

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



**FACTORES CONDICIONANTES DE LA SATISFACCIÓN
LABORAL DEL PROFESIONAL DE ENFERMERÍA
HOSPITAL SAN JOSÉ DE CHINCHA
FEBRERO 2020**

TESIS

**PRESENTADO POR BACHILLER:
KATHERINE NOLAZCO CHÁVEZ**

**PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE:
LICENCIADA EN ENFERMERÍA**

**CHINCHA - PERÚ
2020**

ASESORA DE TESIS: MG. VIVIANA LOZA FÉLIX

AGRADECIMIENTO

A Dios

Por guiar día a día mis pasos y darme la fortaleza para terminar la presente investigación.

A la Universidad Privada San Juan Bautista

Por encaminar mi desarrollo profesional a lo largo de estos 5 años.

Al Hospital San José de Chincha

Por darme las facilidades para poder desarrollar mi trabajo de investigación en la dicha institución.

A mi asesora

A mi asesora de tesis, por dedicar su tiempo y brindarme los conocimientos necesarios para poder culminar mi tesis.

DEDICATORIA

A mi madre; por siempre estar presente y apoyarme durante todo este tiempo. A mi familia, por el apoyo brindado día a día a lo largo de todos estos años y por la fortaleza necesaria para lograr mis objetivos propuestos.

RESUMEN

Introducción: La satisfacción laboral ha tomado vital importancia para obtener un incremento en el desarrollo profesional y personal de cada trabajador. Debido que, un profesional de la salud que se encuentre completamente satisfecho será más productivo para la institución, sin embargo, existen diversos factores tanto personales como externos que pueden afectar dicha satisfacción y el desempeño en sus labores. Tuvo como **Objetivo:** Determinar los factores condicionantes de la satisfacción laboral del profesional de enfermería del Hospital San José de Chincha Febrero 2020. **Metodología:** La investigación fue de enfoque cuantitativo y tipo descriptivo, se trabajó con una población conformada por 106 profesionales de enfermería. La técnica empleada para la recolección de datos fue la encuesta y como instrumento un cuestionario validado (Contreras, 2013). Su confiabilidad se comprobó a través de una prueba piloto, contando con 10 profesionales de enfermería, obteniéndose un valor de 0.804 en el coeficiente de Alfa de Cronbach, que revela una confiabilidad alta. **Resultados:** De forma global se obtuvo un consolidado donde en el 81% (86) los factores condicionantes de la satisfacción laboral son poco favorables. Referente a la variable de estudio se obtiene que los factores condicionantes de la satisfacción laboral fueron poco favorables en las dimensiones naturaleza del trabajo en un 79% (84); tensión relacionada con el trabajo en un 80% (85); competencia profesional en un 73% (77); presión del trabajo en un 79% (84) promoción profesional en un 82% (87); relación interpersonal con sus jefes en un 90% (95); relación interpersonal con los compañeros en un 87% (92); características extrínsecas del estatus en un 78% (83) monotonía laboral en un 83% (88). **Conclusión:** Los factores condicionantes de la satisfacción laboral de los profesionales de enfermería Hospital San José de Chincha son poco favorables, aceptándose la hipótesis planteada para estas dimensiones ($Z = -129.61$).

Palabras clave: Satisfacción laboral, factores, enfermeros.

ABSTRACT

Introduction: The job satisfaction event has become vital to obtain an increase in the professional and personal development of each worker. Because a health professional who is completely satisfied will be more productive for the institution, however, there are various factors, both personal and external, that can affect such satisfaction and performance in their work. Had like **Objective:** To determine the conditioning factors of the job satisfaction of the nursing professional at the San José de Chincha Hospital February 2020. **Methodology:** The research was of a quantitative and descriptive type, we worked with a population made up of 106 nursing professionals. The technique used for data collection was the survey and a validated questionnaire as an instrument (Contreras, 2013). Its reliability was verified through a pilot test, with 10 nursing professionals, obtaining a value of 0.804 in the Cronbach's alpha coefficient, which reveals high reliability. **Results:** Overall, a consolidation was obtained where in 81% (86) the conditioning factors of job satisfaction are not very favorable. Regarding the study variable, it was found that the conditioning factors of job satisfaction were unfavorable in the nature of work dimensions in 79% (84); 80% work-related stress (85) professional competence in 73% (77); 79% work pressure (84); professional promotion in 82% (87); interpersonal relationship with their bosses in 90% (95); interpersonal relationship with peers in 87% (92); extrinsic characteristics of the status in 78% (83); work monotony in 83% (88). **Conclusion:** The conditioning factors of the job satisfaction of nursing professionals at the Hospital San José de Chincha are not very favorable, accepting the hypothesis proposed for these dimensions ($Z = -129.61$).

Key words: Job satisfaction, factors, nurses.

PRESENTACIÓN

El presente trabajo referente a los factores relacionados a satisfacción laboral, tema que genera interés porque hoy en día se ha incrementado el número de profesionales de enfermería que laboran en diferentes hospitales por necesidad de la población, estos profesionales muchas veces no alcanzan estar satisfechos con su situación laboral, entre otros factores que pueden afectar la misma. Pudiéndose encontrar dentro de ellos, el tipo de relaciones interpersonales que establezcan con sus compañeros de trabajo, el realizar las mismas actividades diariamente o el no contar con materiales suficientes para realizar sus labores, situaciones que podrían perjudicar su rendimiento.

El objetivo del estudio fue determinar los factores condicionantes de la satisfacción laboral del profesional de enfermería del Hospital San José de Chíncha Febrero 2020. El propósito es contribuir al mejoramiento de la satisfacción laboral de los profesionales de enfermería, identificando los factores que puedan incidir en dicha variable de manera positiva o negativa, mientras mayor sea la satisfacción del personal, mejor será la atención y los cuidados que se le brinde al usuario tanto en lo asistencial como en consulta externa, sirviendo de base para la creación de propuestas de parte de las jefaturas y gerencias en beneficio de la población de estudio.

La presente investigación está conformada por capítulos distribuidos de la siguiente manera: En el capítulo I se encuentra el problema; el cual a la vez está dividido en planteamiento y formulación del problema, incluyendo objetivos, una justificación y el propósito de la pesquisa; el capítulo II: está conformado por los antecedentes bibliográficos, la base teórica; las hipótesis, la variable y la definición operacional de términos. El capítulo III engloba la metodología de la investigación, incluyendo el tipo y área de estudio, la

población que conformó la pesquisa, la técnica e instrumento con los cuales se recolectaron los datos, y cómo se procesó y analizó los datos. En el capítulo IV se abarca los resultados obtenidos y la discusión. Finalmente, en el capítulo V se consideran las conclusiones a las que se llega y las recomendaciones que se brindan, considerándose también las referencias bibliográficas, la bibliografía y los diversos anexos.

ÍNDICE

	Pág.
CARATULA	i
ASESORA	ii
AGRADECIMIENTO	iii
DEDICATORIA	iv
RESUMEN	v
ABSTRACT	vi
PRESENTACIÓN	vii
ÍNDICE	ix
LISTA DE TABLAS	xi
LISTA DE GRÁFICOS	xiii
LISTA E ANEXOS	xv
CAPÍTULO I: EL PROBLEMA	
I.a. Planteamiento del problema	16
I.b. Formulación del problema	19
I.c. Objetivos:	
I.c.1. Objetivo General	19
I.c.2. Objetivo Especifico	19
I.d. Justificación	20
I.e. Propósito	21
CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO	
II.a. Antecedentes bibliográficos	23
II.b. Bases teóricas	27
II.c. Hipótesis	40
II.d. Variables	41
II.e. Definición operacional de términos	41
CAPÍTULO III: METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN	
III.a. Tipo de estudio	43
III.b. Área de estudio	43

III.c. Población y nuestra	44
III.d. Técnicas e instrumento de recolección de datos	44
III.e. Diseño de recolección de datos	45
III.f. Procesamiento y análisis de datos	47
CAPÍTULO IV: ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS	
IV.a. Resultados	48
IV.b. Discusión	59
CAPÍTULO V: CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	
V.a. Conclusiones	67
V.b. Recomendaciones	68
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	69
BIBLIOGRAFÍA	74
ANEXOS	75

LISTA DE TABLAS

		Pág.
TABLA 1	Datos generales de los profesionales de enfermería del Hospital San José de Chincha Febrero 2020	48
TABLA 2	Factores condicionantes de la satisfacción laboral del profesional de enfermería Hospital San José de Chincha Febrero 2020	105
TABLA 3	Factores condicionantes de la satisfacción laboral según naturaleza del trabajo del profesional de enfermería según Hospital San José de Chincha Febrero 2020	105
TABLA 4	Factores condicionantes de la satisfacción laboral del profesional de enfermería según tensión relacionada con el trabajo según Hospital San José de Chincha Febrero 2020	106
TABLA 5	Factores condicionantes de la satisfacción laboral del profesional de enfermería según competencia laboral según Hospital San José de Chincha Febrero 2020	106

TABLA 6	Factores condicionantes de la satisfacción laboral del profesional de enfermería según presión del trabajo según Hospital San José de Chíncha Febrero 2020	107
TABLA 7	Factores condicionantes de la satisfacción laboral del profesional de enfermería según promoción profesional según Hospital San José de Chíncha Febrero 2020	107
TABLA 8	Factores condicionantes de la satisfacción laboral del profesional de enfermería según relación interpersonal con sus jefes/as según Hospital San José de Chíncha Febrero 2020	108
TABLA 9	Factores condicionantes de la satisfacción laboral del profesional de enfermería según relación interpersonal con sus compañeros según Hospital San José de Chíncha Febrero 2020	108
TABLA 10	Factores condicionantes de la satisfacción laboral del profesional de enfermería según características extrínsecas del estatus según Hospital San José de Chíncha Febrero 2020	109
TABLA 11	Factores condicionantes de la satisfacción laboral del profesional de enfermería según monotonía laboral según Hospital San José de Chíncha Febrero 2020	109

LISTA DE GRÁFICOS

	Pág.
GRÁFICO 1 Factores condicionantes de la satisfacción laboral del profesional de enfermería Hospital San José de Chincha Febrero 2020	49
GRÁFICO 2 Factores condicionantes de la satisfacción laboral del profesional de enfermería según naturaleza del trabajo según Hospital San José de Chincha Febrero 2020	50
GRÁFICO 3 Factores condicionantes de la satisfacción laboral del profesional de enfermería según tensión relacionada con el trabajo según Hospital San José de Chincha Febrero 2020	51
GRÁFICO 4 Factores condicionantes de la satisfacción laboral del profesional de enfermería según competencia laboral según Hospital San José de Chincha Febrero 2020	52
GRÁFICO 5 Factores condicionantes de la satisfacción laboral del profesional de enfermería según presión del trabajo según Hospital San José de Chincha Febrero 2020	53

GRÁFICO 6	Factores condicionantes de la satisfacción laboral del profesional de enfermería según promoción profesional según Hospital San José de Chíncha Febrero 2020	54
GRÁFICO 7	Factores condicionantes de la satisfacción laboral del profesional de enfermería según relación interpersonal con sus jefes/as según Hospital San José de Chíncha Febrero 2020	55
GRÁFICO 8	Factores condicionantes de la satisfacción laboral del profesional de enfermería según relación interpersonal con sus compañeros según Hospital San José de Chíncha Febrero 2020	56
GRÁFICO 9	Factores condicionantes de la satisfacción laboral del profesional de enfermería según características extrínsecas del estatus según Hospital San José de Chíncha Febrero 2020	57
GRÁFICO 10	Factores condicionantes de la satisfacción laboral del profesional de enfermería según monotonía laboral según Hospital San José de Chíncha Febrero 2020	58

LISTA DE ANEXOS

	Pág.
ANEXO 1 Operacionalización de variables	75
ANEXO 2 Matriz de consistencia	77
ANEXO 3 Instrumento	80
ANEXO 4 Consentimiento informado	83
ANEXO 5 Validez de instrumento	84
ANEXO 6 Confiabilidad de instrumento – estudio piloto	88
ANEXO 7 Tabla de codificación del instrumento	89
ANEXO 8 Tabla matriz	91
ANEXO 9 Escala de estatinos	98
ANEXO 10 Tabla de dimensiones	105
ANEXO 11 Tablas con ítems	110
ANEXO 12 Contrastación de la hipótesis	116
ANEXO 13 Prueba normal Z	118

CAPITULO I: EL PROBLEMA

I.a. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

Hoy en día, uno de los puntos más débiles de la salud pública es la satisfacción laboral debido a que afecta el desempeño de los profesionales principalmente en el campo de la salud. La satisfacción que genera la labor realizada es un punto muy importante para la organización y la obtención de resultados que se plantean como meta, dado que tienen una influencia directa en el desempeño eficiente de la labor profesional. Cuando los profesionales se encuentren con un nivel de satisfacción alto estarán más predispuestos a brindar un servicio de calidad y calidez a los pacientes.

Según las organizaciones mundiales que se ocupan de la salud (OMS/OPS) los profesionales de enfermería desempeñan un papel fundamental en la atención que se le brinda al paciente, siendo en la mayoría de países las figuras principales de la salud. Asimismo, consideran que la fuerza del trabajo en salud a nivel mundial está conformada en un 60% por profesionales en enfermería. Sin embargo, estadísticas muestran que existe una escasez en la proporción entre profesionales en enfermería y la población; se estima que por cada 10.000 habitantes deben existir 23 enfermeros, en la actualidad solo se cuenta con 15 por cada 10.000 habitantes, siendo la sobrecarga laboral uno de los principales factores que condicionan la satisfacción del profesional a nivel mundial¹.

En una investigación realizada en España (2016) se encontró la existencia de una satisfacción laboral baja por parte de los profesionales, principalmente en la tensión relacionada con el trabajo con 66.3%, promoción profesional con

52.9% y en la presión en el trabajo con un 50.5%². Asimismo, en otra investigación realizada en México el año 2015, obtuvieron que un 51.2% se encuentra moderadamente satisfecho con la labor que realiza, por otro lado, las edades más prevalentes son las comprendidas entre 35 y 39 años con un 36.6%³.

En Latinoamérica la salud ocupacional está tomando cada vez un mayor interés por parte de las diferentes instituciones laborales, principalmente del área de la salud debido a que diferentes estudios realizados evidencian la existencia de diferencias y deficiencias en el grado de satisfacción que presentan los profesionales de enfermería en sus puestos de trabajo. Esto puede generarse por diversas causas, entre las cuales se pueden encontrar un déficit en las condiciones de infraestructura o materiales con los que disponen para diversos procedimientos, los cuales son brindados por su institución. Por otra parte, también puede ser causada por la forma de interrelacionarse con sus compañeros de trabajo⁴.

En una pesquisa realizada en Ecuador (2017) referente a la satisfacción laboral del profesional de enfermería, se obtuvo resultados donde se muestra que existen factores que afectan la satisfacción laboral siendo los principales la estabilidad económica en un 38%, el reconocimiento por las actividades realizadas en un 27% y las oportunidades que les brindan para el desarrollo profesional en un 35%, factores que disminuyen la satisfacción laboral de los profesionales de enfermería⁵.

Por otra parte, en México (2015) se llevó a cabo una investigación donde hallaron que la satisfacción en los profesionales de enfermería fue de un nivel medio a bajo representado por un 86 % para las dimensiones motivación y satisfacción, mientras que para la dimensión de jerarquía o estatus obtuvo un nivel medio en el 42% de los trabajadores⁶. Estos datos revelan que la mayoría

de enfermeras se encuentran insatisfechas dentro de su área laboral por diversas circunstancias que afrontan al desempeñar sus labores.

Según el Instituto Nacional de Estadística e Informática hasta el año 2017 el Perú contaba con 86 565 enfermeras a lo largo de todo el territorio peruano, concentrándose un total de 32 925 enfermeras en Lima ciudad, seguidamente del departamento de Arequipa con 6 355 enfermeras⁷. Se estima que en el año 2019 dicha cantidad se incrementó llegando a un total de 96 000 enfermeros colegiados en el Perú, de los cuales solo 57 000 se encuentran ejerciendo la carrera en diversas entidades tanto públicas como privadas.

En el Perú – Lima, en una investigación realizada en el año 2015, se halló que un 51% presenta satisfacción laboral media y el 23% tienen una satisfacción laboral baja⁸. En Trujillo (2017) referente a la satisfacción laboral del profesional de enfermería del servicio de emergencia de uno de los principales hospitales de dicha ciudad se halló que un 47,5% de enfermeros evidencian una satisfacción laboral con tendencia de media a baja⁹.

Por otro lado, en un estudio ejecutado en la región Ica (2017) sobre la satisfacción laboral se halló un nivel medio en un 50% de profesionales; siendo medio con un 50% principalmente en la satisfacción que tiene el profesional por la labor que realiza, relaciones interpersonales y monotonía laboral respectivamente, seguido de un 55 % en las dimensiones presión por el trabajo, competencia y promoción profesional; obteniendo un bajo nivel de satisfacción en características extrínsecas con un 50%¹⁰.

Durante las prácticas clínicas realizadas en el Hospital San José de Chíncha, se pudo percibir que entre los profesionales de enfermería existía disconformidad con la infraestructura con la que contaban y la implementación de materiales y equipamiento del que disponían para realizar sus diferentes

actividades y procedimientos, asimismo el personal parecía estar agotado, en varias oportunidades se observó que muchos enfermeros se encontraban de mal humor, referían que el tiempo para realizar sus labores era demasiado corto y muchas veces la sobrecarga laboral que percibían era demasiada, por consiguiente tiene una gran repercusión en la atención que se le brinda a los pacientes y en el desempeño del profesional de enfermería.

Frente a lo señalado se formula la siguiente incógnita:

I.b. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA

¿Cuáles son los factores condicionantes de la satisfacción laboral del profesional de enfermería del Hospital San José de Chincha Febrero 2020?

I.c. OBJETIVOS

I.c.1. Objetivo General

Determinar los factores condicionantes de la satisfacción laboral del profesional de enfermería del Hospital San José de Chincha Febrero 2020

I.c.2. Objetivo Específico

Identificar los factores condicionantes de la satisfacción laboral del profesional de enfermería del Hospital San José de Chincha, según sea:

- Naturaleza del trabajo
- Tensión relacionada con el trabajo
- Competencia profesional

- Presión del trabajo
- Promoción profesional
- Relación interpersonal con sus jefes/as
- Relación interpersonal con los compañeros
- Características extrínsecas de estatus
- Monotonía laboral

I.d. JUSTIFICACIÓN

La investigación que se realizó es muy importante debido a que existe una necesidad de identificar los diferentes factores que afectan la satisfacción de los profesionales de enfermería, ahora bien la satisfacción laboral está estrechamente relacionada con el compromiso y con la productividad de cada empleado hacia su trabajo, visto que se ha resaltado el alcance de la satisfacción laboral en los servicios de salud y los resultados que pueden derivar de ella, entre los cuales encontramos el incremento de la calidad asistencial de los servicios que brindan los profesionales y la satisfacción de los clientes externos.

Por otra parte, las leyes que regulan el trabajo del enfermero hacen mención que las enfermeras tienen el derecho de laborar en un ambiente donde se les brinde seguridad y con óptimas condiciones de trabajo. El profesional de enfermería en muchas oportunidades trabaja en circunstancias que comprometen su salud y gran parte de ellas llegan a ser incómodas, haciendo frente a diferentes e inapropiadas situaciones a lo largo de su labor profesional, pues muchos de los profesionales llegan a sufrir de tensión emocional, debido a las arduas jornadas laborales que son producidas principalmente por el número reducido de profesionales.

De la misma forma si el profesional de enfermería no se siente satisfecho con la labor que desempeña, con el ambiente en el que labora, con sus compañeros de servicio o con los diferentes materiales de los que dispone durante sus días de trabajo, no podrá tener un desempeño óptimo como profesional.

Es importante determinar los factores que condicionan la satisfacción laboral de los profesionales de enfermería para conocer la realidad de esta población y considerar las repercusiones negativas en el momento de brindar atención a los diferentes usuarios que son atendidos en esta sede hospitalaria, teniendo en cuenta que el personal de enfermería se encarga directamente de proveer el cuidado integral a la persona enferma, por tanto, no puede brindar una atención de calidad a sus pacientes, si este no se siente satisfecho con su desempeño personal, laboral y profesional.

I.e. PROPÓSITO

La investigación tiene como propósito contribuir al mejoramiento de la satisfacción laboral de los profesionales de enfermería, identificando los factores que puedan incidir en dicha variable de manera positiva o negativa, mientras mayor sea la satisfacción del personal, mejor será la atención y los cuidados que se le brinde al usuario tanto en lo asistencial como en consulta externa.

La satisfacción de los profesionales de la salud en el trabajo es uno de los indicadores que condicionan la calidad asistencial que se les brinda a los diferentes usuarios que acuden a esta sede hospitalaria. Es necesario considerar que la satisfacción laboral de los profesionales de la salud en el trabajo es uno de los indicadores más esenciales dentro de una organización laboral.

El interés de este trabajo es contribuir al fortalecimiento y la mejora de la satisfacción laboral de los enfermeros que desarrollan su trabajo en este hospital, de modo que, un empleado satisfecho ofrecerá más conductas a favor de la institución en la cual labora a diferencia de uno menos satisfecho.

Así mismo se proporcionará los resultados obtenidos a las autoridades de la institución de salud a fin de implementar estrategias o planes de mejora en la población de interés y así mejore su satisfacción laboral, no sola del propio profesional sino también del establecimiento y además del propio usuario o paciente.

CAPITULO II: MARCO TEÓRICO

II.a. ANTECEDENTES BIBLIOGRÁFICOS

No se han encontrado investigaciones con la variable factores condicionantes, sin embargo, las investigaciones encontradas abordan la satisfacción laboral, identificándose dentro de sus resultados los factores condicionantes de la satisfacción laboral, por lo tanto, se citan los siguientes:

Rodríguez A, Gómez P, Dios del Valle R. En el año 2016 realizaron una investigación descriptiva, cuyo objetivo fue establecer **LA SATISFACCIÓN LABORAL EN LOS EQUIPOS DE ATENCIÓN PRIMARIA EN UN ÁREA SANITARIA DE ASTURIAS ESPAÑA**. Se consideró una muestra de 55 enfermeras, utilizando como técnica encuesta y un cuestionario para la recolección de datos. Los resultados obtenidos muestran que, un 72.3% son mujeres, el 64.4% estaban casadas o tenían pareja estable, la mayoría era personal nombrado 69.6% y un 79.5% tiene 25 años trabajando. El 19.6% de los profesionales son indiferentes con su grado de satisfacción y 14% de ellos no se encuentran satisfechos. Siendo las dimensiones con mayor porcentaje de profesionales insatisfechos y donde se evidencia que los factores son desfavorables son las siguientes: satisfacción por el trabajo con un 58.4%, tensión relacionada con el trabajo y presión que sienten en el trabajo, con un 66.3% y el 50.5% respectivamente, obteniendo que los factores fueron favorables en la dimensión relación interpersonal con los compañeros con un 81.8%. Concluyendo que existen factores poco favorables que condicionan la satisfacción laboral de los profesionales².

Fernández M, Guadalupe S, Herrera J, Gavilanes V. En el año 2016 ejecutaron una pesquisa descriptiva y transversal, cuyo objetivo es determinar la **SATISFACCIÓN LABORAL DE LOS PROFESIONALES DE ENFERMERÍA ECUADOR**. Se consideró una muestra formada por 30 enfermeras/os, empleando un cuestionario para la recolección de información aplicado a manera de encuesta. En los resultados se observa que el 15,25% de profesionales sienten que no están satisfechos laboralmente, el 30% se encuentra insatisfecho lo cual revela la existencia de factores desfavorables en la dimensión tensión en el trabajo y el 27% está indeciso. Teniendo como conclusión que, la satisfacción es intermedia por lo que es necesario implementar normas que mejoren las condiciones laborales y organizativas de los enfermeros¹¹.

Marín M, Anguiano A, Lizalde A, Lemus B. En el año 2015 realizaron una pesquisa descriptiva cuyo objetivo fue determinar la **SATISFACCIÓN LABORAL DE ENFERMERÍA MEXICO**. Se consideró una población conformada por 41 profesionales del hospital; donde se aplicó una “encuesta” como técnica y “cuestionario” para recolectar los datos. Resultados: Se evidencia que un 51.2% del personal de enfermería refiere estar moderadamente satisfecho, el 24.4% se encuentra insatisfecho con el salario que percibe. Conclusión: Los principales hallazgos reflejan los bajos niveles de satisfacción, y revelan la existencia de factores extrínsecos que afectan a los profesionales³.

Cárdenas A, Feliciano C. En el año 2017, desarrollaron una investigación descriptiva, cuyo objetivo fue identificar la **SATISFACCIÓN LABORAL DE LOS ENFERMEROS EN AREA CRITICA LIMA** Su población se encontró constituida por 104 profesionales, la técnica usada fue una encuesta y un cuestionario. Resultados: evidencian que un 52% de los enfermeros presentan insatisfacción laboral, presentando que los factores condicionantes son

favorables en relación a la dimensión competencia profesional en el 86%, en las principales dimensiones donde se encuentran insatisfechos y los factores condicionantes son desfavorables son las relaciones con sus superiores en un 64%, promoción profesional con un 57%, en características extrínsecas de estatus con 82%, en la relación interpersonal con sus jefes/as con un 65%. Conclusión: Los enfermeros declararon sentirse insatisfechos en la mayoría de las dimensiones evaluadas, produciendo preocupación debido a que su desempeño laboral no será óptimo¹².

Chávez D, Ríos K. En el año 2015 realizaron un estudio correlacional el cual estableció el objetivo de determinar la existencia de una relación entre el **CLIMA ORGANIZACIONAL Y LA SATISFACCIÓN LABORAL DE LAS ENFERMERAS EN EL SERVICIO DE CIRUGÍA TRUJILLO**. Se tuvo como población a 27 enfermeras, aplicándose como técnica la encuesta y como instrumento el cuestionario. Resultados: En satisfacción laboral se obtuvo que fueron favorables en el 52% de los profesionales, poco favorables en un 41% y desfavorables en el 7%, lo que significa que existen factores condicionantes de dicha insatisfacción. Concluyendo que la satisfacción laboral en la institución llega solo a un nivel medio, viéndose afectados los profesionales que laboran en la misma¹³.

