



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD
ESCUELA PROFESIONAL DE ENFERMERÍA**

**Satisfacción laboral del licenciado de Enfermería en el área de
emergencia durante la pandemia de Covid-19 en el Hospital Sergio
E. Bernales, 2021**

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

Licenciada en enfermería

AUTORAS:

Bejarano Mena, Almendra Yvonne (ORCID: 0000-0002-6011-1891)

Paraguay Lizana, Ana Cristina (ORCID: 0000-0001-5099-374X)

ASESORA:

Mg. Becerra Medina de Puppy, Lucy Tani (ORCID: 0000-0002-4000-4423)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Políticas y Gestión en Salud

LIMA - PERÚ

2021

Dedicatoria

En primer lugar, a Nuestro Padre amado Dios que nos ha brindado una hermosa vida llena de alegrías, experiencias y aprendizajes, permitiéndonos vivir una etapa increíble en la universidad. A nuestros padres, por ser los principales promotores de nuestros sueños, gracias a ellos por cada día confiar y creer en nosotras. A nuestras madres, por su disposición de acompañarnos cada noche de desvelo y a nuestros padres por siempre desear y anhelar lo mejor para nuestras vidas, gracias por cada consejo que nos motivaron durante el transcurso de esta etapa maravillosa. A nuestros hermanos, quienes siempre estuvieron apoyándonos en todo momento y hemos encontrado un respaldo incondicional.

Agradecimiento

A nuestra alma mater, la Universidad César Vallejo por permitirnos formarnos en sus aulas, compartiendo anhelos e ilusiones, después de años de esfuerzo, sacrificio, dedicación, constancia y perseverancia. A nuestra asesora Mg. Lucy Tani Becerra de Pupi, por la orientación y guía que nos brindó para la realización de nuestra investigación. Al Hospital Sergio E. Bernales, al servicio de emergencia por el apoyo y contribución para poder aplicar el cuestionario en el estudio. Finalmente, a todos nuestros docentes en enfermería que nos enseñaron tanto de la profesión como de la vida misma, impulsándonos siempre a seguir adelante.

Índice

Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice	iv
Índice de tablas	v
Índice de figuras	vi
Resumen	vii
Abstract	viii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	4
III. METODOLOGÍA	16
3.1 Tipo y Diseño de investigación:	16
3.2 Variables y Operacionalización:	16
3.3 Población, muestra y muestreo:	17
3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos:	17
3.5 Procedimientos:	18
3.6 Método de Análisis de Datos:	19
3.7 Aspectos Éticos	19
IV. RESULTADOS	20
V. DISCUSIÓN	29
VI. CONCLUSIONES	32
VII. RECOMENDACIONES	33
REFERENCIAS	34

Índice de tablas

Tabla 1 Sexo del licenciado de Enfermería en el área de emergencia durante la pandemia de Covid-19 en el Hospital Sergio E. Bernales, 2021	20
Tabla 2 Edad del licenciado de Enfermería en el área de emergencia durante la pandemia de Covid-19 en el Hospital Sergio E. Bernales, 2021	21
Tabla 3 Años de servicio del licenciado de Enfermería en el área de emergencia durante la pandemia de Covid-19 en el Hospital Sergio E. Bernales, 2021	22
Tabla 4 Estado civil del licenciado de Enfermería en el área de emergencia durante la pandemia de Covid-19 en el Hospital Sergio E. Bernales, 2021	23
Tabla 5 Variable satisfacción laboral del licenciado de Enfermería en el área de emergencia durante la pandemia de Covid-19 en el Hospital Sergio E. Bernales, 2021	24
Tabla 6 Dimensión significación de la tarea del licenciado de Enfermería en el área de emergencia durante la pandemia de Covid-19 en el Hospital Sergio E. Bernales, 2021	. 25
Tabla 7 Dimensión condiciones de trabajo del licenciado de Enfermería en el área de emergencia durante la pandemia de Covid-19 en el Hospital Sergio E. Bernales, 2021	26
Tabla 8 Dimensión reconocimiento personal y/o social del licenciado de Enfermería en el área de emergencia durante la pandemia de Covid-19 en el Hospital Sergio E. Bernales, 2021	27
Tabla 9 Dimensión beneficios económicos del licenciado de Enfermería en el área de emergencia durante la pandemia de Covid-19 en el Hospital Sergio E. Bernales, 2021	28

Índice de figuras

Figura 1 Sexo del licenciado de Enfermería en el área de emergencia durante la pandemia de Covid-19 en el Hospital Sergio E. Bernales, 2021	20
Figura 2 Edad del licenciado de Enfermería en el área de emergencia durante la pandemia de Covid-19 en el Hospital Sergio E. Bernales, 2021	21
Figura 3 Años de servicio del licenciado de Enfermería en el área de emergencia durante la pandemia de Covid-19 en el Hospital Sergio E. Bernales, 2021	22
Figura 4 Estado civil del licenciado de Enfermería en el área de emergencia durante la pandemia de Covid-19 en el Hospital Sergio E. Bernales, 2021	23
Figura 5 Variable satisfacción laboral del licenciado de Enfermería en el área de emergencia durante la pandemia de Covid-19 en el Hospital Sergio E. Bernales, 2021	24
Figura 6 Dimensión significación de la tarea del licenciado de Enfermería en el área de emergencia durante la pandemia de Covid-19 en el Hospital Sergio E. Bernales, 2021	25
Figura 7 Dimensión condiciones de trabajo del licenciado de Enfermería en el área de emergencia durante la pandemia de Covid-19 en el Hospital Sergio E. Bernales, 2021	26
Figura 8 Dimensión reconocimiento personal y/o social del licenciado de Enfermería en el área de emergencia durante la pandemia de Covid-19 en el Hospital Sergio E. Bernales, 2021	27
Figura 9 Dimensión beneficios económicos del licenciado de Enfermería en el área de emergencia durante la pandemia de Covid-19 en el Hospital Sergio E. Bernales, 2021	28

Resumen

La investigación tuvo como objetivo, evaluar la satisfacción laboral del Licenciado de Enfermería en el área de emergencia durante la pandemia de Covid-19 en el Hospital Sergio E. Bernales, 2021. Material y método: El presente estudio de investigación es de enfoque cuantitativo, de tipo descriptivo, de diseño no experimental y de corte transversal; se trabajó con la totalidad de 80 licenciados que corresponden al área de emergencia de ambos sexos, nombradas o contratadas por modalidad CAS del Hospital Sergio E. Bernales, según reporte obtenido del Departamento de Enfermería. La técnica que se usó es la encuesta de manera virtual, el instrumento de recolección de datos es SL-SPC escala de Satisfacción Laboral creada por Sonia Palma Carrillo, constituido por 27 preguntas, las cuales tratan sobre la satisfacción laboral, el cual cuenta con 4 dimensiones y 27 indicadores. Resultados: El nivel de satisfacción laboral expresado, que el 73.75% posee un nivel de satisfacción medio, el 23.75% un nivel de satisfacción alto y solamente el 3.50% posee un nivel de satisfacción bajo. Respecto a la evaluación de las cuatro dimensiones se evidencio que en cuanto a la dimensión satisfacción de la tarea, se aprecia que el 91.25% posee un nivel de satisfacción alto, el 5.00% un nivel de satisfacción medio y solamente el 3.75% posee un nivel de satisfacción bajo. En relación con a las condiciones de trabajo se aprecia, el 58.75% posee un nivel de satisfacción medio, el 31.25% un nivel de satisfacción alto y el 10.00% posee un nivel de satisfacción bajo. Acerca de la dimensión reconocimiento personal y/o social se aprecia que el 70.00% posee un nivel de satisfacción medio, el 18.75% un nivel de satisfacción bajo y el 11.25% posee un nivel de satisfacción alto. Con referente a la dimensión beneficios económicos se aprecia, en la tabla 9 y figura 9 que el 71.25% posee un nivel de satisfacción medio, el 22.50% un nivel de satisfacción alto y el 6.25% posee un nivel de satisfacción bajo. Conclusiones: Se determinó que la mayoría de los licenciados de enfermería del Hospital Sergio E. Bernales presentaron un nivel de satisfacción laboral medio.

Palabras clave: Satisfacción laboral, licenciado de enfermería, satisfacción en el licenciado de enfermería, dimensiones de satisfacción laboral.

Abstract

The objective of the research was to evaluate the job satisfaction of the Bachelor of Nursing in the emergency area during the Covid-19 pandemic at the Sergio E. Bernales Hospital, 2021. Method: The present research study is a quantitative, descriptive, non-experimental, cross-sectional, cross-sectional design; we worked with a total of 80 nurses corresponding to the emergency area of both sexes, appointed or contracted by CAS modality of the Hospital Sergio E. Bernales, according to a report obtained from the Nursing Department. The technique used is the virtual survey, the data collection instrument is the SL-SPC Job Satisfaction Scale created by Sonia Palma Carrillo, consisting of 27 questions, which deal with job satisfaction, with 4 dimensions and 27 indicators. Results: The level of job satisfaction expressed that 73.75% have a medium level of satisfaction, 23.75% have a high level of satisfaction and only 3.50% have a low level of satisfaction. With respect to the evaluation of the four dimensions, it was found that 91.25% had a high level of satisfaction, 5.00% had a medium level of satisfaction and only 3.75% had a low level of satisfaction. In relation to working conditions, 58.75% have a medium level of satisfaction, 31.25% have a high level of satisfaction and 10.00% have a low level of satisfaction. Regarding the personal and/or social recognition dimension, 70.00% have a medium level of satisfaction, 18.75% have a low level of satisfaction and 11.25% have a high level of satisfaction. With reference to the economic benefits dimension, it can be seen from Table 9 and Figure 9 that 71.25% have a medium level of satisfaction, 22.50% have a high level of satisfaction and 6.25% have a low level of satisfaction. Conclusions: It was determined that most of the nursing graduates of the Sergio E. Bernales Hospital presented a medium level of job satisfaction.

Keywords: job satisfaction, nursing graduate, satisfaction in nursing graduate, dimensions of job satisfaction.

I. INTRODUCCIÓN

Los enfermeros han marcado un hito histórico durante este siglo XXI por su noble contribución para erradicar el virus de la COVID 19, pues la voz de enfermería está siendo destacada en los medios de comunicación de todo el mundo resaltando el rol importante para enfrentar la actual crisis de salud, y ha quedado demostrado su liderazgo desde el primer momento al posicionarse en la primera línea en la lucha frente a la COVID 19; sin embargo a pesar de este desempeño destacado, hay situaciones en el contexto laboral que no les permite una labor profesional de calidad al dar el cuidado a las personas.¹ Así pues a nivel mundial, la pandemia impactó de manera terrible en los sistemas de salud afectando las diversas actividades de la sociedad y que generó cambios en las rutinas del desempeño de las enfermeras.

El alto número de afectados por esta enfermedad es muy alto, al 12 de septiembre del 2021 se confirmó más de 4.6 millones de personas fallecidas.² Esta situación de gran demanda de atención en los hospitales generó necesidad de mayor número de profesionales de Enfermería para el cuidado de los pacientes y que según el Consejo Internacional de Enfermeras (CIE) más de 1500 enfermeras fallecieron a lo que hay sumar otra cantidad importante de enfermeras en situación de vulnerabilidad lo cual redujo el número de profesionales para el cuidado de los pacientes.³ Razón, por la que el CIE exhortó a todos los gobiernos registrar rigurosamente el número de contagios y muertes por la COVID 19 en el personal de enfermería puesto que a ello se agrega la condiciones de insatisfacción que expresaba las enfermeras por las condiciones en la que vienen laborando,⁴ al respecto el Director General de esta institución Howard Catton instó:

“Enfermería en esta época es uno de los trabajos más riesgosos por lo cual, se necesita obtener cifras actualizadas de cada país para saber que sucede en realidad, solo entonces sabremos mantener seguros a nuestros enfermeros y prevenir que aumenten las estadísticas de muertes.”⁵

Brasil fue uno de los países más afectados durante la pandemia, los enfermeros enfrentaron la COVID 19 con múltiples deficiencias debido a la falta de recursos,

suministro de materiales y equipos, existiendo una cifra de 842 reclamos y 495 peticiones por falta de equipos sanitarios. Además, las exhaustivas jornadas de trabajo con guardias dobles, llevó a una exposición de enfermedades mentales y físicas, llevando a la muerte a muchos enfermeros brasileños.⁶ Esta situación ha sido manejada desde diversas perspectivas algunas con soluciones parciales que cubrían las expectativas y necesidades de las enfermeras, por ello se asume que la satisfacción laboral de los enfermeros se ha ignorado por escaso apoyo de las autoridades gubernamentales y ciudadanos del país, como consecuencia lo cual sin duda repercute en la calidad del servicio al usuario.

A nivel nacional, la situación también precaria del sistema sanitario demostrado con la existencia de solo 276 camas en Unidad de Cuidado Intensivos y 3000 camas en el área de hospitalización al momento de declararse el estado de pandemia, situación compleja que afectaba el estado anímico del personal de salud ante tal cantidad de personas por atender y el exiguo abastecimiento de insumos para laboral complica más las condiciones de satisfacción de las enfermeras, se ha podido acceder a estudios específicos que determinen la satisfacción laboral en enfermeros peruanos.⁷

Según el Colegio de Enfermeros del Perú (CEP) en el 2021, tiene registrado un total de 100 829 licenciados de enfermería,⁸ número significativo que pueden estar expuestos a salarios miserables, incertidumbre laboral, abandono total de recursos humanos, trabajo bajo presión, incremento de procesos legales y aumento de horas laborales, llevando a un cansancio psíquico y físico.

Un estudio en el Hospital Sergio E. Bernales en el año 2020 con el personal de enfermería reporta que existe sobrecarga laboral.⁹ Se obtuvo una información informal mediante una entrevista a los licenciados de enfermería:

“Al inicio de la pandemia existieron muchas deficiencias en cuanto a insumos en el nosocomio debido a ello, el trabajo asistencial tuvo limitaciones en medicamentos que requería el paciente y por otra parte inconvenientes en cuanto a la entrega de EPP esto generó incertidumbre al terminar los turnos preguntándonos: ¿Cuántos pacientes de los que atendimos el día de hoy resultarán positivos?, ¿Cuántos serán leves y cuántos se complicarán?, ¿Su familia

estará a la espera? ¿Nos quedaremos sin EPP?, ¿Cuántos más colegas se contagiarán? Somos firmes y mantenemos la fe en el avance de la ciencia. Vamos a seguir batallando cada turno con ánimo y esperanza.”

Lo anteriormente mencionado, conduce a reflexionar que dichas condiciones deben ser mejoradas con soluciones constructivas para los distintos hospitales del país, centrándose en las condiciones laborales lo que podría tener gran impacto en la motivación del personal de enfermería.

Ante esto, se formula la siguiente pregunta: ¿Cuál es la satisfacción laboral del Licenciado de Enfermería en el área de emergencia durante la pandemia de Covid-19 en el Hospital Sergio E. Bernales, 2021

Como objetivo general: Evaluar la satisfacción laboral del Licenciado de Enfermería en el área de emergencia durante la pandemia de Covid-19 en el Hospital Sergio E. Bernales, 2021

Los objetivos específicos son:

1. Identificar la dimensión de la significación de la Tarea en la satisfacción laboral del Licenciado de Enfermería en el área de emergencia.
2. Describir la dimensión de las condiciones de trabajo en la satisfacción laboral del Licenciado de Enfermería en el área de emergencia.
3. Analizar la dimensión del reconocimiento personal y/o social en la satisfacción laboral del Licenciado de Enfermería en el área de emergencia.
4. Examinar la dimensión beneficios económicos en la satisfacción laboral del Licenciado de Enfermería en el área de emergencia.

Las razones que a continuación se manifiestan se pretenden justificar esta investigación teniendo una mirada teórica, metodológica y práctica. En cuanto al valor teórico este estudio accederá a consultar con más profundidad sobre aquellos elementos que inciden en el comportamiento de la variable y el aporte de nuevos conocimientos que brindaremos a futuras investigaciones. Respecto al valor metodológico de la investigación se realizó aplicando la escala de (SL) a fin de avalar la confiabilidad y validez del instrumento en licenciados de

enfermería en el área de emergencia. En cuanto a la práctica se conoció el nivel de satisfacción laboral en los enfermeros puesto que, los resultados son la base para diseñar sugerencias en la prevención de la problemática.

II. MARCO TEÓRICO

De la revisión de los antecedentes internacionales se acota: Padilla, M. Troya C., et al., en el año 2020 en Ecuador, ejecutaron una investigación sobre la satisfacción laboral en enfermeras sobre cuatro ciudades en Ecuador. El análisis fue tipo descriptivo, transversal con un enfoque cuantitativo. La muestra de su investigación estuvo constituida por 150 mujeres a las cuales se empleó el instrumento de Font Roja de modificación con el fin de cuantificar el nivel de complacencia gremial. Con respecto a la satisfacción laboral, los autores concluyeron que la mayoría puntuaron como complacidos, el 20% mostro un bajo nivel y el 80% un elevado nivel de satisfacción laboral. No obstante, la exploración de los componentes llevado a cabo permitió detectar que hay cuatro elementos que expertos puntuaron de manera insatisfactoria.¹⁰

Canales, M. Valenzuela, S. et al., en el año 2020 en Chile, realizaron un estudio sobre las condiciones laborales y los motivos por los cuales se encuentran indispuestos los enfermeros chilenos, con el fin de detectar las situaciones laborales y causas en las cuales adolecen los enfermeros expertos. Su estudio fue gráfico y descriptivo, emplearon un procedimiento detallado y retrospectivo por medio de la Red en Salud Ocupacional. Obtuvieron como resultado, un índice elevado los solteros y casados a comparación de los viudos y separados, además, los solteros demostraban nivel bajo en el cumplimiento laboral, como consecuencia los enfermeros pueden trabajar en situaciones precisas gracias al déficit de recursos insuficientes. Finalmente, los desafíos más comunes relacionados a la tarea que realiza el enfermero conciernen a peligros psicológicos de estrés, burnout y cansancio.¹¹

Randa M y Dalia A en el 2021 en Egipto, efectuaron un estudio que evaluó el estrés en el área de salud ocupacional y la satisfacción laboral en enfermeras que atienden a pacientes sospechosos del Covid 19. Tuvieron como finalidad apreciar la carga laboral que manifiesta el personal de enfermería de primera

línea del hospital Zagazig Fever, su estudio fue transversal, comparativo, conformado por 210 licenciadas. Se aplicó la encuesta por internet usando la escala de Satisfacción de McCloskey y Mueller el cuál evaluó los factores estresantes en relación a la Covid 19. Para concluir, los resultados que obtuvieron fueron: 75,2% de enfermeras tenían un nivel alto de estrés en comparación al 60,5% en ZGH, un 98,6% enfermeras presentó carga laboral, demandas y miedo personales con un 95,7%, más de la mitad de enfermeras 51,0% en ZFH presentaron un nivel inferior de satisfacción laboral a comparación con 41,9% en ZGH.¹²

Pacheco, C y Ferreira dos Santos, T. en el año 2021 en Brasil, realizaron un estudio teniendo como objetivo observar el grado de satisfacción laboral del enfermero por servicios de asistencia de cuidados que se brindan al usuario. Su estudio fue un análisis cuantificativo y detallado, con diseño explicativo, la muestra de su investigación estuvo constituida por 218 miembros de enfermería. Además, los datos se hallaron mediante la herramienta de evaluación de satisfacción profesional, con mayor porcentaje de grupo femenino del 84.6% de 33 años. Finalmente, la dimensión de satisfacción laboral demostró que el 67.8% manifiesta un estado de satisfacción alta y el 58.4% satisfacción laboral baja.¹³

Jaradat, Y, Birkeland M. et al., en el año 2018 en Palestina, realizaron un estudio sobre la salud mental y satisfacción dentro del centro laboral con enfermeras palestinas, la metodología que emplearon en su investigación fue con un estudio transversal, participaron las enfermeras para evaluar su estado de satisfacción laboral con una Escala Genérica de Satisfacción Laboral y desarrollar el Cuestionario General de Salud (GHQ-30). Finalmente, las enfermeras que realizan trabajo por turnos se relacionan con una disminución de la satisfacción laboral, mostrando altos niveles de angustia mental a diferencia de las enfermeras que laboran durante el día, por lo que se observó mayoritariamente a mujeres que a hombres.¹⁴

M. Giménez, V. Prado, et al., en el año 2020 en España, los autores tuvieron como objetivo examinar la recepción del virus por parte del personal de enfermería, el orden a tomar, técnica y sobre todo la incidencia en su rutina laboral. El estudio fue descriptivo correlacional, con una muestra por conveniencia, conformada por 92 licenciadas de enfermería de dos hospitales

públicos de España, la categoría de los participados fue de 24 a 63 años. Siendo, el 79.1% de sexo femenino. Como resultados obtuvieron: la satisfacción se correlaciona negativamente al conflicto de roles. Además, el engagement y satisfacción laboral son relativamente elevados puesto que, existe residencia en los enfermeros por las circunstancias actuales. Existiendo así, una satisfacción laboral media y los recursos y medidas sobre la COVID 19 son disminuidos y el impacto es relativamente elevado. Por lo tanto, las exposiciones psicológicas son la carga laboral y trabajo emocional, respecto a la responsabilidad laboral de las licenciadas de enfermería es intermedio y la satisfacción es elevada.¹⁵

