



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

**Condiciones de trabajo y satisfacción laboral del profesional enfermero de Centro Quirúrgico de un hospital de Lima, 2022**

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestra en Gestión de los Servicios de la Salud

**AUTORA:**

Hurtado Ponce, Kelit Mirtha (orcid.org/ [0000-0001-5481-4956](https://orcid.org/0000-0001-5481-4956))

**ASESORA:**

Dra. Díaz Mujica, Juana Yris (orcid.org/ [0000-0001-8268-4626](https://orcid.org/0000-0001-8268-4626))

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

DIRECCIÓN DE LOS SERVICIOS DE SALUD

**LÍNEA DE ACCIÓN DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:**

Promoción de la salud, nutrición y salud alimentaria

LIMA – PERÚ

2022

### **Dedicatoria**

Dedicado al personal de enfermería que, a diario, demuestra su amor por el Perú cuidando la vida y la salud de su recurso máspreciado: sus ciudadanos.

### **Agradecimiento**

Agradezco a la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo.

Agradezco a la Dra. Juana Yris Díaz Mujica por sus orientaciones y compromiso para lograr una investigación rigurosa y relevante.

## Índice de contenidos

Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenido	iv
Índice de tablas	v
Índice de gráficos y figuras	vi
Resumen	vii
Abstract	viii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	5
III. METODOLOGÍA	14
3.1. Tipo y diseño de investigación	14
3.2. Variables y operacionalización	15
3.3. Población, muestra y muestreo	15
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	16
3.5. Procedimientos	17
3.6. Métodos de análisis de datos	17
3.7. Aspectos éticos	17
IV. RESULTADOS	19
V. DISCUSIÓN	25
VI. CONCLUSIONES	30
VII. RECOMENDACIONES	31
REFERENCIAS	32
ANEXOS	

## Índice de tablas

<b>Tabla 1</b>	Frecuencias de la variable condiciones de trabajo	19
<b>Tabla 2</b>	Frecuencias de la variable satisfacción laboral	20
<b>Tabla 3</b>	Prueba de Kolmogorov Smirnov para las variables condiciones de trabajo y satisfacción laboral	21
<b>Tabla 4</b>	Correlación entre condiciones de trabajo y satisfacción laboral	22
<b>Tabla 5</b>	Correlación entre condiciones de trabajo individuales y satisfacción laboral	23
<b>Tabla 6</b>	Correlación entre condiciones de trabajo intralaborales y satisfacción laboral	23
<b>Tabla 7</b>	Correlación entre condiciones de trabajo extralaborales y satisfacción laboral	24

## **Índice de gráficos y figuras**

<b>Figura 1</b> Diseño de investigación	14
<b>Figura 2</b> Frecuencias de condiciones de trabajo	19
<b>Figura 3</b> Frecuencias de satisfacción laboral	20

## Resumen

El presente estudio tuvo como objetivo determinar la relación entre condiciones de trabajo y satisfacción laboral del profesional enfermero del Centro Quirúrgico de un hospital de Lima. El tipo de investigación fue básica, diseño no experimental de alcance descriptivo correlacional de corte transversal, con una población de 60 personas. Su técnica fue la encuesta y el instrumento ha sido el cuestionario. Se obtuvo como resultados que: en la variable condiciones de trabajo predominó el nivel regular (71,7%) mientras que en la variable satisfacción laboral lo fue el nivel medio (96,7%), además no existe correlación entre condiciones de trabajo y satisfacción laboral ( $p\text{-valor} = 0,121 > 0,05$ ), no existe correlación entre condiciones de trabajo individuales y satisfacción laboral ( $p\text{-valor} = 1,000 > 0,05$ ), no existe correlación entre condiciones de trabajo intralaborales y satisfacción laboral ( $p\text{-valor} = 1,000 > 0,05$ ), no existe correlación entre condiciones de trabajo extralaborales y satisfacción laboral ( $p\text{-valor} = 1,000 > 0,05$ ). Por tanto, se concluyó aceptando la hipótesis nula y cuestionando la hipótesis alterna o hipótesis de la investigadora.

*Palabras clave:* Condiciones de Trabajo; Satisfacción en el Trabajo; Servicio de Cirugía en Hospital (DeCS Biblioteca Virtual en Salud).

### **Abstract**

The objective of this study was to determine the relationship between working conditions and job satisfaction of professional nurses at the Surgical Center of a hospital in Lima. The type of research was basic, non-experimental design with a cross-sectional correlational descriptive scope, with a population of 60 people. His technique was the survey and the instrument was the questionnaire. It was obtained as results that: in the working conditions variable the regular level prevailed (71.7%) while in the job satisfaction variable it was the average level (96.7%), in addition there is no correlation between working conditions and job satisfaction ( $p\text{-value}= 0.121 > 0.05$ ), there is no correlation between individual working conditions and job satisfaction ( $p\text{-value}= 1.000 > 0.05$ ), there is no correlation between intra-job working conditions and job satisfaction ( $p\text{-value}= 1,000 > 0.05$ ), there is no correlation between non-occupational working conditions and job satisfaction ( $p\text{-value}= 1,000 > 0.05$ ). Therefore, it was concluded by accepting the null hypothesis and questioning the alternative hypothesis or the researcher's hypothesis.

