



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN
GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD

**Ambiente laboral y el grado de satisfacción en las
enfermeras asistenciales del H.A.J.N. de Ayacucho,
2020-2021**

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestra en Gestión de los Servicios de la Salud

AUTORA:

Castillo Aguilar, Jaqueline Florita (ORCID: 0000-0001-6382-964X)

ASESOR:

Mg. Ramírez Huerta, Valiente Pantaleón (ORCID: 0000-0002-9297-056X)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Calidad de las prestaciones asistenciales y gestión del riesgo en salud

LIMA - PERÚ

2021

Dedicatoria

A Dios padre todo poderoso por guiarme y darme fuerza en los momentos más difíciles de mi vida....

Con amor a mi madre, hermanos y demás familiares, por el apoyo moral y la motivación que siempre me brindaron.

Agradecimiento

A mi asesor, por la paciencia y dedicación en todo el proceso de la creación de la presente investigación.

A la Universidad César Vallejo y a sus maestros por todo el conocimiento impartido.

A mis colegas por responder el cuestionario de encuesta.

A los jurados por sus sugerencias y comentarios que han contribuido a robustecer el informe de tesis.

Índice de contenidos

	<i>p.</i>	<i>i</i>
Carátula.....		
.....		
Dedicatoria		ii
Agradecimiento		iii
Índice de contenidos		iv
Índice de tablas		v
Índice de figuras		v
Resumen		v
Abstract		v
I. INTRODUCCIÓN.....		1
II. MARCO TEÓRICO.....		4
III. METODOLOGÍA.....		13
3.1. Tipo y diseño de investigación.....		13
3.2. Variables y operacionalización.....		14
3.3. Población, muestra, muestreo, unidad de análisis		15
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....		16
3.5. Procedimientos.....		18
3.6. Método de análisis de datos.....		18
3.7. Aspectos éticos.....		19
IV. RESULTADOS.....		20
V. DISCUSIÓN.....		29
VI. CONCLUSIONES.....		35
VII. RECOMENDACIONES.....		36
REFERENCIAS.....		39
ANEXOS.....		48

Índice de tablas

	p.
Tabla 1. Validez del instrumento de ambiente laboral	17
Tabla 2. Validez del instrumento de grado de satisfacción en las enfermeras.....	17
Tabla 3. Confiabilidad de los instrumentos – Alfa de Cronbach.....	18
Tabla 4. Nivel de ambiente laboral en las enfermeras asistenciales en el Hospital Jesús de Nazareno de Ayacucho, según sus dimensiones.....	20
Tabla 5. Nivel de grado de satisfacción en las enfermeras asistenciales en el Hospital Jesús de Nazareno de Ayacucho, según sus dimensiones.....	21
Tabla 6. Prueba de normalidad de Kolmogorov-Smirnov.....	22
Tabla 7. Correlación entre las variables ambiente laboral y grado de satisfacción en las enfermeras	23
Tabla 8. Correlación entre la dimensión eficacia profesional y el grado de satisfacción en las enfermeras.....	24
Tabla 9. Correlación entre la dimensión beneficio laboral y el grado de satisfacción en las enfermeras	25
Tabla 10. Correlación entre la condición laboral y el grado de satisfacción en las enfermeras.....	26
Tabla 11. Correlación entre la dimensión remuneración y el grado de satisfacción en las enfermeras.....	
Tabla 12. Correlación entre la dimensión supervisión y el grado de satisfacción en las enfermeras	28

Índice de figuras

	Pág
Figura 1. Esquema del diseño de investigación	14

RESUMEN

El objetivo del trabajo de investigación fue determinar qué relación existe entre el ambiente laboral y el grado de satisfacción en las enfermeras asistenciales del Hospital de Apoyo Jesús de Nazareno de Ayacucho, 2020-2021. Método El tipo del presente estudio fue aplicativo, nivel correlacional, de enfoque cuantitativo, diseño no experimental, transversal, la muestra estuvo conformada por 42 enfermeras, del Hospital de Apoyo Jesús de Nazareno de Ayacucho. Se utilizó como técnica la encuesta y se utilizaron dos instrumentos para evaluar las variables ambientes laboral y grado de satisfacción en las enfermeras. Los resultados mostraron que el 98.9 % del personal de salud encuestadas perciben que el nivel de ambiente laboral es bueno y existe grado de satisfacción en el 96.7 %. Se encontró una relación altamente significativa, positiva media entre ambiente laboral y grado de satisfacción en las enfermeras ($p = ,000$ y $\rho = ,485$). Entre las cinco dimensiones de ambiente laboral y el grado satisfacción en las enfermeras también se encontró una relación altamente significativa, siendo el valor de correlación más alto el de beneficio laboral ($p = ,000$ y $\rho = ,553$). Se concluye que existe una relación altamente significativa entre ambiente laboral y grado de satisfacción en las enfermeras asistenciales.

Palabras claves: Ambiente laboral, grado de satisfacción en las enfermeras.

ABSTRACT

The objective of the research work was to determine the relationship between the work environment and the degree of satisfaction in the care nurses of the Hospital de Apoyo Jesús de Nazareno de Ayacucho. Method The type of this study was basic, descriptive level, quantitative approach, non-experimental design, correlational cross-sectional design, the sample consisted of 42 nurses, from Hospital de Apoyo Jesús de Nazareno de Ayacucho. The survey was used as a technique and two instruments were used to evaluate the variables work environment and degree of satisfaction in the nurses. The results showed that 98.9% of the surveyed health personnel perceive that the level of work environment is good and there is a degree of satisfaction in 96.7%. A highly significant, positive average relationship was found between work environment and degree of satisfaction in nurses ($p = .000$ and $\rho = .485$). A highly significant relationship was also found between the five dimensions of the work environment and the degree of satisfaction in the nurses, the highest correlation value being that of effectiveness ($p = .000$ and $\rho = .553$). It is concluded that there is a highly significant relationship between work environment and degree of satisfaction in care nurses.

Keywords: Work environment, degree of satisfaction in nurses.

I. INTRODUCCIÓN

En todo el mundo las organizaciones de la salud enfrentan la exigencia de mejorar en su desempeño laboral, es por ello que un buen ambiente laboral es importante para un buen cumplimiento de las funciones de los trabajadores.

La cuarentena ocasionada a raíz de la Covid 19 ha generado diversos problemas en distintas empresas, sociedades, a nivel mundial y el sector más golpeado en sin lugar a dudas el sector salud, dentro de su competencia de salvaguardar la vida de las personas, se han visto en la obligación y responsabilidad de hacer largas horas de trabajo y en muchos casos tener semanas, hasta meses sin tener descanso, con la única finalidad de detener el contagio y poder salvar la mayor cantidad de vidas humanas. Además, han tenido que laborar entre el miedo, pues tuvieron que redoblar esfuerzos en el autocuidado, puesto que al estar en primera línea de batalla los volvía vulnerables ante inminentes contagios. El nivel de temor y la despreocupación del Estado ineficiente, ocasionó que muchos trabajadores de la salud tuvieran niveles de frustración, decepción, es decir daño su estado emocional sumado a ello los contagios de colegas y posteriores muertes, ocasionó un bajo nivel de satisfacción laboral afectando su rendimiento laboral y capacidad de respuesta ante las emergencias menguando la eficacia profesional (Arboleda y Cardona, 2018).

En Barcelona el personal de primera línea de atención está al límite de sus fuerzas debido a la pandemia. “Agotados, desanimados y extenuados”, en la primera ola, fueron el muro de contención contra la epidemia, en la segunda, vigías de la covid a pie de calle y centinelas de residencias, y en el tercer, han asumido la campaña de vacunación y la atención a los enfermos ha sido desplazado por la pandemia. En el último año, la presión asistencial que arrastraban desde antes de la crisis sanitaria se ha reducido y los centros de atención se instalaron en un estado de saturación, y esto pasa factura a los profesionales, que notan un empeoramiento en su ambiente laboral por ende pierden el grado de satisfacción en cuanto a atención a los pacientes, la carga laboral se ha multiplicado, sin esto ser retribuido, presentando con ello riesgos altos de trastornos mentales posteriores, según estudios hay un porcentaje alto de personal sanitario que depende de ansiolíticos y

antidepresivos a consecuencia del estrés postraumático, disminuyendo el bienestar emocional y psicológico, todo esto a consecuencia de un bajo manejo de ambiente laboral. (Mouso, 2021)

En África los estudios revelan que el nivel de satisfacción laboral está vinculado al nivel de salud mental de los trabajadores, según expertos afirman que mientras que la falta de satisfacción en el ámbito laboral tenga algún impacto en la salud física su efecto digno y notorio de ser estudiado y analizado en la salud mental. Así, los individuos que desde el principio de su vida laboral se mostraron insatisfechos con su trabajo, con los años tienen más problemas de miedos, depresión y sueño. (AISS, 2016)

Dentro de la política ligada a la salud que tiene el Estado está la de promotor de la salud, aseguramiento universal, recursos humanos y participación ciudadana. Dentro de ellas la que permite el desarrollo de la enfermería es el área de recursos humanos. Dicha área en lugar de mejorar con el pasar de los años ha ido en un declive ocasionando conflictos de gran envergadura en el ámbito laboral, esto repercute sobre el ejercicio profesional dentro del ambiente laboral y la satisfacción en las enfermeras, dentro de la finalidad que debe de tener el área de humanos es brindar una adecuada infraestructura, equipos en óptimas condiciones y que estén de acorde a las necesidades de la población, implementos de trabajo; como indumentaria, equipos de protección y bioseguridad, que permitan un buen desempeño y motive al personal de salud.

El último censo que realizó el colegio de enfermeros del Perú, da a conocer una cruda realidad, en donde nos dice que existe un déficit de 12 mil enfermeras(os), esto se debe a que nuestros profesionales de la salud migran, trabajan en el sector privado, el factor principal por el cual lo hacen es mejores sueldos y condiciones para laboral.

Las características descritas, ocasionan que las enfermeras no puedan tener un buen clima laboral y el ambiente en donde se van a desarrollar no sea el adecuado, es por ello que es importante conocer que el ambiente laboral es el mecanismo por el cual se busca crear, mantener y mejorar las condiciones favorables para el pleno desarrollo personal, social y laboral dentro de la empresa.

En el Hospital de Apoyo Jesús de Nazareno de Ayacucho la problemática es la misma que se puede observar en casi la totalidad de instituciones públicas, las enfermeras tienen que afrontar la carencia del Estado y a pesar de las adversidades poder tener un buen desempeño laboral, pero toda esta problemática tarde o temprano afectará en el buen rendimiento profesional pues el personal sufrirá de un cansancio emocional.

El problema general de este trabajo de investigación es ¿Cuál es la relación del ambiente laboral y el grado de satisfacción en las enfermeras asistenciales del H.A.J.N de Ayacucho 2020-2021?, y como problemas específicos tenemos: ¿Cuál es la relación entre eficacia profesional con grado de satisfacción en las enfermeras asistenciales del H.A.J.N de Ayacucho 2020-2021?; ¿Cuál es la relación entre beneficio laboral con grado de satisfacción en las enfermeras asistenciales del H.A.J.N de Ayacucho 2020-2021?; ¿Cuál es la relación entre condición de trabajo con grado de satisfacción en las enfermeras asistenciales del H.A.J.N de Ayacucho 2020-2021?; ¿Cuál es la relación de la remuneración con grado de satisfacción en las enfermeras asistenciales del H.A.J.N de Ayacucho 2020-2021?; ¿Cuál es la relación entre la supervisión con grado de satisfacción en las enfermeras asistenciales del H.A.J.N de Ayacucho 2020 - 2021? ¿Cuál es la relación entre bienestar psicológico con el ambiente laboral en las enfermeras asistenciales del H.A.J.N de Ayacucho 2020-2021?; ¿Cuál es la relación entre reconocimiento con el ambiente laboral en las enfermeras asistenciales del H.A.J.N de Ayacucho 2020-2021?; ¿Cuál es la relación de los compañeros de trabajo con el ambiente laboral en las enfermeras asistenciales del H.A.J.N de Ayacucho 2020-2021?; ¿Cuál es la relación entre comunicación con el ambiente laboral en las enfermeras asistenciales del H.A.J.N de Ayacucho 2020-2021?

Es de vital importancia poder investigar el ambiente laboral donde se desarrolla el personal de enfermería, pues cualquier intromisión puede ocasionar una desviación que afectaría al conjunto integrado por el hombre, la organización y el medio ambiente, esto afectaría forzosamente a los demás.

Este estudio tendrá justificación práctica; ya que, la información obtenida, ayudará a crear estrategias de mejora para optimizar el buen ambiente laboral y el grado de satisfacción en las enfermeras asistenciales del H.A.J.N de Ayacucho.

Tendrá justificación teórica, ya que los resultados, sirven como aporte teórico y pueden ser analizados por otros investigadores locales para continuar con nuevos estudios de investigación. Justificación metodológica, debido a que permitirá validar los cuestionarios que medirán tanto el ambiente laboral y el grado de satisfacción en el personal asistencial desde un enfoque afectivo, que podrán ser utilizadas por otros investigadores y, por último; justificación social, ya que las acciones de mejora que surjan después de este estudio, optimizarán el buen desempeño de los enfermeros.

Como objetivo general tenemos: Determinar qué relación existe entre el ambiente laboral y el grado de satisfacción en las enfermeras asistenciales del H.A.J.N de Ayacucho 2020-2021 y los objetivos específicos de acuerdo a las dimensiones de cada variable son: Determinar qué relación existe entre eficacia profesional y grado de satisfacción en las enfermeras asistenciales del H.A.J.N de Ayacucho 2020-2021; determinar qué relación existe entre el beneficio laboral y grado de satisfacción en las enfermeras asistenciales del H.A.J.N de Ayacucho 2020-2021; determinar qué relación existe entre las condiciones de trabajo y grado de satisfacción en las enfermeras asistenciales del H.A.J.N de Ayacucho 2020-2021; determinar qué relación existe entre la remuneración y grado de satisfacción en las enfermeras asistenciales del H.A.J.N de Ayacucho 2020-2021; determinar qué relación existe entre la supervisión y grado de satisfacción en las enfermeras asistenciales del H.A.J.N de Ayacucho 2020-2021; determinar qué relación existe entre bienestar psicológico y el ambiente laboral en las enfermeras asistenciales del H.A.J.N de Ayacucho 2020-2021; determinar qué relación existe entre reconocimiento y el ambiente laboral en las enfermeras asistenciales del H.A.J.N de Ayacucho 2020-2021; determinar qué relación existe entre los compañeros de trabajo y el ambiente laboral en las enfermeras asistenciales del H.A.J.N de Ayacucho 2020-2021; determinar qué relación existe entre la comunicación y el ambiente laboral en las enfermeras asistenciales del H.A.J.N de Ayacucho 2020-2021.

Como hipótesis general en este estudio se tiene: Existe relación entre ambiente laboral y el grado de satisfacción en las enfermeras asistenciales del H.A.J.N de Ayacucho 2020-2021. Con respecto a las hipótesis específicas son las

siguientes: Existe relación entre eficacia profesional y grado de satisfacción en las enfermeras asistenciales del H.A.J.N de Ayacucho 2020-2021; existe relación entre beneficio laboral y grado de satisfacción en las enfermeras asistenciales del H.A.J.N de Ayacucho 2020-2021; existe relación entre las condiciones de trabajo y grado de satisfacción en las enfermeras asistenciales del H.A.J.N de Ayacucho 2020-2021; existe relación entre la remuneración y grado de satisfacción en las enfermeras asistenciales del H.A.J.N de Ayacucho 2020-2021; existe relación entre supervisión y grado de satisfacción en las enfermeras asistenciales del H.A.J.N de Ayacucho 2020-2021; existe relación entre bienestar psicológico y el ambiente laboral en las enfermeras asistenciales del H.A.J.N de Ayacucho 2020-2021; existe relación entre los reconocimientos y el ambiente laboral en las enfermeras asistenciales del H.A.J.N de Ayacucho 2020-2021; existe relación entre los compañeros de trabajo y el ambiente laboral en las enfermeras asistenciales del H.A.J.N de Ayacucho 2020-2021; existe relación entre la comunicación y el ambiente laboral en las enfermeras asistenciales del H.A.J.N de Ayacucho 2020-2021.

II. MARCO TEÓRICO

Entre los antecedentes internacionales nombramos a Alemán (2017) en su investigación Satisfacción laboral del personal de enfermería de la sala de neonatología, Hospital Militar Escuela Dr. Alejandro Dávila, Nicaragua, donde su principal objetivo fue demostrar la percepción que tienen los profesionales de enfermería acerca del nivel de satisfacción laboral de enfermeros que laboran en una sala de Neonatología, se llega a la conclusión que la satisfacción laboral no solo incluye a los enfermeros si no que todo el hospital se siente identificado con esta variable, se elaboró un estudio de tipo descriptivo de corte transversal en 27 profesionales con un rango de edad de 30 años quienes contestaron a 23 recursos. El estudio resaltó que la satisfacción laboral obtuvo un mayor porcentaje y los resultados se asociaron con el desarrollo personal, identidad de la tarea, autonomía en el desempeño, ambiente de trabajo. En conclusión, la mayoría de los enfermeros son menores de 30 años, la actitud de buen servicio se evalúa como factor determinante de la satisfacción del servicio, de acuerdo a las respuestas obtenidas, el nivel de satisfacción es alto.

Sanso, et al. (2017) Quienes en su estudio realizan un entrenamiento en Mindfulness basado en la atención plena, la autocompasión, la calidad de vida y la satisfacción laboral de los profesionales de enfermería quienes trabajan en una unidad de cuidados paliativos, puesto que dicha área requiere una entrega excepcional y sobre todo, una característica esencial vista en existencia. La primera medición se realizó en un estudio preexperimental con evaluación previa al juicio en el que participaron 36 especialistas del grupo de cuidados paliativos de Madrid, seguida de una segunda medición cada dos semanas después. A partir de la intervención de las habilidades de mindfulness aplicadas a estos expertos, concluyeron que se observaron mejoras, que aumentan los niveles de autoconciencia y empatía, disminuyó la conciencia del agotamiento y que la satisfacción laboral se incrementó dramáticamente. La relación entre la mejora del desarrollo profesional y el desempeño laboral.

García, et al. (2016) realizaron un estudio titulado satisfacción laboral del personal de enfermería en dos instituciones de salud públicas: caso Hidalgo, México. 2016. El objetivo fue determinar las percepciones de satisfacción laboral en dos agencias de la salud pública. Cuando se trata de metodologías, existen enfoques cuantitativos, descriptivos y correlacionados; participaron 59 enfermeros hospitalarios y 149 b. El resultado que arrojó sobre la satisfacción laboral sobre las instalaciones nos brinda una alta satisfacción con un 70%, un 25% de satisfacción media y un 5% de satisfacción baja. Se extraen las siguientes conclusiones: El factor porcentual más alto es un nivel aceptable de satisfacción laboral. Los ítems con menor porcentaje apoyan las metas y objetivos a alcanzar. El factor con menor satisfacción externa es el salario. Se ha demostrado una gran cantidad de correlación utilizando la satisfacción laboral y la correlación entre el cuarteto latente y los factores extrínsecos.

García, et al. (2016) investigaron sobre satisfacción laboral del personal de enfermería en dos hospitales públicos, México. Con el objetivo de evaluar la percepción de la satisfacción laboral del personal de enfermería, en dos hospitales públicos en el estado de Hidalgo, se aplicó un método cuantitativo en dos hospitales de Hidalgo, y el equipo utilizado fue el S30/23, adecuado para profesionales de enfermería en ambos hospitales. Sus resultados muestran la satisfacción de los dos laboratorios, Bastante satisfecho con la satisfacción interna e indiferente a los

clientes externos. El factor con mayor puntuación de satisfacción intrínseca es la satisfacción que obtiene al trabajar en ambos establecimientos. El elemento con la puntuación más baja respalda las metas y objetivos a alcanzar. En cuanto a la satisfacción externa, la satisfacción salarial es la más baja.

Pablos, et al. (2016) en la investigación satisfacción laboral de las enfermeras asistenciales, que trabajan en los hospitales públicos de las ciudades de Badajoz y Cáceres, cuyo objetivo fue determinar el grado de satisfacción laboral de las enfermeras asistenciales que trabajan en hospitales públicos de Badajoz y Cáceres. Dicho estudio tuvo una característica por ser un enfoque cuantitativo, diseño descriptivo. La población está formada por profesionales de enfermería de dos instalaciones sanitarias públicas de la ciudad de Badajoz. Se utilizaron dos tipos de herramientas. Cuestionario (herramienta cuantitativa) y focus group (herramienta cualitativa). Los resultados obtenidos con la ayuda de la encuesta ayudaron a identificar los aspectos con los que las enfermeras estaban más satisfechas en su percepción del entorno laboral. En cuanto a la mejora de las habilidades, “Estoy de acuerdo” es el más alto (67,2%). A nivel general, el grupo de enfermeros participantes en el estudio mostró satisfacción laboral moderada, fue consistente con otras tareas realizadas y tuvo características similares.

Bazualdo (2018) La investigación titulada estrés laboral y nivel de satisfacción del personal asistencial de áreas críticas del hospital regional docente de Cajamarca-2018, el objetivo del proyecto de investigación fue demostrar cómo influye el estrés laboral en la satisfacción del personal asistencial de las áreas críticas del hospital regional docente de Cajamarca en el año 2018. Este estudio es no experimental y tiene una perspectiva analítica y cuantitativa con énfasis en aplicaciones observacionales. Se utilizaron dos herramientas para 204 participantes, la primera es la escala de estrés laboral OIT-OMS, una herramienta para determinar la presencia de estrés en el lugar de trabajo. La segunda herramienta utilizada fue la escala de satisfacción laboral modificada SL-SPC, ambas validadas. El nivel de estrés laboral es del 50.5% y la satisfacción laboral es del 24%. El estrés laboral tiene un impacto negativo del 15.9% en la satisfacción laboral con una correlación de Pearson de 0,398.

Arana y Payano (2018) Determinar la relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral del personal profesional de enfermería de la clínica San

Juan de Dios, Lima 2018. Este estudio utilizó un diseño no experimental. La población estudiada está representada por 50 pacientes que laboran en el hospital San Juan de Dios de Lima.