Ngabonzima, A. Asingizwe, D et al., en el año 2020 en Ruanda, realizaron un estudio referente a la predominación de los estilos de la autoridad gerencial de enfermeras y la satisfacción laboral en Ruanda. Indagaron en cinco hospitales donde contactaron a los jefes del servicio de enfermería de cada hospital, usaron los cuestionarios para seleccionar datos sobre satisfacción laboral, con la participación de 162 enfermeras y parteras que laboran con un mínimo de 6 meses de trabajo. En su generalidad el 62.2% fueron participantes de sexo femenino y el 54.1% fluctúan entre 30 y 40 años de edad. Como resultados obtuvieron, que el personal de salud de primera línea encontró un nivel moderado de satisfacción laboral; es decir, estaban descontentos con su trabajo hasta su jubilación y, por otra parte, se reveló la correlación del liderazgo gerencial junto a la satisfacción laboral, la intención de permanencia y la prestación del servicio.¹⁶

García, P. Jiménez, A. et al., en 2020 en México, los autores realizaron un estudio con el objetivo de establecer los niveles del estrés dentro del centro laboral con los estresores más importantes que el personal enfermero manifiesta durante la pandemia de la COVID 19. El estudio fue cuantitativo, tipo descriptivo, transversal, con una población de 145 colaboradores de salud. La recaudación de datos fue por medio de un cuestionario en línea, como resultados obtuvieron que el grado de angustia en los participantes ha sido de grado medio 59.5% como grado bajo un 37.3%, en lo que el grado elevado de angustia solo el 3.2% lo mostró. Los que mantenían a su cuidado más de 7 pacientes demostraron un grado elevado de angustia a medida que los competidores que refirieron contagio de coronavirus, así mismo se percibieron con un grado medio de angustia.¹⁷

Marín, M. Álvarez, C. et al., en el año 2017 en México, realizaron un estudio con el propósito de relacionar la satisfacción de enfermeros con la calidad de atención brindada a los usuarios en relación a la satisfacción gremial que perciben en su centro de trabajo. Los establecimientos mexicanos evalúan condiciones de servicio que brinda su personal sanitario mediante múltiples parámetros. Se efectuó un estudio no experimental, detallado, comparativo, transeccional y de campo. Con la colaboración de 90 personal de enfermería y 70 usuarios del Hospital General “Vaso de Quiroga” en Morelia. Con referente al personal de enfermería la encuesta se desarrolló a través del Cuestionario de Font Roja como instrumento, Los resultados que se obtuvieron del personal de enfermería fueron un 71.0% indico un nivel de satisfacción alto, el 32% nivel medio de satisfacción y el 13% nivel bajo de satisfacción gremial. ¹⁸

Hernández, C y Medina, C. en el año 2020 en México, realizaron un estudio teniendo como objetivo especificar el grado de satisfacción laboral y su conexión con el ausentismo de las enfermeras del hospital público de Monterrey. Los autores utilizaron un recuento detallado para el estudio meditado; en la etapa cualitativa, fue un análisis detallado, idóneo, colateral de enfoque mixto. Cuantificaron la satisfacción gremial mediante encuesta con un total de 235 individuos, siendo el 73% mujeres y el 27% varones. Llegaron a la conclusión, que el índice más bajo 3% se manifestó satisfecho, el índice medio 89% medianamente satisfecho y el nivel alto 8% insatisfecho.¹⁹

Bortoli, S. Munar, E. Umpierrez. et al., en el año 2020. Realizaron un estudio en diferentes países que implementaron múltiples programas con la formación, la regulación y el mercado laboral en Jamaica y Puerto Rico. Lo cual, la pandemia demostró lo poco preparados que se encuentran los países con respecto al sistema de salud, así como el disminuido abastecimiento de personal de enfermería de primera línea que se encuentra en cada establecimiento sanitario. Es de suma importancia, estar preparados con los equipos necesarios y el personal altamente calificado para dicha labor, es decir, que el personal de enfermería tiene que estar capacitado y recibir formación continua, y de esta manera demostrar su potencial como profesionales del cuidado hacia el paciente. Por lo tanto, los enfermeros que son menores de 35 años ocupan el 38% a comparación de los adultos de 55 años con un 17%. Así mismo, los

enfermeros representan el 56% de la satisfacción laboral mientras que, la pandemia de la COVID 19 ha demostrado lo importante que es disponer del personal de salud en número adecuado que reciban buenas condiciones de trabajo.²⁰

Así mismo, entre los estudios nacionales se menciona a: Yslado, R. Norabuena, R., et al., en el año 2019 en Perú, efectuaron un estudio con el objetivo de resolver las interrelaciones funcionales entre la satisfacción laboral y burnout de los expertos de salud en dos nosocomios peruanos. Realizaron un análisis cuantitativo, observacional, correlacional y transversal. Los resultados conseguidos presentan que no hay una diferencia elocuente entre los atributos sociodemográficos y laborales; es decir, los resultados revelan un comportamiento libre entre los cambiadores sociodemográficos. Además, vieron que los expertos de la salud con Síndrome de Burnout elevado en mayor parte fueron damas (35,1 %); entre 30 a 39 años (40,9 %). Serían explicadas por el cambio recurrente de sus autoridades; la sobrecarga gremial; los conflictos interpersonales; inconformidad con el sueldo bajo; no es gratificado económicamente por las autoridades de salud, y socialmente por los pacientes. Finalmente, se encontró una relación negativa entre la satisfacción y burnout en los enfermeros. La dimensión predominante fue el beneficio económico con un 35%.²¹

García, R. en el año 2020 en Perú ejecutó un estudio llamado "Satisfacción laboral y condiciones de trabajo durante la pandemia por COVID-19 en enfermeras". El análisis es de tipo descriptivo-correlacional, cualitativo y transversal. Identificaron que el grado más grande de satisfacción gremial de las enfermeras a lo largo de la enfermedad pandémica por coronavirus era el moderadamente satisfecho en un 60.7%, seguido por satisfecho en el 39.3% y sin ninguna enfermedad en grado insatisfecho. Posiblemente los resultados logrados se deban a los diferentes cambios que permanecen llevando a cabo en los servicios de salud de todo el planeta, la inquietud por la carencia de organización en sus superficies y la sobrecarga de trabajo que crea un ambiente de estrés y malestar. En este entorno, las enfermeras viven día a día con la carencia de insumos, la mala interacción entre compañeros y la escasa comprensión.²²

Yarlaqué, Y. Chavarry, P. en el año 2021 en Perú, en su estudio realizaron una investigación de modo reflexiva la cual dio como resultado compilación y análisis de diversos artículos relacionados al tema. Tuvieron el objetivo de identificar el impacto emocional que ha ocasionado la pandemia en el estado psicosocial del personal de enfermería. Por ello, la consecuencia producida son los trastornos mentales como el miedo, ansiedad, estrés y depresión, debido a la sobrecarga y debilidad laboral por temor al contagio del virus a sus familias y así mismos. De modo que, los cuidados que deben tomar a cuenta los enfermeros en sus centros laborales son un mejor entorno y condiciones laborales óptimas.²³

Holguín, Y. Contreras, C. en el año 2019 en el Perú, en su estudio ejecutaron una investigación cuantitativa, analítica y transversal en la ciudad de Lima. En su investigación participaron 76 personales de salud: médicos, enfermeros, técnico de enfermería, administrativos, etc. que se encuentran reconocidos en la entidad de dicho Hospital. Por otra parte, reportaron un nivel elevado del 28%, nivel de satisfacción media 50% y 25% nivel de satisfacción bajo del grado de conformidad del personal sanitario. Por lo cual, llegaron a la conclusión que mientras el personal de salud tenga menor tiempo de servicio en la entidad donde labore se encontrara con una mayor satisfacción laboral.²⁴

Bruno, L. Palacios, E. et al., en el año 2018 en Perú, los autores realizaron un análisis de tipo cuantitativo, de esquema no empírico, de alcance detallado y estudio colateral, no experimental. Dentro del hospital nacional Sergio E. Bernales trabajan 230 enfermeros, de los cuales fueron partícipes 214 egresados. Utilizaron la encuesta, con 24 ítems en el nivel 9, participaron 173 mujeres (80,8%) y 41 hombres (19,2%). Además, la satisfacción laboral de los enfermeros del HSEB, se encontró que 171 personas representan el 80% con un nivel medio, seguidas de 28 personas, que simbolizan el 13% de la satisfacción laboral con un nivel alto y 15 personas representan el 7% de la satisfacción laboral de nivel bajo del centro laboral.²⁵

Pebes, A. Uribe, C. et al., en el año 2019 en el Perú, los autores en su investigación efectuaron un artículo cuyo objetivo fue entablar la interacción entre el grado de motivación y la satisfacción gremial del profesional de enfermería en el departamento de medicina del nosocomio. El estudio fue

descriptivo, aplicativo con un diseño analítico mediante la participación de 24 enfermeras en medio de las edades de 36 a 49 años de edad, mayormente personal designado con los dos cambiantes el área de medicina en Ica. También, trabajaron con un cuestionario tipo Likert transformado el cuál determinó la satisfacción laboral. Finalmente, los resultados que obtuvieron fueron; 20,8% que representa el grado bajo, 62,5% medio y 16,7% con un nivel alto de satisfacción.²⁶

Collantes, J. Arévalo, J. en el año 2017 en Perú, realizaron un análisis con la finalidad de conceptualizar la interacción entre motivación y satisfacción gremial del enfermero que trabaja dentro del Nosocomio de Lima Este del Perú. Su estudio fue de enfoque cuantitativo, descriptivo correlacional, diseño no experimental de corte transversal, con la población de 50 personales de enfermería, durante el año de 2017 que rendirán criterios de selección como es pertenecer al establecimiento mayor a un año de trabajo. Se aplicó el instrumento validado y autorizado por el MINSA. Al examinar el producto realizado se concluyó que el personal de enfermería en cuanto a la satisfacción gremial un 46.0 % declara insatisfacción gremial. Respecto a la satisfacción laboral obtuvieron como resultado que del total del personal de enfermería el 26% presenta un nivel de satisfacción baja y el 80% nivel de satisfacción alta. ²⁷

Cabrera, D. en el año 2017 en Perú, en su análisis tuvo como finalidad tomar la determinación sobre la analogía entre motivación y clima gremial. Su estudio fue de enfoque cuantitativo, El muestreo se obtuvo por conveniencia, conformada por 54 personales de salud en área de admisión, el público en general de 759 entre ellos trabajadores y miembro del personal, se usó la técnica de encuesta con 50 ítems en escala de Likert, obtuvieron como efecto que existe relación entre motivación y clima laboral dentro del establecimiento. Obteniendo como resultado que del total de los trabajadores el 20% se ubican en el grado elevado, 50% se hallaron en el grado medio y el 9.3% grado bajo con respecto al clima laboral.²⁸

Romani Larrea S, Ferrer Mejía M, y Zuta Arriola N. en el año 2018 en Perú, los autores realizaron un análisis con el fin de relacionar el trabajo en conjunto y la satisfacción gremial en expertos de personal de enfermería del nosocomio de

Ventanilla. Se usó el tipo de indagación cualitativo donde posibilite entender a detalle el tema que se investiga. La muestra del análisis tuvo como técnica la encuesta con un grupo poblacional de 87 enfermeras entre las edades se estiman de sexo femenino en su mayoría de 30 a 50 años de edad, los participantes generalmente fueron de condición laboral nombrado y contratados a plazo fijo. Con interacción a la satisfacción gremial en el estudio obtuvieron como consecuencia que el 71.8% alcanza el grado medio de satisfacción laboral y el 69.1% se encuentran en un alto nivel de satisfacción. Los autores concluyeron que la satisfacción laboral puede abarcar una disposición de vida emocional con respecto al centro donde trabaja el personal de salud.²⁹

Rojas, Y. en el 2019 en el Perú, cuyo objetivo del estudio fue determinar la satisfacción gremial basada en la composición inherente del enfermero del área de urgencias. El estudio fue de perspectiva cuantitativa de modelo descriptivo, conformado por 100 enfermeros que trabajan en el Hospital Nacional Arzobispo Loayza. El cual, observaron que el 46,0% de personas se mostró moderadamente satisfecho con la independencia de elegir sus propios procedimientos de trabajo; el 42,0% de las personas están satisfechos con su trabajo bien preparado, un 55% con las responsabilidades que se les asignaron; 59,0% con la posibilidad de utilizar las habilidades; 53,0% con el método de promoción; 47,0% están preocupados sobre sus sugerencias y el 49,0% con la variedad de tareas que realiza laboralmente. Concluyeron que, la satisfacción laboral del Hospital Loayza con referente a sus trabajadores de enfermería medianamente el 18.67% son indiferentes y permanecen satisfechos.³⁰

Duche, A. y Rivera, G. en el año 2019 en Perú, ejecutaron un estudio cuyo objetivo fue analizar la satisfacción y la felicidad de los trabajadores del nosocomio del Hospital Nacional Alberto Seguin Escobedo Es Salud de la ciudad de Arequipa. Su estudio fue cuantitativo, no experimental, transversal y correlacional, con la participación de ochenta y tres trabajadores de salud, entre 25 a 65 años, especialmente personal de enfermería de sexo femenino. En relación a la satisfacción laboral, se identificó en el personal CAS el 25% representa una baja disconformidad y el 35% una alta conformidad. Como conclusión, obtuvieron mayor satisfacción laboral en enfermeros y respecto a la escala de felicidad se detectó que el compañerismo y el deseo de superarse

profesionalmente influyen grandemente en las enfermeras durante su vida laboral.³¹

Campos, B. en el año 2019 en Perú, ejecutó un estudio con el objetivo de decidir la interacción existente entre la carga gremial y satisfacción en el personal de enfermería del Hospital de San Juan San Lurigancho. Su estudio fue de enfoque cuantitativo, con una población de 42 enfermeros asistenciales que laboran en el servicio de emergencia del mencionado hospital. Además, usaron valores numéricos de modo estadístico de metodología descriptiva y transversal como resultados obtuvieron un 66,7% de enfermeras presentan un nivel bajo de satisfacción laboral, un 28,6% de nivel medio y un 4,8% de nivel alto. Llegando a la conclusión que, el personal de enfermería que labora en el área de emergencia tiene un nivel bajo de satisfacción al momento de laborar.³²

Oblitas, S. en el año 2018 en Perú, realizó su estudio con el objetivo de definir el vínculo clima al trabajar y la concordancia de los enfermeros de emergencia del hospital. El análisis fue transversal con una población de 42 personales de enfermería de emergencia del HRL, entre las edades de 20 a 35 años. En su estudio usaron una muestra no probabilística y como instrumento un cuestionario según Herzberg. Como finalidad, midieron la satisfacción laboral del enfermero de Lambayeque, los resultados fueron más del 66.7% de grado moderado de satisfacción, el 28.6% y un nivel bajo de 4.8% observándose así una correspondencia entre el clima y satisfacción laboral. Concluyeron, que el clima laboral no es el más óptimo para que los enfermeros logren acondicionarse con el objetivo de ofrecer un servicio calidad y calidez al usuario.³³

Carrasco, O. Castillo, E. et al., en el año 2020 en Perú, los autores publicaron una investigación donde pretenden establecer la interacción entre los estresores y la satisfacción del personal de enfermería en el entorno de la enfermedad pandémica coronavirus- 19. Realizaron este estudio, mediante un análisis colateral de concordancia y metódico en sesenta licenciadas que laboran en el área crítica del hospital de Trujillo aplicando un cuestionario de escala tipo Likert modificado al entorno peruano. En relación a la satisfacción del trabajo, se obtuvieron como resultados: un 28.3% con un grado bajo, un 53.4% con un grado medio y un 18.3% con un grado alto. Esto quiere decir que, existe relación directa

entre la satisfacción y estresores laborales en enfermeras durante la pandemia.

34

A continuación, se presenta la teoría de fundamentación del estudio que responde a la variable de satisfacción laboral del personal de Enfermería.

Abraham Maslow, un investigador que aportó al cambio y crecimiento de la psicología, el no solo era talentoso, sino un pensador muy creativo porque percibía las cosas de una manera distinta, el propuso la teoría de las necesidades en 1957 que todo ser humano requiere lo cual, nos fomenta a tener fuerza de voluntad para mejorar los obstáculos de la vida cotidiana. Además, investigó las necesidades del ser humano para crear un modelo llamado pirámide de Maslow logrando identificar las necesidades humanas de cierta forma, pensó que era fundamental aportar su teoría para saber identificar, clasificar, agrupar estas necesidades como una prioridad en la vida. ³⁵

Maslow muestra los diferentes niveles de necesidades y son las siguientes:

- Fisiológicas: En cuanto a las necesidades fisiológicas, envuelven necesidades biológicas las cuales son importantes para la supervivencia del ser humano, como el respirar, hidratarse, alimentarse, descansar, tener sexo y refugio. A su vez, proporcionan un equilibrio en nuestro organismo y en el sistema nervioso, son las más básicas de la jerarquía siendo una prioridad.
- Seguridad: En relación con las necesidades de seguridad, no están al mismo nivel de las fisiológicas, si las primeras necesidades no se llegan a satisfacer la segunda está en espera. Además, se refiere a la necesidad de sentirse seguros y protegidos en la vida. Incluyen: protección contra el peligro o las privaciones.
- Afiliación: Acerca de las necesidades de afiliación, se describe como secundaria puesto que, tienen que cumplirse con las necesidades anteriores. En la vida estas necesidades se van presentando, mediante el tiempo que el ser humano se va desarrollando y muestra el deseo de casarse y formar una familia, ser parte de un grupo, de una iglesia o de un club. Si bien es cierto, están relacionadas con la pertenencia y el afecto, las cuales incorporan el deseo de compañerismo, además estos grandes rasgos logran ofrecer vivir en armonía.

- Reconocimiento: En este punto trata de las necesidades de reconocimiento, las cuales tiene que ver con el amor propio, el valor del ser humano y como la sociedad lo percibe. Como todas aquellas que benefician el crecimiento de la autoestima en la que podemos encontrar: reputación, respeto hacia los demás, amor, entre otros. A su vez, esta necesidad está dividida en dos partes, una inferior y superior. La primera atribuye al respeto a los demás, atención, dignidad y fama. La segunda trata sobre el autocontrol, libertad, autoconfianza y independencia.
- Autorrealización: Para finalizar, la necesidad de autorrealización varía de un individuo a otro, depende de cada ser humano, el deseo y desarrollo que logre alcanzar de forma personal. Es por ello, que para alcanzar esta necesidad se tiene que tener todas las ya mencionadas necesidades satisfechas, por lo que refiere lograr una sensación de ser feliz en la vida. Otros aspectos: superación del potencial, realización plena de los talentos personales, desarrollo espiritual, entre otros.³⁶

La satisfacción laboral es un conjunto de necesidades otorgadas al personal que brinda servicios dentro de su profesión. Entre ellos: las buenas relaciones con los compañeros y el supervisor, salarios que cubran las necesidades personales, ascensos, condiciones de trabajo y ambiente. El cual, repercute de manera significativa en lo emocional y afectivo. Puesto que, el ser humano es un recurso principal en las empresas y estas obtengan resultados eficientes o ineficientes influyendo en la relación con la institución.³⁷

El enfermero es aquel profesional humanista y con vocación de servicio a las personas, familias y comunidades. En distintos continentes son líderes en los equipos de salud multidimensional, los cuales proporcionan servicios en todos los niveles de salud del país.³⁸

Por ello, la satisfacción en el área de enfermería constituye una serie de elementos que influyen de manera importante en la calidad de atención, superación personal y desenvolvimiento, al tener una motivación se optimizan las buenas relaciones con los pacientes.³⁹ Además, es importante porque condiciona la calidad de servicios que se le brinda al usuario lo cual, esta se divide en cuatro dimensiones: importancia de tareas, condiciones de trabajo y

beneficios económicos. Por este motivo, los enfermeros deben desarrollar las habilidades blandas como ser proactivos, puntuales, líderes, leales, comprometidos con sus tareas, trabajar en equipo y ser empáticos.⁴⁰

Sonia Palma Carrillo es psicóloga y psicopedagoga de la UNMSM y Ricardo Palma respectivamente, con una amplia experiencia en estudios alrededor de América y Europa, ella creó la Escala de Satisfacción Laboral (SL-SPC) la cual mide el nivel de satisfacción laboral de acuerdo a las siguientes dimensiones:

- 1) Significación de la Tarea: El trabajador logra una realización y le da valor al realizar las tareas.
- 2) Condiciones de Trabajo: El trabajador se siente cómodo y seguro en el ambiente que trabaja.
- 3) Reconocimiento Personal y/o Social: El trabajador reconoce el esfuerzo que dedica a lograr metas dentro de la institución y los demás lo perciben de la misma forma positiva.
- 4) Beneficios Económicos: El trabajador se siente conforme con el salario económico.

