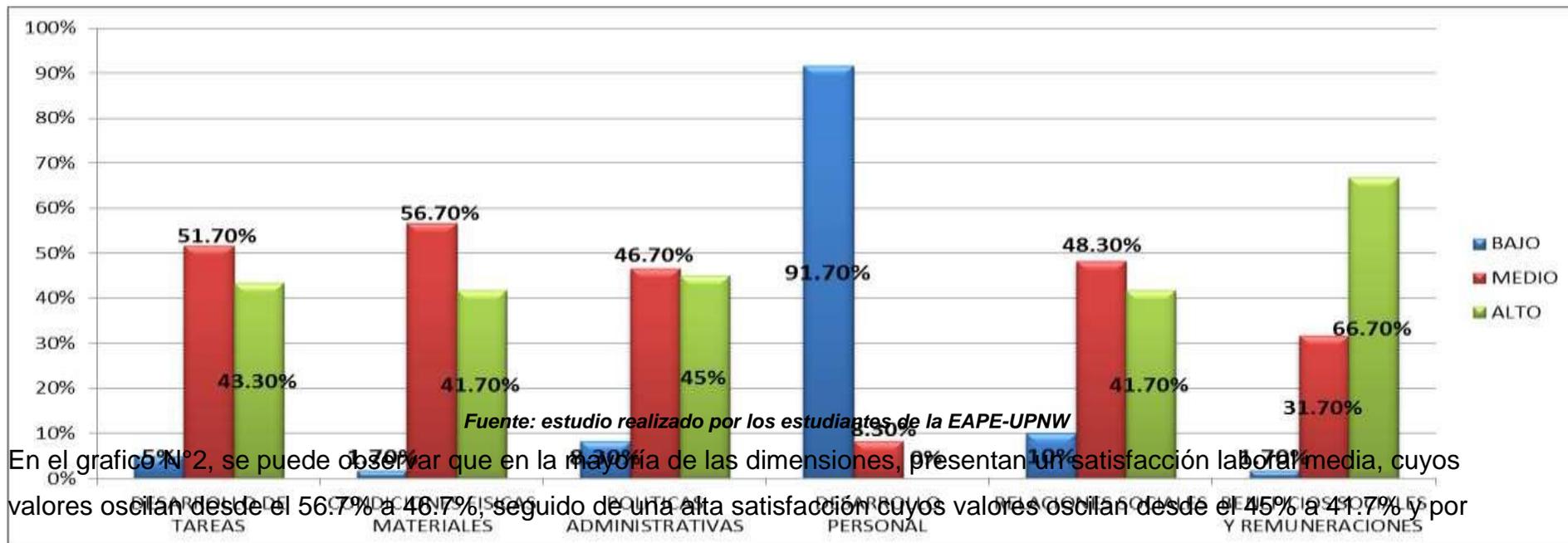
Grafico 1. Nivel de satisfacción laboral del enfermero en el servicio de medicina del Hospital Guillermo Kaelin de la Fuente.



Fuente: estudio realizado por los estudiantes de la EAPE-UPNW

En el grafico N°1; se observa que los 60 (100%), de enfermeros en el Servicio de Medicina, el 68.3% presentaron un nivel medio de satisfacción laboral, seguido de un 28.3% alto y el 3.3% bajo.

Grafico 2 . Dimensiones de la satisfacción laboral del enfermero en el servicio de medicina del Hospital Guillermo Kaelin de la Fuente.