El método utilizado fue una encuesta, la herramienta utilizada fue una encuesta tipo likert de José Rojas Muñoz, la primera herramienta para evaluar el clima organizacional constaba de 27 ítems y la segunda herramienta para evaluar la satisfacción laboral fue de 17 ítems, ambos fueron aplicados previo consentimiento informado. Para concluir como resultado obtuvo: correlación entre las variables estudiadas por la prueba de Rho Spearman (0.223). En cuanto al entorno organizacional, el 17,8% opinó que el entorno organizacional era saludable, el 44,4% pensó que necesitaba mejoras y finalmente el 33,8% pensó que era deficiente. En cuanto a la satisfacción laboral, 53,6% de los empleados estaba satisfecho, 11,8% estaba muy satisfecho y el 34,7% estaba insatisfecho al final. Conclusión Existe una relación bastante débil entre el entorno organizacional y la satisfacción laboral de los empleados corporativos. Se relaciona con salarios e incentivos laborales.

Comenzó participando en el estudio investigativo de Oreo y Soto (2019) quienes a lo largo de su investigación retoman la importancia de que siempre los empleados tengan un elevado nivel de satisfacción, los profesionales de la salud se centran específicamente en las enfermeras y el objetivo de este estudio fue ver qué tipo de relación entre la satisfacción de la enfermera y las condiciones de trabajo. Con base en el contenido propuesto anteriormente, se puede concluir que al menos el 68% de los profesionales de enfermería hospitalarios mencionados anteriormente tienen calificaciones intermedias en términos de satisfacción laboral y que solo el 3% tiene un nivel poco satisfecho. Pero cuando se trata de condiciones o entornos de trabajo, los profesionales de enfermería lo perciben como malo.

Muñante y Pérez (2019) Determinar la relación entre la satisfacción laboral y motivación de los profesionales de Enfermería de los Servicios de Hospitalización del Hospital Luis Negreiros Vega EsSalud, 2018. El estudio tuvo un enfoque cuantitativo, descriptivo, correlacional y transversal. Se aplicó a 50 profesionales de la salud provenientes del Hospital Luis Negreiros Vega, se utilizó el cuestionario como instrumento para poder medir el nivel de satisfacción y motivación laboral. Los resultados sobre el nivel de satisfacción laboral fue media con un 45%, baja

30% y satisfacción alta 25% y la motivación fue media 45%, baja 35% y alta 20%. Se pudo concluir que si existe una relación importante entre la satisfacción laboral y la motivación en los profesionales de Enfermería del sector hospitalario.

Huamani y Mamani (2017) El proyecto de investigación se realizó entre los meses de diciembre 2016 a mayo del 2017, el lugar fue el Hospital Regional Honorio Delgado Espinoza – Arequipa, el objetivo principal fue determinar la relación entre la capacidad de resiliencia y la satisfacción laboral. Se utilizó un área descriptiva de corte transversal y relacional. La población a estudiar fue 50 enfermeros(as), se utilizó la encuesta como medio de recolección de datos, escala de resiliencia Wagnild y Young como herramienta laboral fueron validadas por MINSA 2002. Los resultados obtenidos sobre la capacidad de resiliencia baja 48% y en las dimensiones se obtuvieron a la perseverancia 50% como factor afectado. Sobre la satisfacción laboral se obtuvo que 40% no está satisfecho laboralmente y en sus indicadores la seguridad ocupacional presenta una problemática pues el 56% considera que no se invierte en dicho indicador. Se pudo demostrar que si existe una relación entre la capacidad de resiliencia y la satisfacción laboral de los profesionales de enfermería en centro quirúrgico del Hospital Regional Honorio Delgado de Arequipa.

El ambiente laboral es considerado como un factor determinante, pues es una serie de disciplinas que investigan y analizan buscando mejora en la calidad del servicio prestado. Esta afección no desaparece para los profesionales de la salud. En cualquier caso, el clima y el entorno laboral depende de lo que signifique el contexto para cada miembro. (Zamora, 2007).

Se podría decir que el ambiente laboral es el entorno que rodea a los trabajadores. Este entorno lo crean las personas, por lo general, estos son sus jefes, colegas de diferentes niveles. Como en el caso anterior, tiene un efecto positivo o negativo y le da al empleado percepciones deseadas o indeseables.

La motivación con el entorno laboral es un buen indicador de la psicología de las personas en una organización. Los estudios relacionados con este tema han demostrado un vínculo entre los dos niveles de actividad apropiados. Estas variables son mediadoras de la relación del usuario con respecto al desempeño y satisfacción laboral, posibilitando así la expresión de la calidad de servicio deseable como anomalía operativa. (Palma, 2000).

En el estudio de Pisconti (2014), se llegó a la conclusión que si existe una relación entre la motivación y el ambiente laboral. En el trabajo de Ardínez y Gutiérrez (2014), se ha encontrado que el clima laboral influye significativamente sobre la satisfacción de los empleados, pero no afecta los factores intrínsecos del empleado, en particular la motivación, donde se prioriza la necesidad de auto-actualización de su cultura.

Según el Ministerio de Salud los profesionales de la salud suelen brindar servicios médicos de calidad y sentirse más satisfechos personal y profesionalmente con su trabajo cuando ven el valor de su trabajo. Asimismo, empoderarlos para resolver problemas y mejorar la atención médica aumentará la moral. Debido a que la medición del ambiente laboral de trabajo está examinando la calidad de las organizaciones y los servicios internos, la satisfacción laboral es importante para la salud deseada o la gestión óptima (MINSA, 2002). En el Perú hasta la fecha, las organizaciones de salud pública no han integrado la evaluación del trabajo con la satisfacción laboral.

Para Casana (2015) el ambiente laboral “es la percepción del empleado frente a su entorno laboral, esto significa que confiamos en nuestra capacidad de percepción para determinar si el entorno en el que participan los empleados es adecuado o indeseable para el trabajo”.

Chiavenato (2009) nos menciona que el ambiente laboral significa el ambiente interno que tienen los trabajadores de una empresa y está estrechamente relacionado con el nivel de estimulación de quienes conforman la organización. El término entorno de trabajo hace referencia a los estímulos en la infraestructura que se llevan dentro del área de trabajo. Esto quiere decir que las empresas deben ser impulsores de estímulos que va originar una profunda motivación entre sus trabajadores. Así, el ambiente laboral es favorable cuando complace las necesidades personales de los individuos y eleva la moral y es desfavorable cuando frustra esas necesidades.

Asimismo, Vásquez (2000) citado por Casana (2015), afirmó que el ambiente laboral es saludable para su organización. En definitiva, es la satisfacción que

siente un individuo en el trabajo, facilitando estrategias para adaptarse al tumulto de la situación y contribuyendo a la consecución de metas y beneficios.

Eficacia profesional: Berón y Palma (2011) La enfermería se considera una profesión estresante debido a las características físicas y emocionales a las que se enfrentan las enfermeras. La muerte, el dolor y una serie de problemas hacen que estos profesionales estén bajo una presión constante y tomen decisiones con una responsabilidad considerable.

La eficacia demuestra el profesionalismo de una persona competente que realiza activamente su trabajo realizando la tarea a la perfección. Un buen empleado tranquiliza a un jefe en el que siente que puede confiar ofreciéndole un buen trabajo.

Beneficios laborales: las enfermeras, atienden a las personas que se enferman debido a una discapacidad o necesitan un tratamiento especial, planifican formas de satisfacer las necesidades de los pacientes y realizan tareas prácticas como la medición de la temperatura, las inyecciones y la cicatrización de heridas.

Condiciones de trabajo: hace mención a un trabajo sistematizado y de forma rutinaria, distintas modificaciones, nuevas técnicas y comportamientos individuales; presentan diversas dolencias que pueden afectar negativamente a la salud de los trabajadores. A menudo se turnan para atender a los pacientes en instalaciones de 24 horas y también puede ocurrir la exposición a conversaciones prolongadas y el contagio, pero esto puede evitarse siguiendo las pautas. Los salarios y beneficios varían según el empleador y la ubicación.

Remuneración: La mano de obra es objeto de una competencia de mercado establecida con otras empresas del sector público o privado, a menudo con salarios bajos, pero exceso de trabajo, lo que agota a los trabajadores, pero aun así deben mantener actividad productiva. Se basa en la forma en que se abona, ya sea con salarios o capacitaciones a los trabajadores (Minsa, 2009, p. 22). El nivel de vida ampliado que la persona persigue para sí y su familia, centrado en la estructura del consumidor, conduce al surgimiento de múltiples tareas y trabajo informal. Dentro de cada organización lo fundamental es la remuneración que recibe cada trabajador, los sueldos medios, bajos y sin posibilidad de aumento no ayudan a que se cree un buen clima laboral, pues no permite una buena evaluación. En este

sentido, tiende a ser peligroso. La asignación de un salario fijo determina el beneficiario. El salario superior al promedio es motivador, pero no mejora los resultados. Los competidores han creado políticas de pago basadas en impactos medibles y parámetros de resultados. Esto crea un entorno propicio para el éxito y fomenta el esfuerzo. (Zamora, 2007).

Supervisión: Dentro de la enfermería es el punto principal que se basa la gestión, liderazgo, orientación y control que desempeñan las enfermeras para mejorar las condiciones laborales y asegurar la calidad de la atención. El propósito de la supervisión es poder mejorar la calidad de la atención del personal, crear un ambiente que apoye a todos, promover el desarrollo de los empleados, mantener la disciplina y el interés en el trabajo, organizar el uso del material.

Grado de satisfacción: La satisfacción laboral es un factor que se usa para medir el nivel de bienestar que el colaborador siente hacia su trabajo, el cual se está convirtiendo en un serio problema dentro de las organizaciones, por lo cual se ha convertido en tema de investigación, pues el grato ambiente laboral está cada vez tomando una mayor importancia y despierta mucho interés dentro de los colaboradores. Cuando hablamos de satisfacción laboral, estamos hablando de un conjunto de cualidades que desarrolla un trabajador en relación con su entorno laboral, su actitud hacia el trabajo o un aspecto en particular. su trabajo. (Ortiz, 2020)

Diferentes autores (Salinas y Oviedo, 1994, Pacheco y Quiroz, 1994, Jiménez y Peláez, 1999, Georgina, 2000), han explorado que el Nivel de satisfacción laboral de los profesionales y trabajadores sanitarios. Utiliza principalmente la cultura organizacional para calificar y vincular aspectos de desempeño. Según Brow (1991), "Define el entorno organizacional como Percepción grupal del entorno laboral de un individuo: estilo de supervisión, calidad de la educación, relaciones laborales, políticas organizativas, prácticas de comunicación, procedimientos de gestión, entorno laboral general"

La comunicación se ha convertido en un elemento esencial dentro del entorno de la empresa, ha escalado posiciones hasta el punto de ser considerado de suma importancia para los empleados y empleadores pues a través de ella se puede direccionar y conocer toda la información concerniente dentro de la

organización, saber las carencias y con ello poder solucionar los problemas. También es el mejor sistema para mantener una adecuada relación flexible con los datos que pueden estar involucrados en la toma de decisiones y, por supuesto, un estilo de comunicación participativa que promueve el desempeño general de la entidad (Párraga, 2010). En resumen, la investigación sobre la satisfacción laboral ha estado en curso desde la década de 1930, nos interesa la monotonía del trabajo y las condiciones laborales; desde entonces, se ha centrado en las necesidades más básicas de los trabajadores, se sigue impulsando, y ahora se centra en el contexto personal, la comunicación, la organización cognitiva e institucional.

La satisfacción laboral es considerada un estado emocional positivo o confortable de percepción subjetiva ligada a la experiencia laboral de un individuo, y la satisfacción laboral es un estado emocional que experimentan las personas al evaluar su entorno laboral, el cual se refleja subjetivamente en relación a las variables vividas durante el trabajo. Es el principio de integración activa con el entorno, lo que provocará un nivel de satisfacción con el trabajo en este entorno.

Muñoz y Adánez (1990), puntualiza que la satisfacción laboral es el placer o la experiencia positiva de un sujeto que realiza un trabajo de interés en una empresa u organización atractiva y participativa en un entorno reconfortante. Entonces las emociones son aquellas que reciben un conjunto de recompensas psicosociales y económicas en función de sus expectativas. Asimismo, niega la insatisfacción laboral ya que "algunas empresas y organizaciones que no le resultan muy atractivas experimentan insatisfacción como resultado de hacer cosas que a él no le interesan de una manera con la que no está satisfecho, dentro del ámbito de una empresa u organización que no le resulta atractiva y por ello es consciente de diversas compensaciones psico-económicas y sociales que no cumplen con sus expectativas".

Jiménez (2004), en Costa Rica, en su trabajo de investigación llamado; como el entorno organizacional afecta la satisfacción laboral de las enfermeras. Se encontró que la motivación, comunicación, liderazgo y reciprocidad analizados en este estudio tienen un efecto directo sobre la satisfacción laboral de las enfermeras. En este estudio se utilizó la teoría de Maslow y Herzberg y se observaron los efectos

de la comunicación y el liderazgo para mejorar los factores que estimulan la excelencia, el trabajo en equipo y la resolución de conflictos. La motivación laboral es fuente de satisfacción y logro. La contribución más importante de este estudio es que se deben aplicar en el lugar de trabajo incentivos, percepciones y motivaciones que promuevan el desempeño y la reciprocidad.

Se define como el conjunto de actitudes que presenta un empleado en relación a su puesto de trabajo y denota unos factores específicos (por ejemplo, agentes, supervisores, colegas, salarios, promociones, etc.) y en su vida. De manera similar, Locke (1976) lo define como un estado emocional del ser humano que presenta un lado positivo o feliz de percepción subjetiva ligada a la experiencia laboral del individuo.

Según la definición de Blum y Naylor (1988), La satisfacción laboral se puede inferir como la diferencia y la brecha entre las necesidades de un empleado y las oportunidades que ofrece la organización y como la diferencia entre las expectativas y los logros que afectan la motivación del empleado, o que dependen de ellos. Se siente extremo cuando actúa libremente con varias opciones para continuar su trabajo.

Para Solano (2010), la satisfacción laboral se puede inferir como la diferencia y la brecha entre las necesidades de un empleado y las oportunidades que ofrece la organización y como la diferencia entre las expectativas y los logros que afectan la motivación del empleado, o que dependen de ellos. Se siente extremo cuando actúa libremente con varias opciones para continuar su trabajo.

Al respecto, Bracho (1989) menciona que se refiere a “una contestación afectuosa, que resulta de la correlación entre las prácticas, las necesidades, los valores y las perspectivas de los integrantes de una organización, así como de las circunstancias del trabajo apreciadas por ellos”. Jiménez (2016) menciona que se logra la satisfacción laboral en el personal, siempre y cuando se contemplen sus necesidades, cómo se siente en relación con sus compañeros y sus superiores, así como realizar un monitoreo de su vida familiar y social, interacción que motivará a los trabajadores a superarse en el logro de beneficios para la empresa y satisfacer sus propias necesidades.

Según Pablos (2016) en la profesión de Enfermería, así como en otras carreras, existen grandes diversidades de causales que median en la SL, entre ellos

el ambiente físico, el agotamiento, la inspección, los compañeros, la promoción. La SL es causa de preocupación para los administradores de enfermería; al respecto, Marriner (2001) comenta que la insatisfacción laboral guarda relación con la ausencia laboral. Menciona que las enfermeras identifican como satisfacción, entre otras cosas, al cumplimiento de los objetivos, el ser reconocidas, al recibir responsabilidades, tener independencia, autoridad, las probabilidades de ascenso, el personal apropiado, etc. En cuanto a la insatisfacción subraya a la escasa organización, deficiente comunicación, las explicaciones inadecuadas en cuanto a las decisiones que se relacionen con su trabajo, la sobrecarga de trabajo, la falta de personal; todo esto afecta negativamente sobre la calidad.

En el personal de asistencia la satisfacción está relacionado con las circunstancias laborales, relaciones interpersonales, el mismo trabajo, el reconocimiento, la retribución económica, el crecimiento personal, la responsabilidad y la seguridad en el empleo (Cifuentes y Manrique, 2014). Los profesionales de Enfermería que laboran en medio de la recuperación de la salud, la realizan regularmente en establecimientos sanitarios públicos y privados enfrentando muchas dificultades que proceden, ya sea del cuidado directo al paciente, así como de la dirección y administración de grupo de salud. (Pérez, et al., 2017).

La satisfacción laboral se describe con qué tan satisfecho se encuentra la persona con su labor; esta es una reacción afectiva positiva individual en todos los escenarios que afectan su trabajo; resulta de la comparación personal del efecto actual con sus perspectivas (Cruz, 2016).

Bienestar psicológico: La existencia de factores externos que determinan el estado psicológico de un empleado se debe íntegramente a las actividades laborales. La división del trabajo de algunos empleados está asociada con factores únicos que son desfavorables para el empleado. Por ejemplo, ciertas cualidades de un empleado afectan la salud, la esperanza de vida, el nivel de conocimiento, los rasgos de personalidad, la satisfacción, el comportamiento y la sociedad, valor cultural. Estos peligros sociales y psicológicos están determinados por el entorno laboral, el entorno laboral, las actividades laborales y el tipo de apego a los compañeros de trabajo.

Reconocimiento: Las enfermeras trabajan en el tratamiento, la atención, la educación y la investigación en hospitales, hospitales o espacios comunitarios. Siempre prioriza cuidar a los que se encuentran en dificultad, conectando tiempo, energía, cariño y conectando con la familia, la comunidad y los pacientes. Fue elegida como la cuarta profesión más estresante y con baja conciencia social.

Compañeros de trabajo: Por otro lado, hablamos con buenos compañeros que exhiben un conjunto típico de actitudes humanas y animales, esforzándose por promover el bienestar de quienes los rodean en su entorno laboral.

Comunicación: Las enfermeras están sometidas a una presión constante en el trabajo y se enfrentan al dolor, el sufrimiento, la desesperación, la muerte, la tristeza, el desamparo y la angustia. Además, la jornada laboral se duplicó debido a la escasez de trabajadores suficientes para satisfacer las necesidades de las personas y las agencias de empleo. El deterioro debido a la fatiga mental relacionada con el trabajo y las interacciones desproporcionadas con colegas, organizaciones, pacientes y el trabajo pueden reducir la calidad de la atención.

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

En este trabajo de investigación fue de tipo aplicativo, debido a que tiene el propósito de solucionar problemas prácticos mejorando el grado de satisfacción. Losana (2014) “busca la generación de conocimiento con aplicación directa a los problemas de la sociedad o el sector productivo. Esta se basa fundamentalmente en los hallazgos tecnológicos de la investigación básica, ocupándose del proceso de enlace entre la teoría y el producto”.

Este tipo de investigación es de nivel correlacional explicativo. porque estableció la dirección de la relación efecto – causa” (Supo, 2010). La investigación correlacional, trata de descubrir cómo varía una variable al hacerlo la otra. Sin embargo, en este caso, solo estudiamos la dirección del movimiento y la intensidad de la relación” (Arias, 2020)

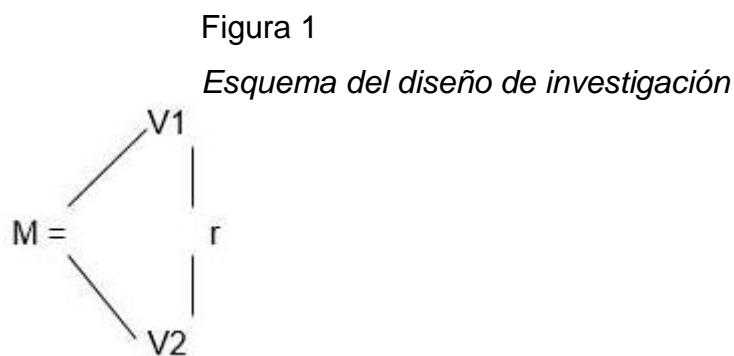
Además, esta investigación tuvo un enfoque cuantitativo, ya que este tipo de investigación se realiza cuando se desea determinar magnitudes, aparición de

fenómenos y comprobar hipótesis (Hernández et ál., 2018). Este enfoque recolecta y analiza datos para contestar las preguntas de investigación, mide variables y utiliza instrumentos utilizando la estadística (Ñaupás et al., 2018).

Además, tuvo un diseño transversal correlacional, ya que se deseaba hallar la correlación de las variables de este trabajo de investigación, en un momento establecido: Ambiente laboral y grado satisfacción en los enfermeros (Hernández et ál., 2018).

El diseño fue no experimental, pues la variable independiente no se manipuló intencionadamente para observar el efecto sobre la otra variable de estudio. En este tipo de diseño solo se observan o miden situaciones ya existentes, sin manipularlas (Hernández et ál., 2018).

El diseño se representa a continuación:



Interpretación:

M= Muestra de estudio

V1= Ambiente laboral

V2= Grado de satisfacción

r = Coeficiente de correlación entre variables

3.2. Variables y operacionalización

Variable 1: Ambiente laboral de las enfermeras

Definición conceptual: WHO (2018), define como el nivel en que los servicios de salubridad aumentan la probabilidad de generar resultados de salud deseados y están relacionados al conocimiento profesional.

Definición operacional: La variable fue dividida en cinco dimensiones: eficacia profesional, beneficios laborales, condiciones laborales, remuneración, supervisión, cuyos indicadores conformaron 20 preguntas, evaluadas según una escala ordinal (Pheng y Rui, 2016).

Variable 2: Grado de satisfacción de las enfermeras

Definición conceptual: Domínguez y Hernández (2016), citan la definición de satisfacción de Philip Kotler, siendo el valor de estado de ánimo de una persona, que surge tras contrastar la apreciación del rendimiento de una atención con las expectativas.

Definición operacional: La variable grado de satisfacción en las enfermeras fue dividida en cuatro dimensiones: bienestar psicológico, reconocimientos, compañeros de trabajo, y comunicación, cuyos indicadores conformaron 20 preguntas, evaluadas según una escala ordinal (Vera et al., 2019).

3.3. Población, muestra y muestreo

Según Hernández Sampieri, "Define a la población como un fenómeno en donde se debe de analizar todas las unidades que la integran puesto que poseen distintas características, la cual al ser estudiada da origen a los datos de una investigación" (Hernández, Fernández et ál., 2006) Es por ello que la población se encuentra conformada por 120 Enfermeras Asistenciales del Hospital de Apoyo Jesús De Nazareno, según nómina de la oficina de personal, la distribución es la siguiente:

Las muestras consideradas en esta propuesta de investigación, son categorías de probabilidad independiente y no probabilísticas que se centran en la naturaleza y el propósito del estudio. Este tipo de muestra no probabilística se fundamenta en la decisión por parte del investigador aplicando sus criterios en el estudio como lo son; ser parte del personal de enfermería que trabaja en el Hospital de Apoyo Jesús de Nazareno (Hernández et ál., 2014).

El estudio se basa en un muestreo aleatorio simple para garantizar la aleatoriedad de la muestra. De manera similar, considerando la confiabilidad del 95%, el error del 5% y los márgenes de heterogeneidad del 50% para determinar los datos de la muestra final, los datos se determinan mediante STATS. (Hernández et ál., 2014).