III. METODOLOGÍA

3.1 Tipo y Diseño de investigación:

Tipo de investigación: La investigación es tipo descriptiva básica, siendo el mejor método para recolectar los datos durante el proceso donde se estudió la variable en un solo instante, con un enfoque cuantitativo y de corte transversal puesto que, es una compilación objetiva de datos que se centran en números, valores gracias a que se usaron técnicas estadísticas.⁴²

Diseño de investigación: No experimental debido a que se realizó sin manipular directamente en la variable, ni sus características se recolectaron y fueron analizados.⁴³

Dónde: m → o → x

m= muestra o= observación x= satisfacción laboral

3.2 Variables y Operacionalización: La variable satisfacción laboral tiene una categoría cuantitativa.

Definición conceptual: La satisfacción laboral es un conjunto de necesidades otorgadas al personal que brinda servicios dentro de su profesión. Entre ellos: las buenas relaciones con los compañeros y el supervisor, salarios que cubran las necesidades personales, ascensos, condiciones de trabajo y ambiente. El cual, repercute de manera significativa en lo emocional y afectivo.³⁷

Definición operacional: Se evaluó aplicando la Encuesta de Sonia Palma que mide cuatro factores:

1. Significación de la Tarea
2. Condiciones de Trabajo
3. Reconocimiento Personal y/o Social
4. Beneficios Económicos:

Indicadores: Contiene 27 indicadores

Escala de medición: Ordinal

3.3 Población, muestra y muestreo:

El hospital Sergio E. Bernales cuenta con 280 Licenciados en Enfermería por lo cual se trabajó con la totalidad de los 80 que corresponden al área de emergencia de ambos sexos, nombradas o contratadas por modalidad CAS del Hospital Sergio E. Bernales, según reporte obtenido del Departamento de Enfermería.

Criterios de inclusión:

- Personas de ambos sexos profesionales en Enfermería del Hospital nivel III
- Enfermeras (os) nombradas y contratadas en el servicio de emergencias
- Contar con más de un año de estar laborando en el servicio.

Criterios de exclusión:

Se excluyó al personal de enfermería que:

- Con cargos administrativos.
- En situación de cuarentena por COVID-19.

Muestra: 80 Licenciados de Enfermería del área de emergencia.

Muestreo: Se determinó un muestreo no probabilístico, es decir, por conveniencia.

3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos:

Técnica: Se usó una encuesta para la recolección de datos la cual permitió tener información directa en el área de emergencia del hospital.

Instrumentos: Se usó el instrumento SL-SPC escala de Satisfacción Laboral creada por Sonia Palma Carrillo en Perú en el 2005, usó una muestra con un total de 1058 trabajadores. Esta escala proporciona un diagnóstico de manera general hacia el centro laboral, detecta cuan atractivo o no resulta ser las rutinas laborales. Concretamente accede a descubrir el nivel de satisfacción en el que se encuentra respecto a los cuatro factores: significación de tarea, condiciones de trabajo, reconocimiento personal y/o social y los beneficios económicos.

Nombre de la escala: Escala de Satisfacción Laboral

Autora: Sonia Palma

Procedencia de la escala: Perú

Administración de la escala: Puede ser de forma colectiva o individual, online o físico.

Tiempo: 5 minutos online y 15 minutos físico.

Grupo al que se aplica: Trabajadores dependientes

Muestra: 1058 trabajadores de Lima Metropolitana

Este instrumento califica según el grado, siendo las alternativas: Total acuerdo, De acuerdo, Ni de acuerdo ni en desacuerdo, En desacuerdo, Total Desacuerdo.

La escala tiene como puntaje mínimo un total 27 puntos y como máximo 135 puntos.

La confiabilidad y validez del instrumento: Se analizaron mediante el programa SPSS lo cual se estimó con el método de consistencia interna en Alfa de Cronbach y el Coeficiente de Guttman teniendo como resultado ≤ 0.05 lo cual garantiza la confiabilidad del instrumento.⁴⁴

Validez y Confiabilidad: Para validar el instrumento se realizó la prueba piloto, usamos una encuesta vía online a 10 licenciados de enfermería los cuales fueron sometidos al Alpha de Cronbach cuyo resultado fue 0.7555 siendo altamente confiable.

3.5 Procedimientos: Para la ejecución de la investigación previamente se envió una solicitud al presidente del Comité Institucional de Ética en Investigación del Hospital Sergio E. Bernales, adjuntaremos parte del proyecto de investigación y un documento de aprobación por parte de la UCV visado por la asesora de tesis, siendo aceptados por parte del HSEB.

Como siguiente paso, fue llevar a cabo la ejecución de la investigación lo cual, se realizó de manera online, encuesta creada mediante Google Formularios debido a la pandemia por el COVID 19, teniendo el registro de números de todos los licenciados procederemos a enviar el link mediante la red social WhatsApp,

previo consentimiento de los enfermeros lo cual, se les comunicó que los datos brindados son confidenciales y usados únicamente con fines de investigación académicos.

3.6 Método de Análisis de Datos: Por otra parte, luego de recolectar los datos y agruparlo por dimensiones pasará a ser codificado mediante el programa Microsoft Office Excel. Después, se usará el programa SPSS, para el análisis y procesar la información previa mediante tablas, gráficos y figuras.

Además, la variable satisfacción laboral fue analizada de manera general según niveles, para ello se tomó en cuenta los baremos del instrumento original; así mismo cada dimensión también tiene base a la puntuación que expresa el personal de Enfermería encuestado, presentándose en tablas y gráficos; según frecuencias, porcentajes. Se efectuó la interpretación de las tablas, la discusión y la elaboración de las conclusiones de la tesis.

3.7 Aspectos Éticos

Principio de Autonomía: Los Licenciados en Enfermería participaron de manera libre en la investigación previo consentimiento informado en anonimato y se mantendrá la confidencialidad respectiva. Además, el estudio fue revisado y aprobado, por el Comité Institucional de Ética en Investigación del HNSEB.

Principio de beneficencia: En este principio permitió conocer el nivel de satisfacción laboral que los licenciados de enfermería tienen, buscando beneficiar de una manera positiva en el quehacer enfermero y es de mucha ayuda para la prevención de trastornos psicológicos en los enfermeros.

Principio de no maleficencia: Este principio respetó la integridad emocional y física del licenciado de enfermería mediante la privacidad serán tratados con cordialidad. Es importante mencionar, como índole social no se busca perjudicar a la institución Hospital Sergio E. Bernales.

Principio de justicia: No se diferenció a ningún licenciado de enfermería por creencias, cultura, etnia, etc. Al contrario, se le trató de forma igualitaria para que participen sin problema alguno.

IV. RESULTADOS

4.1. Datos sociodemográficos

Sexo

Tabla 1

Sexo del licenciado de Enfermería en el área de emergencia durante la pandemia de Covid-19 en el Hospital Sergio E. Bernales, 2021

Descripción	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Masculino	18	22,50	22,50	22,50
Femenino	62	77,50	77,50	100,0
Total	80	100,0	100,0	

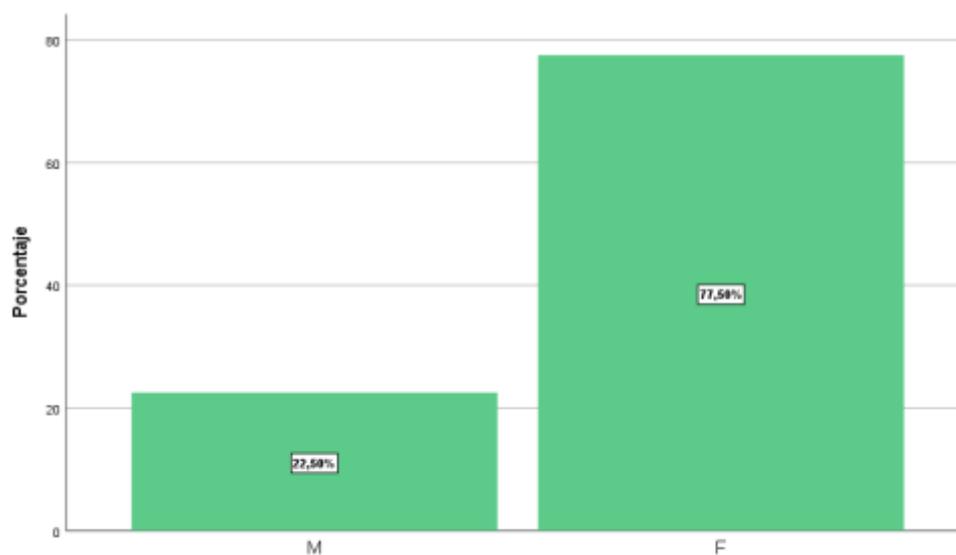


Figura 1 *Sexo del licenciado de Enfermería en el área de emergencia durante la pandemia de Covid-19 en el Hospital Sergio E. Bernales, 2021*

Como se aprecia en la tabla 1 y figura 1, el 77.50 % de los participantes del estudio son de sexo femenino y el 22.50% restante de sexo masculino.

Edad

Tabla 2

Edad del licenciado de Enfermería en el área de emergencia durante la pandemia de Covid-19 en el Hospital Sergio E. Bernales, 2021

Descripción	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
De 20 a 35	48	60,00	60,00	60,00
De 36 a 50	30	37,50	37,50	97,50
De 50 a más	2	2,50	2,50	100,0
Total	80	100,0	100,0	

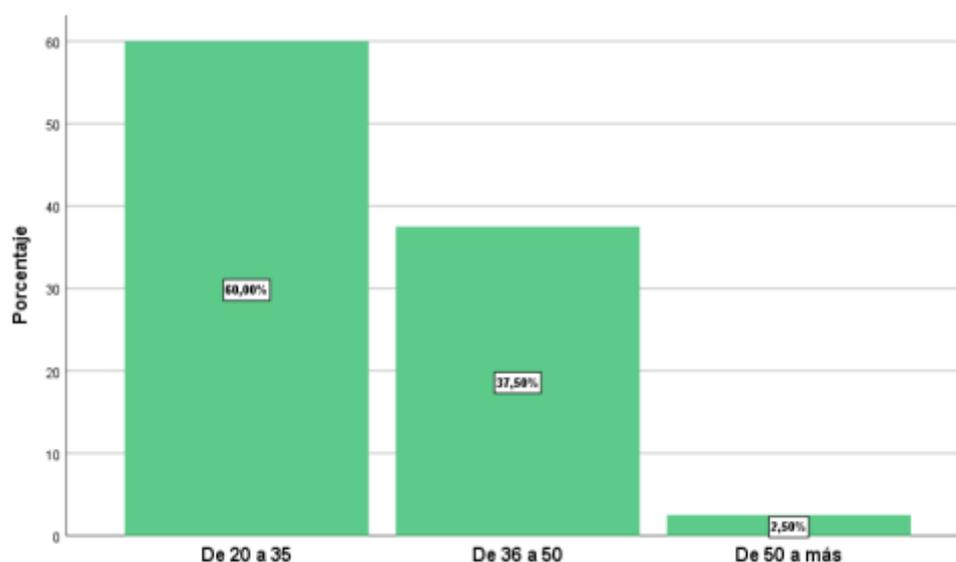


Figura 2 *Edad del licenciado de Enfermería en el área de emergencia durante la pandemia de Covid-19 en el Hospital Sergio E. Bernales, 2021*

Como se aprecia en la tabla 2 y figura 2, el 60.00 % de los participantes poseen edades entre los 20 y 35 años, así mismo, el 37.50% posee edades entre 36 y 50 años y solamente el 2.50% de estos posee edades superiores a los 50 años.

Años de servicio

Tabla 3

Años de servicio del licenciado de Enfermería en el área de emergencia durante la pandemia de Covid-19 en el Hospital Sergio E. Bernales, 2021

Descripción	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
De 1 a 3	40	50,00	50,00	50,00
De 4 a 5	8	10,00	10,00	60,00
Más de 5	32	40,00	40,00	100,00
Total	80	100,0	100,0	

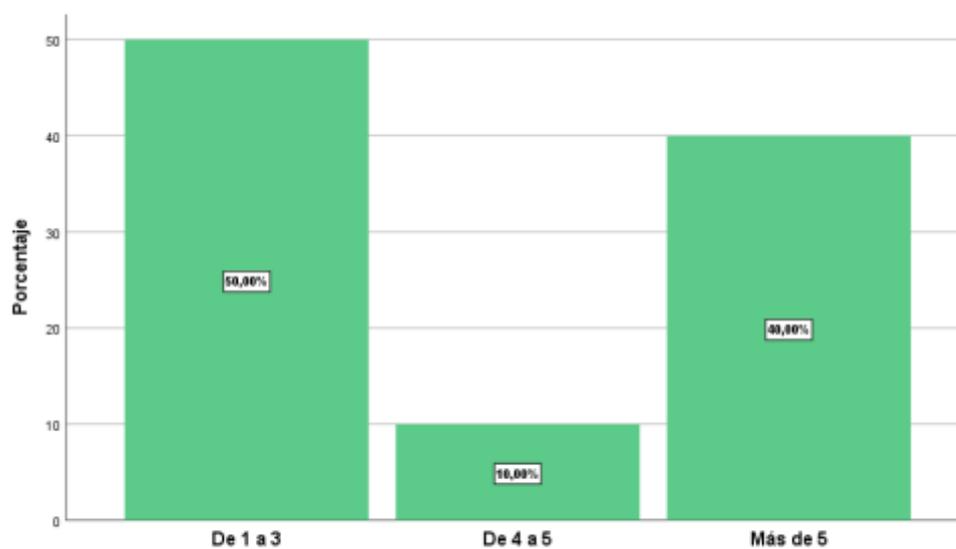


Figura 3 *Años de servicio del licenciado de Enfermería en el área de emergencia durante la pandemia de Covid-19 en el Hospital Sergio E. Bernales, 2021*

Como se aprecia en la tabla 3 y figura 3, el 50.00 % de los participantes tiene entre 1 y 3 años de experiencia laboral, el 40.00% tiene más de 5 años de experiencia laboral y solamente el 10.00% de los mismos tiene entre 4 y 5 años de experiencia laboral.

Estado civil

Tabla 4

Estado civil del licenciado de Enfermería en el área de emergencia durante la pandemia de Covid-19 en el Hospital Sergio E. Bernales, 2021

Descripción	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Soltero	54	67,50	67,50	67,50
Casado	25	31,25	31,25	98,75
Divorciado	1	1,25	1,25	100,0
Total	80	100,0	100,0	

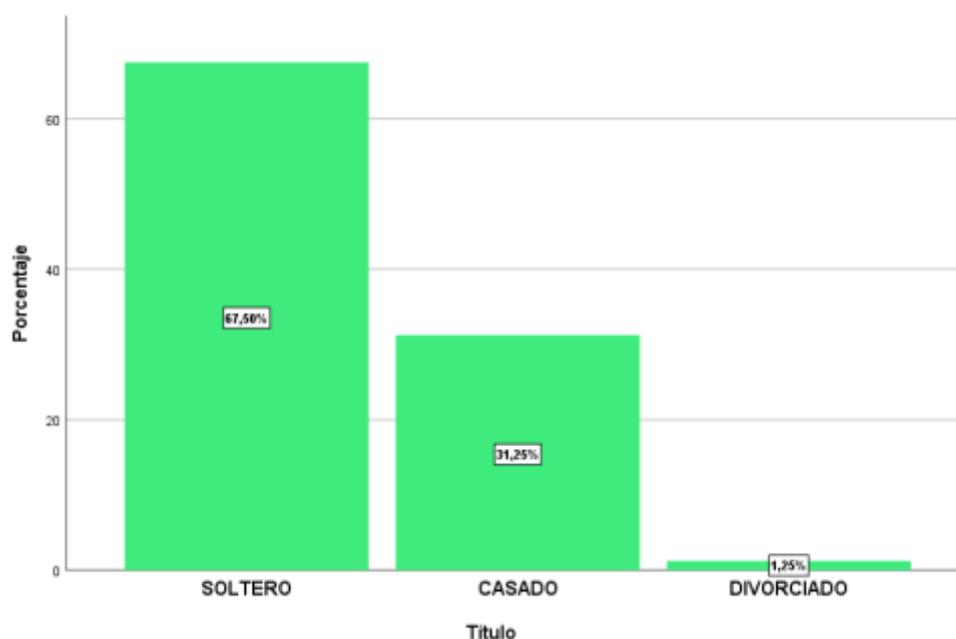


Figura 4 *Estado civil del licenciado de Enfermería en el área de emergencia durante la pandemia de Covid-19 en el Hospital Sergio E. Bernales, 2021*

Como se aprecia en la tabla 4 y figura 4, el 67.50 % de los participantes es soltero, el 31.25% está casado y solamente el 1.25% de los mismos es divorciado.

Tabla 5

Variable satisfacción laboral del licenciado de Enfermería en el área de emergencia durante la pandemia de Covid-19 en el Hospital Sergio E.

Bernales, 2021

Descripción	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Satisfacción Baja	2	2,50	2,50	2,50
Satisfacción Media	59	73,75	73,75	76,25
Satisfacción Alta	19	23,75	23,75	100,00
Total	80	100,0	100,0	

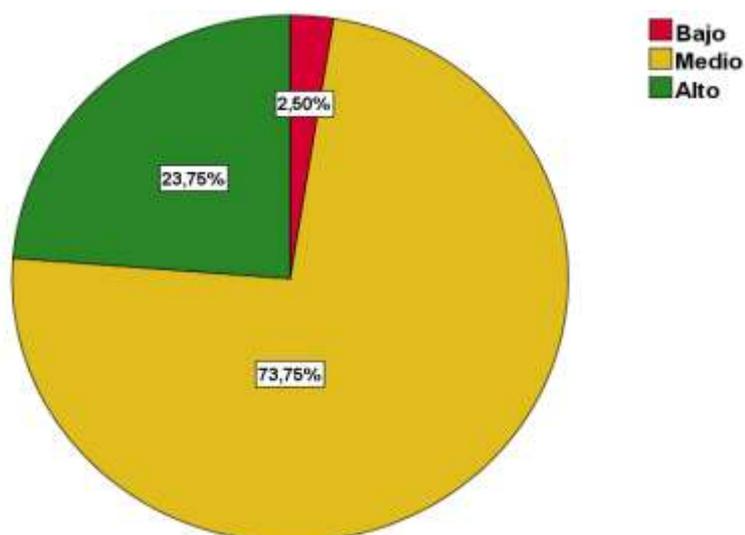


Figura 5 *Variable satisfacción laboral del licenciado de Enfermería en el área de emergencia durante la pandemia de Covid-19 en el Hospital Sergio E. Bernales, 2021*

El nivel de satisfacción laboral expresado, en la tabla 5 y figura 5 que el 73.75% posee un nivel de satisfacción medio, el 23.75% un nivel de satisfacción alto y solamente el 3.50% posee un nivel de satisfacción bajo.

Tabla 6

Dimensión significación de la tarea del licenciado de Enfermería en el área de emergencia durante la pandemia de Covid-19 en el Hospital Sergio E.

Bernales, 2021

Descripción	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Satisfacción Baja	3	3,75	3,25	3,25
Satisfacción Media	4	5,00	5,00	8,75
Satisfacción Alta	73	91,25	91,25	100,00
Total	80	100,0	100,0	

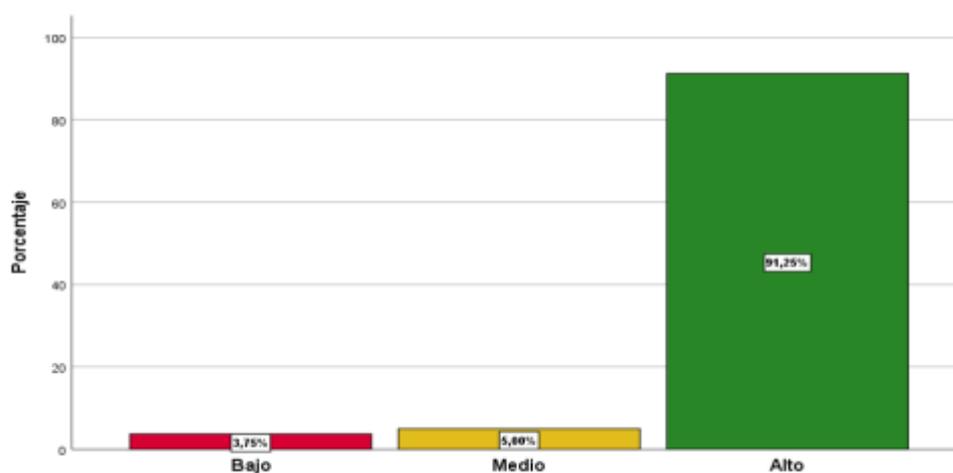


Figura 6 *Dimensión significación de la tarea del licenciado de Enfermería en el área de emergencia durante la pandemia de Covid-19 en el Hospital Sergio E. Bernales, 2021*

Respecto a la dimensión satisfacción de la tarea, se aprecia en la tabla 6 y figura 6 que el 91.25% posee un nivel de satisfacción alto, el 5.00% un nivel de satisfacción medio y solamente el 3.75% posee un nivel de satisfacción bajo.

Tabla 7

Dimensión condiciones de trabajo del licenciado de Enfermería en el área de emergencia durante la pandemia de Covid-19 en el Hospital Sergio E.