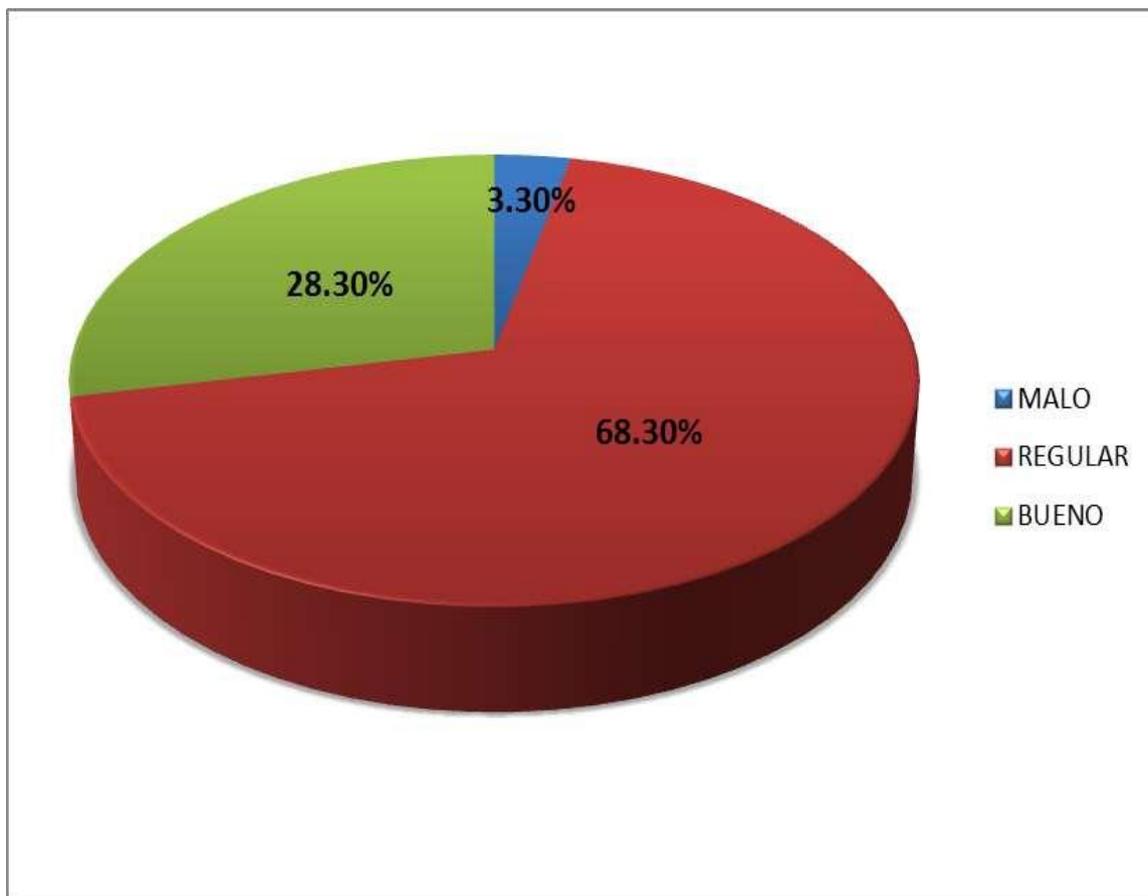


En el grafico N°2, se puede observar que en la mayoría de las dimensiones, presentan un satisfacción laboral media, cuyos valores oscilan desde el 56.7% a 46.7%, seguido de una alta satisfacción cuyos valores oscilan desde el 45% a 41.7% y por ultimo un nivel de satisfacción bajo, cuyos valores oscilan de 10% a 1.7%. Con excepción de las dimensiones de desarrollo personal, en que el 91.7% presento un bajo nivel de satisfacción, seguido de un 8.3% medio y un 0% alto, por último en la dimensión beneficios sociales, donde el 66.7% presento un alto nivel de satisfacción, seguido de un 31.7% medio y un 1.7% bajo.

Fuente: estudio realizado por los estudiantes de la EAPE-UPNW.

En el grafico N°2, se puede observar que en la mayoría de las dimensiones, presentan un satisfacción laboral media, cuyos valores oscilan desde el 56.7% a 46.7%, seguido de una alta satisfacción cuyos valores oscilan desde el 45% a 41.7% y por ultimo un nivel de satisfacción bajo, cuyos valores oscilan de 10% a 1.7%. Con excepción de las dimensiones de desarrollo personal, en que el 91.7% presento un bajo nivel de satisfacción, seguido de un 8.3% medio y un 0% alto, por último en la dimensión beneficios sociales, donde el 66.7% presento un alto nivel de satisfacción, seguido de un 31.7% medio y un 1.7% bajo.

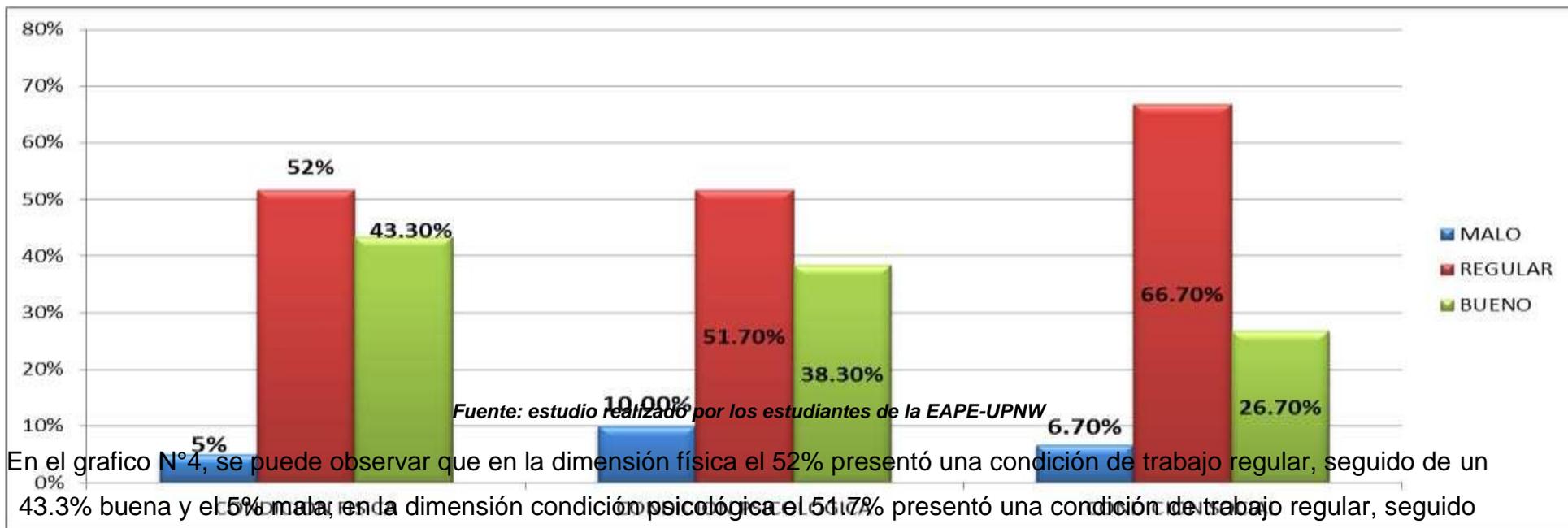
Grafico 3. Condiciones de trabajo del enfermero en el servicio de medicina del Hospital Guillermo Kaelin de la fuente.