*Keywords:* Working conditions; Job Satisfaction; Hospital Surgery Service (DeCS Virtual Health Library).

## I. INTRODUCCIÓN

Los centros hospitalarios son considerados como centros de prestación de servicios de mayor riesgo en el sistema de salud y los trabajadores de la salud, como cuidadores de pacientes, están expuestos a diversos riesgos laborales que incluyen la exposición a agentes biológicos, químicos, físicos, de seguridad, ergonómicos y psicosociales (Gleiciane et al., 2019). Estos riesgos laborales son reportados en diferentes estudios que muestran que la atención médica puede generar lesiones y enfermedades, siendo el personal enfermero los que tienen más riesgo que otros grupos de trabajo debido a la mayor comunicación con los pacientes, los turnos de trabajo largos, rotativos y el consiguiente agotamiento, por lo que el brote de riesgos laborales se ha reportado cuatro veces más que en otras ocupaciones (Pujol y Dabos, 2018).

A nivel global, la Organización Mundial de la Salud [OMS] (2022) señala que para el 2035 habrá un déficit de 12,9 millones de profesionales de la salud, entre enfermeras, parteras y médicos en países de ingresos bajos y medianos. En el sudeste asiático y África (47 % y 25 %, respectivamente) y sólo el 1% en la región de Europa. El informe enfatiza que alrededor del 40% de los profesionales de la salud en el mundo dejarán su empleo en las próximas décadas debido a la escasez de incentivos y la baja remuneración, lo que genera un grave impacto en la población mundial. De la misma manera, la migración interna e internacional de profesionales de la salud incidió en el desequilibrio nacional y regional de profesionales de la salud.

Un ejemplo de este escenario, lo evidenció Etiopía, ya que los trabajadores de la salud no están satisfechos con sus trabajos, por trabajar en entorno escasos suministros, disminución de las asignaciones profesionales y en un bajo beneficio laboral de salud, incluida la calidad de vida en sus países. Creen que tienen menos posibilidades de aprender tecnologías avanzadas para sus habilidades y desarrollo profesional. Estos profesionales de la salud desmotivados a su vez buscan trabajo en países desarrollados, que tienen una mayor fuerza de atracción (Kindie y Kassa, 2021).

En América Latina, la Organización Panamericana de la Salud [OPS] (2020) aclaró que la satisfacción laboral de los trabajadores de la salud es un factor importante de productividad en los sistemas sanitarios. Señaló que las causas más comunes de la insatisfacción en el trabajo derivan riesgos psicosociales vinculados con la organización del entorno laboral, el diseño del trabajo y las condiciones de empleo, así como las condiciones externas que pueden tener influencia sobre la salud, el desempeño y la satisfacción laboral. Según los resultados de sus estudios, en América Central se halló que el 10 % de los trabajadores reportan tensión, estrés, depresión, tristeza y pérdida de sueño derivado de las preocupaciones que tienen por las condiciones de trabajo donde se desempeñan.

En un estudio realizado en México en el personal de enfermería se evidenció que el 89 % estaba medianamente satisfecho en su trabajo y esto se relacionaba con la remuneración salarial, la carga laboral excesiva por sus funciones y el reconocimiento que se les brinda a los trabajadores dentro del hospital (Hernández y Medina, 2020).

En el Perú, el Instituto Nacional de Estadística e Informática [INEI] (2018) divulgó en un reporte que el 24.4 % del personal enfermero y médico que trabajaba en la provincia de Lima y Callao evidenció insatisfacción por su trabajo, donde las enfermeras fueron las más insatisfechas por sus sueldos y honorarios percibidos, el 35.3 % declararon recibir pocas oportunidades de capacitación, el 43.9 % por las instalaciones e infraestructura de los servicios y el 42 % por el equipamiento e instrumentos requeridos para la atención de los pacientes. Así también, se evidenció en un estudio aplicado en el país en enfermeras de un centro quirúrgico, que el 57.3 % se encontraba insatisfecha por su trabajo, donde las condiciones físicas, materiales, remuneraciones, beneficios, desarrollo personal, relaciones sociales, desempeño de tareas y relación con los jefes tenían índices altos e incidían en los resultados (De la Cruz y Ramírez, 2021).

En el centro quirúrgico del hospital nacional Cayetano Heredia, algunos profesionales han comentado mediante diálogos informales que perciben que la experiencia y la formación continua deberían ser criterios que la dirección de personal tenga mucho más en cuenta al momento de decidir ascensos o mejoras salariales. Además, se considera que los valores institucionales deben ser motivo

de jornadas de inducción dirigidas a los profesionales de reciente incorporación, a lo que debe sumarse la mejora en las condiciones ambientales, de carga física y mental y seguridad.