Bernales, 2021

Descripción	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Satisfacción Baja	8	10,0	10,0	10,0
Satisfacción Media	47	58,75	58,75	68,75
Satisfacción Alta	25	31,25	31,25	100,00
Total	80	100,0	100,0	

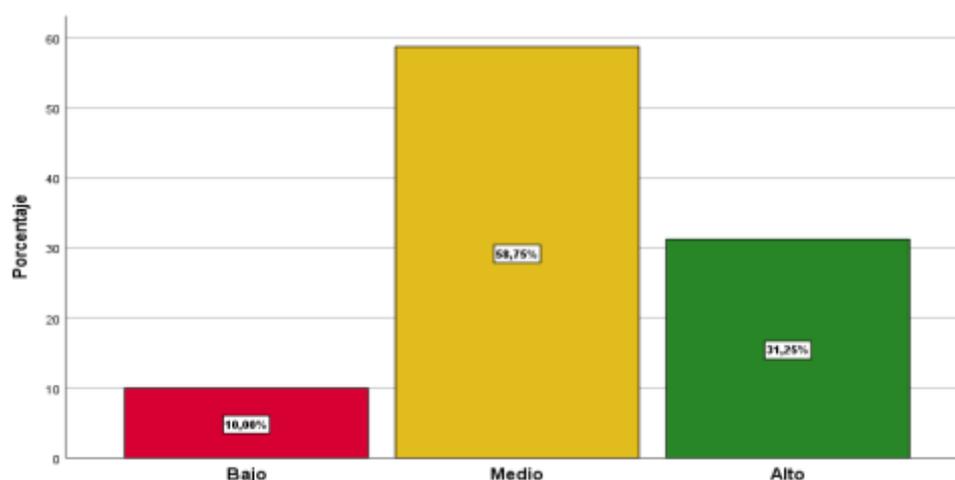


Figura 7 *Dimensión condiciones de trabajo del licenciado de Enfermería en el área de emergencia durante la pandemia de Covid-19 en el Hospital Sergio E.*

Bernales, 2021

Según condiciones de trabajo se aprecia, en la tabla 7 y figura 7 que el 58.75% posee un nivel de satisfacción medio, el 31.25% un nivel de satisfacción alto y el 10.00% posee un nivel de satisfacción bajo.

Tabla 8

Dimensión reconocimiento personal y/o social del licenciado de Enfermería en el área de emergencia durante la pandemia de Covid-19 en el Hospital Sergio E. Bernales, 2021

Descripción	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Satisfacción Baja	15	18,75	18,75	18,75
Satisfacción Media	56	70,00	70,00	88,75
Satisfacción Alta	9	11,25	11,25	100,00
Total	80	100,0	100,0	

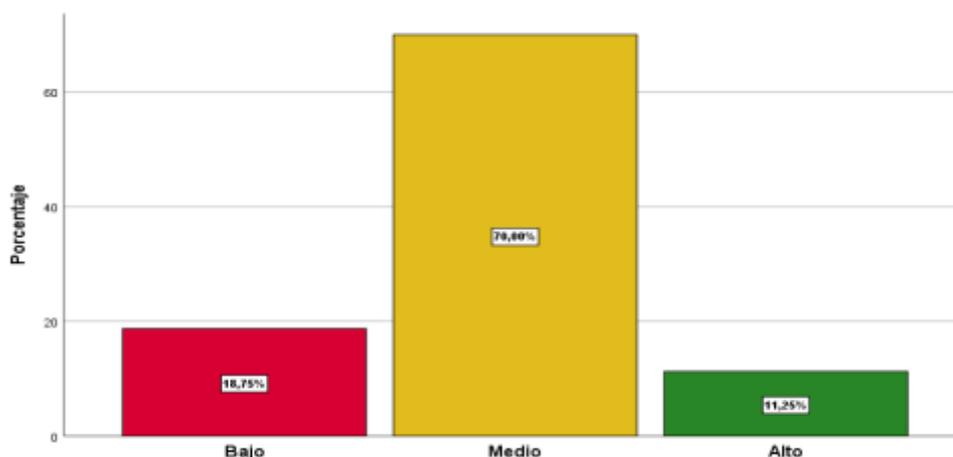


Figura 8 *Dimensión reconocimiento personal y/o social del licenciado de Enfermería en el área de emergencia durante la pandemia de Covid-19 en el Hospital Sergio E. Bernales, 2021*

Respecto a la dimensión reconocimiento personal y/o social se aprecia, en la tabla 8 y figura 8 que el 70.00% posee un nivel de satisfacción medio, el 18.75% un nivel de satisfacción bajo y el 11.25% posee un nivel de satisfacción alto.

Tabla 9

Dimensión beneficios económicos del licenciado de Enfermería en el área de emergencia durante la pandemia de Covid-19 en el Hospital Sergio E. Bernales, 2021

Descripción	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Satisfacción Baja	5	6,25	6,25	6,25
Satisfacción Media	57	71,25	71,25	77,50
Satisfacción Alta	18	22,50	22,50	100,00
Total	80	100,0	100,0	

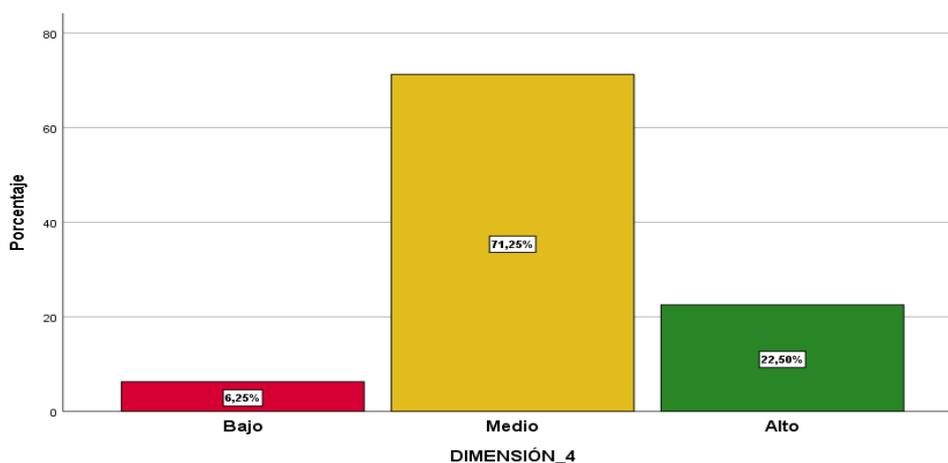


Figura 9 *Dimensión beneficios económicos del licenciado de Enfermería en el área de emergencia durante la pandemia de Covid-19 en el Hospital Sergio E. Bernales, 2021*

Respecto a la dimensión beneficios económicos se aprecia, en la tabla 9 y figura 9 que el 71.25% posee un nivel de satisfacción medio, el 22.50% un nivel de satisfacción alto y el 6.25% posee un nivel de satisfacción bajo.

V. DISCUSIÓN

Esta investigación plantea conocer el nivel de satisfacción laboral en enfermeros dentro del servicio de emergencias, del hospital Sergio. E. Bernales donde se evidenció los tres niveles: alto, medio y bajo. Puesto que, influyen en el estado emocional de manera positiva o negativa en la percepción laboral contribuyendo de manera significativa en la atención hacia el paciente y al obtener una motivación se optimiza verdaderos lazos concernientes al ambiente donde labora el enfermero.

Las necesidades personales que tengan deben cubrirse dentro del ambiente laboral junto con un apoyo emocional para que el hospital tenga buenos resultados y disminuya la baja satisfacción que algunos enfermeros tienen. El licenciado de enfermería es responsable de trabajar con vidas humanas, acompañan al paciente en todas las etapas de vida y por ello deben de trabajar en equipo. Por lo mismo, es necesario que tengan un nivel alto de satisfacción laboral para un mejor desenvolvimiento dentro del servicio, cumpliéndose siempre las cuatro dimensiones.

En esta sección se encuentran contrastados los antecedentes con los resultados que se obtuvieron en la investigación.

El presente estudio muestra la relación de los datos sociodemográficos siendo el 77.50 % de los participantes del estudio son de sexo femenino y el 22.50% restante de sexo masculino, el 60.00 % de los participantes poseen edades entre los 20 y 35 años, así mismo, el 37.50% posee edades entre 36 y 50 años y solamente el 2.50% de estos posee edades superiores a los 50 años. El 50.00 % de los participantes tiene entre 1 y 3 años de experiencia laboral, el 40.00% tiene más de 5 años de experiencia laboral y solamente el 10.00% de los mismos tiene entre 4 y 5 años de experiencia laboral y por último el 67.50 % de los

participantes es soltero, el 31.25% está casado y solamente el 1.25% de los mismos es divorciado.

Con respecto, al objetivo general: evaluar la satisfacción laboral del Licenciado de enfermería en el área de emergencia durante la pandemia de covid-19 en el hospital Sergio E. Bernales, 2021 a través de la aplicación del instrumento SL-SPC, a partir de los hallazgos encontrados, se determina que la satisfacción laboral en los licenciados de enfermería en el área de emergencia durante la pandemia de Covid-19 en el hospital Sergio E. Bernales, se aprecia que el 73.75% posee un nivel de satisfacción medio, el 23.75% un nivel de satisfacción alto y solamente el 3.50% posee un nivel de satisfacción bajo. Estos resultados guardan relación con el estudio de Pebes, A. Uribe, C. et al., con un 62,5% medio, 16,7% con un nivel alto de satisfacción y 20,8% que representa el grado bajo. En síntesis, los licenciados de enfermería se sienten medianamente satisfechos en el hospital. Por ello, es importante garantizar los cuatro aspectos básicos para obtener una satisfacción alta en lo posterior.

En relación al primer objetivo específico: identificar la dimensión de la significación de la tarea en la satisfacción laboral del licenciado de enfermería en el área de emergencia, se encontró que un 5.00% (4) presenta satisfacción laboral media, el 91,25% (73) presenta satisfacción laboral alta y el otro 3,75 % (3) satisfacción laboral baja. De igual modo, similares resultados encontraron los autores Pacheco, C y Ferreira dos Santos, T, demostró que el 67.8% manifiesta un estado de satisfacción alta y el 58.4% satisfacción laboral baja. En síntesis, al realizar las tareas y rutinas diarias el enfermero se siente altamente satisfecho por los resultados que va logrando.

A continuación, el segundo objetivo específico: describir la dimensión de las condiciones de trabajo en la satisfacción laboral del licenciado de enfermería en el área de emergencia, se aprecia que el 58.75% posee un nivel de satisfacción medio, el 31.25% un nivel de satisfacción alto y el 10.00% posee un nivel de satisfacción bajo. Teniendo igual en los resultados con los autores Hernández, C y Medina, C, que el índice más bajo 3% se manifestó satisfecho, el índice medio 89% medianamente satisfecho y el nivel alto 8% insatisfecho. En síntesis, el licenciado se siente medianamente satisfecho al realizar sus tareas en un ambiente confortable, cómodo y seguro para garantizar una calidad de servicios.

Además, con respecto al tercer objetivo específico: analizar la dimensión del reconocimiento personal y/o social en la satisfacción laboral del licenciado de enfermería en el área de emergencia, se aprecia que el 70.00% posee un nivel de satisfacción medio, el 18.75% un nivel de satisfacción bajo y el 11.25% posee un nivel de satisfacción alto. Teniendo una concordancia con Cabrera, D, el 20% se ubican en el grado elevado, 50% se hallaron en el grado medio y el 9.3% grado bajo con respecto al clima laboral. Mas aún, la teoría de Abraham Maslow que menciona en su pirámide de necesidades sobre el reconocimiento, las cuales tiene que ver con el amor propio, el valor del ser humano y como la sociedad lo percibe. Como todas aquellas que benefician el crecimiento de la autoestima en la que podemos encontrar: reputación, respeto hacia los demás, amor, entre otros. A su vez, esta necesidad está dividida en dos partes, una inferior y superior. En síntesis, el enfermero siente que se le da un valor medio al esfuerzo que realiza día a día, a los logros que va cumpliendo para el desarrollo de sus competencias.

Finalmente, el cuarto y último objetivo específico: examinar la dimensión beneficios económicos en la satisfacción laboral del licenciado de enfermería en el área de emergencia, se aprecia que el 71.25% posee un nivel de satisfacción medio, el 22.50% un nivel de satisfacción alto y el 6.25% posee un nivel de satisfacción bajo. Con respecto, a la teoría de Maslow menciona que es necesario independizarse dependiendo de cada ser humano, el deseo y desarrollo que logre alcanzar de forma personal. Es por ello, que para alcanzar esta necesidad se tiene que tener todas las ya mencionadas necesidades satisfechas, por lo que refiere lograr una sensación de ser feliz en la vida. En síntesis, el enfermero siente que la remuneración económica satisface medianamente sus necesidades básicas. En síntesis, se requiere promover cambios en el servicio de emergencia los cuales brinden un trato digno al enfermero que labora dentro del hospital.

VI. CONCLUSIONES

1. Se determinó que la mayoría de los Licenciados de Enfermería del Hospital Sergio E. Bernales presentaron un nivel de satisfacción laboral medio.
2. En la dimensión Significación de la Tarea el mayor porcentaje de la satisfacción laboral del personal de Enfermería presento satisfacción alto.
3. Con respecto a la dimensión de las condiciones de trabajo la mayoría de esta población presento un nivel de satisfacción medio.
4. En relación a la dimensión del reconocimiento personal y/o social el mayor porcentaje de los Licenciados de Enfermería obtuvieron un nivel de satisfacción laboral media.

En cuanto a la dimensión beneficios económicos la mayoría de los Licenciados presentaron un nivel de satisfacción medio.

VII. RECOMENDACIONES

1. A los gestores del Hospital Sergio E. Bernales, siendo predominante el nivel de satisfacción laboral media, se sugiere implementar ambientes adecuados para el personal de Enfermería, materiales, equipos en buen estado para el manejo y uso del enfermero del área de emergencia. Siendo así, una motivación para que en un futuro incremente la satisfacción que sientan en su servicio y la atención que brinden sea la más adecuada.
2. A la jefatura de Enfermería, se sugiere elaborar una serie de planes para la mejora de la satisfacción dentro del servicio de emergencia. Realizándose, capacitaciones, charlas, conferencias, sesiones educativas y demostrativas para que los enfermeros puedan incrementar el grado de satisfacción dentro del hospital.
3. A los Enfermeros, se sugiere mantener una comunicación asertiva con los demás colegas que laboran dentro y fuera del servicio.

VIII. REFERENCIAS

1. Fundación Corachan. La importancia de la enfermera en época de COVID-19. Barcelona [Publicación periódica en línea] 2021. Octubre. [Citado: 2021 octubre 15] Disponible en https://www.corachan.com/es/blog/la-importancia-de-la-enfermera-en-epoca-de-covid-19_77751
2. Statista. Number of novel coronavirus (COVID-19) deaths worldwide as of October 26, 2021, by country [Publicación periódica en línea] 2021. Octubre. [Citado: 2021 octubre 15] Disponible en <https://es.statista.com/estadisticas/1095779/numero-de-muertes-causadas-por-el-coronavirus-de-wuhan-por-pais/>
3. International Council of Nurses. ICN Statement on Health Worker Infections and Deaths - WHO issues interim guidance on Workforce Policy and Management in the Context of the Covid-19 Pandemic Response [Publicación periódica en línea] 2020. Diciembre [Citado: 2021 agosto 20] Disponible en <https://www.icn.ch/es/noticias/declaracion-del-cie-sobre-las-tasas-de-contagio-y-mortalidad-de-los-trabajadores>
4. International Council of Nurses. More than 600 nurses die from COVID-19 worldwide. [Publicación periódica en línea] 2020. Junio [Citado: 2021 agosto 21] Disponible en <https://www.icn.ch/news/more-600-nurses-die-covid-19-worldwide>
5. Ortega J., Gonzales J. Organización Panamericana de la Salud. Nursing in the time of COVID-19: Two advanced practice nurses on the front lines of the pandemic. [Publicación periódica en línea]. 2020. Abril [Citado: 2021 agosto 24] Disponible en <http://bit.ly/2OX9Oup>
6. Baldini C., Peduzzi, M., Viana M. Nursing in the time of COVID-19: Two advanced practice nurses on the front lines of the pandemic. [Publicación periódica en línea]. 2020. Setiembre [Citado: 2021 agosto 24] Disponible en <https://www.scielo.br/j/reeusp/a/TkQMY6gqJnXwpRzkGQN8V6P/?lang=es>

7. Revista Latinoamérica de Psiquiatría [Publicación periódica en línea] 2020. [Citado: 2021 agosto 13]; 19 (1): [aproximadamente 50 pp.]. Disponible en http://apalweb.org/docs/revista_20.pdf
8. Colegio de Enfermeros del Perú. Transparencia. [en línea]. 2021. Setiembre [Citado: 2021 setiembre 15] Disponible en <https://www.cep.org.pe>
9. Venturo, M. Sobrecarga laboral y calidad de vida del personal de enfermería, servicio de cirugía del hospital Sergio E. Bernales, 2020.[en línea]. 2020. [Citado: 2020 agosto 21] Disponible en <http://repositorio.autonomadeica.edu.pe/bitstream/autonomadeica/1141/1/TESIS%20MIGUEL%20VENTURO.pdf>
10. Padilla M., Troya C., Camacho L., y Benavides L. Evaluación de la satisfacción laboral en un grupo de enfermeras de cuatro ciudades del Ecuador en el mes de enero de 2020 [en línea]. 2020. Enero [Citado: 2020 agosto 21] Disponible en <https://practicafamiliarrural.org/index.php/pfr/article/view/145>
11. Canales, M. Valenzuela, S. y Paravic, T. Condiciones de trabajo de los profesionales de enfermería en Chile. 201. Enfermería universitaria Disponible en [en línea]. 2018. Abril [Citado: 2020 setiembre 18] <http://www.revista-enfermeria.unam.mx/ojs/index.php/enfermeriauniversitaria/article/view/82>
12. Randa, M. Dalia, A. Occupational stress, job satisfaction, and intent to leave: nurses working on front lines during COVID-19 pandemic in Zagazig City, Egypt [en línea]. 2020. July [Citado: 2020 agosto 27] Disponible en <https://link.springer.com/content/pdf/10.1007/s11356-020-11235-8.pdf>
13. Neves, C. Ferreira, T. Evaluación de la satisfacción laboral del enfermero por áreas de prestación de cuidados [en línea]. 2020. Noviembre [Citado: 2020 setiembre 18] Disponible en <https://www.scielo.br/j/reeusp/a/YCCVWMZwgnz6jzQxKsXnf5P/abstract/?lang=es>
14. Jaradat, Y. Birkeland M. Kristensen P y Bast-Pettersen, R. Job satisfaction and mental health of Palestinian nurses with shift work: a cross-sectional study. [en línea]. 2018. Febrero [Citado: 2020 agosto 23] Disponible en

- [https://www.thelancet.com/journals/lancet/article/PIIS0140-6736\(18\)30416-1/fulltext](https://www.thelancet.com/journals/lancet/article/PIIS0140-6736(18)30416-1/fulltext)
15. Giménez, M. Prado, V. y Soto, A. Psychosocial Risks, Work Engagement, and Job Satisfaction of Nurses During COVID-19 Pandemic.[en línea]. 2020. Noviembre [Citado: 2020 agosto 20] Disponible en <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC7716584/>
 16. Ngabonzima, A. Asingizwe, D y Kouveliotis, K. Influence of nurse and midwife managerial leadership styles on job satisfaction, intention to stay, and services provision in selected hospitals of Rwanda. [en línea]. 2020. Mayo [Citado: 2020 setiembre 12] Disponible en <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/32390760/>
 17. García, P. Jiménez, A. Hinojosa, L. Gracia, G. Cano, L y Abeldaño, R. Estrés laboral en enfermeras de un hospital público de la zona fronteriza de México, en el contexto de la pandemia covid-19 [en línea]. 2020. Diciembre. [Citado:2020 agosto 22] Disponible en <https://revistas.unc.edu.ar/index.php/RSD/article/view/31332>
 18. Marin, M. Alvarez, C y Gandarilla, J. Percepción de la atención de enfermería satisfacción laboral en un Hospital de Seguridad Social. [en línea]. 2017. Junio [Citado: 2020 agosto 20] Disponible en <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=5985482>
 19. Hernández, C y Medina, C. Satisfacción laboral y ausentismo en el personal de enfermería de un hospital público de Monterrey [en línea]. 2020. Marzo [Citado: 2020 agosto 18] Disponible en <https://www.medigraphic.com/pdfs/enfermeriaimss/eim-2020/eim201e.pdf>
 20. Bortoli, S. Munar, E. Umpierrez, A. Peduzzi y M. Lejia, C. La situación de la enfermería en el mundo y la Región de las Américas en tiempos de la pandemia de Covid – 19. [en línea]. 2020. Mayo [Citado: 2020 setiembre 28] Disponible en <https://scielosp.org/article/rpsp/2020.v44/e64/es/>
 21. Yslado, R. Norabuena, R. Loli, T. Zarzosa, E. Padilla, L. Pinto, I y Rojas, A. Síndrome de burnout y la satisfacción laboral en profesionales de la salud [en línea]. 2019. Diciembre [Citado: 2020 agosto 23] Disponible en http://www.scielo.org.pe/scielo.php?pid=S1727-558X2019000400006&script=sci_arttext