Por otro lado, Mancilla L, Olarte I. En el año 2015 los autores desarrollaron un estudio descriptivo, siendo su objetivo fue determinar la **SATISFACCIÓN LABORAL DE LOS PROFESIONALES DE ENFERMERÍA HUANCVELICA**. Material y método: una población conformada por 38 enfermeros de dos servicios; donde se aplicó una encuesta y un cuestionario. Resultados: el 60.5% del personal de enfermería no se encuentra satisfecho con su labor y un 15.8% se encuentra satisfecho. Conclusión: La insatisfacción en el profesional de enfermería es alta a debido a la existencia de deficiencias en las condiciones laborales que les brindan¹⁴.

Martínez E. En el año 2017 realizó un estudio de tipo descriptivo de corte transversal, que busca identificar los **FACTORES DE SATISFACCIÓN LABORAL DEL PROFESIONAL DE ENFERMERÍA DE ÁREAS CRÍTICAS DEL HOSPITAL SANTA MARÍA DEL SOCORRO - ICA**, Su población fue de 40 enfermeros (as), hizo uso de la encuesta y un cuestionario. Resultados: Los datos de forma general un 45% de las enfermeras cuentan con edades entre los 36 y 53 años, el 82% son mujeres, siendo un 45% de ellas nombradas, teniendo un tiempo de servicio de 1 a 5 años en un 45%. Se obtuvieron resultados que muestran un “grado medio” de satisfacción, con factores poco favorables principalmente en la “satisfacción en el trabajo”, “monotonía laboral” con un 50% respectivamente; y con un 55% en las dimensiones “presión en el trabajo”, “competencia y promoción profesional”; a diferencia de la dimensión “características extrínsecas” donde el 50% tiene un bajo grado de satisfacción y los factores condicionantes son desfavorables, obteniéndose de forma global que un 50% evidencia un “grado medio” y donde los factores condicionantes de la satisfacción son poco favorables, seguidamente un 35% presenta un “bajo nivel” de satisfacción siendo desfavorables los factores condicionantes. Conclusiones: Los profesionales enfermeros evidencian un grado de satisfacción media y baja donde los factores condicionantes son poco favorables y desfavorables¹⁰.

Los trabajos citados anteriormente nos muestran que tanto a nivel mundial, internacional y nacional existen diversos factores que condicionan la satisfacción laboral de los profesionales de enfermería, por tanto, existe la necesidad de realizar trabajos de investigación los cuales permitan reconocer los factores que influyen más en la satisfacción de los trabajadores. Y de esta forma se puedan plantear diversas estrategias y propuestas que permitan mejorar la realidad de los enfermeros en su ámbito laboral.

II.b. BASES TEÓRICAS

FACTORES CONDICIONANTES DE LA SATISFACCIÓN LABORAL

Son el conjunto de factores organizacionales, institucionales y personales que afectan, influyen e inclusive modifican la satisfacción laboral. Se hallan muchos estudios que tocan el aspecto de satisfacción laboral de los enfermeros en diversos contextos, los cuales han reconocido la existencia de diferentes factores que intervienen en la apreciación de los enfermeros hacia su nivel de complacencia con respecto a la función que desempeñan, las limitadas oportunidades de adquirir nuevos conocimientos, entre otros¹⁵.

Locke citado por Parra (2002) plantea que: “la satisfacción laboral es producto de la discrepancia entre lo que el trabajador quiere de su trabajo y lo que realmente obtiene, mediada por la importancia que para él tenga, lo que se traduce en que a menor discrepancia entre lo que quiere y lo que tiene, mayor será la satisfacción”¹⁶. En base a lo que refiere Locke la satisfacción laboral está íntimamente relacionada con las expectativas y la percepción que tiene cada trabajador, entonces la satisfacción está vinculada con el hecho de que si el trabajo le brinda al trabajador lo que este desee o valore.

En el caso de Judge y cols. (2017): “La satisfacción laboral, es la actitud que se va consolidando por el hecho de realizar un trabajo agradable dentro del ámbito de una organización que resulta atractiva y por el que se recibe una serie de compensaciones acordes con las expectativas del trabajador”¹⁷. Para Judge la satisfacción está más relacionada a los factores externos a la persona, considerando que mientras el trabajador se sienta más a gusto con su entorno laboral mayor será su grado de satisfacción.

Por otro lado, Hullin citado por Roth y Pinto define a la satisfacción laboral como: "Se entiende a la satisfacción laboral como una actitud, debido a que hace referencia a diversas opiniones y conductas del trabajador hacia sus labores, por lo que se puede decir que se trata de actitudes laborales positivas"¹⁸. Hullin afirma que la satisfacción se relaciona más a las ideas, criterios y comportamientos positivos que tiene cada trabajador hacia su puesto de labores.

Keith y Newstrom citado por Cisneros (2011) definen a la satisfacción laboral como un "conjunto de sentimientos y emociones favorables o desfavorables con el cual los empleados consideran su trabajo"¹⁹. Cuando un profesional cuenta con una satisfacción laboral alta, es considerado más valioso por la institución en la que labora, al contrario de aquellos profesionales que se encuentran insatisfechos con su desempeño en su centro laboral, pues muestran más actitudes negativas por lo que son menos productivos.

Como indica Palma citado por Casana (2015) un trabajador que se encuentra insatisfecho con la labor que desempeña, presenta regularmente comportamientos que en su centro de labores no han sido observadas antes por parte del mismo, dentro de las cuales se pueden encontrar: un bajo nivel de motivación, recurrentes faltas injustificadas al trabajo, bajo desempeño laboral, sensación de agravio por parte de sus compañeros o jefes, llegando en ocasiones a la presentación de renuncias, de la misma manera estas actitudes son introducidas a su estilo de vida personal afectando a su entorno tanto laboral como personal²⁰.

Actualmente, la satisfacción laboral alcanza una gran envergadura en el desenvolvimiento de los trabajadores en sus centros laborales, así como también para toda la población mundial. Así pues, es conveniente unir el factor humano conjuntamente con las nuevas tecnologías que se van desarrollando

para obtener una eficacia y efectividad en las organizaciones laborales. La sociedad científica, llegó a la conclusión que la satisfacción laboral es la actitud que contrae un empleado hacia su labor, viéndose reflejada en los diferentes sentimientos, estados de ánimo y comportamientos que tiene ante el desempeño de sus labores²¹.

Tanto la ley general del trabajo y el código internacional de enfermería citan que todos los profesionales enfermeros disponen del derecho de trabajar en un ambiente en el cual se les ofrezca seguridad y favoreciéndoles unas óptimas condiciones de trabajo. De manera que el personal de enfermería en muchas ocasiones labora en circunstancias que ponen en riesgo su salud, haciendo frente a condiciones inadecuadas para el ejercicio de su labor, en consecuencia, llegan a presentar tensión emocional, cuadros de estrés, sobrecarga de trabajo muchas veces producida por la falta de personal (OIT)¹⁹.

Muchas veces se tiene la idea errónea que la satisfacción es igual que la felicidad, sin embargo, es necesario estar completamente satisfechos con los diferentes elementos que se encuentran en una institución laboral para tener una experiencia plena de la felicidad, cuando una persona se encuentra insatisfecha se presentan diferentes cuadros de intranquilidad y sufrimiento en el trabajador. De igual manera la satisfacción es la sensación que el trabajador experimenta al alcanzar un cambio positivo en las diferentes necesidades que presenta. Es decir que la satisfacción laboral es la apreciación de un ideal que tiene como fin cumplir metas tanto en el ámbito laboral como personal²².

De hecho, la satisfacción laboral es un cúmulo de diversas sensaciones e impresiones que tienden a ser adecuadas o inadecuadas, dependiendo esto de la forma en que cada trabajador perciba el rol que desempeña en su trabajo. Por lo tanto, la percepción del grado de satisfacción de los trabajadores o también considerados clientes internos, es una de las distinciones más

importantes e imprescindibles tanto en la gestión como en el incremento del número de los centros de trabajo, debido a que los resultados tienen similitud con el comportamiento de la organización laboral. Por ende, la satisfacción que presenten los profesionales de salud en sus centros laborales son los pilares que limitan la calidad asistencial²³.

La teoría que más ha resalta a lo largo del tiempo y ha contribuido en el campo de la satisfacción laboral es la expuesta por Herzberg (1959), nombrada teoría de los dos factores o también conocida como teoría bifactorial de la satisfacción. Frederick Herzberg fue un psicólogo norteamericano, quien propuso que la verdadera satisfacción del ser humano con su trabajo emanaba del acto de desarrollarse en su puesto de trabajo, logrando de esta forma incrementar su compromiso con su centro laboral y comprobar a la vez si existe un incremento mental y psicológico en el trabajador. A pesar de eso no está íntegramente comprobada la correlación entre la satisfacción y el rendimiento de los trabajadores, se estima que los trabajadores satisfechos con la labor que desempeñan ofrecen mejores resultados a comparación de aquellos que no lo están. Reflejándose que la existencia de un adecuado clima organizacional tiene una gran influencia sobre los resultados finales de la satisfacción²⁴.

Diversos estudios muestran que en la satisfacción interviene frecuentemente el factor de la edad y el género de un profesional, esto debido a que actúan sobre la satisfacción como elementos categóricos. Generalmente se considera que la satisfacción se incrementa con la edad y mientras más tiempo tenga una persona realizando una labor en su centro de labores mayor será su satisfacción. Así mismo otro aspecto que se encuentra íntimamente ligado es el género del trabajador, existiendo estudios que demuestran que las mujeres cuentan con la cualidad de sentirse más satisfechas con la labor que realizan²⁵.

Dimensiones de los factores condicionantes de la satisfacción laboral

El cuestionario Font Roja agrupa los factores intrínsecos y extrínsecos propuestos por Herzberg en la investigación de Solano²⁴, por tanto, las dimensiones para los factores condicionantes de la satisfacción laboral son las siguientes:

Naturaleza del trabajo

La naturaleza del trabajo esta es definida como el grado de satisfacción que posee cada trabajador limitado por el lugar que ocupa en su centro de labores, de igual manera es considerada una actitud positiva que cada persona toma hacia su trabajo y como lo realiza. La satisfacción por el trabajo del profesional de enfermería es uno de los elementos imprescindibles en el desarrollo de la practica asistencial estando estrechamente relacionada con la calidad de los servicios sanitarios; mientras más satisfechos se encuentren los profesionales de enfermería, mejor será la relación que tenga con el paciente, aumentando así la calidad en los diferentes cuidados que se le ofrecen a los mismos¹⁰.

En la teoría planteada por Herzberg (1967) hace referencia que tanto la insatisfacción y la satisfacción en el campo laboral simbolizan dos fenómenos absolutamente diferentes en la conducta profesional. Esta teoría muestra que los trabajadores de toda institución poseen dos grupos de necesidades: uno de ellos es el medio psicológico el cual incluye las expectativas que tiene el trabajador y el otro el medio físico que incluye las diversas condiciones estructurales de cada institución, los trabajadores solo se encontraran satisfechos si todas sus necesidades son cubiertas totalmente²⁵.

Tensión relacionada con el trabajo

El ejercicio de la profesión le acarrea al individuo muchos problemas derivados de la tensión a la cual se encuentran expuestos y se trasluce principalmente en la extenuación que sienten, la obligación que sienten y la angustia que le produce su puesto de labores. La enfermería es considerada regularmente una profesión agotadora, con predomios elevados de diversas crisis psicológicas fuertemente ligados al estrés y bajos niveles de satisfacción laboral²⁶. Por otra parte, la tensión es uno de los factores que peores consecuencias traen a una institución debido a que producen en el trabajador una disminución del rendimiento y de la productividad del mismo.

Los factores que producen estrés en los trabajadores se dividen en dos grupos, por una parte, los propios de la profesión que implican un componente emocional y por otro, los derivados de la organización de la institución. El modelo más usado en salud pública sobre los efectos que tiene la tensión laboral sobre la salud y desempeño de los profesionales es la de Karasek, el cual manifiesta que existe una relación entre las demandas y el control, siendo la más perjudicial la alta tensión que pueden experimentar los trabajadores y cual repercute negativamente en su salud²⁷.

Competencia profesional

Es el grado en el que el profesional siente que la preparación con la que cuenta encaja perfectamente con el puesto de trabajo en el cual se desempeña. La competencia es una herramienta que es capaz de brindar una forma de innovar en las diversas funciones realizadas y es utilizada frecuentemente para la mejora de la captación de personal preparado, debido a que instauran una visión y organización sistemática. El estudio continuo de la competitividad de cada trabajador es un elemento imprescindible para su perfeccionamiento, partiendo del punto que es indispensable valorar cada capacidad humana y es esencial garantizar un ejercicio adecuado y comprometido por parte de los

profesionales, fomentando siempre la oportunidad de que cada trabajador cumpla con realizarse en el ámbito personal y laboral. Desde el punto de vista de la salud, la preparación que ostenta el trabajador incluye los diferentes conocimientos que se necesitan para un óptimo cumplimiento de su labor, entre los cuales podemos encontrar, la forma de interrelación entre el profesional y el paciente¹⁰.

El desempeño definido por Davis K, Newstron J. citado por Fanarraga (2017): “El desempeño profesional es la manera como los miembros de la organización trabajan eficazmente, para alcanzar metas comunes, sujeto a las reglas básicas establecidas con anterioridad”²⁵. En otras palabras, hace referencia a la forma en la que cada trabajador realiza su labor de una manera eficaz, cumpliendo con la finalidad planteada y los reglamentos de cada institución.

Presión del trabajo

Es el nivel en el cual el trabajador aprecia un exceso de carga de trabajo para él mismo, siendo la presión en el trabajo una de las causas de insatisfacción laboral y accidentes laborales. Produciendo en la persona la pérdida del interés por el trabajo, afectando igualmente su vida personal a través de diversas discusiones entre familiares. El trabajar bajo una presión excesiva puede ser percibido por la persona como trabajar en condiciones pocas favorables para él. Una de las principales causas que pueden generar presión en el trabajo es la polifuncionalidad, que día a día se hace mucho más frecuente, esto quiere decir que, el trabajador no solo se dedicara a realizar una función o tarea asignada, sino que deberá realizar muchas al mismo tiempo, produciéndole esto una carga de trabajo adicional. El trabajar bajo presión constante puede sencillamente producir un cuadro de estrés en el

trabajador, y se presenta un mayor riesgo si la persona no se encuentra preparada o no sabe manejar bien sus emociones y el estrés¹⁰.

Con respecto al horario de trabajo, es el tiempo durante el cual la enfermera ejerce su profesión según los turnos instaurados, por el índole de la labor de enfermería el cual tiene la particularidad de ser continuo durante las 24 horas, los turnos de trabajo son de mañanas, tardes y noches instaurando horas de reposo entre turno y turno, los cuáles la OIT considera que no deben ser menos de 12 horas y descansos entre jornada y jornada los cuales señalan que en ningún caso serán menor a 36 horas consecutivas²⁸.

Promoción profesional

Es el nivel promocional que los trabajadores esperan alcanzar, siendo reconocidos dentro del ámbito laboral. Las compensaciones (remuneraciones, gratificaciones, etc.) son las bonificaciones que los trabajadores perciben a cambio de su quehacer. El sueldo y la promoción que tienen los profesionales juegan un papel importante como factores que intervienen y determinan la satisfacción laboral, debido a que estos cubren diversas necesidades básicas de la persona y, por medio de los cuales se pueden adquirir otros bienes¹⁰.

Capacitación; es un punto muy importante debido a que está relacionada con mantener y renovar los conocimientos del profesional, siendo un reglamento establecido y obligatorio para la institución empleadora, involucrando así mismo al departamento de enfermería y principalmente al propio enfermero, pues los adelantos científicos y tecnológicos traen consigo nuevas formas de trabajo que exigen conocimientos más avanzados de cuidados de enfermería. Por lo tanto, es necesario asegurar que los conocimientos y técnicas de este personal sean mantenidos al día dado que la profesión requiere una

actualización continua acorde con los diversos avances científicos y tecnológicos²⁸.

La realización profesional es un factor interno de la persona que obliga la realización del objetivo personal, fomentando el cumplimiento de sus objetivos, poder realizar sus anhelos profesionales. Igualmente, está relacionado con el descubrimiento de su subsistencia, logrando que de esta manera estar satisfecho con su vida emocional²⁵.

Relación interpersonal con sus jefes/as

Es trascendental que exista adecuadas relaciones interpersonales en el trabajo, si esta no existiera se produciría un entorno perjudicial para los trabajadores y sus pacientes, teniendo estos la capacidad de intuir las diversas discrepancias que existen entre los trabajadores. En un ambiente laboral debe existir una adecuada relación comunicativa con el jefe, esto abarca la simpleza al entablar una conversación asertiva, facilitando así acuerdos, organizar actividades y solucionar diversos problemas. De acuerdo con Alles (2010) citado por Fanarraga (2017): “el jefe es la persona que responde por el trabajo tanto propio como de sus colaboradores; la delegación de tareas que realiza no implica un abandono o desentendimiento de la misma si no un traspaso de la responsabilidad por su ejecución, siendo él la persona que responderá ante otros por los resultados”²⁵. En resumen, el jefe es el encargado de asignar las diferentes tareas y objetivos que deben cumplir cada uno de sus subordinados, debido a que este asume toda la responsabilidad frente a sus superiores por los resultados obtenidos.

Relación interpersonal con los compañeros

Los colegas son una gran ayuda, en muchos casos son los que mejor comprenden distintas situaciones que se presentan debido a que han pasado o pueden pasar por situaciones parecidas. No obstante, cuando las relaciones no son ideales, favorecen a la aparición de diversos trastornos que afectan el estado psicológico y social del personal, por eso es crucial promover un buen clima de trabajo que esté basado en el compañerismo y la colaboración favoreciendo así tanto a los enfermeros como a los pacientes¹⁹.

Características extrínsecas de estatus

Condición en la cual se le reconoce al trabajador un status fijo, teniendo en cuenta la autonomía que posee en una entidad y su ejercicio en el trabajo. Está confirmado que mientras los profesionales estén más satisfechos se comprometen más con la labor que desempeñan, sin embargo, las bajas remuneraciones, una poca o inexistente preparación, los diversos tipos de jefes y las sobrecargas laborales conforman los factores que producen mayor insatisfacción laboral en el personal de enfermería²⁵.

El salario, es tal vez uno de los puntos más importantes debido a que todos los profesionales desempeñan sus labores teniendo siempre en cuenta sus incentivos y las diversas gratificaciones que reciben. La remuneración que perciben juega un papel fundamental, este alcanza una gran trascendencia para poder cubrir las necesidades básicas de la persona y su familia, siendo este indispensable para la adquisición de alimentos, sirviendo para satisfacer las necesidades existenciales de los trabajadores. El dinero es de gran trascendencia, permite satisfacer necesidades, adquirir diferentes recursos materiales haciendo posible una existencia satisfactoria y una mejor calidad de vida¹⁹.

Monotonía laboral

Es el nivel donde se ve afectado el profesional debido a la rutina existente entre la forma de relacionarse con sus colegas y una limitada diversidad de labores. Cuando una persona realiza las mismas actividades durante todas sus jornadas puede sentirse insatisfecha y limitar su producción, esta circunstancia logra disuadir a la persona y disminuye su poder de innovación. Perjudicándose el centro laboral al que pertenece y el propio trabajador, puesto que su rendimiento se ve disminuido y suele encubrir las equivocaciones que comete. Siendo fundamental propiciar ambientes donde se fomente la creatividad al realizar los quehaceres de cada trabajador, formular diversos propósitos que sean alcanzables para los trabajadores y poder de esta forma motivarlos día a día. Así mismo es necesario contar con una persona líder que fomente el crecimiento personal y laboral de cada trabajador. Si es realizada de una manera adecuada, permitirá que el trabajador pueda alcanzar sus metas propuestas. El ejecutar funciones repetitivas de manera diaria y continua genera insatisfacción además de estancamiento profesional, probabilidad de mecanización con la labor, situaciones que perjudican la producción y surgimiento de la empresa o institución¹⁰.

La forma de evaluación de los factores condicionantes de la satisfacción laboral data desde 1988 cuando Aranaz y Mira adaptaron un instrumento que constaba de 24 ítems, los cuales fueron evaluados en una escala tipo Likert, en los siguientes años dicho instrumento fue utilizado por Contreras en el 2013.

Ley General del Trabajo N°29497

En esta ley podemos encontrar todos los derechos básicos con los que cuentan los trabajadores en el Perú, entre algunos de ellos tenemos el contrato

de trabajo si estos son por largos periodos de tiempo brindaran una solidez a los trabajadores en sus puestos de trabajo y si son por periodos cortos e indeterminados se justifican los contratos temporales. Todos los trabajadores cuentan con este derecho, el cual está relacionado con que cada empleado tenga un contrato establecido con la institución donde labora y si en caso se produjera su despido, esta sea por motivos justificados y comprobados. Así mismo incluye la jornada laboral que no puede ser mayor a 8 horas diarias y 48 horas a la semana, el descanso remunerado en la semana, así como las vacaciones. Un punto muy importante también es que la institución les asegure un bienestar holístico y las instalaciones adecuadas para todos sus trabajadores, evitando así que puedan sufrir accidentes laborales. También se incluye el seguro de trabajo, con el que todos los trabajadores pertenecientes a un centro laboral deben de contar, pues en situaciones de enfermedad o accidentes este seguro le cubrirá parte de los gastos que se produzcan²⁹.

Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo N°29783

Esta ley fue creada para promover una cultura de prevención de riesgos laborales a lo largo de todo el territorio nacional, tiene como fin el comprometer al estado en un rol fiscalizador y de control y al empleador en el papel cumplidor de los mecanismos de control e implementación de los sistemas de gestión. En el caso de los trabajadores su acción principal se basa en el compromiso que deben asumir por cumplir las diversas normativas relacionadas a seguridad, con el único fin de lograr que se interiorice la prevención de los riesgos laborales, promoviendo así comportamientos seguros. En la actualidad el sistema de gestión de seguridad en el trabajo se encarga de establecer protocolos y procedimientos que garanticen la prevención de accidentes en el trabajo. Así mismo, se especifica claramente cuáles deben ser las medidas que todos los empleadores deberán brindar hacia sus trabajadores, dentro de las cuales se encuentran el brindarles

ambientes de trabajos adecuados, eliminar diversas sustancias que pueden generarles daños, atenuar el trabajo monótono, capacitar frecuentemente a sus trabajadores sobre la prevención de riesgos laborales, entre otros.³⁰

Ley del Trabajo del Enfermera (o) N°27669

Dentro de esta ley encontramos las diversas responsabilidades y funciones que rigen el trabajo del enfermero peruano, así mismo se incluye los derechos con los cuales cuenta, haciéndose mención que todo enfermero tiene derecho a laborar en un ambiente de trabajo que sea sano y le brinde seguridad tanto a nivel físico como psicológico, así mismo, la institución en la que trabaja debe de proveerle todo el material necesario para poder cumplir con sus labores de una forma óptima asegurando la integridad y seguridad de los pacientes. Debiéndose realizar exámenes médicos cada seis meses y siendo estos cubiertos por la institución en la que labora, ayudando de esta forma a identificar posibles riesgos o enfermedades que pueda presentar el enfermero. De la misma forma esta ley incluye la modalidad de trabajo del enfermero, donde se especifica las horas máximas de trabajo mensual, sobre las horas extras y los descansos con los que cuenta.³¹

Patricia Benner: “El cuidado y las competencias de enfermería en el área clínica”

La teoría de Benner señala que la naturaleza de la enfermería es proteger la salud de las personas, asimismo, considera que la enfermera cuenta con los conocimientos indispensables para poder brindarle un cuidado adecuado al paciente, dichos conocimientos son adquiridos a lo largo de toda su vida profesional. Benner clasificó a los enfermeros en diversos rangos, el enfermero que labora en áreas asistenciales se ve enfrentado a diversas situaciones en las que adquiere nuevas habilidades, las cuales ayudan a superarse en su

autonomía y desempeño como profesionales. Es indispensable que el enfermero cuente con un entorno organizado, donde disponga de recursos para realizar su trabajo de una forma adecuada. En el ámbito de la salud, cada profesional de enfermería necesita la capacidad de poder solucionar problemas, y de poder relacionarse con sus compañeros, sin embargo, en ocasiones se deja de lado su parte espiritual, la ética y la moral de los trabajadores³².

Dentro de los factores que condicionan la satisfacción laboral en los profesionales de enfermería se puede destacar que las relaciones interpersonales, pueden influir negativamente en el bienestar de los enfermeros debido a que estas se desarrollan día a día con los jefes y compañeros de labores, si el entorno donde se desarrollan los profesionales no les brinda una sensación de tranquilidad, comprensión y compañerismo durante sus horas de trabajo, y por el contrario les ofrece diversos enfrentamientos verbales, también se puede ver afectada su salud tanto psicológica como física. Asimismo, la competencia y el desempeño profesional se ven fuertemente influenciados por las diversas habilidades y destrezas con las que cuentan los profesionales, y estas repercuten de una forma negativa cuando el profesional es nuevo en su puesto de trabajo³².

II.c. HIPÓTESIS

II.c.1 Hipótesis global

H1: Los factores condicionantes de la satisfacción laboral son poco favorables en los profesionales de enfermería que laboran en el Hospital San José de Chíncha Febrero 2020.

H0: Los factores condicionantes de la satisfacción laboral son favorables en los profesionales de enfermería que laboran en el Hospital San José de Chincha Febrero 2020.

H.c.2 Hipótesis derivada

H1: Los factores condicionantes de la satisfacción laboral de acuerdo a: Naturaleza del trabajo, tensión relacionada con el trabajo, competencia profesional, presión del trabajo, promoción profesional, relación interpersonal con sus jefes/as, relación interpersonal con los compañeros, características extrínsecas de estatus, monotonía laboral son poco favorables en los profesionales de enfermería del Hospital San José de Chincha Febrero 2020.