Fuente: estudio realizado por los estudiantes de la EAPE-UPNW

En el grafico N°3; se observa que los 60 (100%), enfermeros en el Servicio de Medicina, donde el 68.3% presentaron condiciones de trabajo regular, seguido de un 28.3% bueno y el 3.3% malo.

Grafico 4. Identificar las dimensiones de las condiciones de trabajo del enfermero en el servicio de medicina del Hospital Guillermo Kaelin de la fuente.



En el grafico N°4, se puede observar que en la dimensión física el 52% presentó una condición de trabajo regular, seguido de un 43.3% buena y el 5% mala; en la dimensión condición psicológica el 51.7% presentó una condición de trabajo regular, seguido

Fuente: estudio realizado por los estudiantes de la EAPE-UPNW.

En el grafico N°4, se puede observar que en la dimensión física el 52% presentó una condición de trabajo regular, seguido de un 43.3% buena y el 5% mala; en la dimensión condición psicológica el 51.7% presentó una condición de trabajo regular, seguido de un 38.3% bueno y el 10% malo. En la dimensión condición social, el 66.7% presentó una condición de trabajo regular, seguido de un 26.7% buena y el 6.7% mala.

4.2 DISCUSIÓN

Para Robbins, la satisfacción en el ámbito laboral se determina por la clase de actividad, los incentivos, la forma de interactuar y las condiciones de trabajo; también se considera que las características individuales del personal. Referente al puesto de trabajo que tiene y como se desempeña en ello, modifican la percepción del trabajador sobre el sentirse bien en la actividad que desempeña, si el trabajador tiene vocación de servicio existe la posibilidad que el trabajador este más satisfecho” (23).

Referente al nivel de satisfacción laboral del enfermero en el servicio de medicina del hospital Guillermo Kaelin, se encontró que de los 60 (100%), profesionales de enfermería en el Servicio de Medicina, el 68.3% presentaron un nivel medio de satisfacción laboral, seguido de un 28.3% alto y el 3.3% bajo. En este sentido coinciden los resultados hallados por García Hernández Y, Martínez García M, Rivera López M, Gutiérrez G (13), en un estudio titulado Satisfacción laboral del personal de enfermería en dos instituciones de Salud Públicas: caso Hidalgo, México. Encontró que el nivel de satisfacción laboral en ambas instituciones, indica que están algo satisfechos. Con un 70%, seguido se un 25% alta satisfacción y por último una mala satisfacción 5%.

Asimismo se asemeja con Cifuentes Rodríguez J (16), que realizó un estudio titulado, “Satisfacción laboral en enfermería en una Institución de salud de cuarto nivel de atención”; el cual encontró que los profesionales se encuentran satisfechos con los factores de aspectos extrínsecos de estatus y promoción profesional. En el cual la insatisfacción laboral, se encontró que el 72% presentó una regular satisfacción, seguido de un 25% alto y el 3% bajo.

Por otro lado, con respecto a los resultados de la satisfacción del profesional de enfermería en el servicio de medicina del hospital Guillermo Kaelin, antes mencionado, dichos resultados difieren de los encontrados por Carrillo-García C, Ríos Rísquez M, Fernández Cánovas M, Celdrán Gil F, Vivo

Molina M, Martínez Roche (14), en un estudio titulado; la satisfacción de la vida laboral de los enfermeros de las unidades móviles de emergencias de la región de Murcia. En el cual encontró que la participación fue del 90,58%. Los resultados del estudio reflejan una satisfacción general media, el 5.42% alta y el 4% baja satisfacción.

Por otro lado referente a las dimensiones de la satisfacción, se debe tener en cuenta 6 dimensiones como el desarrollo de tareas, en el cual Guillén (28), expresa que las personas que gestionan y también los profesionales de recursos humanos controlan el avance de los trabajadores por medio de evaluaciones cada año y a la vez con reuniones personales con trabajadores que están bajo su supervisión, por otro lado en la dimensión condiciones físicas y/o materiales, según Chiavenato (29), expresa que las condiciones físicas y/o materiales; son la parte interdisciplinaria fuertemente ligada con la seguridad, la calidad de vida y la salud dentro del área laboral., en la dimensión Políticas Administrativas, según Mejía (32), expresa que es un programa general de acción, que dirige a los individuos que forman parte de una organización acerca de la conducta de su ejecución, debido a que está formada por personas y son las mismas que se encuentran a cargo de diversos puestos en la organización, y que están obligados a cumplir las labores que se les ha impuesto y todo este proceso está enfocado en obtener los objetivos que ha trazado la organización. Así en la dimensión Desarrollo personal, para Guillén (28), el individuo se siente tranquilo consigo mismo y es probable que también lo esté con su entorno personal y laboral. Por otro lado, en la dimensión Relaciones Sociales e interpersonales, según Robbins (23) establecen las pautas de la cultura de grupo y su transmisión a través del proceso de socialización, fomentando la percepción, la motivación, el aprendizaje y las creencias (23). Según Mejía (28) manifiesta que los Beneficios Sociales, son: Las retribuciones financieras que se otorgan de manera indirecta a los trabajadores, que incorpora seguridad, vacaciones, jubilación y plan de educación. Estos beneficios son facilidades que el lugar donde se labora brinda a sus trabajadores, para disminuir las preocupaciones. La remuneración directa que es otorgado a todo trabajador que sea parte de la empresa.

