

**UNIVERSIDAD PRIVADA SAN JUAN BAUTISTA
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD
ESCUELA PROFESIONAL DE ENFERMERÍA**



**AUTOEVALUACIÓN DE LAS CONDICIONES DE TRABAJO
Y SATISFACCIÓN LABORAL DEL PROFESIONAL
DE ENFERMERÍA DE LA RED DE
SALUD DE ICA,
ABRIL 2018**

TESIS

PRESENTADA POR BACHILLER

JIMENEZ ESPINO KARLA ELIZABETH

PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE

LICENCIADA EN ENFERMERÍA

ICA – PERÚ

2019

ASESORA:
DRA. OLINDA OSCCO TORRES

AGRADECIMIENTO

A Dios que con la bondad y su infinito amor pude culminar mis estudios, todos mis logros son gracias a él.

A la UPSJB por formar profesionales de prestigio

A mis padres por apoyarme siempre, estaré eternamente agradecida con ustedes.

A mi Asesora un agradecimiento especial y las Licenciadas en Enfermería de la Red de Salud de Ica quienes colaboraron con este estudio.

DEDICATORIA

A mis padres, Andrés Jiménez Ramírez y Rosa Espino Moran, porque nunca me dejaron sola y siempre estuvieron presente en todo momento dándome su apoyo incondicional, su confianza y sus consejos para ser una mejor persona y para poder cumplir todo lo que me propongo.

RESUMEN

Para el desarrollo de los roles del personal de enfermería, y debido a que el ser de la profesión es el cuidado de las personas, es indispensable un conveniente estado de salud y adecuadas condiciones de trabajo. El estudio es de tipo cuantitativo, descriptivo y de corte transversal, Resultados: En los datos generales del 100%(70) profesionales de enfermería, el 53%(37) tienen de 30 a 55 años, en su mayoría conformadas por el sexo femenino en 94%(66), el 51%(36) de los profesionales tienen de 6 a 15 años laborando, el 54%(38) no cuenta con especialidad en el área. Respecto a la primera variable: según condiciones individuales del profesional de enfermería, el 59%(41) refiere que son adecuadas y el 41%(29) son inadecuadas, en las condiciones intralaborales son inadecuadas en 61%(43) y el 39%(27) refiere que son adecuadas, en las condiciones extralaborales las condiciones de trabajo son inadecuadas en 54%(38), y adecuadas en 46%(32). Según resultados globales de la autoevaluación de las condiciones de trabajo del profesional de enfermería son inadecuadas en 57%(40) y adecuadas en 43%(30). Respecto a la segunda variable satisfacción laboral según cuestionario G_Clinic es medianamente favorable en 62%(44), desfavorable en 29%(20) y favorable en 9%(6). Conclusiones. La autoevaluación de las condiciones de trabajo del profesional de enfermería de la Red de Salud de Ica, según condiciones individuales, intralaborales y extralaborales son inadecuadas y la satisfacción laboral del profesional de enfermería de la Red de Salud de Ica, es medianamente desfavorable.

Palabras clave: **Autoevaluación, condiciones de trabajo, satisfacción laboral.**

ABSTRACT

For the development of the roles of the nursing staff, and because the being of the profession is the care of the people, a suitable state of health and adequate working conditions are indispensable. The study is of a quantitative, descriptive and cross-sectional type. Results: In the general data of 100% (70) nursing professionals, 53% (37) are between 30 and 55 years old, mostly made up of women. in 94% (66), 51% (36) of the professionals have from 6 to 15 years of age, 54% (38) do not have a specialty in the area. Regarding the first variable: according to the individual conditions of the nursing professional, 59% (41) report that they are adequate and 41% (29) are inadequate, in intra-working conditions they are inadequate in 61% (43) and 39% (27) refers that they are adequate, in the non-labor conditions the working conditions are inadequate in 54% (38), and adequate in 46% (32). According to overall results of the self-assessment of the working conditions of the nursing professional, they are inadequate in 57% (40) and adequate in 43% (30). Regarding the second variable, job satisfaction according to the G_Clinic questionnaire is fairly favorable in 62% (44), unfavorable in 29% (20) and favorable in 9% (6). Conclusions The self-assessment of the working conditions of the nursing professional of the Ica Health Network, according to individual, intra-labor and extra-labor conditions, is inadequate and the job satisfaction of the nursing professional of the Ica Health Network is mildly unfavorable.

Keywords: **Self-evaluation, working conditions, job satisfaction.**

PRESENTACIÓN

Un elemento esencial en cualquier institución de trabajo es el factor humano, es por ello que ocupa un lugar importante dentro de las organizaciones, ya que de ellos depende el éxito o fracaso de cualquier institución. La satisfacción de los individuos en su trabajo es una variable importante al igual que las condiciones de trabajo en las que se encuentra inmerso el personal de enfermería ya que ambas se relacionan con el comportamiento organizacional y donde actualmente se considera a la satisfacción de los profesionales de la salud uno de los indicadores que condicionan la calidad en la atención.

El estudio tiene como objetivo determinar la autoevaluación de las condiciones de trabajo y satisfacción laboral del profesional de enfermería de la Red de Salud de Ica, abril 2018 con la finalidad de promover acciones conjuntas que identifiquen la problemática de tal manera que la profesión de enfermería continúe fortaleciéndose en el primer nivel de atención.

La investigación se encuentra organizada en 5 capítulos: En el capítulo I se encuentra: El problema, planteamiento del problema, formulación del problema, objetivo general, objetivos específicos, justificación del problema y el propósito de estudio. En el capítulo II: marco teórico, antecedentes bibliográficos, base teórica, hipótesis, definición operacional de términos. En el capítulo III, la metodología de la investigación: tipo de estudio, área de estudio, población y muestra, técnicas e instrumentos de recolección de datos, diseño de recolección de datos, procesamiento y análisis de datos. En el capítulo IV comprende: Análisis de los resultados. En el capítulo V: Conclusiones y recomendaciones. Finalizando con las referencias bibliográficas, bibliografía y anexos.

ÍNDICE

	Pág.
CARATULA	i
ASESORA	ii
AGRADECIMIENTO	iii
DEDICATORIA	iv
RESUMEN	v
ABSTRACT	vi
PRESENTACIÓN	vii
ÍNDICE	viii
LISTA DE TABLAS	x
LISTA DE GRÁFICOS	xi
LISTA DE ANEXOS	xii
CAPÍTULO I: EL PROBLEMA	
I.a. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	13
I.b. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA	15
I.c. OBJETIVOS	15
I.c.1.GENERAL	15
I.c.2.ESPECÍFICOS	15
I.d. JUSTIFICACIÓN	16
I.e. PROPÓSITO	16
CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO	
II.a. ANTECEDENTES BIBLIOGRÁFICOS	18
II.b. BASE TEÓRICA	23
II.c. HIPÓTESIS	44
II.d. VARIABLES	45
II.e. DEFINICIÓN OPERACIONAL DE TÉRMINOS	45

CAPÍTULO III: METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN	
III.a TIPO DE ESTUDIO	46
III.b. ÁREA DE ESTUDIO	46
III.c. POBLACIÓN Y MUESTRA	46
III.d. TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS	47
III.e DISEÑO DE RECOLECCIÓN DE DATOS	47
III.f. PROCESAMIENTO Y ANÁLISIS DE DATOS	48
CAPÍTULO IV: ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS	
IV.a. RESULTADOS	50
IV.b. DISCUSIÓN	56
CAPÍTULO V: CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	
V.a. CONCLUSIONES	60
V.b. RECOMENDACIONES	61
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	62
BIBLIOGRAFÍA	71
ANEXOS	73

LISTA DE TABLAS

	PÁG.
Tabla 1 DATOS GENERALES DEL PROFESIONAL DE ENFERMERÍA DE LA RED DE SALUD DE ICA, ABRIL 2018.	50
Tabla 2 AUTOEVALUACIÓN DE LAS CONDICIONES DE TRABAJO SEGÚN CONDICIONES INDIVIDUALES DEL PROFESIONAL DE ENFERMERÍA DE LA RED DE SALUD DE ICA, ABRIL 2018.	97
Tabla 3 AUTOEVALUACIÓN DE LAS CONDICIONES DE TRABAJO SEGÚN CONDICIONES INTRALABORALES DEL PROFESIONAL DE ENFERMERÍA DE LA RED DE SALUD DE ICA, ABRIL 2018.	97
Tabla 4 AUTOEVALUACIÓN DE LAS CONDICIONES DE TRABAJO SEGÚN CONDICIONES EXTRALABORALES DEL PROFESIONAL DE ENFERMERÍA DE LA RED DE SALUD DE ICA, ABRIL 2018.	98
Tabla 5 AUTOEVALUACIÓN GLOBAL DE LAS CONDICIONES DE TRABAJO DEL PROFESIONAL DE ENFERMERÍA DE LA RED DE SALUD DE ICA, ABRIL 2018.	98
Tabla 6 SATISFACCIÓN LABORAL SEGÚN CUESTIONARIO G_ CLINIC DEL PROFESIONAL DE ENFERMERÍA DE LA RED DE SALUD DE ICA, ABRIL 2018.	99

LISTA DE GRÁFICOS

	PÁG.
Gráfico 1 AUTOEVALUACIÓN DE LAS CONDICIONES DE TRABAJO SEGÚN CONDICIONES INDIVIDUALES DEL PROFESIONAL DE ENFERMERÍA DE LA RED DE SALUD DE ICA, ABRIL 2018.	51
Gráfico 2 AUTOEVALUACIÓN DE LAS CONDICIONES DE TRABAJO SEGÚN CONDICIONES INTRALABORALES DEL PROFESIONAL DE ENFERMERÍA DE LA RED DE SALUD DE ICA, ABRIL 2018.	52
Gráfico 3 AUTOEVALUACIÓN DE LAS CONDICIONES DE TRABAJO SEGÚN CONDICIONES EXTRALABORALES DEL PROFESIONAL DE ENFERMERÍA DE LA RED DE SALUD DE ICA, ABRIL 2018.	53
Gráfico 4 AUTOEVALUACIÓN GLOBAL DE LAS CONDICIONES DE TRABAJO DEL PROFESIONAL DE ENFERMERÍA DE LA RED DE SALUD DE ICA, ABRIL 2018.	54
Gráfico 5 SATISFACCIÓN LABORAL SEGÚN CUESTIONARIO G_ CLINIC DEL PROFESIONAL DE ENFERMERÍA DE LA RED DE SALUD DE ICA, ABRIL 2018.	55

LISTA DE ANEXOS

	PÁG.
Anexo 1 OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES	74
Anexo 2 INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS	77
Anexo 3 VALIDEZ DEL INSTRUMENTO. PRUEBA BINOMIAL	83
Anexo 4 TABLA DE CÓDIGO DE DATOS GENERALES Y RESPUESTAS	84
Anexo 5 CONFIABILIDAD DEL INSTRUMENTO	86
Anexo 6 TABLA MATRIZ DE VARIABLES	88
Anexo 7 TABLAS DE FRECUENCIA Y PORCENTAJES	97
Anexo 8 FORMATO DE CONSENTIMIENTO INFORMADO	100

CAPÍTULO I: EL PROBLEMA

I.a. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

Según la Organización Mundial de la Salud (OMS), “en el 2015 se necesitaban alrededor de 23 médicos y enfermeras por cada 10.000 habitantes para brindar servicios esenciales de salud a la población. En las Américas, alrededor del 70% de los países cuentan con los profesionales necesarios, y en algunos casos los superan, pero enfrentan desafíos en su distribución y formación. Una de cada cuatro enfermeras registradas del mundo está en la región de las Américas, sin embargo, alrededor del 57% de ellas (casi 3 millones) se encuentran en América del Norte”. Así, “mientras en el norte del continente hay 110,7 enfermeras por cada 10.000 habitantes, en el centro, sur y en el Caribe hay 13,8 en promedio”.¹

En España “según el estudio del año 2015, el perfil de los profesionales es mayoritariamente femenino (83'3%), con condición laboral fijo (78'9%) y una experiencia profesional de más de 10 años (77'5%). Los ítems relativos al ambiente de trabajo e interacción con los compañeros, son los mejor valorados ya que en ninguna de las cinco preguntas, la respuesta "totalmente en desacuerdo" ha sido señalada por los encuestados. Presenta el mismo valor (24'8%) los que están de acuerdo y en desacuerdo al ítem el ambiente de trabajo me produce estrés. Las cuestiones referidas a comunicación y coordinación alcanzan un porcentaje satisfactorio exceptuando la coordinación con otras unidades del hospital que no alcanzan” el 50%.²

“Respecto a los ingresos de las enfermeras en Cartagena, Colombia en el 2015, las estimaciones más recientes indican que el salario promedio se ubica entre \$1.384.500 - \$1.846.000. Incluso, la mayoría de enfermeros recibe pagos por honorarios sin prestaciones sociales, laborando en un 58% de las veces, en instituciones privadas y el 33%

en otras instituciones”. Referente “a las condiciones físicas del puesto de trabajo y la dotación de materiales, el 34% de las enfermeras consideraron que los equipos y materiales de trabajo eran incompletos e inseguros, 32% identificaron la falta de señalizaciones dentro del área de trabajo, 31%, con espacio reducido, temperatura inadecuada y 15%, niveles de ruido. Las condiciones físicas del puesto de trabajo y la dotación de materiales, el 34% de las enfermeras consideraron que los equipos y materiales de trabajo eran incompletos e inseguros, 32% identificaron la falta de señalizaciones dentro del área de trabajo, 31%, espacio reducido y temperatura inadecuada y 15%, niveles de ruido”.³

Al respecto, “en el año 2014, el Instituto Nacional de Estadística e Informática señala en relación al trabajo que el 65,8% de los enfermeros manifestaron estar satisfechos con su trabajo en el establecimiento de salud, en comparación con otros profesionales que fue del 59,8%. Asimismo, el nivel de insatisfacción es mayor en los médicos en comparación con las enfermeras”.⁴

En el año 2016, “en Lima se reporta que el nivel de satisfacción laboral del profesional de enfermería, el 77.65% manifiesta estar medianamente satisfecho, y solo un pequeño porcentaje se encuentran satisfechos, esto es preocupante ya que este resultado puede ser indicador que el profesional de enfermería trabaja sin estímulo y solo realiza sus tareas por cumplir rutinas”.⁵

En el año 2016, “según una investigación realizada por Martínez E., en el Hospital Santa María del Socorro concluye que hay un nivel medio de satisfacción por el trabajo con 50%, presión por el trabajo 55%; competencia profesional 55%; promoción profesional 55%; relaciones interpersonales el 50% dimensión monotonía laboral el 50%. El 50% presenta un nivel medio de satisfacción, seguido del

35% con alto nivel de satisfacción y solo el 15% obtienen un bajo nivel de satisfacción laboral”.⁶

Durante las prácticas pre profesionales en los diferentes establecimientos de salud de la Red de Salud se pudo observar que el profesional de enfermería salía a realizar sus actividades programadas en horas de la mañana cuando el sol era intenso, llevaban su termo y realizaban visitas domiciliarias casa por casa llegando extenuadas al centro laboral después de muchas horas, también se escuchaban expresiones como “no reconocen mi trabajo”, “los compañeros de trabajo creen que salgo a pasearme cuando en realidad el trabajo es arduo” “lo que gano no satisface mis expectativas”, “estoy agotada” entre otras expresiones, lo cual motiva a realizar la investigación.

En vista de lo antes planteado se formula la siguiente interrogante:

I.b. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA:

¿Cómo es la autoevaluación de las condiciones de trabajo y satisfacción laboral del profesional de enfermería de la Red de salud de Ica, abril 2018?

I.c. OBJETIVOS:

I.c.1. OBJETIVO GENERAL

Determinar la autoevaluación de las condiciones de trabajo y satisfacción laboral del profesional de enfermería de la Red de Salud de Ica, abril 2018.

I.c.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS

OE1 Identificar la autoevaluación de las condiciones de trabajo del profesional de enfermería de la Red de Salud de Ica, abril 2018, según sea:

- Condiciones individuales
- Condiciones intralaborales

- Condiciones extralaborales

OE2 Medir la satisfacción laboral del profesional de enfermería de la Red de Salud de Ica, abril 2018 según sea:

- Cuestionario G_Clinic

I.d. JUSTIFICACIÓN:

La investigación es importante debido a que el profesional de enfermería debe laborar en un ambiente donde se encuentre lo mas satisfecha posible y sienta que pueda realizar su labor con eficacia y eficiencia. La profesión de enfermería tiene como labor principal el cuidado por lo que se debe tener un conveniente estado de salud y adecuadas condiciones laborales en todos los ámbitos ya sea en el aspecto personal como laboral.

Los actores sociales beneficiados con los resultados de la investigación serán los pacientes, el profesional de enfermería, y la sociedad en general porque se disminuiría la insatisfacción laboral, evitando múltiples afecciones físicas y mentales y ausentismo en el personal de salud.

Así también se elevará la calidad del cuidado y se podrán generar actividades de prevención y promoción de la salud mejorando las condiciones de trabajo y controlando los factores de riesgo a los cuales están expuestos tanto individuales como organizacionales.