H0: Los factores condicionantes de la satisfacción laboral de acuerdo a: Naturaleza del trabajo, tensión relacionada con el trabajo, competencia profesional, presión del trabajo, promoción profesional, relación interpersonal con sus jefes/as, relación interpersonal con los compañeros, características extrínsecas de estatus, monotonía laboral son favorables en los profesionales de enfermería del Hospital San José de Chincha Febrero 2020.

II.d. VARIABLES

V.1 Factores condicionantes de la satisfacción laboral

II.e. DEFINICIÓN OPERACIONAL DE TÉRMINOS

Satisfacción laboral. Nivel de aceptación que tienen los enfermeros con relación al ambiente donde ejercen su profesión, que se produce al cumplirse las perspectivas y lo que encuentran durante sus labores en el Hospital San José de Chincha.

Factores condicionantes de la satisfacción laboral. Son determinantes o variantes de un suceso o hecho necesario para que un evento pueda suceder las cuales pueden afectar a las enfermeras que laboran en el Hospital San José de Chincha siendo los valores finales serán favorables, poco favorables y desfavorables.

Profesionales de enfermería. Profesional que brinda diversas atenciones de salud, desempeñándose en diversas áreas tanto asistencial, administrativa, de investigación y docencia. Profesión relacionada al cuidado holístico que se le brinda a la persona en todas sus etapas de vida.

CAPÍTULO III: METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN

III.a. TIPO DE ESTUDIO

El estudio es de enfoque cuantitativo, aspecto que según Hernández y cols (2014): “Utiliza la recolección de datos para probar hipótesis con base en la medición numérica y el análisis estadístico, con el fin establecer pautas de comportamiento y probar teorías.”³³. En resumen, el enfoque cuantitativo brinda datos que son mostrados en forma numérica haciendo uso de estadísticas y porcentajes, estos datos son obtenidos de las diversas encuestas aplicadas.

Es descriptivo, según Salinas (2010): “Solo hace referencia a la descripción de algún objeto, sujeto, fenómeno, etc. en total o parte del mismo, es decir, que en este tipo de investigación se parte del supuesto que la descripción que se va a realizar no ha sido hecha anteriormente.”³⁴. Concluyendo que, en una investigación descriptiva, no se manipulará la variable de estudio y solo se describirá sus cualidades.

III.b. ÁREA DE ESTUDIO

La investigación fue realizada en las diversas áreas con las que cuenta el Hospital San José de Chincha el cual se encuentra ubicado en Av. Alva Maurtua #600, perteneciente al distrito de Chincha Alta, provincia de Chincha, departamento de Ica. Es de nivel II-1 y cuenta con los servicios de medicina, emergencia, pediatría, neonatología, sala de operaciones, cirugía, ginecología, rehabilitación física, psiquiatría, neurología, consultorios externos y otros. Dicho nosocomio se encuentra ubicado a 7 minutos de la plaza de

armas de la provincia de Chincha. Este nosocomio en la actualidad viene incrementando el número de enfermeros con la finalidad de brindar una mejor atención en los diferentes servicios en lo que respecta al tratamiento y recuperación de la salud.

La presente pesquisa se realizó en el mes de febrero del año 2020. La población con la que se trabajó fueron los profesionales de enfermería que laboren en todos los servicios con las que cuenta el Hospital San José de Chincha.

III.c. POBLACIÓN Y MUESTRA

La población de estudio estuvo conformada por 110 enfermeras que laboran en el Hospital San José de Chincha en los diferentes servicios, de las cuales se tomó una muestra no probabilística de 106 profesionales de enfermería, dicha muestra fue contemplada en vista de la dificultad que se tuvo para la recolección de datos de forma presencial debido al aislamiento social que se suscitó desde el mes de Marzo en adelante.

-Criterios de inclusión:

- Enfermera y/o enfermero que acepten formar parte del estudio.

-Criterios de exclusión:

- Enfermera y/o enfermero que se encuentren de vacaciones o de licencia por enfermedad.

III.d. TÉCNICAS E INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS

La técnica que se utilizó en la investigación es la encuesta que según Naresh K. Malhotra: “las encuestas son entrevistas con un gran número de personas

utilizando un cuestionario prediseñado”³⁶ entendiéndose que una encuesta es una forma ya estructurada de preguntas que se realizan a una población determinada con el fin de obtener datos, el instrumento fue cuestionario Font Roja modificado utilizado por la autora Contreras Contreras Mary en el año 2013; el cual contiene nueve dimensiones para la variable, en datos generales contiene: Edad, sexo, estado civil, procedencia, condición laboral y en datos específicos consta de las siguientes dimensiones: “satisfacción por el trabajo”, “tensión relacionada con el trabajo”, “competencia profesional”, “presión del trabajo”, “promoción profesional”, “relación interpersonal con sus jefes/as”, “relación interpersonal con los compañeros”, “características extrínsecas del status”, “monotonía laboral”, el cual consta de 24 ítems con preguntas politómicas.

Para evaluar la variable factores condicionantes de la satisfacción laboral se utilizó el cuestionario con escala Likert de 5 valores, tomando en cuenta los indicadores resultantes de la operacionalización de las variables. Siendo los valores finales de la variable: favorables, poco favorables y desfavorables. Dicho instrumento fue sometido a un juicio de expertos, y para determinar la confiabilidad se hizo uso del coeficiente alfa de cronbach, se procedió a vaciar los datos obtenidos de las encuestas aplicadas al programa Excel 2016, luego se hizo uso del programa IBM SPSS versión 25 donde se procedió a vaciar los datos obtenidos de las encuestas aplicadas, seguidamente se introdujeron los nombres, el tipo, la anchura, los decimales, la etiqueta y los valores que se le asignaron a cada variable. Se procedió a analizar la fiabilidad y la correlación bivariadas.

Los factores fueron medidos como favorables, poco favorables y desfavorables utilizando la escala de estatinos. (Anexo 8)

III.e. DISEÑO DE RECOLECCIÓN DE DATOS

La recolección de datos de los 106 profesionales de enfermería se inició con la presentación de una carta a la institución hospitalaria, solicitando me permita llevar a cabo la aplicación de las encuestas en todos los enfermeros. Una vez obtenido el permiso se procedió en aplicar el instrumento consiguiendo así todos los datos necesarios para la investigación. Teniendo en cuenta la participación voluntaria por parte de los profesionales y recaudando la información en diferentes turnos y durante fines de Febrero y Marzo. Sin embargo 15 de ellas fueron vía telefónica y enviándole el instrumento vía WhatsApp, se solicitó a la coordinación los números telefónicos de profesionales de enfermería que laboran en la universidad y a la vez en el Hospital San José, haciéndose las coordinaciones del caso a través de vía telefónica o virtual para la realización del llenado de las encuestas a través de llamadas.

Para la realización del presente trabajo se tuvo en cuenta los cuatro principios bioéticos.

Beneficencia, en todo momento se cuidó el bienestar de los participantes sometidos a esta investigación, puesto que se buscó obtener beneficios posteriores para la población involucrada.

No maleficencia, en el presente trabajo no se tocó ningún tema que dañó a ninguna persona, no se perjudicaron, ni se dañó la imagen de ninguno de los profesionales.

Autonomía, se refiere a la libertad de elegir que tiene cada persona, debido a que ninguna puede ser obligada a realizar algo en contra de su voluntad. De esta forma este principio ético se aplicó en la investigación mediante la entrega de los consentimientos informados que se le brindó a cada profesional, acatando su decisión de participar o no en la investigación.

Justicia, se respetó brindándoles a todos los profesionales las mismas oportunidades de poder participar en la investigación. Sin realizar ningún tipo de discriminación a los participantes por motivos de sexo, religión a la que pertenecen, posición social, etc.

Entre las dificultades que se tuvieron para la recolección de los datos, fue el tiempo con el que disponían los profesionales de enfermería para poder responder a las interrogantes del cuestionario, así mismo los diversos cambios de turnos que realizaba el personal, y principalmente el aislamiento social que se decretó frente al COVID-19.

III.f. PROCESAMIENTO Y ANÁLISIS DE DATOS

Se utilizó modelos de frecuencia y porcentajes, observados a través de una estadística descriptiva usando el promedio de acuerdo al objetivo general y específico. Se elaborará una base de datos manualmente y electrónicamente usando el SPSS versión 25 con exportación a Microsoft Excel que permitirá elaborar tablas y gráficos según los requerimientos. Considerando la escala de estatinos. (Anexo 8)

Para demostrar las hipótesis se utilizó la prueba normal “Z”.

Análisis de los resultados

Se realizó una interpretación de los resultados presentados incidiendo en los porcentajes más altos, se contrastará con los antecedentes y base teórica; así mismo el análisis incluirá la contrastación con la realidad.

CAPÍTULO IV: ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS

IV.a. RESULTADOS

TABLA 1

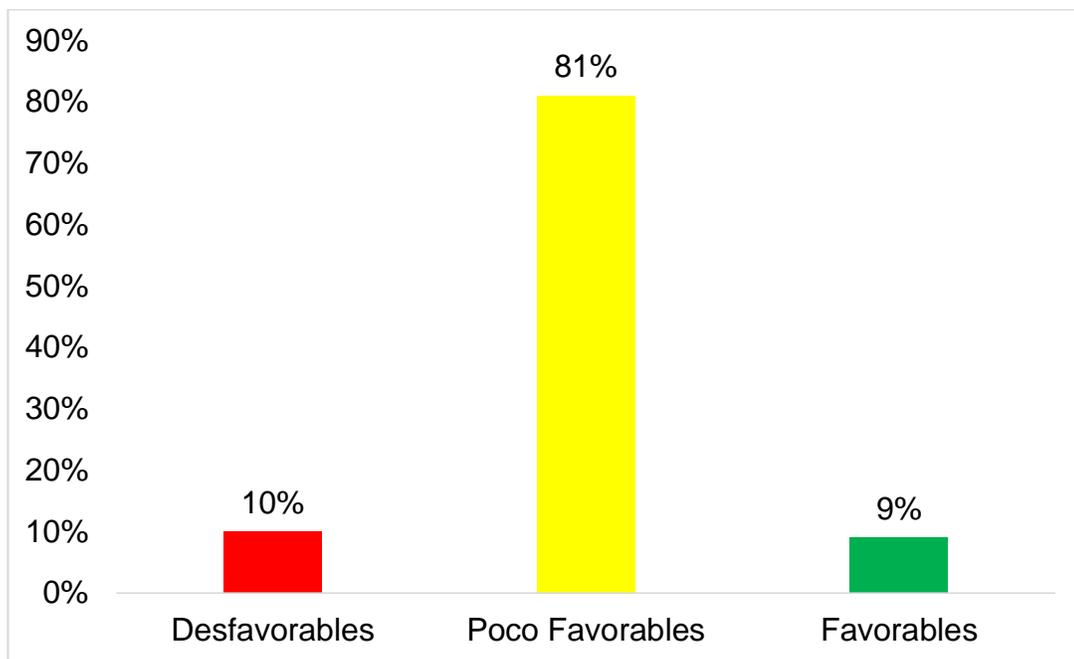
DATOS GENERALES DE LOS PROFESIONALES DE ENFERMERÍA DEL HOSPITAL SAN JOSÉ DE CHINCHA FEBRERO 2020

DATOS GENERALES	CATEGORIA	n=106	100%
Edad	27-40 años	51	48
	41-53 años	31	29
	54-66 años	24	23
Sexo	Femenino	95	90
	Masculino	11	10
Estado Civil	Soltero(a)	30	28
	Casado(a)	49	46
	Conviviente	16	15
	Divorciado(a)	8	8
	Viudo(a)	3	3
Procedencia	Chincha	94	89
	Otras provincias	12	11
Condición laboral	Nombrado(a)	61	58
	Contratado(a)	41	39
	Terceros	4	3
Tiempo de servicio	De 1 a 5 años	43	40
	6-10 años	9	9
	De 11 a más	54	51

Se observa que el 48% (51) profesionales tienen entre 27 y 40 años, el 90% (95) son de sexo femenino, el 46% (49) de estado civil casados, el 89% (94) son procedentes de Chincha, el 58% (61) de ellos son nombrados y un 51% (54) tienen más de 11 años de servicio.

GRÁFICO 1

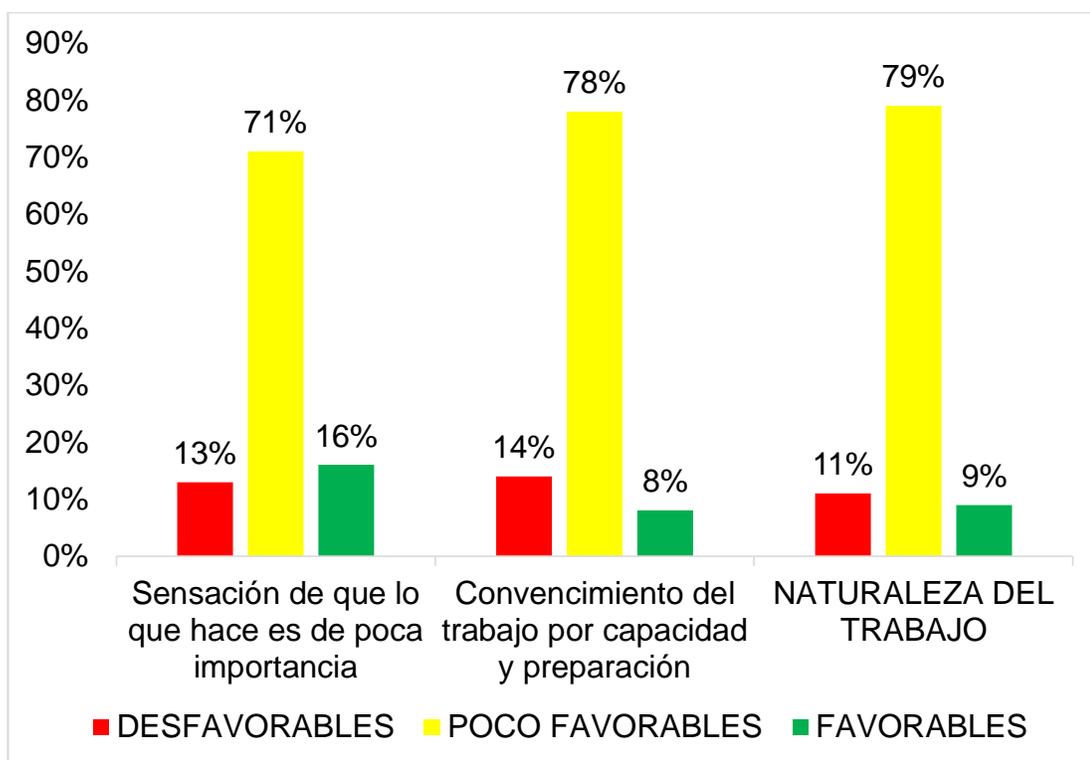
FACTORES CONDICIONANTES DE LA SATISFACCION LABORAL DEL PROFESIONAL DE ENFERMERÍA HOSPITAL SAN JOSÉ DE CHINCHA FEBRERO 2020



En los factores condicionantes de la satisfacción laboral evaluados de forma global en los profesionales de enfermería son poco favorables en un 81% (86), desfavorables en el 10% (10) y favorables en un 9% (9).

GRÁFICO 2

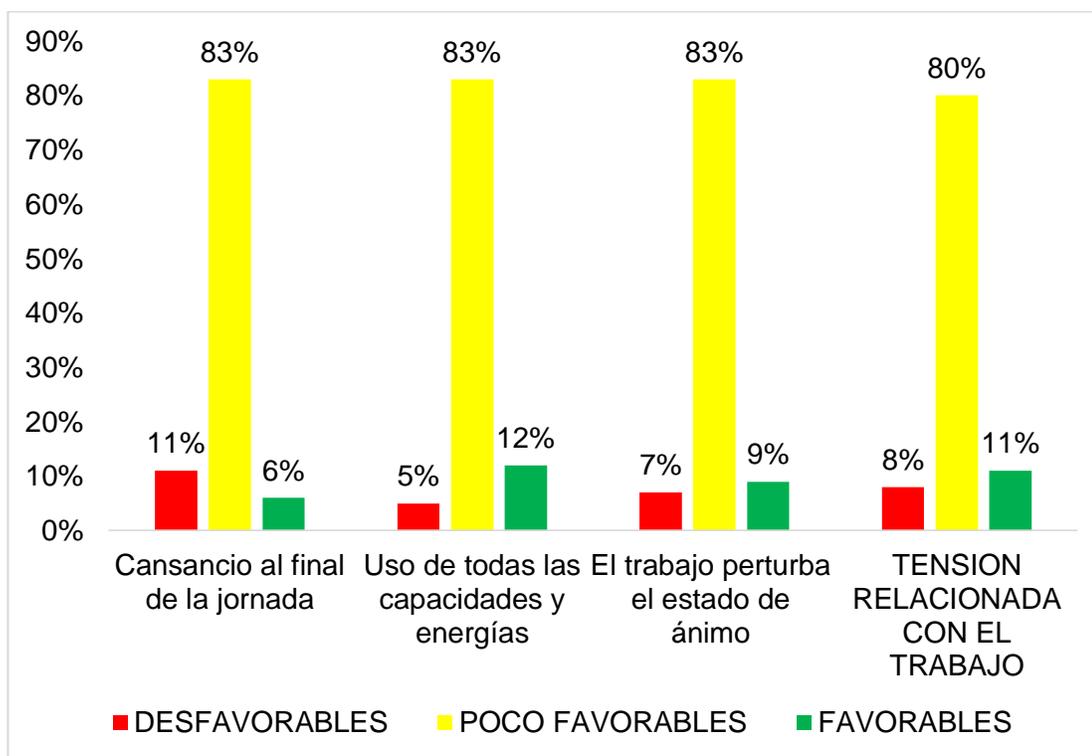
FACTORES CONDICIONANTES DE LA SATISFACCION LABORAL DEL PROFESIONAL DE ENFERMERÍA SEGÚN NATURALEZA DEL TRABAJO HOSPITAL SAN JOSÉ DE CHINCHA FEBRERO 2020



Se evidencia que en los factores condicionantes de la satisfacción laboral según la dimensión naturaleza del trabajo en el 79% (84) profesionales son poco favorables, identificándose que, el 78% (83) refiere poco convencimiento del trabajo por la capacidad y preparación que tiene y un 71% (75) tiene la sensación de que lo que hace en el trabajo es de poca importancia.

GRÁFICO 3

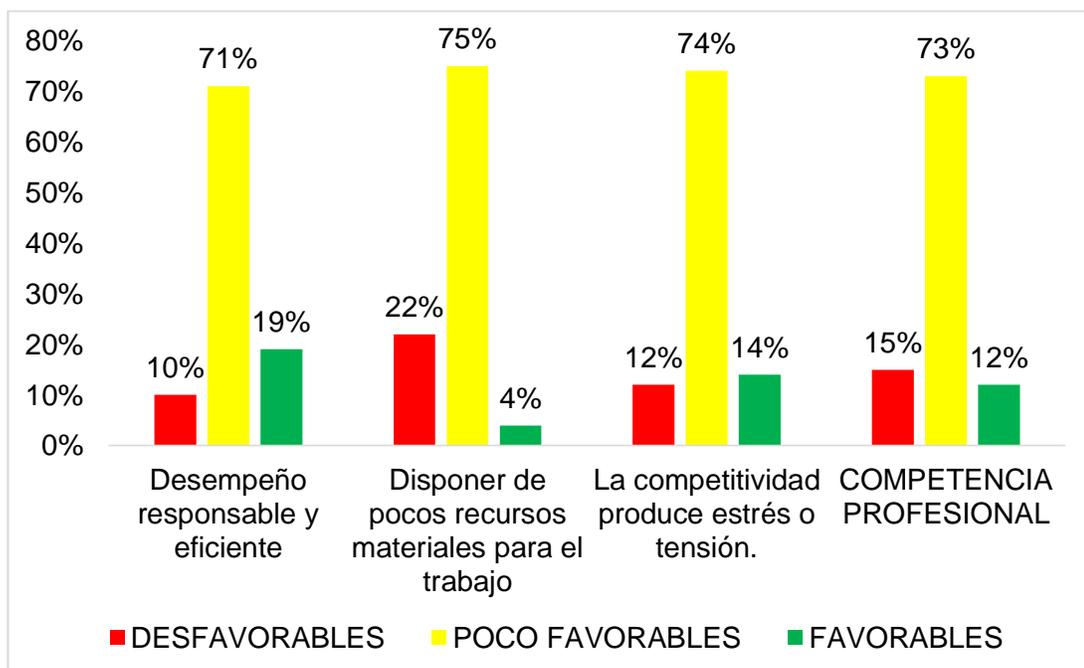
FACTORES CONDICIONANTES DE LA SATISFACCION LABORAL DEL PROFESIONAL DE ENFERMERÍA SEGÚN TENSIÓN RELACIONADA CON EL TRABAJO HOSPITAL SAN JOSÉ DE CHINCHA FEBRERO 2020



Se observa que los factores condicionantes de la satisfacción laboral según la dimensión tensión relacionada con el trabajo son poco favorables en el 80% (85) profesionales, identificándose, además, que es poco favorable en el 83% (88) según el cansancio al final de la jornada, uso de todas las capacidades y energías, el trabajo perturba el estado de ánimo respectivamente.

GRÁFICO 4

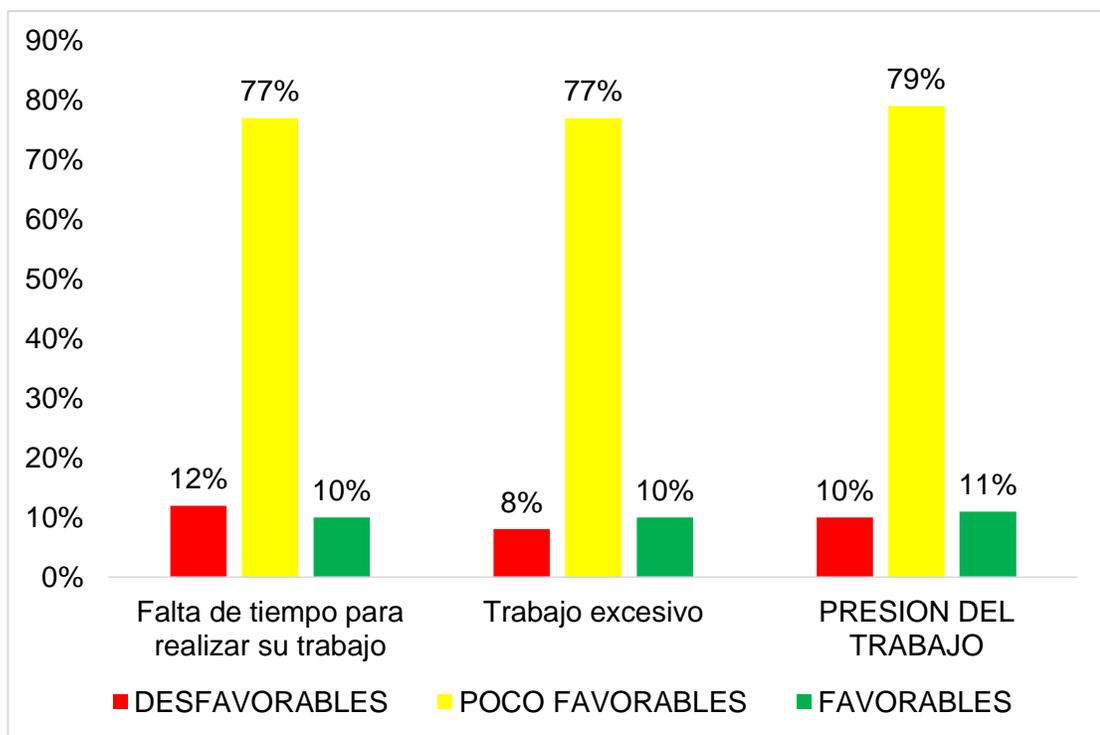
FACTORES CONDICIONANTES DE LA SATISFACCION LABORAL DEL PROFESIONAL DE ENFERMERÍA SEGÚN COMPETENCIA LABORAL HOSPITAL SAN JOSÉ DE CHINCHA FEBRERO 2020



Observamos que los factores condicionantes de la satisfacción laboral según la dimensión competencia profesional son poco favorables en el 73% (77) de profesionales de enfermería, siendo poco favorable en el 75% (79) que manifiesta disponer de pocos recursos materiales para el trabajo, en el 74% (78) debido a que la competitividad le produce estrés o tensión y un 71% (75) en el desempeño responsable y eficiente.

GRÁFICO 5

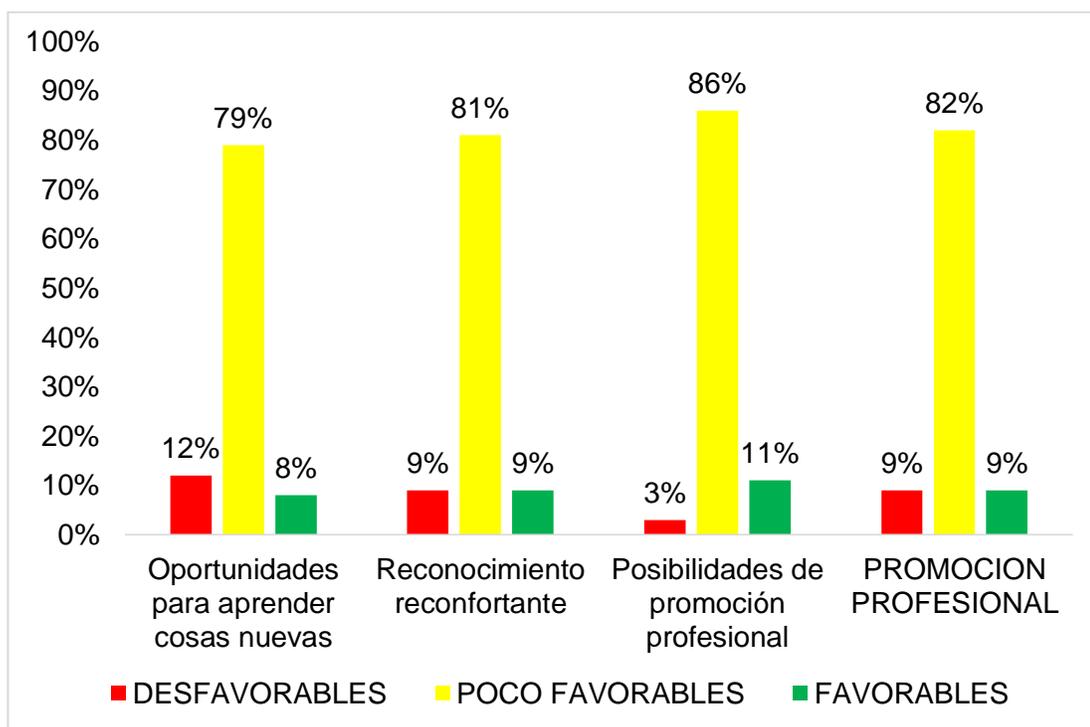
FACTORES CONDICIONANTES DE LA SATISFACCION LABORAL DEL PROFESIONAL DE ENFERMERÍA SEGÚN PRESIÓN DEL TRABAJO HOSPITAL SAN JOSÉ DE CHINCHA FEBRERO 2020



Se observa que en los factores condicionantes de la satisfacción laboral en un 79% (84) profesionales de enfermería es poco favorables según la dimensión presión del trabajo, identificándose que, es poco favorable en el 77% (82) según la falta de tiempo para realizar su trabajo y el trabajo excesivo respectivamente.