Se encontró en el estudio, que en la mayoría de las dimensiones, presentan una satisfacción laboral media, del 56.7% al 46.7%, seguido de una alta satisfacción cuyos valores oscilan desde el 45% a 41.7% y por último un nivel de satisfacción bajo de 10% al 1.7%. Con excepción de las dimensiones de desarrollo personal, en que el 91.7% presentó un bajo nivel de satisfacción, seguido de un 8.3% medio y un 0% alto. Por último en la dimensión beneficios sociales, donde el 66.7% presentó un alto nivel de satisfacción, seguido de un 31.7% medio y el 1.7% bajo.

Con respecto a condiciones de trabajo para la OIT son el "Conjunto de circunstancias y/o características materiales, físicas, económicas, sociales, políticas, psicológicas y organizacionales en el marco de las cuales se desarrollan las actividades y relaciones laborales (35)

De esta misma forma en el estudio realizado con respecto a las condiciones de trabajo del enfermero en el servicio de Medicina del Hospital Guillermo Kaelin de la Fuente, se encontró que de los 60 (100%), profesionales de enfermería en el Servicio de Medicina; el 68.3% presentó una condición de trabajo regular, seguido de un 28.3% bueno y el 3.3% malo. En este sentido coinciden de los resultados hallados por Cogollo Z. y Gómez E (13), que encontró que, en las condiciones laborales, se encontró que el 32% presentó una regular condición de trabajo, seguido de un 65% bueno y el 3% malo. Llegando a la conclusión que las condiciones de trabajo de las enfermeras, es regular (17).

De la misma forma con Sauñe W y Cols, se encontró que con respecto a las condiciones laborales, como: La infraestructura, los factores ambientales así como las relaciones interpersonales, el 70% del total fue desfavorable y el 30% como favorable (21).

Es decir, con respecto a los resultados de las condiciones de trabajo de las enfermeras, antes mencionado, estos difieren de los hallados por Soriano M, encontró que el 25.6% de la población en estudio que trabajan en condiciones adecuadas, el 64.4% regularmente adecuadas y el 20% inadecuadas, por otro lado el 7% presentan un estrés laboral severo, y las

que trabajan en condiciones inadecuadas presentan estrés laboral severo en un 20,9% (20).

Es por ello que con respecto a las dimensiones de las condiciones de trabajo del enfermero en el Servicio de Medicina del Hospital Guillermo Kaelin de la Fuente, se encontró que en el estudio la dimensión física que presentó un 52% una condición de trabajo regular, seguido de un 43.3% buena y el 5% mala, por otro lado en la dimensión condición psicológica, el 51.7% presentó una condición de trabajo regular, seguido de un 38.3% bueno y el 10% malo, en la dimensión condición social, el 66.7% presentó una condición de trabajo regular, seguido de un 26.7% buena y el 6.7% mala.

En este sentido dichas dimensiones de las condiciones de trabajo, difieren de lo hallado por Serón Cabezas Nancy(22), Existe un nivel de satisfacción laboral medio, siendo el mayor porcentaje que presenta satisfacción de media a baja, respecto a la dimensión beneficios laborales, políticas administrativas, relaciones interpersonales, relación con la autoridad; se encontró que presentan inconformidad con la remuneración salarial, las horas fuera del horario establecido no son reconocidas, se sienten cómodas con el clima laboral y el trato con sus superiores.

Por último con respecto a la relación entre el nivel de satisfacción laboral y las condiciones de trabajo del enfermero en el Servicio de Medicina del Hospital Guillermo Kaelin de la Fuente 2018, se realizó la formula no paramétrica Chi cuadrado 63.782, gl: 4, P VALOR: 0.000, donde se acepta la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna.

Es decir, si existe relación entre el nivel de satisfacción laboral y las condiciones de trabajo del profesional de enfermería en el Servicio de Medicina del Hospital Guillermo Kaelin de la Fuente 2018

En este sentido coincide los resultados hallados por Contreras Horna A, en Perú se encontró las diferencias significativas reflejadas en las condiciones de salud que presentan los enfermeros y la satisfacción laboral diferentes según régimen laboral, con una correlación significativa entre las dos

variables: Condiciones de salud y satisfacción laboral, según régimen laboral. Utilizando la fórmula de Chi cuadrado p valor = 0.028 (14)

CAPÍTULO V: CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

5.1. CONCLUSIONES

- Se determina que si existe relación entre el nivel de satisfacción laboral y las condiciones de trabajo del enfermero en el Servicio de Medicina del Hospital Guillermo Kaelin de la Fuente 2018;
- En cuanto al nivel de satisfacción laboral del enfermero en el servicio de medicina del hospital Guillermo Kaelin de la Fuente, la mayoría corresponde a una satisfacción media, seguido de una alta y baja.
- Referente a las dimensiones de la satisfacción laboral del enfermero en el Servicio de Medicina del Hospital Guillermo Kaelin de la Fuente, se encontró que en la mayoría de las dimensiones, presentan una satisfacción laboral media, seguido de una alta satisfacción y por último un nivel de satisfacción bajo, con excepción de las dimensiones de desarrollo personal; donde se presenta un bajo nivel de satisfacción, seguido de medio y en la dimensión beneficios sociales, donde presentó un alto nivel de satisfacción, seguido de un medio y bajo.