En este estudio se halló una muestra, según la ecuación estadística para proporciones poblacionales, usando un nivel de confianza de 1.96, un margen de error de 0,05, y un margen de proporción de 0.5, fue aplicada al promedio 120 de enfermeras asistenciales del H.A.J.N., resultando en 42 enfermeras. La fórmula utilizada fue la siguiente:

$$n = \frac{z^2(p \cdot q)}{e^2 + \frac{z^2(p \cdot q)}{N}}$$

Dónde:

n = Tamaño de la muestra.

Z= Nivel de confianza deseado.

p = Proporción de la población con la característica deseada (éxito)

q= Proporción de la población sin la característica deseada (fracaso)

e = Nivel de error dispuesto a cometer

N = Tamaño de la población

Criterios de inclusión:

Los Licenciados en Enfermería del Hospital de Apoyo Jesús de Nazareno quienes son nombrados.

Criterio de exclusión:

Los Licenciados en Enfermería del Hospital de Apoyo Jesús de Nazareno quienes son contratados.

Muestreo: La muestra de este estudio fue probabilística, donde los casos en la población al inicio del estudio, tuvieron igual posibilidad de ser elegidos para determinar la muestra, partiendo del tipo y características de la población y tamaño muestral (Hernández et ál., 2018).

Unidad analizada: Hospital de Apoyo Jesús de Nazareno.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Esta técnica es fundamental en todos los estudios. Por estas razones, la encuesta se basa en representaciones de muestras representativas de una población en particular y se utiliza para ayudarnos a comprender sus percepciones, actitudes, valoraciones subjetivas y otros aspectos.

Las investigaciones son una forma de recopilar la información necesaria a través de testimonios orales y escritos. Según Hernández et ál. (2010) “la investigación es un procedimiento adecuado para recolectar datos de un gran número de muestras a la vez”.

Una encuesta utilizada como herramienta de medición consiste en un conjunto de preguntas que se crean apropiadamente y sistemática de acuerdo con el tema de la encuesta con el fin de proporcionar datos precisos. Según Arístides, (2012), el “cuestionario” es la herramienta cuantitativa más utilizada para la recolección de datos.

En este estudio se utilizaron dos instrumentos para evaluar cada variable estudiada; para la primera variable ambiente laboral, un cuestionario que consta de 20 preguntas, dividido en 05 dimensiones, adaptado del Ministerio de salud (2011); para la segunda variable, grado de satisfacción, un cuestionario de 20 preguntas, dividido en 04 dimensiones, adaptado de Vigo Seminario (2020), ambos cuestionarios estuvieron en escala tipo Likert.

Se realizó el juicio de tres expertos con la finalidad de validar los instrumentos. Este juicio es definido como el valor que tiene un instrumento para medir la variable estudiada en relación a profesionales calificados y expertos, que validan el contenido del instrumento, considerando los criterios de pertinencia, relevancia y claridad (Hernández et ál., 2018).

Tabla 1 *Validez del instrumento de ambiente laboral*

N°	Jueces expertos	Calificación
1	Mg. Rubén Escriba Palomino	Aplicable
2	Mg. Lina Elvira Beizaga Beizaga	Aplicable
3	Mg. Alexander Better Salazar	Aplicable

Fuente: Certificado de Validez de Expertos

Tabla 2 *Validez del instrumento de grado de satisfacción*

N°	Jueces expertos	Calificación
1	Mg. Rubén Escriba Palomino	Aplicable
2	Mg. Lina Elvira Beizaga Beizaga	Aplicable
3	Mg. Alexander Better Salazar	Aplicable

Fuente: Certificado de Validez de Expertos

Según Hernández et al. (2014) "la confiabilidad de la medición se refiere al grado en que la aplicación repetida al mismo individuo o sujeto puede lograr resultados similares".

La confiabilidad de un instrumento es el grado en que si se aplica repetidamente a una misma persona produce los mismos resultados, en este estudio la confiabilidad se halló mediante una prueba piloto, aplicando los cuestionarios a 10 enfermeras y posteriormente la prueba estadística, Alpha de Cronbach. Para ambiente laboral se obtuvo un alfa de 0.85 y para grado de satisfacción un alfa de 0.81. Por lo tanto, resultan ambos confiables (Hernández et ál., 2018).

Tabla 3 *Confiabilidad de los instrumentos – Alfa de Cronbach*

Instrumento	Alfa de Cronbach	N°de items
Ambiente laboral	,850	20
Grado de satisfacción	,810	19

Fuente: Prueba piloto

3.5. Procedimientos

Para la recolección de la información, primero se realizó una solicitud a la dirección del Hospital de Apoyo Jesús de Nazareno de Ayacucho, después de darse la aprobación, se aplicaron los instrumentos a las enfermeras, de acuerdo a los criterios de inclusión y exclusión, solicitando la participación voluntaria, mediante su consentimiento.

Posteriormente con los datos obtenidos se realizó el análisis estadístico.

3.6. Método de análisis de datos

Con la información obtenida se elaboró una base de datos utilizando el programa Microsoft Office Excel y posteriormente se realizó un análisis estadístico descriptivo, mediante tablas de frecuencia con la herramienta SPSS versión 26 (Hernández et ál., 2018).

Posteriormente, con esta última herramienta se realizó primero la prueba de normalidad, después el análisis estadístico inferencial propio de un estudio correlacional, que nos ayudó con la contratación de hipótesis, para poder contrastar los resultados hallados en la muestra a la población (Hernández et ál., 2018). Para la prueba de normalidad se utilizó la prueba de Kolmogorov y Smirnov, encontrándose que los datos no seguían una distribución normal, por lo que se decidió emplear para el análisis inferencial, una prueba no paramétrica, el coeficiente de correlación de Spearman, determinando el coeficiente rho, el cual indica el grado de relación existente entre las variables analizadas.

3.7. Aspectos éticos

Hirsch y Navia (2018) mencionan los tres objetivos de la ética en los trabajos de investigación, primero está la protección de los participantes, que el estudio sea beneficioso para el participante y para la sociedad y la evaluación de toda la investigación para evitar los riesgos, proteger la confidencialidad y el uso del consentimiento informado. Los autores también mencionan los principios éticos en una investigación científica: Autonomía, entendida como el derecho de las personas de determinar en qué actividad participar y en cual no, avalado por el código de Nuremberg en 1947, donde se manifiesta que las personas deben ser tratadas como agentes autónomos y las que tienen autonomía disminuida deben tener

derecho a ser más protegidos. Beneficencia, definida como el deber del investigador de maximizar los beneficios, asegurando el bienestar físico, social y emocional; la no maleficencia, vigilar que los participantes no reciban algún daño y la justicia definida como una distribución adecuada de beneficios y riesgos, un justo reclutamiento de personas en las que será beneficioso el participar y una adecuada revisión por comités especializados.

IV. RESULTADO

A continuación, se muestran los resultados descriptivos, con las tablas de frecuencia y porcentaje y posteriormente se muestran la prueba de normalidad y los resultados inferenciales, donde se realiza la contratación de hipótesis.

4.1. Resultados descriptivos

Tabla 4 *Ambiente laboral de las enfermeras asistenciales del Hospital de Apoyo Jesús de Nazarenos de Ayacucho, según sus dimensiones.*

Nivel	Ambiente laboral		Eficacia Profesional		Beneficios Laborales		Condición De trabajo		Remuneración		Supervisión	
	fr	%	fr	%	fr	%	fr	%	fr	%	fr	%
Malo	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Regular	1	1.1	4	4.4	12	13.2	5	5.5	4	4.4	15	16.5
Bueno	41	98.9	38	95.6	30	86.8	37	94.5	38	95.6	27	83.5
Total	42	100.0	42	100.0	42	100.0	42	100.0	42	100.0	42	100.0

En la tabla 4 el ambiente laboral entendida como el comportamiento entre colaboradores de la organización, en las que se desenvuelven las enfermeras asistenciales, según el 98.9 % de ellas es buena.

Dicho resultado corresponde al ponderado a las dimensiones eficacia profesional referente a la capacidad para alcanzar la meta y la remuneración que refiere a la compensación justa por la prestación de servicios las cuales se califica como bueno siendo el porcentaje más alto 95.6 %, en cuando a la supervisión que se refiere al que dirige al equipo de trabajo de manera correcta siendo calificado con 16.5% quienes consideran es regular.

Tabla 5 Nivel de grado de satisfacción en las enfermeras asistenciales del Hospital de Apoyo Jesús de Nazarenos de Ayacucho, según sus dimensiones.

Nivel	Grado de Satisfacción		Bienestar psicológico		Reconocimiento		Compañeros de trabajo		Comunicación	
	fr	%	fr	%	fr	%	fr	%	fr	%
Malo	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0
Regular	3	3.3	7	7.7	5	5.5	4	4.4	15	16.1
Bueno	39	96.7	35	92.3	37	94.5	38	95.6	27	83.9
Total	42	100.0	42	100.0	42	100.0	42	100.0	42	100.0

En la tabla 5 Se puede observar que el grado de satisfacción referida como la respuesta afectiva entre las experiencias, necesidades percibidas en cada enfermera asistencial la cual el 96.7 de ellas considera que es buena.

Lo cual es resultante del ponderado de sus dimensiones compañeros de trabajo referida a la relación y desempeño de tareas con un porcentaje de 95.6 considerando como bueno, por otra parte, teniendo con un menor puntaje a la comunicación referente a difundir el conocimiento y resolver los problemas internos obteniendo 16.1% de ellas consideran regular.

4.3. Resultados inferenciales

Prueba de hipótesis general:

H₀: El ambiente laboral no se relaciona significativamente con el grado de satisfacción de las enfermeras asistenciales

H₁: El ambiente laboral se relaciona significativamente con el grado de satisfacción en las enfermeras asistenciales.

Nivel de significancia = ,05

Regla de decisión. Si p valor < ,05 se rechaza el H₀

Si p valor > ,05 se acepta el H₀

Si el valor de la significancia es < ,01 la relación es más significativa

Tabla 6 *Correlación entre las variables ambiente laboral y el grado satisfacción en las enfermeras asistenciales.*

		Ambiente laboral	Grado de satisfacción
Rho de Spearman	Ambiente laboral	1,000	,485
	Coeficiente de correlación	.	,000
	Sig. (bilateral)	42	42
	N		

En esta tabla se muestran los resultados del coeficiente de correlación Spearman, el cual indica el grado de relación que existe entre ambiente laboral y grado de satisfacción en las enfermeras asistenciales.

Entonces, dado que $p = ,000 < \alpha = ,01$, es rechazada la hipótesis nula, por lo que se acepta la hipótesis alterna, en consecuencia, se puede decir que existe una relación altamente significativa entre ambiente laboral y grado de satisfacción en las enfermeras asistenciales; es decir, según se optimice la calidad de atención existirá mayor grado de satisfacción en las enfermeras asistenciales del Hospital de Apoyo Jesús de Nazareno. El valor de rho =, 485, indica una correlación positiva media.

Prueba de hipótesis específicas de las dimensiones de ambiente laboral:

Hipótesis específica 1

H₀: No existe relación entre la eficacia profesional y grado de satisfacción en las enfermeras asistenciales.

H₁: Existe relación entre la eficacia profesional y grado de satisfacción en las enfermeras asistenciales.

Nivel de significancia = ,05

Regla de decisión. Si p valor < ,05 se rechaza el H₀

Si p valor >,05 se acepta el H₀

Si el valor de la significancia es < ,01 la relación es más significativa

Tabla 7 *Correlación entre la dimensión eficacia profesional y grado de satisfacción en las enfermeras asistenciales*

		Eficacia	Grado de satisfacción
Rho de Spearman	Coeficiente de correlación	1,000	,281
	Sig. (bilateral)	.	,001
	N	42	42

En esta tabla se muestran los resultados de la prueba rho de Spearman y del coeficiente de correlación, el cual indica el grado de relación existente entre la eficacia profesional y grado de satisfacción en las enfermeras asistenciales.

Entonces, dado que $p = ,001 < \alpha = ,01$, es rechazada la hipótesis nula, por lo que se acepta la hipótesis alterna, en consecuencia, se puede decir que existe una relación altamente significativa entre eficacia profesional y grado de satisfacción en las enfermeras asistenciales; es decir, según se optimice la eficacia existirá mayor ambiente laboral en las enfermeras asistenciales del Hospital de Apoyo Jesús de Nazareno. El valor de rho = ,281, nos indica que hay una correlación positiva media.

Hipótesis específica 2

H₀: No existe relación significativa entre beneficios laborales y grado de satisfacción en las enfermeras asistenciales.

H₁: Existe relación significativa entre beneficios laborales y grado de satisfacción en las enfermeras asistenciales.

Nivel de significancia = ,05

Regla de decisión. Si p valor < ,05 se rechaza el H₀

Si p valor >,05 se acepta el H₀

Si el valor de la significancia es < ,01 la relación es más significativa

Tabla 8 *Correlación entre la dimensión beneficios laborales y grado de satisfacción en las enfermeras asistenciales*

		Beneficio laboral	Grado de satisfacción
	Coefficiente de correlación	1,000	,553
Beneficio laboral	Sig. (bilateral)	.	,000
Rho de Spearman	N	42	42

En esta tabla se muestran los resultados de la prueba rho de Spearman y del coeficiente de correlación, el cual indica el grado de relación que existe entre los beneficios laborales y grado de satisfacción en las enfermeras asistenciales.

Entonces, dado que $p = ,000 < \alpha = ,01$, es rechazada la hipótesis nula, por lo que se acepta la hipótesis alterna, en consecuencia, se puede decir que existe una relación altamente significativa entre beneficios laborales y grado de satisfacción en las enfermeras asistenciales; es decir, según se optimice los beneficios laborales existirá mayor nivel de grado de satisfacción en las enfermeras asistenciales del Hospital de Apoyo Jesús de Nazareno. El valor de rho =, 553, indica una correlación positiva considerable.

Hipótesis específica 3

H₀: No existe relación significativa entre condición de trabajo y grado de satisfacción en las enfermeras asistenciales.

H₁: Existe relación significativa entre condición de trabajo y grado de satisfacción en las enfermeras asistenciales.

Nivel de significancia = ,05

Regla de decisión. Si p valor < ,05 se rechaza el H₀

Si p valor >,05 se acepta el H₀

Si el valor de la significancia es < ,01 la relación es más significativa

Tabla 9 *Correlación entre la dimensión condición de trabajo y grado de satisfacción en las enfermeras asistenciales*

		Condición de trabajo	Grado de satisfacción
	Coefficiente de correlación	1,000	,399
Condición de trabajo	Sig. (bilateral)	.	,000
Rho de Spearman	N	42	42

En esta tabla se muestran los resultados de la prueba rho de Spearman y del coeficiente de correlación, el cual indica el grado de relación existente entre la condición de trabajo y grado de satisfacción en las enfermeras asistenciales.

Entonces, dado que $p = ,000 < \alpha = ,01$, es rechazada la hipótesis nula, por lo que se acepta la hipótesis alterna, en consecuencia, se puede decir que existe una relación altamente significativa entre condición de trabajo y grado de satisfacción en las enfermeras asistenciales; es decir, según se optimice las condiciones de trabajo existirá mayor grado de satisfacción en las enfermeras asistenciales del Hospital de Apoyo Jesús de Nazareno. El valor rho = ,399, nos indica que hay una correlación positiva media.

Hipótesis específica 4

H₀: No existe relación significativa entre remuneración y grado de satisfacción en las enfermeras asistenciales.

H₁: Existe relación significativa entre remuneración y grado de satisfacción en las enfermeras asistenciales.

Nivel de significancia = ,05

Regla de decisión. Si p valor < ,05 se rechaza el H₀

Si p valor >,05 se acepta el H₀

Si el valor de la significancia es < ,01 la relación es más significativa

Tabla 10 *Correlación entre la dimensión remuneración y grado de satisfacción en las enfermeras asistenciales*

		Remuneración	Grado de satisfacción
	Coefficiente de correlación	1,000	,281
	Sig. (bilateral)	.	,007
Rho de Spearman	N	42	42

En esta tabla se muestran los resultados de la prueba rho de Spearman y del coeficiente de correlación, el cual indica el grado de relación existente entre la empatía y grado de satisfacción en las enfermeras asistenciales.

Entonces, dado que $p = ,007 < \alpha = ,01$, es rechazada la hipótesis nula, por lo que se acepta la hipótesis alterna, en consecuencia, se puede decir que existe una relación altamente significativa entre remuneración y grado de satisfacción en las enfermeras asistenciales; es decir, según se optimice la remuneración existirá mayor grado de satisfacción en las enfermeras asistenciales del Hospital de Apoyo Jesús de Nazareno. El valor de rho = ,281, nos indica que hay una correlación positiva media.

Hipótesis específica 5

H₀: No existe relación significativa entre supervisión y grado de satisfacción en las enfermeras asistenciales.

H₁: Existe relación significativa entre supervisión y grado de satisfacción en las enfermeras asistenciales.

Nivel de significancia = ,05

Regla de decisión. Si p valor < ,05 se rechaza el H₀

Si p valor >,05 se acepta el H₀

Si el valor de la significancia es < ,01 la relación es más significativa

Tabla 11 *Correlación entre la dimensión supervisión y grado de satisfacción en las enfermeras asistenciales*

		Supervisión	Grado de satisfacción
Rho de Spearman	Coefficiente de correlación	1,000	,293
	Sig. (bilateral)	.	,000
	N	42	42

En esta tabla se muestran los resultados de la prueba rho de Spearman y del coeficiente de correlación, el cual indica el grado de relación existente entre la supervisión y grado de satisfacción en las enfermeras asistenciales.

Entonces, dado que $p = ,000 < \alpha = ,01$, es rechazada la hipótesis nula, por lo que se acepta la hipótesis alterna, en consecuencia, se puede decir que existe una relación altamente significativa entre la supervisión y grado de satisfacción en las enfermeras asistenciales; es decir, según se optimicen la supervisión existirá mayor grado de satisfacción en las enfermeras asistenciales del Hospital de Apoyo Jesús de Nazareno. El valor de rho = ,293, nos indica que hay una correlación positiva media.

Prueba de hipótesis específicas de las dimensiones grado de satisfacción:

Hipótesis específica 1

H₀: No existe relación entre bienestar psicológico y ambiente laboral en las enfermeras asistenciales.

H₁: Existe relación entre bienestar psicológico y ambiente laboral en las enfermeras asistenciales.

Nivel de significancia = ,05

Regla de decisión. Si p valor < ,05 se rechaza el H₀

Si p valor >,05 se acepta el H₀

Si el valor de la significancia es < ,01 la relación es más significativa

Tabla 12 *Correlación entre la bienestar psicológico y ambiente laboral en las enfermeras asistenciales*

		Bienestar psicológico	Ambiente laboral
	Coefficiente de correlación	1,000	,332
Bienestar psicológico	Sig. (bilateral)	.	,000
Rho de Spearman	N	42	42

En esta tabla se muestran los resultados de la prueba rho de Spearman y del coeficiente de correlación, el cual indica el grado de relación existente entre el bienestar psicológico y ambiente laboral en las enfermeras asistenciales.

Entonces, dado que $p = ,000 < \alpha = ,01$, es rechazada la hipótesis nula, por lo que se acepta la hipótesis alterna, en consecuencia, se puede decir que existe una relación altamente significativa entre bienestar psicológico y el ambiente laboral en las enfermeras asistenciales; es decir, según se optimice el bienestar psicológico existirá mayor nivel de ambiente laboral en las enfermeras asistenciales del Hospital de Apoyo Jesús de Nazareno. El valor de $\rho = ,332$, nos indica que hay una correlación positiva media.

Hipótesis específica 2

H_0 : No existe relación significativa entre reconocimiento y ambiente laboral en las enfermeras asistenciales.

H_1 : Existe relación significativa entre reconocimiento y ambiente laboral en las enfermeras asistenciales.

Nivel de significancia = ,05

Regla de decisión. Si p valor $< ,05$ se rechaza el H_0

Si p valor $> ,05$ se acepta el H_0

Si el valor de la significancia es $< ,01$ la relación es más significativa

Tabla 13 *Correlación entre la dimensión reconocimiento y el ambiente laboral en las enfermeras asistenciales*

		Reconocimiento	Ambiente laboral
	Coefficiente de correlación	1,000	,271*
	Sig. (unilateral)	.	,005
Rho de Spearman	N	42	42

En esta tabla se muestran los resultados de la prueba rho de Spearman y del coeficiente de correlación, el cual indica el grado de relación que existe entre el reconocimiento y ambiente laboral en las enfermeras asistenciales.

Entonces, dado que $p = ,005 < \alpha = ,01$, es rechazada la hipótesis nula, por lo que se acepta la hipótesis alterna, en consecuencia, se puede decir que existe una relación altamente significativa entre reconocimiento y grado de satisfacción en las enfermeras asistenciales; es decir, según se optimice el reconocimiento existirá mayor nivel de ambiente laboral en las enfermeras asistenciales del Hospital de Apoyo Jesús de Nazareno. El valor de $\rho = ,271$, indica una correlación positiva media.

Hipótesis específica 3

H_0 : No existe relación significativa entre compañeros de trabajo y el ambiente laboral en las enfermeras asistenciales.

H_1 : Existe relación significativa entre compañeros de trabajo y el ambiente laboral en las enfermeras asistenciales.

Nivel de significancia = ,05

Regla de decisión. Si p valor $< ,05$ se rechaza el H_0

Si p valor $> ,05$ se acepta el H_0

Si el valor de la significancia es $< ,01$ la relación es más significativa

Tabla 14 *Correlación entre la dimensión condición de trabajo y ambiente laboral en las enfermeras asistenciales*

		Compañeros de trabajo	Ambiente laboral
Rho de Spearman	Compañeros de trabajo	1,000	,293
		Sig. (bilateral)	,005
		N	42

En esta tabla se muestran los resultados de la prueba rho de Spearman y del coeficiente de correlación, el cual indica el grado de relación existente entre los compañeros de trabajo y ambiente laboral en las enfermeras asistenciales.

Entonces, dado que $p = ,005 < \alpha = ,01$, es rechazada la hipótesis nula, por lo que se acepta la hipótesis alterna, en consecuencia, se puede decir que existe una relación altamente significativa entre compañeros de trabajo y ambiente laboral en las enfermeras asistenciales; es decir, según se optimice los compañeros de trabajo existirá mayor nivel de ambiente laboral en las enfermeras asistenciales del Hospital de Apoyo Jesús de Nazareno. El valor rho = ,293, nos indica que hay una correlación positiva media.

Hipótesis específica 4

H₀: No existe relación entre la comunicación y ambiente laboral en las enfermeras asistenciales.