22. García, R. Satisfacción laboral y condiciones de trabajo durante la pandemia por COVID-19 en enfermeras [Publicación periódica en línea]. 2021. Febrero [Citado: 2020 setiembre 15] Disponible en <https://dspace.unitru.edu.pe/handle/UNITRU/16379>
23. Yarlaqué, Y., Chávarry Ysla, P. del R. Impacto emocional en el profesional de enfermería durante la pandemia. [en línea]. 2021. Abril [Citado: 2020 setiembre 24] Disponible en <https://revista.cep.org.pe/index.php/RECIEN/article/view/85>
24. Holguin, Y. y Contreras, C. Satisfacción laboral del personal en el servicio de Nefrología del Hospital Guillermo Kaelin de la Fuente (Villa María) en 2019. [en línea]. 2020. Junio [Citado: 2020 agosto 12] Disponible en http://www.scielo.org.pe/scielo.php?pid=S1727-558X2020000200009&script=sci_arttext
25. Bruno, L. Palacios, E y Zabalaga, D. Satisfacción en el trabajo de enfermeros en el Hospital Nacional Sergio Enrique Bernales, Collique, Comas – 2018 [en línea]. 2018. [Citado: 2020 setiembre16] Disponible en https://repositorio.uch.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12872/321/Bruno_KV_Palacios_EY_Zabalaga_D_tesis_enfermeria_2019.pdf?sequence=3&isAllowed=y
26. Uribe C, Loyola G. Motivación y su relación con la satisfacción laboral del profesional de enfermería en el servicio de Medicina del Hospital Regional 2016. [en línea]. 2019. Setiembre [Citado: 2020 setiembre 24] Disponible en <https://revistas.unica.edu.pe/index.php/vanguardia/article/view/186>
27. Collantes, J. y Arévalo, J. Motivación y satisfacción laboral del enfermero en un Hospital de Lima- Perú. [En línea]. 2017. Noviembre [Citado: 2020 setiembre 15] Disponible en <http://www.cienciaenfermeria.org/index.php/rcae/article/view/45>
28. Cabrera D. El clima laboral y la motivación laboral en el Hospital Regional de Maynas en el año 2017. [Tesis para obtener el grado académico de Maestro en gestión de los servicios de la salud]. Perú, Universidad Cesar Vallejo; 2016. Disponible en https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/38133/cabrera_jd.pdf?sequence=1&isAllowed=y

29. Romani Larrea S, Ferrer Mejía M, y Zuta Arriola N. Team work and job satisfaction in nursing professionals at Ventanilla Hospital. [Tesis para obtener el grado académico de licenciada en psicología organizacional]. Perú, Universidad Cesar Vallejo; 2018. Disponible en <http://revistas.unheval.edu.pe/index.php/riv/article/view/152>
30. Rojas. "Nivel de satisfacción laboral en el personal de enfermería en el servicio de emergencia del hospital nacional Arzobispo Loayza, lima 2019" [en línea]. 2019. Diciembre [Citado: 2020 setiembre 24] Disponible en <http://repositorio.uwiener.edu.pe/bitstream/handle/123456789/3115/TESIS%20Rojas%20Yohon.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
31. Duche, A. y Rivera, G. Satisfacción laboral y felicidad en enfermeras peruanas. [Internet]. Perú, 2019. [Citado 07 de Diciembre del 2020]. Disponible en http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1695-61412019000200013
32. Campos B. Carga laboral y satisfacción de las enfermeras del servicio de emergencia del Hospital San Juan de Lurigancho, 2018. [en línea]. 2019. Junio [Citado: 2020 setiembre 24] Disponible en <http://repositorio.uigv.edu.pe/handle/20.500.11818/4696>
33. Oblitas, S. Clima laboral y satisfacción del enfermero en el servicio de emergencias de un hospital público de Chiclayo, Perú. [Internet]. Perú, 2020. [Citado 02 de setiembre del 2020]. Disponible: <http://rem.hrlamb.gob.pe/index.php/REM/article/view/381/256>
34. Carrasco O, Castillo E, Salas R, Reyes C. Job stressors and satisfaction in Peruvian nurses during the COVID-19 pandemic. [Internet] Scielo. Perú, 2020. Noviembre [Citado 02 de setiembre del 2020]. Disponible: <https://preprints.scielo.org/index.php/scielo/preprint/view/1468/2323>
35. García J. Pirámide de Maslow: la jerarquía de las necesidades humanas, Barcelona. [Publicación periódica en línea] 2020. [Citado: 2021 agosto 20] Disponible en <https://psicologiaymente.com/psicologia/piramide-de-maslow>
36. Medeiros, T. Veloso, V. Diógenes, E. Evangelista, T. Magalhaes, H y Cunha, H. Jerarquía de Necesidades de Maslow. [Publicación periódica

- en línea] 2020, Brasil. Scielo [Citado:2021 agosto 20] Disponible en <https://www.scielo.br/j/pcp/a/X4Cm9CPhzCCSxzGfZ9TBVzh/?format=pdf&lang=pt>
37. Estudios Gerenciales [Publicación periódica en línea] 2018. Marzo [Citado: 2021 setiembre 20]; 146 (34): [aproximadamente 16 pp.]. Disponible en <http://www.scielo.org.co/pdf/eg/v34n146/0123-5923-eg-34-146-00003.pdf>
38. Organización Panamericana de la Salud. Nursing. [Publicación periódica en línea] 2020. Marzo [citada:2021 setiembre 26] Disponible en <https://www.paho.org/es/temas/enfermeria>
39. Enfermería 21. ¿Cómo es la satisfacción laboral de los profesionales? [Publicación periódica en línea] 2020. Febrero [citada:2021 setiembre 26] Disponible en <https://www.enfermeria21.com/diario-dicen/como-es-la-satisfaccion-laboral-de-los-profesionales/>
40. Cortes, N. ¿Qué son las habilidades blandas?: lo que debes conocer. [Publicación periódica en línea] 2021. Marzo [citada:2021 setiembre 30] Disponible en <https://www.geovictoria.com/mx/habilidades-blandas/>
41. Escala de satisfacción Laboral. [Publicación periódica en línea] 2019. Noviembre [Citado: 2021 setiembre 04] [aproximadamente 7 pp.]. Disponible en <https://es.slideshare.net/renetunqui/386911381-escaladesatisfaccionlaboral>
42. Sánchez, H. Reyes, C. Mejía, K. Manual de términos en investigación científica, tecnológica y humanista. [Publicación periódica en línea] 2018. Marzo [citada:2021 setiembre 30] Disponible en <https://www.urp.edu.pe/pdf/id/13350/n/libro-manual-de-terminos-en-investigacion.pdf>
43. Vílchez N. Diseño de Investigación no experimental. 2020 [Citado:2021 setiembre 16] Disponible en https://www.academia.edu/15804921/Dise%C3%B1o_de_investigaci%C3%B3n_no_experimental
44. Palma C. Escala Satisfacción Laboral (SL-SPC) 2a ed. Perú; 2020. [Citado: 2021 agosto 20]. Disponible en <file:///C:/Users/USUARIO/Downloads/Manual%20SL-SPC.pdf>

ANEXOS

1. INSTRUMENTO ESCALA SL-SPC

ESCALA DE OPINIONES SL-SPC

Apellido, Nombre: Sexo: Masculino Femenino

Área de trabajo: Cargo que ocupa: Fecha:

A continuación se presenta una serie de opiniones vinculadas al trabajo y a nuestra actividad en la misma. Le agradeceremos nos responda su opinión marcando con un aspa en la que considere expresa mejor su punto de vista. No hay respuesta buena ni mala ya que todas son opiniones.

TOTAL ACUERDO	TA
DE ACUERDO	A
INDECISO	I
EN DESACUERDO	D
TOTAL DESACUERDO	TD

	TA	A	I	D	TD
1. La distribución física del ambiente de trabajo, facilita la realización de mis labores.					
2. Mi sueldo es muy bajo para la labor que realizo.					
3. Siento que el trabajo que hago es justo para mi manera de ser.					
4. La tarea que realizo es tan valiosa como cualquier otra.					
5. Me siento mal con lo que gano.					
6. Siento que recibo de parte de la empresa "mal trato".					
7. Me siento útil con la labor que realizo.					
8. El ambiente donde trabajo es confortable.					
9. El sueldo que tengo es bastante aceptable.					
10. La sensación que tengo de mi trabajo, es que me están explotando.					
11. Prefiero tomar distancia con las personas con quienes trabajo.					
12. Me disgusta mi horario.					
13. Las tareas que realizo las percibo como algo sin importancia.					
14. Llevarse bien con el jefe, beneficia la calidad del trabajo.					
15. La comodidad del ambiente de trabajo es inigualable.					
16. Mi trabajo me permite cubrir mis expectativas económicas.					
17. El horario de trabajo me resulta incómodo.					
18. Me complace los resultados de mi trabajo.					
19. Compartir el trabajo con otros compañeros me resulta aburrido.					
20. En el ambiente físico en el que laboro, me siento cómodo.					
21. Mi trabajo me hace sentir realizado como persona.					
22. Me gusta el trabajo que realizo.					
23. Existen las comodidades para un buen desempeño de las labores diarias.					
24. Me desagrada que limiten mi trabajo para no reconocer las horas extras.					
25. Haciendo mi trabajo me siento bien conmigo mismo.					
26. Me gusta la actividad que realizo.					
27. Mi jefe valora el esfuerzo que pongo en mi trabajo.					

2. BAREMOS DE SONIA PALMA

IV BAREMOS NACIONALES

4.1. Muestra de Tipificación

La estandarización de la Escala SL-SPC se desarrolló en 1058 trabajadores de empresas privadas de Lima Metropolitana; las muestras fueron en sus propios ambientes laborales en un lapso de cuatro meses de trabajo durante principios del año 2005. Las características de la muestra de estandarización reflejan ligera ventaja numérica de las mujeres con respecto a los varones; mientras que en un 61% esta conformada por profesionales. En el grupo de administrativos, la mayor de la muestra esta conformada por mujeres (Tabla N ° 10)

Tabla N ° 10.- Muestra estandarización

<i>Variables</i>	<i>Género</i>				<i>Total</i>	
	<i>Varones</i>		<i>Femenino</i>		<i>n</i>	<i>%</i>
<i>Grupo Ocupacional</i>	<i>n</i>	<i>%</i>	<i>n</i>	<i>%</i>	<i>n</i>	<i>%</i>
<i>Profesionales</i>	336	52.2	308	47.8	644	60.9
<i>Administrativos</i>	120	29.1	294	48.8	414	39.1
Total	456	43.1	602	56.9	1058	100.0

Las restricciones para obtener datos generales en algunas de las entidades que participaron por razones atribuidas a la reserva de la información, impidieron considerar estos datos en la sistematización final; por lo que datos como condición laboral, jerarquía ocupacional, tiempo de servicios y otras no pudieron incluirse en el análisis de la muestra. Sin embargo, la tendencia de los datos registrados referían un 70% de empleados bajo la condición de contratados bajo algún tipo de contratación laboral temporal, distribuidos convencionalmente en los diferentes puestos jerárquicos y con un tiempo promedio de servicios de cuatro años.

4.2. Elaboración de Baremos

Las puntuaciones directas fueron transformadas en puntuaciones percentilares y en puntuaciones T. Las primeras permiten interpretar la puntuación directa en términos de los puntajes obtenidos en la muestra de estandarización. Por ejemplo; un Puntaje Total de 120 evaluado con el Baremos de la muestra Total le corresponde un Percentil 97, corresponde interpretar que el examinado logra un puntaje de satisfacción igual o mayor que el del 97% de la muestra de referencia; o que sólo un 3% de la muestra de tipificación logró mayores puntaje de satisfacción que la del examinado. (Tablas del 11 al 13)

El percentil esta expresado de manera automática con el ingreso de los datos de evaluación ubicándose en el icono Puntaje por Factor. El examinador puede optar la evaluación de los puntajes por el Baremos de la Muestra Total, por Género o Grupo Ocupacional; al inicio de la evaluación lo hará marcando en el icono *Tipo de Evaluación* el baremo que desea. La segunda opción es luego de haber ingresado los datos en *Base de Datos*, cargar el dato que se desee analizar y en *Puntaje por Factor* seleccionar le baremo de análisis que se desea.

Si el examinador desea comparar los factores ente sí para determinar el o los factores de mayor o menor puntuación; deberá convertir los puntajes directos a puntuaciones T, para cuyo efecto puede emplear la Tabla N ° 14. Las comparaciones entre factores deben hacerse a partir de las puntuaciones T y ser útil para que el examinador elabore el perfil por factores.

La muestra estudiada obtiene una puntuación promedio general de 94.96, lo que ubica en nivel de Satisfacción Laboral *Promedio*; la misma que no varía en las comparaciones por género y grupo ocupacional. A nivel del análisis por factores, si bien existen diferencias estadísticas referidas en acápite anterior; éstas se ubican de igual manera en la categoría promedio. Es importante resaltar la importancia a efectos de un comportamiento laboral óptimo de trabajador con niveles de satisfacción altos a fin de garantizar el soporte afectivo de la actividad laboral.

Tabla N ° 11.- Baremos Muestra Total - Escala SL-SPC

<i>Pc</i>	<i>Significación Tarea</i>	<i>Condiciones de Trabajo</i>	<i>Reconocimiento Personal y/o Social</i>	<i>Beneficios Económicos</i>	<i>Puntaje Total</i>	<i>Pc</i>
99	40	44	25	23	128	99
95	--	41	24	20	117	95
90	38	--	--	--	--	90
85	37	37	23	18	109	85
80	36	36	22	17	107	80
75	35	--	--	--	--	75
70	34	--	21	--	--	70
65	--	33	--	--	100	65
60	33	--	--	--	--	60
55	--	--	--	--	97	55
45	31	--	19	--	93	45
40	--	--	--	--	91	40
35	30	28	--	12	90	35
30	--	--	18	--	--	30
25	--	--	--	--	86	25
20	26	--	--	--	--	20
15	--	23	--	9	80	15
10	23	--	--	--	76	10
5	--	20	12	--	73	5
1	16	17	9	5	64	1
Media	31.28	30.53	19.52	13.62	94.96	Media
Desviación Estándar	5.66	6.38	3.44	4.06	13.40	Desviación Estándar
n	1058					n

Tabla N ° 12.- Baremos por sexo - Escala SL-SPC
(♂ = Varones, ♀ = Mujeres)

Pc	Significación Tarea	Condiciones de Trabajo	Reconocimiento Personal y/o Social		Beneficios Económicos		Puntaje Total		Pc
			♂	♀	♂	♀	♂	♀	
99	40	44	25	25	23	24	128	129	99
95	--	41	--	--	--	20	117	117	95
90	38	--	--	23	--	--	112	110	90
85	--	--	--	--	--	--	109	107	85
80	--	--	--	--	--	--	--	105	80
75	35	--	--	--	16	--	--	103	75
70	34	--	--	--	--	--	--	--	70
65	--	33	--	--	15	--	--	--	65
60	33	--	--	--	--	--	--	--	60
55	--	--	--	--	14	--	--	--	55
50	32	31	20	20	14	14	96	96	50
45	31	--	--	19	--	--	--	92	45
40	31	29	19	19	12	13	93	91	40
35	30	28	19	19	12	12	91	90	35
30	--	--	--	--	--	--	88	--	30
25	--	--	--	--	--	--	--	86	25
20	26	--	--	17	--	--	--	--	20
15	--	23	--	16	--	--	--	--	15
10	23	--	--	--	--	--	--	--	10
5	--	20	12	13	6	--	--	73	5
1	16	17	7	10	5	5	63	64	1
Media	31.28	30.53	19.48	19.55	13.56	13.67	95.40	94.63	Media
Desviación Estándar	5.66	6.38	3.70	3.24	4.21	3.95	14.07	12.88	Desviación Estándar
n	1058	1058	456	602	456	602	456	602	n

Tabla N ° 13.- Baremos por Grupo Ocupacional – Escala SL-SPC
(P = Profesionales A = Administrativos)

Pc	Significación Tarea	Condiciones de Trabajo		Reconocimiento Personal y/o Social		Beneficios Económicos		Puntaje Total	Pc
		P	A	P	A	P	A		
99	40	44	44	25	25	24	23	128	99
95	--	--	39	--	24	--	20	117	95
90	38	40	--	--	--	18	--	--	90
85	37	38	36	23	23	18	18	109	85
80	--	--	34	--	--	--	--	--	80
75	35	--	--	--	--	--	--	--	75
70	34	--	--	--	--	16	--	--	70
65	--	--	32	--	--	--	--	100	65
60	33	--	--	--	--	--	--	--	60
55	--	--	30	--	--	--	--	97	55
50	32	32	29	20	20	14	14	96	50
45	31	--	--	19	--	--	--	93	45
40	--	--	--	--	--	--	12	91	40
35	30	29	27	19	19	12	12	90	35
30	29	27	26	18	19	12	12	88	30
25	--	--	--	17	--	--	10	86	25
20	26	--	--	--	--	--	--	--	20
15	--	23	--	--	--	--	--	80	15
10	23	22	21	--	16	8	8	76	10
5	--	20	20	11	--	--	6	73	5
1	16	16	17	7	11	5	--	64	1
Media	31.28	31.16	29.57	19.35	19.79	13.65	13.58	94.96	Media
Desviación Estándar	5.66	6.57	5.97	3.76	2.86	3.95	4.22	13.40	Desviación Estándar
N	1058	644	414	644	414	644	414	1058	N

72		--		--	72
71		44		22	71
70		43		--	70
69		--		--	69
68		42		21	68
67		--		--	67
66		41	25	20	66
65	40	40	--	--	65
64	39	--	--	--	64
63	--	39	24	19	63
62	38	38	--	--	62
61	--	--	--	18	61
60	37	37	23	--	60
59	--	36	--	--	59
58	36	--	--	17	58
57	35	35	22	--	57
56	--	--	--	16	56
55	34	34	--	--	55
54	--	33	21	--	54
53	33	--	--	15	53
52		32	--	--	52
51	32	31	20	14	51
50	31	--	--	--	50
49	--	30	--	--	49
48	30	29	19	13	48
47	--	--	--	--	47
46	29	28	18	12	46
44	28	27	--	11	44
43	--	26	17	--	43
42	27	--	--	--	42
41	26	25	--	10	41
40	--	24	16	--	40
39	25	--	--	9	39
38	--	23	--	--	38
37	24	22	15	--	37
36	--	--	--	8	36
35	23	21	--	--	35
34	22	--	14	7	34
33	--	20	--	--	33
32	21	19	--	--	32
31			13	6	31
30	20	18	--	--	30
29	--	17	--	5	29
28	19		12		28
27	18		--		27
25	17		11		25
23	16		--		23
22			10		22
19			9		19

3. PROCESO DE VALIDACION DEL INSTRUMENTO

La Escala SL-SPC (Palma, 1999) tiene como antecedente una versión diseñada por la autora, cuyo diseño correspondía a un instrumento de 36 ítems, siete factores y aplicado en una muestra de 952 trabajadores de Lima Metropolitana; y si bien tuvo análisis estadísticos que confirmaron su validez y confiabilidad, no fue sometida al análisis factorial respectivo. La publicación de esta primera versión fue de tipo académico y su empleo para fines docentes y de investigación, por lo que su edición fue limitada y su empleo sólo con la autorización de la autora.

Esta segunda versión de la Escala, constituye una actualización más acorde con la realidad organizacional vigente y sometida a diversas comprobaciones empíricas a través de la práctica profesional con trabajadores de diversas entidades. Los datos han tenido análisis de confiabilidad y validez así como sometido al análisis factorial que permite una mejor configuración de la prueba y mayor significatividad.

En tal sentido, se inició con la aplicación de la versión inicial y el ajuste de la misma en razón de su contenido y ajuste estadístico. La actual versión deriva en 27 ítems agrupados en cuatro factores confirmados con análisis factorial efectuada con el método Varimax; presenta mejoras significativas en cuanto a su validez y confiabilidad así como una edición en versión computarizada que permite su uso de forma práctica para fines diagnósticos.

Los datos obtenidos en la muestra de tipificación se analizaron en el programa estadístico del SPSS a fin de someterlo a todos los análisis estadísticos que se empearon. Para efectos de la Confiabilidad, ésta se estimo con el método de consistencia interna a través del Coeficiente Alfa de Cronbach y el método de mitades con el Coeficiente de Guttman. Los coeficientes obtenidos avalan la confiabilidad del instrumento. (Tabla N ° 2)

Tabla N ° 2.- Confiabilidad Escala SL-SPC

Método / Coeficiente	Correlación
Consistencia Interna / Alfa de Cronbach	.84*
Mitades / Guttman	.81*

* ≤ 0.05

La selección de los ítems que se consideraron para determinar el puntaje de inconsistencias, fueron 6 pares de ítems con mayor grado de correlación entre sí y cuyos contenidos similares debieran corresponder puntuaciones similares. La discrepancia distante o extrema puntúa como inconsistencia y un puntaje igual o mayor a 4 se considera como indicador de prueba inconsistente. Este cálculo esta igualmente programado para calcularse de modo automático en el software respectivo.