I.e. PROPÓSITO:

Los resultados de la investigación servirán para proporcionar información real sobre las condiciones de trabajo y la satisfacción laboral del profesional de enfermería de la Red de Salud de Ica a fin de promover acciones conjuntas que identifiquen la problemática de tal manera que la profesión de enfermería continúe fortaleciéndose en el primer nivel de atención.

Es necesario desde la perspectiva institucional que se consideren los resultados obtenidos en la investigación a fin de convertir las áreas débiles en áreas de oportunidad para fortalecer la significación del trabajo en el personal, de tal forma que incremente su creatividad y disposición para el cumplimiento de las metas mediante programas dirigidos a fortalecer la autonomía en las decisiones, la responsabilidad y el control de su propio trabajo, aspectos fundamentales para la satisfacción laboral.

Los resultados de la investigación servirán de referente para futuras investigaciones relacionadas con la problemática estudiada teniendo en cuenta que el profesional de enfermería representa un grupo laboral con una alta exposición a condiciones de trabajo inadecuadas lo que se traduce en insatisfacción laboral, haciendo hincapié que los estudios relacionados al tema en las enfermeras de la Red de Salud de Ica son escasos.

CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO

II.a. ANTECEDENTES BIBLIOGRÁFICOS

García Y, Martínez M, Rivera M, Gutiérrez G. En el año 2016 realizaron un estudio de enfoque cuantitativo, descriptivo de corte transversal con el objetivo de evaluar la **PERCEPCIÓN DE LA SATISFACCIÓN LABORAL EN DOS INSTITUCIONES DE SALUD PÚBLICA EN EL ESTADO DE HIDALGO MEXICO**. Material y método: “El instrumento se aplicó al personal de enfermería, considerando una muestra de n=59 para el hospital A y n=149 para el B. Los resultados: muestran de manera general, que el nivel de satisfacción laboral en ambas instituciones, indica que están algo satisfechos. En cuanto a la satisfacción intrínseca, están algo satisfechos, mientras que referente a la extrínseca, se perciben indiferentes”. Respecto a la “satisfacción intrínseca, en ambos hospitales, el factor que tiene la mayor puntuación, es la satisfacción que le produce tener un trabajo que define un nivel de bastante satisfecho; el factor con menor puntuación media fue el apoyo en las metas y objetivos a alcanzar. En la satisfacción extrínseca, el factor que presenta menor puntuación media, es la satisfacción con el salario, indicando un nivel de indiferencia. Conclusiones: al correlacionar la satisfacción laboral con los cuatro factores intrínsecos y los siete extrínsecos, en todos, se identificó una correlación positiva”.⁷

Tenezaca V, Torres, W, Valverde E. En el año 2014 realizaron un estudio cuantitativo, descriptivo con el objetivo de determinar el **ESTRÉS LABORAL Y SU RELACIÓN CON LAS CONDICIONES DE TRABAJO DEL PERSONAL PROFESIONAL DE ENFERMERÍA DEL HOSPITAL HOMERO CASTANIER CRESPO AZOGUES ECUADOR**. “Material y método: El universo de estudio estuvo conformado por 72 profesionales de enfermería, que laboran en el hospital, por ser un

universo pequeño no se realizó el cálculo muestral, sino se trabajó con todo el universo. Las variables que se utilizaron para el estudio fueron: estrés laboral, ambiente laboral, trabajo y consumo básico. Las técnicas de investigación utilizadas fueron la entrevista, escala del epiestres de Jaime Breihl y técnicas de medición de cortisol”. “El estrés laboral está directamente relacionado con las condiciones de trabajo del personal profesional de enfermería, que son deteriorantes y están relacionadas con un ambiente estrecho, con poca disponibilidad de espacio, disminución de personal, incremento de actividades laborales, jornada laboral de gran intensidad, relaciones laborales poco armoniosas que crean un clima organizacional poco favorable”.⁸

Acevedo G, Farias M, Sánchez J, Astegiano C, Buffa G, Álvarez G, et.al. En el año 2013 realizaron una investigación con el objetivo de identificar las **CONDICIONES Y MEDIO AMBIENTE DE TRABAJO EN HOSPITALES PÚBLICOS PROVINCIALES DE LA CIUDAD DE CÓRDOBA, ARGENTINA**. “Material y método: La muestra estuvo conformada por 453 trabajadores pertenecientes a hospitales públicos provinciales de la ciudad de Córdoba, seleccionados mediante muestreo probabilístico aleatorio simple, con un nivel de confianza del 95% y un error muestral del 5%, en quienes se aplicó un cuestionario autoadministrado durante el segundo semestre de 2012 Se halló que el 35% del personal está vinculado laboralmente mediante formas de contratación no permanentes”. “El pluriempleo alcanza al 36% de los encuestados. La percepción de riesgos biológicos alcanza el 77,9%, el 50,7% se expone a sustancias químicas y el 51,7% manipula cargas físicas de gran volumen. Los problemas de salud más frecuentemente señalados fueron: gastritis (28,3%), obesidad (24,3%), lumbalgia (19,6%), alteraciones del sueño (14,1%), tensión arterial elevada (12,4%). Las proporciones de trabajadores no estables y de pluriempleo, y la elevada percepción de riesgos en el ámbito laboral deberían motivar la formulación de políticas y normativas de mejora de las condiciones de trabajo y empleo”.⁹

Contreras M. En el año 2013 realizó un estudio descriptivo de corte transversal con el objetivo de determinar la **SATISFACCIÓN LABORAL DE LOS PROFESIONALES DE ENFERMERÍA QUE LABORAN EN UNA INSTITUCIÓN DE TERCER NIVEL DE ATENCIÓN EN SALUD DE LA CIUDAD DE BOGOTÁ**. “Material y método: La muestra estuvo constituida por 120 enfermeras para medir el nivel de satisfacción laboral se utilizó el cuestionario Font-Roja de Aranaz y Mira. Los resultados: muestran que el 58 % de la población presenta un nivel medio de satisfacción laboral. Seguido del 31% de la población que presenta un nivel alto de satisfacción laboral y por último el 11% de la población con un nivel bajo de satisfacción laboral. Conclusiones: De manera general podría decirse que la satisfacción laboral en enfermería es un fenómeno multidimensional que se encuentra condicionado a una variedad de factores que afectan el desempeño laboral y la calidad de los servicios prestados”.¹⁰

Valdez K. En el año 2016 realizó un estudio de diseño no experimental cuantitativo, descriptivo, transversal tuvo como objetivo establecer la **SATISFACCIÓN LABORAL EN LOS PRESTADORES DE SERVICIOS DE SALUD DE LA RED ASISTENCIAL JAUJA PERÚ**. “Material y método: La muestra estuvo conformada por 173 trabajadores de Salud, la técnica fue la entrevista y el instrumento de tipo cuestionario de Font Roja - AP de satisfacción laboral que consta de 30 preguntas que se agrupan en 9 factores que permitieron explorar todas las dimensiones que intervienen en la satisfacción laboral. Los resultados: los profesionales de la salud se encuentran insatisfechos en general con respecto a su trabajo” (media de 57.17, puntajes por debajo de 72). “El nivel de satisfacción de acuerdo a las variables muestran porcentajes bajos: 71,8% de los profesionales presentan insatisfacción específica, el 97,7% está

insatisfecho con las actividades que realizan, 98,3% está insatisfecho con el reconocimiento de sus superiores y con su remuneración económica, de la misma forma el 57,5% de los trabajadores considera sentirse insatisfecho con las relaciones laborales, con las instalaciones y las condiciones del equipo e instrumental de los centros de salud y el 76,4% está satisfecho con las capacitaciones recibidas y con su desempeño laboral, siendo este uno de los objetivos con mayor puntuación alcanzada. Conclusiones: Los prestadores de servicios de salud se encuentran insatisfechos en general respecto a su trabajo y lo concerniente a él, sin embargo, muestran satisfacción con las capacitaciones recibidas y con su desempeño laboral”.¹¹

Cáceres C, Tavera M. En el año 2013 realizaron un estudio cuantitativo, descriptivo con el objetivo de explorar las **CONDICIONES LABORALES EN EL PERSONAL DE ENFERMERÍA DE LA UNIDAD DE CUIDADOS INTENSIVOS NEONATALES DE UN HOSPITAL NACIONAL MATERNO INFANTIL LIMA**. “Material y método: La muestra se conformó de 17 enfermeras y 11 técnicas de enfermería (N=28), en su mayoría casadas con hijos laborando un promedio de 10 años en el hospital. La medición de las dimensiones del síndrome se realizó utilizando el Maslach Burnout Inventory (MBI) Los resultados: revelaron la existencia de cansancio emocional medio y baja realización personal. La escala de despersonalización no se analiza debido a su baja confiabilidad. En adición se encontró una correlación negativa significativa entre edad y cansancio emocional; así como la existencia de cinco variables vinculadas a las dificultades laborales en la unidad: ambiente, organización, labor, relaciones interpersonales y factores personales. Conclusiones: El ambiente y la organización fueron las variables a las que se hizo alusión con mayor frecuencia señalándolas como fuentes de dificultad”.¹²

Cubas E. En el año 2013 realizó un estudio cuantitativo, transeccional con el objetivo de establecer la **RELACIÓN ENTRE LAS CONDICIONES LABORALES E IDENTIDAD PROFESIONAL DE LA ENFERMERAS Y ENFERMEROS. HOSPITAL DE APOYO SANTIAGO APÓSTOL, UTCUBAMBA, AMAZONAS. PERÚ.**

“Material y método: El universo muestral fue integrado por 23 profesionales de enfermería. La técnica fue el cuestionario; el método la encuesta y los instrumentos fueron dos formularios de preguntas, elaborados por la investigadora, el primero determinó las condiciones laborales, cuya validez fue $V.C=8.47 > V.T=1.6449$ (adecuado) y confiabilidad fue 0.79 obtenido a través del alfa de Cronbach (fuerte confiabilidad); el segundo de identidad profesional, cuya validez fue $V.C=8.47 > V.T=1.6449$ (adecuado) y confiabilidad fue 0.77 a través del alfa de Cronbach (fuerte confiabilidad)”. Los “resultados fueron: del 100% (23), de las enfermeras y enfermeros que laboran en el Hospital de Apoyo Santiago Apóstol, del distrito de Utcubamba, región de Amazonas, el 13% (3) laboran en condiciones laborales inadecuadas y tienen una identidad profesional media, asimismo el 44% (10) desempeñan su labor en condiciones laborales inadecuadas; sin embargo tienen identidad profesional alta, también se observó que el 4% (1) trabajan en condiciones laborales adecuadas y tienen identidad profesional media, además que el 39% (9) trabajan en condiciones laborales adecuadas y tienen identidad profesional alta. Para contrastar las hipótesis se sometió a la prueba estadística no paramétrica del Ji cuadrado cuyo valor fue $X^2= 0.673$, $p = 0.412 > 0.05$, por lo tanto, se concluyó que no existe relación entre ambas variables”.¹³

Martínez E. En el año 2016 realizó un estudio es descriptivo, de diseño no experimental, transversal y cuantitativo con el objetivo de identificar los **FACTORES DE SATISFACCIÓN LABORAL DEL PROFESIONAL DE ENFERMERIA DE ÁREAS CRÍTICAS DEL HOSPITAL SANTA MARÍA DEL SOCORRO ICA.** “Material y

método: Respecto a los datos generales el 45%(18) de las licenciadas de enfermería de áreas críticas, tienen edades entre 36 a 53 años, el 82%(33) es femenino, la condición laboral de las enfermeras es nombrado en 45%(18) y Cas en 45%(18), y el tiempo de servicio que predomina de es 1 a 5 años en 45%(18). Referente a la variable de estudio se obtiene resultados de un nivel medio de satisfacción en las dimensiones satisfacción por el trabajo con 50%(20); presión por el trabajo 55%(22); competencia profesional 55%(22); promoción profesional 55%(22); relaciones interpersonales el 50%(20) dimensión monotonía laboral el 50%(20) y en la dimensión características extrínsecas el 50%(20) obtiene un bajo nivel de satisfacción, obteniéndose un consolidado global que el 50%(20) presenta un nivel medio de satisfacción seguido del 35%(14) con alto nivel de satisfacción y solo el 15%(6) obtienen un alto nivel de satisfacción laboral".¹⁴

Los antecedentes de investigación fueron empleados como referencia para orientar la metodología a utilizar y establecer algunas bases conceptuales que ayuden a fortalecer el estudio de investigación. De todas las investigaciones nacionales e internacionales sobre las variables de estudio, han aportado que las enfermeras deben comprender la naturaleza social de las instituciones donde laboran contribuyendo en los procesos de socialización organizacional con la finalidad de sentirse satisfecho y contribuir a la sociedad realizando sus actividades con el menor riesgo de sufrir algún daño posible.

II.b. BASE TEÓRICA

CONDICIONES DE TRABAJO

“Es el conjunto de factores que actúan sobre el individuo en el medio laboral. Existen condiciones materiales entre ellas las de higiene, seguridad y comodidad que se relacionan con políticas institucionales,

horario, salario y estabilidad laboral. Otras son de orden psicosocial y corresponden a las características del trabajo en relaciones horizontales y verticales de autoridad y canales de comunicación”.¹⁵

Las condiciones de trabajo son “el conjunto total de las variables presentes durante la realización de una tarea. Incluye variables que caracterizan la tarea en sí misma (medio ambiente de trabajo y la estructuración del trabajo), variables individuales, personales, factores extralaborales y psicosociales que pueden afectar el desarrollo del mismo”.¹⁶

Condiciones individuales:

Las “características individuales influyen en la manera de reaccionar ante diversas circunstancias, estas pueden ser endógenas, propias e intrínsecas del individuo siendo únicos”.¹⁷

A. Características Individuales

- **Relación de pareja:**

“La relación de pareja puede ser una de las más importantes en la vida. Es la mayor fuente de apoyo social y personal”. El apoyo familiar “permite incrementar la seguridad de la persona, favoreciendo la puesta en marcha de las habilidades personales, para afrontar situaciones problema o generadoras de estrés. La relación de pareja ayuda a soportar mejor las crisis de la vida. Por tanto, sirve de soporte emocional ante dificultades que se presenten en el ámbito laboral”.¹⁸

- **Comportamiento habitual:** “Son acciones intencionadas que el profesional de enfermería realiza apoyándose en modelos y teorías, realiza en un orden específico, con el fin de asegurar que la persona que necesita de cuidados de salud reciba los mejores por parte de enfermería”.

“Las enfermeras, para ser agentes de cambio, deben comprender la naturaleza social de las instituciones en donde trabajan, así como la naturaleza y la velocidad de los cambios sociales que contribuyen significativamente para modificar los procesos de internalización de valores o socialización organizacional”.¹⁹

- **Salud física:** “Trabajar como enfermera (o) representa un riesgo para la salud tanto física como psicológica debido al horario de trabajo, el cargo desempeñado y la institución al cual estén vinculados son aspectos que pueden incrementar los riesgos de salud”.²⁰

La salud en el trabajo requiere la labor de un equipo multidisciplinario a todos los niveles, pero sobre todo a nivel aplicativo: médicos, enfermeras, ingenieros, toxicólogos, etcétera; y la colaboración activa y consciente de los trabajadores.

El empleo es uno de los componentes esenciales de bienestar y uno de los principales determinantes de salud de la población. En los escenarios laborales se generan riesgos debido a la falta de regulación para limitar la exposición y la carencia de medidas de seguridad ocupacional.