De forma similar, la investigadora pudo escuchar testimonios en cuanto a satisfacción laboral; por ejemplo: el deseo de que el reconocimiento a las trayectorias destacadas no quede en lo protocolar, sino que se evidencie mediante cursos de especialización en universidades nacionales o de Argentina, Brasil, México o España; que la relación con el jefe sea más cercana y cálida, y que la gerencia evalúe el cansancio que se pueda sentir al momento de programar las intervenciones quirúrgicas.

Por lo expuesto, el problema de investigación se enunció así: ¿Cuál es la relación entre condiciones de trabajo y satisfacción laboral del profesional enfermero del centro quirúrgico de un hospital de Lima, 2022? De lo expuesto, se derivaron tres problemas específicos: determinar la relación entre condiciones de trabajo individuales y satisfacción laboral, determinar la relación entre condiciones de trabajo intralaborales y satisfacción laboral, determinar la relación entre condiciones de trabajo extralaborales y satisfacción laboral.

La investigación en curso tuvo valor teórico, porque buscó brindar un aporte analítico y crítico acerca de los más destacados modelos de la satisfacción laboral, además la intencionalidad también es analizar las percepciones de los profesionales respecto a estas variables decisivas sobre el clima organizacional, reduciendo así la posibilidad de conflictos, problemas de convivencia e incertidumbre frente al futuro. Asimismo, el estudio correlacional que se desea llevar a cabo promueve efectos prácticos, puesto que representa una contribución para un conocimiento mucho más exhaustivo de cómo se encuentra en términos organizacionales el nosocomio en mención, por lo que los profesionales encargados de la gestión podrán tomar decisiones estratégicas basándose en evidencias recientes.

Además, se ha demostrado que los factores psicológicos y factores externos tienen un impacto significativo en la aparición de quejas; así como accidentes de trabajo. Por ello, reconocer y mejorar dichas condiciones del lugar de trabajo y

prestar atención a estos factores puede prevenir muchas dificultades y enriquecer la salud de los empleados (Ávila y Marçal, 2020). Por último, en lo que concierne a la utilidad metodológica, la recolección de datos y su posterior análisis se realizaron con técnicas validadas e instrumentos confiables y certificados por juicio de expertos.

El objetivo general fue: Determinar la relación entre condiciones de trabajo y satisfacción laboral del profesional enfermero del Centro Quirúrgico de un hospital de Lima. De ello, se derivan tres objetivos específicos: Determinar la relación entre condiciones de trabajo individuales y satisfacción laboral, condiciones de trabajo intralaborales y satisfacción laboral, condiciones de trabajo extralaborales y satisfacción laboral; todos estos enunciados tienen como escenario el Centro Quirúrgico de un hospital de Lima ubicado en la Urbanización Ingeniería de Lima Norte.

La hipótesis general ha sido: Existe relación estadísticamente significativa entre condiciones de trabajo y satisfacción laboral del profesional enfermero del Centro Quirúrgico de un hospital de Lima. De lo expuesto, se deducen tres hipótesis específicas: Existe relación estadísticamente significativa entre condiciones de trabajo individuales y satisfacción laboral, condiciones de trabajo intralaborales y satisfacción laboral, condiciones de trabajo extralaborales y satisfacción laboral; estas proposiciones se refieren al centro quirúrgico de un nosocomio ubicado en la urbanización Ingeniería de Lima Norte.

## II. MARCO TEÓRICO

En cuanto a estudios previos nacionales, se tiene a Arone (2021) en Lima, se interesó por determinar la relación entre las condiciones de trabajo y la satisfacción laboral de los enfermeros en un Instituto de salud mental. Se consideró una muestra de 76 profesionales de enfermería. Los resultados evidenciaron que el 30 % de la muestra manifestó que la condición laboral es baja, el 42 % la consideró como media y el 28 % alta. En cuanto a la satisfacción, el 34% lo consideró baja, el 37 % media y el 29 % alta. Se concluyó que existe relación significativa entre las variables en estudio ( $p < 0.05$ ;  $r = 0,434$ ).

Asimismo, Jaime (2020) en Trujillo se propuso establecer la influencia de las condiciones de trabajo en la satisfacción laboral de las enfermeras de un centro quirúrgico. La muestra se conformó por 20 profesionales y se aplicaron dos cuestionarios para conocer ambas variables. Los resultados mostraron que el 40 % de la muestra percibía que la condición laboral es regular, el 20 % percibía que es buena y el otro 20 % que es mala. Mientras que el 55 % indicaba estar satisfecho con la satisfacción laboral, el 40 % estaba satisfecho y el 5 % insatisfechos. Se concluyó que existe relación positiva entre las variables ( $r = 0.963$ ).

Del mismo modo, Oré & Soto (2019) en Lima se propusieron determinar la relación entre el nivel de satisfacción laboral y las condiciones de trabajo del enfermero en el servicio de medicina del hospital Guillermo Kaelin. Se halló en los resultados que el 68.3 % consideró un nivel medio de satisfacción laboral, el 3.3 % bajo y el 28.3 % alto. En cuanto a las condiciones de trabajo, el 68.3 % indicó estar en condiciones regulares, el 3.3 % en condiciones malas y el 28.3 % bueno. La conclusión indicó que existe relación significativa entre las variables,  $p$  valor = 0.028.