GRÁFICO 6

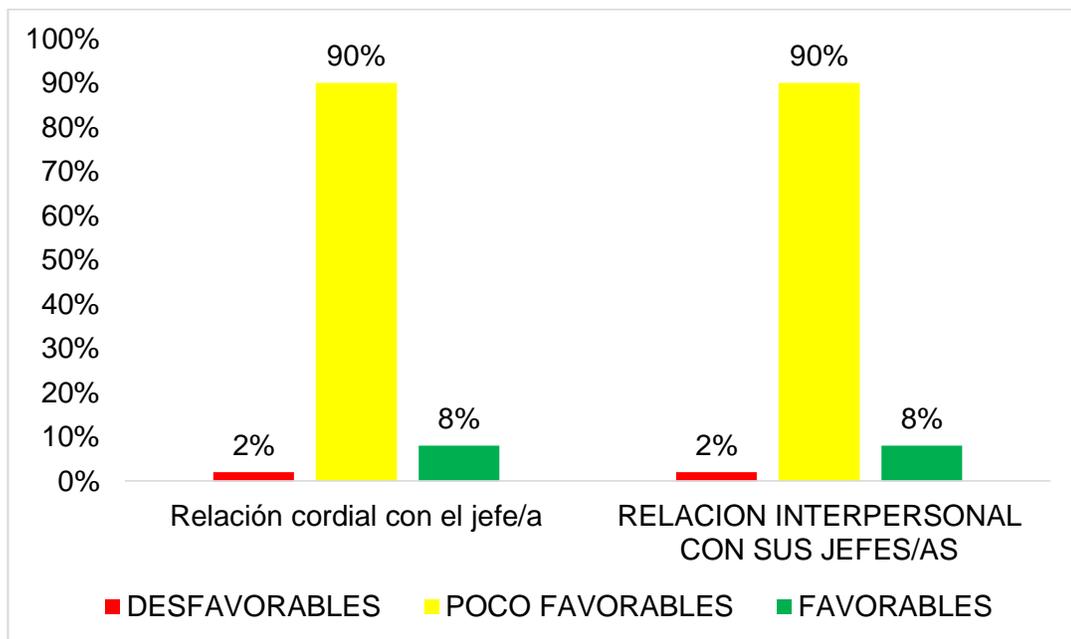
FACTORES CONDICIONANTES DE LA SATISFACCION LABORAL DEL PROFESIONAL DE ENFERMERÍA SEGÚN PROMOCIÓN PROFESIONAL HOSPITAL SAN JOSÉ DE CHINCHA FEBRERO 2020



Los factores condicionantes de la satisfacción laboral según dimensión promoción profesional en el 82% (87) profesionales de enfermería es poco favorables, encontrándose que, es poco favorable en el 86% (91) que manifiestan que cuentan con pocas posibilidades de promoción profesional, en el 81% (86) debido al poco reconocimiento reconfortante que recibe, el 79% (84) según oportunidades para aprender a hacer cosas nuevas.

GRÁFICO 7

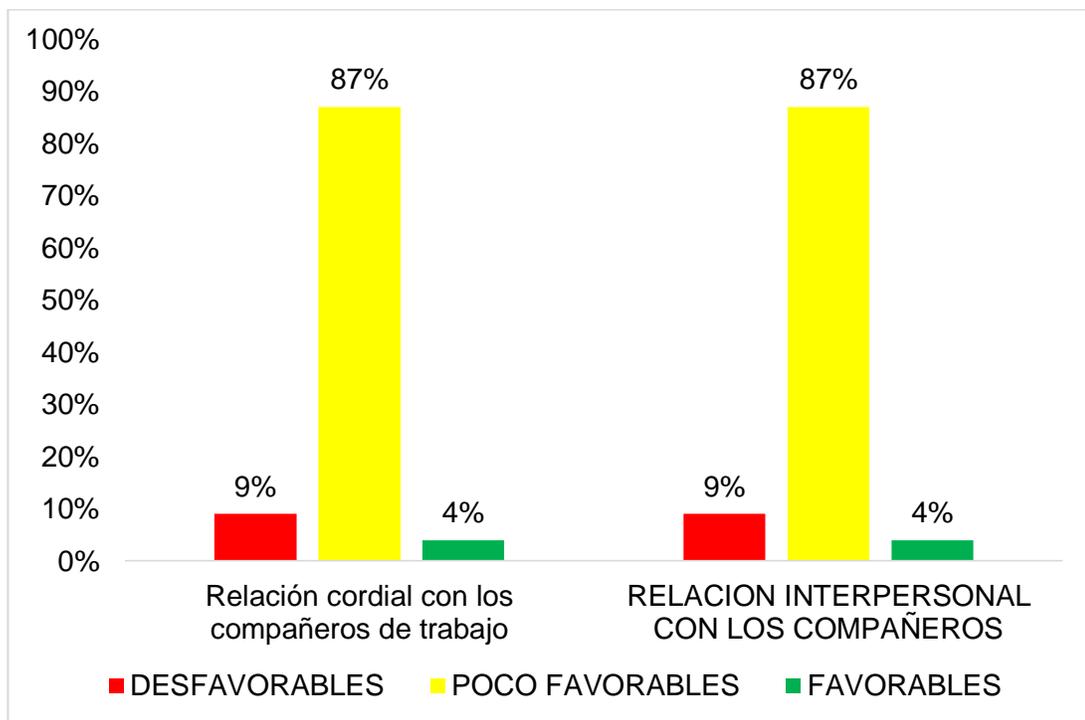
FACTORES CONDICIONANTES DE LA SATISFACCION LABORAL DEL PROFESIONAL DE ENFERMERÍA SEGÚN RELACION INTERPERSONAL CON SUS JEFES/AS HOSPITAL SAN JOSÉ DE CHINCHA FEBRERO 2020



Observamos que los factores condicionantes de la satisfacción laboral según la dimensión relación interpersonal con sus jefes en el 90% (95) profesionales de enfermería es poco favorables, identificándose que en el 90% (95) es poco favorable la relación cordial con su jefe/a.

GRÁFICO 8

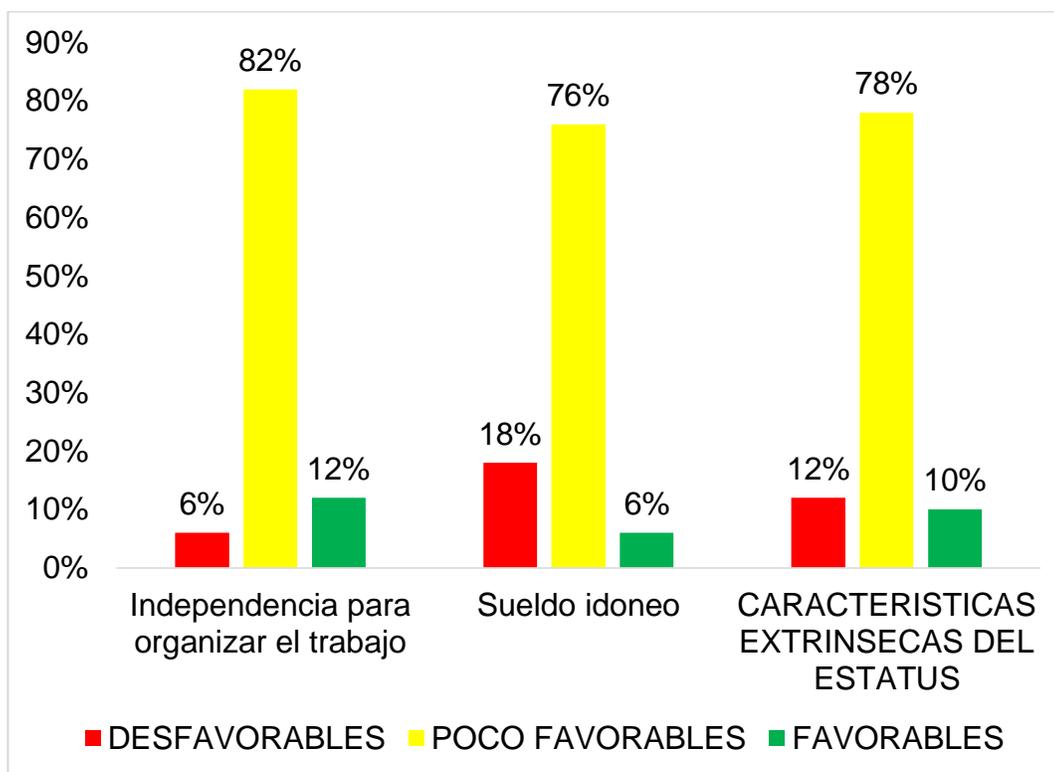
FACTORES CONDICIONANTES DE LA SATISFACCION LABORAL DEL PROFESIONAL DE ENFERMERÍA SEGÚN RELACION INTERPERSONAL CON SUS COMPAÑEROS HOSPITAL SAN JOSÉ DE CHINCHA FEBRERO 2020



En los factores condicionantes de la satisfacción laboral se observa que en el 87% (92) profesionales de enfermería es poco favorables en la satisfacción laboral según relación interpersonal con los compañeros, siendo poco favorable según relación cordial con los compañeros de trabajo en un 87% (92).

GRÁFICO 9

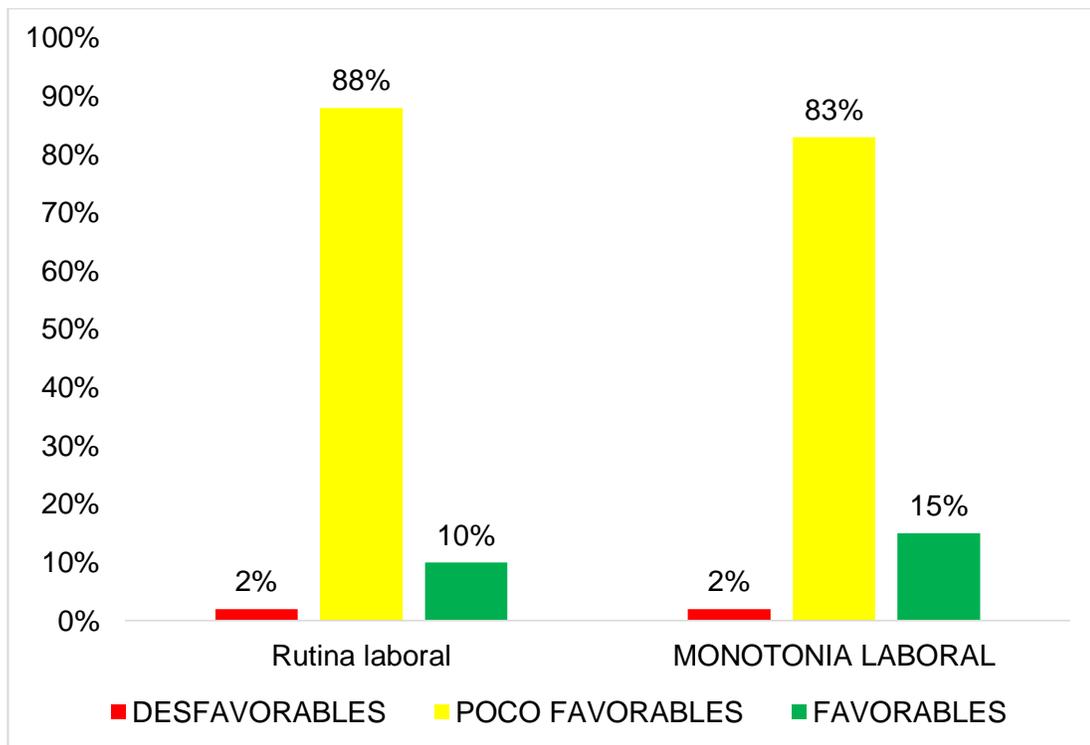
FACTORES CONDICIONANTES DE LA SATISFACCION LABORAL DEL PROFESIONAL DE ENFERMERÍA SEGÚN CARACTERISTICAS EXTRINSECAS DEL ESTATUS HOSPITAL SAN JOSÉ DE CHINCHA FEBRERO 2020



Observamos que los factores condicionantes de la satisfacción laboral son poco favorables en un 78% (83) profesionales de enfermería según características extrínsecas del estatus, identificándose que, es poco favorable en un 82% (87) según independencia para organizar el trabajo, el 76% (81) según sueldo idóneo.

GRÁFICO 10

FACTORES CONDICIONANTES DE LA SATISFACCION LABORAL DEL PROFESIONAL DE ENFERMERÍA SEGÚN MONOTONIA LABORAL HOSPITAL SAN JOSÉ DE CHINCHA FEBRERO 2020



Se evidencia que los factores condicionantes de la satisfacción laboral según la dimensión monotonía laboral es poco favorables en un 83% (88) de los profesionales, siendo poco favorables en el 88% (93) según rutina laboral.

IV.b. DISCUSIÓN

Los datos generales (Tabla 1) el 48% de profesionales tenían edades entre 27 y 40 años, el 90% son de sexo femenino, el 46% son de estado civil casados, el 89% son procedentes de Chincha, el 58% de ellos son nombrados y un 51% tienen más de 11 años de servicio. Resultados similares a los de Rodríguez A, Gómez P, Dios del Valle R. quien obtuvieron en su estudio realizado en España que la mayoría de profesionales son de sexo femenino 72.3%, el 64.4% estaban casadas, el 69.6% era personal nombrado y un 79.5% tiene más de 11 años trabajando². Según García C, Solano M, Martínez M, Gómez C. en el grado de satisfacción interviene frecuentemente el factor de la edad y el género de un profesional, así mismo, otro aspecto que se encuentra íntimamente ligado es el género del trabajador³³. La edad de un profesional es considerado un punto importante, mientras mayor sea la edad de la persona y mayor sea el número de años que trabaje para la misma cede hospitalaria, su satisfacción se verá más elevada, por otro lado, está demostrado que las mujeres cuentan con la cualidad de sentirse más satisfechas con la labor que realizan. En el estudio realizado se obtuvo que la mayoría de los profesionales de enfermería tiene edades que comprenden la etapa de adultez, donde se caracteriza por contar con diversas habilidades que le facilitan la organización para el desarrollo de su labor y en la adquisición de nuevos conocimientos; con respecto al sexo que prevalece, desde tiempos antiguos se ha relacionado a la figura femenina con la disciplina de enfermería, existiendo una relación muy estrecha entre el género y la satisfacción de un trabajador; así mismo, el tipo de contrato que pueda poseer cada profesional les puede producir sosiego o tensión a lo largo de sus años de servicio.

En el gráfico 1 se observa que los factores condicionantes de la satisfacción laboral evaluada de forma global en los profesionales de enfermería fueron poco favorables en un 81%. Resultados similares a los de Chávez D, Ríos K.

que obtuvieron en su estudio realizado en Trujillo obtuvieron que la satisfacción fue poco favorable en un 41%, lo que significa que existen factores poco favorables que producen insatisfacción¹¹. Según Flores E. los factores condicionantes de la satisfacción laboral son un conjunto de factores organizacionales, institucionales y personales que afectan, influyen e inclusive modifican la satisfacción laboral de los profesionales de enfermería¹⁵. Se evidencia la existencia de factores poco favorables, encontrándose los profesionales agotados al finalizar sus turnos, pensando frecuentemente fuera del hospital en diversas situaciones relacionadas con su trabajo, existiendo una deficiencia en cuanto a los materiales con los que cuentan para la realización de su labor, así mismo el tiempo del que disponen para la realización de sus labores no es suficiente para culminar las diversas actividades que realiza.

Según objetivo específico sobre factores condicionantes de la satisfacción laboral según dimensión naturaleza del trabajo (Gráfico 2) en el 79% profesionales son poco favorables, identificándose que, el 78% refiere poco convencimiento del trabajo por la capacidad y preparación que tiene y un 71% tiene la sensación de que lo que hace en el trabajo es de poca importancia. Resultados similares a los de Rodríguez A, Gómez P, Dios del Valle R. quienes obtuvieron en su estudio realizado en España que los profesionales presentaron una baja satisfacción hallándose factores desfavorables principalmente en la dimensión naturaleza del trabajo en un 58.4%². Según Martínez E. la satisfacción por el trabajo se encuentra en cada trabajador limitado por el lugar que ocupa en su centro de labores, de igual manera es considerada una actitud positiva que cada persona toma hacia su trabajo y como lo realiza¹⁰. Los factores son poco favorables debido a que los profesionales de enfermería no se encuentran muy satisfechos con la labor que desempeñan día a día en su centro hospitalario, sintiendo que los esfuerzos que realizan no son tan valorados y que el puesto que ocupan no es

el que les corresponde por el nivel de capacidad que tienen para desarrollar diversas funciones y por la preparación con la que cuenta cada uno de ellos. Existe la necesidad de promocionar al máximo el potencial del cada profesional brindándole un puesto de trabajo que esté acorde con la capacidad y preparación que este posea.

Los factores condicionantes de la satisfacción laboral según dimensión tensión relacionada con el trabajo (Gráfico 3) se obtuvo que fueron poco favorables en el 80% profesionales, identificándose, además, que es poco favorable en el 83% según el cansancio al final de la jornada, uso de todas las capacidades y energías, el trabajo perturba el estado de ánimo respectivamente. Resultados similares a los de Fernández M, Guadalupe S, Herrera J, Gavilanes V. quienes obtuvieron en su estudio realizado en Ecuador que un 30% de profesionales se encuentran insatisfechos lo cual revela la existencia de factores desfavorables en la dimensión tensión en el trabajo¹¹. Según Rodríguez y colaboradores argumentaron que los estudios de Karasek han demostrado que este factor se presenta en las personas con mayor tensión laboral, es decir, las que tienen altas demandas laborales como mayor presión para trabajar y menor control sobre ellas²⁷. Revelando que muchos de los profesionales se encuentran extenuados luego de una jornada laboral, donde sus diversas funciones le requieren el uso de todas sus energías y su capacidad para la solución ante cualquier problema que se les pueda presentar en el área donde se desempeñan, de esta forma se ven afectados los profesionales debido a que sienten que estas diversas situaciones afectan su estado de ánimo, su salud e inclusive las horas de sueño que tienen, repercutiendo dicha tensión en su salud tanto física como psicológica de cada profesional.

Los factores condicionantes de la satisfacción laboral según dimensión competencia profesional (Gráfico 4) se evidencia que fueron poco favorables

en un 73% de profesionales de enfermería, siendo poco favorable en el 75% que manifiesta disponer de pocos recursos materiales para el trabajo, en el 74% debido a que la competitividad le produce estrés o tensión y un 71% en el desempeño responsable y eficiente. A diferencia de Cárdenas A, Feliciano C. quienes obtuvieron en su estudio realizado en Lima que en relación a la dimensión competencia profesional en el 86% los factores condicionantes son favorables ¹². Según Martínez E. la competencia profesional, es un elemento importante en el desarrollo integral de los profesionales, a partir de un aprendizaje donde se engrandezcan las capacidades humanas, y se garantice un desempeño eficiente y responsable, se brinde el aumento de las posibilidades de realización personal y social de la persona¹⁰. La competencia profesional engloban los aspectos necesarios para un adecuado desempeño de la profesión, evidenciándose que muchos de los profesionales no disponen de los recursos materiales que son necesarios para la realización de sus funciones y poder desarrollar su trabajo tan bien como sería deseable, así mismo, se evidencia que entre los enfermeros existe una competitividad la cual exige a todos contar con la preparación necesaria para la realización de su trabajo.

Los factores condicionantes de la satisfacción laboral según dimensión presión del trabajo (Gráfico 5) en 79% profesionales de enfermería es poco favorables según la dimensión presión del trabajo, identificándose que, es poco favorable en el 77% según la falta de tiempo para realizar su trabajo y el trabajo excesivo respectivamente. Resultado similar al de Martínez E. que obtuvo en su estudio realizado en Ica que los factores condicionantes en la dimensión presión por el trabajo son poco favorables en un 55%¹⁰. El trabajar bajo presión puede ser entendido como aquel que se lleva a cabo en condiciones desfavorables de tiempo o de sobrecarga de labores, y que requiere conservar la eficiencia, y no cometer errores¹⁰. Esta dimensión abarca la influencia que tiene el trabajo excesivo al que se encuentran expuestos los enfermeros debido muchas

veces a la demanda de pacientes en los diversas áreas y cuando los recursos humanos no son suficientes para cubrir dicha demanda, obteniendo que muchos de ellos no cuentan con tiempo suficiente para la realización de sus actividades considerando que su trabajo es excesivo, el trabajar bajo presión constante puede producir un cuadro de estrés en el trabajador, y se presenta un mayor riesgo si la persona no se encuentra preparada o no sabe manejar bien el estrés.

Los factores condicionantes de la satisfacción laboral según dimensión promoción profesional (Gráfico 6) en el 82% profesionales de enfermería es poco favorables, encontrándose que, es poco favorable en el 86% que manifiestan que cuentan con pocas posibilidades de promoción profesional, en el 81% debido al poco reconocimiento reconfortante que recibe, el 79% (84) según oportunidades para aprender a hacer cosas nuevas. Resultados similares a los de Cárdenas A, Feliciano C. que obtuvieron en su estudio realizado en Lima que en la dimensión promoción profesional el 57% presento que los factores condicionantes de la satisfacción laboral son desfavorables¹². Según Farranaga Y. la promoción profesional es muy importante porque se encuentra afianzado en el reconocimiento que llega a obtener un trabajador en su centro de labores, además de las diversas capacitaciones que son esenciales para su desarrollo profesional²⁵. La promoción profesional hace evidencia a las posibilidades que tiene el trabajador para poder mejorar, tanto en lo profesional como en el reconocimiento por la labor que realiza, así mismo al no existir una capacitación constante en los profesionales sobre los diversos temas que van dándose a conocer día a día, estos pueden ver limitados sus conocimientos en nuevas técnicas o procedimientos a realizar. Considerándose un derecho del enfermero el poder postular y ocupar diversos puestos en la estructura orgánica de la profesión de enfermería incluyendo el ámbito de la gestión y la dirección mediante concursos, así mismo cada

enfermero cuenta con la posibilidad de ascender de nivel en la carrera a lo largo de su vida profesional.

Los factores condicionantes de la satisfacción laboral según dimensión relación interpersonal con sus jefes/as (Gráfico 7) en el 90% profesionales de enfermería es poco favorables, identificándose que en el 90% (95) es poco favorable la relación cordial con su jefe/a. Resultados similares a los de Cárdenas A, Feliciano C. quienes obtuvieron en su estudio realizado que en la dimensión relación interpersonal con sus jefes/as el 65% presento factores condicionantes desfavorables¹². Según Alles (2010): “En toda relación laboral, cada superior o jefe debe saber manejar dentro de sus equipos de trabajo la autoridad de la mejor manera”²⁵. La existencia de una buena relación interpersonal en indispensable en un trabajo, debido a que favorece en el desarrollo personal de cada trabajador, obteniendo así la ayuda que necesita para poder adecuarse al ambiente donde labora y poder dar solución a diversos problemas que se puedan presentar. Cumpliendo un rol muy importante el clima organizacional, debido a que este potencia la motivación que tiene cada profesional y ayuda a desarrollar tanto la creatividad como la innovación para el cumplimiento de sus funciones de cada enfermero, de esta forma, las relaciones interpersonales ayudan a mejorar el clima organizacional y es importante que cada profesional vea a su jefe como un amigo a quien poder expresarle libremente los diversos inconvenientes que pueda estar presentando.

Los factores condicionantes de la satisfacción laboral según dimensión relación interpersonal con los compañeros (Gráfico 8) en el 87% profesionales de enfermería es poco favorables en la satisfacción laboral según relación interpersonal con los compañeros, siendo poco favorable según relación cordial con los compañeros de trabajo en un 87%. Resultados que se contraponen a los de Rodríguez A, Gómez P, Dios del Valle R. que obtuvieron

en su estudio realizado en España que la satisfacción fue alta en esta dimensión, evidenciando que los factores condicionantes en la relación interpersonal con los compañeros fueron favorables en el 81.8%². Según Cisneros C. los compañeros son una fuente de apoyo, quienes mejor pueden comprender diversas situaciones que se presentan ya que han pasado o pueden pasar por las mismas situaciones¹⁹. Según los datos obtenidos se evidencia que las relaciones interpersonales entre compañeros no son tan buenas como sería deseable, siendo muy importante fomentar una buena atmósfera de trabajo que esté basada en el compañerismo y la colaboración para que el profesional pueda desempeñarse adecuadamente, contando con el apoyo ya la confianza de sus compañeros de trabajo. Por tanto existe la necesidad de fortalecer dichos aspectos, a través de las jefaturas en razón a la mejora de las relaciones interpersonales.