Además de la validez de contenido trabajada con el método de jueces para efectos del ajuste contenido de los ítems, se sometieron las puntuaciones a la estimación de correlaciones por factores con el coeficiente de Spearman Brown los que evidenciaron correlaciones positivas y significativas. (Tabla N ° 3)

Tabla N° 3.- Matriz correlaciones por Factores

	<i>Factor II</i>	<i>Factor III</i>	<i>Factor IV</i>	<i>Puntaje</i>
<i>Factor I</i> <i>Significación</i> <i>Tarea</i>	.418**	.314**	.158**	.750**
<i>Factor II</i> <i>Condiciones</i> <i>Trabajo</i>	----	.227**	.291**	.799**
<i>Factor III</i> <i>Reconocimiento</i> <i>Personal y/o</i> <i>Social</i>	----	----	.133**	.538**
<i>Factor IV</i> <i>Beneficios</i> <i>Económicos</i>	----	----	----	.543**

** ≤ 0.05

3.2. Análisis Factorial

El propósito de realizar el análisis factorial es identificar factores o variables específicas del mismo constructo. Con la finalidad de evaluar la viabilidad del análisis factorial se sometieron los datos al análisis del Test de Kaiser y Meyer Olkin es .852 nos refiere que los datos pueden ser considerados *buenos* para el análisis factorial. Tabla N ° 4

Tabla N ° 4.- Adecuación para Análisis Factorial

Indicadores	Coefficientes
Medida de adecuación Kaiser.Meyer Test de Esfericidad de Barlett	.852
Nivel de significación	10161.49
	.000

De acuerdo al análisis de esfericidad de Barlett, el valor obtenido de 10161.40 con un nivel de significación de .00 evidencia que no se trata de una matriz de identidad, tal como se presenta en la Tabla N° 5, avalando así la continuación del análisis factorial.

Tabla N ° 5.- Matriz de Correlaciones

Items	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27		
1	1.000																												
2		1.000																											
3			1.000																										
4				1.000																									
5					1.000																								
6						1.000																							
7							1.000																						
8								1.000																					
9									1.000																				
10										1.000																			
11											1.000																		
12												1.000																	
13													1.000																
14														1.000															
15															1.000														
16																1.000													
17																	1.000												
18																		1.000											
19																			1.000										
20																				1.000									
21																					1.000								
22																						1.000							
23																							1.000						
24																								1.000					
25																									1.000				
26																										1.000			
27																											1.000		

* 0.05

4. CATEGORIA DIAGNOSTICA DE SL

Nivel de Satisfacción	Significación Tarea	Condiciones de Trabajo	Reconocimiento Personal y/o Social	Beneficios Económicos	Puntaje Total
Muy Satisfecho	37 ó más	41 ó más	24 ó más	20 ó más	117 ó más
Satisfecho	33 – 36	35 – 40	19 – 23	16 – 19	103 – 116
Promedio	28 – 32	27 – 34	18 – 20	11 – 15	89 – 102
Insatisfecho	24 – 27	20 – 26	12 – 17	8 – 10	75 – 88
Muy Insatisfecho	23 ó menos	19 ó menos	11 ó menos	7 ó menos	74 ó menos

5. CONSENTIMIENTOS INFORMADOS

SONIA PALMA CARRILLO
C.Ps.P. 106
spalma50@hotmail.com

CONSENTIMIENTO USO INSTRUMENTO DE EVALUACION

Autorización exclusiva a: Almendra Yvonne Bejarano Mena - DNI 74645102

Institución: Universidad Cesar Vallejo, Lima-Norte.

Motivo: Tesis: "Satisfacción Laboral del Licenciado de Enfermería durante la pandemia de COVID-19 en el Hospital Sergio E. Bernales, 2021".

Coautora: Ana Cristina Paraguay Lizana

Asesor: Mg. Lucy Tani Becerra Medina

Instrumento autorizado: Escala Satisfacción Laboral SL-SPC (2006)

Muestra de investigación: 67 Licenciados en Enfermería del área de emergencia del Hospital Sergio E. Bernales.

La presente autorización es para uso de la solicitante como coautora de la tesis en referencia. Se extiende por única vez, para los propósitos académicos estipulados. La solicitante ha cumplido con los requisitos solicitados para usar la Escala de Satisfacción Laboral SL-SPC (2006) en su trabajo de investigación. La calificación, análisis e interpretación de los datos es de entera responsabilidad de la solicitante con el uso de los baremos de la autora.

Octubre 8, 2021



Sonia Palma Carrillo, PhD

La trasgresión de los términos del uso del instrumento incluyendo facilitación a personas no autorizadas o excederse del límite del número de aplicaciones indicadas en la muestra, es sujeto a acciones legales pertinentes.

Esta autorización es exclusiva para la prueba que se menciona en esta autorización y no se extiende a otras pruebas de la autora.

SONIA PALMA CARRILLO
C.Ps.P. 106
spalma50@hotmail.com

CONSENTIMIENTO USO INSTRUMENTO DE EVALUACION

Autorización exclusiva a: Ana Cristina Paraguay Lizana - DNI 44540135
Institución: Universidad Cesar Vallejo, Lima-Norte.
Motivo: Tesis: "Satisfacción Laboral del Licenciado de Enfermería durante la pandemia de COVID-19 en el Hospital Sergio E. Bernales, 2021".
Coautora: Almendra Yvonne Bejarano Mena
Asesor: Mg. Lucy Tani Becerra Medina
Instrumento autorizado: Escala Satisfacción Laboral SL-SPC (2006)
Muestra de investigación: 67 Licenciados en Enfermería del área de emergencia del Hospital Sergio E. Bernales.

La presente autorización es para uso de la solicitante como coautora de la tesis en referencia. Se extiende por única vez, para los propósitos académicos estipulados. La solicitante ha cumplido con los requisitos solicitados para usar la Escala de Satisfacción Laboral SL-SPC (2006) en su trabajo de investigación. La calificación, análisis e interpretación de los datos es de entera responsabilidad de la solicitante con el uso de los baremos de la autora.

Octubre 8, 2021



Sonia Palma Carrillo. PhD

La trasgresión de los términos del uso del instrumento incluyendo facilitación a personas no autorizadas o excederse del límite del número de aplicaciones indicadas en la muestra, es sujeto a acciones legales pertinentes.

Esta autorización es exclusiva para la prueba que se menciona en esta autorización y no se extiende a otras pruebas de la autora.

6. CONFIABILIDAD

Confiabilidad de Alpha de Cronbach

Escala: SATISFACCIÓN LABORAL

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	10	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	10	100,0

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

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,755	27

Estadísticas de elemento

	Media	Desv. Desviación	N
P1	4,00	,471	10
P2	4,00	,471	10
P3	3,90	,994	10
P4	4,30	,675	10
P5	3,70	,675	10
P6	2,60	,966	10
P7	4,20	,632	10
P8	4,20	,632	10
P9	3,20	,789	10
P10	2,60	,699	10
P11	2,30	,949	10
P12	2,50	,972	10
P13	1,80	,632	10
P14	3,80	,789	10
P15	3,60	,966	10
P16	3,10	,876	10
P17	2,40	,699	10
P18	4,30	,483	10
P19	2,30	,675	10
P20	3,80	,422	10

P21	3,70	1,059	10
P22	4,00	,667	10
P23	3,80	,919	10
P24	3,10	1,101	10
P25	4,20	,632	10
P26	4,00	,667	10
P27	4,20	,422	10

Estadísticas de total de elemento

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
P1	89,60	56,044	,220	,752
P2	89,60	57,156	,062	,757
P3	89,70	49,789	,502	,732
P4	89,30	49,789	,796	,720
P5	89,90	54,767	,260	,749
P6	91,00	51,556	,384	,741
P7	89,40	51,600	,641	,731
P8	89,40	51,378	,667	,729
P9	90,40	52,489	,412	,740
P10	91,00	51,778	,552	,733
P11	91,30	60,011	-,210	,783
P12	91,10	59,433	-,171	,781
P13	91,80	64,844	-,729	,794
P14	89,80	52,178	,441	,738
P15	90,00	46,889	,756	,711
P16	90,50	59,167	-,157	,777
P17	91,20	57,289	,004	,763
P18	89,30	55,789	,249	,751
P19	91,30	63,344	-,556	,789
P20	89,80	53,289	,708	,736
P21	89,90	48,767	,536	,728
P22	89,60	50,933	,677	,727
P23	89,80	51,733	,397	,740
P24	90,50	50,278	,406	,739
P25	89,40	52,711	,513	,737
P26	89,60	50,933	,677	,727
P27	89,40	57,378	,042	,758

Estadísticas de escala

Media	Varianza	Desv. Desviación	N de elementos
93,60	57,822	7,604	27

Coeficiente Alpha de Cronbach

		I T E M S																											Total	
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27		
ENCUESTADOS	1	4	4	5	5	4	3	4	4	3	2	2	3	2	4	4	3	3	4	2	4	4	4	4	4	5	4	4	98	
	2	4	5	4	4	4	2	4	4	2	2	2	2	2	2	2	2	2	4	2	4	4	4	4	3	3	4	4	4	85
	3	4	3	3	3	3	1	4	4	4	1	2	2	2	4	3	4	2	4	3	3	3	3	4	1	4	3	4	81	
	4	3	4	2	4	2	3	4	4	3	3	2	3	2	3	3	4	2	5	2	4	4	4	5	4	4	4	5	92	
	5	4	4	5	5	4	1	5	4	3	3	2	2	1	4	5	2	1	5	2	4	4	5	4	4	5	5	5	98	
	6	4	4	4	5	4	3	5	5	4	3	4	4	1	5	5	4	2	4	2	4	4	4	4	4	3	4	4	4	103
	7	4	4	3	4	4	3	3	3	2	3	4	4	3	4	3	3	3	4	3	3	1	3	2	2	3	3	4	85	
	8	4	4	4	4	4	3	4	4	3	3	2	2	2	4	3	3	3	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	94	
	9	4	4	4	4	4	3	4	5	4	3	2	2	2	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	99	
	10	5	4	5	5	4	4	5	5	4	3	1	1	1	4	4	2	3	5	1	4	5	5	5	5	2	5	5	4	101
Total	40	40	39	43	37	26	42	42	32	26	23	25	18	38	36	31	24	43	23	38	37	40	38	31	42	40	42	57.82		
Var.	0.22	0.22	0.99	0.46	0.46	0.93	0.40	0.40	0.62	0.49	0.90	0.94	0.40	0.62	0.93	0.77	0.49	0.23	0.46	0.18	1.12	0.44	0.84	1.21	0.40	0.44	0.18	15.76		

ALPHA	0.7555
-------	--------

Número de Items	27
Número de Items - 1 grado de libertad	26
Sumatoria de Varianzas Ítems Individuales (S)	15.76
Varianza total (S)	57.82

7. CONSENTIMIENTO INFORMADO PARA DESARROLLO DE LA ENCUESTA ONLINE

CONSENTIMIENTO INFORMADO

Título del estudio: Satisfacción laboral del Licenciado de Enfermería en el área de emergencia durante la pandemia de Covid-19 en el Hospital Sergio E. Bernales, 2021.
Investigadoras: Bejarano Mena, Almendra Yvonne y Paraguay Lizana Ana Cristina
Institución: Universidad Cesar Vallejo, Lima- Norte.

Propósito del estudio:

Lo estamos invitando a participar en un estudio cuyo objetivo es: Evaluar la satisfacción laboral del Licenciado de Enfermería en el área de emergencia durante la pandemia de Covid-19 en el Hospital Sergio E. Bernales ,2021.

Este es un estudio desarrollado por investigadoras de la Facultad de Ciencias de la Salud, Escuela Profesional de Enfermería de la Universidad Cesar Vallejo, Lima- Norte, la investigación será tipo descriptiva, con un enfoque cuantitativo y de corte transversal, no experimental debido a que se realizará sin manipular directamente en la variable “Satisfacción Laboral”. Las razones que justifican esta investigación con una mirada teórica, metodológica y práctica. Teóricamente este estudio aportará nuevos conocimientos que brindaremos a futuras investigaciones, respecto a la mirada metodológica se realizó aplicando la escala de (SL) a fin de avalar la confiabilidad y validez del instrumento y en cuanto a la práctica se conoció el nivel de satisfacción laboral en los enfermeros.

Procedimientos:

Si decide participar en este estudio se realizará lo siguiente:

1. Se enviará de forma online el consentimiento informado para aceptar la participación en la investigación de forma voluntaria.
2. Posterior a ello, se realizará una encuesta que consta de 27 preguntas sobre la escala de Satisfacción Laboral de un aproximado de 15 a 20 minutos.
3. Finalmente, será analizada de manera general según niveles, para ello se tomará en cuenta los baremos del instrumento original; así mismo cada dimensión también será con base a la puntuación que expresa el personal de Enfermería encuestado, los que luego se presentaran en tablas y gráficos; según frecuencias, porcentajes.

Durante la encuesta/entrevista, usted no podrá nombrar a personas, facultades, instituciones y/o cualquier información que pudieran afectar o dañar la honra de terceros, durante la encuesta/entrevista, en caso que esto sucediera, tendremos que eliminar esa información del archivo en presencia de usted.

Riesgos:

Al informar a los participantes acerca de la investigación se le da la opción de no participar ya que, pueden estar expuestos a un sinnúmero de contenido al internet y les puede no resultar interesante tomar un poco de su tiempo para responder la encuesta online.

Existe la posibilidad de que alguna de las preguntas pueda generarle alguna incomodidad, usted es libre de contestarlas o no.

Tendremos los resultados de la satisfacción laboral del Licenciado de Enfermería en el área de emergencia.

Beneficios:

En un estudio de investigación online, el margen de error es bajo, ya que los encuestados registran sus respuestas mediante botones de fácil selección. Además, como todas las respuestas se registran en línea, es sencillo analizar los datos en tiempo real porque es fácil sacar conclusiones.

Costos y compensación

No deberá pagar nada por participar en el estudio. Igualmente, no recibirá ningún incentivo económico ni de otra índole.

Confidencialidad:

Nosotros guardaremos su información con códigos y no con nombres. Sólo los investigadores tendrán acceso a las bases de datos. Si los resultados de este seguimiento son publicados, no se mostrará ninguna información que permita la identificación de las personas que participaron en este estudio.

USO FUTURO DE INFORMACIÓN

Deseamos almacenar los datos recaudados en esta investigación por 20 años. Estos datos podrán ser usados para investigaciones futuras.

Estos datos almacenados no tendrán nombres ni otro dato personal, sólo serán identificables con códigos.

Si no desea que los datos recaudados en esta investigación permanezcan almacenados ni utilizados posteriormente, aún puede seguir participando del estudio. En ese caso, terminada la investigación sus datos serán eliminados.

Previamente al uso de sus datos en un futuro proyecto de investigación, ese proyecto contará con el permiso de un Comité Institucional de Ética en Investigación.

Autorizo a tener mis datos almacenados por 20 años para un uso futuro en otras investigaciones. (Después de este periodo de tiempo se eliminarán).

SI () NO ()

Derechos del participante:

Si decide participar en el estudio, puede retirarse de éste en cualquier momento, o no participar en una parte del estudio sin daño alguno. Si tiene alguna duda adicional, por favor pregunte al personal del estudio Almendra Yvonne Bejarano Mena al número 946 421 068 ó Ana Cristina Paraguay Lizana al número 991 124 555.

Si tiene preguntas sobre los aspectos éticos del estudio, o cree que ha sido tratado injustamente puede contactar con Alejandro Víctor Pérez Valle, presidente del Comité Institucional de Ética en Investigación del Hospital Nacional Sergio E. Bernales al teléfono 01-5580186 anexo 225 o al correo electrónico: ciei.hnseb@gmail.com

Una copia de este consentimiento informado le será entregada.

DECLARACIÓN Y/O CONSENTIMIENTO

Acepto voluntariamente participar en este estudio, comprendo las actividades en las que participaré si decido ingresar al estudio, también entiendo que puedo decidir no participar y que puedo retirarme del estudio en cualquier momento.

**Nombres y Apellidos
Participante**

**Fecha y
Hora**

**Nombres y Apellidos
Testigo (si el
participante es
analfabeto)**

**Fecha y
Hora**

**Nombres y Apellidos
Investigador**

**Fecha y
Hora**

8. ENCUESTA DE SATISFACCIÓN LABORAL (SL) ONLINE:

Indique el grado de satisfacción de acuerdo con las siguientes afirmaciones *

	TA	A	I	D	TD
La distribución física del ambiente de trabajo, facilita la realización de mis labores	<input type="radio"/>				
Mi sueldo es muy bajo para la labor que realizo	<input type="radio"/>				
Siento que el trabajo que hago es justo para mi manera de ser	<input type="radio"/>				
La tarea que realizo es tan valiosa como cualquier otra	<input type="radio"/>				
Me siento mal con lo que gano	<input type="radio"/>				
Siento que recibo por parte de la empresa "maltrato"	<input type="radio"/>				
Me siento útil con la labor que realizo	<input type="radio"/>				
El ambiente					

El ambiente donde trabajo es confortable

El sueldo que tengo es bastante aceptable

La sensación que tengo de mi trabajo, es que me están explotando

Prefiero tomar distancia con las personas con quienes trabajo

Me disgusta mi horario

Las tareas que realizo las percibo como algo sin importancia

Llevarse bien con el jefe, beneficia la calidad del trabajo

La comodidad del ambiente de trabajo es inigualable

Mi trabajo me permite cubrir mis expectativas económicas

El horario de trabajo me resulta incómodo

Me complace los resultados de mi trabajo

Compartir el trabajo con otros compañeros me resulta aburrido

En el ambiente físico en el que laboro, me siento cómodo

Mi trabajo me hace sentir realizado como persona

Me gusta el trabajo que realizo

Existen las comodidades para un buen desempeño de las labores diarias

Me desagrada que limiten mi trabajo para no reconocer las horas extras

Haciendo mi trabajo me siento bien conmigo mismo

Me gusta la actividad que realizo

Mi jefe valora el esfuerzo que pongo a mi trabajo

Enviar

Borrar formulario

9. OPERACIONALIZACION DE VARIABLE

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN
Satisfacción Laboral	La satisfacción laboral es un conjunto de necesidades otorgadas al personal que brinda servicios dentro de su profesión. Entre ellos: las buenas relaciones con los compañeros y el supervisor, salarios que cubran las necesidades personales,	<p>Se tomó en cuenta cuatro dimensiones las cuales fueron medidas mediante una encuesta cuyo valor final fue:</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ Muy Satisfecho (117 puntos o más) ○ Satisfecho (De 103 – 116 puntos) ○ Promedio 	1. Significación de la Tarea (3, 4,7,18,21,22, 25 Y 28)	<p>Cuenta con 27 indicadores:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Distribución física en el ambiente laboral. 2. Sueldo bajo. 3. Trabajo justo para mí. 4. La tarea que realizo es valiosa. 5. Mi salario no me pone feliz. 	Ordinal

	<p>ascensos, condiciones de trabajo y ambiente. El cual, repercute de manera significativa en lo emocional y afectivo.³⁷</p>	<p>(De 89 – 102 puntos)^{3ee}</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ Insatisfecho (De 75 – 88 puntos) ○ Muy insatisfecho (74 puntos a menos) 	<p>2. Condiciones de Trabajo (1,8,12,14,15,17,20,23 Y 27)</p> <p>3. Reconocimiento Personal y/o Social (6,11,13,19 Y 24)</p>	<p>6. Recibo maltrata en la empresa</p> <p>7. Me siento útil laborando.</p> <p>8. El ambiente es confortable.</p> <p>9. Mi sueldo es aceptable.</p> <p>10. Me explotan en el trabajo.</p> <p>11. Tomo distancia con mis compañeros.</p> <p>12. Mi horario no me gusta</p> <p>13. Mi trabajo no tiene mucha importancia.</p> <p>14. Mi calidad de servicios</p>	
--	---	--	--	--	--

			<p>4. Beneficios Económicos (2,5,9,10 Y 16)</p>	<p>mejora por mi cercanía al jefe.</p> <p>15. Confort en el ambiente laboral</p> <p>16. Mi trabajo cubre mis necesidades.</p> <p>17. El horario es incómodo.</p> <p>18. Complacido por los resultados del trabajo.</p> <p>19. Es aburrido compartir el trabajo.</p> <p>20. Me siento cómodo en el ambiente físico.</p>	
--	--	--	---	--	--

				<p>21. Me siento realizado.</p> <p>22. Me gusta mi trabajo</p> <p>23. Las comodidades aportan un buen desempeño.</p> <p>24. No reconocen las horas extras.</p> <p>25. Trabajar me hace sentir bien.</p> <p>26. Las actividades me gustan.</p> <p>27. Valoran el esfuerzo de mi trabajo.</p>	
--	--	--	--	---	--