H₁: Existe relación entre la comunicación y ambiente laboral en las enfermeras asistenciales.

Nivel de significancia = ,05

Regla de decisión. Si p valor < ,05 se rechaza el H₀

Si p valor >,05 se acepta el H₀

Si el valor de la significancia es < ,01 la relación es más significativa

Tabla 15 *Correlación entre la dimensión comunicación y ambiente laboral en las enfermeras asistenciales*

		Comunicación	Ambiente laboral
	Coeficiente de correlación	1,000	,399
Comunicación	Sig. (bilateral)	.	,000
Rho de Spearman	N	42	42

En esta tabla se muestran los resultados de la prueba rho de Spearman y del coeficiente de correlación, el cual indica el grado de relación existente entre comunicación y ambiente laboral en las enfermeras asistenciales.

Entonces, dado que $p = ,000 < \alpha = ,01$, es rechazada la hipótesis nula, por lo que se acepta la hipótesis alterna, en consecuencia, se puede decir que existe una relación altamente significativa entre comunicación y ambiente laboral en las enfermeras asistenciales; es decir, según se optimice la comunicación existirá mayor nivel de ambiente laboral en las enfermeras asistenciales del Hospital de Apoyo Jesús de Nazareno. El valor de $\rho = ,399$, nos indica que hay una correlación positiva media.

V. DISCUSIÓN

Teóricamente se plantea que el ambiente laboral consiste en los aspectos organizativos que tienen influencia en el desempeño del personal lo cual implica percepciones, valores, capacidades dentro de grupos de trabajo a corto, mediano o largo plazo. De acuerdo a los resultados, hemos encontrado que, en las enfermeras asistenciales de la provincia de Ayacucho, el nivel de ambiente laboral percibido es de 98.9% calificado como bueno, y regular de 1.1%. Lo cual nos da a entender que el ambiente laboral se considera como factor predominante para poderse desarrollar cotidianamente dentro de sus labores y funciones diarias en dicho nosocomio de la provincia. Según nuestra escala el nivel es bueno. Este resultado concuerda con lo investigado por Arana y Payano (2018) en su estudio Clima organizacional y la satisfacción laboral del personal profesional de enfermería de la clínica San Juan de Dios, quien llega a la misma conclusión. Se halló una correlación entre las variables estudiadas a través de la prueba de Rho Spearman de (0.223). Con respecto al Clima organizacional se obtuvo que el 17.8% percibió un clima organizacional saludable. Se puede mencionar otros estudios como Hoyos y Moreno (2019) en su estudio Satisfacción laboral y desempeño laboral en trabajadores de la salud del Hospital Nacional Sergio E. Bernales. En sus resultados se puede observar que todas las variables de estudio se correlacionan significativamente al 99% (sig. = ,001). Alemán (2017) en su investigación Satisfacción laboral del personal de enfermería de la sala de neonatología, hospital militar Alejandro Dávila, el 69.6% del personal de enfermería relacionan las respuestas obtenidas como buenas.

Teóricamente se plantea que el grado de satisfacción consiste en la actitud en general que el empleador toma hacia su trabajo en tanto a los sentimientos positivos hacia los demás. De acuerdo a los resultados, hemos encontrado en las enfermeras asistenciales de la provincia de Ayacucho, el nivel de grado de satisfacción percibido es de 96.7% calificado como bueno, y regular de 3.3%. Lo cual nos da a entender que el grado de satisfacción se considera como factor predominante para poderse desarrollar cotidianamente dentro de sus labores y funciones diarias en dicho nosocomio de la provincia. Según nuestra escala el nivel

es bueno. Este resultado concuerda con Vigo y González (2020), donde se encontró un nivel alto en el 100 % con Aguilar (2017) encontró un nivel de satisfacción adecuado en un 59 %, con Vigo (2020) quien encontró un nivel regular de satisfacción de 69%, mala en un 24% y buena en 7%. Los resultados contrastan a lo hallado por Chuquicusma, et al. (2020) quienes encuentran un nivel de satisfacción bajo en un 46 %., según lo investigado por Marcelo (2018) en su estudio Nivel de satisfacción laboral del profesional de enfermería en el Hospital del Minsa Perú-Corea Piura, el nivel de satisfacción laboral es baja (88.1%). Estas cifras son preocupantes ya que nos dan a entender que el personal de enfermería trabaja sin una debida motivación y que cumplen sus actividades diarias sin el profesionalismo que se debe de realizar.

La variable ambiente laboral y grado de satisfacción según la prueba de hipótesis están relacionados directa y significativamente con un índice de correlación de Spearman de 0.485, lo cual indica una correlación moderada entre las variables. Dicho resultado es semejante al encontrado por Payano y Gutiérrez (2018) en su estudio Clima organizacional y satisfacción laboral en el personal de enfermería de la Clínica San Juan de Dios- Lima. Se halló una correlación entre las variables estudiadas a través de la prueba de Rho Spearman de (0.223). Con respecto al Clima organizacional se obtuvo que el 17.8% percibió un clima organizacional saludable; con respecto a la satisfacción laboral el 53.6% de los trabajadores se encontró satisfecho. Otros estudios que también encontraron relación significativa entre estas dos variables estudiadas, pero con un mayor valor de coeficiente de correlación fueron el de Chuquicusma, et al. (2020) con una correlación positiva muy fuerte ($p= ,000$ y $\rho= ,888$) y Vigo (2020) también con una correlación positiva muy fuerte ($p= ,000$ y $\rho= ,823$).

Teóricamente se plantea que la dimensión eficacia profesional consiste en todos aquellos aspectos organizativos que influyen en el desempeño del personal lo cual implica percepciones, valores, capacidades dentro de grupos de trabajo a corto, mediano o largo plazo. De acuerdo a los resultados, en cuanto a eficacia profesional y grado de satisfacción, hemos encontrado que, en las enfermeras asistenciales de la provincia de Ayacucho, el nivel de eficacia profesional percibido es de 95.6% calificado como bueno, y regular de 4.4%. Lo cual nos da a entender

que la eficacia profesional influye como factor predominante para poderse desarrollar cotidianamente dentro del grado de satisfacción en dicho nosocomio de la provincia. Según nuestra escala el nivel es bueno. Este resultado concuerda con el estudio de Aguilar (2017) que en un nivel excelente de calidad de atención encontró un mayor porcentaje siendo 53%, Montalvo, et al. (2020) donde se encontró una correlación positiva media ($p < 0,05$ y $\rho = ,406$) y Ramos Miranda, et al. (2020) ($p = ,000$ y $\rho = ,437$) con igual relación. En otros estudios se encontró un mayor nivel de correlación, positivo considerable, en Handayani, et al. (2019) ($p = ,000$ y $\rho = ,586$); Vigo y González (2020) ($p = ,000$ y $\rho = ,528$). Los resultados pueden indicar que el personal asistencial del Hospital de Apoyo Jesús de Nazareno de Ayacucho tienen un adecuado desempeño laboral por otro lado tienen un menor porcentaje en la que pueden reflejar las deficiencias.

Teóricamente se plantea que la dimensión beneficios laborales consiste en los incentivos personales como producto del esfuerzo en las tareas asignadas. De acuerdo a los resultados, beneficios laborales y grado de satisfacción, hemos encontrado que, en las enfermeras asistenciales de la provincia de Ayacucho, el nivel de ambiente laboral percibido es de 86.8% calificado como bueno, y regular de 13.2%. Lo cual nos da a entender que los beneficios laborales profesional influye como factor motivador para poderse desarrollar cotidianamente dentro del grado de satisfacción en dicho nosocomio de la provincia. Según nuestra escala el nivel es bueno. Este resultado concuerda con lo investigado por Arana y Payano (2018) llega a la misma conclusión. Se halló una correlación entre las variables estudiadas a través de la prueba de Rho Spearman de (0.223). Con respecto a los beneficios se obtuvo que el 17.8% percibió un clima organizacional saludable. Se puede mencionar otros estudios como Hoyos y Moreno (2019) quien en sus resultados se puede observar que todas las variables de estudio se correlacionan significativamente al 99% ($\text{sig.} = ,001$). Alemán (2017), el 69.6% del personal de enfermería relacionan las respuestas obtenidas como buenas.

Teóricamente se plantea que la dimensión condición de trabajo consiste en la evaluación de trabajo en base a las disposiciones normativas que regulan dicha actividad laboral que determina la satisfacción o insatisfacción laboral. De acuerdo a los resultados, condición de trabajo y grado de satisfacción hemos encontrado

que, en las enfermeras asistenciales de la provincia de Ayacucho, el nivel de ambiente laboral percibido es de 94.5% calificado como bueno, y regular de 5.5%. Lo cual nos da a entender que las condiciones laborales en los colaboradores se ven influenciado como factor predominante para poderse desarrollar cotidianamente dentro del grado de satisfacción en dicho nosocomio de la provincia. Según nuestra escala el nivel es bueno. Este resultado concuerda con lo investigado por Reyes (2016) nos explicó que aproximadamente el 80% se ve influenciado por las condiciones laborales en la institución, estos resultados se asemejan a los de Arratia (2015) los colaboradores indicaron que las condiciones laborales son de “Buenas” a “Excelentes”.

Teóricamente se plantea que la dimensión remuneración consiste en la disposición al trabajo en base a los aspectos económicos. De acuerdo a los resultados, remuneración y grado de satisfacción, hemos encontrado que, en las enfermeras asistenciales de la provincia de Ayacucho, el nivel de ambiente laboral percibido es de 95.6% calificado como bueno, y regular de 4.4%. Lo cual nos da a entender que la remuneración influye como factor motivador para poderse incentivar y desarrollar cotidianamente dentro del ambiente laboral en dicho nosocomio de la provincia. Según nuestra escala el nivel es bueno. Este resultado concuerda con lo investigado por Chiavetano (2016) se obtuvo que un 64% indicó estar insatisfecho con la remuneración percibida, mientras que el 26% indicó sentirse satisfecho con ello. Se pueden mencionar otros estudios como Hoyos y Moreno (2019) Quien en sus resultados se puede observar que todas las variables de estudio se correlacionan significativamente al 99% (sig. = ,001). Alemán (2017) el 69.6% del personal de enfermería relacionan las respuestas obtenidas como buenas.

Teóricamente se plantea que la dimensión supervisión consiste en la vigilia de trabajos realizados por otra persona para realizar ciertas actividades de forma satisfactoria. De acuerdo a los resultados, supervisión y grado satisfacción; hemos encontrado que, en las enfermeras asistenciales de la provincia de Ayacucho, el nivel de ambiente laboral percibido es de 83.5% calificado como bueno, y regular de 16.5%. Lo cual nos da a entender que la eficacia profesional influye como factor

predominante para poderse desarrollar cotidianamente dentro del grado de satisfacción en dicho nosocomio de la provincia. Según nuestra escala el nivel es bueno. Este resultado concuerda con lo investigado por Arana y Payano (2018) se halló una correlación entre las variables estudiadas a través de la prueba de Rho Spearman de (0.223). Se obtuvo que el 17.8% percibió que está conforme con su remuneración.

Teóricamente se plantea que la dimensión bienestar psicológico influye en las dimensiones sociales y psicológicas, así como los comportamientos relacionados con la salud en general que llevan a las personas a funcionar de un modo positivo. De acuerdo a los resultados, bienestar psicológico y ambiente laboral, hemos encontrado que, en las enfermeras asistenciales de la provincia de Ayacucho, el nivel de grado de satisfacción percibido es de 92.3% calificado como bueno, y regular de 7.7%. Lo cual nos da a entender que el bienestar psicológico influye como factor predominante para poderse desarrollar cotidianamente dentro del ambiente laboral y sobre todo en lo personal de dicho nosocomio de la provincia. Según nuestra escala el nivel es bueno. Este resultado concuerda con lo investigado por Arana y Payano (2018) se obtuvo que el 17.8% percibió un ambiente saludable. Se puede mencionar otros estudios como Hoyos y Moreno (2019) quien en sus resultados se puede observar que todas las variables de estudio se correlacionan significativamente al 99% (sig. = ,001). Alemán (2017), el 69.6% del personal de enfermería relacionan las respuestas obtenidas como buenas.

Teóricamente se plantea que la dimensión reconocimiento consiste en la evaluación del reconocimiento propio vinculadas al trabajo, la evaluación de los logros alcanzados por el impacto de estos resultados indirectos. De acuerdo a los resultados, reconocimiento y ambiente laboral, hemos encontrado que, en las enfermeras asistenciales de la provincia de Ayacucho, el nivel de ambiente laboral percibido es de 94.5% calificado como bueno, y regular de 5.5%. Lo cual nos da a entender que el reconocimiento influye como factor importante para poder desarrollar profesionalmente dentro del ambiente laboral en dicho nosocomio de la provincia. Según nuestra escala el nivel es bueno. Este resultado concuerda con lo investigado por Arana y Payano (2018) se obtuvo que el 17.8% percibió un clima

organizacional saludable. Se pueden mencionar otros estudios como Hoyos y Moreno (2019) Quien en sus resultados se puede observar que todas las variables de estudio se correlacionan significativamente al 99% (sig. = ,001). Alemán (2017) el 69.6% del personal de enfermería relacionan las respuestas obtenidas como buenas.

Teóricamente se plantea que la dimensión compañeros de trabajo consiste en realizar tareas laborales en el mismo espacio físico con un determinado grupo de trabajo. De acuerdo a los resultados, compañeros de trabajo y ambiente laboral hemos encontrado que, en las enfermeras asistenciales de la provincia de Ayacucho, el nivel de ambiente laboral percibido es de 95.6% calificado como bueno, y regular de 4.4%. Lo cual nos da a entender que los compañeros de trabajo influyen como factor predominante para poderse desarrollar dentro de un equipo y poder realizar de manera satisfactoria dentro del ambiente laboral en dicho nosocomio de la provincia. Según nuestra escala el nivel es bueno. Este resultado concuerda con lo investigado por Aguilar (2017) encontró un nivel de comunicación entre compañeros adecuado en un 59 %, Montalvo, et al. (2020) encontraron que el 45 % de los usuarios estaban satisfechos parcialmente, 34 % poco satisfechos y el 15 % insatisfechos, por otro lado, Vigo (2020) encontró un nivel regular de comunicación de 69%, mala en un 24% y buena en 7%.

Teóricamente se plantea que la dimensión comunicación consiste en crear relaciones de trabajo positivas y productivas, así es posible difundir el conocimiento y resolver los problemas internos. De acuerdo a los resultados, comunicación y ambiente laboral, hemos encontrado que, en las enfermeras asistenciales de la provincia de Ayacucho, el nivel de ambiente laboral percibido es de 83.9% calificado como bueno, y regular de 16.1%. Lo cual nos da a entender que la comunicación influye de manera esencial a través de los integrantes de dicho nosocomio de la provincia. Según nuestra escala el nivel es bueno. Este resultado concuerda con lo investigado por Ramos, et al. (2020) en un nivel de calidad comunicación medio encontró mayor porcentaje en 57%.

VI. CONCLUSIONES

Primera: Existe una relación altamente significativa entre el ambiente laboral y el grado de satisfacción en las enfermeras asistenciales del Hospital de Apoyo Jesús de Nazareno de Ayacucho. Siendo esta una correlación positiva media ($\rho=,485$ y $p=,000$); es decir, según se optimice el nivel de ambiente laboral existirá mayor grado de satisfacción en las enfermeras asistenciales.

Segunda: Existe una relación altamente significativa entre la dimensión eficacia profesional y grado de satisfacción en las enfermeras asistenciales del Hospital de Apoyo Jesús de Nazareno de Ayacucho. Siendo esta una correlación positiva media ($\rho=,281$ y $p=,001$); es decir, según se optimice la eficacia profesional, existirá mayor satisfacción en las enfermeras asistenciales.

Tercera: Existe una relación altamente significativa entre la dimensión beneficios laborales y grado de satisfacción en las enfermeras asistenciales del Hospital de Apoyo Jesús de Nazareno de Ayacucho. Siendo esta una correlación positiva considerable ($\rho=,553$ y $p=,000$); es decir, según se optimice los beneficios laborales, existirá un buen ambiente laboral en las enfermeras asistenciales.

Cuarta: Existe una relación altamente significativa entre la dimensión condición de trabajo y grado de satisfacción en las enfermeras asistenciales del Hospital de Apoyo Jesús de Nazareno de Ayacucho. Siendo esta una correlación positiva media ($\rho=,399$ y $p=,000$); es decir, según se optimice la condición de trabajo, existirá mayor nivel de ambiente laboral en las enfermeras asistenciales.

Quinta: Existe una relación altamente significativa entre la dimensión remuneración y grado de satisfacción en las enfermeras asistenciales del Hospital de Apoyo Jesús de Nazareno de Ayacucho. Teniendo una correlación positiva media ($\rho=,281$ y $p=,007$); es decir, según se optimice la remuneración, existirá mayor nivel de ambiente laboral en las enfermeras asistenciales.

Sexta: Existe una relación altamente significativa entre la dimensión supervisión y grado de satisfacción en las enfermeras asistenciales del Hospital de Apoyo Jesús de Nazareno de Ayacucho. Siendo esta una correlación positiva media ($\rho=,293$ y $p=,005$); es decir, según se optimicen la supervisión, existirá mayor nivel de ambiente laboral en las enfermeras asistenciales.

Séptimo: Existe una relación altamente significativa entre la dimensión bienestar psicológico y el ambiente laboral en las enfermeras asistenciales del Hospital de Apoyo Jesús de Nazareno de Ayacucho. Siendo esta una correlación positiva media ($\rho=,332$ y $p= ,000$); es decir, según se optimicen el bienestar psicológico, existirá mayor nivel de ambiente laboral en las enfermeras asistenciales.

Octavo: Existe una relación altamente significativa entre la dimensión reconocimiento y el ambiente laboral en las enfermeras asistenciales del Hospital de Apoyo Jesús de Nazareno de Ayacucho. Siendo esta una correlación positiva media ($\rho=,271$ y $p= ,005$); es decir, según se optimicen el reconocimiento, existirá mayor nivel de ambiente laboral en las enfermeras asistenciales.

Noveno: Existe una relación altamente significativa entre la dimensión compañeros de trabajo y el ambiente laboral en las enfermeras asistenciales del Hospital de Apoyo Jesús de Nazareno de Ayacucho. Siendo esta una correlación positiva media ($\rho=,293$ y $p= ,005$); es decir, según se optimicen compañeros de trabajo, existirá mayor nivel de ambiente laboral en las enfermeras asistenciales

Décimo: Existe una relación altamente significativa entre la dimensión comunicación y el ambiente laboral en las enfermeras asistenciales del Hospital de Apoyo Jesús de Nazareno de Ayacucho. Siendo esta una correlación positiva media ($\rho=,399$ y $p= ,000$); es decir, según se optimicen la comunicación, existirá mayor nivel de ambiente laboral en las enfermeras asistenciales

VII. RECOMENDACIÓN

Primera: Ya que en el estudio se encontró una relación significativa entre ambiente laboral y grado de satisfacción en las enfermeras asistenciales del Hospital de Apoyo Jesús de Nazareno de Ayacucho. los directivos deberían crear estrategias para constantemente monitorear estas dos variables, realizando encuestas continuas y no solo en ciertos servicios, sino en todos los servicios del hospital, además, crear estrategias de mejora en cada dimensión del ambiente laboral. Por otro lado, si bien se halló una relación significativa, el índice de correlación encontrado entre estas dos variables no fue muy alto, por lo que se deberían realizar nuevos estudios en los que exista una mayor muestra y donde se analice qué otros factores están relacionados al grado de satisfacción en las enfermeras asistenciales.

Segunda: En este estudio se encontró que entre la dimensión eficacia profesional y grado de satisfacción en las enfermeras existe una relación altamente significativa, si bien la correlación es positiva media, los médicos tratantes, en este caso las enfermeras asistenciales, deben optimizar el nivel de eficacia profesional, es decir brindar una atención médica de forma precisa y confiable, explicando a todas las pacientes o al familiar, cuál es el diagnóstico, tratamiento con los beneficios y efectos adversos, además de los resultados de los exámenes auxiliares realizados. Como se mencionó debido a la alta carga laboral, en ocasiones no se da el tiempo de explicar con detalles toda esta información, por lo que se sugiere también a los directivos que contraten más especialistas, personal asistencial para que la atención sea más personalizada y el trabajo se resuelva de manera eficaz para también lograr un grado de satisfacción en el personal asistencial tanto como en los pacientes.

Tercera: Según lo hallado, la dimensión beneficio laboral y grado de satisfacción de las enfermeras tienen una relación altamente significativa y existe correlación positiva considerable. Por ello se recomienda a la institución encargada de brindar estrategias para otorgar mayores beneficios laborales, no solo debe concentrarse en el trato y consideración al personal, sino también como implementación de talleres de autocontrol, manejo de emociones, para que así no genere un pésimo ambiente laboral, ni contingencias laborales que afecten la productividad e imagen

tanto como del personal y de la institución de salud, con la implementación de mas beneficios dentro del trabajo se logrará las metas y estadísticas deseadas.

Cuarta: Según lo hallado, la dimensión condición de trabajo y grado de satisfacción en las enfermeras tienen una relación altamente significativa y existe una correlación positiva media. Por ello la recomendación para el H.A.J.N. de Ayacucho, ya que la capacidad de respuesta es la adecuada voluntad para ayudar a los pacientes y brindarles una atención rápida, que los directivos de dicho hospital, creen las estrategias necesarias para que los trámites tanto de hospitalización y de alta sean rápidos, así como, los exámenes de laboratorio sean procesados en el menor tiempo posible, problema que se puede ver en la actualidad, con la demora en las pruebas rápidas para detectar covid-19, lo cual aumenta la probabilidad de contagio en el área de emergencia del Hospital. Para disminuir el anterior problema, se podrían capacitar a todo el personal asistencial, para que la prueba rápida se tome en la misma área de emergencia, además con respecto a la demora en los otros exámenes de laboratorio, se pueden adquirir mejores equipos y renovar constantemente la cantidad de reactivos.

Quinta: Según lo encontrado, la dimensión remuneración y grado de satisfacción en las enfermeras tienen una relación altamente significativa y existe una correlación positiva media. Por ello se puede recomendar, ya que la remuneración es esencial para cubrir las necesidades, que aun así el personal asistencial continúe mostrando interés en solucionar los problemas en la salud de todas las pacientes, que se continúe con un adecuado trato a las pacientes por todo el personal del hospital, lo cual incluye proporcionar una adecuada alimentación, que incluya dentro de su plan de trabajo, lo que evitará que las enfermeras o cualquier personal asistencial sientan la necesidad de adquirir alimentación del exterior dejando en muchas ocasiones sus puestos de trabajo.