- Acerca a las condiciones de trabajo del enfermero en el servicio de Medicina del Hospital Guillermo Kaelin de la Fuente, se encontró que la mayoría presentó una condición de trabajo regular, seguido de un bueno y malo.
- En cuanto a las dimensiones de las condiciones de trabajo del enfermero en el servicio de Medicina del Hospital Guillermo Kaelin de la Fuente; se encontró en la dimensión Física, que la mayoría presentó una condición de trabajo regular, seguido de una buena y un mínimo porcentaje su condición es mala. Por otro lado, en la dimensión condición psicológica, la mayoría presentó una condición de trabajo regular, bueno y malo (pausas activas, talleres). En la dimensión condición social, la mayoría presentó una condición de trabajo regular, seguido de una buena y un mínimo porcentaje fue mala.

5.2. RECOMENDACIONES

- Dar a conocer al departamento de enfermería, los resultados de las condiciones de trabajo percibidas por el profesional para que puedan tomar las medidas necesarias e implementar acciones encaminadas a mejorar las condiciones de trabajo y prevenir riesgos, para que así cada jefe de servicio preste la debida atención a cada miembro de su equipo escuchando sus necesidades y de esta manera mejorar el desempeño laboral.
- Se realicen más estudios de investigaciones en los distintos hospitales del Perú, que cuyos temas de investigación sean relacionados a las condiciones de trabajo y el grado de satisfacción del enfermero.

- Continuar con las pausas activas, que ayuden a un mejor desempeño de sus labores, también se sugiere que la institución dé facilidades para la programación y desarrollo de diferentes talleres; de esta manera mejorar las relaciones interpersonales.
- Que se evalúe la posibilidad de crear espacios de relajación en cada uno de los servicios, revalorando la calidad de vida del profesional de salud para mejorar el cuidado o servicio que brinde a los pacientes.
- Desarrollar programas de educación continua y/o establecimiento de una política de incentivo, dirigido al personal asistencial lo cual permita la realización de habilidades personales y profesionales que genere una atención de calidad y se fortalezca la relación de armonía laboral.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

1. Organización Mundial de la Salud. La Asamblea Mundial de la Salud da un nuevo impulso a la promoción de la salud pública mundial [sede web]. Ginebra: Organización Mundial de la Salud; 2013 [citado 15 de septiembre de 2018]; Available from: <https://www.who.int/mediacentre/news/releases/2004/wha4/es/>
2. Morales Carcelén E. Nivel de satisfacción laboral del profesional de enfermería en el servicio de centro quirúrgico Hospital Nacional Alberto Sabogal Sologuren. EsSalud. 2016 [Tesis de especialista] Lima - Perú: Universidad Nacional Mayor de San Marcos; 2016.
3. Andrade J. Satisfacción laboral en trabajadores administrativos y operativos de la empresa - ECOMAX [Internet] [Tesis de bachiller de psicología]. [Lima – Perú]: Universidad Nacional Mayor de San Marcos; 2010 [citado 8 de octubre de 2017]. Disponible en: <http://bit.ly/2u27GJ9>
4. Ministerio de Salud. Encuesta de satisfacción del personal de salud [Internet]. 2002 [citado 8 de julio de 2017]. Disponible en: <http://bit.ly/2aXHIsO>
5. Organización Internacional del Trabajo. Convenio núm. 149 de la OIT sobre el personal de enfermería: reconocer su aporte, considerar sus necesidades/ Organización Internacional del Trabajo: Ginebra: OIT; 2007. Disponible en: [http://www.ilo.org/public/spanish/dialogue/sector/papers/health/convention 1 49.pdf](http://www.ilo.org/public/spanish/dialogue/sector/papers/health/convention%20149.pdf)
6. Gonzáles S, Pineda F, Moctezuma P, Acevedo M. Satisfacción Laboral de Enfermería en tres Instituciones de Salud. Desarrollo Científ Enferm. 2010; 18 (4): 159 – 163

7. Vega Roldán K. Calidad de servicio y satisfacción del usuario interno en la dirección de Medicamentos Insumos y Drogas [tesis de Maestría]. Lima: Universidad César Vallejo; 2017.
8. Zelada Vanessa V. Zelada Rosales V. Nivel de satisfacción laboral del personal asistencial del Centro de Salud Conde de la Vega Baja 2014 [tesis de especialista en Salud Pública]. Lima: Universidad Mayor de San Marcos; 2014.
9. Rodríguez Tineo P. Nivel de satisfacción y desempeño laboral de trabajadores de la Micro Red de San José de Secce. Huanta 2017 [tesis de maestría]. Lima-Perú: Universidad César Vallejo; 2018.
10. Millán Lobatón J, Montero Cajusol M. Clima Organizacional y Satisfacción Laboral de los Colaboradores de la Empresa Oncorad de Chiclayo del 2016 [tesis de licenciatura]. Chiclayo-Perú: Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo; 2017.
11. Arana Alfaro Y, Valencia Yucra F. Condiciones de Trabajo y Calidad de vida Laboral e Enfermeras. Hospital Regional Honorio Delgado Espinoza Arequipa-2015 [tesis de licenciatura]. Arequipa - Perú: Universidad Nacional de San Agustín; 2016.
12. Mallimaci A. Migraciones y cuidados. La enfermería como opción laboral de mujeres migrantes en la ciudad de Buenos Aires. Universitas Humanistica [internet] 2016 [citado 3 de diciembre del 2018]; 82(82): 395-428. (82). Available from: <http://revistas.javeriana.edu.co/index.php/univhumanistica/article/view/13068>
13. García Y, Martínez M, Rivera M, Gutiérrez G. Satisfacción Laboral del personal de Enfermería en dos Instituciones Públicas: Caso Hidalgo, Mexico. Revistas. Uv. Mx [internet] 2016 [citado 3 de diciembre del