10. SOCIODEMOSGRÁFICOS:

N°	CONSENTIMIENTO INFORMADO	SEXO	EDAD	AÑOS DE SERVICIO	ESTADO CIVIL
1	ACEPTO	F	32	3	SOLTERO
2	ACEPTO	F	40	3	CASADO
3	ACEPTO	F	35	7	SOLTERO
4	ACEPTO	F	44	12	CASADO
5	ACEPTO	F	46	12	SOLTERO
6	ACEPTO	F	52	18	SOLTERO
7	ACEPTO	M	30	6	CASADO
8	ACEPTO	F	26	4	SOLTERO
9	ACEPTO	F	24	2	SOLTERO
10	ACEPTO	F	22	2	SOLTERO
11	ACEPTO	M	33	4	CASADO
12	ACEPTO	F	27	3	SOLTERO
13	ACEPTO	F	33	9	SOLTERO
14	ACEPTO	M	44	2	SOLTERO
15	ACEPTO	M	34	12	SOLTERO
16	ACEPTO	M	35	7	SOLTERO
17	ACEPTO	M	42	1	DIVORCIADO
18	ACEPTO	M	34	1	SOLTERO
19	ACEPTO	F	26	2	CASADO
20	ACEPTO	M	38	1	CASADO
21	ACEPTO	F	28	1	SOLTERO
22	ACEPTO	F	47	21	CASADO
23	ACEPTO	M	36	11	CASADO
24	ACEPTO	F	50	9	CASADO
25	ACEPTO	M	35	3	SOLTERO
26	ACEPTO	F	26	1	SOLTERO
27	ACEPTO	F	45	15	SOLTERO
28	ACEPTO	F	35	8	SOLTERO
29	ACEPTO	F	36	2	CASADO
30	ACEPTO	F	42	9	CASADO
31	ACEPTO	M	39	13	CASADO
32	ACEPTO	F	34	2	SOLTERO
33	ACEPTO	F	45	10	CASADO
34	ACEPTO	F	50	27	CASADO
35	ACEPTO	M	23	2	SOLTERO
36	ACEPTO	F	30	1	SOLTERO
37	ACEPTO	F	33	2	SOLTERO
38	ACEPTO	F	43	14	SOLTERO
39	ACEPTO	M	28	3	CASADO

40	ACEPTO	M	42	2	CASADO
41	ACEPTO	F	29	1	SOLTERO
42	ACEPTO	F	51	7	CASADO
43	ACEPTO	F	39	12	CASADO
44	ACEPTO	F	46	21	SOLTERO
45	ACEPTO	M	45	1	SOLTERO
46	ACEPTO	F	28	3	SOLTERO
47	ACEPTO	F	31	1	SOLTERO
48	ACEPTO	F	45	1	CASADO
49	ACEPTO	F	28	3	SOLTERO
50	ACEPTO	F	41	20	SOLTERO
51	ACEPTO	F	33	1	CASADO
52	ACEPTO	F	31	1	SOLTERO
53	ACEPTO	F	40	1	SOLTERO
54	ACEPTO	F	38	3	SOLTERO
55	ACEPTO	M	30	7	SOLTERO
56	ACEPTO	F	24	2	SOLTERO
57	ACEPTO	F	33	28	SOLTERO
58	ACEPTO	F	34	7	SOLTERO
59	ACEPTO	F	26	4	SOLTERO
60	ACEPTO	F	27	2	SOLTERO
61	ACEPTO	F	29	5	SOLTERO
62	ACEPTO	F	34	6	SOLTERO
63	ACEPTO	F	38	6	SOLTERO
64	ACEPTO	F	22	2	SOLTERO
65	ACEPTO	F	5	3	SOLTERO
66	ACEPTO	F	22	2	SOLTERO
67	ACEPTO	F	41	5	SOLTERO
68	ACEPTO	F	28	4	CASADO
69	ACEPTO	F	32	6	CASADO
70	ACEPTO	F	24	4	CASADO
71	ACEPTO	F	44	16	SOLTERO
72	ACEPTO	F	29	1	CASADO
73	ACEPTO	F	21	1	SOLTERO
74	ACEPTO	F	38	5	SOLTERO
75	ACEPTO	F	41	10	SOLTERO
76	ACEPTO	F	25	3	SOLTERO
77	ACEPTO	F	36	2	CASADO
78	ACEPTO	M	23	1	SOLTERO
79	ACEPTO	M	30	6	SOLTERO
80	ACEPTO	F	30	7	SOLTERO

11. RESPUESTAS DE LOS 80 PARTICIPANTES POR DIMENSIONES

SATISFACCIÓN DE LA TAREA						
P3	P4	P7	P18	P21	P22	P25
Indique el grado de satisfacción de acuerdo con las siguientes afirmaciones [Siento que el trabajo que hago es justo para mi manera de ser]	Indique el grado de satisfacción de acuerdo con las siguientes afirmaciones [La tarea que realizo es tan valiosa como cualquier otra]	Indique el grado de satisfacción de acuerdo con las siguientes afirmaciones [Me siento útil con la labor que realizo]	Indique el grado de satisfacción de acuerdo con las siguientes afirmaciones [Me complace los resultados de mi trabajo]	Indique el grado de satisfacción de acuerdo con las siguientes afirmaciones [Mi trabajo me hace sentir realizado como persona]	Indique el grado de satisfacción de acuerdo con las siguientes afirmaciones [Me gusta el trabajo que realizo]	Indique el grado de satisfacción de acuerdo con las siguientes afirmaciones [Haciendo mi trabajo me siento bien conmigo mismo]
I	TA	TA	A	A	A	A
D	TA	TA	A	TA	A	TA
TA	TA	TA	TA	TA	TA	TA
A	TA	TA	A	TA	TA	TA
I	A	A	A	D	A	A
TA	TA	TA	TA	A	A	TA
D	D	D	D	D	D	D
TA	TA	TA	A	TA	TA	TA
A	TA	TA	TA	TA	TA	TA
A	I	A	TA	A	A	A
A	A	A	TA	A	A	A
A	TA	TA	A	A	TA	TA
TA	A	TA	TA	TA	TA	TA
TA	TA	TA	TA	TA	TA	TA
I	A	TA	TA	D	A	A
TA	TA	TA	TA	TA	TA	TA
D	TA	TA	TA	A	TA	TA
A	A	TA	A	TA	TA	A
A	A	A	A	I	A	A
A	A	TA	A	A	TA	TA
A	A	A	TA	TA	TA	A
TA	A	TA	A	TA	TA	TA

A	A	D	I	I	A	A
A	A	A	A	A	A	TA
A	A	A	A	I	A	A
A	TA	TA	TA	A	TA	TA
I	TA	TA	A	A	A	A
TA	TA	TA	A	A	TA	A
A	TA	A	TA	A	A	A
TA						
D	A	TA	A	A	TA	TA
D	I	A	A	A	A	A
A	A	A	TA	TA	TA	TA
TA						
A	I	I	A	A	A	A
A	A	A	A	TA	TA	A
A	A	A	A	I	TA	A
TA	TA	TA	A	A	A	A
A	I	A	A	I	TA	I
TA	TA	TA	A	TA	TA	TA
A	A	TA	A	TA	TA	TA
A	TA	A	TA	TA	TA	TA
TA						
I	TA	TA	TA	A	TA	TA
TA	A	TA	TA	D	TA	TA
D	TA	TA	A	A	A	TA
I	A	TA	A	I	A	I
TA						
D	A	A	A	A	A	A
A	A	TA	A	A	TA	TA
I	D	D	I	D	D	D
A	A	A	I	A	TA	A
TD	A	TA	TA	TA	TA	TA
D	A	A	A	A	A	A

A	TA	TA	TA	TA	TA	TA
A	TA	TA	A	TA	TA	TA
A	TA	TA	A	TA	TA	TA
A	TA	TA	TA	TA	A	TA
A	TA	TA	A	A	A	A
A	TA	TA	TA	TA	TA	TA
D	TA	TA	TA	A	TA	A
I	TA	TA	TA	TA	TA	TA
I	A	TA	A	TA	TA	TA
A	TA	TA	TA	TA	A	TA
D	A	TA	TA	A	TA	TA
I	A	TA	TA	TA	A	TA
A	TA	TA	TA	A	TA	A
I	A	TA	TA	TA	A	TA
TA						
A	TA	A	A	TA	A	TA
A	TA	A	A	A	A	A
A	A	A	TA	A	A	A
I	TA	A	TA	TA	A	A
I	A	A	A	I	A	A
D	A	TA	TA	TA	TA	TA
A	TA	I	TA	TA	TA	TA
D	D	D	D	TD	TD	TD
A	A	TA	TA	A	TA	TA
TA						

CONDICIONES DE TRABAJO

P1	P8	P12	P14	P15	P17	P20	P23	P27
Indique el grado de satisfacción de acuerdo con las siguientes afirmaciones [La distribución física del ambiente de trabajo, facilita la realización de mis labores]	Indique el grado de satisfacción de acuerdo con las siguientes afirmaciones [El ambiente donde trabajo es confortable]	Indique el grado de satisfacción de acuerdo con las siguientes afirmaciones [Me disgusta mi horario]	Indique el grado de satisfacción de acuerdo con las siguientes afirmaciones [Llevarse bien con el jefe, beneficia la calidad del trabajo]	Indique el grado de satisfacción de acuerdo con las siguientes afirmaciones [La comodidad del ambiente de trabajo es inigualable]	Indique el grado de satisfacción de acuerdo con las siguientes afirmaciones [El horario de trabajo me resulta incómodo]	Indique el grado de satisfacción de acuerdo con las siguientes afirmaciones [En el ambiente físico en el que laboro, me siento cómodo]	Indique el grado de satisfacción de acuerdo con las siguientes afirmaciones [Existen las comodidades para un buen desempeño de las labores diarias]	Indique el grado de satisfacción de acuerdo con las siguientes afirmaciones [Mi jefe valora el esfuerzo que pongo a mi trabajo]
I	I	D	A	A	D	D	D	I
D	D	D	TA	D	D	D	D	D
A	A	A	TA	TA	I	TA	I	A
I	A	A	TA	I	A	I	I	TA
I	D	D	I	D	D	D	D	D
A	A	D	I	D	D	A	A	A
D	D	D	D	D	D	D	D	D
A	I	D	D	I	D	A	A	I
I	I	D	I	A	D	D	D	A
I	I	A	A	I	A	I	I	I
A	A	D	D	I	I	A	I	A
A	D	A	I	I	I	A	D	I
TA	A	D	I	I	D	A	A	A
A	I	D	TA	A	A	TA	A	A
A	A	D	D	D	D	I	I	D
TA	A	D	D	D	D	TA	I	I
TA	I	D	D	I	D	A	D	A
D	D	I	D	D	D	A	D	D
A	I	D	D	D	D	A	I	I
A	D	TD	TD	D	D	A	D	D
I	A	D	D	A	D	A	A	I
I	I	I	I	I	I	I	I	I
I	I	A	TA	I	I	I	A	I

A	A	I	I	I	I	A	I	TA
A	TA	A	I	A	A	I	I	A
TA	A	D	I	I	D	A	A	A
A	A	A	D	D	I	A	I	I
A	A	I	D	I	D	I	I	A
A	A	D	A	A	D	A	A	A
TA	A	A	A	A	A	TA	A	A
TD	TA	D	TA	A	D	D	TD	A
TA	TA	D	A	A	I	A	I	A
A	A	D	A	A	D	TA	A	A
TA	TA	I	TA	TA	A	TA	TA	A
A	I	A	A	I	I	A	A	I
A	A	D	A	A	D	A	A	A
I	A	A	A	TA	TA	A	I	A
A	I	D	D	D	D	I	D	I
A	TA	A	A	A	A	A	A	A
A	A	A	I	I	A	I	TA	TA
A	I	D	A	A	I	A	I	TA
TA	TA	TD	D	A	TA	A	TA	A
A	D	TD						
D	D	D	D	TD	D	A	D	A
TA	TD	TD	D	TD	TA	TD	D	D
TA	TA	TA	A	D	A	D	D	A
D	TD	D	I	TD	D	D	D	A
D	I	D	D	I	D	I	D	TD
TA	I	TD	I	TA	TD	I	A	D
A	D	D	A	A	D	A	A	A
A	A	D	I	I	D	I	I	I
A	A	I	TA	A	D	I	I	TA
TA	TA	D	D	I	D	TA	TA	I
TA	TA	TA	D	TD	TA	D	I	D
A	D	A	I	D	A	D	D	A

D	TA	TA	TD	A	TA	A	D	D
TA	A	A	TA	D	TA	D	D	A
D	TA	TA	TA	TA	TA	TA	D	A
TA	A	TA	D	D	TA	D	D	D
D	D	D	A	I	I	I	A	A
TA	TA	TA	D	D	TA	D	D	D
TA	TA	A	A	TA	D	TA	D	TA
I	I	A	I	I	I	I	I	I
TA	A	TA	TA	A	TA	A	D	A
TA	TA	TA	TA	A	A	TA	D	A
TA	TA	A	A	I	A	A	D	A
TA	TA	TA	A	A	A	TA	D	A
A	A	TA	A	TA	A	TD	A	A
A	A	A	TA	A	A	A	D	A
TA	TA	I	TA	TA	D	TA	TA	TA
I	D	D	A	TA	D	I	TD	TD
TA	A	A	A	A	A	A	A	A
I	A	I	A	A	I	A	A	I
TA	TA	TA	D	I	A	I	D	I
A	A	I	A	A	A	I	I	I
A	TA	D	A	TA	A	A	TA	TA
I	I	I	TA	A	TA	A	TA	I
I	D	D	D	I	D	TD	D	TD
I	TA	D	A	A	D	A	TA	TA
TA	TA	TD	TA	TA	TD	TA	TA	TA

CONDICIONES DE TRABAJO

P1	P8	P12	P14	P15	P17	P20	P23	P27
Indique el grado de satisfacción de acuerdo con las siguientes afirmaciones [La distribución física del ambiente de trabajo, facilita la realización de mis labores]	Indique el grado de satisfacción de acuerdo con las siguientes afirmaciones [El ambiente donde trabajo es confortable]	Indique el grado de satisfacción de acuerdo con las siguientes afirmaciones [Me disgusta mi horario]	Indique el grado de satisfacción de acuerdo con las siguientes afirmaciones [Llevarse bien con el jefe, beneficia la calidad del trabajo]	Indique el grado de satisfacción de acuerdo con las siguientes afirmaciones [La comodidad del ambiente de trabajo es inigualable]	Indique el grado de satisfacción de acuerdo con las siguientes afirmaciones [El horario de trabajo me resulta incómodo]	Indique el grado de satisfacción de acuerdo con las siguientes afirmaciones [En el ambiente físico en el que laboro, me siento cómodo]	Indique el grado de satisfacción de acuerdo con las siguientes afirmaciones [Existen las comodidades para un buen desempeño de las labores diarias]	Indique el grado de satisfacción de acuerdo con las siguientes afirmaciones [Mi jefe valora el esfuerzo que pongo a mi trabajo]
I	I	D	A	A	D	D	D	I
D	D	D	TA	D	D	D	D	D
A	A	A	TA	TA	I	TA	I	A
I	A	A	TA	I	A	I	I	TA
I	D	D	I	D	D	D	D	D
A	A	D	I	D	D	A	A	A
D	D	D	D	D	D	D	D	D
A	I	D	D	I	D	A	A	I
I	I	D	I	A	D	D	D	A
I	I	A	A	I	A	I	I	I
A	A	D	D	I	I	A	I	A
A	D	A	I	I	I	A	D	I
TA	A	D	I	I	D	A	A	A
A	I	D	TA	A	A	TA	A	A
A	A	D	D	D	D	I	I	D
TA	A	D	D	D	D	TA	I	I
TA	I	D	D	I	D	A	D	A
D	D	I	D	D	D	A	D	D
A	I	D	D	D	D	A	I	I
A	D	TD	TD	D	D	A	D	D
I	A	D	D	A	D	A	A	I
I	I	I	I	I	I	I	I	I
I	I	A	TA	I	I	I	A	I
A	A	I	I	I	I	A	I	TA

A	TA	A	I	A	A	I	I	A
TA	A	D	I	I	D	A	A	A
A	A	A	D	D	I	A	I	I
A	A	I	D	I	D	I	I	A
A	A	D	A	A	D	A	A	A
TA	A	A	A	A	A	TA	A	A
TD	TA	D	TA	A	D	D	TD	A
TA	TA	D	A	A	I	A	I	A
A	A	D	A	A	D	TA	A	A
TA	TA	I	TA	TA	A	TA	TA	A
A	I	A	A	I	I	A	A	I
A	A	D	A	A	D	A	A	A
I	A	A	A	TA	TA	A	I	A
A	I	D	D	D	D	I	D	I
A	TA	A	A	A	A	A	A	A
A	A	A	I	I	A	I	TA	TA
A	I	D	A	A	I	A	I	TA
TA	TA	TD	D	A	TA	A	TA	A
A	D	TD						
D	D	D	D	TD	D	A	D	A
TA	TD	TD	D	TD	TA	TD	D	D
TA	TA	TA	A	D	A	D	D	A
D	TD	D	I	TD	D	D	D	A
D	I	D	D	I	D	I	D	TD
TA	I	TD	I	TA	TD	I	A	D
A	D	D	A	A	D	A	A	A
A	A	D	I	I	D	I	I	I
A	A	I	TA	A	D	I	I	TA
TA	TA	D	D	I	D	TA	TA	I
TA	TA	TA	D	TD	TA	D	I	D
A	D	A	I	D	A	D	D	A
D	TA	TA	TD	A	TA	A	D	D

TA	A	A	TA	D	TA	D	D	A
D	TA	TA	TA	TA	TA	TA	D	A
TA	A	TA	D	D	TA	D	D	D
D	D	D	A	I	I	I	A	A
TA	TA	TA	D	D	TA	D	D	D
TA	TA	A	A	TA	D	TA	D	TA
I	I	A	I	I	I	I	I	I
TA	A	TA	TA	A	TA	A	D	A
TA	TA	TA	TA	A	A	TA	D	A
TA	TA	A	A	I	A	A	D	A
TA	TA	TA	A	A	A	TA	D	A
A	A	TA	A	TA	A	TD	A	A
A	A	A	TA	A	A	A	D	A
TA	TA	I	TA	TA	D	TA	TA	TA
I	D	D	A	TA	D	I	TD	TD
TA	A	A	A	A	A	A	A	A
I	A	I	A	A	I	A	A	I
TA	TA	TA	D	I	A	I	D	I
A	A	I	A	A	A	I	I	I
A	TA	D	A	TA	A	A	TA	TA
I	I	I	TA	A	TA	A	TA	I
I	D	D	D	I	D	TD	D	TD
I	TA	D	A	A	D	A	TA	TA
TA	TA	TD	TA	TA	TD	TA	TA	TA

CONDICIONES DE TRABAJO

P1	P8	P12	P14	P15	P17	P20	P23	P27
Indique el grado de satisfacción de acuerdo con las siguientes afirmaciones [La distribución física del ambiente de trabajo, facilita la realización de mis labores]	Indique el grado de satisfacción de acuerdo con las siguientes afirmaciones [El ambiente donde trabajo es confortable]	Indique el grado de satisfacción de acuerdo con las siguientes afirmaciones [Me disgusta mi horario]	Indique el grado de satisfacción de acuerdo con las siguientes afirmaciones [Llevarse bien con el jefe, beneficia la calidad del trabajo]	Indique el grado de satisfacción de acuerdo con las siguientes afirmaciones [La comodidad del ambiente de trabajo es inigualable]	Indique el grado de satisfacción de acuerdo con las siguientes afirmaciones [El horario de trabajo me resulta incómodo]	Indique el grado de satisfacción de acuerdo con las siguientes afirmaciones [En el ambiente físico en el que laboro, me siento cómodo]	Indique el grado de satisfacción de acuerdo con las siguientes afirmaciones [Existen las comodidades para un buen desempeño de las labores diarias]	Indique el grado de satisfacción de acuerdo con las siguientes afirmaciones [Mi jefe valora el esfuerzo que pongo a mi trabajo]
I	I	D	A	A	D	D	D	I
D	D	D	TA	D	D	D	D	D
A	A	A	TA	TA	I	TA	I	A
I	A	A	TA	I	A	I	I	TA
I	D	D	I	D	D	D	D	D
A	A	D	I	D	D	A	A	A
D	D	D	D	D	D	D	D	D
A	I	D	D	I	D	A	A	I
I	I	D	I	A	D	D	D	A
I	I	A	A	I	A	I	I	I
A	A	D	D	I	I	A	I	A
A	D	A	I	I	I	A	D	I
TA	A	D	I	I	D	A	A	A
A	I	D	TA	A	A	TA	A	A
A	A	D	D	D	D	I	I	D
TA	A	D	D	D	D	TA	I	I
TA	I	D	D	I	D	A	D	A