Además, López (2019) en Trujillo, planteó como objetivo determinar la relación que existe entre las condiciones de trabajo y el nivel de satisfacción laboral. La muestra estuvo conformada por 51 profesionales. Los resultados indican que el 27.5 % consideró las condiciones de trabajo en riesgo y el 72.5 % lo consideró aceptable, mientras que el 78 % indicó estar en un nivel medio de satisfacción

laboral, el 4 % un nivel alto y el 18 % un nivel bajo. El autor concluyó en que existe relación alta de significancia de 0.0121.

Luego, Orellana (2018) realizó una investigación en Cusco con el objetivo de determinar la relación entre la satisfacción laboral del personal de enfermería y su relación con las condiciones de trabajo hospitalario en emergencia. Se obtuvo que el 46.7 % indicó que la satisfacción laboral es baja y el 53.3 % la consideró media. En cuanto a las condiciones de trabajo, el 63.3 % lo percibió como deficiente y el 36.7 % como regular. Se concluyó la relación entre las variables ( $r= 0,573$ ).

En cuanto a las investigaciones a nivel internacional, se encuentra la de Bracamonte & Gonzalez (2022) en Argentina, quienes plantearon como objetivo determinar la relación entre liderazgo y la satisfacción laboral en un hospital. Los resultados mostraron que El 58,9% de los encuestados identificaron el liderazgo democrático siendo mayor el transaccional con 71,2%. El 83,6% de los licenciados en enfermería están satisfechos con el estilo de liderazgo que son ejercidos. Se evidencia que existe relación entre el estilo de liderazgo y el nivel de satisfacción en el 100% de los enfermeros cuando el liderazgo es autocrático y transicional. Se identificó que no existe relación significativa entre estilos de liderazgo y satisfacción laboral, confirmado con la prueba de Chi cuadrado de Pearson, obteniendo un valor 15,0 y  $p = 0,2414$ .

Luego, Mariel & Gonzalez (2022) realizaron una investigación en Argentina con el objetivo de analizar la relación entre la sobrecarga laboral y satisfacción laboral del personal de enfermería de un hospital público. La muestra estuvo conformada por 97 profesionales. Los resultados mostraron que el 35.1 % se encontraban satisfechos, el 59.7 % insatisfechos y el 8.2 % tuvo una respuesta neutra. Se concluyó una percepción moderada entre los estresores moderada con los profesionales, así mismo, una menor percepción de demandas psicológicas y de control sobre su trabajo que los auxiliares de enfermería.

Por su parte, Moura et al. (2020) en Brasil, realizaron su investigación con el objetivo de evaluar la correlación entre el liderazgo y la satisfacción laboral del personal enfermero en la atención de emergencia de un hospital móvil. Se tuvo como muestra a 221 profesionales a quienes se les aplicó el *Job Satisfaction*

*Survey*. Los resultados mostraron una correlación entre las variables ( $p$ -valor=0,001), tanto en las dimensiones de autopercepción como en la percepción de los profesionales de enfermería.

Fernández et al. (2019) plantearon conocer el grado, motivación y satisfacción laboral de los profesionales de enfermería de un hospital privado de alta complejidad en la capital argentina. Participaron 207 profesionales. Los resultados mostraron que el 56 % de la muestra percibió un nivel medio de satisfacción, el 18.8 % un nivel bajo y el 25.1 % alto. En el nivel de motivación, el 60.8 % lo percibió como medio, el 9.6 % alto y el 29.4 % bajo. Se concluyó que ambas variables mostraron relación significativa ( $p=0,000$ ).

Por último, Paulino et al. (2019) en Brasil, realizaron un estudio con el objetivo de verificar la asociación entre el ambiente de trabajo y la satisfacción profesional de los trabajadores de Enfermería por el tipo de unidad de terapia intensiva, adulto e infantil. Los resultados mostraron que la muestra reportó buena satisfacción y percepción del ambiente de trabajo. Las diferencias estadísticamente significativas en cuanto a la satisfacción laboral fueron las siguientes: dominio peor remuneración en la UTI infantil en H2 ( $p$ -valor=0,035); y el dominio interacción e interacción enfermera-médico con mayores (peores) promedios en la UCI de adultos en H3 ( $p$ -valor=0,036 y 0,011, respectivamente). En cuanto al ambiente de trabajo, hubo mayor promedio (peor ambiente) en la UTI de adultos en H3 para el dominio relación médico-enfermero ( $p$ -valor=0,023). No hubo significancia estadística en la comparación de puntajes sobre el clima laboral para las demás instituciones. Se concluyó que los equipos se mostraron satisfechos con el trabajo y evaluaron positivamente su ambiente de práctica. Sin embargo, algunas diferencias específicas entre las UCI de adultos y de niños pueden ser consideradas para estrategias de manejo más asertivas, especialmente en lo que se refiere a los aspectos relacionales en la UTI de adultos del hospital público.