Los factores condicionantes de la satisfacción laboral según dimensión características extrínsecas de estatus (Gráfico 9) en el 78% profesionales de enfermería según características extrínsecas del estatus, identificándose que, es poco favorable en un 82% según independencia para organizar el trabajo, el 76% según sueldo idóneo. Resultados similares a los de Martínez E. que obtuvo en su estudio realizado en Ica una satisfacción baja que evidencia que los factores condicionantes son desfavorables en la dimensión características extrínsecas con un 50%¹⁰. Según Cisneros C. es la condición en la cual se le reconoce al trabajador un status fijo, teniendo en cuenta la autonomía que posee en una entidad y su ejercicio en el trabajo, está confirmado que mientras los profesionales estén más satisfechos se comprometen más con la labor que desempeñan²⁵. Los resultados evidencian que los profesionales no se encuentran conformes con los salarios que perciben por su trabajo realizado, considerando que con este se solventan diversos gastos necesarios para el trabajador. Otro punto que también refleja disconformidad es con la autonomía que poseen para poder realizar su trabajo de la forma más apropiada para

ellos, siendo fundamental que cada enfermero reciba por parte de sus superiores y de sus compañeros la confianza necesaria para realizar una buena toma de decisiones ante cualquier situación que se presente, fortaleciendo en sí mismo su seguridad y pro actividad.

Los factores condicionantes de la satisfacción laboral según dimensión monotonía laboral (Gráfico 10) fueron poco favorables en un 83% de los profesionales, siendo poco favorables en el 88% según rutina laboral. Resultados similares a los de Martínez E. que obtuvo en su estudio realizado en Ica que los factores condicionantes fueron poco favorables en la dimensión monotonía laboral con un 50%¹⁰. Según Cifuentes J. cuando una persona realiza las mismas actividades durante todas sus jornadas puede sentirse insatisfecha y limitar su producción, esta circunstancia logra disuadir a la persona y disminuye su poder de innovación¹⁰. Los profesionales evidencian que la monotonía es uno de los principales factores que afectan su satisfacción, debido a que realizar las mismas funciones todos los días y por muchos años pueden producir diversos problemas, disminuyendo el rendimiento, produciendo que el profesional se desmotive y reduce su capacidad para la implementación de nuevas estrategias de trabajo. Siendo indispensable fomentar nuevos espacios donde los enfermeros desarrollen nuevas ideas y se establezcan objetivos alcanzables según su área de trabajo para mantenerlos motivados, así mismo recompensar las metas logradas con diversos incentivos.

CAPÍTULO V: CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

V.a. Conclusiones

- Los factores condicionantes de la satisfacción laboral del profesional de enfermería hospital San José de Chíncha Febrero 2020, son poco favorables por tanto se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alternativa planteada.
- Los factores condicionantes de la satisfacción laboral del profesional de enfermería de acuerdo a: satisfacción por el trabajo, tensión relacionada con el trabajo, competencia laboral, presión del trabajo, promoción profesional, relación interpersonal con sus jefes/as, relación interpersonal con sus compañeros, características extrínsecas del estatus, monotonía laboral son pocos favorables aceptándose la hipótesis alternativa planteada para estas dimensiones.

V.b. Recomendaciones

- Proporcionar los resultados de la investigación a la institución correspondiente a fin mejorar los factores condicionantes de la satisfacción laboral de los profesionales de enfermería, haciendo participe a todos los profesionales de enfermería, con el fin de desarrollar un trabajo en equipo el cual contribuya al mejoramiento de los factores identificados que afecten la satisfacción, así mismo, fomentar la toma de decisiones y la adquisición de nuevos conocimientos que le permitan al enfermero un desarrollo y desempeño óptimo tanto a nivel personal como profesional.

- Implementar círculos de calidad programadas, incluyéndolos dentro de cronogramas a lo largo del año, donde se busquen soluciones a diversos problemas que se identifiquen en los profesionales con respecto al trabajo que realizan, dichos círculos beneficiaran en la identificación de deficiencias que existan entre los enfermeros en diversos temas. Así mismo, se sugiere la implementación de diversos talleres donde se fomentarán y fortalecerán las relaciones interpersonales existentes entre los compañeros y la que tengan con sus jefes con el fin de desarrollar un ambiente laboral óptimo, incluyendo capacitaciones constantes a lo largo del año en temas de actualidad que les proporcionen a los enfermeros nuevos métodos y técnicas para el desarrollo de sus labores.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

1. OPS. Acerca del programa de enfermería. Paho.org [texto en línea]. [25 Ene 2019] Disponible en: <https://www.paho.org/hq/index>.
2. Rodríguez-Alonso A, Gómez-Fernández P, Dios del-Valle- R. Estudio de la satisfacción laboral. Revista electrónica trimestral de Enfermería [archivo en pdf] 2017 [19 Abr 2018]; Volumen (47):15 Disponible en: <http://revistas.um.es/eglobal/article/view/256641/213141>
3. Marín M. Anguiano A. Lizalde A. Lemus B. Satisfacción laboral de enfermería y trato digno en usuarias hospitalizadas. Revista iberoamericana de Producción y Gestión Educativa [archivo en pdf] 2015 [22 Ene 2020]; Volumen (02):16 Disponible en: [www.pag.org.mx > index.php > PAG > article > download](http://www.pag.org.mx/index.php/PAG/article/download)
4. Contreras V. Reynaldo G. Cardona A. Clima, ambiente y satisfacción laboral: un desafío para la enfermería. Revi Cub Enf. [texto en línea] 2015 [22 Ene 2020]; Volumen (31) Disponible en: <http://www.revenfermeria.sld.cu>
5. Quimis-Gonzales R. satisfacción laboral del personal de enfermería del hospital. [Tesis de maestría] Ambato: UNIANDES; 2017. Disponible en: <http://dspace.uniandes.edu.ec/bitstream/123456789/7964/1/PIUAMSS008-2018.pdf>
6. Plascencia-Campos A, Pozos-Radillo B, Preciado-Serrano M, Vázquez-Goñi J. Satisfacción laboral del personal de enfermería de una institución. Rev. Cubana de Salud y Trabajo, [archivo en pdf]; 17(2):42-6. Disponible en: <http://www.medigraphic.com/pdfs/revcubsaltra/cst-2016/cst162g.pdf>
7. INEI. Número de enfermeros según departamento. [archivo en Excel] 2017 [24 Ene 2020] Disponible en: <https://www.inei.gob.pe/estadisticas/>
8. Carhuamaca-Tomas F. Nivel del síndrome de burnout y satisfacción laboral en profesionales de enfermería de un hospital. (Tesis de licenciatura) Lima:

- UPSJB; 2015. Disponible en:
<http://repositorio.upsjb.edu.pe/bitstream/handle/upsjb/869/T-TPLE-Frank%20Jesus%20Carhuamaca%20Tomas.pdf?sequence=3&isAllowed=y>
9. Chero-Custodio J. Nivel de estrés y satisfacción laboral del profesional de enfermería. (Tesis de especialidad) Trujillo: UNT; 2015 Disponible en:
<http://dspace.unitru.edu.pe/bitstream/handle/UNITRU/14245/2E%20297.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
 10. Martínez-Alvarado E. Factores de satisfacción laboral del profesional de enfermería. (Tesis de licenciatura) Ica: UPSJB; 2017. Disponible en:
<http://repositorio.upsjb.edu.pe/bitstream/handle/upripsjb/1656/T-TPLE-Erika%20Martinez%20Alvarado.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
 11. Fernández M. Guadalupe S. Herrera J. Gavilanes V. satisfacción laboral de los profesionales de enfermería. La U investiga [archivo en pdf]. 2016; 3 (1):152 Disponible en:
<http://repositorio.utn.edu.ec/bitstream/123456789/5405/1/REVISTA%20La%20U%20Investiga%20Volumen%203%20N%C3%BAmero%201.pdf#page=138>
 12. Cárdenas-López A. Feliciano-Sánchez C. Satisfacción laboral del enfermero un hospital (Tesis de licenciatura). Lima: UPCH; 2017. Disponible en:
http://repositorio.upch.edu.pe/bitstream/handle/upch/3711/Satisfaccion_CardenasL%C3%B3pez_Angela.pdf?sequence=1&isAllowed=y
 13. Chávez-Sánchez D, Ríos-Lozano K. Clima organizacional y satisfacción laboral de las enfermeras en un Hospital (Tesis de licenciatura).Trujillo: UPAO ; 2015. Disponible en: <https://core.ac.uk/download/pdf/51279946.pdf>
 14. Mancilla-Huallpa L, Olarte-Breña I. estudio transversal sobre Satisfacción laboral y estrés ocupacional en el personal de enfermería (Tesis de licenciatura). Perú: UNH; 2015. Disponible en:
<http://repositorio.unh.edu.pe/handle/UNH/466>

15. Flores E. Factores condicionantes de la satisfacción laboral de los enfermeros del Hospital ESSALUD [Tesis de licenciatura]. Chincha: UPSJB; 2016. Disponible en: <http://repositorio.upsjb.edu.pe>
16. Parra-Lupis S. Paravic-Kooh T. Satisfacción laboral en enfermeras/os del sistema de atención médica de urgencia [texto en línea]. 2002; 8 (2) Disponible en: https://scielo.conicyt.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0717-95532002000200005%20Parra%20S.%20Paravic%20T.
17. Rivera-Delgado E. Satisfacción del usuario en relación a la calidad de atención [Tesis de licenciatura]. Huánuco: UDH; 2017. Disponible en: <http://repositorio.udh.edu.pe/bitstream/handle/123456789/404/RIVERA%20DELGADO%2C%20ELIZABETH%20SHERLEY%20%20%20%20%20%20%20.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
18. Roth-Li E. Pinto-Bellido B. Síndrome de Burnout, Personalidad y Satisfacción Laboral en Enfermeras [archivo en pdf]. 2016; 8 (2):38 Disponible en: <http://www.scielo.org.bo/pdf/rap/v8n2/v8n2a04.pdf>
19. Cisneros-Centeno C. estudio Transversal de la Satisfacción laboral del personal de enfermería (tesis de maestría) México: UASLP; 2011. Disponible en: <http://ninive.uaslp.mx>
20. Casana-Rubio M. Satisfacción laboral en trabajadores (Tesis de licenciatura). Trujillo: UPAO; 2015. Disponible en: <http://repositorio.upao.edu.pe/>
21. Valdez-Antezana B. Satisfacción laboral de los prestadores de servicios de salud (Tesis de licenciatura). Lima: URP; 2016. Disponible en: <http://repositorio.urp.edu.pe/>
22. Santa María L. Prieto A. Pachón A. Molano M. Castiblanco Rodríguez E. Afectaciones del abandono en seis personas de la tercera edad [tesis de licenciatura]. Bogotá: UNAD; 2010. Disponible en: <http://repository.unad.edu.co>

23. Vásquez-Sosa S, Satisfacción laboral del profesional de enfermería [tesis de licenciatura] Lima: UNMSM; 2006. Disponible en:http://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/handle/cybertesis/488/Vasquez_ss.pdf?sequence=1&isAllowed=y
24. Solano S. Satisfacción laboral en profesionales de enfermería. Cuid [Archivo en pdf]. 2010 [18 Abr. 2018]; (1): 53-62. Disponible en: https://www.researchgate.net/publication/270408360_Satisfaccion_Laboral_en_Profesionales_de_Enfermeria
25. Fanarraga-Roncero Y. satisfacción laboral de los profesionales de enfermería [Tesis de licenciatura] Chíncha: UPSJB; 2016. Disponible en: <http://repositorio.upsjb.edu.pe/bitstream/handle/upsjb/1231/T-TPLE-Yoselin%20Lisbet%20Fanarraga%20Roncero.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
26. Hernández-Zavala M, Hernández-Cantoral A, Nava-Galán G, Pérez-López M, Hernández-Ramírez M, Matus-Miranda Reyna. EtAl. Satisfacción laboral del profesional de enfermería UNEO-UNAM [archivo en pdf]. 2012; 9 (1) Disponible en: <http://www.medigraphic.com/pdfs/enfuni/eu-2012/eu121b.pdf>
27. Artazcoz-Lazcano L, Cruz-Cubells J, Moncada-Lluís S, Sánchez-Miguel A. Estrés y tensión laboral en enfermeras de un hospital. Arch Prev Riesgos Labor [archivo en pdf]. 1998; 4(1):151-160 Disponible en: http://www.archivosdeprevencion.com/view_document.php?tpd=2&i=863
28. Ayvar-Polo G. Nivel de estrés laboral de las enfermeras (Tesis de licenciatura) Perú; UNMSM 1989 Disponible en: <http://cybertesis.unmsm.edu.pe/>
29. Ley General del Trabajo [Texto en línea]. Perú [Fecha de acceso 18 de mayo de 2018] Disponible en: <http://www4.congreso.gob.pe/comisiones/2006/trabajo/ley-general/texto.pdf>

30. Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo [Texto en línea]. Perú [Fecha de acceso 27 de setiembre de 2020] Disponible en: [http://www.munlima.gob.pe/images/descargas/Seguridad-Salud-en-el-Trabajo/Ley%2029783%20 %20Ley%20de%20Seguridad%20y%20Salud%20en%20el%20Trabajo.pdf](http://www.munlima.gob.pe/images/descargas/Seguridad-Salud-en-el-Trabajo/Ley%2029783%20%20Ley%20de%20Seguridad%20y%20Salud%20en%20el%20Trabajo.pdf)
31. Ley del Trabajo del Enfermera (o) [Texto en línea]. Perú [Fecha de acceso 27 de setiembre de 2020] Disponible en: http://www.conaren.org.pe/documentos/ley_trabajo_enfermero_27669.pdf
32. Carillo-Algarra A, García-Serrano L, Cárdenas-Orjuela C, Díaz-Sánchez I, Yabrudy-Wilches N. La filosofía de Patricia Benner y la práctica clínica. Rev. Enfermería global [archivo en pdf] 2013 [31 Ene. 2020]; Vol. 32: 346-357. Disponible en: <http://scielo.isciii.es/pdf/eg/v12n32/revisiones5.pdf>
33. Sampieri-Hernández R, Collado-Fernández C, Lucio-Baptista P. Metodología de la investigación. McGraw-Hill Interamericana [archivo en pdf]. 2014 [24 Mar. 2020] 6(4):4-5 Disponible en: <http://observatorio.epacartagena.gov.co/wpcontent/uploads/2017/08/metodologia-de-la-investigacion-sexta-edicion.compressed.pdf>
34. Salinas P. Metodología de la investigación científica. Venezuela: DIC, MSc; 2010. Disponible en: <https://s3.amazonaws.com/academia.edu/documents/>
35. García C, Solano M, Martínez M, Gómez C. Influencia del género y edad: satisfacción laboral de profesionales sanitarios. Rev. Latino-Am. Enfermagem [archivo en pdf]. 2013; 21 (6):1314-20 Disponible en: http://www.scielo.br/pdf/rlae/v21n6/es_0104-1169-rlae-21-06-01314.pdf
36. Malhotra Metodología de la investigación [archivo en pdf]. 2004 [18 Abr. 2020] Disponible en: http://catarina.udlap.mx/u_dl_a/tales/documentos/lni/carabarin_m_a/capitulo3.pdf

BIBLIOGRAFÍA

- Ayuso D, Begoña G. Gestión de la calidad de cuidados de enfermería- seguridad del paciente Madrid. Edit diaz de Santos, 2018
- Daza F. El estrés: proceso de generación en el ámbito laboral. Madrid: Centro Nacional de Condiciones de Trabajo, 1992.
- Herrera D, Ramírez G, Rosas J. Implementación de prácticas y cambio en las organizaciones. México Edit. HESS; 2017
- López J. Motivación laboral y gestión de recursos humanos en la Teoría de Frederick Herzerbg. Lima: Gestión en el Tercer Milenio, 2005.
- Marriner A, Raile M. Modelos y teorías en enfermería. 6ta. Ed. Estados Unidos: ELSEVIER; 2001
- Relación de la satisfacción laboral con estilos de liderazgo en enfermeros de hospitales públicos, Santiago, Chile Cienc. enferm. vol.19 no.1 Concepción 2013 XIX (1): 11-21, 2011.
- Robbins S. Fundamentos del comportamiento organizacional. México: Edit. Prentice Hall; 1998.
- Real academia española Diccionario de la lengua española. España; 2019.

ANEXOS

ANEXO N° 1: OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores
Factores condicionantes de la satisfacción laboral	<p>“La satisfacción laboral sólo puede venir generada por los factores intrínsecos, mientras que la insatisfacción laboral sería generada por los factores extrínsecos”. De modo que la satisfacción laboral se explica por diversos factores.</p>	<p>Son condiciones que influyen en la satisfacción laboral de las enfermeras que laboran en el Hospital San José de Chincha, los que serán evaluados a través de un cuestionario, cuyos valores finales serán favorables, poco</p>	<p>Naturaleza del trabajo</p> <p>Tensión relacionada con el trabajo</p> <p>Competencia profesional</p> <p>Presión del trabajo</p>	<ul style="list-style-type: none"> -Satisfacción en el puesto de trabajo -Interés por el trabajo que realiza -Percepción de que su trabajo no tiene valor - Lugar de labores de acuerdo a capacidades y preparación -Compromiso con el lugar de labores -Cansancio al concluir la jornada -Al terminar mis horas de trabajo, aún pienso en la misma -Uso de todas mis capacidades y vigor -Mi trabajo afecta mi sueño o mi salud -Inseguridad para realizar su trabajo -Recursos insuficientes para un trabajo optimo -La competitividad me causa tensión -Me falta tiempo para realizar mi trabajo -Trabajo excesivo

		favorables y desfavorables.	<p>Promoción profesional</p> <p>Relación interpersonal con sus jefes/as</p> <p>Relación interpersonal con los compañeros</p> <p>Características extrínsecas de estatus</p> <p>Monotonía laboral</p>	<p>-Falta de capacitación</p> <p>-Me siento reconfortada por el reconocimiento en mi trabajo</p> <p>-Oportunidad de promoción profesional</p> <p>-Relación cordial con el jefe/a</p> <p>-Conocimiento sobre lo que se espera de mí en el trabajo</p> <p>-Relación cordial con los compañeros</p> <p>-Salario idóneo</p> <p>-Autonomía para realizar mis labores</p> <p>-Rutina laboral</p> <p>-Me suelen afectar los problemas de mis compañeros</p>
--	--	-----------------------------	---	--

ANEXO N°2: MATRIZ DE CONSISTENCIA

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPOTESIS	VARIABLE E INDICADORES
<p>General: ¿Cuáles son los factores condicionantes de la satisfacción laboral del profesional de enfermería del hospital San José de Chincha Febrero 2020?</p> <p>Específicos: ¿Cuáles son los factores condicionantes de la satisfacción laboral del profesional de enfermería del hospital San José de Chincha Febrero 2020 según dimensiones: satisfacción por el trabajo, tensión relacionada con el trabajo, competencia profesional, presión del trabajo, promoción profesional, relación interpersonal con sus jefes/as, relación interpersonal con los</p>	<p>Objetivo General Determinar los factores condicionantes de la satisfacción laboral del profesional de enfermería del Hospital San José de Chincha Febrero 2020</p> <p>Objetivo Específicos Identificar los factores condicionantes de la satisfacción laboral del profesional de enfermería del Hospital San José de Chincha, según sea: -Naturaleza del trabajo -Tensión relacionada con el trabajo -Competencia profesional -Presión del trabajo</p>	<p>Hipótesis global Los factores condicionantes de la satisfacción laboral son poco favorables en los profesionales de enfermería que laboran en el Hospital San José de Chincha Febrero 2020.</p> <p>H1: Los factores condicionantes de la satisfacción laboral de acuerdo a: Naturaleza del trabajo, tensión relacionada con el trabajo, competencia profesional, presión del trabajo, promoción profesional, relación interpersonal con sus</p>	<p>VARIABLE: Factores condicionantes de la satisfacción laboral</p> <p>INDICADORES: -Satisfacción en el puesto de trabajo -Interés por el trabajo que realiza -Percepción de que su trabajo no tiene valor - Lugar de labores de acuerdo a capacidades y preparación -Compromiso con el lugar de labores -Cansancio al concluir la jornada -Al terminar mis horas de trabajo aún pienso en las mismas -Uso de todas mis capacidades y vigor -Mi trabajo afecta mi sueño o mi salud - Inseguridad para realizar su trabajo -Recursos insuficientes para un trabajo óptimo -La competitividad me causa tensión -Me falta tiempo para realizar mi trabajo -Trabajo excesivo -Falta de capacitación</p>

<p>compañeros, características extrínsecas de estatus, monotonía laboral?</p>	<ul style="list-style-type: none"> -Promoción profesional -Relación interpersonal con sus jefes/as -Relación interpersonal con los compañeros -Características extrínsecas de estatus -Monotonía laboral 	<p>jefes/as, relación interpersonal con los compañeros, características extrínsecas de estatus, monotonía laboral son poco favorables en los profesionales de enfermería del hospital San José de Chincha Febrero 2020.</p>	<ul style="list-style-type: none"> -Me siento reconfortada por el reconocimiento en mi trabajo -Oportunidad de promoción profesional -Relación cordial con el jefe/a -Conocimiento sobre lo que se espera de mí en el trabajo -Relación cordial con los compañeros -Salario idóneo -Autonomía para realizar mis labores -Rutina laboral -Me suelen afectar los problemas de mis compañeros
---	---	---	---

DISEÑO METODOLÓGICO	POBLACIÓN Y MUESTRA	TÉCNICAS E INSTRUMENTO
<p>Nivel: Descriptivo</p> <p>Tipo de investigación: Enfoque cuantitativo de diseño no experimental, de corte transversal</p>	<p>Población: La población de estudio estará conformada por 110 enfermeras que laboran en el Hospital San José de Chíncha en los diferentes servicios.</p> <p>Criterios de inclusión: -Profesionales que acepten formar parte del estudio</p> <p>Criterios de exclusión: - Profesionales que no se hallen el día que se recabe la información</p> <p>N° población objetiva: 110 enfermeros</p> <p>Muestreo: de tipo no probabilística</p>	<p>Técnica: una encuesta</p> <p>Instrumento: El instrumento el cuestionario Font Roja modificado utilizado por la autora Contreras Contreras Mary en el año 2013, consta de 24 ítems con preguntas politómicas.</p>

ANEXO N°3 INSTRUMENTO

CUESTIONARIO

FACTORES CONDICIONANTES DE LA SATISFACCIÓN LABORAL DEL PROFESIONAL DE ENFERMERÍA HOSPITAL SAN JOSÉ DE CHINCHA FEBRERO 2020

Buenos días, soy egresada de la Escuela Profesional de Enfermería de la Universidad Privada San Juan Bautista, estoy realizando un estudio titulado: **FACTORES CONDICIONANTES DE LA SATISFACCIÓN LABORAL DEL PROFESIONAL DE ENFERMERÍA HOSPITAL SAN JOSÉ DE CHINCHA FEBRERO 2020.**

Solicito su participación, los datos obtenidos serán de mucho valor e importancia para el presente trabajo. Esta información será confidencial y de uso exclusivo para la investigación. Le agradeceré su valiosa contribución.

I. DATOS GENERALES

1. Edad: ____ años
2. Sexo: a) Femenino b) Masculino
3. Estado civil: a) Soltero (a) b) Casado (a) c) Conviviente
 d) Divorciado (a) e) Viudo (a)
4. Procedencia: a) Chincha b) Pisco c) Cañete
5. Condición laboral: a) Nombrado (a) b) Contratado(a) c) Contrato CAS
 d) Terceros
6. Tiempo de servicio: a) Menos de 1 año b) De 1 a 5 años c) 6 – 10 años
 d) De 11 a más

II. Marque con una (X) la respuesta que más se ajusta a su opinión sobre lo que se le pregunta.

ITEMS	Muy de acuerdo	De acuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	En desacuerdo	Muy en desacuerdo
NATURALEZA DEL TRABAJO					
1) En mi trabajo no me encuentro muy satisfecho.					
2) Tengo muy poco interés por las cosas que realizo en mi trabajo.					
3) Tengo la sensación de que lo que estoy haciendo no vale la pena.					
4) No estoy convencido que el puesto de trabajo que ocupo es el que me corresponde por capacidad y preparación.					
TENSIÓN RELACIONADA CON EL TRABAJO					
5) Creo que tengo poca responsabilidad en mi trabajo en el hospital.					
6) Al final de la jornada de un día de trabajo corriente y normal me suelo encontrar muy cansado.					
7) Con bastante frecuencia me he sorprendido fuera del hospital pensando en cuestiones relacionadas con mi trabajo.					
8) Muy pocas veces me he visto obligado a emplear a tope toda mi energía y capacidad para realizar mi trabajo.					
9) Muy pocas veces mi trabajo en el hospital perturba mi estado de ánimo o a mi salud o a mis horas de sueño.					
COMPETENCIA LABORAL					
10) Con frecuencia tengo la sensación de no estar capacitado para realizar mi trabajo.					
11) Con frecuencia siento no tener recursos suficientes para hacer mi trabajo tan bien como sería deseable.					

12) Con frecuencia la competitividad, o el estar a la altura de los demás, en mi puesto de trabajo me causa estrés o tensión.					
PRESIÓN DEL TRABAJO					
13). Con frecuencia tengo la sensación de que me falta tiempo para realizar mi trabajo.					
14) Creo que mi trabajo es excesivo, no doy abasto con lo que hay que hacer.					
PROMOCION PROFESIONAL					
15) Tengo pocas oportunidades para aprender a hacer cosas nuevas.					
16) Generalmente el reconocimiento que obtengo en mi trabajo no es muy reconfortante.					
17) No tengo muchas posibilidades de promoción profesional.					
RELACION INTERPERSONAL CON SUS JEFES/AS					
18) La relación con mi jefe/a no es muy cordial					
19) No estoy seguro de conocer lo que se espera de mí en el trabajo.					
RELACION INTERPERSONAL CON SUS COMPAÑEROS					
20) Las relaciones con mis compañeros no son muy cordiales.					
CARACTERISTICAS EXTRINSECAS DEL ESTATUS					
21) Para organizar el trabajo que realizo, según mi puesto concreto o categoría profesional, tengo poca independencia.					
22) El sueldo que percibo no es muy adecuado					
MONOTONIA LABORAL					
23) Mi actual trabajo en el hospital es el mismo todos los días, no varía nunca.					
24) Los problemas personales de mis compañeros/as de trabajo, habitualmente me suelen afectar.					