Por último, respetar el arduo trabajo del personal asistencial y que sea remunerado de forma correcta y justa, la cual hoy en día no se logra apreciar, a excepción de la pandemia, que si bien es cierto se aumentaron las remuneraciones, no se logra apreciar en todo el personal.

Sexta: Con respecto a lo hallado, la dimensión supervisión y grado de satisfacción en las enfermeras tienen una relación altamente significativa y existe una

correlación positiva media, siendo un nivel de correlación mayor con respecto a las otras dimensiones. Por ello se puede recomendar, ya que la supervisión en el personal es la preocupación por los demás y por brindar un servicio individualizado a las enfermeras a cargo, este punto debe estar siempre dispuesto a tratar de forma amable, respetuosa y con paciencia a todo el personal por igual, sin distinción de cargos o especialidades; mostrando interés en todo momento por solucionar cualquier preocupación o necesidad. En esta coyuntura, cada vez es más frecuente que las enfermeras sientan mayor ansiedad al acudir a una emergencia, además de los temores propios, sin importar muchas veces el poder contagiarse y llevar el virus a sus hogares, por lo que es necesario mostrar un trato cálido, amable hacia el personal, teniendo en cuenta también la interculturalidad, así se podrá bajar la carga laboral y familiar. Las autoridades del hospital deberían incrementar las estrategias para que el personal muestre un trato más empático y humanizado entre sí, lo cual podría realizarse en estos momentos con talleres de capacitación virtual.

Séptima: De acuerdo a lo hallado, la dimensión bienestar psicológico y el ambiente laboral en las enfermeras, tienen una relación altamente significativa, si bien la correlación es positiva media, las autoridades del hospital el Lic. en enfermería Julio Rondinel García y gobernantes de la provincia de Ayacucho, el director de la RED de salud de Huamanga Obst. Erwin Dennis Hidalgo Toscano y las entidades correspondientes quienes anunciaron hace poco una serie de medidas para fortalecer los servicios hospitalarios con el fin de brindar una mejor experiencia hacia los pacientes durante la pandemia, deberían también implementar estrategias para mejorar la infraestructura de los servicios para el personal asistencial, así como de todo el hospital. el cual debería tener la capacidad para brindar atención a la alta tasa de pacientes que llegan a nuestro servicio para ello debemos integrar el buen estado psicológico para responder con satisfacción a los pacientes.

Octavo: De acuerdo a lo hallado, la dimensión reconocimiento y el ambiente laboral en las enfermeras, tienen una relación altamente significativa, si bien la correlación es positiva media, lo que se logró determinar en base a los estudios realizados es que el reconocimiento a las acciones que el personal realiza de manera constante

origina que las enfermeras se sientan reconocidas y sientan que el trabajo que están realizando está siendo valorado, esto nos da a un personal altamente motivado que va a desempeñar sus funciones cada vez con mejores estándares. Es necesario implementar un sistemas de calificación y de premiación hacia las enfermeras para que se pueda premiar los altos rendimiento de los colaboradores a fin de mes, lo que para las empresas sería el colaborador de fin de mes; en este caso sería para los trabajadores sobresalientes, a las enfermeras que están combatiendo en primera línea, en este caso solo se está dando reconocimiento póstumo debido a la coyuntura, el cual debería reconocer con diplomas por alto rendimiento efectuado por la pandemia, estos reconocimientos deberían ser otorgados en una ceremonia, de la misma manera que recibimos con gratitud al nuevo director de hospital el Lic. en enfermería Julio Rondinel García.

Noveno: De acuerdo a lo hallado, la dimensión compañeros de trabajo y el ambiente laboral en las enfermeras, tienen una relación altamente significativa, si bien la correlación es positiva media, un gran problema que afrontan todas las empresas ya sea instituciones públicas y privadas, es que los colaboradores no logran desempeñar habilidades que les permitan un correcto trabajo en equipo, esto quiere decir que cada colaborador trabaja de forma individual de acuerdo a su criterio y principios, sin ver que sus actividades laborales podrían ser más complicadas, pues se ha podido verificar que con un trabajo en equipo se obtiene las mejores cifras en la productividad, esto siempre va a originar un conflicto en el centro de trabajo lo cual nunca va a terminar pues las quejas y reclamos siempre van a estar, esto originaría la ruptura entre los trabajadores por consiguiente estaríamos hablando de un área que no tiene compromiso y no tiene un área para poder desarrollar sus funciones. Para mejorar el trabajo en equipo se recomiendan actividades integradoras entre los colaboradores, talleres a cargo de profesionales de la salud como psicólogos que motiven al personal y enseñan como trabajar en equipo (coaching y liderazgo).

Décimo: De acuerdo a lo hallado, la dimensión comunicación y el ambiente laboral en las enfermeras, tienen una relación altamente significativa, si bien la correlación es positiva media, la comunicación es de vital importancia dentro de un área de la

salud porque permite avanzar de forma inmediata sin contratiempos haciendo que las actividades a realizar se completen en un menor tiempo de lo previsto y en la atención de los pacientes se pueda lograr la satisfacción de una atención de calidad en un tiempo adecuado. La poca comunicación entre colegas de una misma área siempre origina un retroceso, en la situación en la cual estamos viviendo en la pandemia no se pueden cometer errores de esta magnitud, porque una mala comunicación significa una mala praxis. Se recomienda mejorar la comunicación de manera fluida para contribuir a la optimización y al buen manejo del Kardex, que esto llevaría a una buena atención de forma precisa y rápida.

REFERENCIAS

- Acosta O, K. C. (24 de Mayo de 2012). La Pirámide de Maslow. Recuperado el 10 de Febrero de 2019, de <https://www.eoi.es/blogs/katherinecarolinaacosta/2012/05/24/la-piramide-demaslow>.
- Alarcóni, Y., & Astuñague, J. (2017). Calidad de vida laboral y desempeño del profesional de enfermería, Hospital Goyeneche. Arequipa. Tesis, Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa, Arequipa, Perú.
- Albán, R. (2018). Clima Organizacional y Satisfacción Laboral de los profesionales de Enfermería del Servicio de Neonatología del Hospital Sabogal Callao 2018. Tesis, Universidad César Vallejo, Lima-Perú. [http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/29981/Alban_VRC.pdf?sequence=1 &isAllowed=y](http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/29981/Alban_VRC.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Alemán Jarquín, J. C. (2017). Satisfacción Laboral del personal de enfermería de la sala de neonatología, Hospital Militar Escuela Dr. Alejandro Dávila Bolaños. Managua, Nicaragua junio 2017. Tesis, Universidad Nacional Autónoma de Nicaragua, Managua, Nicaragua
- Alemán, J. (2017) satisfacción laboral del personal de enfermería de la sala de neonatología, hospital militar escuela Dr. Alejandro Dávila Bolaños. Managua, Nicaragua junio 2017 <https://repositorio.unan.edu.ni/7917/1/t960.pdf>
- Alfaro, R., Leyton, S., Meza, A., & Sáenz, I. (2012). Satisfacción laboral y su relación con algunas variables ocupacionales en tres municipalidades. Tesis de

Maestría, Pontificia Universidad Católica del Perú: CENTRUM, Surco, Lima, Perú.

Aguilar Reyes, A. (2017). Calidad del servicio y satisfacción del usuario del Programa de crecimiento y desarrollo del niño en un Centro de Salud Estatal de la Provincia de Trujillo. *Revista Ex Cathedra en negocios*, 2(2), 7-27.
<https://doi.org/10.18050/ecn.v2i2.1855>

Avella-Naranjo (2021) Satisfacción Laboral del Personal de Enfermería en el Hospital Central de la Ciudad de Villavicencio
https://repository.ucc.edu.co/bitstream/20.500.12494/33102/2/2021_satisfaccion_laboral.pdf

Bain, D. (2000). Productividad: La solución a los problemas de la empresa. México: McGraw-Hill. Calderón, E. (2016). Nivel de satisfacción laboral que poseen los trabajadores del área administrativa de la municipalidad de Huehuetenango. Tesis de Pregrado, Universidad Rafael Landívar, Huehuetenango, Guatemala.

Buceta, M; Bermejo, J y Villacieros, M. (2019). Elementos potenciadores de la satisfacción por compasión en profesionales socio sanitarios. *Anales de Psicología*. <https://bit.ly/3uyqZVR>

Calderón, E. (2015). Factores que limitan la aplicación del reglamento de ley N° 29783 de seguridad y salud en el trabajo, para la satisfacción laboral de los trabajadores de las diferentes contratas y los trabajadores del Proyecto Especial Huallaga Central y Bajo Mayo. Tesis de Pregrado, Universidad Nacional de Trujillo, Trujillo, Perú.

- Camacho, R. (2012). Seguridad clínica, niveles de satisfacción y calidad de los cuidados hospitalarios. *Enfermería Clínica*, 22(3), 170-72
- Campos, G; Nolberto, V y Coras, D. (2018). Satisfacción laboral en profesionales de enfermería de un instituto especializado de Perú. <https://revistas.upch.edu.pe/index.php/RENH/article/view/3520>
- Caro, M; San Martín, M; Delgado, R y Vivanco, L. (2017). Empatía, soledad, desgaste y satisfacción personal en enfermeras de cuidados paliativos y atención domiciliaria de Chile. Elsevier. <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S1130862117300633?via%3Dih>
- Carrillo, C; Ríos, M; Castaño, M; Nicolás, M; Sánchez J y Martínez, M. (2014). Exploratory study on the general and specialist nursing professionals
- Castellano, J. (2012). Diagnóstico del clima organizacional: Estudio de caso: Facultad de Ciencias Agrarias de la Universidad de Pamplona. (1° ed.). Edit. Académica Española, p. 104. Castillo, F. W. (04 de Noviembre de 2010). Importancia de la gestión del talento humano. Asociación de Egresados y Graduados de la Pontificia Universidad Católica del Perú.
- Chávez H et al. Satisfacción laboral en médicos y enfermeras. *Rev. Méd IMSS*. 1996(3) p 253-256 México
- Cavero, J. D. (2015). Aplicación de la metodología del aula virtual para mejorar el crecimiento productivo de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Elías Soplin Vargas-Rioja. Tesis de Pregrado, Universidad Nacional de San

Martín, Tarapoto, Perú. Chiang, M., Martín, M. & Núñez, A. (2010). Relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral. México: Comillas.

Cifuentes R, Johana; Manrique A, Fred. (2014). Satisfacción laboral en enfermería en una institución de salud de cuarto nivel de atención, Bogotá, Colombia. SCIELO. Recuperado el 22 de Marzo de 2019, de <http://www.scielo.org.co/pdf/aven/v32n2/v32n2a05.pdf>

Cisneros, L (2018). Clima organizacional y satisfacción laboral en enfermeras del servicio de emergencia, hospital María Auxiliadora, Lima. http://repositorio.uigv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.11818/3193/TESIS_LILY%20CISNEROS%20PORTOCARRERO.pdf?sequence=2&isAllowed=y

Coba L, V. B. (2018). Nivel de motivación y satisfacción laboral de los profesionales de enfermería en el servicio de emergencia del Hospital Víctor Lazarte Echegaray. Recuperado el 30 de Marzo de 2019, de pág. 60 <http://dspace.unitru.edu.pe/bitstream/handle/UNITRU/11676/2E569.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Córdova, É. (2014). La productividad del Perú es de las más bajas de la región. El Comercio: Economía: <http://elcomercio.pe/economia/peru/productividad-peru-mas-bajasregion-noticia-1721498>

Chiavenato, I. (2002). Gestión de talento humano. Colombia: Mc Graw Hill.

Chiavenato, I. (2008). Gestión del talento humano (3° ed.). México: Mc Graw Hill.

- Contreras C, M. (2013). Satisfacción laboral de los profesionales de enfermería vinculados a una I.P.S. de III nivel de atención Bogotá 2013. Tesis para optar título de Magister en enfermería, Bogotá.
<http://www.bdigital.unal.edu.co/43104/1/33104241.2013.pdf>
- Clark, A., Oswald, A. & Warr, P. Is Job satisfaction U-shaped in age? *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 69. 1986. Pp.57- 81.
- Díaz, M.S., Stimolo, M.I. y Caro, N.P. (2010). Satisfacción Laboral y Síndrome de Desgaste Laboral en Enfermeros de hospitales Públicos Córdoba-Argentina. *Medicina y Seguridad del Trabajo*, 56(21B), 22-38.
- Duarte, S. (2014). Factores que influyen en la satisfacción laboral de los empleados de la empresa ADARA. México. Obtenido de <file:///C:/Users/ARRIAGA/Downloads/DialnetFactoresQueInfluyenEnLaSatisfaccionLaboralDeLosEmp-5109457.pdf>
- Dunn, S., Wilson, B. y Esterman, A. (2005). Perceptions of working as a nurse in an acute setting. *Journal of Nursing Management*, 13, 22-31.
- Fuentes, S. M. (2012). Satisfacción laboral y su influencia en la productividad (estudio realizado en la delegación de recursos humanos del organismo 60 judicial en la ciudad de Quetzaltenango). Tesis de Pregrado, Universidad Rafael Landívar, Quetzaltenango, Guatemala.
- Gargallo, A. (2008). La satisfacción laboral y sus determinantes en las cooperativas. México.
https://www.researchgate.net/profile/Ana_Gargallo/publication/2823657

6_La_satisfaccion_laboral_y_sus_determinantes_en_las_cooperativas/
inks/0fcfd5139c9f84d182000000.pdf

García O, Karen; Leandres Q , Sandra. (2017). Carga laboral y satisfacción de las enfermeras del servicio de emergencia del Hospital Nacional Carlos Alberto Seguin Escobedo - Essalud, Arequipa - 2017. Tesis para optar el título profesional de licenciada en enfermería.
<http://repositorio.unsa.edu.pe/bitstream/handle/UNSA/5332/ENgaorkh.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Liou, K., Sylvia, R. D. y Brunk, G. Non-Work factors and Job satisfaction revisited. *Human Relaciones*. 43, 77-86. 1990.

López, M. (2009) Consecuencias Psicosociales del Trabajo del Personal de Enfermería Como Indicadores Subjetivos de Rendimiento Desde El Enfoque De La Gestión De Recursos Humanos.
<https://www.tdx.cat/bitstream/handle/10803/10782/LopezMontesinos.pdf>

Mobley, W. H., Horner, S. O. y Hollingsworth, A. T. An evaluation of precursors of hospital employee turnover, *Journal of Applied Psychology*. 63, 408-414. 1978.

Neyra-Salinas (2017) satisfacción laboral de la enfermera (o) profesional en el servicio de emergencia de un hospital nacional <https://bit.ly/2RUOmeP>

Oré-Soto (2019) "satisfacción laboral y condiciones de trabajo del enfermero en el servicio de medicina del hospital Guillermo kaelin de la fuente, LIMA - 2018"
<https://bit.ly/2R1BfrK>

Pablos, M. (2016) Estudio de Satisfacción Laboral y Estrategias de Cambio de las Enfermeras en los Hospitales Públicos de Badajoz y Cáceres https://www.areasaludbadajoz.com/images/datos/docencia_e_investigacion/419drh.pdf

Reyes, Y. (2019). Satisfacción laboral y salud mental en enfermeras de los servicios de hospitalización del hospital regional de Huacho. <http://repositorio.unjfsc.edu.pe/bitstream/handle/UNJFSC/3732/SATISFACCION-LABORAL-Y-SALUD-MENTAL.docx--REYES%20GOMERO%20YENNIFER.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Ríos, F. (2014), en su tesis “Satisfacción Laboral y su influencia en el clima organizacional, del personal del área administrativa de empresa eléctrica Municipal, ubicada en la cabecera departamental de Huehuetenango”. (Tesis de grado). Universidad Rafael Landívar.

Robbins, S. (2005). Administración (8° ed.). México: Pearson educación. Rosales, R. d. (2015). Satisfacción laboral y satisfacción con la vida en trabajadores de lima metropolitana. (Tesis de Pregrado), Pontificia Universidad Católica del Perú, Lima, Perú.

Rodríguez P, Jesús; Villalobos S, Patricia. (2014). La motivación y su relación con el nivel de satisfacción laboral del profesional asistencial de enfermería en los Hospitales de Essalud y Miguel Angel Mariscal Llerena, Ayacucho 2014. Tesis para obtener el título profesional de licenciada (o) en enfermería. Recuperado el 25 de Marzo de 2019, de http://repositorio.unsch.edu.pe/bitstream/handle/UNSCH/1518/Tesis%20EN638_Rod.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Sánchez, S. (2011). Satisfacción Laboral: causas, consecuencias y medición. (1° ed.). edit. EAE, p. 348.

Sánchez, K. (2010), en su tesis "Clima organizacional y su relación con la satisfacción laboral del personal de salud de las Microrredes Cuñumbuque y Tabalosos – 2010". (Tesis pregrado). Universidad Nacional De San Martín - Tarapoto.:

<http://tesis.unsm.edu.pe/jspui/bitstream/11458/340/1/Keller%20S%C3%A1nchez%20D%C3%A1vila.pdf>

Sánchez, J.M. (2004). Análisis de los efectos de la nocturnidad laboral permanente y de la rotación de turnos en el bienestar, la satisfacción familiar y el rendimiento perceptivovisual de los trabajadores. (Tesis doctoral). Universidad Islas Baleares. España. Recuperado de <http://www.tdx.cesca.es/TDX-0204105-085658/>.

Sandoval F, Katherine; Velez D, José. (2014). Clima organizacional y estrategias de afrontamiento frente al estrés en enfermeras de los servicios de hospitalización del Hospital Regional María Auxiliadora, durante los meses de agosto a octubre del 2014. Tesis para optar título profesional de licenciada en enfermería. Recuperado el 22 de Marzo de 2019, de http://repositorio.unjfsc.edu.pe/bitstream/handle/UNJFSC/756/RESUMEN%20T FMH_TE39.pdf?sequence=3&isAllowed=y

Saucer, W. I. y York, C. M. Sex diferentes in Job satisfacción: A reexamination. *Personnel Psychology*, 31, 537-547. 1978.

Supera. (2014). El 45% de los trabajadores no es feliz en su centro de labores. Obtenido de Diario Gestión: <http://gestion.pe/empleo-management/45-trabajadores-no-feliz-su-centro-labores-2105>

Tausky, C. (1992). Work is desirable/loathsome: Marx versus Freud, *Work and Occupations*, 19(1), 3-17

Torres, K. (2019) clima laboral en enfermeras y técnicos de enfermería de un hospital nivel ii-1 de Essalud de la ciudad de Chiclayo, setiembre a diciembre, 2017
http://tesis.usat.edu.pe/bitstream/20.500.12423/1860/1/TL_TorresSalazarKellie.pdf

ANEXOS

Matriz de operacionalización de las variables

VARIABLE DE ESTUDIO	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIÓN	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN
AMBIENTE LABORAL	<p>El conjunto de condiciones, la permanente y renovada forma de realizar el trabajo y las diversas condiciones, influyen en el estado de la salud del trabajador.</p> <p>Para Casana (2015) el ambiente laboral "es la percepción del empleado frente a su entorno laboral, lo que significa que dependerá de nuestra capacidad sensorial para discernir qué tan óptimo o desfavorable es el medio donde un trabajador brinda un esfuerzo laboral"</p>	<p>Es la percepción del trabajador con respecto a su ambiente laboral y en función a aspectos vinculados con la capacidad de ser eficaz, involucrándose con la tarea asignada, supervisión que recibe, acceso a la información relacionada con su trabajo en coordinación con sus demás compañeros y condiciones laborales que facilitan su tarea." (Palma,2004)</p>	<p>eficacia profesional</p> <p>beneficios laborales</p> <p>condición de trabajo</p> <p>remuneración</p> <p>supervisión</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● Asertiva ● Capacidad ● Relación ● Satisfacción ● Incentivo ● Equidad ● Eficiencia ● Necesidad ● Recursos ● Sueldo ● Autonomía ● Apoyo 	<p>Escala ordinal</p> <p>1= Totalmente en desacuerdo, 2=En desacuerdo 3=Ni de acuerdo ni desacuerdo, 4= De acuerdo, 5= Totalmente de acuerdo</p> <p>Rangos:</p> <p>Malo: 20 - 46 Regular: 47 - 73 Bueno: 74 – 100</p>

VARIABLE DE ESTUDIO	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIÓN	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN
GRADO DE SATISFACCIÓN	<p>La satisfacción laboral es el resultado de sentirse bien en el trabajo lo cual engloba múltiples factores y peculiaridades de cada trabajador. Locke (1976) la define como el momento emocional positivo o satisfactorio consiguiente de una percepción intransferible de las prácticas laborales del individuo. Es una cualidad general resultante de algunas actitudes concretas que un trabajador tiene en relación a su trabajo y a los factores afines con él.</p>	<p>Son aquellos factores que hacen que el empleado esté satisfecho con su cargo, estos están relacionados con: el bienestar psicológico, recompensas reconocimiento y los compañeros de trabajo. Neira (2017) Estado emocional positivo y placentero resultante de la percepción subjetiva de las experiencias laborales del sujeto.</p>	<p>bienestar psicológico</p> <p>reconocimientos</p> <p>compañeros de trabajo</p> <p>comunicación</p>	<p>Satisfacción</p> <p>Estado de ánimo</p> <p>Emociones</p> <p>Culpa</p> <p>Reconocimiento</p> <p>Recompensa</p> <p>Apreciar</p> <p>Equipo</p> <p>Incompetencia</p> <p>Interés</p> <p>Oportunidad</p> <p>Iniciativa</p> <p>Habilidad</p> <p>Información</p>	<p>Escala ordinal</p> <p>1= Totalmente en desacuerdo,</p> <p>2=En desacuerdo</p> <p>3=Ni de acuerdo ni desacuerdo,</p> <p>4= De acuerdo,</p> <p>5= Totalmente de acuerdo</p> <p>Rangos:</p> <p>Malo: 20 - 46</p> <p>Regular: 47 - 73</p> <p>Bueno: 74 - 100</p>

ANEXO 4
Instrumentos de recolección de datos y fichas técnicas
Ambiente laboral

Ficha técnica

Instrumento para medir la variable Ambiente Laboral

Nombre del instrumento: Cuestionario SERVPERF adaptado para evaluar el ambiente laboral en las enfermeras asistenciales del H.A.J.N. de Ayacucho 2020-2021

Adaptado de : Ministerio de Salud (2011)

Objetivo : Medir el ambiente laboral

Forma de aplicación : Personal y anónima

Área de evaluación : Enfermeras Asistenciales del Hospital de Apoyo Jesús Nazareno

Ámbito de aplicación : Hospital público

Tiempo estimado : 15-20 minutos

Estructura : 20 ítems

	N° Encuesta:
Fecha:	
Edad de la encuestada:	
CUESTIONARIO SERVPERF ADAPTADO PARA EVALUAR EL AMBIENTE LABORAL Y EL GRADO DE SATISFACCIÓN EN LOS ENFERMEROS DEL H.A.J.N. 2020-2021	
Estimado colega, este cuestionario tiene el objetivo de conocer el ambiente laboral y el grado de satisfacción percibida en el Hospital de Apoyo Jesús de Nazareno con el fin de crear mejoras en la gestión de los servicios de la salud en este Hospital. Se mantendrá la confidencialidad de su respuesta. Agradezco su participación	
INSTRUCCIONES: Marque con un aspa(X) la alternativa que usted crea conveniente. La calificación es de 1 a 5, donde: 1= Totalmente en desacuerdo, 2= En desacuerdo, 3= Ni de acuerdo ni desacuerdo, 4= De acuerdo, 5= Totalmente de acuerdo	

		Preguntas	1	2	3	4	5
0	1	¿Cree Ud. que cumple su rol de asistencia de forma asertiva realizando una labor impecable?					
0	2	El puesto de trabajo que ocupo ¿me corresponde por mi capacidad?					
0	3	En general, la relación con los pacientes ¿me resulta gratificante?					
0	4	¿Siento que puedo entablar relaciones con los pacientes fácilmente?					
0	5	¿Al término de mi guardia, siento que he cumplido de forma satisfactoria mi trabajo?					
0	6	¿Existen incentivos laborales para que yo trate de hacer mejor mi trabajo?					
0	7	¿El conjunto de beneficios que tenemos es equitativo?					
0	8	¿Recibo alimentación por laborar en un área de alto riesgo?					
0	9	¿La distribución del personal y de material en esta institución permite que se realice un trabajo eficiente y efectivo?					
1	0	¿La institución se preocupa por las necesidades primordiales de los trabajadores?					
1	1	¿Son suficientes los recursos materiales como camillas, sillas de ruedas, biombos, soportes, cobertores?					
1	2	¿Considera Ud. que el trabajo de su sector/área contribuye al buen funcionamiento del Hospital?					
1	3	¿La remuneración es atractiva en comparación con otras entidades públicas?					
1	4	El número de personas que trabaja en esta institución es apropiado para la cantidad de trabajo que se realiza					
1	5	¿Mi sueldo es suficiente para suplir mis necesidades económicas?					
1	6	Si en otra institución o empresa le ofrecieran un puesto similar con similar salario ¿preferiría cambiarse de trabajo?					
1	7	Si no se encuentra mi jefe inmediato, tengo autonomía para poder tomar decisiones ante una posible emergencia					
1	8	La relación con mi jefe inmediato ¿es cordial?					
1	9	¿Se dispone de un sistema para el seguimiento y control de las actividades?					
2	0	¿El superior brinda apoyo para superar los obstáculos que se presentan?					