Los efectos del trabajo sobre la salud no son fácilmente identificables debido a que pasan desapercibidos para el trabajador o se consideran como respuesta a factores independientes del contexto ocupacional. Las enfermedades laborales indican exposiciones prolongadas o peligrosas para el organismo.²¹

- **Salud mental:** “Las afecciones de salud mental en las(los) Enfermeras(os) están apareciendo fuertemente en la actualidad, donde destaca el estrés a la salud física, mental y emocional e incluso puede llevar a la depresión y ansiedad. Los profesionales de enfermería tienen experiencias vitales diferentes y comprenden la situación que viven de modo diferente. Es importante destacar que los criterios de salud mental son iguales en todas las personas ya que los hábitos saludables que favorecen a la salud mental se deben

fomentar tanto en las instituciones de internación como en la comunidad".²²

- **Satisfacción:** "El trabajo es una actividad de vastos alcances que se refleja e influye sobre casi todos los aspectos de la conducta humana, por lo que los individuos al desempeñar un trabajo no sólo trasladan a él sus habilidades intelectuales y motrices, sino también sus individualidades. Por otra parte, el trabajo le proporciona al individuo la sensación de pertenencia a un sector de la sociedad que se considera importante, necesario y valioso. Para un individuo trabajar significa tener un propósito, expresarse y sentirse satisfecho de contribuir a la sociedad".²³
- **Tareas:** "Aquellas que el personal de enfermería ejecuta en cumplimiento de las responsabilidades de la profesión, para la cual está capacitado y autorizado. En las condiciones de trabajo se efectúa con la consideración de que no supongan una amenaza para la seguridad y la salud del trabajador garantizando que tales tareas se lleven a cabo con el menor riesgo de sufrir un daño posible".²⁴
- **Facilidad de aprender:** "Los estilos de aprendizaje, aunque son relativamente estables, pueden ser modificados, siendo una responsabilidad de los profesionales descubrir su estilo y aprender a adaptarlo a las experiencias de cada situación."
- **Auto concepto:** Conjunto de percepciones inconscientes recibidas por el hombre que determinan y/o refuerzan la formación del ser. "Son los logros, fracasos, conflictos, situaciones embarazosas, éxitos, retroalimentación recibida de personas importantes que están en el ambiente, que mejoran su imagen pública y obtener una posición más fuerte en las organizaciones de salud y que las enfermeras necesitan para aumentar su visibilidad. Esto podría realizarse mediante la educación continua y un entorno de trabajo estimulante que aliente a las enfermeras a ponerse de pie por sí mismas. Además, las

enfermeras deben hacer un mejor uso de las posiciones estratégicas, como encargado del paciente, como enfermera o educador especialista en enfermería clínica y el uso de su profesionalidad para mostrar al público lo que su trabajo realmente implica”.²⁵

- **Comunicación:** “Establecer la obligación de comunicar de inmediato, por escrito o personalmente, cualquier situación que pueda significar un riesgo para la salud de la persona trabajadora, o la de sus compañeros, al superior jerárquico directo y a la figura preventiva de la institución (representante sindical, Delegado de prevención, Coordinador de prevención, Servicio de Prevención, etcétera) para potenciar que todas las personas integrantes de una institución den a conocer sugerencias de mejora sobre las condiciones materiales del puesto de trabajo, o de la organización, con el fin de que puedan ser estudiadas y corregidas por las personas competentes en la materia de que se trate, informando sobre los factores de riesgo y las sugerencias de mejora por escrito (documento de comunicación de riesgos), sin perjuicio de ofrecer la misma información de forma verbal. Asimismo, el procedimiento escrito aporta muchas más ventajas que el oral: agiliza la adopción de medidas de eliminación de riesgos o de mejoras del puesto; permite un mayor conocimiento de los riesgos; facilita un seguimiento de las soluciones adoptadas; refuerza el compromiso de las personas implicadas en el procedimiento mediante la firma del documento.

Se debe procurar que todos los trabajadores puedan disponer fácilmente de documentos de comunicación de riesgos y no resulte una complicación informar sobre un posible riesgo laboral, un incidente o una mejora del trabajo. Por ejemplo, distribuyéndolos por

los departamentos y señalizando dónde están guardados mediante textos o gráficos indicadores. ²⁶

- **Conflictos:** “Son inherentes a toda organización, dado que las interacciones humanas se caracterizan por el desacuerdo y conflicto; así, la presencia de ellos es considerada inherente a la dinámica de toda organización y en ocasiones necesarios, a pesar que sus consecuencias pueden ser positivas o negativas. Los conflictos laborales son conflictos sociales enmarcados en el área de trabajo, donde el empleado reclama al empleador la mejora de sus condiciones laborales”. En los servicios de salud, “los grupos de enfermería tienen predisposición a presentar conflicto por el sólo hecho de la interacción humana, tanto en el propio grupo como en otros grupos. La presencia de conflictos en el ámbito laboral corroe la mejor intención y la disposición en el trabajo. Los conflictos producen inseguridad, pérdida de la estabilidad emocional, alteran el clima propicio para la toma de decisiones y modifican la integración grupal”.

27

- **Expectativas:** “Los profesionales de enfermería han sufrido el impacto de las reformas establecidas en el sector salud, la práctica ha sufrido cambios que se manifiestan en la insatisfacción con las instituciones, deterioro de las condiciones de trabajo, aumento de la carga laboral e inestabilidad laboral, aunado al deseo de sistemas de sueldos justos, definidos y acorde a sus expectativas”. ²⁸

- **Toma de decisiones:** “Como profesionales todo el tiempo se está tomando decisiones y se sabe que todas ellas conllevan a consecuencias y responsabilidades en toda actividad. Emplear una metodología que lleve a un punto de reflexión, que permita tomar la decisión correcta”. En el proceso “de toma de decisiones se debe comenzar en primer lugar por conocer cuál es el problema o situación que se plantea, para pasar a realizar un análisis de él.

“En el campo de la salud, el profesional debe asumir, por tanto, un papel orientador, conductor y favorecedor del desarrollo de habilidades del usuario, respetando su libertad y experiencia. Facilitando que éste tome conciencia del proceso y pueda asumir las propias responsabilidades y decisiones. El profesional de la salud, es siempre un mediador entre el conocimiento y la acción, desde una perspectiva educativa, comunicacional y ética”.²⁹

B. Condiciones intralaborales:

Hacen “referencia a las condiciones internas del lugar de trabajo y están compuestas por factores que deben ser evaluados como las condiciones ambientales, de carga física y mental, de seguridad y de la organización”.

- **Condiciones ambientales:** “No debe suponer un riesgo para la seguridad y la salud de los trabajadores. Asimismo, y en la medida de lo posible, las condiciones ambientales de los lugares de trabajo no deben constituir una fuente de incomodidad o molestia para los trabajadores. A tal efecto, deberán evitarse las temperaturas y las humedades extremas, los cambios bruscos de temperatura, las corrientes de aire molestas, los olores desagradables, la irradiación excesiva y, en particular, la radiación solar a través de ventanas, luces o tabiques acristalados”.³⁰
- **Condiciones de la carga física y mental:** “Conjunto de requerimientos psicofísicos a los que se ve sometido el trabajador a lo largo de su jornada laboral. Tradicionalmente, este “esfuerzo” se identificaba casi, exclusivamente, con una actividad física o muscular. Pero hoy se sabe que cada día son más las actividades encomendadas a los monitores y aparecen nuevos factores de riesgo ligados a la complejidad de la tarea, la aceleración del ritmo de trabajo, la necesidad de adaptarse a tareas diferentes”, etc. “La consecuencia más directa de la carga de trabajo tanto física como mental, es la fatiga. Se puede definir la fatiga como la disminución

de la capacidad física y mental de un individuo después de haber realizado un trabajo durante un período de tiempo determinado. Las causas de la fatiga pueden ser por posturas corporales, desplazamientos, sobreesfuerzos o manejos de cargas (físicos) y/o por excesiva recepción de información, tratamiento de la información, fatiga por intentar dar respuesta a todo, etc. (mentales). Comprende todo el conjunto de actividades físicas a las que se somete el trabajador durante su jornada laboral, lo cual implica un riesgo permanente, siendo algunas de las actividades más comunes”. “La carga mental se refiere al nivel de actividad intelectual necesario que un trabajador hace uso para desarrollar su trabajo. Hoy en día las exigencias al trabajador se incrementan de modo que las exigencias en sus capacidades de procesar información deben ser las más óptimas. Es decir, se exige que el trabajador, deba emitir respuestas y soluciones concretas a partir de información compleja. ³¹

- **Condiciones de seguridad:** “Entre los profesionales del área de la salud, los trabajadores de la enfermería son expuestos a varios riesgos, causados por agentes químicos, físicos, biológicos, psicosociales y ergonómicos. La seguridad y salud en el trabajo son procesos complejos. Es un hecho conocido desde hace siglos que el trabajo, tal como se le concibe en el contexto socio cultural, es un factor determinante de los procesos de salud enfermedad que afectan a los trabajadores, cualquiera sea la rama de actividad a la que estos se dediquen”. “Las condiciones en las que este se realiza, puede actuar como un factor que favorezca y estimule el desarrollo humano, o, bien por el contrario, convertirse en agente causante de sufrimiento, dolor, enfermedad y aún muerte. El hecho de que los profesionales tengan conocimiento sobre los riesgos en el ambiente de trabajo, no siempre garantiza la adhesión al uso de medidas protectoras. En general, ese conocimiento no se transforma en una acción segura de prevención de accidentes y enfermedades

ocupacionales, lo que señala la necesidad de realizar acciones más efectivas para cambiar esa realidad”.³²

- **Condiciones de la organización:** “Engloba el conjunto de aspectos que determinan en un sentido amplio el trabajo a realizar, la forma de realizarlo y algunas de las condiciones en que se realiza. Son factores relacionados con la organización del trabajo aspectos como los sistemas de producción, el diseño de las tareas, la comunicación, las relaciones entre compañeros y los niveles de apoyo social, los estilos de mando, el contenido del trabajo, la capacidad de iniciativa y control, los niveles de carga y los ritmos”.³³

C. Condiciones extralaborales:

Comprenden “los aspectos del entorno familiar, social y económico del trabajador. Condiciones del lugar de vivienda... que pueden influir en la salud y bienestar del individuo. Son muy pocas las organizaciones que para incorporar a sus profesionales tienen en cuenta la misión, objetivos y cultura organizacional como primera instancia para luego pasar a las necesidades del área que desea la incorporación”.³⁴

- **Calidad de vida:** “Se puede definir la calidad de vida y la relacionan con el ajuste entre sí mismo y el ambiente; por lo tanto, la calidad de vida es la percepción que la persona tiene de las posibilidades que el ambiente le brinda para lograr su satisfacción. No existe una calidad de vida absoluta, ella es el fruto de un proceso de desarrollo y se organiza a lo largo de una escala continua entre valores extremos de alta u óptima y baja o deficiente calidad de vida.”³⁵
- **Vivienda:** “Se trata de asegurar al trabajador y su familia un lugar para vivir. Si bien el ideal es la vivienda propia, el propósito se cumple si el trabajador, merced a su salario puede pagar, aunque sea el alquiler de una vivienda digna.”
- **Servicios básicos:** “Las condiciones de vida del personal de enfermería viene a ser el entorno cotidiano de las personas, dónde

viven, actúan y trabajan. Estas condiciones de vida dependen de las circunstancias sociales y económicas (culturales en general) y del entorno físico, todo lo cual puede ejercer impacto en la salud, estando en gran medida fuera del control inmediato del individuo.

Así, las condiciones adecuadas de vivienda, se relacionan directamente con el estado de salud y con la consecución de viviendas saludables, ya que en términos de sanidad, ventilación e iluminación repercuten en las posibilidades de progresividad y adaptabilidad al desarrollo futuro.³⁶

- **Seguridad:** “La seguridad en el hogar es un asunto fundamental para sentirse a gusto y cómodo en casa. Lo cierto es que en la actualidad son muchas las tecnologías que se utilizan para mantener un hogar seguro. De hecho, las puertas de seguridad, las alarmas y las persianas de seguridad son algunas de las medidas más utilizadas para evitar la entrada de intrusos. Sin embargo, en la seguridad de casa influyen también otros factores. Por ejemplo, resulta muy importante que la instalación eléctrica, de las tuberías y todo lo que tiene que ver con la seguridad del hogar pase las revisiones justas para evitar cualquier inconveniente.”³⁷

- **Desplazamiento:** “Existe una relación directa entre el nivel de bienestar y el tiempo que pasamos yendo al trabajo: los estudios muestran sistemáticamente que el tiempo que se dedica a esta tarea afecta el nivel de satisfacción y felicidad global. Así, muchos expertos sugieren que se tenga en cuenta este factor a la hora de elegir un trabajo, pues un salario alto no contrarresta el estrés que puede provocar un desplazamiento excesivamente largo o agobiante.”³⁸

Los estudios revelan que cuanto más larga es la distancia entre el domicilio y el trabajo, menor es el tiempo que se dedica a actividades sociales y familiares, y al cuidado de la misma persona (deporte, horas de sueño, alimentación de calidad)”.³⁹

- **N° de hijos:** “Cada pareja tiene sus propias razones para querer limitar el tamaño de su familia. La demanda de fuerza de trabajo y derivada del desarrollo, el progresivo aumento de los costos de la educación, la salud y los servicios, los mayores niveles educativos de las mujeres y los cambios culturales que crean expectativas de igualdad en todos los grupos sociales, han llevado a las mujeres a trabajar fuera del hogar y a reconocer que tienen derechos que antes sólo eran aceptados para los varones”.⁴⁰ “Las mujeres, por tanto, se han incorporado masivamente al mundo del trabajo, las mujeres que más participan en el mercado laboral son aquellas con mayor nivel educacional y menor número de hijos”.⁴¹
- **Desempleo familiar:** “La repentina pérdida del trabajo afecta no solo al trabajador, sino también a todo su núcleo familiar, pues implica un cambio abrupto en el modo de vida, ya que afecta la economía y estabilidad del hogar. El desempleo es una situación que afecta al trabajador de un modo especialmente negativo, al privarle, mientras dura, la condición activa que le es consustancial (con todo lo que ello puede incidir en su ámbito más íntimo y personal) a la par que del salario que lo retribuye y que constituye su medio fundamental de vida en la generalidad de los casos”.⁴²
- **Enfermedad familiar:** “La aparición de una enfermedad aguda, crónica o terminal en alguno de los miembros de la familia puede representar un serio problema tanto en su funcionamiento como en su composición. Podría considerarse como una crisis, dada la desorganización que se produce y que impacta en cada uno de sus miembros”.⁴³
- **Protección personal:** “Las actividades que se realiza en el hogar implican ciertos riesgos de accidentes que pueden afectar tanto a quienes llevan a cabo estas actividades, como también a aquellos que los rodean. La mayoría de las veces cuando ocurre un accidente, los pensamientos más comunes pueden ser que fue una casualidad o algo inesperado y que era imposible preverlo. Pero

estos razonamientos son incorrectos, ya que al analizar un accidente se puede determinar que generalmente se deben a actos inseguros y condiciones inseguras.”⁴⁴ Entre los riesgos más comunes que ocurren en una casa se encuentran: caídas en el mismo nivel y/o a distinto nivel, cortes, golpes, quemaduras, contactos eléctricos, exposición a sustancias peligrosas, riesgos ergonómicos y biológicos.⁴⁵

- **Protección social:** “Abarca una variedad de políticas y acciones en diversos ámbitos que deben promover el ejercicio de los derechos económicos, sociales y culturales, la alimentación, la salud, las pensiones y el cuidado; también debe buscarse el logro de ciertos niveles dignos de ingreso”.

Es “la garantía que la sociedad otorga, por medio de los poderes públicos, para que un individuo o un grupo familiar, pueda satisfacer sus necesidades y demandas de salud al obtener acceso adecuado a los servicios del sistema o de alguno de los subsistemas de salud existentes en el país, sin que la capacidad de pago constituya un factor restrictivo”.

Apoyo social: “La presencia o ausencia relativa de recursos de apoyo psicológico provenientes de otras personas significativas. Transacciones interpersonales que implican la expresión de afecto positivo, la afirmación o respaldo de los valores y creencias de la persona y/o la provisión de ayuda o asistencia. El apoyo social es el conjunto de recursos humanos y materiales con que cuenta un individuo o familia para superar una determinada crisis (enfermedad, malas condiciones económicas, rupturas familiares”, etc.⁴⁶

Test de autoevaluación de condiciones de trabajo

Fue aplicado por García J, Beltrán A., en el año 2011 en Colombia. El instrumento se consolidó con un total de cincuenta ítems: trece relativas a condiciones individuales, veintiséis a condiciones intralaborales y once a condiciones extralaborales. “La validación de contenido se

realizó por medio de la evaluación de expertos, dejando para una fase posterior las mediciones cuantitativas correspondientes. Tiene la particularidad de ser una de las primeras propuestas de encuesta específica en Colombia para tal fin. Está constituido por 50 ítems con alternativas de respuestas dicotómicas. Este tipo de instrumento puede beneficiar tanto a la organización como a los pacientes y al trabajador en sus diferentes contextos, puesto que, al conocer sus condiciones de trabajo, se avanzará en el empoderamiento del personal de enfermería para la generación de acciones colectivas de prevención, mejoramiento y control en su lugar de trabajo. Aunque puede ser aplicado por cada persona, se recomienda que los resultados sean analizados de forma grupal, pues las acciones que de él se deriven deben beneficiar al colectivo de enfermería, mejorando así el ser de esta profesión que es el cuidado de la salud y la vida de las personas”.⁴⁷

SATISFACCIÓN LABORAL

Es “un conjunto de sentimientos y emociones favorables o desfavorables con que los empleados ven su trabajo. Se trata de una actitud afectiva, un sentimiento de agrado o desagrado relativo hacia algo”.

“Son los sentimientos y las creencias que determinan en gran parte la forma en que los empleados perciben su ambiente, su compromiso con las acciones que se pretenden y, en última instancia, su comportamiento. La satisfacción laboral es personal, es decir, lo que a uno le motiva y gusta no tiene que complacer a su compañero. La satisfacción depende de diferentes factores tanto intrínsecos como extrínsecos, como las necesidades personales de cada uno o las expectativas que tienen. Por otro lado, las causas que provocan esta satisfacción también pueden cambiar a lo largo de la vida laboral”.⁴⁸

Importancia de la satisfacción laboral

Las “organizaciones se integran por personas, quienes pasan gran parte de su tiempo en ellas, desempeñando algún puesto de trabajo, por lo tanto, es de gran importancia, considerar el estudio de la satisfacción laboral, como parte de los aspectos de gestión de personal que darán una ventaja competitiva, la satisfacción laboral, el personal debe estar a gusto con su trabajo o con los distintos aspectos que se derivan de él, de tal manera que el trabajo puede ser una experiencia agradable o desagradable, dependiendo de la influencia que tenga la satisfacción sobre los aspectos personales y los laborales”. Hay quienes aseguran que la satisfacción laboral se logra cuando las personas se divierten y disfrutan de su trabajo, otros señalan que esto dependerá en gran parte del salario y hasta algunos afirman que se consigue a través del reconocimiento y flexibilidad laboral. Sin embargo, todo esto, son sólo algunas de las variables, que, junto a otras, permiten que una persona se sienta plenamente satisfecha con su trabajo. ⁴⁹

Indicadores respecto a la satisfacción laboral.