2018]: 26-42. Available from:
<http://revistas.uv.mx/index.php/cadmiva/article/view/2325>

14. Carrillo C, Ríos M, Fernández M, Celdrán F, Vivo M, Martínez M. La satisfacción de la vida laboral de los enfermeros de las unidades móviles de emergencias de la Región de Murcia. *Enf. Global* [Internet] 2015 [citado 4 diciembre del 2018]; 14(4): 266-275. Available: <http://dx.doi.org/10.6018/eglobal.17.2.277251>
15. Daza Alvarado A. Gestión del talento humano y satisfacción laboral del personal de enfermería de neonatología del Hospital Arzobispo Loayza 2015 [tesis de maestría]. Lima - Perú: Universidad de César Vallejo; 2015.
16. Cifuentes J, Manrique F. Satisfacción laboral en enfermería en una institución de salud de cuarto nivel de atención, Bogotá, Colombia. *Av. Enferm* [internet] 2014 [citado el 3 de diciembre del 2018]; 32(2): 217-227. Available from:
<http://www.scielo.org.co/pdf/aven/v32n2/v32n2a05.pdf>
17. Cogollo Z, Gómez E. Condiciones laborales en enfermeras de Cartagena, Colombia. *Av. Enferm* [internet] 2010 [citado 3 de diciembre del 2018];28(1):31-38. Available from:
http://www.enfermeria.unal.edu.co/revista/articulos/xxviii1_4.pdf
18. Contreras Horna A. Condiciones de Salud y Satisfacción laboral según régimen laboral en Enfermeros del Policlínico Pablo Bermúdez [tesis de doctorado]. Lima - Perú:Universidad César Vallejo; 2017.
19. Morales Carcelén E. Nivel de satisfacción laboral del profesional de enfermería en el servicio de centro quirúrgico Hospital Nacional Alberto Sabogal Sologuren. *EsSalud*. 2016 [Tesis de especialista] Lima - Perú: Universidad Nacional Mayor de San Marcos; 2016.

20. Carrillo C, Ríos M, Escudero L, Martínez M. Factores de estrés en el personal de enfermería hospitalario del equipo volante según el modelo de demanda-control-apoyo. *Enferm. Global* [internet] 2015 [citado 3 de diciembre del 2018]; 16(2):1-12. Available from: <http://dx.doi.org/10.6018/eglobal.17.2.277251>
21. Sauñe W, Bendezú C, Oscco O. Condiciones laborales y nivel de estrés en enfermeros de un Hospital público peruano. *Rev. Méd. Panacea* [internet] 2012 [citado el 3 diciembre del 2018]; 2(3):91-94. Available from: <http://108.160.150.69/~revpanacea/index.php/RMP/article/viewFile/42/42>
22. Inga Chavez C. Satisfacción laboral de las enfermeras de centro quirúrgico en el Instituto Nacional de Enfermedades Neoplásicas (INEN) 2015 [tesis de especialista] Lima: Universidad Nacional Mayor de San Marcos; 2015.
23. Boletín Electrónico AEG. Satisfacción Laboral [sede web]. Boletín Electrónico AEG [citado 4 de octubre del 2018]. Disponible en: http://aeg.pucp.edu.pe/boletin/deintereses/boletin11/general_marquez.pd
24. Hannoun G. Satisfacción Laboral [trabajo de investigación]. Argentina :Universidad Nacional de Cuyo; 2011.
25. Muñoz Riera JS. Diagnostico y Propuesta de mejora de la satisfaccion laboral del perosnal Obrero y Administracion en el Area de recoleccion de desechos solidos de la Empresa Publica Municipal de Aseo de Cuenca "EMAC-EP" en el año 2014 [tesis de licenciatura] Ecuador: Universidad Politécnica Salesiana; 2015.
26. Medina A, Gallegos C, Lara P. Motivación y satisfacción de los trabajadores y su influencia en la creación de valor económico en la empresa. Rio de Janeiro [internet] 2008 [citado 4 de cotubre del 2018];