Grado de satisfacción

Ficha técnica

Instrumento para medir la variable Grado de Satisfacción

Nombre del instrumento: Cuestionario para evaluar el grado de satisfacción en las enfermeras asistenciales del H.A.J.N. de Ayacucho 2020-2021

Adaptado de : Vigo Seminario (2020)

Objetivo : Medir el grado de satisfacción

Forma de aplicación : Personal y anónima

Área de evaluación : Enfermeras Asistenciales del Hospital de Apoyo Jesús Nazareno

Ámbito de aplicación : Hospital público

Tiempo estimado : 10-15 minutos

Estructura : 19 ítems

CUESTIONARIO PARA EVALUAR EL GRADO DE SATISFACCIÓN EN LAS ENFERMERAS ASISTENCIALES DEL HOSPITAL DE APOYO JESÚS DE NAZARENO

Estimado colega, este cuestionario tiene el objetivo de conocer el grado de satisfacción percibida en el Hospital de Apoyo Jesús de Nazareno con el fin de crear mejoras en la gestión de los servicios de la salud en este Hospital. Se mantendrá la confidencialidad de su respuesta. Agradezco su participación.

INSTRUCCIONES: Marque con un aspa(X) la alternativa que usted crea conveniente. La calificación es de 1 a 5, donde: 1=nada, 2=poco, 3=moderadamente, 4=bastante, 5=intensamente

N°	PREGUNTAS	1	2	3	4	5
1.	¿Estoy satisfecho con el trabajo que se me exige que realice, aunque no corresponda?					
2.	Al final de un día de trabajo, aunque esté cansado, ¿me siento satisfecho?					
3.	¿En mi trabajo no influye mi estado de ánimo, salud, mis horarios de descanso y sueño o mi vida fuera de la institución?					
4.	¿Me preocupa que este trabajo me esté endureciendo emocionalmente?					

5	¿Me parece que los pacientes me culpan por sus problemas o complicaciones de salud?					
6	Generalmente, el reconocimiento que tengo por mi trabajo ¿es reconfortante?					
7	¿En su servicio, las personas son recompensadas según se desempeñó en el trabajo					
8.	¿Cuándo hago un buen trabajo, recibo el reconocimiento que debería recibir?					
9	¿No siento que el trabajo que hago es apreciado?					
10	¿No siento que mis esfuerzos son reconocidos ni apreciados como deberían de ser?					
11	¿Siente que es miembro de un equipo que funciona bien?					
12	En su servicio cada cual se preocupa por sus propios intereses					
13.	¿Los que hacen bien su trabajo tienen una buena oportunidad de ser promovidos?					
14.	¿Trabajo más de lo que debiera, debido a la incompetencia e inexperiencia de mis colegas?					
15	¿Existe comunicación asertiva entre el personal que conforma mi área de trabajo?					
16.	¿Mis compañeros de trabajo toman iniciativas para la solución de problemas?					
17.	Considero que tengo conocimientos, habilidades y destrezas para desempeñar mi trabajo y liderar un equipo de trabajo?					
18.	La dirección de esta institución se preocupa por las personas, de cómo se sienten y de sus problemas					
19.	Los trabajadores de esta institución creen más en la información oficial que en el rumor que surge sobre un cierto hecho					

ANEXO 5 Cálculo del tamaño muestral

En este estudio se halló la muestra, según la ecuación estadística para proporciones poblacionales, usando un nivel de confianza de 95 % y un margen de error de 0.05, fue aplicada al promedio de enfermeras asistenciales del H.A.J.N., es decir 120, resultando 42 enfermeras. La fórmula utilizada fue la siguiente:

$$n = \frac{z^2(p \cdot q)}{e^2 + \frac{z^2(p \cdot q)}{N}}$$

Dónde:

n = Tamaño de la muestra.

Z= Nivel de confianza deseado

p = Proporción de la población con la característica deseada (éxito) q= Proporción de la población sin la característica deseada (fracaso) e = Nivel de error dispuesto a cometer

N = Tamaño de la población

$$\text{Reemplazando: } n = \frac{1.96^2 (0.5) (0.5)}{0.05^2 + \frac{1.96^2 (0.5) (0.5)}{120}}$$

Entonces: n= 42 enfermeras

ANEXO 6

Validación de instrumentos



CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE AMBIENTE LABORAL.

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: Eficacia profesional							
1	¿Cree ud que cumple su rol de asistencia de forma asertiva realizando una labor impecable?	X		X		X		
2	El puesto de trabajo que ocupo ¿me corresponde por mi capacidad?	X		X		X		
3	En general, la relación con los pacientes ¿me resulta gratificante?	X		X		X		
4	Siento que puedo entablar relaciones con los pacientes fácilmente			X		X		
	DIMENSIÓN 2: Beneficios laborales	Si	No	Si	No	Si	No	
5	¿Al término de mi guardia, siento que he cumplido de forma satisfactoria mi trabajo?	X		X		X		
6	¿Existen incentivos laborales para que yo trate de hacer mejor mi trabajo?	X		X		X		
7	¿El conjunto de beneficios que tenemos es equitativo?	X		X		X		
8	¿Recibo alimentación por laborar en un área de alto riesgo?	X		X				
	DIMENSIÓN 3: Condición de trabajo	Si	No	Si	No	Si	No	
9	¿La distribución del personal y de material en esta institución permite que se realice un trabajo eficiente y efectivo?	X		X		X		
10	¿La institución se preocupa por las necesidades primordiales de los trabajadores?	X		X		X		
11	¿Son suficientes los recursos materiales como camillas, sillas de ruedas, bombos, soportes, cobertores?	X		X		X		
12	¿Considera Ud. que el trabajo de su sector/área contribuye al buen funcionamiento del Hospital?	X		X		X		
	DIMENSIÓN 4: Remuneración	Si	No	Si	No	Si	No	
13	¿La remuneración es atractiva en comparación con otras entidades públicas?	X		X		X		
14	El número de personas que trabaja en esta institución es apropiado para la cantidad de trabajo que se realiza	X		X		X		
15	¿Mi sueldo es suficiente para suplir mis necesidades económicas?	X		X		X		
16	Si en otra institución o empresa le ofrecieran un puesto similar con similar salario ¿preferiría cambiarse de trabajo?	X		X		X		
	DIMENSIÓN 5: Supervisión	Si	No	Si	No	Si	No	

17	¿Si no se encuentra mi jefe inmediato, tengo autonomía para poder tomar decisiones ante una posible emergencia?	X		X		X	
18	La relación con mi jefe inmediato ¿es cordial?	X		X		X	
19	¿Se dispone de un sistema para el seguimiento y control de las actividades?	X		X		X	
20	¿El superior brinda apoyo para superar los obstáculos que se presentan?	X		X		X	

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

Opinión de aplicabilidad: Aplicable Aplicable después de corregir No aplicable

Apellidos y nombres del juez validador Mg: BEIZAGA BEIZAGA LINA E. DNI: 44091901.....

Especialidad del validador: Magister en Gestión de los Servicios de la Salud

22 de Mayo del 2021

- ¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
- ²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
- ³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión


LIC. LINA ELVIRA BEIZAGA BEIZAGA

Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE GRADO DE SATISFACCIÓN

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: Bienestar psicológico							
1	¿Estoy satisfecho con el trabajo que se me exige que realice, aunque no corresponda?	X		X		X		
2	Al final de un día de trabajo, aunque esté cansado, ¿me siento satisfecho?	X		X		X		
3	¿En mi trabajo no influye mi estado de ánimo, salud, mis horarios de descanso y sueño o mi vida fuera de la institución?	X		X		X		
4	Me preocupa que este trabajo me esté endureciendo emocionalmente.	X		X		X		
5	¿Me parece que los pacientes me culpan por sus problemas o complicaciones de salud?	X		X		X		
	DIMENSIÓN 2: Reconocimiento	Si	No	Si	No	Si	No	
6	Generalmente, el reconocimiento que tengo por mi trabajo ¿es reconfortante?	X		X		X		
7	¿En su servicio, las personas son recompensadas según se desempeñó en el trabajo	X		X		X		
8	¿Cuándo hago un buen trabajo, recibo el reconocimiento que debería recibir?	X		X		X		
9	¿No siento que el trabajo que hago es apreciado?	X		X		X		
10	¿No siento que mis esfuerzos son reconocidos ni apreciados como deberían de ser?	X		X		X		
	DIMENSIÓN 3: Compañeros de trabajo	Si	No	Si	No	Si	No	
11	¿Siente que es miembro de un equipo que funciona bien?	X		X		X		
12	En su servicio cada cual se preocupa por sus propios intereses	X		X		X		
13	¿Los que hacen bien su trabajo tienen una buena oportunidad de ser promovidos?	X		X		X		
14	¿Trabajo más de lo que debiera, debido a la incompetencia e inexperiencia de mis colegas?	X		X		X		
15	¿Existe comunicación asertiva entre el personal que conforma mi área de trabajo?	X		X		X		

	DIMENSIÓN 4: Comunicación	Si	No	Si	No	Si	No	
16	¿Mis compañeros de trabajo toman iniciativas para la solución de problemas?	X		X		X		
17	¿Considero que tengo conocimientos, habilidades y destrezas para desempeñar mi trabajo y liderar un equipo de trabajo?	X		X		X		
18	La dirección de esta institución se preocupa por las personas, de cómo se sienten y de sus problemas	X		X		X		
19	Los trabajadores de esta institución creen más en la información oficial que en el rumor que surge sobre un cierto hecho	X		X		X		
20		X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador Mg: BEIZAGA..BEIZAGA...LINA ELVIRA DNI: 44091901

Especialidad del validador: Magister en Gestión de los Servicios de la Salud

22 de Mayo del 2021

- ¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
- ²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
- ³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión




Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE AMBIENTE LABORAL.

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: Eficacia profesional							
1	¿Cree ud que cumple su rol de asistencia de forma asertiva realizando una labor impecable?	X		X		X		
2	El puesto de trabajo que ocupó ¿me corresponde por mi capacidad?	X		X		X		
3	En general, la relación con los pacientes ¿me resulta gratificante?	X		X		X		
4	Siento que puedo entablar relaciones con los pacientes fácilmente			X		X		
	DIMENSIÓN 2: Beneficios laborales	Si	No	Si	No	Si	No	
5	¿Al término de mi guardia, siento que he cumplido de forma satisfactoria mi trabajo?	X		X		X		
6	¿Existen incentivos laborales para que yo trate de hacer mejor mi trabajo?	X		X		X		
7	¿El conjunto de beneficios que tenemos es equitativo?	X		X		X		
8	¿Recibo alimentación por laborar en un área de alto riesgo?	X		X				
	DIMENSIÓN 3: Condición de trabajo	Si	No	Si	No	Si	No	
9	¿La distribución del personal y de material en esta institución permite que se realice un trabajo eficiente y efectivo?	X		X		X		
10	¿La institución se preocupa por las necesidades primordiales de los trabajadores?	X		X		X		
11	¿Son suficientes los recursos materiales como camillas, sillas de ruedas, biombos, soportes, cobertores?	X		X		X		
12	¿Considera Ud. que el trabajo de su sector/área contribuye al buen funcionamiento del Hospital?	X		X		X		
	DIMENSIÓN 4: Remuneración	Si	No	Si	No	Si	No	
13	¿La remuneración es atractiva en comparación con otras entidades públicas?	X		X		X		
14	El número de personas que trabaja en esta institución es apropiado para la cantidad de trabajo que se realiza	X		X		X		
15	¿Mi sueldo es suficiente para suplir mis necesidades económicas?	X		X		X		
16	Si en otra institución o empresa le ofrecieran un puesto similar con similar salario ¿preferiría cambiarse de trabajo?	X		X		X		
	DIMENSIÓN 5: Supervisión	Si	No	Si	No	Si	No	

17	¿Si no se encuentra mi jefe inmediato, tengo autonomía para poder tomar decisiones ante una posible emergencia?	X		X		X	
18	La relación con mi jefe inmediato ¿es cordial?	X		X		X	
19	¿Se dispone de un sistema para el seguimiento y control de las actividades?	X		X		X	
20	¿El superior brinda apoyo para superar los obstáculos que se presentan?	X		X		X	

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable** **Aplicable después de corregir** [] **No aplicable** []

Apellidos y nombres del juez validador Mg: Escriba Palomino Rubén DNI: 28288892...

Especialidad del validador: Magister en Gestión Pública

22 de Mayo del 2021

- ¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
- ²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
- ³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión




Mg. Rubén Escriba Palomino
CONSEJO REGIONAL

Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE GRADO DE SATISFACCIÓN

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: Bienestar psicológico							
1	¿Estoy satisfecho con el trabajo que se me exige que realice, aunque no corresponda?	X		X		X		
2	Al final de un día de trabajo, aunque esté cansado, ¿me siento satisfecho?	X		X		X		
3	¿En mi trabajo no influye mi estado de ánimo, salud, mis horarios de descanso y sueño o mi vida fuera de la institución?	X		X		X		
4	Me preocupa que este trabajo me esté endureciendo emocionalmente.	X		X		X		
5	¿Me parece que los pacientes me culpan por sus problemas o complicaciones de salud?	X		X		X		
	DIMENSIÓN 2: Reconocimiento	Si	No	Si	No	Si	No	
6	Generalmente, el reconocimiento que tengo por mi trabajo ¿es reconfortante?	X		X		X		
7	¿En su servicio, las personas son recompensadas según se desempeñó en el trabajo	X		X		X		
8	¿Cuándo hago un buen trabajo, recibo el reconocimiento que debería recibir?	X		X		X		
9	¿No siento que el trabajo que hago es apreciado?	X		X		X		
10	¿No siento que mis esfuerzos son reconocidos ni apreciados como deberían de ser?	X		X		X		
	DIMENSIÓN 3: Compañeros de trabajo	Si	No	Si	No	Si	No	
11	¿Siente que es miembro de un equipo que funciona bien?	X		X		X		
12	En su servicio cada cual se preocupa por sus propios intereses	X		X		X		
13	¿Los que hacen bien su trabajo tienen una buena oportunidad de ser promovidos?	X		X		X		
14	¿Trabajo más de lo que debiera, debido a la incompetencia e inexperiencia de mis colegas?	X		X		X		
15	¿Existe comunicación asertiva entre el personal que conforma mi área de trabajo?	X		X		X		

	DIMENSIÓN 4: Comunicación	Si	No	Si	No	Si	No
16	¿Mis compañeros de trabajo toman iniciativas para la solución de problemas?	X		X		X	
17	¿Considero que tengo conocimientos, habilidades y destrezas para desempeñar mi trabajo y liderar un equipo de trabajo?	X		X		X	
18	La dirección de esta institución se preocupa por las personas, de cómo se sienten y de sus problemas	X		X		X	
19	Los trabajadores de esta institución creen más en la información oficial que en el rumor que surge sobre un cierto hecho	X		X		X	
20		X		X		X	

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

Opinión de aplicabilidad: Aplicable Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador Mg: Escoba Palomino Rubén

DNI: 28288842

Especialidad del validador: Magister en Gestión Pública

22 de Mayo del 2021

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión



GOBIERNO REGIONAL AYACUCHO
CONSEJO REGIONAL
 Mg. Rubén Escoba Palomino

Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE AMBIENTE LABORAL.

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: Eficacia profesional							
1	¿Cree ud que cumple su rol de asistencia de forma asertiva realizando una labor impecable?	X		X		X		
2	El puesto de trabajo que ocupo ¿me corresponde por mi capacidad?	X		X		X		
3	En general, la relación con los pacientes ¿me resulta gratificante?	X		X		X		
4	Siento que puedo entablar relaciones con los pacientes fácilmente	X		X				
	DIMENSIÓN 2: Beneficios laborales	Si	No	Si	No	Si	No	
5	¿Al término de mi guardia, siento que he cumplido de forma satisfactoria mi trabajo?	X		X		X		
6	¿Existen incentivos laborales para que yo trate de hacer mejor mi trabajo?	X		X		X		
7	¿El conjunto de beneficios que tenemos es equitativo?	X		X		X		
8	¿Recibo alimentación por laborar en un área de alto riesgo?	X		X		X		
	DIMENSIÓN 3: Condición de trabajo	Si	No	Si	No	Si	No	
9	¿La distribución del personal y de material en esta institución permite que se realice un trabajo eficiente y efectivo?	X		X		X		
10	¿La institución se preocupa por las necesidades primordiales de los trabajadores?	X		X		X		
11	¿Son suficientes los recursos materiales como camillas, sillas de ruedas, biombos, soportes, cobertores?	X		X		X		
12	¿Considera Ud. que el trabajo de su sector/área contribuye al buen funcionamiento del Hospital?	X		X		X		
	DIMENSIÓN 4: Remuneración	Si	No	Si	No	Si	No	
13	¿La remuneración es atractiva en comparación con otras entidades públicas?	X		X		X		
14	El número de personas que trabaja en esta institución es apropiado para la cantidad de trabajo que se realiza	X		X		X		
15	¿Mi sueldo es suficiente para suplir mis necesidades económicas?	X		X		X		
16	Si en otra institución o empresa le ofrecieran un puesto similar con similar salario ¿preferiría cambiarse de trabajo?	X		X		X		
	DIMENSIÓN 5: Supervisión	Si	No	Si	No	Si	No	

DIMENSIÓN 4: Comunicación		Si	No	Si	No	Si	No
16	¿Mis compañeros de trabajo toman iniciativas para la solución de problemas?	X		X		X	
17	¿Considero que tengo conocimientos, habilidades y destrezas para desempeñar mi trabajo y liderar un equipo de trabajo?	X		X		X	
18	La dirección de esta institución se preocupa por las personas, de cómo se sienten y de sus problemas	X		X		X	
19	Los trabajadores de esta institución creen más en la información oficial que en el rumor que surge sobre un cierto hecho	X		X		X	
20		X		X		X	

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador Mg: Better Salazar Alexander DNI: 41803894

Especialidad del validador: Magister en Gestión Pública

22 de Mayo del 2021

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión



Mg. Alexander Better Salazar
 MAESTRÍA EN SALUD PÚBLICA
 Y COMUNITARIA CON MENCIÓN
 EN GERENCIA EN SALUD
 RENOMA - COP. 168 N° 438 - 2018

Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE GRADO DE SATISFACCIÓN

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: Bienestar psicológico							
1	¿Estoy satisfecho con el trabajo que se me exige que realice, aunque no corresponda?	X		X		X		
2	Al final de un día de trabajo, aunque esté cansado, ¿me siento satisfecho?	X		X		X		
3	¿En mi trabajo no influye mi estado de ánimo, salud, mis horarios de descanso y sueño o mi vida fuera de la institución?	X		X		X		
4	Me preocupa que este trabajo me esté endureciendo emocionalmente.	X		X		X		
5	¿Me parece que los pacientes me culpan por sus problemas o complicaciones de salud?	X		X		X		
	DIMENSIÓN 2: Reconocimiento	Si	No	Si	No	Si	No	
6	Generalmente, el reconocimiento que tengo por mi trabajo ¿es reconfortante?	X		X		X		
7	¿En su servicio, las personas son recompensadas según se desempeñó en el trabajo	X		X		X		
8	¿Cuándo hago un buen trabajo, recibo el reconocimiento que debería recibir?	X		X		X		
9	¿No siento que el trabajo que hago es apreciado?	X		X		X		
10	¿No siento que mis esfuerzos son reconocidos ni apreciados como deberían de ser?	X		X		X		
	DIMENSIÓN 3: Compañeros de trabajo	Si	No	Si	No	Si	No	
11	¿Siente que es miembro de un equipo que funciona bien?	X		X		X		
12	En su servicio cada cual se preocupa por sus propios intereses	X		X		X		
13	¿Los que hacen bien su trabajo tienen una buena oportunidad de ser promovidos?	X		X		X		
14	¿Trabajo más de lo que debiera, debido a la incompetencia e inexperiencia de mis colegas?	X		X		X		
15	¿Existe comunicación asertiva entre el personal que conforma mi área de trabajo?	X		X		X		

17	¿Si no se encuentra mi jefe inmediato, tengo autonomía para poder tomar decisiones ante una posible emergencia?	X		X		X	
18	La relación con mi jefe inmediato ¿es cordial?	X		X		X	
19	¿Se dispone de un sistema para el seguimiento y control de las actividades?	X		X		X	
20	¿El superior brinda apoyo para superar los obstáculos que se presentan?	X		X		X	

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

Opinión de aplicabilidad: Aplicable Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador Mg: Better Salazar Alexander . DNI: 41803894

Especialidad del validador: Magister en Gestión Pública

22 de Mayo del 2021

- *Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
- *Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
- *Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión




Firma del Experto Informante.