Sensación de falta de tiempo en el trabajo: “La falta de tiempo (real o sentido) provoca situaciones de estrés en el trabajo ya que, dependiendo del volumen de tareas a desempeñar, y sobre todo de la distribución de las mismas entre los compañeros de profesión, puede suponer que aparezcan síntomas relacionados con la presión, la fatiga o sensación de agobio ante esa falta de tiempo, llegando a estresarse y creando un ambiente poco propicio”. Esta “sensación interfiere mucho en la calidad de vida del trabajador, generando cierto malestar que, a medida que transcurren los días, no hace sino acrecentarse, aunque en muchas ocasiones, esa falta de tiempo se produce por una mala planificación del mismo, la cual puede ser corregida mediante diversas estrategias que ayuden a mejorar esa administración”.

Es por ello que “planificarse resulta la mejor de las soluciones y, para ello, se deben seguir unos pasos que permitan distribuir mejor el tiempo del que se dispone, como establecer y ordenar los objetivos que pretenden alcanzarse de mayor a menor grado de interés (que sean factibles y asequibles) y urgencia”.

Una “vez fijados esos objetivos, se deben crear y ordenar las actividades que supongan alcanzarlos, marcando las acciones concretas que se llevarán a cabo para desarrollar esas actividades, así como establecer el tiempo diario que llevará cada una de ellas, atendiendo al orden de prioridad de las mismas”.⁵⁰

No darse abasto con las actividades a realizar: “Se debe optimizar al máximo el tiempo de trabajo cuando alguien puede completar en su horario laboral las tareas encomendadas. Si no ha sido así, es porque la persona no se ha sabido organizar bien o porque se le ha encomendado más carga de trabajo de la que era posible realizar en el plazo de tiempo”.⁵¹

Tener pocos recursos para hacer el trabajo: “En la práctica de enfermería, diferentes instrumentos son usados y transformados para satisfacer necesidades de cuidados. Así, el profesional de enfermería está rodeado de una amplia variedad de objetos que posibilitan su labor en un espacio, tiempo y lugar determinado”. Al escenario de los cuidados, conformado por objetos y el espacio físico para la atención de enfermería, se le denomina mundo material del cuidado. “Es importante reconocerlo, porque sin él no sería posible cuidar. Este es un mundo dinámico y flexible. Lo constituyen todas las cosas visibles y manipulables por la enfermera, objetos que le son familiares en su cotidianidad práctica y con los que se relaciona, a veces, como experta. El mundo material es un mundo que cambia con el tiempo alude a una amplia variedad de instrumentos de distintas formas y funciones que dan soporte a los cuidados”. Además de objetos, el mundo material

incluye las infraestructuras en las que tiene lugar el cuidado. ⁵²

Trabajo que perturba el estado de ánimo: “Los trabajadores con altas demandas en el trabajo tienen significativamente más riesgos de desarrollar estrés y fatiga como factores contribuyentes importantes. Tanto la fatiga aguda como la fatiga crónica afectan negativamente la calidad de vida y el rendimiento. El estrés es un fenómeno complejo que incluye el evento de estrés psicofisiológico y su percepción, factores mediadores intrínsecos y extrínsecos y la respuesta al mismo”. El estrés “puede afectar la salud física de los enfermeros, manifestándose como dolores de cabeza, erupciones cutáneas, trastornos intestinales y variaciones de peso. En última instancia, y lo que es más importante, afecta la calidad de la atención al paciente. La carga de trabajo, la desconfianza de las opiniones de los enfermeros por los médicos, la falta de conocimiento y la experiencia limitada del personal son posibles factores de estrés. Además, la falta de apoyo y respeto dentro de un equipo, las largas horas de trabajo y la responsabilidad de cuidar de los pacientes críticamente enfermos, se pueden agregar a la lista de factores de estrés”. ⁵³

Relación con jefes: “Para construir un clima laboral sano, es importante que el vínculo que une a las personas con sus superiores sea lo más amable y correcto posible, manteniendo una relación estrecha en su justa medida”.

Resulta mucho más positivo mantener una buena relación con todos los compañeros de trabajo que compartir un ambiente tenso y conflictivo. Sin embargo, tener un trato correcto y cercano con los responsables puede suponer algunas ventajas.

Para “los trabajadores mantener una buena comunicación con sus compañeros de trabajo es una gran motivación diaria. Saber qué

espera de uno, cuáles son las prioridades y objetivos, mejora la situación del trabajo en equipo. Por el contrario, una mala comunicación genera insatisfacciones y dificultades profesionales”.⁵⁴

Relación con los compañeros: “Las relaciones en el trabajo también determina que entablar buenas relaciones tanto con colegas como con superiores es la clave para tener una jornada de trabajo donde reine la motivación y la productividad. Además, estas condiciones positivas hacen que los empleados se sientan mucho más confiados al momento de compartir sus ideas o solicitar una opinión”.

Por “ello se debe dedicar un tiempo para conocer a las personas que trabajan en el centro laboral, así se podrá encontrar intereses en común a partir de los cuales entablar conversaciones e incluso una buena relación. Si los compañeros están dispuestos a escuchar lo que tienen que decir e incluso valorar sus opiniones, no tardará demasiado tiempo en ganarse el respeto. Además, intentar participar en las conversaciones de trabajo, pero siempre desde una postura de respeto”.

En ocasiones “los profesionales están tan atareados que olvidan sonreír, lo que podría llegar a enviar un mensaje equivocado al resto. Tres cosas que nunca se debe olvidar: es conocer el nombre de las colegas, decir buenos días y buenas noches en cada jornada de trabajo”.

En “todo servicio habrá trabajadores dispuestos a ofrecer una mano cuando se necesite; no obstante, una vez que ayuden no olvidarse ser agradecido. A toda persona le gusta sentirse apreciada, además esta clase de detalles servirán para ganarse el cariño de quienes le rodean”.

Para “muchos significa intromisión, mientras que otros se mostrarán agradecidos de recibir una mano cuando están atareados. Cada vez

que se considere que alguien podría necesitar la ayuda no se debe dudar en ofrecerla”.⁵⁵

Poca satisfacción en el trabajo: Se puede definir como “insatisfacción laboral como una respuesta negativa del trabajador hacia su propio trabajo. Esta respuesta negativa o rechazo dependerá, en gran medida, de las condiciones laborales y de la personalidad de cada persona y hace referencia al estado de intranquilidad, de ansiedad o incluso depresivo al que puede llegar una persona que se encuentra insatisfecha laboralmente. Hay una serie de factores que afectan negativamente a los trabajadores y que pueden llegar a producir una profunda insatisfacción y deseos de abandonar o cambiar de trabajo. Veamos a continuación las causas principales que producen en algunos trabajadores insatisfacción laboral”.

Para que un “trabajador se sienta satisfecho en su trabajo es fundamental que reciba un salario justo. El salario es la cantidad económica que el trabajador recibe en contraprestación de sus servicios con base a día o por hora. Es decir, el salario se fija por unidad de tiempo. Es decir, cuando una persona trabaja por horas o por días, tiene un salario, no un sueldo. El sueldo es el pago periódico, la cantidad económica que el empleador paga cada determinado tiempo a su empleado y que es acordada por ambas partes. Esta cantidad, en principio es siempre la misma, es decir, es una cantidad fija de dinero, independientemente, de no asistir por motivos justificables”.⁵⁶

En ocasiones, “la mala relación suele ser causada por celos, envidias o celos profesionales, o bien por comportamientos excesivamente pasivos o competitivos por parte de alguno de los compañeros. En el caso de los jefes, suele deberse a una actitud prepotente y desconsiderada del jefe hacia sus subordinados o por excesivas exigencias o cumplimientos de funciones que no le competen al trabajador”.

Cuando “una persona ambiciosa con aspiraciones profesionales está estancada en su puesto de trabajo y observa cómo pasa el tiempo y, ni prospera ni asciende de categoría, se sentirá apática e insatisfecha ante su trabajo, pues no consigue lo que esperaba. Se produce un desequilibrio entre lo que ella esperaba y lo que ha obtenido realmente”.

Hay “trabajadores poco pacientes o constantes que continuamente están cambiando de empleo porque se cansan o aburren de su trabajo con rapidez o, porque desean alcanzar objetivos profesionales en un corto espacio de tiempo”. “Se sienten continuamente insatisfechos y necesitan cambiar de ocupación para intentar lograrlo. Los aspectos como la experiencia laboral, la edad, el sexo, el nivel de estudios, cultura o preparación, son factores que determinan el tipo de empleo que podemos desarrollar, por lo que un empleo por debajo de la preparación o experiencia que tenga una persona le causará cierta insatisfacción profesional”.⁵⁷

Reconocimiento en el trabajo: “El reconocimiento a los colaboradores tiene múltiples beneficios para las compañías como el aumento en la productividad, una mejor relación entre colegas, mayor posibilidad de retención del talento, clientes satisfechos y menos accidentes en el trabajo. Estas razones son suficientes para convertir en hábito el acto de felicitar a los colaboradores por su buen desempeño”.

De esta manera se realiza la motivación que podría ser a partir de los correos electrónicos, las tarjetas de agradecimiento, las felicitaciones públicas inesperadas e incluso, algo tan simple como una palmada en la espalda.

“Cuando se felicita a un colaborador por sus años en la empresa, se celebra el alcance de objetivos o los términos de campañas, se reconoce a un equipo en particular por una labor extraordinaria o se busca afianzar alguna conducta”.⁵⁸

Pérdida de interés por las cosas: “Es un problema habitual en el universo laboral. Cuando un trabajador siente que haga lo que haga, obtendrá el mismo resultado o la misma respuesta, pierde el interés en esforzarse”.

Logros que pasan desapercibidos: “Alcanzar un objetivo no siempre es suficiente motivación, en ocasiones debe acompañarse de una felicitación o compensación añadida. Casi 1 de cada 5 empleados sienten que sus buenos resultados no son valorados. Es decir, para solventar este problema y recompensarles podrán actuar sobre múltiples condiciones laborales: mayor comunicación, poder de decisión, flexibilidad en el horario, remuneración, facilidades de transporte y/o comida, etc. Otro gran grupo de empleados desmotivados lo achacan a una falta de desafíos laborales. Muchos empleados tienen que asumir tareas de diferentes rangos o se han visto superados por competencias antes desconocidas.” (Nuevas tecnologías, comunicación, etc.).⁵⁹

Sensación de lo que hace que no vale la pena: “Si un trabajador se da cuenta de la cualificación en su trabajo entonces vale la pena ver si hay una oportunidad para crecer en la empresa. Dedicar mucho tiempo al trabajo puede ser gratificante, pero cuando causan conflictos familiares, es posible que se evalúe si vale la pena el sacrificio. Si se nota que el trabajo va en aumento, pero el sueldo sigue siendo el mismo, quizás es hora de solicitar directamente un incremento en las ganancias o buscar opciones que compensen de manera justa el esfuerzo”.⁶⁰

Cuestionario G-CLINIC

En principio el cuestionario G_Clinic fue pensado para cuantificar la satisfacción en las unidades de gestión clínica, se realizó una nueva versión “que podría aplicarse a cualquier modelo de gestión hospitalario, al carecer de una dimensión que cuantifique específicamente la satisfacción profesional de las enfermeras en los servicios. Los gestores de las organizaciones deben desarrollar intervenciones para mejorar la satisfacción del trabajo de enfermería y así asegurar resultados de calidad al usuario. Y aunque existen estudios que han analizado la satisfacción laboral en base la relevancia de los modelos de calidad total dentro del contexto sanitario asistencial, como las características de la organización hospitalaria en el caso de los hospitales se considera que la satisfacción es un constructo que trasciende cualquier modelo de gestión, siendo imprescindible su análisis para mejorar los aspectos que supongan amenazas o debilidades en el desempeño de la actividad asistencial.”⁶¹

TEORÍA DE ENFERMERÍA QUE SE RELACIONA CON LA INVESTIGACIÓN

Virginia Henderson considera que el papel fundamental de enfermería es ayudar al individuo, sano o enfermo, a conservar o recuperar su salud (o bien asistirlo en los últimos momentos de su vida) para cumplir aquellas necesidades que realizaría por sí mismo si tuviera la fuerza, voluntad o los conocimientos necesarios. De este modo enfermería favorecerá la recuperación de la independencia de la persona de la manera más rápida posible.

Para Henderson la/el enfermero/o es aquel que asiste a los pacientes en las actividades básicas de la vida diaria para mantener la salud, recuperarse de la enfermedad o acompañar a la muerte en paz.⁵ Para que el individuo pueda desarrollar su independencia, con ayuda del

trabajo de enfermería, es necesario tener en cuenta el conjunto de todas las influencias externas que afectan a la vida y desarrollo de una persona.

62

Teoría de Martha Rogers Modelo de interacción

“Procura y promueve una interacción armónica entre el hombre y su entorno, al exponer la manera que la enfermera se interrelaciona con su entorno laboral, describiéndolos como campos de energía irreductible, pertenecientes el uno al otro en plena evolución y como dicho campo puede verse afectado por diversidad de factores, lo que expone a tener una satisfacción laboral en sus actividades diarias; las enfermeras que sigan este modelo deben fortalecer la conciencia e integridad de los seres humanos, y dirigir o redirigir los patrones de interacción existentes entre el hombre y su entorno para conseguir el máximo potencial de salud”.⁶³

II.c. HIPÓTESIS:

II.c.1. HIPÓTESIS GLOBAL:

La autoevaluación de las condiciones de trabajo es inadecuada y la satisfacción laboral del profesional de enfermería de la Red de Salud de Ica, abril 2018 es desfavorable.

II.c.2. HIPÓTESIS DERIVADAS:

HD1: La autoevaluación de las condiciones de trabajo del profesional de enfermería de la Red de Salud de Ica, según condiciones individuales, intralaborales y extralaborales es inadecuada.

HD2: La satisfacción laboral del profesional de enfermería de la Red de Salud de Ica, abril 2018, según la aplicación del Cuestionario G_Clinic es desfavorable.

II.d. VARIABLES INDEPENDIENTES:

V. 1 Autoevaluación de las condiciones de trabajo.

V.2 Satisfacción laboral.

II.e. DEFINICIÓN OPERACIONAL DE TÉRMINOS:

Autoevaluación: Es un proceso permanente, participativo y reflexivo que permite establecer las fortalezas y debilidades de los programas académicos y a nivel institucional permitiendo el mejoramiento continuo.

Condiciones de trabajo: Es el conjunto de factores que actúan sobre el individuo en el medio laboral. Existen condiciones materiales entre ellas las de higiene, seguridad y comodidad que se relacionan con políticas institucionales, horario, salario y estabilidad laboral.

Satisfacción laboral: es el grado de conformidad del empleado respecto a su entorno y condiciones de trabajo. Es una cuestión muy importante, ya que está directamente relacionada con la buena marcha de la empresa, la calidad del trabajo y los niveles de rentabilidad y productividad.

Profesionales de enfermería. Es aquel que presta un servicio a la sociedad en coordinación con los otros profesionistas del área de la salud, a través de la prevención y tratamiento de las enfermedades, así como de la rehabilitación de las personas que las padecen, basándose en la identificación y tratamiento de las respuestas humanas reales o potenciales que los sujetos sanos o enfermos presentan, con el propósito de conservar y fomentar la salud.

CAPÍTULO III: METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN

III.a. TIPO DE ESTUDIO:

La investigación fue de tipo descriptiva, pues solo se pretendió describir las variables de estudio como se presentan en la realidad, transversal porque los datos fueron obtenidos en un determinado momento haciendo un corte en el tiempo y cuantitativa pues los resultados son presentados en tablas y gráficos correspondientes.

III.b. ÁREA DE ESTUDIO:

El estudio se realizó en los diferentes Centros de Salud, como C.S. de Guadalupe, Subtanjalla, San Juan Bautista, Pachacútec, Tate, La Palma, La Tinguña, Parcona, Pueblo Nuevo y los Puestos de Salud de Collazos, Cerro Prieto, Camino de Reyes, Yanquiza, La Angostura, Señor de Luren San Martín de Porras, Fonavi IV, San Rafael, Puno y Calderones.