42. Disponible en: <http://www.scielo.br/pdf/rap/v42n6/09.pdf>
27. Balda Ipertti F. Evaluación de los factores que determinan la satisfacción del personal del Centro Materno Infantil de Bastión Popular en la ciudad de Guayaquil [tesis maestría] Ecuador: Universidad Católica De Santiago De Guayaquil; 2018.
28. Organización Internacional del trabajo. Los convenios de la OIT sobre seguridad y salud en el trabajo: una oportunidad para mejorar las condiciones y el medio ambiente de trabajo. Centro Internacional de Formación [sede web] Centro Internacional de Formación [Citado 4 de octubre del 2018]. Disponible en:
https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---ilo-buenos_aires/documents/publication/wcms_bai_pub_118.pdf
29. Colegio de Enfermero del Peru. Congreso de la República [Internet]. Lima-Perú; 2002 [citado 4 de diciembre de 2018]. Disponible en:
http://www.conaren.org.pe/documentos/ley_trabajo_enfermero_27669.pdf
- .
30. Asenjo Fenoy A, De Dios Chacón M, Banqueri López M. Cualificación Y Satisfacción Laboral: Un Estudio Sobre los Empleos para los que hemos sido Formados Previamente [Internet]. 2012 [citado 4 de diciembre de 2018]. Disponible en: <http://www.ugr.es/local/miguelgr/>
31. Cisneros Centeno C. Satisfacción laboral del personal de enfermería v su relación con las condiciones de trabajo hospitalario [tesis de grado]. Bolivia: Universidad Autónoma de San Luis Potosí; 2011.
32. Nicolaci M. Condiciones y medio ambiente de trabajo (CyMAT). Univ Nac Lomas Zamora [Internet]. 2008 [citado 5 de noviembre de 2018];3–48. Disponible en:
www.hologramatica.com.ar/www.unlz.edu.ar/sociales/hologramatica

33. Borges A. Personal de Enfermería: Condiciones de trabajo de alto riesgo. Salud los Trab [Internet]. 1998 [citado 4 de octubre del 2018];6(2):113–9. Disponible en: http://www.bvsde.ops-oms.org/bvsast/e/fulltext/personal/personal.pdf%5Cnhttp://bvsde.per.paho.org/foro_hispano/BVS/bvsast/e/fulltext/personal/personal.pdf
34. Díaz Ochoa A. Factores de riesgo que influyen en el desarrollo de enfermedades ocupacionales en el personal profesional y no profesional de Enfermería de las clínicas de la Ciudad de Loja, periodo noviembre 2010-2011 [tesis de grado] Ecuador: Universidad Nacional de Loja; 2011.
35. Nochebuena Miranda JC. Índice de condiciones de trabajo. Análisis de las condiciones de trabajo en México en el periodo 2000-2010. [Internet]. 2013 [citado 5 de noviembre de 2018]. Disponible en: https://repository.uaeh.edu.mx/bitstream/bitstream/handle/123456789/14798/tesis_maestría-ok.pdf?sequence=2
36. Margarita M, Vega C, Mauricio C, Botello S. Clima Organizacional y Satisfacción Laboral . Una comparación entre hospitales públicos de alta y baja complejidad. Salud los Trab [Internet]. 2011 [citado 5 de noviembre de 2018];1(June):12-6. Disponible en: <https://www.redalyc.org/pdf/3758/375839297002.pdf>
37. Koontz H, Wehrich H, Cannice M. Administración: Una Perspectiva Global y Empresarial. McGraw-Hill Interam [Internet]. 2012 [citado 5 de noviembre de 2018];14. Disponible en: <http://www.mhhe.com/uni/koontzpage14e>
38. Canales M. Metodologías de investigación social : introducción a los oficios. LOM Ediciones [Internet]. 2006 [citado 5 de noviembre de 2018];1. Disponible en: <https://es.scribd.com/document/162947610/Metodologias-de-Investigacion-Social-Manuel-Canales>

ANEXOS

INSTRUMENTOS

CUESTIONARIOS TIPO LIKER

Estimada(o) profesional. El presente instrumento es anónimo; tiene como objetivo conocer su nivel de satisfacción y condiciones de trabajo, que le brinda su puesto de trabajo a fin de elaborar estrategias e indicadores para mejorar el nivel de satisfacción y condiciones de trabajo, es por ello que se solicita que responda los siguientes enunciados con veracidad.

Agradeciéndole atentamente su colaboración.

DATOS GENERALES

Servicio:

Edad:

Sexo: Masculino (1) Femenino (2)

1. ¿Cuál de las siguientes categorías describe es su puesto de trabajo dentro de la organización?

a) Jefe de servicio (1) b) personal asistencial (2)

c) Otros (especifique) (3)
.....

2. ¿Cuál es su condición laboral?

a) Nombrado (1) b) Contratado a plazo indeterminado (2)

c) contratado a plazo determinado (3)

d) otros (especificar) (4).....

3. ¿Cuál es su tiempo de servicios?

a) Menos de 1 año. (1) b) De 1 a 4 años. (2)

c) De 5 años a más. (3)

CUESTIONARIO SATISFACCIÓN LABORAL

Con relación a las siguientes preguntas, marque con un aspa (X) o cruz (+) sobre el código que responda de mejor manera a las interrogantes que se formulan:

CODIGO	ESTOY
1	totalmente en desacuerdo con la opinión
2	pocas veces de acuerdo con la opinión
3	indiferente a la opinión
4	Mayormente de acuerdo la opinión
5	totalmente de acuerdo con la opinión

PREGUNTAS	1	2	3	4	5
Desarrollo de tareas					
1 Los objetivos y responsabilidades de mi puesto de trabajo son claros, por tanto sé lo que se espera de mí.					
2 El trabajo en mi servicio está bien organizado.					
3 En mi trabajo, siento que puedo poner en juego y desarrollar mis habilidades.					
4 Se me proporciona información oportuna y adecuada de mi desempeño y resultados alcanzados.					
5 La tarea que realizo es tan valiosa como cualquier otra actividad.					
6 Me siento realmente útil con la labor que realizo.					
Condiciones físicas y materiales					
7 Siento que puedo adaptarme a las condiciones que ofrece el medio laboral de mi centro de trabajo.					
8 La institución me proporciona los recursos necesarios, herramientas e instrumentos suficientes para tener un buen desempeño en el puesto.					
9 En términos Generales me siento satisfecho con mi centro laboral.					
10 La distribución física del ambiente facilita la realización de mis actividades laborales.					
11 El ambiente físico donde laboro es cómodo.					
12 Existen las comodidades para el buen desempeño en las labores diarias.					
Políticas administrativas					
13 El Jefe inmediato generalmente me reconoce por un trabajo bien hecho.					