ANEXO N° 4 CONSENTIMIENTO INFORMADO

Apreciado(a) profesional de enfermería

Yo, Katherine Nolazco Chávez, egresada de la escuela profesional de enfermería de la Universidad Privada San Juan Bautista, estoy desarrollando un estudio sobre “Factores condicionantes e la satisfacción laboral del profesional de enfermería del Hospital San José de Chíncha”. El objetivo de la investigación es determinar cuáles son los factores que afectan principalmente su satisfacción. Solicito su autorización para que pueda participar voluntariamente en el estudio.

El cuestionario consta de una encuesta con 24 ítems, el cual para ser llenado dispondrá el tiempo necesario para que pueda concluir. No se incluirán datos personales siendo completamente confidencial y anónima, será de uso único de la investigadora; y no habrá inconveniente alguno si decide no participar. Con su participación colaborará a que se desarrolle el presente estudio y los resultados obtenidos servirán para lograr mejorar las deficiencias encontradas. Si desea participar, por favor llenar la autorización para verificarla antes de realizar la encuesta.

AUTORIZACIÓN

Yo, he leído la información adjunta y doy voluntariamente mi consentimiento para participar del estudio. Teniendo en claro que puedo retirarme del mismo en cualquier momento si así lo deseo.

Firma del participante

ANEXO N°5 VALIDEZ DE INSTRUMENTO – CONSULTA DE EXPERTOS

PRUEBA DE AIKEN

1. Opinión de expertos

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24
Claridad	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
Objetividad	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
Actualidad	3	3	5	3	5	4	5	5	5	3	3	3	5	4	4	5	5	5	3	3	5	5	5	5
Organización	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4
Suficiencia	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
Intencionalidad	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
Consistencia	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	5	4	3
Coherencia	5	5	4	5	4	5	5	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	4	4	5
Metodología	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24
Claridad	5	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	4	5	4
Objetividad	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4
Actualidad	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4
Organización	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	5	4	4	4	4	5	4	4
Suficiencia	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
Intencionalidad	4	5	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	5	5	4	4	4
Consistencia	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4
Coherencia	4	4	4	5	4	4	3	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5
Metodología	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	4

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24
Claridad	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
Objetividad	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
Actualidad	2	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3
Organización	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
Suficiencia	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
Intencionalidad	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
Consistencia	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3
Coherencia	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	2	2	3	3
Metodología	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4

2. Se le resta (-1)

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24
Claridad	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
Objetividad	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
Actualidad	2	2	4	2	4	3	4	4	4	2	2	2	4	3	3	4	4	4	2	2	4	4	4	4
Organización	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3
Suficiencia	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
Intencionalidad	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
Consistencia	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	4	3	2
Coherencia	4	4	3	4	3	4	4	3	3	3	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	3	3	4
Metodología	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	
Claridad	4	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	3	4	3	
Objetividad	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	4	4	4	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	
Actualidad	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	
Organización	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	4	3	3	3	3	4	3	3	
Suficiencia	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
Intencionalidad	3	4	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	4	4	3	3	3	
Consistencia	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	
Coherencia	3	3	3	4	3	3	2	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	
Metodología	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	3

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24
Claridad	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
Objetividad	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
Actualidad	1	2	2	2	2	1	1	2	2	2	2	1	1	1	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2
Organización	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
Suficiencia	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
Intencionalidad	2	2	2	2	2	2	2	1	1	1	1	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
Consistencia	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	2	2	1	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2
Coherencia	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	2	1	1	2	2
Metodología	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3

3. Se divide entre 4 (/4)

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24
Claridad	0.75	0.75	0.75	0.75	0.75	0.75	0.75	0.75	0.75	0.75	0.75	0.75	0.75	0.75	0.75	0.75	0.75	0.75	0.75	0.75	0.75	0.75	0.75	0.75
Objetividad	0.75	0.75	0.75	0.75	0.75	0.75	0.75	0.75	0.75	0.75	0.75	0.75	0.75	0.75	0.75	0.75	0.75	0.75	0.75	0.75	0.75	0.75	0.75	0.75
Actualidad	0.50	0.50	1.00	0.50	1.00	0.75	1.00	1.00	1.00	0.50	0.50	0.50	1.00	0.75	0.75	1.00	1.00	1.00	0.50	0.50	1.00	1.00	1.00	1.00
Organización	0.75	0.75	0.75	0.75	0.75	0.50	0.75	0.75	0.75	0.75	0.75	0.75	0.75	0.50	0.50	0.75	0.75	0.75	0.75	0.75	0.75	0.75	0.75	0.75
Suficiencia	0.75	0.75	0.75	0.75	0.75	0.75	0.75	0.75	0.75	0.75	0.75	0.75	0.75	0.75	0.75	0.75	0.75	0.75	0.75	0.75	0.75	0.75	0.75	0.75
Intencionalidad	0.50	0.50	0.50	0.50	0.50	0.50	0.50	0.50	0.50	0.50	0.50	0.50	0.50	0.50	0.50	0.50	0.50	0.50	0.50	0.50	0.50	0.50	0.50	0.50
Consistencia	0.75	0.75	0.75	0.75	0.75	0.75	0.75	0.75	0.75	0.75	1.00	0.75	0.75	1.00	0.75	0.75	0.75	0.75	1.00	0.75	0.75	1.00	0.75	0.50
Coherencia	1.00	1.00	0.75	1.00	0.75	1.00	1.00	0.75	0.75	0.75	1.00	1.00	1.00	1.00	0.75	0.75	0.75	1.00	1.00	1.00	1.00	0.75	0.75	1.00
Metodología	0.75	0.75	0.75	0.75	0.75	0.75	0.75	0.75	0.75	0.75	0.75	0.75	0.75	0.75	0.75	0.75	0.75	0.75	0.75	0.75	0.75	0.75	0.75	0.75

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24
Claridad	1.00	0.75	0.75	0.75	0.75	1.00	0.75	0.75	1.00	0.75	0.75	1.00	1.00	1.00	1.00	0.75	0.75	1.00	1.00	1.00	1.00	0.75	1.00	0.75
Objetividad	0.75	0.75	0.75	0.75	1.00	1.00	0.75	0.75	0.75	0.75	0.75	1.00	1.00	1.00	1.00	0.75	0.75	0.75	0.75	1.00	0.75	0.75	0.75	0.75
Actualidad	0.75	0.75	1.00	0.75	0.75	0.75	0.75	0.75	0.75	0.75	1.00	0.75	0.75	0.75	0.75	0.75	0.75	0.75	0.75	0.75	1.00	1.00	0.75	0.75
Organización	0.75	0.75	0.75	1.00	1.00	1.00	0.75	0.75	0.75	0.75	0.75	0.75	0.75	0.50	0.50	0.75	1.00	0.75	0.75	0.75	0.75	1.00	0.75	0.75
Suficiencia	0.75	0.75	0.75	0.75	1.00	0.75	0.75	0.75	0.75	1.00	0.75	0.75	0.75	0.75	0.75	0.75	0.75	0.75	0.75	0.75	0.75	0.75	0.75	0.75
Intencionalidad	0.75	1.00	0.75	0.75	0.75	1.00	0.75	1.00	0.75	0.75	0.75	0.75	0.75	1.00	1.00	1.00	0.75	0.75	0.75	1.00	1.00	0.75	0.75	0.75
Consistencia	0.75	0.75	1.00	0.75	0.75	0.75	0.75	0.75	0.75	1.00	0.75	0.75	0.75	1.00	0.75	0.75	0.75	0.75	0.75	0.75	0.75	1.00	0.75	0.75
Coherencia	0.75	0.75	0.75	1.00	0.75	0.75	0.50	0.75	0.75	0.75	0.75	1.00	0.75	0.75	0.75	0.75	0.75	0.75	0.75	0.75	0.75	0.75	0.75	1.00
Metodología	0.75	0.75	0.75	0.75	0.75	0.75	0.75	0.75	0.75	0.75	0.75	0.75	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	0.75	0.75	0.75	1.00	0.75

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24
Claridad	0.50	0.50	0.50	0.50	0.50	0.50	0.50	0.50	0.50	0.50	0.50	0.50	0.50	0.50	0.50	0.50	0.50	0.50	0.50	0.50	0.50	0.50	0.50	0.50
Objetividad	0.50	0.50	0.50	0.50	0.50	0.50	0.50	0.50	0.50	0.50	0.50	0.50	0.50	0.50	0.50	0.50	0.50	0.50	0.50	0.50	0.50	0.50	0.50	0.50
Actualidad	0.25	0.50	0.50	0.50	0.50	0.25	0.25	0.50	0.50	0.50	0.50	0.25	0.25	0.25	0.25	0.25	0.50	0.50	0.50	0.50	0.50	0.50	0.50	0.50
Organización	0.50	0.50	0.50	0.50	0.50	0.50	0.50	0.50	0.75	0.50	0.50	0.50	0.50	0.50	0.50	0.50	0.50	0.50	0.50	0.50	0.50	0.50	0.50	0.50
Suficiencia	0.75	0.75	0.75	0.75	0.75	0.75	0.75	0.75	0.75	0.75	0.75	0.75	0.75	0.75	0.75	0.75	0.75	0.75	0.75	0.75	0.75	0.75	0.75	0.75
Intencionalidad	0.50	0.50	0.50	0.50	0.50	0.50	0.50	0.25	0.25	0.25	0.25	0.25	0.25	0.50	0.50	0.50	0.50	0.50	0.50	0.50	0.50	0.50	0.50	0.50
Consistencia	0.25	0.25	0.25	0.25	0.25	0.25	0.25	0.25	0.25	0.50	0.50	0.50	0.50	0.25	0.25	0.25	0.50	0.50	0.50	0.50	0.50	0.50	0.50	0.50
Coherencia	0.25	0.25	0.25	0.25	0.25	0.25	0.25	0.25	0.25	0.25	0.25	0.25	0.25	0.25	0.25	0.25	0.25	0.50	0.50	0.50	0.25	0.25	0.50	0.50
Metodología	0.75	0.75	0.75	0.75	0.75	0.75	0.75	0.75	0.75	0.75	0.75	0.75	0.75	0.75	0.75	0.75	0.75	0.75	0.75	0.75	0.75	0.75	0.75	0.75

4. Se procede a sacar el promedio de los valores

0.75
0.75
0.83
0.72
0.75
0.50
0.78
0.89
0.75
0.88
0.82
0.79
0.78
0.77
0.83
0.79
0.77
0.83
0.50
0.50
0.42
0.50
0.75
0.44
0.38
0.30
0.75

Seguidamente se procede a sacar el promedio de los 24 ítems evaluados en cada indicador de forma horizontal.

Obteniéndose 27 valores, de los cuales se obtuvo un promedio total de:

$$V= \quad \mathbf{0.69}$$

De acuerdo a la valoración realizada por Herrera (1998) dicho valor se encuentra dentro del rango de "Muy confiable".

ANEXO N°6 CONFIABILIDAD DE INSTRUMENTO – ESTUDIO PILOTO

Para la obtención de la confiabilidad del instrumento se realizó el cálculo de Alfa de Cronbach, el cual fue procesado en el programa SPSS Statistics 25, cuyo resultado obtenido fue:

ESTADÍSTICAS DE FIABILIDAD

ALFA DE CRONBACH	N° DE ELEMENTOS
,914	24

Se obtiene una alta confiabilidad del instrumento.

ANEXO 7: TABLA DE CODIFICACIÓN DEL INSTRUMENTO

DATOS GENERALES

DATOS GENERALES	CATEGORIA	CODIGO
EDAD	27 – 40 años	1
	41 – 53 años	2
	54 – 66 años	3
SEXO	Femenino	1
	Masculino	2
ESTADO CIVIL	Soltero(a)	1
	Casado (a)	2
	Conviviente	3
	Divorciado (a)	4
	Viudo (a)	5
PROCEDENCIA	Chincha	1
	Otras provincias	2
CONDICIÓN LABORAL	Nombrado (a)	1
	Contratado (a)	2
	Terceros	3
TIEMPO DE SERVICIO	De 1 a 5 años	1
	6 – 10 años	2
	De 11 a más	3

FACTORES CONDICIONANTES DE LA SATISFACCIÓN LABORAL

	CATEGORÍA	VALOR
FACTORES CONDICIONANTES DE LA SATISFACCIÓN LABORAL	Muy de acuerdo	1
	De acuerdo	2
	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	3
	En desacuerdo	4
	Muy en desacuerdo	5

ANEXO N° 8 TABLA MATRIZ

N°	DATOS GENERALES						NATURALEZA DEL TRABAJO				TENSIÓN RELACIONADA CON EL TRABAJO					COMPETENCIA PROFESIONAL			PRESIÓN DEL TRABAJO		PROMOCIÓN PROFESIONAL			RELACIÓN INTERPERSONAL CON SUS JEFES/AS		RELACIÓN INTERPERSONAL CON SUS COMPAÑEROS	CARACTERÍSTICAS EXTRINSECAS DE STATUS		MONOTONÍA LABORAL		TOTAL
	1	2	3	4	5	6	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	
1	1	1	2	1	2	1	1	5	5	1	4	2	4	5	4	3	3	3	3	4	5	5	3	5	5	4	3	3	3	4	87
2	3	1	2	1	1	3	2	4	4	3	3	2	3	2	2	4	1	1	2	3	4	1	2	3	3	3	1	1	4	4	62
3	1	1	1	1	3	3	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	3	3	4	3	3	4	3	3	3	86
4	1	1	1	2	2	1	2	5	5	3	4	3	4	2	2	4	3	4	2	3	3	4	3	3	3	4	3	2	4	5	80
5	2	1	4	2	1	3	2	3	4	3	4	2	2	2	1	4	2	2	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	4	4	71
6	3	1	4	1	1	3	3	4	4	5	5	4	4	4	4	5	3	5	5	5	4	3	3	3	5	3	5	4	4	4	98
7	1	1	2	1	1	3	3	3	2	1	3	3	2	4	2	3	2	2	2	1	3	3	3	3	3	3	4	3	2	4	61
8	1	2	1	1	2	2	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	1	2	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	87
9	2	1	1	1	1	3	1	5	5	1	5	4	5	2	5	5	2	2	4	4	2	1	4	3	4	3	4	1	2	4	78
10	1	1	2	1	2	1	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	1	3	1	4	4	4	4	4	3	1	4	4	4	4	84
11	1	1	2	1	2	1	3	4	5	1	5	5	4	4	4	5	1	4	4	2	5	2	2	3	4	3	2	1	5	5	83
12	1	1	1	1	1	3	2	2	5	5	4	4	4	4	3	4	3	3	2	4	5	4	4	4	3	4	4	4	4	4	89
13	1	2	1	1	2	1	3	4	4	4	1	5	5	5	5	5	2	5	1	1	1	5	5	3	4	3	5	2	4	5	87
14	2	1	2	1	1	3	3	5	5	3	1	5	5	5	5	5	4	5	5	5	2	5	4	3	3	3	5	3	5	5	99
15	2	1	2	1	1	3	3	4	4	4	5	4	4	5	4	4	2	2	2	2	2	1	1	2	2	3	2	2	2	2	68

16	1	1	2	1	1	2	2	2	3	3	4	3	4	4	5	5	2	5	4	4	5	4	4	3	3	3	4	5	4	5	90	
17	3	2	2	2	1	3	3	4	3	4	3	4	4	3	4	4	4	3	1	4	2	4	4	4	4	3	4	4	4	4	85	
18	1	1	3	1	2	1	3	3	4	4	4	2	2	5	2	5	2	2	4	4	1	5	5	4	3	4	4	5	4	5	86	
19	2	1	1	1	1	3	3	4	3	3	3	3	2	3	3	4	2	3	2	2	3	2	3	3	3	4	4	3	4	3	3	72
20	2	1	2	1	1	3	1	4	3	4	5	3	2	3	2	4	2	3	2	2	3	2	3	3	3	3	3	3	4	2	2	68
21	2	1	1	1	1	3	2	3	4	3	3	1	1	1	1	4	2	3	3	3	1	3	3	1	1	3	1	1	1	1	50	
22	1	1	2	1	1	2	2	4	4	2	3	2	2	3	2	5	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	3	2	3	5	63
23	3	1	1	2	1	3	1	1	3	3	2	1	1	1	1	1	1	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	52
24	1	1	1	1	2	1	2	1	4	3	5	2	3	3	3	5	5	3	3	3	3	2	4	4	4	3	4	3	1	4	77	
25	2	1	2	1	1	3	4	3	3	4	4	4	2	2	3	2	4	2	4	2	3	3	3	5	4	5	4	2	4	4	79	
26	2	1	2	1	1	3	2	3	4	4	3	2	1	3	4	4	2	3	2	2	2	3	4	4	3	4	5	2	5	2	73	
27	2	1	2	2	1	3	2	3	5	3	4	2	2	3	2	5	1	5	5	5	1	5	5	5	5	3	5	2	4	5	87	
28	1	1	1	2	2	1	3	4	4	3	3	3	3	4	2	4	2	3	2	1	1	4	4	3	4	4	4	2	4	2	73	
29	3	1	1	1	1	3	2	3	4	5	4	4	2	4	2	3	4	2	2	1	4	2	4	3	3	4	3	4	2	2	4	73
30	1	1	3	1	2	1	2	3	4	4	3	3	2	2	2	4	1	3	2	3	3	4	4	3	3	3	4	2	2	4	70	
31	1	1	2	1	1	1	5	5	5	4	5	4	3	5	4	4	5	3	5	2	1	4	5	5	5	4	5	5	5	4	102	
32	3	1	2	1	1	3	1	3	5	5	5	2	5	2	2	5	4	2	5	1	5	5	4	3	3	3	1	5	5	5	86	
33	2	1	2	1	1	3	3	4	3	3	3	3	2	2	5	3	3	3	3	3	2	3	2	3	4	1	3	2	3	4	70	

34	2	1	3	1	1	3	3	3	5	2	4	4	5	2	2	3	4	3	1	5	2	3	4	4	4	1	4	2	4	5	79	
35	3	2	1	1	3	3	2	3	4	3	3	3	2	5	4	3	1	5	1	5	5	3	3	4	5	5	5	5	4	84		
36	2	1	3	1	1	2	2	3	5	2	3	4	5	3	3	1	2	3	2	2	5	4	4	5	4	5	4	4	4	83		
37	1	1	1	1	3	1	3	3	5	2	5	3	4	3	2	3	4	1	5	3	2	4	2	3	5	3	4	3	4	5	81	
38	3	1	2	1	1	3	2	3	4	5	3	1	2	5	3	1	5	5	3	2	3	2	2	3	5	3	1	2	3	3	71	
39	1	1	1	2	2	1	5	3	5	1	3	4	4	3	2	3	3	3	2	5	2	5	2	3	3	3	4	3	5	5	81	
40	1	1	2	2	2	1	4	4	4	2	4	2	4	4	4	5	5	5	2	5	2	5	2	4	3	3	4	3	4	4	88	
41	1	1	1	1	1	3	2	4	3	3	1	1	3	3	2	1	2	3	3	2	1	2	4	3	4	4	4	3	4	3	65	
42	3	1	1	1	1	1	5	3	3	3	3	2	2	4	2	3	1	4	2	4	4	3	2	5	3	3	4	1	4	4	74	
43	1	2	1	1	2	1	3	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	4	4	3	3	3	4	4	4	4	86	
44	3	1	2	1	1	3	2	3	3	3	4	3	2	3	5	5	3	3	3	1	2	4	5	3	3	3	4	4	4	4	79	
45	2	2	2	1	1	3	3	3	3	5	3	4	3	4	4	3	2	5	3	5	4	1	3	3	3	3	4	5	4	5	85	
46	1	2	3	1	2	1	3	4	4	3	4	2	2	2	2	4	1	3	3	2	1	2	4	3	4	3	2	1	2	4	65	
47	2	1	2	1	1	3	2	3	5	2	3	2	2	2	4	3	2	3	1	3	4	2	4	4	4	4	4	4	2	4	4	73
48	2	1	5	1	1	3	3	3	4	3	2	2	3	3	2	4	1	4	2	3	2	4	2	5	3	3	4	2	4	4	72	
49	2	1	2	1	1	3	4	3	3	1	3	2	2	4	2	3	1	2	1	4	2	2	2	3	4	3	3	1	2	4	61	
50	1	2	1	1	2	1	3	3	3	4	4	2	2	3	1	4	1	3	1	3	2	4	2	3	4	3	4	2	3	4	68	
51	1	1	5	2	2	1	3	4	5	3	3	2	2	2	4	5	3	3	2	1	2	3	3	3	3	4	3	1	3	4	71	

52	3	1	2	1	1	3	3	3	4	2	2	2	3	2	2	3	1	1	2	3	2	2	2	3	5	4	3	2	4	4	64
53	3	1	2	1	1	3	4	4	3	5	3	2	2	3	4	5	4	3	3	3	4	2	3	3	5	3	5	4	4	5	86
54	1	1	3	1	2	1	2	4	3	3	3	1	2	4	2	4	1	2	2	3	1	2	2	3	4	3	4	2	3	4	64
55	3	1	2	1	1	3	3	3	3	3	5	2	3	3	2	3	2	1	1	2	5	4	5	4	3	3	1	2	3	2	68
56	1	1	1	2	2	1	5	5	5	1	5	4	5	4	4	5	4	5	5	3	5	4	5	3	4	4	5	2	5	5	102
57	1	1	3	1	2	1	4	4	4	2	4	1	2	3	2	4	1	1	2	3	2	2	2	4	4	1	4	1	3	3	63
58	1	1	1	1	2	1	5	5	5	3	5	5	5	5	5	3	2	4	5	5	4	5	5	3	4	4	5	4	5	5	106
59	3	1	4	1	1	3	2	4	4	3	1	2	2	3	2	3	1	1	4	3	2	2	3	4	4	4	4	1	3	4	66
60	2	1	1	1	1	1	4	2	4	2	4	2	2	1	4	3	1	1	1	2	3	2	3	3	3	3	2	3	3	2	60
61	1	1	3	1	2	1	1	2	3	3	3	4	2	2	2	1	1	3	4	3	4	4	4	3	3	3	4	2	4	3	68
62	3	2	2	2	1	3	4	2	1	3	2	2	1	4	2	3	2	5	3	4	4	1	2	3	3	3	2	2	4	2	64
63	2	1	3	1	1	3	1	4	3	1	1	1	2	3	3	1	1	4	2	3	4	1	3	4	4	4	4	1	3	2	60
64	1	1	2	1	1	3	1	2	2	2	5	3	2	4	5	2	2	5	5	4	4	3	5	3	3	3	5	2	5	5	82
65	2	1	2	1	1	3	4	2	3	3	3	2	3	4	3	3	2	4	2	3	4	2	2	4	3	3	3	4	2	3	71
66	2	1	2	1	1	2	1	5	1	5	1	5	5	5	4	5	2	5	4	2	4	3	4	3	3	5	4	2	2	3	83
67	3	1	4	1	1	3	4	4	3	1	3	2	2	2	2	2	1	3	4	2	2	2	2	4	3	3	4	1	4	4	64
68	1	1	1	1	2	1	2	1	3	3	4	4	4	3	4	2	3	3	4	4	3	3	2	3	4	2	4	3	2	3	73
69	3	1	2	1	1	3	4	3	1	4	5	2	2	4	2	2	3	2	4	4	3	4	2	4	3	1	3	2	3	3	70

88	3	1	2	1	1	3	3	3	4	2	3	1	2	2	1	1	2	1	3	3	2	1	1	3	4	1	2	2	2	3	52
89	3	1	3	1	2	1	2	2	2	3	4	3	2	2	4	2	2	4	4	4	4	2	2	3	4	4	4	2	4	2	71
90	1	1	2	1	3	1	3	3	2	3	1	3	4	5	3	1	3	3	4	3	3	3	4	4	3	3	2	2	3	4	72
91	2	1	3	1	2	1	2	4	1	2	4	2	4	4	4	3	2	2	4	1	4	4	2	3	4	2	4	2	4	4	72
92	1	1	1	1	2	1	3	3	2	3	4	3	3	4	3	5	2	4	2	2	2	3	4	5	3	4	3	2	4	3	76
93	3	1	1	1	1	3	3	2	1	4	1	4	2	2	4	1	4	1	4	3	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	73
94	1	1	1	1	2	2	3	3	2	3	4	2	4	4	2	3	2	4	4	4	4	3	4	3	4	1	4	1	2	4	74
95	1	1	2	1	2	1	2	4	1	2	1	2	2	2	2	3	2	4	4	2	4	2	2	3	3	4	4	2	3	4	64
96	1	1	1	1	2	1	3	3	2	1	4	2	2	2	4	1	2	2	2	2	4	2	4	2	4	3	4	2	3	4	64
97	1	1	3	1	2	1	1	3	2	2	5	1	2	4	2	3	2	2	2	2	2	2	2	4	3	2	4	2	4	2	60
98	1	1	2	1	2	1	3	3	4	4	5	3	2	3	4	5	3	4	2	3	4	3	4	5	3	3	3	3	2	5	83
99	3	1	4	1	1	3	2	2	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	4	2	4	2	2	3	2	58
100	1	1	3	1	1	3	2	3	3	3	4	3	2	3	3	2	3	4	3	3	2	3	2	3	2	3	2	2	3	2	65
101	1	1	1	1	2	1	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	2	1	2	2	64	
102	2	1	4	1	1	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	3	4	3	2	2	4	4	4	2	1	3	2	65
103	2	1	3	1	1	3	3	3	2	3	3	2	2	3	2	2	3	3	3	2	2	2	2	3	2	3	2	1	3	2	58
104	2	1	2	1	1	3	3	4	3	3	4	1	1	3	2	3	1	3	2	2	1	2	2	4	3	3	3	1	3	3	60
105	1	1	3	1	2	2	3	3	2	1	4	1	2	2	1	3	1	3	2	2	1	1	1	4	3	3	2	1	2	2	50