III.c. POBLACIÓN Y MUESTRA:

La población de estudio estuvo conformada por 130 licenciadas y la muestra fue de 70 licenciadas (os) en enfermería de la Red de Salud de Ica, las cuales fueron tomadas a través del muestreo no probabilístico y por conveniencia según los siguientes criterios:

Criterios de inclusión:

Licenciadas en enfermería que laboran en los diferentes Centros y Puestos de Salud de la Red de Salud de Ica.

Licenciadas en enfermería que laboran en la Red de Salud de Ica y que acepten participar en el estudio.

Criterios de exclusión:

Licenciadas en enfermería que laboran en los diferentes Centros y Puestos de Salud de la Red de Salud de Ica que no acepten participar de la investigación.

Licenciadas en enfermería que se encuentren de vacaciones y/o permiso o licencia por enfermedad o maternidad.

III.d. TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS:

Se utilizó la técnica de la encuesta con su instrumento el cuestionario para ambas variables.

En la primera variable Condiciones laborales se utilizó un instrumento validado en el año 2011 por García J, Beltrán A., en Colombia. El instrumento se consolidó con un total de cincuenta ítems; trece relativas a condiciones individuales, veintiséis a condiciones intralaborales y once a condiciones extralaborales. Cuenta con una confiabilidad de 0,55 por lo cual el instrumento es confiable.

Para la segunda variable Satisfacción laboral se utilizó el cuestionario G_Clinic construido y validado por Porcel-Gálvez A, Martínez-Lara C, Gil-García E Grao-Cruces A., el cual mejora los valores clinimétricos del cuestionario Font Roja, ya que disminuye el número de ítems, mejora la fiabilidad de cada una de las dimensiones y aumenta el valor de la varianza explicada, posibilitando conocer la satisfacción de los profesionales de enfermería con 10 ítems. Tiene una confiabilidad de 0,76.

Asimismo, ambos instrumentos fueron revisados por jueces expertos alcanzando un valor de 0,031 lo cual indica que el instrumento es válido.

III.e. DISEÑO DE RECOLECCION DE DATOS:

Teniendo en cuenta la naturaleza del problema y los objetivos del estudio; se contó con el apoyo de las licenciadas de Enfermería pertenecientes a la Red de Salud de Ica. Una vez obtenido el permiso,

previo saludo se explicó el motivo de la investigación y se solicitó su participación en el estudio. En todo momento se respetó el anonimato, autonomía, justicia, beneficencia, no maleficencia y la confidencialidad. Fue aplicado de forma presencial, lo desarrollaban aproximadamente en 25 minutos y semipresencial, ya que por disponibilidad de tiempo de las licenciadas en enfermería se les complicaba atenderme en la visita que se realizaba en los Puestos y Centros de Salud, algunas veces habían salido al campo debido a sus múltiples actividades, así es que se le entregó los test para que los revisen y lean detenidamente en algún tiempo disponible y lo puedan llenar con la tranquilidad del caso, luego regresaba en los días posteriores a recoger el cuestionario. A veces cuando regresaba no lo habían llenado decían que tenían mucho trabajo, optaba por retirarme y desplazarme a otro Centro de salud.

Concluida la recolección de datos se les agradeció por su participación.

III.f. PROCESAMIENTO Y ANÁLISIS DE DATOS:

Una vez recolectada la información, se procedió al procesamiento de los datos en forma manual y electrónica, se usó los programas informáticos Excel y Microsoft Word, codificando los resultados tanto para los datos generales y ambas variables de estudio. Realizando una tabla matriz para luego obtener las tablas de frecuencia y porcentajes, y construir los gráficos correspondientes.

El análisis de los datos se hizo de acuerdo a los objetivos estipulados en el estudio mediante la estadística descriptiva, diseñándose tablas y gráficos de frecuencia y medidas de resumen para la presentación de resultados.

La valoración que se le asignó a la variable autoevaluación de las condiciones de trabajo y sus respectivas dimensiones es la siguiente:

Condiciones individuales:

Adecuadas: (18-24 pts.)

Inadecuadas: (12-17 pts.)

Condiciones intralaborales:

Adecuadas: (39-52 pts.)

Inadecuadas: (26-38 pts.)

Condiciones extralaborales:

Adecuadas: (17-22 pts.)

Inadecuadas: (11-16 pts.)

Global:

Adecuadas: (74-98 pts.)

Inadecuadas: (49-73 pts.)

La valoración que se le asignó a la variable satisfacción laboral es la siguiente:

Cuestionario g-clinic:

Favorable: (37-50 pts.)

Medianamente favorable:(24-36 pts.)

Desfavorable: (10-23 pts.)

CAPÍTULO IV: ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS

IV. a. RESULTADOS:

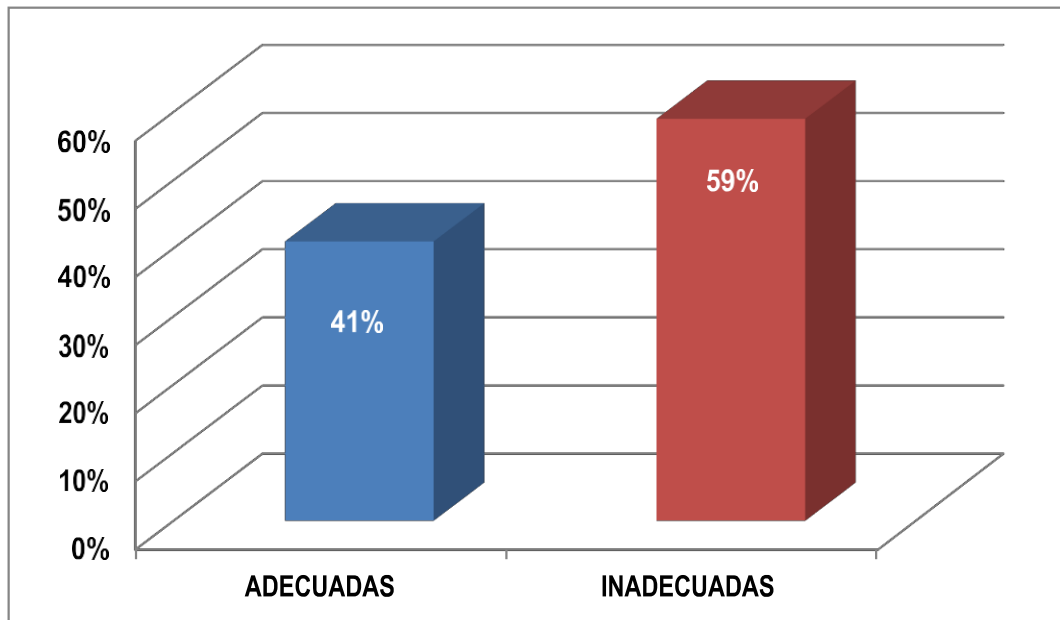
TABLA 1
DATOS GENERALES DEL PROFESIONAL DE ENFERMERÍA
DE LA RED DE SALUD DE ICA,
ABRIL 2018

DATOS GENERALES	Fr	%
EDAD		
Menor de 29 años	23	33
De 30 a 55 años	37	53
De 56 años a más	10	14
SEXO		
Masculino	4	6
Femenino	66	94
TIEMPO QUE LABORA EN EL SERVICIO		
Menos de 5 años	20	29
De 6 a 15 años	36	51
De 15 años a más	14	20
POSEE ESPECIALIDAD EN EL ÁREA		
Si	32	46
No	38	54
TOTAL	70	100

Del 100%(70) de los profesionales de enfermería el 53%(37) tienen de 30 a 55 años de edad, predomina el sexo femenino en 94%(66), el 51%(36) de los profesionales tienen de 6 a 15 años laborando en su servicio, finalmente el 54%(38) no cuenta con especialidad en el área.

GRÁFICO 1

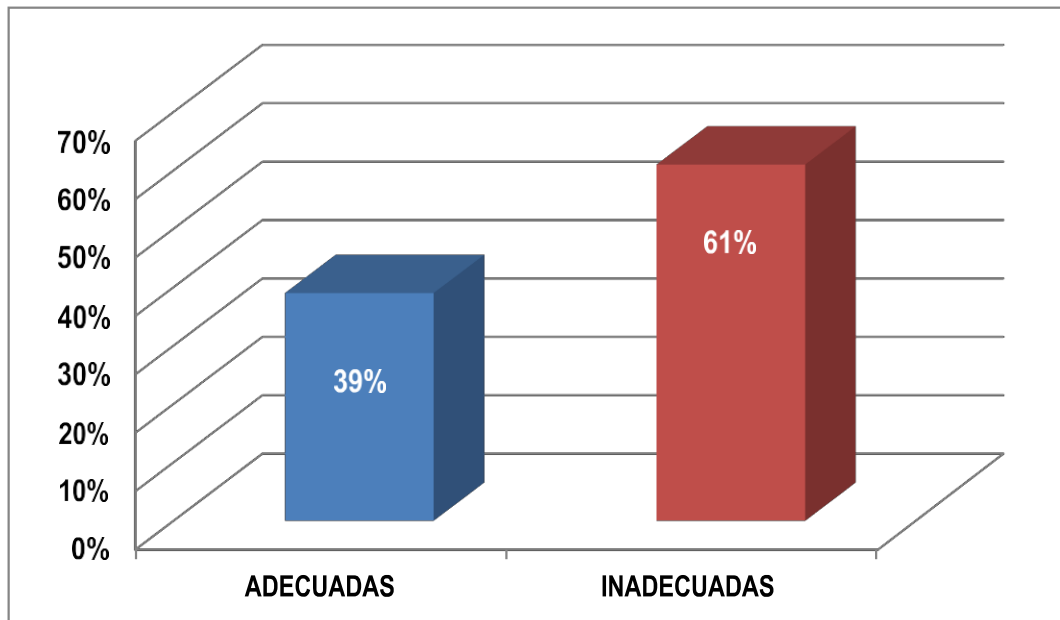
AUTOEVALUACIÓN DE LAS CONDICIONES DE TRABAJO SEGÚN CONDICIONES INDIVIDUALES DEL PROFESIONAL DE ENFERMERÍA DE LA RED DE SALUD DE ICA, ABRIL 2018



La autoevaluación del profesional de enfermería según condiciones individuales del profesional de enfermería, el 59%(41) refiere que son inadecuadas y el 41%(29) son adecuadas según resultados.

GRÁFICO 2

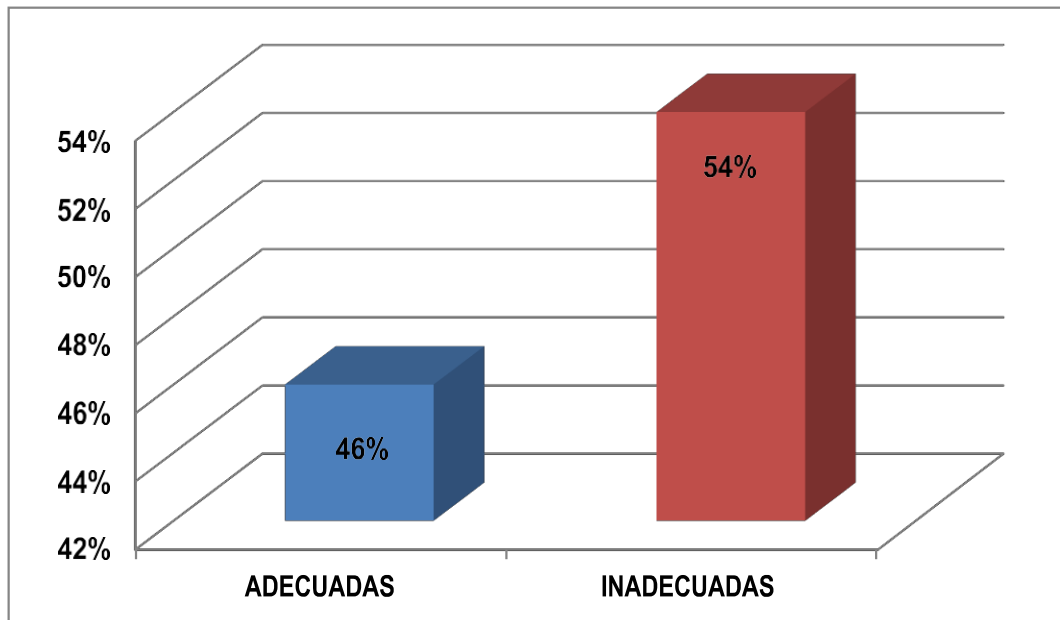
AUTOEVALUACIÓN DE LAS CONDICIONES DE TRABAJO SEGÚN CONDICIONES INTRALABORALES DEL PROFESIONAL DE ENFERMERÍA DE LA RED DE SALUD DE ICA, ABRIL 2018



La autoevaluación del profesional de enfermería según condiciones intralaborales, refiere que son inadecuadas en 61%(43), y el 39%(27) son adecuadas.

GRÁFICO 3

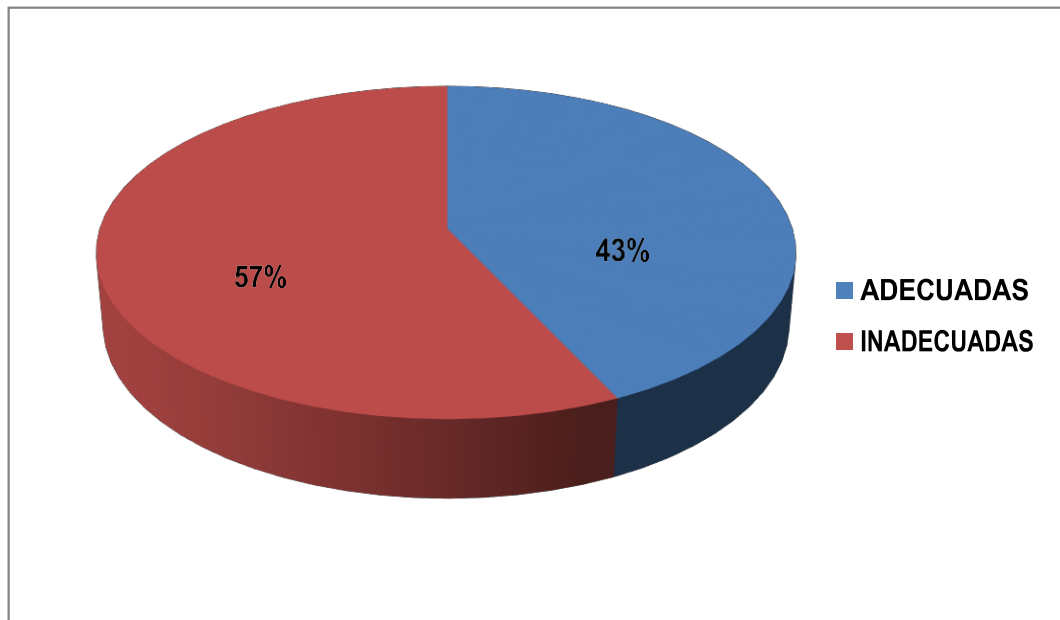
AUTOEVALUACIÓN DE LAS CONDICIONES DE TRABAJO SEGÚN CONDICIONES EXTRALABORALES DEL PROFESIONAL DE ENFERMERÍA DE LA RED DE SALUD DE ICA, ABRIL 2018



Según condiciones extralaborales, las condiciones de trabajo son inadecuadas en 54%(38), y adecuadas en 46%(32) según resultados de la aplicación del instrumento.

GRÁFICO 4

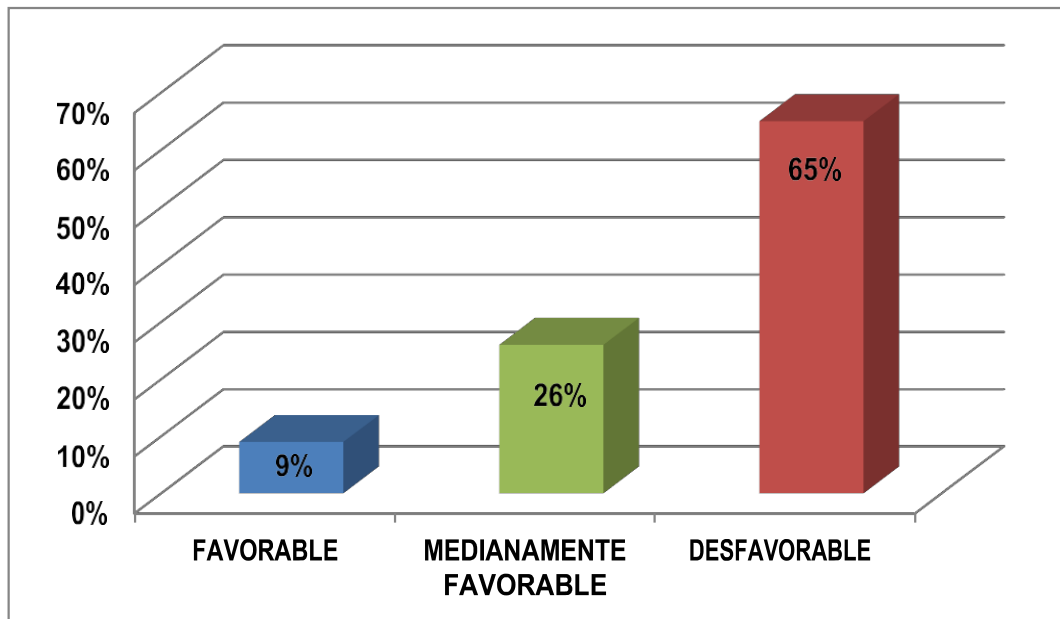
AUTOEVALUACIÓN GLOBAL DE LAS CONDICIONES DE TRABAJO DEL PROFESIONAL DE ENFERMERÍA DE LA RED DE SALUD DE ICA, ABRIL 2018



Según consolidado global la autoevaluación de las condiciones de trabajo del profesional de enfermería son inadecuadas en 57%(40), y adecuadas en 43%(30).