ANEXO 7

Confiabilidad de los instrumentos

Aplicación de Alfa de Cronbach en instrumento sobre ambiente laboral en las enfermeras asistenciales

	Item1	Item2	Item3	Item4	Item5	Item6	Item7	Item8	Item9	Item10	Item11	Item12	Item13	Item14	Item15	Item16	Item17	Item18	Item19	Item20	Item21	Item22	SUMA	
Sujeto 1	5	5	5	4	5	5	3	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	105
Sujeto 2	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	92
Sujeto 3	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	3	5	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	87
Sujeto 4	5	5	5	5	5	4	3	4	4	5	3	4	4	3	4	3	4	3	4	4	4	3	4	88
Sujeto 5	5	3	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	3	3	4	3	3	3	3	3	4	4	80
Sujeto 6	5	5	4	4	4	4	4	5	3	4	3	4	4	4	5	4	3	4	5	5	4	5	92	
Sujeto 7	4	4	4	4	4	4	3	4	4	5	3	5	5	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	87
Sujeto 8	5	5	5	4	4	5	4	5	3	4	4	4	4	5	5	4	3	5	4	4	4	3	4	93
Sujeto 9	4	4	4	4	5	5	3	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	92
Sujeto 10	5	5	5	4	4	5	3	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	89
VARIANZAS	0.21	0.44	0.24	0.09	0.25	0.24	0.25	0.21	0.36	0.21	0.25	0.24	0.29	0.49	0.36	0.21	0.36	0.49	0.4	0.4	0.49	0.29		

	Item1	Item2	Item3	Item4	Item5	Item6	Item7	Item8	Item9	Item10	Item11	Item12	Item13	Item14	Item15	Item16	Item17	Item18	Item19	Item20	Item21	Item22	SUMA	
Sujeto 11	5	5	5	4	5	5	3	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	105	
Sujeto 12	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	92
Sujeto 13	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	3	5	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	87
Sujeto 14	5	5	5	5	5	4	3	4	4	5	3	4	4	3	4	3	4	3	4	4	4	3	4	88
Sujeto 15	5	3	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	3	3	4	3	3	3	3	3	4	4	80
Sujeto 16	5	5	4	4	4	4	4	5	3	4	3	4	4	4	5	4	3	4	5	5	4	5	92	
Sujeto 17	4	4	4	4	4	4	3	4	4	5	3	5	5	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	87
Sujeto 18	5	5	5	4	4	5	4	5	3	4	4	4	4	5	5	4	3	5	4	4	4	3	4	93
Sujeto 19	4	4	4	4	5	5	3	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	92
Sujeto 20	5	5	5	4	4	5	3	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	89
VARIANZAS	0.21	0.44	0.24	0.09	0.25	0.24	0.25	0.21	0.36	0.21	0.25	0.24	0.29	0.49	0.36	0.21	0.36	0.49	0.4	0.4	0.49	0.29		

Alfa	0.854103
K(número de items)	20
Vi (Varianza de cada item)	6.77
Vt (Varianza total)	36.65
Número de enfermeras	42

Aplicación de Alfa de Cronbach en instrumento sobre grado de satisfacción en las enfermeras asistenciales

	Item1	Item2	Item3	Item4	Item5	Item6	Item7	Item8	Item9	Item10	Item11	Item12	Item13	Item14	Item15	Item16	Item17	Item18	Item19	Item20	SUMA	
Sujeto 1	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	59
Sujeto 2	5	4	4	5	5	4	4	4	4	4	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	54
Sujeto 3	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	2	3	2	3	2	3	2	2	2	2	71
Sujeto 4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	2	1	2	3	4	2	2	1	1	1	1	69
Sujeto 5	5	3	5	4	4	4	5	5	5	4	2	2	2	1	2	2	3	3	3	3	2	66
Sujeto 6	5	5	4	5	4	5	5	5	5	4	4	2	2	3	3	1	2	2	1	2	2	66
Sujeto 7	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	5	2	3	3	3	2	2	3	4	3	4	72
Sujeto 8	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	4	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	58
Sujeto 9	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	1	2	2	2	1	2	1	1	1	1	1	56
Sujeto 10	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	58
VARIANZAS	0.21	0.44	0.24	0.21	0.25	0.21	0.16	0.24	0.25	0.25	0.25	0.25	0.61	0.56	0.89	0.81	0.41	0.61	1.04	0.64	0.81	

Alfa	0.810332
K(número de items)	19
Vi (Varianza de cada item)	9.09
Vt (Varianza total)	39.49
Número de enfermeras	42

ANEXO 8

MATRIZ DE CONSISTENCIA TÍTULO: Ambiente Laboral y Grado de Satisfacción en las enfermeras asistenciales del H.A.J.N. de Ayacucho 2020-2021 AUTORA: Castillo Aguilar Jaqueline Florita							
PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES E INDICADORES / CATEGORÍAS Y SUBCATEGORÍAS				
<p>Problema general: ¿Cuál es la relación del ambiente laboral y el grado de satisfacción en las enfermeras asistenciales del H.A.J.N de Ayacucho 2020-2021?</p> <p>Problemas específicos: ¿Cuál es la relación entre eficacia profesional con grado de satisfacción en las enfermeras asistenciales del H.A.J.N de Ayacucho 2020-2021?; ¿Cuál es la relación entre beneficio laboral con grado de satisfacción en las enfermeras asistenciales del H.A.J.N de Ayacucho 2020-2021?; ¿Cuál es la relación entre condición de trabajo con grado de satisfacción en las enfermeras asistenciales del H.A.J.N de Ayacucho 2020-2021?; ¿Cuál es la relación de la remuneración con grado de satisfacción en las enfermeras asistenciales del H.A.J.N de Ayacucho 2020-2021?; ¿Cuál es la relación entre la supervisión</p>	<p>Objetivo general: Determinar qué relación existe entre ambiente laboral y el grado de satisfacción en las enfermeras asistenciales del H.A.J.N de Ayacucho 2020 - 2021</p> <p>Objetivos específicos: Determinar qué relación existe entre eficacia profesional y grado de satisfacción en las enfermeras asistenciales del H.A.J.N de Ayacucho 2020-2021; determinar qué relación existe entre el beneficio laboral y grado de satisfacción en las enfermeras asistenciales del H.A.J.N de Ayacucho 2020-2021; determinar qué relación existe entre las condiciones de trabajo y grado de satisfacción en las enfermeras asistenciales del H.A.J.N de Ayacucho 2020-2021; determinar qué relación existe entre la remuneración y grado de satisfacción en las</p>	<p>Hipótesis general: Existe relación entre ambiente laboral y el grado de satisfacción en las enfermeras asistenciales del H.A.J.N de Ayacucho 2020 - 2021.</p> <p>Hipótesis específicas: Existe relación entre eficacia profesional y grado de satisfacción en las enfermeras asistenciales del H.A.J.N de Ayacucho 2020-2021; existe relación entre beneficio laboral y grado de satisfacción en las enfermeras asistenciales del H.A.J.N de Ayacucho 2020-2021; existe relación entre las condiciones de trabajo y grado de satisfacción en las enfermeras asistenciales del H.A.J.N de Ayacucho 2020-2021; existe relación entre la remuneración y grado de satisfacción en las enfermeras asistenciales del H.A.J.N de Ayacucho 2020-</p>	<p>Variable/categoría 1: Ambiente laboral</p> <p>Concepto: Para Casana (2015) el ambiente laboral "es la percepción del empleado frente a su entorno laboral, lo que significa que dependerá de nuestra capacidad sensorial para discernir qué tan óptimo o desfavorable es el medio donde un trabajador brinda un esfuerzo laboral"</p>				
			Dimensiones	indicadores	Ítems	Escala	Niveles y rangos
			Eficacia profesional: profesionalidad de una persona competente que cumple con su deber de una forma asertiva realizando una labor impecable	asertiva	1	Escala ordinal Totalmente en desacuerdo En desacuerdo Ni en acuerdo ni desacuerdo (4) De acuerdo (5) Totalmente de acuerdo	Malo: 20 - 46 Regular: 47 - 73 Bueno: 74 - 100
				capacidad	2		
				relación	3, 4		
			Beneficio laboral: Los enfermeros cuidan a personas que están enfermas o que necesitan atención especial, es necesario que haya incentivo, para sentirse satisfechos en su entorno laboral.	satisfacción	5, 6		
				incentivo	7		
				equidad	8		
			Condición de trabajo: Deben ser	eficiencia	9, 10		

con grado de satisfacción en las enfermeras asistenciales del H.A.J.N de Ayacucho 2020 - 2021? ¿Cuál es la relación entre bienestar psicológico con el ambiente laboral en las enfermeras asistenciales del H.A.J.N de Ayacucho 2020-2021?; ¿Cuál es la relación entre reconocimiento con el ambiente laboral en las enfermeras asistenciales del H.A.J.N de Ayacucho 2020-2021?; ¿Cuál es la relación de los compañeros de trabajo con el ambiente laboral en las enfermeras asistenciales del H.A.J.N de Ayacucho 2020-2021?; ¿Cuál es la relación entre comunicación con el ambiente laboral en las enfermeras asistenciales del H.A.J.N de Ayacucho 2020-2021?	enfermeras asistenciales del H.A.J.N de Ayacucho 2020-2021; determinar qué relación existe entre la supervisión y grado de satisfacción en las enfermeras asistenciales del H.A.J.N de Ayacucho 2020-2021; determinar qué relación existe entre bienestar psicológico y el ambiente laboral en las enfermeras asistenciales del H.A.J.N de Ayacucho 2020-2021; determinar qué relación existe entre reconocimiento y el ambiente laboral en las enfermeras asistenciales del H.A.J.N de Ayacucho 2020-2021; determinar qué relación existe entre los compañeros de trabajo y el ambiente laboral en las enfermeras asistenciales del H.A.J.N de Ayacucho 2020-2021; determinar qué relación existe entre la comunicación y el ambiente laboral en las enfermeras asistenciales del H.A.J.N de Ayacucho 2020-2021.	2021; existe relación entre supervisión y grado de satisfacción en las enfermeras asistenciales del H.A.J.N de Ayacucho 2020-2021; existe relación entre bienestar psicológico y el ambiente laboral en las enfermeras asistenciales del H.A.J.N de Ayacucho 2020-2021; existe relación entre los reconocimientos y el ambiente laboral en las enfermeras asistenciales del H.A.J.N de Ayacucho 2020-2021; existe relación entre los compañeros de trabajo y el ambiente laboral en las enfermeras asistenciales del H.A.J.N de Ayacucho 2020-2021; existe relación entre la comunicación y el ambiente laboral en las enfermeras asistenciales del H.A.J.N de Ayacucho 2020-2021.	capaces de hablar y permanecer de pie durante largos periodos, y pueden verse expuestas a las enfermedades infecciosas,	necesidad	11	Escala ordinal Totalmente en desacuerdo En desacuerdo Ni en desacuerdo (4) De acuerdo (5) Totalmente de acuerdo
			remuneración: Se sustenta en la forma en que se retribuye, ya sea con salarios o capacitaciones a los trabajadores (Minsa, 2009). Supervisión: La supervisión en enfermería es una de las funciones principales de gestión, liderazgo, dirección y control que realiza la enfermera(o)	recursos	12	
				sueldo	13 ,1 4, 15 ,1 6	
			autonomía apoyo	17 ,1 8, 19 ,2 0		

		Variable/categoría 2: Grado de satisfacción Concepto: Locke (1976) la define como el momento emocional positivo o satisfactorio consiguiente de una percepción intransferible de las prácticas laborales del individuo.																													
Tipo y Diseño de Investigación	Población y Muestra																														
<p>TIPO: esta investigación tuvo un enfoque cuantitativo, ya que este tipo de investigación se realiza cuando se desea determinar magnitudes, aparición de fenómenos y comprobar hipótesis (Hernández et al., 2018). Este enfoque recolecta y analiza datos para responder las preguntas de investigación, mide variables y utiliza instrumentos utilizando la estadística (Ñaupas et al., 2018).</p> <p>DISEÑO: El diseño fue no experimental, porque la variable independiente no se manipuló intencionadamente para observar el efecto sobre la otra variable de estudio. En este tipo de diseño solo se observan o miden situaciones ya existentes, sin manipularlas (Hernández et al., 2018).</p> <p>Además, tuvo un diseño transversal correlacional, ya que se deseaba hallar la correlación de las variables de este trabajo de investigación, en un momento establecido: Ambiente laboral y grado satisfacción en las enfermeras asistenciales (Hernández et al., 2018).</p>	<p>POBLACIÓN: La población se define como la totalidad del fenómeno a estudiar donde las unidades de población poseen una característica común, la cual se estudia y da origen a los datos de la investigación” (Hernández et al., 2006) Por tanto, la población estudiada son 120 enfermeras Asistenciales del Hospital de Apoyo Jesús Nazareno.</p> <p>TIPO DE MUESTRA: probabilístico</p> <p>TAMAÑO DE MUESTRA: está conformada por 42 Enfermeras Asistenciales del Hospital de Apoyo Jesús De Nazareno.</p>	<table border="1" data-bbox="1167 363 1998 1295"> <thead> <tr> <th data-bbox="1167 363 1391 443">Dimensiones</th> <th data-bbox="1391 363 1581 443">indicadores</th> <th data-bbox="1581 363 1693 443">ítems</th> <th data-bbox="1693 363 1863 443">Escala</th> <th data-bbox="1863 363 1998 443">niveles y rangos</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td data-bbox="1167 443 1391 675">Bienestar psicológico: La existencia de factores que pueden determinar el estatus psicológico del trabajador,</td> <td data-bbox="1391 443 1581 675">satisfacción ----- estado de ánimo ----- emociones ----- culpa</td> <td data-bbox="1581 443 1693 675">1,2,3,4,5</td> <td data-bbox="1693 443 1863 675">Escala ordinal 1 totalmente en desacuerdo</td> <td data-bbox="1863 443 1998 675">Malo: 20 - 46 Regular: 47 - 73 Bueno: 74 – 100</td> </tr> <tr> <td data-bbox="1167 675 1391 874">Reconocimiento: Es catalogada como la cuarta profesión más estresante asociada, también, al bajo reconocimiento social</td> <td data-bbox="1391 675 1581 874">reconocimiento ----- recompensa ----- apreciar</td> <td data-bbox="1581 675 1693 874">6,7,8,9,10</td> <td data-bbox="1693 675 1863 874">2 en desacuerdo 3.Ni en acuerdo ni desacuerdo</td> <td data-bbox="1863 675 1998 874"></td> </tr> <tr> <td data-bbox="1167 874 1391 1121">Compañeros de trabajo: persona que tiene interés, intenta por todos los medios propiciar el bienestar a quienes lo rodean, ya sea en un ámbito laboral.</td> <td data-bbox="1391 874 1581 1121">equipo ----- incompetencia ----- interés ----- oportunidad</td> <td data-bbox="1581 874 1693 1121">11,12,13,14,15</td> <td data-bbox="1693 874 1863 1121">4De acuerdo 5Totalmente de acuerdo</td> <td data-bbox="1863 874 1998 1121"></td> </tr> <tr> <td data-bbox="1167 1121 1391 1295">Comunicación: Si sufre daño, por el cansancio emocional que traen sus labores y el desequilibrio de las interrelaciones con colegas,</td> <td data-bbox="1391 1121 1581 1295">iniciativa ----- habilidad ----- información</td> <td data-bbox="1581 1121 1693 1295">16,17,18,19,20</td> <td data-bbox="1693 1121 1863 1295"></td> <td data-bbox="1863 1121 1998 1295"></td> </tr> </tbody> </table>					Dimensiones	indicadores	ítems	Escala	niveles y rangos	Bienestar psicológico: La existencia de factores que pueden determinar el estatus psicológico del trabajador,	satisfacción ----- estado de ánimo ----- emociones ----- culpa	1,2,3,4,5	Escala ordinal 1 totalmente en desacuerdo	Malo: 20 - 46 Regular: 47 - 73 Bueno: 74 – 100	Reconocimiento: Es catalogada como la cuarta profesión más estresante asociada, también, al bajo reconocimiento social	reconocimiento ----- recompensa ----- apreciar	6,7,8,9,10	2 en desacuerdo 3.Ni en acuerdo ni desacuerdo		Compañeros de trabajo: persona que tiene interés, intenta por todos los medios propiciar el bienestar a quienes lo rodean, ya sea en un ámbito laboral.	equipo ----- incompetencia ----- interés ----- oportunidad	11,12,13,14,15	4De acuerdo 5Totalmente de acuerdo		Comunicación: Si sufre daño, por el cansancio emocional que traen sus labores y el desequilibrio de las interrelaciones con colegas,	iniciativa ----- habilidad ----- información	16,17,18,19,20		
Dimensiones	indicadores	ítems	Escala	niveles y rangos																											
Bienestar psicológico: La existencia de factores que pueden determinar el estatus psicológico del trabajador,	satisfacción ----- estado de ánimo ----- emociones ----- culpa	1,2,3,4,5	Escala ordinal 1 totalmente en desacuerdo	Malo: 20 - 46 Regular: 47 - 73 Bueno: 74 – 100																											
Reconocimiento: Es catalogada como la cuarta profesión más estresante asociada, también, al bajo reconocimiento social	reconocimiento ----- recompensa ----- apreciar	6,7,8,9,10	2 en desacuerdo 3.Ni en acuerdo ni desacuerdo																												
Compañeros de trabajo: persona que tiene interés, intenta por todos los medios propiciar el bienestar a quienes lo rodean, ya sea en un ámbito laboral.	equipo ----- incompetencia ----- interés ----- oportunidad	11,12,13,14,15	4De acuerdo 5Totalmente de acuerdo																												
Comunicación: Si sufre daño, por el cansancio emocional que traen sus labores y el desequilibrio de las interrelaciones con colegas,	iniciativa ----- habilidad ----- información	16,17,18,19,20																													

ANEXO 9 Constancia del trabajo de investigación



**DIRECCIÓN REGIONAL DE SALUD
HOSPITAL DE APOYO JESÚS DE NAZARENO**

"Año del Bicentenario del Perú: 200 años de Independencia"



CONSTANCIA EMITIDA POR LA INSTITUCIÓN QUE AUTORIZA LA REALIZACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN 2021

EI JEFE DE LA UNIDAD DE APOYO A LA DOCENCIA E INVESTIGACION Y DIRECTOR DEL HOSPITAL DE APOYO JESUS DE NAZARENO, OTORGAN LA PRESENTE CONTANCIA A:

Lic. Jaqueline Florita Castillo Aguilar

Alumna de posgrado del Programa Académico de Maestría en Gestión de los Servicios de la Salud de la Universidad Cesar Vallejo filia Lima Norte, quien ha presentado solicitud respectiva y copia de Proyecto de investigación titulado: "AMBIENTE LABORAL Y GRADO DE SATISFACCIÓN EN LAS ENFERMERAS ASISTENCIALES DEL H.A.J.N. DE AYACUCHO, 2020-2021", la misma que solicita autorización para la realización de la investigación y aplicación de instrumento de medición.

Se otorga la presente constancia para los fines que el interesado considere conveniente.

Ayacucho, Huamanga 15 de Julio del 2021



Dr. Julio Rondinel García

**DIRECTOR GENERAL DEL HOSPITAL
JESÚS DE NAZARENO- AYACUCHO**

ANEXO 10

Autorización de aplicación del instrumento



"Año del Bicentenario del Perú: 200 años de Independencia"

Ayacucho, junio 06 de 2021

LIC. JULIO RONDINEL GARCÍA

Director

Del Hospital de Apoyo Jesús Nazareno

De mi mayor consideración

Me es grato dirigirme a usted, yo Jaqueline Florita Castillo Aguilar identificada con DNI N.º 44684160 y código de matrícula N.º 7002520774, estudiante del programa de Maestría en Gestión de los Servicios de la Salud de la Universidad César Vallejo, en la sede Lima Norte, quien, en el marco de mi tesis conducente a la obtención del grado de MAESTRA, me encuentra desarrollando el trabajo de investigación (tesis) titulado:

"Ambiente Laboral y el Grado de Satisfacción de las Enfermeras Asistenciales del H.A.J.N. Ayacucho 2020-2021".

En este sentido, solicito a su digna persona facilitar, a fin que pueda obtener información en la institución que usted representa, siendo mi persona quien asuma el compromiso de alcanzar a su despacho los resultados de este estudio, luego de concluir con el desarrollo del trabajo de investigación.

Expresándole mi respeto y consideración me despido de usted, no sin antes agradecerle y a su vez hacerle llegar el reconocimiento por su compromiso en el desarrollo de la cultura investigativa en la región.

Atentamente

Jaqueline Florita Castillo Aguilar

DNI N.º 44684160



CARGO
07/06/2021

ANEXO 11 Consentimiento informado

“Ambiente laboral y grado de satisfacción en las enfermeras asistenciales del Hospital de Apoyo Jesús de Nazareno de Ayacucho 2020-2021”

Nombre del Investigadora: Castillo Aguilar Jaqueline Florita

Institución: Hospital de Apoyo Jesús de Nazareno

Le invito a participar en el trabajo de investigación “Ambiente laboral y grado de satisfacción en las enfermeras asistenciales del Hospital de Apoyo Jesús de Nazareno de Ayacucho 2020-2021”, a fin de crear estrategias en la gestión de los servicios de la salud en este hospital, para optimizar la calidad de ambiente laboral y satisfacción en las enfermeras.

Esta investigación tiene por objetivo general precisar qué relación existe entre ambiente laboral y grado de satisfacción en las enfermeras asistenciales. El estudio incluirá a un número total de 42 enfermeras.

Si Ud. acepta participar se le realizará una encuesta, utilizando dos cuestionarios. Este estudio no le generará algún efecto adverso o riesgo en su persona.

El presente estudio esta autofinanciado por la investigadora y no le generará ningún costo a su persona y tampoco se le dará alguna compensación económica.