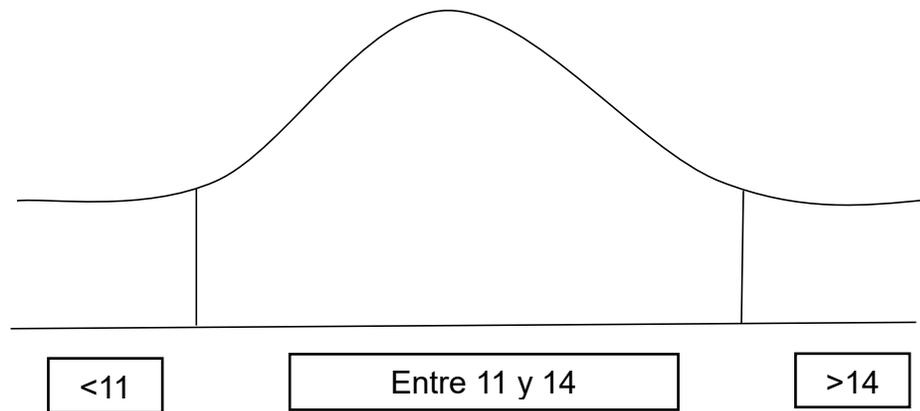
106	2	1	2	1	1	3	3	2	1	2	2	2	1	1	2	2	3	2	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3	1	2	2	52
-----	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	----

ANEXO N° 9: ESCALA DE ESTANINOS

1) DIMENSION NATURALEZA DEL TRABAJO

$$a = 12.22 - 0,75 (2.26) = 10.52 = 11$$

$$b = 12.22 + 0,75 (2.26) = 13.92 = 14$$



Favorables: >14

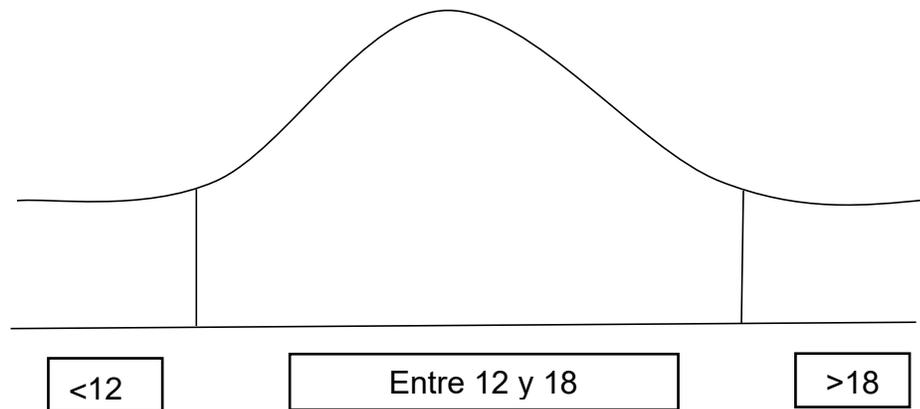
Poco favorables: Entre 11 y 14

Desfavorables: <11

2) DIMENSION TENSION RELACIONADA CON EL TRABAJO

$$a = 15.08 - 0,75 (3.99) = 12.09 = 12$$

$$b = 15.08 + 0,75 (3.99) = 18.07 = 18$$



Favorables: >18

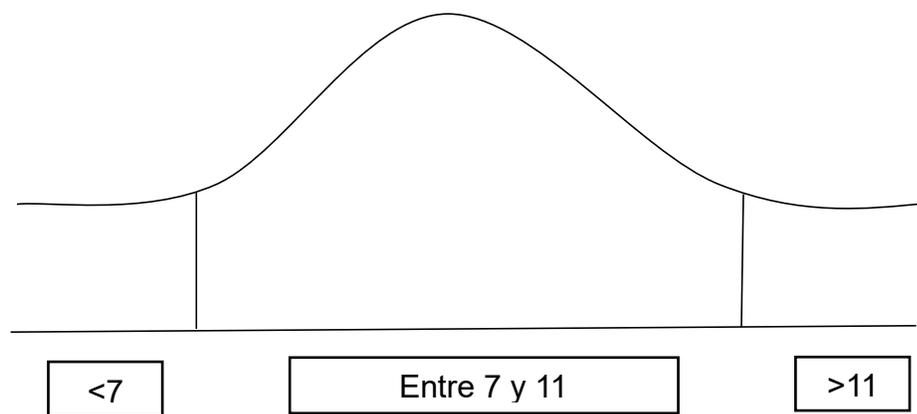
Poco favorables: Entre 12 y 18

Desfavorables: <12

3) DIMENSION COMPETENCIA LABORAL

$$a = 8.80 - 0,75 (2.37) = 7.02 = 7$$

$$b = 8.80 + 0,75 (2.37) = 10.58 = 11$$



Favorables: >11

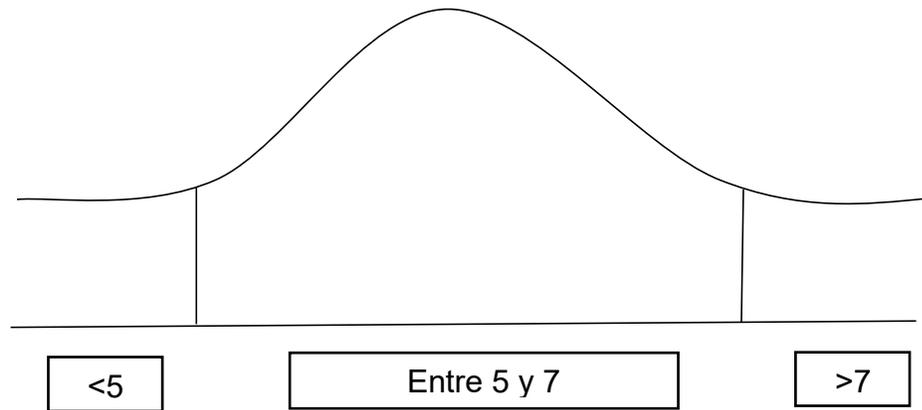
Poco favorables: Entre 7 y 11

Desfavorables: <7

4) DIMENSION PRESIÓN DEL TRABAJO

$$a = 5.90 - 0,75 (1.82) = 4.53 = 5$$

$$b = 5.90 + 0,75 (1.82) = 7.27 = 7$$



Favorables: >7

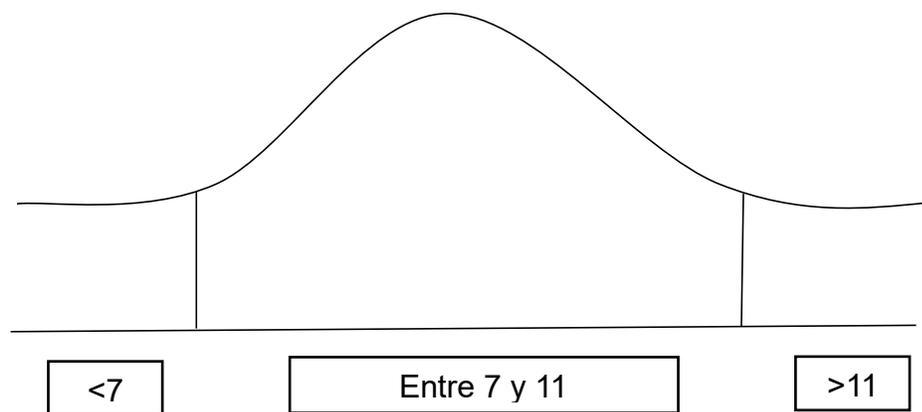
Poco favorables: Entre 5 y 7

Desfavorables: <5

5) DIMENSION PROMOCIÓN PROFESIONAL

$$a = 8.97 - 0,75 (2.44) = 7.14 = 7$$

$$b = 8.97 + 0,75 (2.44) = 10.8 = 11$$



Favorables: >11

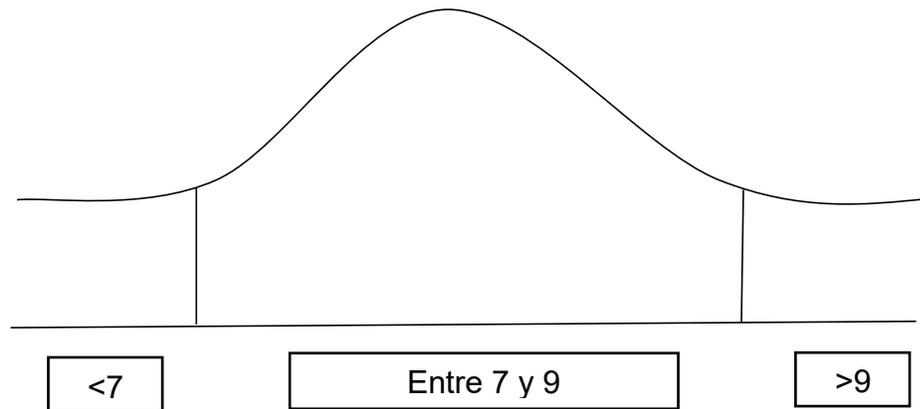
Poco favorables: Entre 7 y 11

Desfavorables: <7

6) DIMENSION RELACION INTERPERSONAL CON SUS JEFES/AS

$$a = 8.07 - 0,75 (1.54) = 6.91 = 7$$

$$b = 8.07 + 0,75 (1.54) = 9.23 = 9$$



Favorables: >9

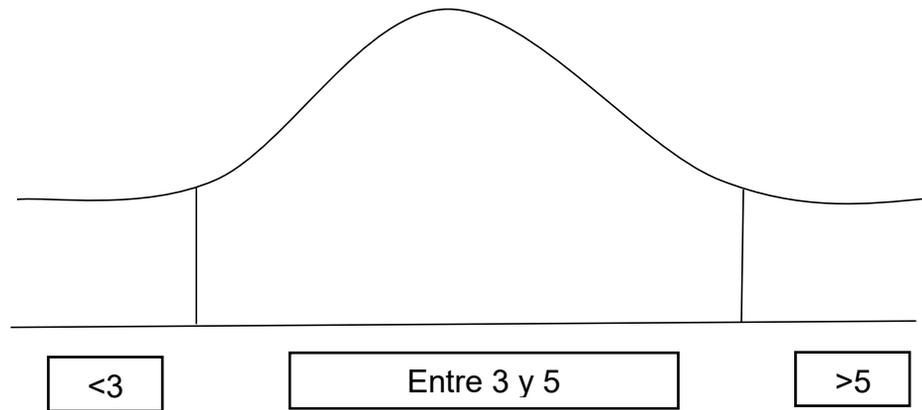
Poco favorables: Entre 7 y 9

Desfavorables: <7

7) DIMENSION RELACION INTERPERSONAL CON SUS COMPAÑEROS

$$a = 3.81 - 0,75 (1.24) = 2.88 = 3$$

$$b = 3.81 + 0,75 (1.24) = 4.74 = 5$$



Favorables: >5

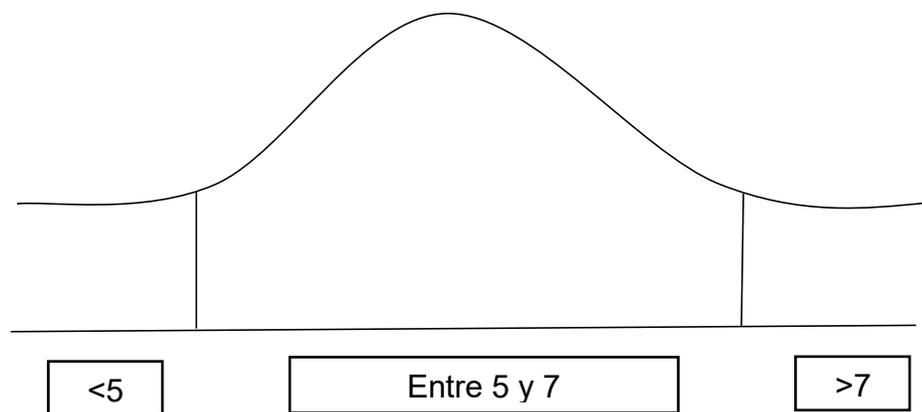
Poco favorables: Entre 3 y 5

Desfavorables: <3

8) DIMENSION CARACTERISTICAS EXTRINSECAS DEL ESTATUS

$$a = 5.89 - 0,75 (1.79) = 4.55 = 5$$

$$b = 5.89 + 0,75 (1.79) = 7.23 = 7$$



Favorables: >7

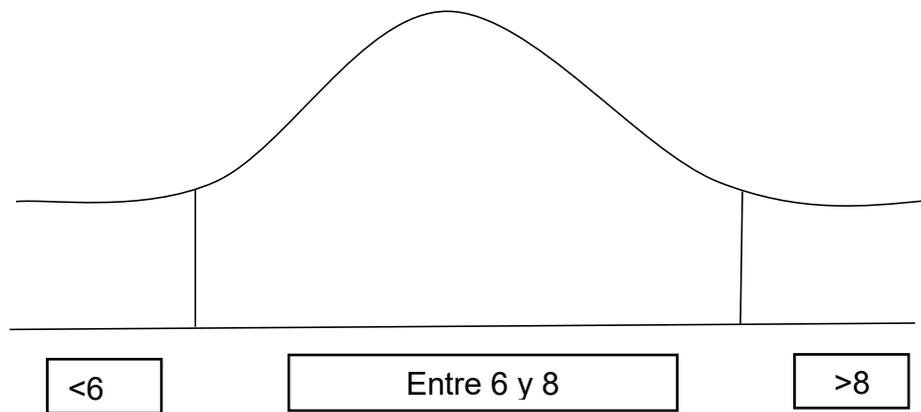
Poco favorables: Entre 5 y 7

Desfavorables: <5

9) DIMENSION MONOTONIA LABORAL

$$a = 7.01 - 0,75 (1.66) = 5.76 = 6$$

$$b = 7.01 + 0,75 (1.66) = 8.26 = 8$$



Favorables: >8

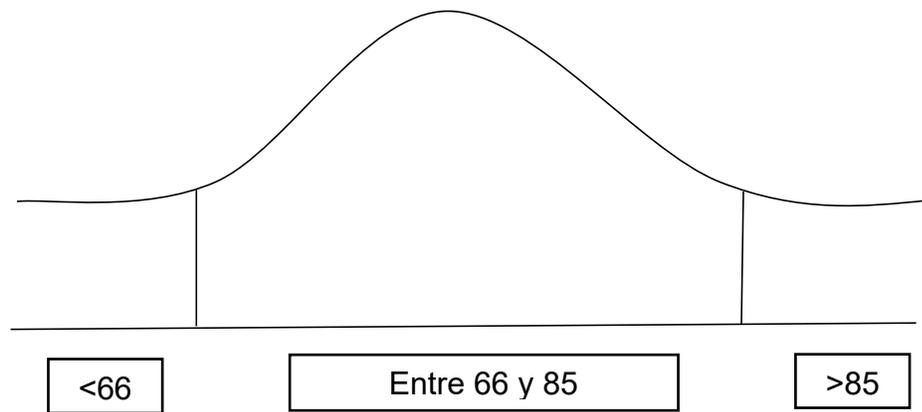
Poco favorables: Entre 6 y 8

Desfavorables: <6

10) GLOBAL

$$a = 75.75 - 0,75 (12.90) = 66.07 = 66$$

$$b = 75.75 + 0,75 (12.90) = 85.43 = 85$$



Favorables: >85

Poco favorables: Entre 66 y 85

Desfavorables: <66

ANEXO N° 10 TABLA DE DIMENSIONES

TABLA 2

FACTORES CONDICIONANTES DE LA SATISFACCION LABORAL DEL PROFESIONAL DE ENFERMERÍA HOSPITAL SAN JOSÉ DE CHINCHA FEBRERO 2020

Factores condicionantes de la satisfacción laboral	n=106	%
Desfavorables	32	30
Poco favorables	45	43
Favorables	29	27
Total	106	100

TABLA 3

FACTORES CONDICIONANTES DE LA SATISFACCION LABORAL DEL PROFESIONAL DE ENFERMERÍA SEGÚN NATURALEZA DEL TRABAJO HOSPITAL SAN JOSÉ DE CHINCHA FEBRERO 2020

Dimensión satisfacción por el trabajo	n=106	%
Desfavorables	25	24
Poco favorables	49	46
Favorables	32	30
Total	106	100

TABLA 4

**FACTORES CONDICIONANTES DE LA SATISFACCION LABORAL DEL
PROFESIONAL DE ENFERMERÍA SEGÚN TENSIÓN RELACIONADA
CON EL TRABAJO HOSPITAL SAN JOSÉ DE CHINCHA
FEBRERO 2020**

Dimensión tensión relacionada con el trabajo	n=106	%
Desfavorables	28	26
Poco favorables	54	51
Favorables	24	23
Total	106	100

TABLA 5

**FACTORES CONDICIONANTES DE LA SATISFACCION LABORAL DEL
PROFESIONAL DE ENFERMERÍA SEGÚN COMPETENCIA LABORAL
HOSPITAL SAN JOSÉ DE CHINCHA
FEBRERO 2020**

	n=106	%
Desfavorables	31	29
Poco favorables	48	45
Favorables	27	26
Total	106	100

TABLA 6

**FACTORES CONDICIONANTES DE LA SATISFACCION LABORAL DEL
PROFESIONAL DE ENFERMERÍA SEGÚN PRESIÓN DEL TRABAJO
HOSPITAL SAN JOSÉ DE CHINCHA
FEBRERO 2020**

Dimensión presión del trabajo	n=106	%
Desfavorables	25	24
Poco favorables	59	56
Favorables	22	20
Total	106	100

TABLA 7

**FACTORES CONDICIONANTES DE LA SATISFACCION LABORAL DEL
PROFESIONAL DE ENFERMERÍA SEGÚN PROMOCIÓN PROFESIONAL
HOSPITAL SAN JOSÉ DE CHINCHA
FEBRERO 2020**

Dimensión promoción profesional	n=106	%
Desfavorables	31	29
Poco favorables	47	45
Favorables	28	26
Total	106	100

TABLA 8

**FACTORES CONDICIONANTES DE LA SATISFACCION LABORA DEL
PROFESIONAL DE ENFERMERÍA SEGÚN RELACION
INTERPERSONAL CON SUS JEFES/AS HOSPITAL SAN JOSÉ DE
CHINCHA FEBRERO 2020**

Dimensión relación interpersonal con sus jefes/as	n=106	%
Desfavorables	14	13
Poco favorables	70	66
Favorables	22	21
Total	106	100

TABLA 9

**FACTORES CONDICIONANTES DE LA SATISFACCION LABORAL DEL
PROFESIONAL DE ENFERMERÍA SEGÚN RELACION INTERPERSONAL
CON SUS COMPAÑEROS HOSPITAL SAN JOSÉ DE CHINCHA
FEBRERO 2020**

Dimensión relación interpersonal con sus compañeros	n=106	%
Desfavorables	17	16
Poco favorables	56	53
Favorables	33	31
Total	106	100

TABLA 10

**FACTORES CONDICIONANTES DE LA SATISFACCION LABORAL DEL
PROFESIONAL DE ENFERMERÍA SEGÚN CARACTERISTICAS
EXTRINSECAS DEL ESTATUS HOSPITAL SAN JOSÉ DE CHINCHA
FEBRERO 2020**

Dimensión características extrínsecas del estatus	n=106	%
Desfavorable	25	24
Poco favorable	61	58
Favorable	20	18
Total	106	100

TABLA 11

**FACTORES CONDICIONANTES DE LA SATISFACCION LABORAL DEL
PROFESIONAL DE ENFERMERÍA SEGÚN MONOTONIA LABORAL
HOSPITAL SAN JOSÉ DE CHINCHA
FEBRERO 2020**

Dimensión monotonía laboral	n=106	%
Desfavorables	19	18
Poco favorables	67	63
Favorables	20	19
Total	106	100

ANEXO 11: TABLAS CON ITEMS

TABLA 3

FACTORES CONDICIONANTES DE LA SATISFACCION LABORAL DEL PROFESIONAL DE ENFERMERÍA SEGÚN NATURALEZA DEL TRABAJO HOSPITAL SAN JOSÉ DE CHINCHA FEBRERO 2020

ITEMS	MUY EN DESACUERDO		NI DE ACUERDO NI EN DESACUERDO		MUY DE ACUERDO	
	f	%	f	%	f	%
1. En mi trabajo no me encuentro muy satisfecho.	13	12%	87	82%	6	6%
2. Tengo muy poco interés por las cosas que realizo en mi trabajo.	5	5%	89	84%	12	11%
3. Tengo la sensación de que lo que estoy haciendo no vale la pena.	14	13%	75	71%	17	16%
4. No estoy convencido que el puesto de trabajo	15	14%	83	78%	8	8%
	Desfavorables		Poco favorables		Favorables	
NATURALEZA DEL TRABAJO	12	11%	84	79%	10	10%

TABLA 4

**FACTORES CONDICIONANTES DE LA SATISFACCION LABORAL DEL
PROFESIONAL DE ENFERMERÍA SEGÚN TENSIÓN RELACIONADA
CON EL TRABAJO HOSPITAL SAN JOSÉ DE CHINCHA
FEBRERO 2020**

ITEMS	MUY EN DESACUERDO		NI DE ACUERDO NI EN DESACUERDO		MUY DE ACUERDO	
	f	%	f	%	f	%
5. Creo que tengo poca responsabilidad en mi trabajo en el hospital.	13	12%	74	70%	19	18%
6. Al final de la jornada de un día de trabajo corriente y normal me suelo encontrar muy cansado.	12	11%	88	83%	6	6%
7. Con bastante frecuencia me he sorprendido fuera del hospital pensando en cuestiones relacionadas con mi trabajo.	7	7%	86	81%	13	12%
8. Muy pocas veces me he visto obligado a emplear a tope toda mi energía y capacidad para realizar mi trabajo	5	5%	88	83%	13	12%
9. Muy pocas veces mi trabajo en el hospital perturba mi estado de ánimo o a mi salud o a mis horas de sueño.	7	7%	88	83%	10	9%
TENSION RELACIONADA CON EL TRABAJO	Desfavorables		Poco favorables		Favorables	
	9	8%	85	80%	12	11%

TABLA 5
FACTORES CONDICIONANTES DE LA SATISFACCION LABORAL DEL
PROFESIONAL DE ENFERMERÍA SEGÚN COMPETENCIA LABORAL
HOSPITAL SAN JOSÉ DE CHINCHA
FEBRERO 2020

ITEMS	MUY EN DESACUERDO		NI DE ACUERDO NI EN DESACUERDO		MUY DE ACUERDO	
	f	%	f	%	f	%
10. Con frecuencia tengo la sensación de no estar capacitado para realizar mi trabajo.	11	10%	75	71%	20	19%
11. Con frecuencia siento no tener recursos suficientes para hacer mi trabajo tan bien como sería deseable.	23	22%	79	75%	4	4%
12. Con frecuencia la competitividad, o el estar a la altura de los demás, en mi puesto de trabajo me causa estrés o tensión.	13	12%	78	74%	15	14%
	Desfavorables		Poco favorables		Favorables	
COMPETENCIA PROFESIONAL	16	15%	77	73%	13	12%

TABLA 6
FACTORES CONDICIONANTES DE LA SATISFACCION LABORAL DEL
PROFESIONAL DE ENFERMERÍA SEGÚN PRESIÓN DEL TRABAJO
HOSPITAL SAN JOSÉ DE CHINCHA
FEBRERO 2020

ITEMS	MUY EN DESACUERDO		NI DE ACUERDO NI EN DESACUERDO		MUY DE ACUERDO	
	f	%	f	%	f	%
13. En mi trabajo no me encuentro muy satisfecho.	13	12%	82	77%	11	10%
14. Tengo muy poco interés por las cosas que realizo en mi trabajo.	9	8%	82	77%	11	10%
	Desfavorables		Poco favorables		Favorables	
PRESION DEL TRABAJO	11	10%	84	79%	11	11%

TABLA 7
FACTORES CONDICIONANTES DE LA SATISFACCION LABORAL DEL
PROFESIONAL DE ENFERMERÍA SEGÚN PROMOCIÓN PROFESIONAL
HOSPITAL SAN JOSÉ DE CHINCHA
FEBRERO 2020

ITEMS	MUY EN DESACUERDO		NI DE ACUERDO NI EN DESACUERDO		MUY DE ACUERDO	
	f	%	f	%	f	%
15. Tengo pocas oportunidades para aprender a hacer cosas nuevas.	13	12%	84	79%	9	8%
16. Generalmente el reconocimiento que obtengo en mi trabajo no es muy reconfortante.	10	9%	86	81%	10	9%
17. No tengo muchas posibilidades de promoción profesional.	3	3%	91	86%	12	11%
	Desfavorables		Poco favorables		Favorables	
PROMOCION PROFESIONAL	9	9%	87	82%	10	9%

TABLA 8
FACTORES CONDICIONANTES DE LA SATISFACCION LABORA DEL
PROFESIONAL DE ENFERMERÍA SEGÚN RELACION
INTERPERSONAL CON SUS JEFES/AS HOSPITAL SAN JOSÉ DE
CHINCHA FEBRERO 2020

ITEMS	MUY EN DESACUERDO		NI DE ACUERDO NI EN DESACUERDO		MUY DE ACUERDO	
	f	%	f	%	f	%
18. La relación con mi jefe/a es muy cordial.	2	2%	95	90%	9	8%
19. No estoy seguro de conocer lo que se espera de mí en el trabajo.	2	2%	96	90%	8	8%
	Desfavorables		Poco favorables		Favorables	
RELACION INTERPERSONAL CON SUS JEFES/AS	2	2%	95	90%	9	8%

TABLA 9

**FACTORES CONDICIONANTES DE LA SATISFACCION LABORAL DEL
PROFESIONAL DE ENFERMERÍA SEGÚN RELACION INTERPERSONAL
CON SUS COMPAÑEROS HOSPITAL SAN JOSÉ DE CHINCHA
FEBRERO 2020**

ITEMS	MUY EN DESACUERDO		NI DE ACUERDO NI EN DESACUERDO		MUY DE ACUERDO	
	f	%	f	%	f	%
20. Las relaciones con mis compañeros son muy cordiales	10	9%	92	87%	4	4%
	Desfavorables		Poco favorables		Favorables	
RELACION INTERPERSONAL CON LOS COMPAÑEROS	10	9%	92	87%	4	4%

TABLA 10

**FACTORES CONDICIONANTES DE LA SATISFACCION LABORAL DEL
PROFESIONAL DE ENFERMERÍA SEGÚN CARACTERITICAS
EXTRINSECAS DEL ESTATUS HOSPITAL SAN JOSÉ DE CHINCHA
FEBRERO 2020**

ITEMS	MUY EN DESACUERDO		NI DE ACUERDO NI EN DESACUERDO		MUY DE ACUERDO	
	f	%	f	%	f	%
21. Para organizar el trabajo que realizo, según mi puesto concreto o categoría profesional, tengo poca independencia	6	6%	87	82%	13	12%
22. El sueldo que percibo es muy adecuado.	19	18%	81	76%	6	6%
	Desfavorables		Poco favorables		Favorables	
CARACTERISTICAS EXTRINSECAS DEL ESTATUS	13	12%	83	78%	10	10%

TABLA 11

**FACTORES CONDICIONANTES DE LA SATISFACCION LABORAL DEL
PROFESIONAL DE ENFERMERÍA SEGÚN MONOTONIA LABORAL
HOSPITAL SAN JOSÉ DE CHINCHA
FEBRERO 2020**

ITEMS	MUY EN DESACUERDO		NI DE ACUERDO NI EN DESACUERDO		MUY DE ACUERDO	
	f	%	f	%	f	%
23. Mi actual trabajo en el hospital es el mismo todos los días, no varía nunca.	2	2%	93	88%	11	10%
24. Los problemas personales de mis compañeros/as de trabajo, habitualmente me suelen afectar	1	1%	84	79%	21	20%
	Desfavorables		Poco favorables		Favorables	
MONOTONIA LABORAL	2	2%	88	83%	16	15%

ANEXO N° 12: CONTRASTACIÓN DE LA HIPÓTESIS A TRAVÉS DE LA PROBABILIDAD NORMAL (Z)

PRUEBA DE HIPÓTESIS GENERAL

FORMULAMOS ALS HIPOTESIS ESTADISTICAS

H₀: Los factores condicionantes de la satisfacción laboral son favorables en los profesionales de enfermería que laboran en el Hospital San José de Chíncha Febrero 2020.