GRÁFICO 5

SATISFACCIÓN LABORAL SEGÚN CUESTIONARIO G_ CLINIC DEL PROFESIONAL DE ENFERMERÍA DE LA RED DE SALUD DE ICA, ABRIL 2018



La satisfacción laboral del profesional de enfermería según el cuestionario G-clinic, es desfavorable en 65%(46), medianamente favorable en 26%(18) y favorable en 9%(6) según resultados.

IV. b. DISCUSIÓN:

Tabla 1: Del 100% de los profesionales de enfermería que labora en la Red de Salud de Ica, el 53% tienen de 30 a 55 años de edad, predomina el sexo femenino en 94%, el 51% de ellos tienen de 6 a 15 años laborando en su servicio, y el 54% no cuenta con especialidad en el área, resultados similares con los obtenidos por Cáceres C, Tavera M. ¹² el personal labora un promedio de 10 años en el hospital y Martínez E. ¹⁴ los licenciados tienen edades entre 36 a 53 años, el 82% es femenino y el tiempo de servicio es 1 a 5 años en 45%.

Se aprecia que la mayoría de los profesionales de enfermería pertenecen al sexo femenino y se encuentran en la etapa de adultez, con lo cual se espera que se hayan estabilizado en el trabajo y se tenga claridad sobre lo realizado. A través del trabajo se debe asumir roles, todo lo cual contribuye a definir y atender nuevas demandas que le plantea esta nueva etapa de su ciclo vital. La adultez representa la culminación del vigor físico y mental de la persona y de máximo rendimiento intelectual, etapa de la vida que se instaura como un periodo de grandes cambios en la existencia de toda persona. Asimismo, en su gran mayoría son mujeres lo que siempre ha sido una insignia para la profesión de enfermería.

Gráfico 1: La autoevaluación de las condiciones de trabajo en las enfermeras que laboran en la Red de Salud de Ica, según condiciones individuales del profesional de enfermería, el 59% refiere que son adecuadas y el 41% son inadecuadas, resultados similares con los obtenidos por Acevedo G, Farías M, Sánchez J, Astegiano C, Buffa G, Álvarez G, et al.⁹ Los problemas de salud más frecuentemente fueron gastritis (28,3%), obesidad (24,3%), lumbalgia (19,6%), alteraciones del sueño (14,1%), tensión arterial elevada (12,4%).

Por lo presentado se puede inferir que la mayoría de licenciadas en enfermería de la Red de Salud reaccionan ante diferentes circunstancias, y que para el desarrollo de las funciones del profesional de enfermera es indispensable que tenga un buen estado de salud y adecuadas condiciones de trabajo, por lo que es importante que las instituciones prestadoras de servicios y salud y los profesionales de enfermería, reconozcan y trabajen activamente en la búsqueda de garantías para sus condiciones de trabajo, porque estas tienen repercusiones sobre los pacientes como fallas en el cuidado de los pacientes y la atención en salud, en los enfermeros genera insatisfacción, estrés y múltiples afecciones mentales y físicas y en la organización; ausentismo, disminución de la productividad y la calidad del cuidado.

Gráfico 2: La autoevaluación del profesional de enfermería que labora en la Red de Salud de Ica, según condiciones intralaborales, refiere que son inadecuadas en 61%, y el 39% son adecuadas, resultados parecidos con Cáceres C, Tavera M. ¹² encontró una correlación negativa en la existencia de cinco variables vinculadas a las dificultades laborales en la unidad como el ambiente, organización y labor, Valdez K. ¹¹ el 57,5% de los trabajadores considera sentirse insatisfecho con las relaciones laborales, con las instalaciones y las condiciones del equipo e instrumental de los centros de salud; Tenezaca Mora V, Torres, Palomeque W, Valverde Loja E.⁸ refieren que las condiciones de trabajo del personal profesional de enfermería son deteriorantes y están relacionadas con un ambiente estrecho, con poca disponibilidad de espacio, disminución de personal, incremento de actividades laborales, jornada laboral de gran intensidad, relaciones laborales poco armoniosas que crean un clima organizacional poco favorable.

Las condiciones en las que este se realiza, puede actuar como un factor que favorezca y estimule el desarrollo humano, o, bien por el contrario, convertirse en agente causante de sufrimiento, dolor, enfermedad y aún muerte. Las condiciones intralaborales deben ser evaluados: porque se somete el trabajador durante su jornada laboral, lo cual implica un riesgo

permanente. La relación entre las condiciones intralaborales y la salud es altamente compleja, con una diversidad de riesgos que pueden provocar gran número de efectos nocivos sobre los trabajadores que allí laboran.

Gráfico 3: Según condiciones extralaborales, son inadecuadas en 54%, y adecuadas en 46%, lo que se puede comparar con Acevedo G, Farías M, Sánchez J, Astegiano C, Buffa G, Álvarez G, et,al. ⁹ donde halló que el 35% del personal está vinculado laboralmente mediante formas de contratación no permanentes, considerándose proporciones de trabajadores no estables.

En esta dimensión se puede evidenciar que los profesionales hacen sentir su malestar y manifiestan una disconformidad que, en alguna forma, afecta el nivel de productividad que puedan tener y posiblemente también se vean afectados en su compromiso por el autocuidado en salud y seguridad, el medioambiente y la calidad de su trabajo.

Gráfico 4: Según consolidado global, la autoevaluación de las condiciones de trabajo en las enfermeras que laboran en la Red de Salud de Ica, son inadecuadas en 57%, y adecuadas en 43%, resultados parecidos con los obtenidos por Cubas E.¹³ donde el 13% (3) laboran en condiciones laborales inadecuadas y tienen una identidad profesional media, asimismo el 44% (10) desempeñan su labor en condiciones laborales inadecuadas; sin embargo, tienen identidad profesional alta, también se observó que el 4% (1) trabajan en condiciones laborales adecuadas y tienen identidad profesional media, además que el 39% (9) trabajan en condiciones laborales adecuadas y tienen identidad profesional alta.

La Ley del Enfermero Peruano 27669, hace referencia que la Enfermera(o) tiene derecho a contar con un ambiente de trabajo sano y seguro para su salud física, mental e integridad personal, contar con los recursos materiales y equipamiento necesario y adecuado para cumplir sus funciones de manera segura y eficaz, que le permitan brindar servicios de calidad, debido a ello El Estado está obligado a generar condiciones en

las cuales todos puedan vivir lo más saludablemente posible, tales condiciones comprenden la disponibilidad garantizada de servicios de salud, condiciones de trabajo saludable y seguro, el derecho a la salud no sólo abarca la atención de salud oportuna y apropiada sino también los principales factores determinantes de la salud, como el acceso al agua limpia potable y a condiciones sanitarias adecuadas, condiciones sanas en el trabajo y el medio ambiente.

Gráfico 5: La satisfacción laboral del profesional de enfermería que labora en la Red de Salud de Ica, según el cuestionario G-clinic, es desfavorable en 65%, medianamente favorable en 26% y favorable en 9%, resultados contrarios a los hallados por García Y, Martínez M, Rivera M, Gutiérrez G.⁷ Los resultados muestran de manera general que están algo satisfechos, Contreras M.⁸ el 58 % de la población presenta un nivel medio de satisfacción laboral, seguido del 31% de la población que presenta un nivel alto de satisfacción laboral y por último el 11% de la población con un nivel bajo de satisfacción laboral y finalmente Martínez E.¹⁴ obtiene resultados de un nivel medio de satisfacción laboral.

La insatisfacción laboral es una respuesta negativa del trabajador hacia su propio trabajo. Esta respuesta negativa o rechazo dependerá, en gran medida, de las condiciones laborales y de la personalidad de cada persona y hace referencia al estado de intranquilidad, de ansiedad o incluso depresivo al que puede llegar una persona que se encuentra insatisfecha laboralmente, por lo que se puede inferir que el ambiente laboral tiene un gran papel a la hora de determinar el nivel de satisfacción de cualquier empleado. Sin embargo, es responsabilidad de ambos, empleado y empresario el fomentar la felicidad en el puesto de trabajo. Un trabajador satisfecho tiene una actitud más optimista y trabaja de mejor modo, lo cual crea un entorno laboral positivo y productivo.

CAPÍTULO V: CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

V. a. CONCLUSIONES

1. La autoevaluación de las condiciones de trabajo del profesional de enfermería de la Red de Salud de Ica, según condiciones individuales, intralaborales y extralaborales es inadecuada por lo que se acepta la hipótesis derivada 1 del estudio.
2. La satisfacción laboral del profesional de enfermería de la Red de Salud de Ica, según la aplicación del Cuestionario G_Clinic es desfavorable por lo que se acepta la hipótesis derivada 2.

V. b. RECOMENDACIONES:

1. A las Autoridades de la Red de Salud de Ica, que tome en cuenta los resultados obtenidos en las condiciones individuales, intralaborales y extralaborales de la variable estudiada, porque debido a ello pudiera afectar el rendimiento de los trabajadores favoreciendo un entorno físico adecuado con entornos positivos que potencien la excelencia y el trabajo productivo, asegurando la salud, la seguridad y el bienestar del personal, promoviendo los cuidados y favoreciendo una práctica eficaz de gestión y dirección, con adopción de decisiones y valores compartidos que propicien un equilibrio saludable en el trabajo y que se tenga oportunidades de desarrollo y avance en la carrera profesional.
2. Continuar investigando sobre la satisfacción laboral de las enfermeras ya que es considerada como un determinante de la calidad de atención, pues no es factible que un empleado realice su trabajo con calidad y eficiencia si no se encuentra satisfecho con su desempeño y con los resultados del mismo, es por ello de la importancia de mantener motivado y satisfecho al trabajador. La institución debe dar un trato respetuoso a todos sus colaboradores brindándoles confianza y seguridad en el trabajo, así como una relación fluida con el supervisor inmediato con oportunidades que pueda reforzar sus habilidades y reconocimiento en el desempeño por parte de la Dirección, reforzando aspectos que se encuentran en el ambiente y en la condiciones que deben ser óptimas en las cuales el profesional de Enfermería desempeñe sus funciones de manera armónicas donde exista colaboración, respeto y ayuda dentro del marco laboral con toma de decisiones autónomas, y la actualización continua que promueva un compromiso organizacional que repercuta directamente en la calidad de atención en salud que se brinda a los usuarios.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

1. La OMS destaca la necesidad de formar más personal de enfermería en América Latina y el Caribe. Fecha de actualización abril de 2015. [Fecha de acceso 22 de octubre de 2017]. URL disponible en: https://www.paho.org/chi/index.php?option=com_content&view=article&id=624:la-opsoms-destaca-la-necesidad-de-formar-mas-personal-de-enfermeria-en-america-latina-y-el-caribe&Itemid=1005.
2. Pablos M, Cubo S. Satisfacción laboral de las enfermeras de los Hospitales Públicos de Badajoz Med. segur. trab. vol.61 Nª .239 Madrid. Última actualización abril 2015. [Fecha de acceso 22 de octubre de 2017]. URL disponible en: <http://dx.doi.org/10.4321/S0465-546X2015000200006>
3. Berdugo S, García D, Molinares D, Movilla Del Valle A, Pérez S. Condiciones de salud y de trabajo de enfermería en tres instituciones de salud de Cartagena Universidad de Cartagena 2015. [Fecha de acceso 22 de octubre de 2017]. Medicina y Seguridad del Trabajo versión On-line ISSN 1989-7790 versión impresa ISSN 0465-546X. URL disponible en: <http://190.242.62.234:8080/jspui/bitstream/11227/2654/1/Proyecto%20final%20condiciones%20de%20salud%20y%20de%20trabajo%20de%20enfermeria%20en%20tres%20instituciones%20de%20salud%20de%20Cartagena.pdf>
4. INEI. Nivel de satisfacción de enfermeras/os con su trabajo en el establecimiento de salud. [Base de datos]. 2014. [Fecha de acceso 15 de diciembre de 2017]. URL disponible en: https://www.inei.gob.pe/media/MenuRecursivo/publicaciones_digitales/Est/Lib1192/cap02.pdf.
5. Morales E. Nivel de satisfacción laboral del profesional de enfermería en el servicio de centro quirúrgico Hospital Nacional Alberto Sabogal Sologuren. EsSalud. [tesis especialidad] 2016. [Fecha de acceso 19 de diciembre de 2017]. URL disponible en:

http://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/handle/cybertesis/5483/Moral_es_cm.pdf?sequence=1&isAllowed=y

6. Martínez E. Factores de satisfacción laboral del profesional de enfermería de áreas críticas del Hospital Santa María del Socorro Ica 2016. [Fecha de acceso 27 de diciembre de 2017]. URL disponible en: <http://repositorio.upsjb.edu.pe/handle/upsjb/1656>.
7. García Y, Martínez M, Rivera M, Gutiérrez G. Percepción de la satisfacción laboral en dos instituciones de salud Pública en el Estado de Hidalgo México. 2016. [Fecha de acceso 3 de enero de 2018]. URL disponible en: <https://www.uv.mx/iiesca/files/2016/11/04CA201601.pdf>.
8. Tenezaca V, Torres W, Palomeque E. Estrés laboral y su relación con las condiciones de trabajo del personal profesional de enfermería del Hospital Homero Castanier Crespo Azogues Ecuador. 2014. Disponible en: dspace.ucuenca.edu.ec/bitstream/123456789/5263/1/ENF140.pdf.
9. Acevedo G, Farias M, Sánchez J, Astegiano C, Buffa G, Alvarez G. Condiciones y medio ambiente de trabajo en hospitales públicos provinciales de la ciudad de Córdoba, Argentina. 2013 Disponible en: http://www.saludpublica.fcm.unc.edu.ar/sites/default/files/RSP13_5_04_art%201.pdf.
10. Contreras M. Satisfacción laboral de los profesionales de enfermería que laboran en una institución de tercer nivel de atención en salud de la ciudad de Bogotá. 2013. [Tesis maestría]. [Fecha de acceso 3 de enero de 2018]. URL disponible en: <http://www.bdigital.unal.edu.co/43104/1/33104241.2013.pdf>
11. Valdez K. Satisfacción laboral en los prestadores de servicios de salud de salud de la Red Asistencial Jauja Perú. [Tesis maestría]. 2016. [Fecha de acceso 19 de enero de 2018]. URL disponible en: http://cybertesis.urp.edu.pe/bitstream/urp/1193/1/SALUD%20PUBLICA%20Valdez%20_Kristel%202016.pdf.
12. Cáceres C, Tavera M. Condiciones laborales en el personal de enfermería de la unidad de cuidados intensivos neonatales de un

- Hospital Nacional Materno Infantil Lima. [Tesis licenciatura]. 2013. [Fecha de acceso 29 de enero de 2018]. URL disponible en: http://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/123456789/5099/caceres_paredes_cristina_burnout_condiciones.pdf?sequence=1
13. Cubas E. Relación entre las condiciones laborales e identidad profesional de las enfermeras y enfermeros. Hospital de Apoyo Santiago Apóstol, Utcubamba, Amazonas. Perú. 2013. Disponible en: <http://repositorio.untrm.edu.pe/handle/UNTRM/231>
 14. Martínez E. Factores de satisfacción laboral del profesional de Enfermería de áreas críticas del Hospital Santa María del Socorro Ica. [Tesis licenciatura]. 2016. [Fecha de acceso 29 de enero de 2018]. URL disponible en: <repositorio.upsjb.edu.pe/handle/upsjb/1656>
 15. Nicolaci M. Condiciones y medio ambiente de trabajo. Universidad Nacional de Lomas de Zamora. Facultad de Ciencias Sociales – UNLZ - Año V, Número 8, V2 2008, pp. 3- 48 URL disponible en: www.hologramatica.com.ar o www.unlz.edu.ar/sociales/hologramatica
 16. Guerrero J, Puerto Y. Productividad, trabajo y salud: La perspectiva psicosocial. Rev. colomb. psicol. 2007; 16: 203-234. [Fecha de acceso 12 de febrero de 2018]; URL disponible en: [http://www.humanas.unal.edu.co/img/Nuevo/Colombiana%20de%20psicolog%C3%Ada/product_guerre_\(203-234\).pdf](http://www.humanas.unal.edu.co/img/Nuevo/Colombiana%20de%20psicolog%C3%Ada/product_guerre_(203-234).pdf).
 17. Gil D. Factores que intervienen en la tarea. [Datos de internet]. URL disponible en: <http://html.rincondelvago.com/caracteristicas-individuales-y-factores-que-intervienen-en-la-tarea.html>
 18. Russek S. Relación de pareja. [Base de datos]. URL disponible en: <http://www.crecimiento-y-bienestar-emocional.com/relacion-pareja.html>
 19. Fallas M. Conducta profesional y personal en enfermería. Actualizado en julio de 2016. [Fecha de acceso 19 de febrero de 2017]. Disponible en: <https://prezi.com/oehmvfwyqpr/conducta-profesional-y-personal-en-enfermeria/>