Los beneficios del presente estudio son la aportación de nuevos conocimientos, lo que ayudará en la creación de estrategias de gestión para optimizar la calidad del ambiente laboral y grado de satisfacción de las enfermeras, todo con el fin de mejorar la capacidad de gestión y atención.

Toda la información que derive de su participación en este estudio será confidencial y cualquier publicación de los resultados será completamente anónima.

Entonces:

Después de haber recibido y comprendido la información de este documento y de haber podido aclarar todas mis dudas, otorgo consentimiento para participar en el trabajo de investigación “Ambiente laboral y grado de satisfacción en las enfermeras asistenciales del Hospital de Apoyo Jesús de Nazareno”

.....

Firma de participante

Base de datos de grado de satisfacción

datos investigacion - Excel

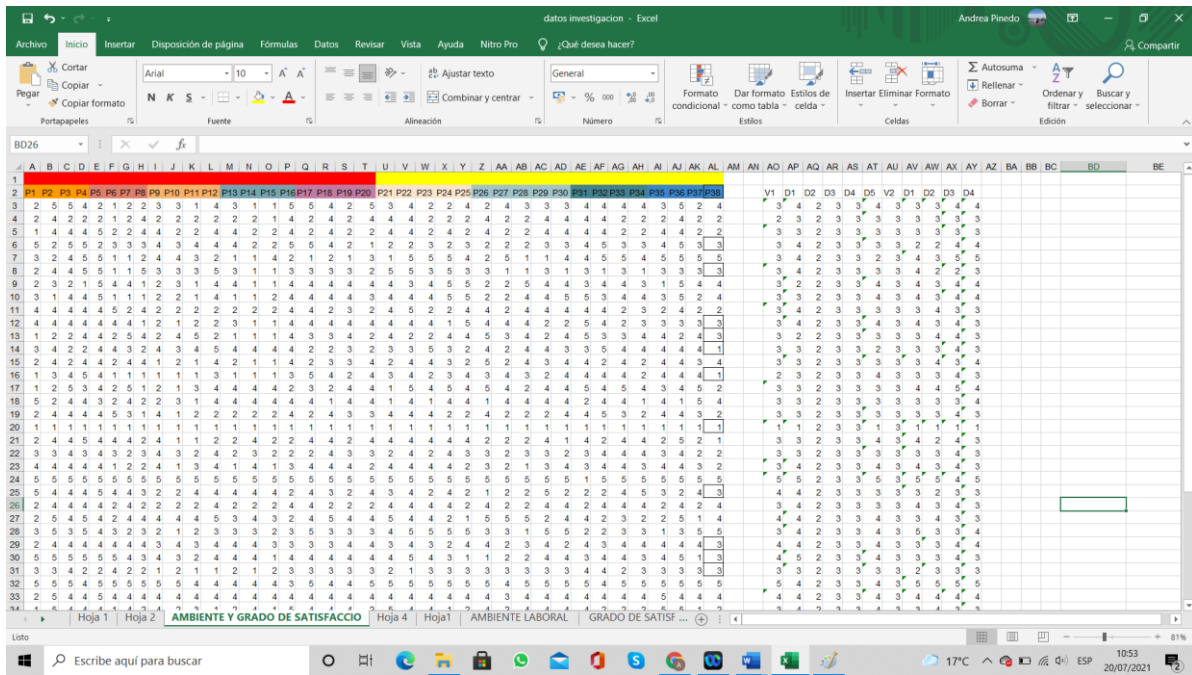
¿Estoy satisfecho con el trabajo que se me exige que realice, aunque no correspondiera?

	A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K	L	M	N	O	P	Q		
1	¿Estoy satisfecho	Al final de un día	¿En mi trabajo ni	¿Me preocupa q	¿Me parece que	Generalmente,	¿En su servicio,	¿Cuando hago l	¿No siento que	¿No siento que	¿Siente que es	¿En su servicio	¿Los que hacen	¿Trabajo más d	¿Mis compañero	Considero que	¿La dirección de	¿Los	
2	Ni de acuerdo ni	De acuerdo	Desacuerdo	De acuerdo	Desacuerdo	De acuerdo	Desacuerdo	Ni de acuerdo ni	Ni de acuerdo ni	Ni de acuerdo ni	De acuerdo	De acuerdo	Ni de acuerdo ni	Ni de acuerdo ni	De acuerdo	De acuerdo	Desacuerdo	De a	
3	De acuerdo	De acuerdo	Desacuerdo	Desacuerdo	Desacuerdo	De acuerdo	Desacuerdo	Desacuerdo	De acuerdo	De acuerdo	De acuerdo	De acuerdo	Desacuerdo	Desacuerdo	Desacuerdo	De acuerdo	Desacuerdo	Des	
4	De acuerdo	De acuerdo	Desacuerdo	De acuerdo	Desacuerdo	De acuerdo	Desacuerdo	Desacuerdo	De acuerdo	De acuerdo	De acuerdo	Desacuerdo	Desacuerdo	De acuerdo	De acuerdo	De acuerdo	Desacuerdo	Des	
5	Desacuerdo	Desacuerdo	Ni de acuerdo ni	Desacuerdo	Ni de acuerdo ni	Desacuerdo	Desacuerdo	Desacuerdo	Ni de acuerdo ni	Ni de acuerdo ni	De acuerdo	Totamente de a	Ni de acuerdo ni	De acuerdo	Totamente de a	Ni de acuerdo ni	Ni de	ni de	
6	Totamente en o	Totamente de a	Totamente de a	Totamente de a	De acuerdo	Desacuerdo	Totamente de a	Totamente en o	Totamente en o	Totamente en o	De acuerdo	Totamente de a	Totamente de a	De acuerdo	Totamente de a	Totamente de a	Totamente de a	Tot	
7	Totamente de a	Totamente de a	Ni de acuerdo ni	Ni de acuerdo ni	Ni de acuerdo ni	Totamente en o	Totamente en o	Ni de acuerdo ni	Totamente en o	Ni de acuerdo ni	Totamente en o	Ni de acuerdo ni	Totamente en o	Ni de acuerdo ni	Ni de acuerdo ni	Ni de acuerdo ni	Ni de acuerdo ni	Ni de	
8	De acuerdo	Ni de acuerdo ni	De acuerdo	Totamente de a	Totamente de a	Desacuerdo	Desacuerdo	Totamente de a	De acuerdo	De acuerdo	Ni de acuerdo ni	De acuerdo	De acuerdo	Ni de acuerdo ni	Totamente en o	Totamente de a	De acuerdo	De a	
9	De acuerdo	De acuerdo	De acuerdo	Totamente de a	Totamente de a	Desacuerdo	De acuerdo	De acuerdo	Totamente de a	Ni de acuerdo ni	Totamente de a	Ni de acuerdo ni	De acuerdo	Ni de acuerdo ni	Ni de acuerdo ni	Ni de acuerdo ni	Ni de acuerdo ni	Ni de	
10	De acuerdo	Totamente de a	Desacuerdo	Desacuerdo	De acuerdo	De acuerdo	Desacuerdo	De acuerdo	De acuerdo	De acuerdo	De acuerdo	Desacuerdo	Ni de acuerdo ni	Desacuerdo	De acuerdo	Desacuerdo	Desacuerdo	Des	
11	De acuerdo	De acuerdo	De acuerdo	Totamente en o	Totamente de a	De acuerdo	De acuerdo	De acuerdo	Desacuerdo	Desacuerdo	Totamente de a	De acuerdo	Desacuerdo	Ni de acuerdo ni	Ni de acuerdo ni	Ni de acuerdo ni	Ni de acuerdo ni	Ni de	
12	De acuerdo	Desacuerdo	Desacuerdo	De acuerdo	De acuerdo	Totamente de a	Ni de acuerdo ni	De acuerdo	Desacuerdo	De acuerdo	De acuerdo	Totamente de a	Ni de acuerdo ni	De acuerdo	De acuerdo	Desacuerdo	De acuerdo	Ni de	
13	Ni de acuerdo ni	Ni de acuerdo ni	Totamente de a	Ni de acuerdo ni	Desacuerdo	De acuerdo	Desacuerdo	De acuerdo	De acuerdo	Ni de acuerdo ni	Ni de acuerdo ni	Totamente de a	De acuerdo	De acuerdo	De acuerdo	De acuerdo	De acuerdo	Tot	
14	Desacuerdo	De acuerdo	De acuerdo	De acuerdo	Desacuerdo	Totamente de a	Desacuerdo	De acuerdo	Ni de acuerdo ni	De acuerdo	Desacuerdo	De acuerdo	Desacuerdo	De acuerdo	Desacuerdo	De acuerdo	Ni de acuerdo ni	De a	
15	Ni de acuerdo ni	De acuerdo	Desacuerdo	Ni de acuerdo ni	De acuerdo	Ni de acuerdo ni	De acuerdo	Ni de acuerdo ni	Desacuerdo	De acuerdo	De acuerdo	De acuerdo	Desacuerdo	De acuerdo	De acuerdo	De acuerdo	De acuerdo	Tot	
16	Totamente en o	Totamente de a	De acuerdo	Totamente de a	De acuerdo	Totamente de a	De acuerdo	Desacuerdo	De acuerdo	De acuerdo	Totamente de a	De acuerdo	Totamente de a	De acuerdo	Ni de acuerdo ni	De acuerdo	Totamente de a	Des	
17	Totamente en o	De acuerdo	Totamente en o	De acuerdo	De acuerdo	Totamente en o	De acuerdo	De acuerdo	De acuerdo	Desacuerdo	De acuerdo	De acuerdo	Totamente en o	De acuerdo	Totamente en o	Totamente en o	Totamente de a	De a	
18	De acuerdo	De acuerdo	De acuerdo	Desacuerdo	Desacuerdo	De acuerdo	Desacuerdo	Desacuerdo	De acuerdo	De acuerdo	Desacuerdo	Totamente de a	Ni de acuerdo ni	Desacuerdo	De acuerdo	De acuerdo	Ni de acuerdo ni	Ni de	
19	Totamente en o	Totamente en o	Totamente en o	Totamente en o	Totamente en o	Totamente en o	Totamente en o	Totamente en o	Totamente en o	Totamente en o	Totamente en o	Totamente en o	Totamente en o	Totamente en o	Totamente en o	Totamente en o	Totamente en o	Tot	
20	De acuerdo	De acuerdo	De acuerdo	De acuerdo	Desacuerdo	Desacuerdo	Desacuerdo	Desacuerdo	De acuerdo	Desacuerdo	De acuerdo	De acuerdo	De acuerdo	De acuerdo	Desacuerdo	Totamente de a	Desacuerdo	Des	
21	Desacuerdo	De acuerdo	Desacuerdo	De acuerdo	Ni de acuerdo ni	De acuerdo	Ni de acuerdo ni	De acuerdo	Ni de acuerdo ni	De acuerdo	Desacuerdo	De acuerdo	De acuerdo	De acuerdo	Ni de acuerdo ni	De acuerdo	Desacuerdo	Des	
22	De acuerdo	De acuerdo	De acuerdo	De acuerdo	Desacuerdo	Ni de acuerdo ni	Desacuerdo	Totamente en o	Ni de acuerdo ni	De acuerdo	Ni de acuerdo ni	De acuerdo	De acuerdo	Ni de acuerdo ni	De acuerdo	De acuerdo	Ni de acuerdo ni	Ni de	
23	Totamente de a	Totamente de a	Totamente de a	Totamente de a	Totamente de a	Totamente de a	Totamente de a	Totamente de a	Totamente de a	Totamente de a	Totamente de a	Totamente de a	Totamente de a	Totamente de a	Totamente de a	Totamente de a	Totamente de a	Totamente de a	Des
24	Ni de acuerdo ni	De acuerdo	Desacuerdo	De acuerdo	Desacuerdo	Totamente en o	Desacuerdo	Desacuerdo	Totamente de a	Desacuerdo	Desacuerdo	Desacuerdo	De acuerdo	Totamente de a	Ni de acuerdo ni	Desacuerdo	De acuerdo	Ni de	
25	De acuerdo	De acuerdo	De acuerdo	De acuerdo	Desacuerdo	De acuerdo	Desacuerdo	Desacuerdo	De acuerdo	De acuerdo	Desacuerdo	De acuerdo	De acuerdo	De acuerdo	De acuerdo	De acuerdo	Desacuerdo	Des	
26	Totamente de a	De acuerdo	Desacuerdo	Desacuerdo	Totamente en o	Totamente de a	De acuerdo	Totamente de a	Desacuerdo	De acuerdo	Desacuerdo	Ni de acuerdo ni	Desacuerdo	Desacuerdo	Totamente de a	Totamente de a	Totamente de a	De a	
27	De acuerdo	Totamente de a	Totamente de a	Totamente de a	Ni de acuerdo ni	Ni de acuerdo ni	Totamente en o	Totamente de a	Totamente de a	Desacuerdo	Desacuerdo	Ni de acuerdo ni	Ni de acuerdo ni	Totamente en o	Ni de acuerdo ni	Totamente de a	Tot	ni de	
28	Ni de acuerdo ni	De acuerdo	Ni de acuerdo ni	Desacuerdo	De acuerdo	Desacuerdo	Ni de acuerdo ni	De acuerdo	Desacuerdo	De acuerdo	De acuerdo	De acuerdo	Ni de acuerdo ni	De acuerdo	De acuerdo	De acuerdo	De acuerdo	Ni de	
29	De acuerdo	Totamente de a	De acuerdo	Ni de acuerdo ni	Totamente en o	Desacuerdo	Desacuerdo	De acuerdo	De acuerdo	Ni de acuerdo ni	De acuerdo	De acuerdo	Ni de acuerdo ni	De acuerdo	Totamente de a	Totamente de a	Totamente de a	ni de	
30	Desacuerdo	Totamente en o	Ni de acuerdo ni	Ni de acuerdo ni	Ni de acuerdo ni	Ni de acuerdo ni	Ni de acuerdo ni	Ni de acuerdo ni	Ni de acuerdo ni	Ni de acuerdo ni	De acuerdo	De acuerdo	Desacuerdo	Ni de acuerdo ni	Ni de acuerdo ni	Ni de acuerdo ni	Ni de acuerdo ni	Ni de	
31	Totamente de a	Totamente de a	Totamente de a	Totamente de a	Totamente de a	Totamente de a	Totamente de a	Totamente de a	Totamente de a	Totamente de a	Totamente de a	Totamente de a	Totamente de a	Totamente de a	Totamente de a	Totamente de a	Totamente de a	Totamente de a	Des
32	De acuerdo	De acuerdo	De acuerdo	De acuerdo	De acuerdo	Ni de acuerdo ni	De acuerdo	De acuerdo	De acuerdo	De acuerdo	De acuerdo	De acuerdo	De acuerdo	De acuerdo	De acuerdo	Totamente de a	De acuerdo	De a	

datos investigacion - Excel

GRADO DE SATISFACCION

	A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K	L	M	N	O	P	Q	R	S	T	U	V
1	GRADO DE	SATISFACCION																				
2	P21	P22	P23	P24	P25	P26	P27	P28	P29	P30	P31	P32	P33	P34	P35	P36	P37	P38				
3	3	4	4	2	2	2	4	3	3	3	4	4	4	2	2	4	3	5	2	4		
4	4	4	4	2	2	2	4	2	2	4	4	4	4	2	2	2	4	4	2	2		
5	4	4	4	2	4	2	4	2	2	4	4	4	4	2	2	4	4	4	2	2		
6	2	2	3	2	3	2	2	2	3	3	4	4	5	3	4	5	3	3				
7	1	5	5	5	4	2	5	1	1	1	4	4	5	5	4	5	5	5				
8	5	5	5	5	5	3	3	1	3	3	1	3	1	3	1	3	3	3				
9	4	3	4	5	5	2	2	5	4	4	3	4	4	3	1	5	4	4				
10	4	4	4	5	5	2	2	4	4	5	5	3	4	4	3	5	2	4				
11	4	5	2	2	4	4	4	4	4	4	4	2	3	2	4	2	4	2				
12	4	4	4	1	5	4	4	4	2	2	5	4	2	3	3	3	3	3				
13	4	2	2	5	4	4	5	3	4	2	4	5	3	3	4	4	2	4				
14	3	3	5	3	2	4	2	4	4	3	3	5	4	4	4	4	4	4				
15	2	4	4	3	2	5	2	4	3	4	2	4	2	4	2	4	4	4				
16	3	4	2	3	4	3	4	3	2	4	4	4	4	2	4	4	4	4				
17	1	5	4	5	4	5	4	2	4	4	5	4	5	4	3	4	4	5				
18	4	4	4	1	4	4	1	4	4	4	4	4	4	4	4	1	5	4				
19	4	4	4	2	2	4	2	2	2	4	4	5	3	2	4	4	4	3				
20	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1				
21	4	4	4	4	4	2	2	2	2	4	1	4	2	4	4	2	5	2				
22	2	4	2	4	3	3	3	3	2	3	4	4	4	4	3	4	4	2				
23	4	4	4	4	2	3	2	1	3	4	3	4	4	4	3	4	4	3				
24	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1	5	5	5	5	5	5	5				
25	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2				
26	4	4	4	4	2	4	2	4	2	4	4	2	4	4	4	2	4	2				
27	5	4	4	2	1	5	5	5	2	4	4	2	3	2	2	5	1	4				
28	4	5	5	5	5	3	3	1	5	5	2	2	3	3	1	3	5	5				
29	3	4	3	2	4	4	2	3	4	2	4	3	4	4	4	4	4	4				
30	4	5	4	3	1	1	2	2	2	4	3	4	4	4	3	4	5	1				
31	2	1	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	2	3	3	3	3	3				
32	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5				
33	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4				
34	5	4	4	1	2	4	2	4	4	4	4	2	2	2	5	5	1	2				
35	4	4	2	2	1	1	5	4	2	5	2	3	2	5	6	3	3					
36	4	4	4	4	2	1	4	1	4	2	4	4	4	1	5	5	2	4				
37	4	4	4	4	1	4	4	1	4	4	2	4	4	4	4	4	4	2				
38	4	4	4	1	4	4	2	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4				
39	4	4	4	4	5	1	1	2	4	4	3	4	1	4	4	4	2					



Resultados SPSS

Resultados Descriptivos

The image shows the IBM SPSS Statistics Processor interface displaying the results of a reliability analysis for the variable 'Fiabilidad'. The analysis was performed on the 'Conjunto_de_datos0' dataset, with all variables included in the scale.

Resumen de procesamiento de casos

Casos	N	%
Válido	42	97,7
Excluido ^a	1	2,3
Total	43	100,0

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

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	Alfa de Cronbach basada en estandarizados	N de elementos
.839	.840	10

Estadísticas de elemento

	Media	Desviación estándar	N
P1	2,62	1,378	42
P2	3,38	1,287	42
P3	3,45	1,194	42
P4	3,67	1,243	42
P5	3,71	1,255	42
P6	2,60	1,449	42
P7	2,86	1,317	42

The interface also shows a tree view on the left with categories like 'Gráfico circular', 'Frecuencias', 'Estadísticos', and 'Gráfico circular'. The status bar at the bottom indicates 'IBM SPSS Statistics Processor no está disponible' and the system tray shows the date 20/07/2021 and time 11:03.

Prueba de normalidad

Resumen de procesamiento de casos						
Casos						
Válidos			Perdidos		Total	
	N	Porcentaje	N	Porcentaje	N	Porcentaje
AMBIENTE LABORA	42	100,0%	0	0,0%	42	100,0%

Resumen de procesamiento de casos						
Casos						
Válidos			Perdidos		Total	
	N	Porcentaje	N	Porcentaje	N	Porcentaje
GRADO DE SATISF	42	100,0%	0	0,0%	42	100,0%

Resultados inferenciales

AMBIENTE LABORAL*GRADO DE SATISFACCION tabulación cruzada				
			GRADO DE SATISFACCION	
			ni de acuerdo	Total
			ni de acuerdo	ni de desacuerdo
AMBIENTE LABORAL	totalmente en desacuerdo	Recuento	1	1
		Recuento esperado	1,0	1,0
		% del total	2,4%	2,4%
desacuerdo		Recuento	4	4
		Recuento esperado	4,0	4,0
		% del total	9,5%	9,5%
ni de acuerdo ni de desacuerdo		Recuento	29	29
		Recuento esperado	29,0	29,0
		% del total	69,0%	69,0%
de acuerdo		Recuento	6	6
		Recuento esperado	6,0	6,0
		% del total	14,3%	14,3%
totalmente de acuerdo		Recuento	2	2
		Recuento esperado	2,0	2,0
		% del total	4,8%	4,8%
Total		Recuento	42	42
		Recuento esperado	42,0	42,0
		% del total	100,0%	100,0%

GRADO DE SATISFACCION*AMBIENTE LABORAL tabulación cruzada								
		AMBIENTE LABORAL					Total	
		totalmente en desacuerdo	desacuerdo	ni de acuerdo ni de desacuerdo	de acuerdo	totalmente de acuerdo		
GRADO DE SATISFACCION	ni de acuerdo ni de desacuerdo	Recuento	1	4	29	6	2	42
		Recuento esperado	1,0	4,0	29,0	6,0	2,0	42,0
		% del total	2,4%	9,5%	69,0%	14,3%	4,8%	100,0%
Total		Recuento	1	4	29	6	2	42
		Recuento esperado	1,0	4,0	29,0	6,0	2,0	42,0
		% del total	2,4%	9,5%	69,0%	14,3%	4,8%	100,0%

ANEXO 13 Evidencia fotográfica



4.2. Prueba de normalidad

Tabla 6 *Prueba de normalidad de Kolmogorov-Smirnov*

Variables	Kolmogorov-Smirnov		
	Estadístico	gl	Sig.
Ambiente laboral	,093	42	,051
Grado de satisfacción	,111	42	,008

H₀: Los datos tienen una distribución normal

H₁: Los datos no tienen una distribución normal

Nivel de significancia = ,05

Regla de decisión. Si p valor < ,05 se rechaza el H₀

Si p valor > ,05 se acepta el H₀

En la tabla 6, se muestran los resultados de la prueba de normalidad de Kolmogórov-Smirnov. Para la variable calidad de atención se obtuvo un valor de $p = ,051 > \alpha = ,05$, por lo que se aceptó la hipótesis nula, existiendo una distribución normal. Sin embargo, en la variable satisfacción en las enfermeras, dado que el valor de $p = ,008 < \alpha = ,05$, se rechazó la hipótesis nula y se aceptó la hipótesis alterna, por lo que los datos no tenían una distribución normal. Entonces, se concluyó que todos los datos de la muestra, no seguían una distribución normal, por lo que se empleó una prueba no paramétrica, el coeficiente de correlación de Spearman.