D	D	I	D	D	D	A	D	D
A	I	D	D	D	D	A	I	I
A	D	TD	TD	D	D	A	D	D
I	A	D	D	A	D	A	A	I
I	I	I	I	I	I	I	I	I
I	I	A	TA	I	I	I	A	I
A	A	I	I	I	I	A	I	TA
A	TA	A	I	A	A	I	I	A
TA	A	D	I	I	D	A	A	A
A	A	A	D	D	I	A	I	I
A	A	I	D	I	D	I	I	A
A	A	D	A	A	D	A	A	A
TA	A	A	A	A	A	TA	A	A
TD	TA	D	TA	A	D	D	TD	A
TA	TA	D	A	A	I	A	I	A
A	A	D	A	A	D	TA	A	A
TA	TA	I	TA	TA	A	TA	TA	A
A	I	A	A	I	I	A	A	I
A	A	D	A	A	D	A	A	A
I	A	A	A	TA	TA	A	I	A
A	I	D	D	D	D	I	D	I
A	TA	A	A	A	A	A	A	A
A	A	A	I	I	A	I	TA	TA
A	I	D	A	A	I	A	I	TA
TA	TA	TD	D	A	TA	A	TA	A
A	D	TD						
D	D	D	D	TD	D	A	D	A
TA	TD	TD	D	TD	TA	TD	D	D
TA	TA	TA	A	D	A	D	D	A
D	TD	D	I	TD	D	D	D	A
D	I	D	D	I	D	I	D	TD
TA	I	TD	I	TA	TD	I	A	D

A	D	D	A	A	D	A	A	A
A	A	D	I	I	D	I	I	I
A	A	I	TA	A	D	I	I	TA
TA	TA	D	D	I	D	TA	TA	I
TA	TA	TA	D	TD	TA	D	I	D
A	D	A	I	D	A	D	D	A
D	TA	TA	TD	A	TA	A	D	D
TA	A	A	TA	D	TA	D	D	A
D	TA	TA	TA	TA	TA	TA	D	A
TA	A	TA	D	D	TA	D	D	D
D	D	D	A	I	I	I	A	A
TA	TA	TA	D	D	TA	D	D	D
TA	TA	A	A	TA	D	TA	D	TA
I	I	A	I	I	I	I	I	I
TA	A	TA	TA	A	TA	A	D	A
TA	TA	TA	TA	A	A	TA	D	A
TA	TA	A	A	I	A	A	D	A
TA	TA	TA	A	A	A	TA	D	A
A	A	TA	A	TA	A	TD	A	A
A	A	A	TA	A	A	A	D	A
TA	TA	I	TA	TA	D	TA	TA	TA
I	D	D	A	TA	D	I	TD	TD
TA	A	A	A	A	A	A	A	A
I	A	I	A	A	I	A	A	I
TA	TA	TA	D	I	A	I	D	I
A	A	I	A	A	A	I	I	I
A	TA	D	A	TA	A	A	TA	TA
I	I	I	TA	A	TA	A	TA	I
I	D	D	D	I	D	TD	D	TD
I	TA	D	A	A	D	A	TA	TA
TA	TA	TD	TA	TA	TD	TA	TA	TA

P23	P27
Indique el grado de satisfacción de acuerdo con las siguientes afirmaciones [Existen las comodidades para un buen desempeño de las labores diarias]	Indique el grado de satisfacción de acuerdo con las siguientes afirmaciones [Mi jefe valora el esfuerzo que pongo a mi trabajo]
D	I
D	D
I	A
I	TA
D	D
A	A
D	D
A	I
D	A
I	I
I	A
D	I
A	A
A	A
I	D
I	I
D	A
D	D
I	I
D	D
A	I
I	I
A	I

I	TA
I	A
A	A
I	I
I	A
A	A
A	A
TD	A
I	A
A	A
TA	A
A	I
A	A
I	A
D	I
A	A
TA	TA
I	TA
TA	A
TD	TD
D	A
D	D
D	A
D	A
D	TD
A	D
A	A
I	I
I	TA
TA	I
I	D
D	A

D	D
D	A
D	A
D	D
A	A
D	D
D	TA
I	I
D	A
D	A
D	A
D	A
A	A
D	A
TA	TA
TD	TD
A	A
A	I
D	I
I	I
TA	TA
TA	I
D	TD
TA	TA
TA	TA

RECONOCIMIENTO PERSONAL Y SOCIAL				
P6	P11	P13	P19	P24
Indique el grado de satisfacción de acuerdo con las siguientes afirmaciones [Siento que recibo por parte de la empresa "mal trato"]	Indique el grado de satisfacción de acuerdo con las siguientes afirmaciones [Prefiero tomar distancia con las personas con quienes trabajo]	Indique el grado de satisfacción de acuerdo con las siguientes afirmaciones [Las tareas que realizo las percibo como algo sin importancia]	Indique el grado de satisfacción de acuerdo con las siguientes afirmaciones [Compartir el trabajo con otros compañeros me resulta aburrido]	Indique el grado de satisfacción de acuerdo con las siguientes afirmaciones [Me desagrada que limiten mi trabajo para no reconocer las horas extras]
TA	D	D	D	I
TA	D	D	D	TA
I	I	I	I	A
I	A	I	A	TA
TA	TA	D	I	TA
A	D	D	D	I
D	D	D	D	D
A	D	D	D	A
I	D	TD	TD	I
I	I	I	I	A
I	D	D	D	A
I	I	D	D	I
I	D	D	D	I
A	D	D	D	A
TA	D	I	D	TA
A	D	D	D	D
A	D	D	D	A
A	A	A	D	TA
A	D	D	D	D
TA	TD	TD	D	TA
I	D	D	D	I

I	A	I	I	I
TA	I	A	D	A
I	I	I	I	A
A	A	I	A	A
D	TD	TD	TD	I
A	I	D	D	A
I	D	D	D	A
D	D	A	D	A
A	A	TA	A	A
D	TD	TD	TD	A
A	D	TD	D	A
D	D	D	D	D
I	I	A	I	A
I	A	I	A	A
D	I	I	D	A
A	TA	A	TA	TA
D	TD	D	D	I
TA	A	A	A	A
A	I	I	I	A
A	I	D	D	I
D	D	D	D	TA
D	D	D	TD	TA
I	D	TD	TD	A
D	TD	D	A	TA
D	D	TD	I	TA
I	D	TD	TD	A
TA	D	D	D	A
A	D	TD	TD	TA
D	A	D	A	A
D	A	TD	TD	I
TA	D	TA	A	D
D	I	A	D	I

I	TD	TD	D	TA
D	A	I	D	TA
D	I	D	D	TA
D	D	TD	D	D
D	D	D	A	TA
TD	D	I	D	A
D	D	D	D	A
D	D	D	D	A
D	D	D	D	A
I	I	TA	A	TA
TD	D	TD	D	D
D	D	D	D	TA
TD	D	D	D	A
D	D	D	D	TA
D	TA	D	D	TA
D	D	D	D	TA
I	A	D	D	A
D	D	D	D	I
I	I	A	A	A
A	I	I	A	A
D	I	D	I	TA
I	I	I	I	I
D	D	D	D	TA
TA	I	TA	A	I
D	D	D	TD	D
D	I	A	D	D
TD	TD	TD	TD	TA

BENEFICIOS ECONÓMICOS				
P2	P5	P9	P10	P16
Indique el grado de satisfacción de acuerdo con las siguientes afirmaciones [Mi sueldo es muy bajo para la labor que realizo]	Indique el grado de satisfacción de acuerdo con las siguientes afirmaciones [Me siento mal con lo que gano]	Indique el grado de satisfacción de acuerdo con las siguientes afirmaciones [El sueldo que tengo es bastante aceptable]	Indique el grado de satisfacción de acuerdo con las siguientes afirmaciones [La sensación que tengo de mi trabajo, es que me están explotando]	Indique el grado de satisfacción de acuerdo con las siguientes afirmaciones [Mi trabajo me permite cubrir mis expectativas económicas]
TA	TA	D	D	D
TA	TA	D	TA	D
TA	TA	I	A	I
I	I	I	TA	I
D	D	TA	TA	A
TA	A	D	A	D
D	D	D	D	D
TA	A	A	A	A
D	D	TA	D	A
A	A	I	A	I
D	I	D	I	A
TA	A	I	I	A
I	D	A	D	A
TA	D	TA	A	TA
D	D	I	I	I
A	D	D	A	D
TA	TD	TD	TA	A
TA	TA	D	A	D
D	D	A	D	I
TA	TA	D	A	TD
D	D	A	I	A

I	I	I	I	I
TA	TA	TD	TA	I
A	I	A	I	A
TA	A	TA	TA	A
I	D	A	TD	A
TA	A	I	A	D
TA	A	D	I	D
A	A	A	D	A
TA	A	A	A	A
TA	TA	D	A	D
A	A	D	A	TD
D	D	TA	D	TA
A	A	A	A	A
I	A	A	A	A
A	D	A	TA	A
TA	TA	A	A	I
A	A	D	D	D
A	TA	A	A	A
TA	TA	I	A	A
TA	A	I	TA	I
A	A	D	TA	TD
D	D	A	D	TA
TA	TA	TD	D	TD
A	TD	D	TA	TD
TA	TD	TD	D	D
TD	D	A	D	A
TA	TA	TD	A	D
A	TD	A	D	TD
D	A	D	A	A
A	D	A	D	A
D	TA	D	I	D
A	D	A	D	D

A	TA	TD	A	TD
TA	A	D	I	D
TD	TD	A	TD	TA
A	TA	D	TA	TD
TA	D	TD	A	D
D	TD	D	D	D
A	D	TD	I	D
TA	TA	D	A	TD
D	D	D	TD	A
I	I	I	I	I
D	D	TA	TD	A
A	TA	D	TD	D
D	TD	TA	D	A
A	TA	TD	A	D
I	TD	TD	TD	D
D	D	TA	D	TA
TA	I	TA	I	TA
TA	TA	TD	D	D
TA	A	A	A	A
A	A	I	I	D
A	A	I	D	D
I	I	A	I	I
D	D	TA	D	TA
TA	A	TA	TA	TA
D	I	I	D	D
D	D	TA	TD	TA
TD	TD	TA	TD	TA

12. RESPUESTAS DE LOS 80 PARTICIPANTES EN ORDEN (1 AL 27)

P1	P2	P3	P4	P5
Indique el grado de satisfacción de acuerdo con las siguientes afirmaciones [La distribución física del ambiente de trabajo, facilita la realización de mis labores]	Indique el grado de satisfacción de acuerdo con las siguientes afirmaciones [Mi sueldo es muy bajo para la labor que realizo]	Indique el grado de satisfacción de acuerdo con las siguientes afirmaciones [Siento que el trabajo que hago es justo para mi manera de ser]	Indique el grado de satisfacción de acuerdo con las siguientes afirmaciones [La tarea que realizo es tan valiosa como cualquier otra]	Indique el grado de satisfacción de acuerdo con las siguientes afirmaciones [Me siento mal con lo que gano]
I	TA	I	TA	TA
D	TA	D	TA	TA
A	TA	TA	TA	TA
I	I	A	TA	I
I	D	I	A	D
A	TA	TA	TA	A
D	D	D	D	D
A	TA	TA	TA	A
I	D	A	TA	D
I	A	A	I	A
A	D	A	A	I
A	TA	A	TA	A
TA	I	TA	A	D
A	TA	TA	TA	D
A	D	I	A	D
TA	A	TA	TA	D
TA	TA	D	TA	TD
D	TA	A	A	TA
A	D	A	A	D
A	TA	A	A	TA

I	D	A	A	D
I	I	TA	A	I
I	TA	A	A	TA
A	A	A	A	I
A	TA	A	A	A
TA	I	A	TA	D
A	TA	I	TA	A
A	TA	TA	TA	A
A	A	A	TA	A
TA	TA	TA	TA	A
TD	TA	D	A	TA
TA	A	D	I	A
A	D	A	A	D
TA	A	TA	TA	A
A	I	A	I	A
A	A	A	A	D
I	TA	A	A	TA
A	A	TA	TA	A
A	A	A	TA	TA
A	TA	A	I	TA
A	TA	TA	TA	A
TA	A	A	A	A
A	D	A	TA	D
D	TA	TA	TA	TA
TA	A	I	TA	TD
TA	TA	TA	A	TD
D	TD	D	TA	D
D	TA	I	A	TA
TA	A	TA	TA	TD
A	D	D	A	A
A	A	A	A	D
A	D	I	D	TA

TA	A	A	A	D
TA	A	TD	A	TA
A	TA	D	A	A
D	TD	A	TA	TD
TA	A	A	TA	TA
D	TA	A	TA	D
TA	D	A	TA	TD
D	A	A	TA	D
TA	TA	A	TA	TA
TA	D	D	TA	D
I	I	I	TA	I
TA	D	I	A	D
TA	A	A	TA	TA
TA	D	D	A	TD
TA	A	I	A	TA
A	I	A	TA	TD
A	D	I	A	D
TA	TA	TA	TA	I
I	TA	A	TA	TA
TA	TA	A	TA	A
I	A	A	A	A
TA	A	I	TA	A
A	I	I	A	I
A	D	D	A	D
I	TA	A	TA	A
I	D	D	D	I
I	D	A	A	D
TA	TD	TA	TA	TD

P6	P7	P8	P9	P10
Indique el grado de satisfacción de acuerdo con las siguientes afirmaciones [Siento que recibo por parte de la empresa "mal trato"]	Indique el grado de satisfacción de acuerdo con las siguientes afirmaciones [Me siento útil con la labor que realizo]	Indique el grado de satisfacción de acuerdo con las siguientes afirmaciones [El ambiente donde trabajo es confortable]	Indique el grado de satisfacción de acuerdo con las siguientes afirmaciones [El sueldo que tengo es bastante aceptable]	Indique el grado de satisfacción de acuerdo con las siguientes afirmaciones [La sensación que tengo de mi trabajo, es que me están explotando]
TA	TA	I	D	D
TA	TA	D	D	TA
I	TA	A	I	A
I	TA	A	I	TA
TA	A	D	TA	TA
A	TA	A	D	A
D	D	D	D	D
A	TA	I	A	A
I	TA	I	TA	D
I	A	I	I	A
I	A	A	D	I
I	TA	D	I	I
I	TA	A	A	D
A	TA	I	TA	A
TA	TA	A	I	I
A	TA	A	D	A
A	TA	I	TD	TA
A	TA	D	D	A
A	A	I	A	D
TA	TA	D	D	A
I	A	A	A	I
I	TA	I	I	I
TA	D	I	TD	TA

I	A	A	A	I
A	A	TA	TA	TA
D	TA	A	A	TD
A	TA	A	I	A
I	TA	A	D	I
D	A	A	A	D
A	TA	A	A	A
D	TA	TA	D	A
A	A	TA	D	A
D	A	A	TA	D
I	TA	TA	A	A
I	I	I	A	A
D	A	A	A	TA
A	A	A	A	A
D	A	I	D	D
TA	TA	TA	A	A
A	A	A	I	A
A	TA	I	I	TA
D	TA	TA	D	TA
D	A	D	A	D
I	TA	D	TD	D
D	TA	TD	D	TA
D	TA	TA	TD	D
I	TA	TD	A	D
TA	TA	I	TD	A
A	TA	I	A	D
D	A	D	D	A
D	TA	A	A	D
TA	D	A	D	I
D	A	TA	A	D
I	TA	TA	TD	A
D	A	D	D	I

D	TA	TA	A	TD
D	TA	A	D	TA
D	TA	TA	TD	A
TD	TA	A	D	D
D	TA	D	TD	I
D	TA	TA	D	A
D	TA	TA	D	TD
I	TA	I	I	I
TD	TA	A	TA	TD
D	TA	TA	D	TD
TD	TA	TA	TA	D
D	TA	TA	TD	A
D	TA	A	TD	TD
D	TA	A	TA	D
I	TA	TA	TA	I
D	A	D	TD	D
I	A	A	A	A
A	A	A	I	I
D	A	TA	I	D
I	A	A	A	I
D	TA	TA	TA	D
TA	I	I	TA	TA
D	D	D	I	D
D	TA	TA	TA	TD
TD	TA	TA	TA	TD

P11	P12	P13	P14	P15
Indique el grado de satisfacción de acuerdo con las siguientes afirmaciones [Prefiero tomar distancia con las personas con quienes trabajo]	Indique el grado de satisfacción de acuerdo con las siguientes afirmaciones [Me disgusta mi horario]	Indique el grado de satisfacción de acuerdo con las siguientes afirmaciones [Las tareas que realizo las percibo como algo sin importancia]	Indique el grado de satisfacción de acuerdo con las siguientes afirmaciones [Llevarse bien con el jefe, beneficia la calidad del trabajo]	Indique el grado de satisfacción de acuerdo con las siguientes afirmaciones [La comodidad del ambiente de trabajo es inigualable]
D	D	D	A	A
D	D	D	TA	D
I	A	I	TA	TA
A	A	I	TA	I
TA	D	D	I	D
D	D	D	I	D
D	D	D	D	D
D	D	D	D	I
D	D	TD	I	A
I	A	I	A	I
D	D	D	D	I
I	A	D	I	I
D	D	D	I	I
D	D	D	TA	A
D	D	I	D	D
D	D	D	D	D
D	D	D	D	I
D	D	D	D	I
A	I	A	D	D
D	D	D	D	D
TD	TD	TD	TD	D
D	D	D	D	A
A	I	I	I	I
I	A	A	TA	I

I	I	I	I	I
A	A	I	I	A
TD	D	TD	I	I
I	A	D	D	D
D	I	D	D	I
D	D	A	A	A
A	A	TA	A	A
TD	D	TD	TA	A
D	D	TD	A	A
D	D	D	A	A
I	I	A	TA	TA
A	A	I	A	I
I	D	I	A	A
TA	A	A	A	TA
TD	D	D	D	D
A	A	A	A	A
I	A	I	I	I
I	D	D	A	A
D	TD	D	D	A
D	TD	D	TD	TD
D	D	TD	D	TD
TD	TD	D	D	TD
D	TA	TD	A	D
D	D	TD	I	TD
D	D	D	D	I
D	TD	TD	I	TA
A	D	D	A	A
A	D	TD	I	I
D	I	TA	TA	A
I	D	A	D	I
TD	TA	TD	D	TD
A	A	I	I	D

I	TA	D	TD	A
D	A	TD	TA	D
D	TA	D	TA	TA
D	TA	I	D	D
D	D	D	A	I
D	TA	D	D	D
D	A	D	A	TA
I	A	TA	I	I
D	TA	TD	TA	A
D	TA	D	TA	A
D	A	D	A	I
D	TA	D	A	A
TA	TA	D	A	TA
D	A	D	TA	A
A	I	D	TA	TA
D	D	D	A	TA
I	A	A	A	A
I	I	I	A	A
I	TA	D	D	I
I	I	I	A	A
D	D	D	A	TA
I	I	TA	TA	A
D	D	D	D	I
I	D	A	A	A
TD	TD	TD	TA	TA

P16	P17	P18	P19	P20
Indique el grado de satisfacción de acuerdo con las siguientes afirmaciones [Mi trabajo me permite cubrir mis expectativas económicas]	Indique el grado de satisfacción de acuerdo con las siguientes afirmaciones [El horario de trabajo me resulta incómodo]	Indique el grado de satisfacción de acuerdo con las siguientes afirmaciones [Me complace los resultados de mi trabajo]	Indique el grado de satisfacción de acuerdo con las siguientes afirmaciones [Compartir el trabajo con otros compañeros me resulta aburrido]	Indique el grado de satisfacción de acuerdo con las siguientes afirmaciones [En el ambiente físico en el que laboro, me siento cómodo]
D	D	A	D	D
D	D	A	D	D
I	I	TA	I	TA
I	A	A	A	I
A	D	A	I	D
D	D	TA	D	A
D	D	D	D	D
A	D	A	D	A
A	D	TA	TD	D
I	A	TA	I	I
A	I	TA	D	A
A	I	A	D	A
A	D	TA	D	A
TA	A	TA	D	TA
I	D	TA	D	I
D	D	TA	D	TA
A	D	TA	D	A
D	D	A	D	A
I	D	A	D	A
TD	D	A	D	A
A	D	TA	D	A
I	I	A	I	I
I	I	I	D	I

A	I	A	I	A
A	A	A	A	I
A	D	TA	TD	A
D	I	A	D	A
D	D	A	D	I
A	D	TA	D	A
A	A	TA	A	TA
D	D	A	TD	D
TD	I	A	D	A
TA	D	TA	D	TA
A	A	TA	I	TA
A	I	A	A	A
A	D	A	D	A
I	TA	A	TA	A
D	D	A	D	I
A	A	A	A	A
A	A	A	I	I
I	I	A	D	A
TD	TA	A	D	A
TA	TD	TA	TD	TD
TD	D	TA	TD	A
TD	TA	TA	A	TD
D	A	TA	I	D
A	D	A	TD	D
D	D	A	D	I
TD	TD	TA	TD	I
A	D	A	A	A
A	D	A	TD	I
D	D	I	A	I
D	D	I	D	TA
TD	TA	TA	D	D
D	A	A	D	D

TA	TA	TA	D	A
TD	TA	A	D	D
D	TA	A	A	TA
D	TA	TA	D	D
D	I	A	D	I
TD	TA	TA	D	D
A	D	TA	D	TA
I	I	TA	A	I
A	TA	A	D	A
D	A	TA	D	TA
A	A	TA	D	A
D	A	TA	D	TA
D	A	TA	D	TD
TA	A	TA	D	A
TA	D	TA	D	TA
D	D	A	D	I
A	A	A	A	A
D	I	TA	A	A
D	A	TA	I	I
I	A	A	I	I
TA	A	TA	D	A
TA	TA	TA	A	A
D	D	D	TD	TD
TA	D	TA	D	A
TA	TD	TA	TD	TA