En cuanto a las bases teóricas de las **condiciones de trabajo**, se sostiene que la enfermería está catalogada como una de las ocupaciones sanitarias que puede desencadenar un alto riesgo de estrés y enfermedades ocupacionales. Si el trabajo se percibe como un generador de desgaste físico o emocional, puede resultar un desequilibrio entre las exigencias del trabajo y la capacidad de realizar

las funciones de forma eficaz (Li et al., 2021). Para que el proceso de trabajo se lleve a cabo, es necesario condiciones adecuadas que incluyen desde el medio ambiente, el personal, el material necesario para la realización de las actividades, entre otros. Es así que, la lista de estresores en el trabajo de enfermería en el hospital es amplia, donde las condiciones de trabajo inadecuado o negativo puede deberse a la rutina de las tareas; interrupciones constantes; conflictos interpersonales con administradores, médicos y enfermería; dificultad para responder a las demandas, sentimientos emocionales de los pacientes y sus familias; contacto con dolor y muerte; déficit de personal; tiempo libre insuficiente para actividades extra laborales; ritmo de trabajo intenso y no participación en la toma de decisiones sobre los cambios institucionales (Dal'Bosco et al., 2020).

La idea de condiciones de trabajo ha sido utilizada en la literatura para estudiar la salud de los trabajadores. Este se define como uno de los elementos del proceso de trabajo que interactúan entre sí y con el cuerpo del trabajador, desencadenando alteraciones en los procesos biopsíquicos, que se manifiestan de desgaste físico y psíquico (Barreto et al., 2021). Del mismo modo, para Bardaquim et al. (2019) las condiciones de trabajo en el personal de enfermería, por todas las condiciones de trabajo que afectan de forma directa las actividades en todas las áreas de salud, ocurre por varios factores, como la falta de recursos materiales y escasez de profesionales, generando sobrecarga en empleados en ciertos sectores, además de relaciones de trabajo frágiles y salarios bajos. Las enfermeras en el curso de sus actividades diarias son expuestas a los más diversos riesgos biológicos, químicos, físicos y ergonómicos, convirtiéndose así en un grupo vulnerable para el desarrollo de enfermedades (físico y emocional), impactando tanto en su calidad de vida como en la calidad de la atención prestada.

Estos profesionales en sus condiciones de trabajo se encargan de actividades con altos niveles de responsabilidad, además de proporcionar cargas de trabajo excesivas, llevándolos a desarrollar agotamiento, alto nivel de estrés, daños psicológicos y problemas fisiológicos (Granero et al., 2018). En el caso de los centros quirúrgicos, se conoce que es un entorno diferente de otros entornos de trabajo con respecto a su construcción y condiciones de trabajo. Los sistemas, las largas horas de trabajo y el ambiente estresante pueden afectar negativamente la

salud del personal de quirófano. Por ello, se afirma que el personal de quirófano está expuesto a desechos quirúrgicos, factores estresantes psicosociales y factores culturales (Benduri et al., 2019).

La Organización Internacional del Trabajo (2000) ha definido las condiciones de trabajo en este tipo de área, como el conjunto de aspectos que puede crear riesgos para la salud de las enfermeras quirúrgicas como lesiones causadas por objetos cortantes utilizados durante la cirugía; exposición a gases anestésicos, medicamentos y radiación; los efectos de los desinfectantes, gases esterilizantes y otros agentes de limpieza sobre la piel, las mucosas y el sistema respiratorio; quemaduras por contacto con superficies calientes, electricidad o fuego; problemas musculoesqueléticos, más comúnmente dolor lumbar por levantar a pacientes pesados y fatiga, y problemas en las extremidades inferiores por permanecer de pie durante períodos prolongados; estrés y agotamiento por los turnos de trabajo y por la noche; y estresores psicológicos y organizacionales.

En cuanto a las dimensiones de la primera variable, son las condiciones de trabajo individual, condición de trabajo intralaboral y condiciones extralaborales. La condición de trabajo individual, refiere a la condición propia e intrínseca del trabajador, siendo este un trabajador único con su fuerza laboral. Están relacionadas a la edad, género y características personales, así como el conjunto de habilidades que expresa, su formación, estado de salud, autoestima, motivación, experiencia, adaptabilidad y flexibilidad profesional. Las condiciones intra laborales se relacionan con el ambiente y parte física del espacio de trabajo, donde se evalúan las características organizativas, los requisitos laborales, supervisión, relaciones, incentivos y liderazgo que puede incidir en el estrés físico y mental de los trabajadores. Por último, las condiciones extra laborales, implica todo lo relacionado al aspecto educativo y económico, junto con las relaciones sociales y familiares cercanas al trabajador. Por ejemplo, la familia, la sociedad, economía, impacto del empleo, entorno familiar, país, situación social y política (OIT, 2020).