20. Leguizamón L, Gómez Ortiz V. Condiciones laborales y de salud en enfermeras de Santafé de Bogotá Universidad de los Andes, Colombia. Revista Internacional de Psicología Clínica y de la Salud/ ISSN 1576 URL disponible en: www.bvsde.paho.org/bvsacd/cd53/ijchp-36.pdf.
21. Fernández C. El IMSS en cifras: indicadores de salud en el trabajo. RevMed IMSS [Internet]. 2004 [Fecha de acceso 19 de febrero de 2018];42(1): 79-88. Disponible en: <http://www.medigraphic.com/pdfs/imss/im-2004/im0411.pdf>
22. Muñoz C, Rumie H, Torres G. Impacto en la salud mental de la(del) enfermera(o) que otorga cuidados en situaciones estresantes. Cienc. enferm. vol.21 N°.1 Concepción abr. 2015. URL disponible en: https://scielo.conicyt.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0717-95532015000100005
23. Océane B. La importancia de la satisfacción en el puesto de trabajo. Actualizado en octubre 2017. URL disponible en: <https://www.waterlogic.es/blog/la-importancia-de-la-satisfaccion-en-el-puesto-de-trabajo/>
24. Elizalde E. Funciones de la enfermera. [En línea]. 2015 URL disponible en: <http://tareasbasicasdeenfermeria.blogspot.pe/2015/02/funciones-de-enfermeria.html>
25. Autoconcepto: Hombre naturaleza ser consciente. 2014. URL disponible en: <http://www.authorstream.com/Presentation/paccotaipe-1178841-el-yo-profesional-en-enfermeria-verdadero/>
26. Guasch. J. La comunicación de riesgos. Boletín de prevención de riesgos laborales para la formación profesional. N° 64. Disponible en: <http://www.insht.es/InshtWeb/Contenidos/Documentacion/TextosOnline/ErgaFP/2009/eragafp64pr.pdf>
27. Guardia F, Alva J, Ramos-Castillo J. Conflictos laborales en el sector salud del Perú. An. Fac. med. vol.76 N°.SPE Lima 2015. URL disponible en:

http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1025-55832015000100008

28. Ferreira A. Percepciones y expectativas de las enfermeras en relación a su actuación y desarrollo profesional: una perspectiva comprensiva de acción social. [En línea]. URL disponible en: <https://www.google.com.pe/search?q=espectativas+de+las+enfermeras&oq=espectativas+de+las+enfermeras&aqs=chrome..69i57.4842j0j4&sourceid=chrome&ie=UTF-8>
29. Gonzales A. La toma de decisiones para la enfermería. [Fecha de acceso 22 de octubre de 2017]. URL disponible en: <http://www.gestiondeenfermeria.com/la-toma-de-decisiones-para-la-enfermeria/>
30. Universidad de Zaragoza. Condiciones ambientales. [En línea]. URL disponible en: <http://uprl.unizar.es/seguridad/lugaresdoc/cambiantales.pdf>.
31. CROEM. Carga de trabajo: definición de carga física y mental. [Base de datos]. URL disponible en: <http://www.croem.es/prevergo/formativo/2.pdf>
32. Cunha H, Custódia A, Souza M, Bouttelet D, Miranda L, Ferreira A. La seguridad de los trabajadores de enfermería y los factores determinantes para adhesión a los equipamientos de protección individual. URL disponible en: http://www.scielo.br/pdf/rlae/v19n2/es_18.pdf.
33. INSSBT Instituto Nacional de Seguridad, Salud y bienestar en el trabajo. Organización del trabajo. URL disponible en: <http://www.insht.es/portal/site/RiesgosPsicosociales/menuitem.8f4bf744850fb29681828b5c180311a0/?vgnnextoid=f14c84fbb7819410VgnVCM1000008130110aRCRD>
34. Rojas D. Condiciones extralaborales. [En línea]. 2015. URL disponible en: <https://prezi.com/qoc892xzgcsw/condiciones-extralaborales>
35. Romero R. Calidad de vida de las(os) profesionales de enfermería y sus consecuencias en el cuidado. Av. enferm., Volumen 26, Número

- 2, p. 59-70, 2008. ISSN electrónico 2346-0261. ISSN impreso 0121-4500. URL disponible en: <https://revistas.unal.edu.co/index.php/avenferm/article/view/12899>Rojas MC.
- 36.** Grandez J. La vivienda precaria urbana marginal y su relación con la salud de la población en el proceso de sustentabilidad. Un enfoque teórico para la estimación del riesgo y vulnerabilidad. 1er Congreso de la Asociación Latino Americana de Población, ALAP, Brasil. 2004; 4:1-16. Disponible en: www.redalyc.org/pdf/717/71724868006.pdf
- 37.** Torres C. La importancia de la seguridad en el hogar para estar tranquilo. Publicado en noviembre de 2015 <http://vivirhogar.republica.com/reformas/la-importancia-de-la-seguridad-en-el-hogar-para-estar-tranquilo.html>
- 38.** Definición ABC. Desplazamiento. [En línea]. Actualizado en 2007 URL disponible en: <https://www.definicionabc.com/general/desplazamiento.php>
- 39.** Loring C. Así nos afecta el tiempo que tardamos en llegar al trabajo. Publicado en marzo de 2018. La Vanguardia <https://www.lavanguardia.com/vivo/20180330/441969757333/asi-afecta-tiempo-tardamos-llegar-trabajo.html>
- 40.** Spuhr A. Según estudios, dos es el número ideal de hijos. Actualizado en marzo de 2014. URL disponible en: <https://www.nuevamujer.com/amor-pareja/2014/12/03/segun-estudio-dos-es-el-numero-ideal-de-hijos.html>
- 41.** Hesperian. Guías de salud. Planificación familiar— tener el número de hijos que desea. URL disponible en: http://hesperian.org/wp-content/uploads/pdf/es_wtnd_2013/es_wtnd_2013_20.pdf.
- 42.** Luelmo M. Desempleo y familia. [En línea]. URL disponible en: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=1113257>portada/noticia/2011/08/05/853662/desempleo-impacto-hogar.html

43. Lozano C. El impacto de la enfermedad en la familia. Actualizado el 13 de octubre, 2014 [En línea]. URL disponible en: <http://primerofamilia.com/el-impacto-de-la-enfermedad-en-la-familia/>
44. CIHMAS. Prevención de riesgos. Consultoría integral de higiene, medio ambiente y seguridad. Publicado en septiembre de 2015 Disponible en: <http://www.cihmas.com.ar/prevencion-de-riesgos-los-trabajos-que-realizamos-en-el-hogar-2/>
45. Pérez J. Apoyo social. [Fecha de acceso 2 de marzo de 2018]. URL disponible en: http://www.insht.es/InshtWeb/Contenidos/Documentacion/FichasTecnicas/NTP/Ficheros/401a500/ntp_439.pdf.
46. CEPAL. Comisión Económica para América Latina y El Caribe. Protección social. [En línea]. URL disponible en: <https://www.cepal.org/es/temas/proteccion-social>
47. García J, Beltrán A. Autoevaluación de condiciones de trabajo de enfermería en alta complejidad. URL disponible en: <http://www.scielo.org.co/pdf/aven/v29n2/v29n2a12.pdf>
48. Deusto H. La importancia de la satisfacción laboral para el éxito. Actualizado en abril de 2015. URL disponible en: <https://retos-directivos.eae.es/la-importancia-de-la-satisfaccion-laboral-para-el-exito-empresarial/>
49. Martínez D. La importancia de la satisfacción laboral para el éxito de las empresas. Publicado en abril de 2015. [Fecha de acceso 2 de marzo de 2018]. URL disponible en: <http://www.infocapitalhumano.pe/recursos-humanos/noticias-y-movidas/la-importancia-de-la-satisfaccion-laboral-para-el-exito-de-las-empresas/>
50. Aula DAE. Grupo paradigma. La falta de tiempo es una de las principales causas que provoca estrés laboral. Actualizado el 7 enero de 2015. [Fecha de acceso 10 de marzo de 2018]. URL disponible en: <https://www.diariodicen.es/201501/la-falta-de-tiempo-es-una-de-las-principales-causas-que-provoca-estres-laboral/>

- 51.** Manual del emprendedor. Ok. Diario. Cómo gestionar el trabajo: ¿Falta de tiempo o mala organización? 2016. [Fecha de acceso 29 de marzo de 2018]. URL disponible en: <https://okdiario.com/economia/emprendedores/2016/01/08/como-gestionar-el-trabajo-falta-de-tiempo-o-mala-organizacion-50369>
- 52.** Arredondo C, De la Cuesta M, Ávila J. El mundo material para los cuidados de enfermería. Index Enferm vol.22 N° 1-2 Granada. ene./jun. 2013. [Fecha de acceso 29 de marzo de 2018]. URL disponible en: http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1132-12962013000100014.
- 53.** Batarrita A. Salud mental en el trabajo: Alteraciones e intervención preventiva. Revista Salud y Trabajo, No. 71. Madrid, enero/febrero, 1989, pp. 4-20.
- 54.** Pymes. Relación eficiente entre jefe y empleado mejora el rendimiento. [Base de datos] Disponible en: <https://www.pyme.es/relacion-eficiente/>
- 55.** Universia. Tener buena relación con tus compañeros de trabajo mejora la productividad. México. Actualizado en noviembre de 2017. URL disponible en: <http://noticias.universia.net.mx/empleo/noticia/2014/07/24/1101132/ten-er-buena-relacion-companeros-trabajo-mejora-productividad.html>
- 56.** Aparicio T. La insatisfacción laboral. Centro de Psicología Alarcón. Granada. [Fecha de acceso 3 de abril de 2018]. URL disponible en: <https://www.lechepuleva.es/nutricion-y-bienestar/la-insatisfaccion-laboral>.
- 57.** Núñez R. Desmotivación laboral, causas y soluciones. [Datos en línea]. 2017. URL disponible en: <http://empresas.infoempleo.com/hrtrends/consejos/desmotivacion-laboral/https://www.biobiochile.cl/noticias/2014/11/26/11-senales-de-que-debes-dejar-tu-trabajo-inmediatamente.shtml>

58. Arrus L. La importancia del reconocimiento en el trabajo. Actualizado en agosto de 2017. URL disponible en: <http://rpp.pe/campanas/contenido-patrocinado/la-importancia-del-reconocimiento-en-el-trabajo-noticia-1073843>
59. Charpentier D. Tus habilidades no están siendo valoradas. [Fecha de acceso 10 de abril de 2018]. 2014. URL disponible en: <https://www.biobiochile.cl/noticias/2014/11/26/11-senales-de-que-debes-dejar-tu-trabajo-inmediatamente.shtml>
60. Muñoz A. La importancia de la prevención de riesgos en la vida diaria. Publicado en noviembre de 2016. <http://apрпиerron.blogspot.com/>
61. Porcel A, Martínez C, Gil E, Grao A. Construcción y validación del cuestionario G_clinic para medir la satisfacción laboral en profesionales de enfermería de las unidades de gestión clínica. 2014. URL disponible en: http://scielo.isciii.es/pdf/resp/v88n3/11_breve2.pdf.
62. Bellido J, Lendínez J. Proceso enfermero desde el modelo de cuidados de Virginia Henderson y los lenguajes NNN. Jaén: Colegio Oficial de Enfermería de Jaén; 201
63. Marriner T, Alligood A, Ralle M. Modelos y teorías en Enfermería (5ta ed.) Elsevier España, S.A. 2003.

BIBLIOGRAFÍA

- Berdugo S, García D, Molinares D, Movilla Del Valle A, Pérez S. Condiciones de salud y de trabajo de enfermería en tres instituciones de salud de Cartagena Universidad de Cartagena 2015. Medicina y Seguridad del Trabajo versión On-line ISSN 1989-7790 versión impresa ISSN 0465-546X.
- Romero M, Mesa L, Galindo S. Calidad de vida de las(os) profesionales de enfermería y sus consecuencias en el cuidado. Av. enferm., Volumen 26, Número 2, p. 59-70, 2008. ISSN electrónico 2346-0261. ISSN impreso 0121-4500.
- Porcel A, Martínez C, Gil E, Grao A. Construcción y validación del cuestionario G_clinic para medir la satisfacción laboral en profesionales de enfermería de las unidades de gestión clínica. 2014.
- Arredondo C, De la Cuesta M, Ávila J. El mundo material para los cuidados de enfermería. Index Enferm vol.22 N° 1-2 Granada. ene./jun. 2013.
- Guardia F, Alva J, Ramos-Castillo J. Conflictos laborales en el sector salud del Perú. An. Fac. med. vol.76 N°.spe Lima 2015.
- Guerrero J, Puerto Y. Productividad, trabajo y salud: La perspectiva psicosocial. Rev. colomb. psicol. 2007; 16:203-234.
- Hernández R, Fernández C, Baptista P. Metodología de la Investigación. 5ta Edición ed. México. 2010.
- Leguizamón L, Gómez Ortiz V. Condiciones laborales y de salud en enfermeras de Santafé de Bogotá Universidad de los Andes, Colombia. Revista Internacional de Psicología Clínica y de la Salud/ ISSN 1576
- Marriner T, Alligood A, Ralle M. Modelos y teorías en Enfermería (5ta ed.) Elsevier Espana, S.A. 2003.

- Muñoz C, Rumie H, Torres G. Impacto en la salud mental de la(del) enfermera(o) que otorga cuidados en situaciones estresantes. Cienc. enferm. vol.21 N°.1 Concepción abr. 2015.
- Nicolaci M. Condiciones y medio ambiente de trabajo. Universidad Nacional de Lomas de Zamora. Hologramática – Facultad de Ciencias Sociales – UNLZ - Año V, Número 8, V2 2008, pp. 3- 48.
- Pablos M, Cubo S. Satisfacción laboral de las enfermeras de los Hospitales Públicos de Badajoz Med. segur. trab. vol.61 Nª .239 Madrid.
- Raile M, Marriner A. Modelos y teorías de enfermería 7ma edición. España 2011.

ANEXOS

	políticas institucionales horario, salario y estabilidad laboral.	adecuadas e inadecuadas	Condiciones extralaborales	<ul style="list-style-type: none">➤ Condiciones de seguridad➤ Condiciones de la organización.✓ Calidad de vida.✓ Vivienda.✓ Servicios básicos.✓ Seguridad.✓ Desplazamiento.✓ N°de hijos.✓ Desempleo familiar.✓ Enfermedad familiar.✓ Protección familiar.✓ Apoyo social.
--	---	-------------------------	----------------------------	---

VARIABLE	DEF. CONCEPTUAL	DEF. OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES
Satisfacción laboral	Es el grado de conformidad del empleado respecto a su entorno y condiciones de trabajo. es una cuestión muy importante, ya que está directamente relacionada con la buena marcha de la empresa, la calidad de trabajo y los niveles de rentabilidad y productividad .	En la evaluación realizada a las enfermeras en cuanto a su satisfacción laboral en la Red de Salud de Ica, con la aplicación de una encuesta cuyo valor final será favorable, medianamente favorable, desfavorable	Cuestionario de G_Clinic	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Sensación de falta de tiempo en el trabajo. ➤ No darse abasto con las actividades a realizar. ➤ Tener poco recursos para hacer el trabajo. ➤ Trabajo que perturbe el estado de ánimo. ➤ Relaciones con jefes. ➤ Relaciones con los compañeros. ➤ Poco satisfecho en el trabajo. ➤ Reconocimiento en el trabajo. ➤ Perdida de interés por las cosas. ➤ Sensación de lo que hace que no vale la pena.

ANEXO N°2

INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS

ENCUESTA

INTRODUCCIÓN:

Estimado(a) licenciado(a), tenga usted buen día, mi nombre es Karla Jiménez Espino, Bachiller de la Escuela Profesional de Enfermería de la UPSJB de Ica y me encuentro realizando un estudio titulado **AUTOEVALUACIÓN DE CONDICIONES DE TRABAJO Y SATISFACCION LABORAL EN EL PROFESIONAL DE ENFERMERÍA**

INSTRUCCIONES:

A continuación, se le presenta un cuestionario, el cual debe usted marcar la respuesta de acuerdo a su criterio.