H₁: Los factores condicionantes de la satisfacción laboral de acuerdo a: Satisfacción por el trabajo, tensión relacionada con el trabajo, competencia profesional, presión del trabajo, promoción profesional, relación interpersonal con sus jefes/as, relación interpersonal con los compañeros, características extrínsecas de estatus, monotonía laboral son poco favorables en los profesionales de enfermería del hospital San José de Chíncha Febrero 2020.

Probabilidad normal (Z)

$$Z = \frac{\bar{X} - \mu}{\frac{\sigma}{\sqrt{n}}}$$

a) Calculamos el estadístico

$$\bar{X} = 40,50$$

$$\sigma = 2,80$$

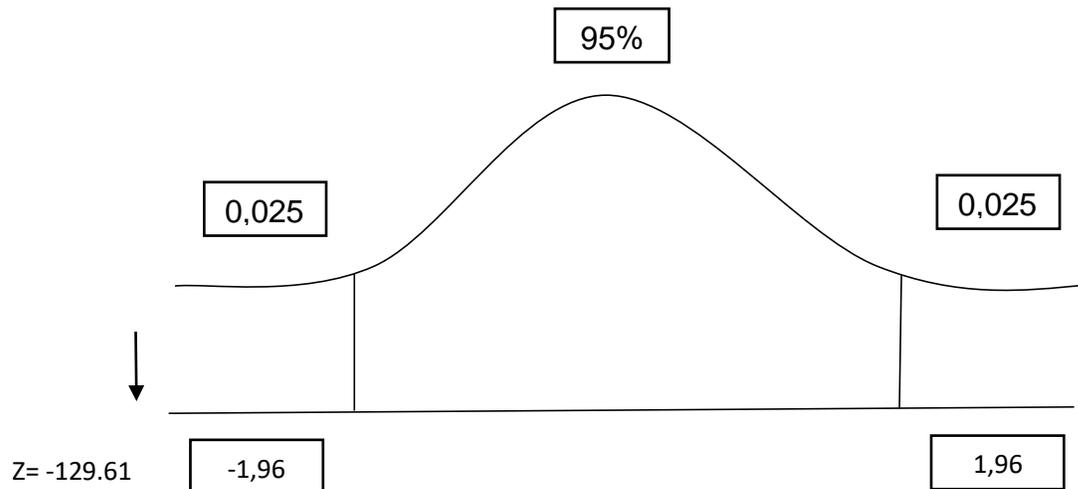
$$n = 106$$

$$\mu = 75,75$$

$$Z = \frac{\bar{X} - \mu}{\frac{\sigma}{\sqrt{n}}} = \frac{40,50 - 75,75}{\frac{2,80}{\sqrt{106}}} = -129.61$$

INTERPRETACIÓN

De acuerdo a la prueba normal $Z = -129,61$, es menor que el punto crítico de la izquierda $(-1,96)$, por lo tanto al estar este valor en la región de rechazo, se rechaza la hipótesis nula (H_0) y aceptamos la hipótesis derivada, por lo tanto los factores condicionantes de la satisfacción laboral son poco favorables en los profesionales de enfermería que laboran en el Hospital San José de Chincha.



ANEXO N° 13: CONTRASTACIÓN DE LA HIPÓTESIS ESPECÍFICA A TRAVÉS DE LA PRUEBA NORMAL Z

DIMENSION NATURALEZA DEL TRABAJO

PRUEBA DE HIPÓTESIS MEDIANTE PRUEBA NORMAL Z

$$Z = \frac{\bar{X} - \mu}{\frac{\sigma}{\sqrt{n}}}$$

a) Calculamos el estadístico

$$\bar{X} = 8,40$$

$$\sigma = 0,70$$

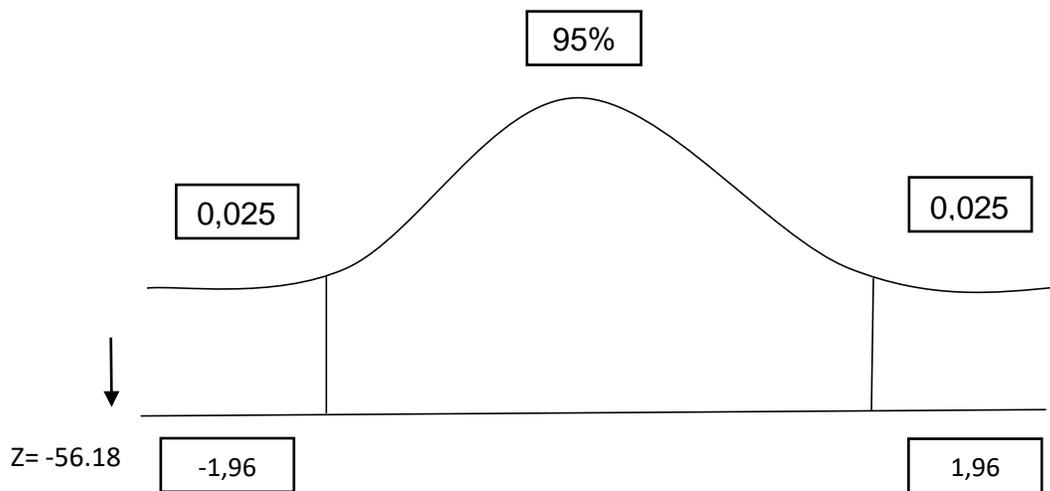
$$n = 106$$

$$\mu = 12,22$$

$$Z = \frac{\bar{X} - \mu}{\frac{\sigma}{\sqrt{n}}} = \frac{8,40 - 12,22}{\frac{0,70}{\sqrt{106}}} = -56,18$$

INTERPRETACIÓN

De acuerdo a la prueba normal $Z = -56,18$, es menor que el punto crítico de la izquierda $(-1,96)$, por lo tanto al estar este valor en la región de rechazo, se rechaza la hipótesis nula (H_0) y aceptamos la hipótesis derivada para esta dimensión.



DIMENSIÓN TENSIÓN RELACIONADA CON EL TRABAJO

Probabilidad normal (Z)

$$Z = \frac{\bar{X} - \mu}{\frac{\sigma}{\sqrt{n}}}$$

a) Calculamos el estadístico

$$\bar{X} = 12,00$$

$$\sigma = 1,25$$

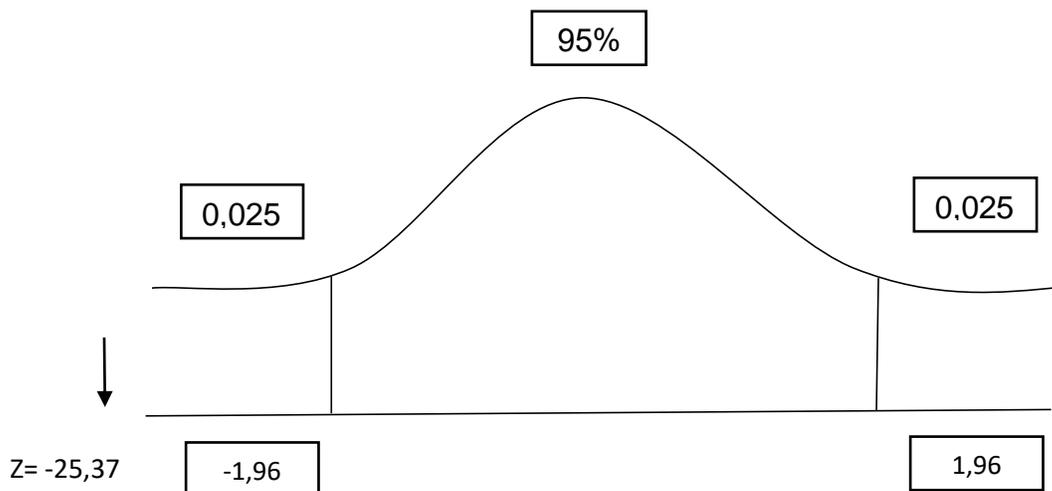
$$n = 106$$

$$\mu = 15,08$$

$$Z = \frac{\bar{X} - \mu}{\frac{\sigma}{\sqrt{n}}} = \frac{12,00 - 15,08}{\frac{1,25}{\sqrt{106}}} = -25,37$$

INTERPRETACIÓN

De acuerdo a la prueba normal $Z = -25,37$, es menor que el punto crítico de la izquierda $(-1,96)$, por lo tanto al estar este valor en la región de rechazo, se rechaza la hipótesis nula (H_0) y aceptamos la hipótesis derivada para esta dimensión.



DIMENSIÓN COMPETENCIA LABORAL

Probabilidad normal (Z)

$$Z = \frac{\bar{X} - \mu}{\frac{\sigma}{\sqrt{n}}}$$

a) Calculamos el estadístico

$$\bar{X} = 3,90$$

$$\sigma = 0,74$$

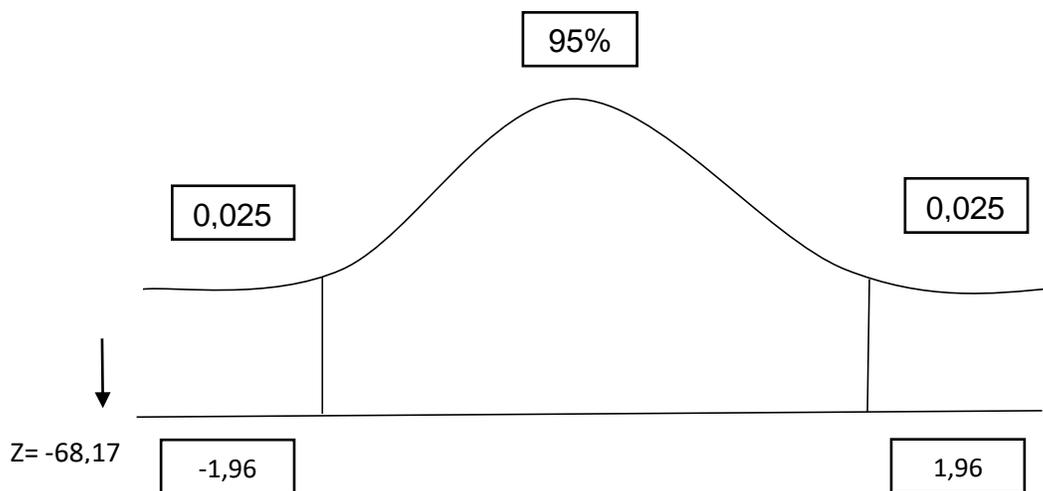
$$n = 106$$

$$\mu = 8,80$$

$$Z = \frac{\bar{X} - \mu}{\frac{\sigma}{\sqrt{n}}} = \frac{3,90 - 8,80}{\frac{0,74}{\sqrt{106}}} = -68,17$$

INTERPRETACIÓN

De acuerdo a la prueba normal $Z = -68,17$, es menor que el punto crítico de la izquierda $(-1,96)$, por lo tanto al estar este valor en la región de rechazo, se rechaza la hipótesis nula (H_0) y aceptamos la hipótesis derivada para esta dimensión.



DIMENSIÓN PRESIÓN DEL TRABAJO

Probabilidad normal (Z)

$$Z = \frac{\bar{X} - \mu}{\frac{\sigma}{\sqrt{n}}}$$

a) Calculamos el estadístico

$$\bar{X} = 2,50$$

$$\sigma = 0,71$$

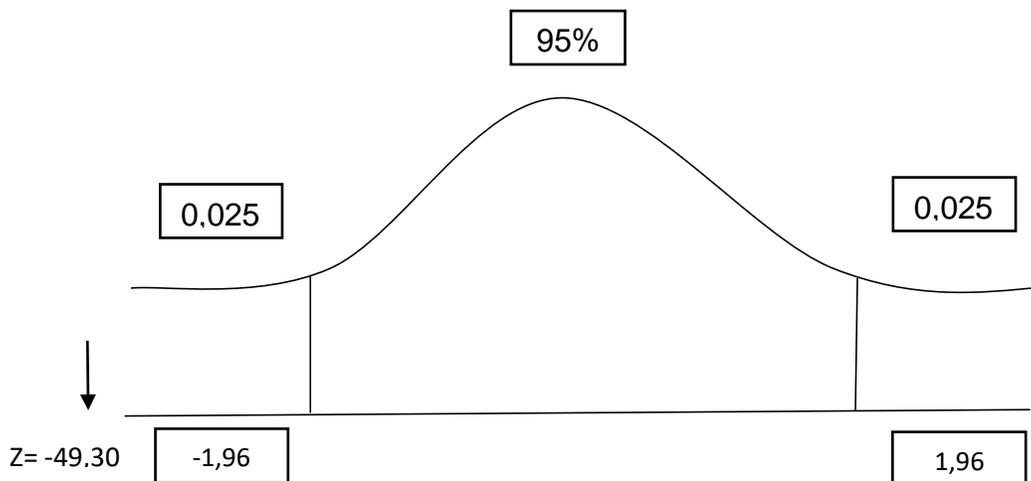
$$n = 106$$

$$\mu = 5,90$$

$$Z = \frac{\bar{X} - \mu}{\frac{\sigma}{\sqrt{n}}} = \frac{2,50 - 5,90}{\frac{0,71}{\sqrt{106}}} = -49,30$$

INTERPRETACIÓN

De acuerdo a la prueba normal $Z = -49,30$, es menor que el punto crítico de la izquierda $(-1,96)$, por lo tanto al estar este valor en la región de rechazo, se rechaza la hipótesis nula (H_0) y aceptamos la hipótesis derivada para esta dimensión.



DIMENSIÓN PROMOCIÓN PROFESIONAL

Probabilidad normal (Z)

$$Z = \frac{\bar{X} - \mu}{\frac{\sigma}{\sqrt{n}}}$$

a) Calculamos el estadístico

$$\bar{X} = 5,50$$

$$\sigma = 0,85$$

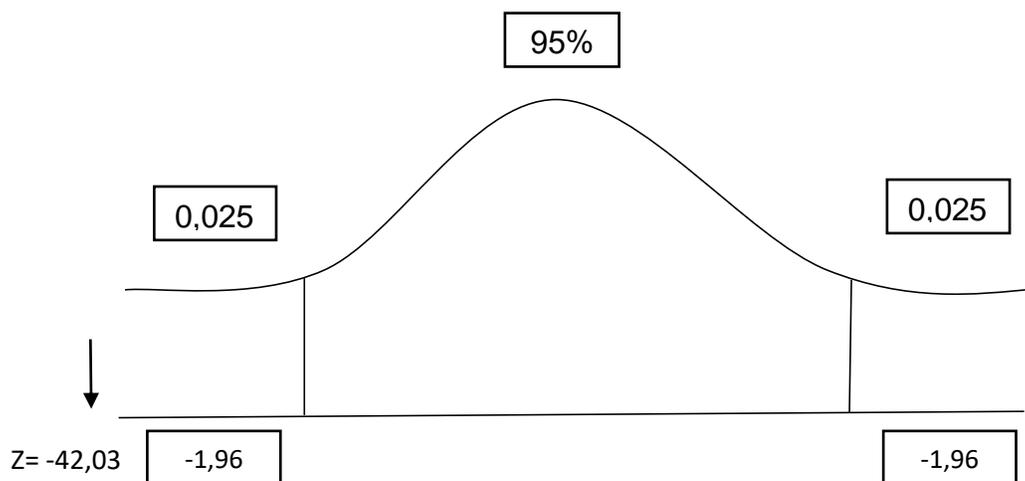
$$n = 106$$

$$\mu = 8,97$$

$$Z = \frac{\bar{X} - \mu}{\frac{\sigma}{\sqrt{n}}} = \frac{5,50 - 8,97}{\frac{0,85}{\sqrt{106}}} = -42,03$$

INTERPRETACIÓN

De acuerdo a la prueba normal $Z = -42,03$, es menor que el punto crítico de la izquierda $(-1,96)$, por lo tanto al estar este valor en la región de rechazo, se rechaza la hipótesis nula (H_0) y aceptamos la hipótesis derivada para esta dimensión.



DIMENSIÓN RELACIÓN INTERPERSONAL CON SUS JEFES/AS

Probabilidad normal (Z)

$$Z = \frac{\bar{X} - \mu}{\frac{\sigma}{\sqrt{n}}}$$

a) Calculamos el estadístico

$$\bar{X} = 3,30$$

$$\sigma = 1,06$$

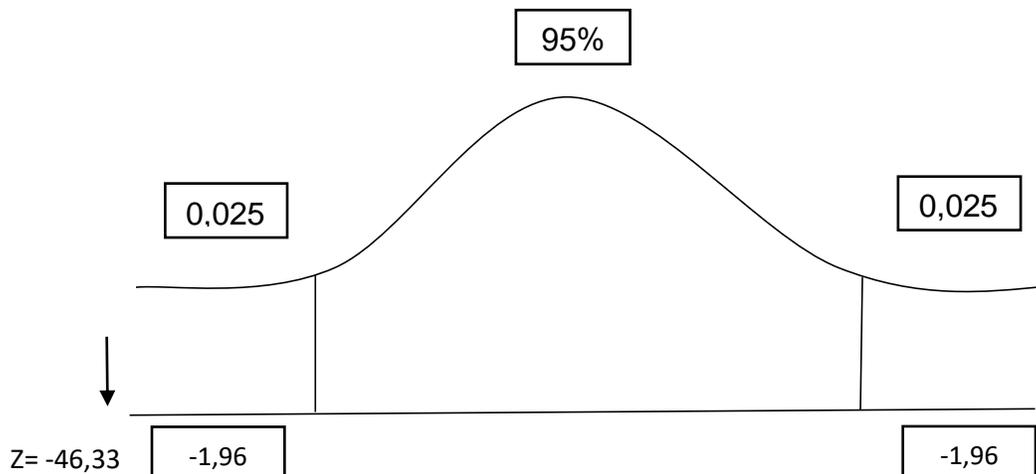
$$n = 106$$

$$\mu = 8,07$$

$$Z = \frac{\bar{X} - \mu}{\frac{\sigma}{\sqrt{n}}} = \frac{3,30 - 8,07}{\frac{1,06}{\sqrt{106}}} = -46,33$$

INTERPRETACIÓN

De acuerdo a la prueba normal $Z = -46,33$, es menor que el punto crítico de la izquierda (-1,96), por lo tanto al estar este valor en la región de rechazo, se rechaza la hipótesis nula (H_0) y aceptamos la hipótesis derivada para esta dimensión.



DIMENSIÓN RELACIÓN INTERPERSONAL CON SUS COMPAÑEROS

Probabilidad normal (Z)

$$Z = \frac{\bar{X} - \mu}{\frac{\sigma}{\sqrt{n}}}$$

a) Calculamos el estadístico

$$\bar{X} = 1,20$$

$$\sigma = 0,42$$

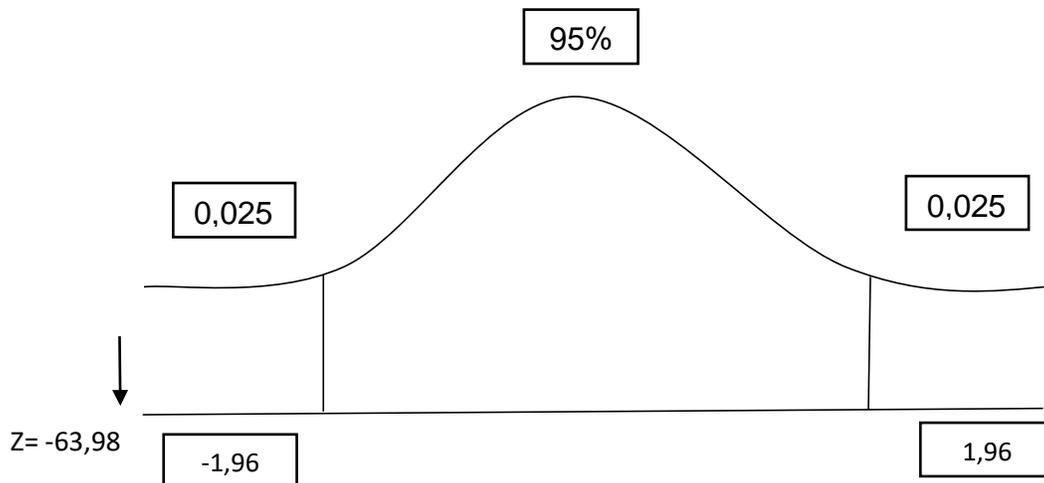
$$n = 106$$

$$\mu = 3,81$$

$$Z = \frac{\bar{X} - \mu}{\frac{\sigma}{\sqrt{n}}} = \frac{1,20 - 3,81}{\frac{0,42}{\sqrt{106}}} = -63,98$$

INTERPRETACIÓN

De acuerdo a la prueba normal $Z = -63,98$, es menor que el punto crítico de la izquierda (-1,96), por lo tanto al estar este valor en la región de rechazo, se rechaza la hipótesis nula (H_0) y aceptamos la hipótesis derivada para esta dimensión.



DIMENSIÓN CARACTERÍSTICAS EXTRINSECAS DEL ESTATUS

Probabilidad normal (Z)

$$Z = \frac{\bar{X} - \mu}{\frac{\sigma}{\sqrt{n}}}$$

a) Calculamos el estadístico

$$\bar{X} = 1,90$$

$$\sigma = 0,57$$

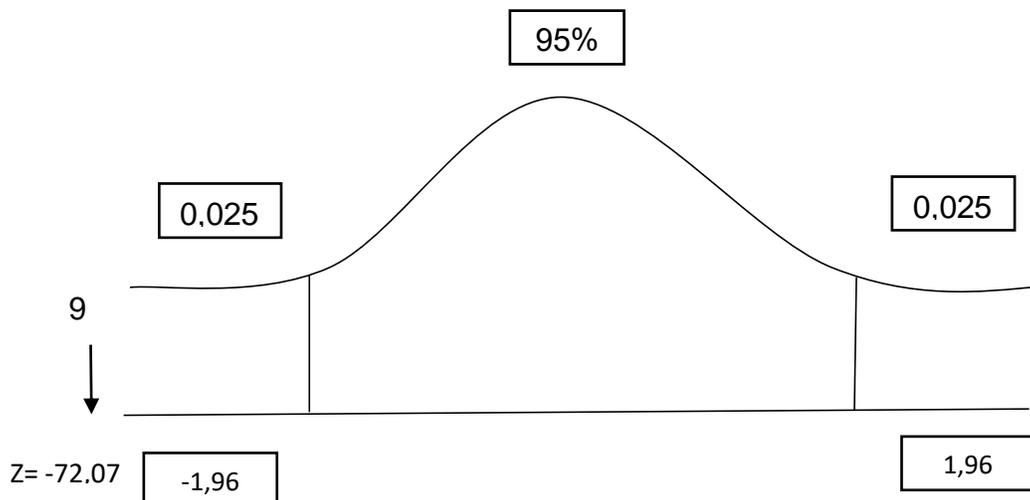
$$n = 106$$

$$\mu = 5,89$$

$$Z = \frac{\bar{X} - \mu}{\frac{\sigma}{\sqrt{n}}} = \frac{1,90 - 5,89}{\frac{0,57}{\sqrt{106}}} = -72,07$$

INTERPRETACIÓN

De acuerdo a la prueba normal $Z = -72,07$, es menor que el punto crítico de la izquierda $(-1,96)$, por lo tanto al estar este valor en la región de rechazo, se rechaza la hipótesis nula (H_0) y aceptamos la hipótesis derivada para esta dimensión.



DIMENSIÓN MONOTONIA LABORAL

Probabilidad normal (Z)

$$Z = \frac{\bar{X} - \mu}{\frac{\sigma}{\sqrt{n}}}$$

a) Calculamos el estadístico

$$\bar{X} = 1,80$$

$$\sigma = 0,42$$

$$n = 106$$

$$\mu = 7,01$$

$$Z = \frac{\bar{X} - \mu}{\frac{\sigma}{\sqrt{n}}} = \frac{1,80 - 7,01}{\frac{0,42}{\sqrt{106}}} = -127,71$$

INTERPRETACIÓN

De acuerdo a la prueba normal $Z = -127,71$, es menor que el punto crítico de la izquierda (-1,96), por lo tanto al estar este valor en la región de rechazo, se rechaza la hipótesis nula (H_0) y aceptamos la hipótesis derivada para esta dimensión.