En lo que se refiere a **satisfacción laboral**, Robbins (2004) la define como la actitud general de una persona hacia su trabajo, que involucran las relaciones laborales, así como las relaciones de poder, el medio ambiente, la organización del trabajo, las políticas y programas de gestión de la empresa, sus tecnologías, metas,

objetivos e intereses, su entorno económico / financiero y los anhelos de los colaboradores en sentido singular y colectivo. La satisfacción laboral podría definirse como un afecto o emoción positiva en la autoevaluación del trabajo realizado. Es un estado emocional placentero o positivo en el que se sienten cumplidas las metas en el trabajo y es influenciado por las experiencias personales, valores y creencias de los trabajadores (Pedraza, 2020).

Cabe señalar que existe una definición que atribuye la atribución de una clasificación emocional o respuesta afectiva desencadenada en la relación con el trabajo, a partir de un proceso de evaluación del propio trabajador, que contiene sus creencias y valores, sus preferencias, su estado de ánimo y sus emociones (Oliveira & Pedraza, 2019). Ferreira et al. (2018) afirman que la satisfacción es un proceso mental que hace el trabajador, a partir de la evaluación de sus experiencias laborales, que para ello se entiende como agradable o desagradable, es decir, presupone una relación entre el concepto de satisfacción y la afectividad del trabajador.

Según Mourão et al. (2014), la satisfacción laboral parece estar relacionada con múltiples factores, entre ellos el nivel educativo, la sobrecarga de trabajo, la formación recibida, la autonomía, la interacción y el apoyo social y el sexo. Rocha et al. (2019) describen la insatisfacción laboral como predictor de burnout, lo cual puede provocar ausentismo por enfermedad debido a trastornos psicológicos, comorbilidades diversas e incluso puede llevarlos a abandonar la profesión. Todos estos resultados aumentan la carga de trabajo del resto de colaboradores, así como los costes para las organizaciones y, en consecuencia, también para la administración sanitaria pública.

Según Peduzzi et al. (2021), el tema de la calidad y satisfacción en el sector salud está ligado a las especificidades de las instituciones de salud, con su variada naturaleza y tamaño, ya sean públicas o privadas, se ha asistido a cambios rápidos y profundos. Además de la necesidad de dar respuesta a las crecientes demandas de los ciudadanos en materia de calidad y derechos, surgen otros imperativos ineludibles, como la racionalización de los recursos, la competitividad, la seguridad en la atención sanitaria, la satisfacción de los trabajadores, de los usuarios y proveedores de dicha atención. Asimismo, el constante desarrollo de la

especialización de los profesionales de la salud conduce a la necesidad de realizar controles rigurosos para garantizar que estos profesionales cuenten con los conocimientos y habilidades suficientes para brindar una atención segura y eficaz.

Desde la perspectiva de la teoría de Locke (1986), define la satisfacción laboral como una respuesta positiva y agradable que resulta de la validación de diversos elementos que se encuentran en el entorno laboral, es influenciada por las experiencias, valores, por sus necesidades físicas y psicológicas de los trabajadores. Si existe insatisfacción se observa una respuesta emocional negativa, el cual se expresa en frustración y negación de los valores laborales del individuo. El mismo autor postuló que los elementos causales de la satisfacción se interrelacionan en dos grupos principales; eventos o condiciones y agentes. El grupo de agentes incluye elementos de relaciones interpersonales con colegas, subordinados y del propio individuo con las políticas de supervisión, organizacional y directivas. Confirma que los jefes y los trabajadores conviven mejor si poseen una relación de amistad, son educados, son colaborativos, confiables y competentes, además, comparten los mismos valores. En cuanto a los eventos y condiciones refiere al trabajo en sí, al respeto a las actividades del trabajo y a sus características valorizadas por el trabajador que llena sus intereses personales. Así mismo, se considera la remuneración, todo lo relacionado a las oportunidades de crecimiento, reconocimiento y condiciones laborales relacionadas a la presencia de recursos, infraestructura, soporte, número de horas de trabajo, descansos y seguridad.

Otra teoría que puede explicar la satisfacción de las personas en el entorno laboral, es la teoría de los factores motivacionales e higiénicos de Herzberg (1968). Para explicar mejor el comportamiento de los individuos en trabajo, Herzberg, consideró que hay dos factores a tener en cuenta para satisfacer el desempeño de la función: factores higiénicos o insatisfactorios y motivacionales o satisfactorios. Los factores de higiene son factores extrínsecos, que se encuentran en el entorno que rodea a los individuos: salario; beneficios sociales; tipo de liderazgo; condiciones físicas y ambientales de trabajo; clima que impera entre las personas dentro de la empresa y la relación con los compañeros. Por otro lado, los factores motivacionales son factores intrínsecos, porque están bajo control del individuo.

Estos implican: sentimientos de crecimiento personal y reconocimiento profesional (Nareti, 2018).

Las dimensiones de la satisfacción laboral, se explican a continuación: satisfacción por el trabajo; refiere al nivel de agrado y satisfacción que posee la persona cuando desempeña sus funciones en la organización, lo que puede generar actitudes negativas o positivas; tensión relacionada con el trabajo, se relaciona con el nivel de tensión que siente el trabajador al realizar sus labores, se condiciona por la fuerza física o mental y el tipo de liderazgo directivo que reciba.