I. DATOS GENERALES:

1. EDAD

- a) Menor de 29 años
- b) De 30 a 55 años
- c) De 56 años a más

2. SEXO:

- a) Femenino
- b) Masculino

3. TIEMPO QUE LABORA EN EL SERVICIO:

- a) Menos de 5 años
- b) De 6 a 15 años
- c) De 15 años a más

4. POSEE ESPECIALIDAD EN EL ÁREA:

- a) Si
- b) No

García Ubaque J. y cols. Bogotá Colombia. (2011)

N°	CONDICIONES INDIVIDUALES	
1	Relación de pareja	a) Estable b) Inestable
2	¿Cuál de estas afirmaciones describe mejor su comportamiento habitual?	a) Tranquilo, confiado, con capacidad de escucha b) Impaciente, irritable, dominante, pesimista, desanimado.
3	¿Su salud física es buena?	a) Si b) No
4	¿Su salud mental es?	a) Dentro del rango normal b) Alterada (estrés, agotamiento)
5	¿Su trabajo satisface en un nivel aceptable sus necesidades fisiológicas, de seguridad, sociales, y de estima y realización personal?	a) Si b) No
6	¿Siente que la tarea que realiza en el trabajo se relaciona con sus conocimientos, experiencia y habilidades de las que posee actualmente?	a) Si b) No
7.	¿Considera que tiene facilidad para aprender cosas nuevas?	a) Si b) No
8	¿Se puede afirmar que Ud. tiene un buen concepto e imagen de sí mismo?	a) Si b) No
9	¿Tiene facilidad para comunicarse con otros compañeros y aprender de sus experiencias?	a) Si b) No
10.	¿Siente con frecuencia en el trabajo un clima de armonía donde se respetan sus creencias y valores?	a) Si b) No
11	¿Su trabajo en el servicio cumple con las expectativas que se planteó en su formación?	a) Si b) No
12	¿Labora sin necesidad que un	a) Si b) No

	superior le diga lo que tiene que hacer, en qué orden debe proceder y la forma de actuar?	
CONDICIONES INTRALABORALES		
13.	¿Cree que la ventilación en su puesto de trabajo es la adecuada?	a) Si b) No
14.	¿La iluminación de su lugar de trabajo es la adecuada?	a) Si b) No
15.	¿Su puesto de trabajo está orientado de manera que se eviten los reflejos o sombras?	a) Si b) No
16.	¿Su puesto de trabajo está condicionado para evitar cambios bruscos de temperatura?	a) Si b) No
17.	¿Utiliza correctamente el hipoclorito de sodio (lejía) y otras sustancias químicas de tal manera que no le han producido algún daño?	a) Si b) No
18.	¿Los recipientes con sustancias químicas están debidamente etiquetados?	a) Si b) No
19.	¿Conoce las consecuencias de la exposición a las sustancias químicas que se utilizan en sus Centros de Salud?	a) Si b) No
20.	¿Conoce las consecuencias de estar expuesto a virus, bacterias, y hongos en su lugar de trabajo?	a) Si b) No
21.	¿Conoce y aplica las guías de atención y protocolos de manejo de sustancias biológicas en su lugar de trabajo?	a) Si b) No
22.	¿Se utilizan medidas de protección de riesgo durante el turno?	a) Si b) No
23.	¿Se encuentra vacunado(a) contra el HvB y tétano?	a) Si b) No
24.	¿Considera que su trabajo dinámico y activo?	a) Si b) No
25.	¿Se siente satisfecho con las tareas que desempeña en su lugar de	a) Si b) No

	trabajo?	
26.	¿Durante el turno de trabajo usted pasa la mayor parte del tiempo en posturas cómodas?	a) Si b) No
27.	¿Cuenta con apoyo de sus compañeros de trabajo si tuviera que levantar algún tipo de carga?	a) Si b) No
28.	¿Existen suficiente material de protección personal durante el turno de trabajo?	a) Si b) No
29.	¿Conoce e implementa las medidas estándares en la ejecución de los procedimientos de enfermería?	a) Si b) No
30.	¿Existen contenedores de desecho cercanos a los lugares donde desarrolla sus actividades?	a) Si b) No
31.	¿El espacio de trabajo está limpio, ordenado, libre de obstáculos y con el equipamiento necesario?	a) Si b) No
32.	¿Dispone de vigilancia y acompañamiento en su lugar de trabajo?	a) Si b) No
33.	¿Sus turnos de trabajo se desarrollan con normalidad?	a) Si b) No
34.	¿Labora sus horas de trabajo o actividades adicionales a las acordadas?	a) Si b) No
35.	¿Considera que su trabajo es reconocido por los representantes de la entidad de salud?	a) Si b) No
36.	¿Cómo califica su vínculo laboral actual con la entidad prestadora de servicios de salud?	a) Estable b) Inestable
37.	¿Cómo califica su ingreso laboral actual?	a) Justo y equitativo b) Injusto e inequitativo
38.	Las relaciones con compañeros y superiores pueden ser consideradas como	a) Cordiales y constructivas b) Tensas o difíciles
CONDICIONES EXTRALABORALES		
39.	¿Cree que la calidad de vida de su	a) Si

	familia es buena?	b) No
40.	¿Vive usted en vivienda propia?	a) Si b) No
41.	¿El lugar donde vive cuenta con todos los servicios públicos (luz, agua, saneamiento básico y recolección de basuras)?	a) Si b) No
42.	¿La zona donde usted vive es segura?	a) Si b) No
43.	¿Utiliza un tiempo corto en el desplazamiento del trabajo a la casa y viceversa?	a) Si b) No
44.	¿Cuántos hijos tiene?	a) Menos de 3 b) 3 a más
45.	¿Los miembros de su familia en actividad laboral están empleados y en la formalidad?	a) Si b) No
46.	¿Los miembros de su familia se encuentran sanos.?	a) Si b) No
47.	¿Considera que su familia está bien protegida en caso de ocurrir alguna contingencia?	a) Si b) No
48.	¿Su familia se encuentra afiliada a los diferentes sistemas de protección de salud?	a) Si b) No
49.	¿Cuenta usted con suficiente apoyo social, estatal y comunitario en caso lo requiera?	a) Si b) No

SATISFACCIÓN LABORAL

Leyenda

- 1: Muy de acuerdo.
- 2: De acuerdo.
- 3: Ni de acuerdo ni en desacuerdo.
- 4: En desacuerdo.
- 5: Muy en desacuerdo

CUESTIONARIO G_CLINIC

Nº	ITEMS	MA	DA	NAND	ED	MED
1	Con frecuencia tengo la sensación de que me falta tiempo para realizar mi trabajo	1	2	3	4	5
2	Creo que mi trabajo es excesivo, no doy abasto con las cosas que hay que hacer	1	2	3	4	5
3	Con frecuencia siento no tener recursos suficientes para hacer mi trabajo tan bien como sería deseable	1	2	3	4	5
4	Muchas veces mi trabajo en el hospital perturba mi estado de ánimo, o a mi salud, o a mis horas de sueño	1	2	3	4	5
5	La relación con mis jefes/as es poco cordial	1	2	3	4	5
6	Las relaciones con mis compañeros/as son poco cordiales	1	2	3	4	5
7	En mi trabajo me encuentro muy poco satisfecho	1	2	3	4	5
8	Generalmente, el reconocimiento que obtengo por mi trabajo es poco reconfortante	1	2	3	4	5
9	Tengo muy poco interés por las cosas que realizo en mi trabajo	1	2	3	4	5
10	Tengo la sensación de que lo que estoy haciendo no vale la pena	1	2	3	4	5

ANEXO N° 3

VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO A TRAVÉS DE LA CONCORDANCIA DE OPINIÓN DE JUECES EXPERTOS PRUEBA BINOMIAL

ITEMS	N° DE JUEZ					P
	1	2	3	4	5	
1. El instrumento recoge información que permite dar respuesta al problema de investigación.	1	1	1	1	1	0.031
2. El instrumento propuesto responde a los objetivos de estudio.	1	1	1	1	1	0.031
3. La estructura del instrumento es adecuada.	1	1	1	1	1	0.031
4. Los ítems del instrumento responden a la operacionalización de la variable.	1	1	1	1	1	0.031
5. La secuencia presentada facilita el desarrollo del instrumento.	1	1	1	1	1	0.031
6. Los ítems son claros entendibles.	1	1	1	1	1	0.031
7. El número de ítems es adecuado para su aplicación.	1	1	1	1	1	0.031
						0,031

0: Si la respuesta es negativa

1: Si la respuesta es positiva

$$P = \frac{\sum P}{E}$$

$$P = \frac{0217}{7}$$

7

$$P = 0.031$$

Si $P \leq 0.05$, el grado de concordancia es significativo, por lo tanto, el instrumento es válido.

ANEXO N°4

TABLA DE CÓDIGO DE DATOS GENERALES Y RESPUESTAS.

FACTORES SOCIOCULTURALES	ITEMS
EDAD	
Menor de 29 años	1
De 30 a 55 años	2
De 56 años a más	3
SEXO	
Masculino	1
Femenino	2
TIEMPO QUE LABORA EN SERVICIO	
Menos de 5 años	1
De 6 a 15 años	2
De 15 años a más	3
POSEE ESPECIALIDAD EN EL AREA	
Si	1
No	2

AUTOEVALUACIÓN DE LAS CONDICIONES DE TRABAJO (1 – 49	
ITÉMS)	
ALTERNATIVAS	CÓDIGO
a	2
b	1

SATISFACCIÓN LABORAL (1 – 10 ÍTEMS)				
MUY EN DESACUERDO	DE ACUERDO	NI ACUERDO NI DESACUERDO	EN DESCUERDO	MUY EN DESACUERDO
1	2	3	4	5

ANEXO N° 5

CONFIABILIDAD DEL INSTRUMENTO A TRAVÉS DE ALFA DE CRONBACH DE LA VARIABLE AUTOEVALUACION DE LAS CONDICIONES DE TRABAJO.

Para determinar la confiabilidad del instrumento se aplicó el cálculo del Coeficiente Alfa de Cronbach, que se lleva a cabo mediante la varianza de los ítems y la varianza del puntaje total, considerando la siguiente fórmula.

$$\alpha = \frac{K}{K-1} \left[1 - \frac{\sum S_i^2}{S_t^2} \right]$$

Donde:

S_i^2 : La suma de la varianza de cada ítem.

S_t^2 : La varianza del total

K : El número de ítems.

Usando el software estadístico Excel, se obtuvo los siguientes resultados Estadísticos de fiabilidad:

$$\frac{49}{49-1} \left(1 - \frac{10.40}{22.20} \right)$$

(1,02) (1- 0,46)

(1,02) (0,54)

Alfa de Cronbach: 0,55

Se dice que un instrumento es confiable a partir de 0.5 por lo tanto el instrumento es confiable.

CONFIABILIDAD DEL INSTRUMENTO A TRAVÉS DE ALFA DE CRONBACH DE LA VARIABLE SATISFACCIÓN LABORAL.

Para determinar la confiabilidad del instrumento se aplicó el cálculo del Coeficiente Alfa de Cronbach, que se lleva a cabo mediante la varianza de los ítems y la varianza del puntaje total, considerando la siguiente fórmula.

$$\alpha = \frac{K}{K-1} \left[1 - \frac{\sum S_i^2}{S_t^2} \right]$$

Donde:

S_i^2 : La suma de la varianza de cada ítem.

S_t^2 : La varianza del total

K : El número de ítems.

Usando el software estadístico Excel, se obtuvo los siguientes resultados Estadísticos de fiabilidad:

$$\frac{10}{10-1} \left(1 - \frac{4.50}{14.50} \right)$$

(1,11) (1- 0,31)

(1,11) (0,69)

Alfa de Cronbach: 0,76

Se dice que un instrumento es confiable a partir de 0.5 por lo tanto el instrumento es confiable.

TABLA MATRIZ DE LA SEGUNDA VARIABLE SATISFACCIÓN LABORAL

SATISFACCIÓN LABORAL											
CUESTIONARIO G-CLINIC											
N°	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	T
1	1	2	1	3	2	3	1	2	3	3	21
2	1	2	2	1	2	1	2	1	2	2	16
3	2	3	4	4	4	3	3	4	4	2	33
4	1	1	1	3	1	3	3	3	3	3	22
5	5	4	4	4	1	4	4	4	4	4	38
6	1	1	4	4	4	4	4	4	3	2	31
7	1	3	3	2	2	2	2	2	2	3	22
8	1	4	3	3	4	4	4	5	5	5	38
9	1	2	2	2	2	3	3	3	3	3	24
10	1	1	1	1	3	3	2	3	3	3	21
11	4	5	5	5	1	5	4	2	5	4	40
12	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	10
13	1	2	1	3	1	3	3	3	2	3	22
14	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	12
15	2	1	2	2	3	2	1	2	3	3	21
16	1	1	1	1	3	3	3	3	3	3	22
17	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	10
18	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	10
19	1	1	2	3	3	3	3	2	3	3	24
20	3	3	2	3	3	3	2	1	1	3	24

46	1	1	1	1	3	3	3	3	3	3	22
47	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	11
48	1	3	3	3	3	3	3	3	1	1	24
49	1	2	2	2	2	3	2	3	2	2	21
50	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	12
51	2	2	2	2	2	2	3	1	3	2	21
52	1	1	1	4	3	3	1	4	4	2	24
53	1	1	1	1	1	3	3	3	3	4	21
54	1	2	3	3	3	3	3	1	1	1	21
55	1	1	2	1	4	1	4	4	4	2	24
56	1	1	2	1	2	3	3	4	4	1	22
57	1	1	1	1	3	3	3	3	3	3	22
58	1	2	1	1	1	1	1	1	2	2	13
59	1	1	1	1	3	1	4	4	4	2	22
60	2	1	1	4	4	1	4	4	4	2	27
61	1	1	1	1	4	4	4	4	1	1	22
62	1	1	1	1	1	4	1	4	4	4	22
63	1	2	2	3	3	3	2	2	2	1	21
64	1	1	4	1	2	4	2	2	4	1	22
65	1	1	2	1	2	1	2	1	1	1	13
66	4	4	2	3	3	3	2	2	2	1	26
67	1	1	1	1	1	4	3	4	4	4	24
68	3	3	3	3	1	1	1	4	1	1	21
69	1	1	1	1	4	1	4	4	4	1	22
70	1	4	2	4	2	4	2	3	3	2	27

ANEXO N° 7

TABLAS DE FRECUENCIAS Y PORCENTAJES

TABLA 2

**AUTOEVALUACIÓN DE LAS CONDICIONES DE TRABAJO
SEGÚN CONDICIONES INDIVIDUALES DEL
PROFESIONAL DE ENFERMERÍA DE LA
RED DE SALUD DE ICA,
ABRIL 2018**

CONDICIONES INDIVIDUALES	Fr	%
ADECUADAS (18-24 pts.)	29	41
INADECUADAS (12-17 pts.)	41	59
TOTAL	70	100%

TABLA 3

**AUTOEVALUACIÓN DE LAS CONDICIONES DE TRABAJO
SEGÚN CONDICIONES INTRALABORALES DEL
PROFESIONAL DE ENFERMERÍA DE LA
RED DE SALUD DE ICA,
ABRIL 2018**

CONDICIONES INTRALABORALES	Fr	%
ADECUADAS (39-52 pts.)	27	39
INADECUADAS (26-38 pts.)	43	61
TOTAL	70	100%

TABLA 4
AUTOEVALUACIÓN DE LAS CONDICIONES DE TRABAJO
SEGÚN CONDICIONES EXTRALABORALES DEL
PROFESIONAL DE ENFERMERÍA DE LA
RED DE SALUD DE ICA,
ABRIL 2018

CONDICIONES EXTRALABORALES	Fr	%
ADECUADAS (17-22 pts.)	32	46
INADECUADAS (11-16 pts.)	38	54
TOTAL	70	100%

TABLA 5
AUTOEVALUACIÓN GLOBAL DE LAS CONDICIONES DE TRABAJO
DEL PROFESIONAL DE ENFERMERÍA DE LA
RED DE SALUD DE ICA,
ABRIL 2018

GLOBAL	Fr	%
ADECUADAS (74-98 pts.)	30	43
INADECUADAS (49-73 pts.)	40	57
TOTAL	70	100%

TABLA 6
SATISFACCIÓN LABORAL SEGÚN CUESTIONARIO G_ CLINIC
DEL PROFESIONAL DE ENFERMERÍA DE LA
RED DE SALUD DE ICA,
ABRIL 2018

SATISFACCIÓN LABORAL	Fr	%
FAVORABLE (37-50 pts.)	6	9
MEDIANAMENTE FAVORABLE (24-36 pts.)	18	26
DESFAVORABLE (10-23 pts.)	46	65
TOTAL	70	100%

ANEXO N 8

FORMATO DE CONSENTIMIENTO INFORMADO

Yo _____ autorizo mi Participación de la investigación titulada “Autoevaluación de las condiciones de trabajo y satisfacción del profesional de enfermería de la red salud de Ica; abril 2018”. La finalidad de la investigación consiste en identificar la autoevaluación de las condiciones de trabajo y satisfacción del profesional de enfermería.

Tenga el conocimiento que; en cualquier momento pueda retirarme de la investigación ; con el compromiso de informar oportunamente a la investigación, Además los resultados de esta investigación van a ser publicados sin violar el derecho de la intimidad y de la dignidad humana , los costos de la investigación corren a cargo del investigador .

Finalmente me hago responsable de seguir todos los indicadores que me formule la investigación en el transcurso de los procedimientos a realizar.

ADN.....