14	Los jefes de servicio solucionan los problemas de manera creativa y buscan constantemente la innovación y las mejoras.					
15	Los Jefes demuestran un dominio técnico y conocimientos de sus funciones.					
16	Los Jefes toman decisiones con la participación de los trabajadores del servicio.					
17	Los jefes del servicio hacen los esfuerzos necesarios para mantener informados oportunamente a los trabajadores sobre los asuntos que nos afectan e interesan, así como del rumbo de la institución.					
18	Tengo un conocimiento claro y transparente de las políticas y normas de personal de la institución.					
19	Creo que los trabajadores son tratados bien, independientemente del cargo que ocupan					
20	El ambiente de la institución permite expresar opiniones con franqueza, a todo nivel sin temor a represalias					
21	El nombre y prestigio de Es SALUD es gratificante para mí					
22	Estoy de acuerdo con el horario de trabajo.					
23	El salario que percibo me permite cubrir mis expectativas económicas					
	Desarrollo personal					
24	Tengo suficiente oportunidad para recibir capacitación que permita el desarrollo de mis habilidades asistenciales para la atención integral.					
25	Tengo suficiente oportunidad para recibir capacitación que permita mi desarrollo humano					
	Entorno laboral					
26	El trabajo que realizo es justo para mi manera ser.					
27	Disfruto de cada labor que realizo en el trabajo.					
	Relaciones sociales					
28	Los compañeros de trabajo, en general, estamos dispuestos a ayudarnos entre nosotros para completar las tareas, aunque esto signifique un mayor esfuerzo.					
29	Estoy satisfecho con los procedimientos disponibles para resolver los reclamos de los trabajadores					
	Beneficios sociales y/o remuneraciones					
30	Mi sueldo o remuneración es adecuada en relación al trabajo que realizo					
31	La institución se preocupa por las necesidades primordiales del personal.					
32	Existe distribución equitativa de las capacitaciones institucionales					

CUESTIONARIO CONDICIONES DE TRABAJO

Con relación a las siguientes preguntas, marque con un aspa (X) o cruz (+) sobre el código que responda de mejor manera a las interrogantes que se formulan:

1	Totalmente en desacuerdo
2	En desacuerdo
2	Ni en acuerdo ni en desacuerdo
4	De acuerdo
5	Totalmente en acuerdo

	PREGUNTAS	1	2	3	4	5
	Condición físicas					
1	En mi trabajo cuento con servicios básicos					
2	Existe suficiente equipo para realizar mis actividades diarias					
3	Mi trabajo se desarrolla frecuentemente en condiciones de presión de tiempo					
4	Mis actividades diarias requieren de trabajar continuamente en una postura forzada					
5	Considero que tengo una sobrecarga de trabajo					
	Condición psicológica					
6	Tengo oportunidad de elegir mis días de descanso					
7	Tengo motivación en mi área laboral					
8	Tengo autonomía en mis decisiones profesionales					
9	He recibido cursos sobre prevención de riesgos laborales en mi área de trabajo					
10	Mis actividades diarias me estimulan en realizar compromiso laboral					
11	Existe monotonía en mis actividades diarias					
	Condición social					
12	Considero que existen relaciones autoritarias en mi trabajo					
13	Tengo participación en las decisiones organizacionales de mi institución					
14	Me identifico con los cambios propuestos por mis compañeros					
15	Existe respeto entre mis compañeros					

CONSENTIMIENTO INFORMADO

El presente trabajo de investigación que lleva como título “Satisfacción laboral y condiciones de trabajo del enfermero en el servicio de medicina interna del Hospital Guillermo kaelin de la fuente”, desarrollado por los Bachilleres en enfermería de la Universidad Privada Norbert Wiener de la Facultad de Ciencias de la Salud.

La participación para este estudio es completamente voluntaria y confidencial. La información que usted nos pueda brindar, será manejada confidencialmente, pues solo los investigadores tendrán acceso a esta información, por tanto, estará protegida. La aplicación del instrumento tiene una duración aproximada de 20 minutos y consiste en dos cuestionarios, cuyo objetivo es determinar el nivel de satisfacción y condiciones de trabajo del enfermero, Esta información será analizada por los bachilleres de Enfermería de la Universidad Privada Norbert Wiener.

DECLARACIÓN:

Declaro mediante este documento que he sido informado plenamente sobre el trabajo de investigación, así mismo se me informó del objetivo del estudio y sus beneficios, se me ha descrito el procedimiento y me fueron aclaradas todas mis dudas, proporcionándome el tiempo suficiente para ello. En consecuencia, doy mi consentimiento para la participación en este estudio.

Marisol Luz Herrera Supanta	41557618	
-----	-----	-----
Nombres y Apellidos del participantes	DNI	Firma

Lima 20 de noviembre del 2018.

Firma de los investigadores.

-----	-----
Cecilia Carmela soto carrillo	Erik Jaime Ore Motta
DNI.	DNI. 41507516.