Competencia profesional, es una competencia que se relaciona con el ambiente laboral y el rol que desarrollan; presión en el trabajo, refiere a la sensación de realizar una tarea determinada en los tiempos que establece la organización, el trabajador llega a percibir su trabajo como una carga; promoción profesional, es el nivel en que la persona piensa que debe sobrepasar su trabajo para recibir un reconocimiento; relación interpersonal con los superiores, son el conjunto de relaciones sociales que entabla el trabajador con su jefe o jefa, respetando y siguiendo las normas; relación interpersonal con los compañeros, es el nivel de intercambio social que genera gozo personal en el ambiente laboral; características extrínsecas de estatus, es la percepción que siente el trabajador con relación a su remuneración, lo puede catalogar como justa o injusta y monotonía laboral, se relaciona con el dinamismo laboral que puede mantener o alterar el estado emocional del trabajador (Aranaz, 1988).

Por otro lado, existen por lo menos tres modelos teóricos de la satisfacción laboral, a saber: (a) Modelos basados en la satisfacción de necesidades, estos a su vez se basan en la teoría de las necesidades de Maslow en 1954. Según este constructo, aquellos colaboradores o profesionales que tengan más satisfechas sus necesidades dentro de la organización serán los mismos que tendrán una mejor percepción de satisfacción laboral (Diliig et al., 2018). De ahí que teóricos como Herzberg en 1968 y Peiró et al. (2007) propugnen que se rediseñen las características del trabajo para que se facilite el incremento de dicha percepción subjetiva; (b) Modelos basados en el grupo de referencia, parten de la prensa de la construcción social de actitudes se realiza con información proveniente del entorno, es decir, esa es la referencia, siendo el contexto la principal influencia para la

elaboración de significados (Kollmann et al., 2018). Los representantes más destacados de esta concepción son: Festinger y Korman, en 1961 y 1977, respectivamente; (c) Modelos basados en la cooperación intrapersonal, sostienen que la satisfacción es el resultado de la comparación entre lo que desean y lo que reciben en el centro de labores, en donde la escala valorativa es uno de los principales referentes, donde la solidaridad y el compañerismo son conductas casi siempre con una alta percepción (Holmberg y Caro, 2018). Aquí están los modelos de McCormick e Illgen y Lawler en 1980 y 1970, respectivamente.

### III. METODOLOGÍA

El estudio fue de enfoque cuantitativo, puesto que se emplearon métodos y/o técnicas estadísticas para comprobar cada una de las hipótesis de la investigadora (Hernández y Mendoza, 2018).

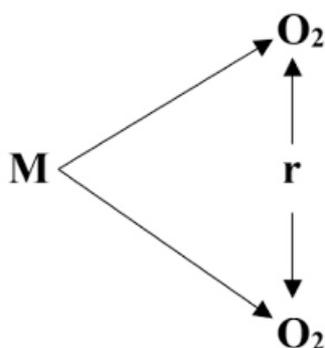
#### 3.1. Tipo y diseño de investigación

3.1.1 La investigación fue del tipo básica, ya que tiene como fin acrecentar el conocimiento en esta área del conocimiento (Concytec, 2018).

3.1.2 El diseño ha sido no experimental, puesto que las variables no estarán sometidas ni a intervenciones ni a manipulación. Solo fueron observadas en sus cotidianas manifestaciones a través de la realidad (Carhuancho et al., 2019). Además, ha sido correlacional descriptiva, ya que se pretendió establecer una relación entre las variables enumerando minuciosamente las cualidades de cada una de las dos variables. Por su corte temporal fue transeccional, porque la investigación se realizó en un tiempo y espacio definido (Hernández et al, 2014).

#### Figura 1

*Diseño de investigación*



Donde:

- M : muestra de estudio
- O<sub>1</sub> : variable condiciones de trabajo
- O<sub>2</sub> : satisfacción laboral
- r : coeficiente de correlación

### **3.2. Variables y operacionalización**

#### **Variable 1: Condiciones de trabajo**

##### **Definición conceptual**

Engloba las percepciones del personal enfermero respecto al bienestar físico, psicológico y social en su centro de labores (Moura, 2020).

##### **Definición operacional**

Percepciones y representaciones del personal de enfermería del centro quirúrgico del HNCH, respecto a su bienestar en el trabajo. El cuestionario consta de tres dimensiones con 30 ítems dicotómicos, cuyos niveles o rangos serán malas, regulares, buenas.

#### **Variable 2: Satisfacción laboral**

##### **Definición conceptual**

Estado emocional como producto del crecimiento profesional y el equilibrio que percibe el trabajador entre su actividad laboral y su vida personal (Guerrero et al., 2021).

##### **Definición operacional**

Condición subjetiva experimentada por el profesional enfermero del centro quirúrgico del HNCH respecto a las posibilidades de lograr armonía entre su vida laboral y personal. Esta condición será medida con nueve dimensiones e ítems politómicos, cuyos rangos serán: baja, media, alta.

### **3.3. Población, muestra y muestreo**

#### **3.3.1. Población**

Se refiere al universo total de elementos con ciertas características en común (Gallardo, 2017). En este caso, la población estuvo compuesta por los 60 profesionales de enfermería del centro quirúrgico de un hospital de Lima.

### **Criterios de inclusión**

- Profesionales que trabajan en el centro en mención desde hace seis meses como mínimo.
- Profesionales que firmaron el consentimiento informado.

### **Criterios de exclusión**

- Profesionales con licencia o inactivos por diversos motivos al momento de la administración de los instrumentos.
- Profesionales que decidieron no ser parte de la muestra de estudio.

Por tratarse de una población pequeña, la investigadora vio por conveniente trabajar con todos sus elementos.

#### **3.3.2. Muestra**

Se trata de un subgrupo representativo de la población (Carhuancho et al., 2019). En el estudio en marcha, esta muestra fue establecida bajo criterio de la investigadora, por lo que no se recurrió a criterios aleatorios. Por tanto, la muestra estuvo conformada por 60 profesionales.

#### **3.3.3. Muestreo**

En la práctica, no se llevó a cabo ningún tipo de muestreo.

### **3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos**

#### **Técnica**

La técnica fue la encuesta, debido a las facilidades que brinda para el acopio de información y porque se trata de un procedimiento estandarizado para los estudios cuantitativos (Sánchez et al., 2018).

#### **Instrumento**

El instrumento ha sido el cuestionario, este consiste en un conjunto de ítems a los que corresponde una determinada escala de medición y que deben ser coherentes con los propósitos de la investigación (Gallardo, 2017).

## **Validez**

En particular, la validez de contenido expresa la capacidad del instrumento para medir lo que busca la investigadora (Cohen y Gómez, 2019). Se acredita la validez de un instrumento mediante el juicio de expertos.

## **Confiabilidad**

Se dice que un instrumento es confiable cuando existe suficiente coherencia entre sus ítems como para que constituyan una totalidad armoniosa y sólida para medir variables (Ñaupas et al., 2014).

### **3.5 Procedimientos**

Dichos procedimientos fueron: solicitud dirigida al director del nosocomio para que autorice la aplicación de los instrumentos. Además, se coordinó con los jefes de servicio que sea necesario y para llevar a cabo las encuestas se pusieron en práctica los criterios de inclusión y exclusión. A los participantes se les comunicó que deben firmar el consentimiento informado. Se considera que la recolección de datos duró tres o cuatro días. Al finalizar ese plazo, se procedió a descargar las matrices Excel para que puedan ser procesadas con el software SPSS versión 25.

### **3.6. Métodos de análisis de datos**

Por tratarse de un estudio cuantitativo, se realizó dos tipos de análisis: descriptivo e inferencial. En el primer caso, la información se presentó mediante tablas y figuras referidas a las variables y sus dimensiones, estableciendo la prevalencia del nivel bajo, medio o alto (Hernández y Mendoza, 2018). En el segundo caso, se realizó la prueba de normalidad para definir qué coeficiente de correlación es el más pertinente en función a la normalidad de los datos, al igual que la contrastación de hipótesis en base al nivel de significancia o p-valor (Cohen y Gómez, 2019).

### **3.7 Aspectos éticos**

Según la Universidad César Vallejo (2017), durante el proceso de la investigación han de seguirse cuatro principios éticos como el de beneficencia (aporte a la colectividad), no maleficencia (nadie saldrá afectado en su dignidad ni integridad),

autonomía (participación libre y voluntaria) y justicia (trato equitativo para todos los encuestados).

#### IV. RESULTADOS

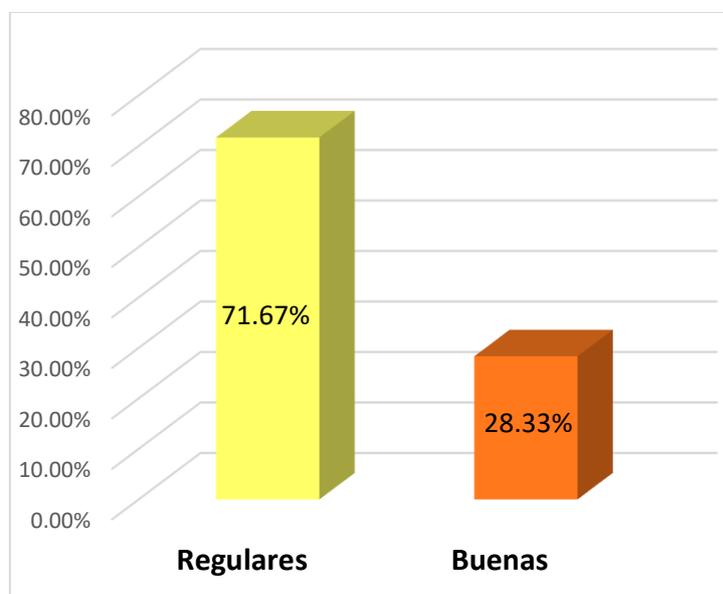
**Tabla 1**

*Frecuencias de la variable condiciones de trabajo*

	Condiciones de trabajo		Condiciones de trabajo individuales		Condiciones de trabajo intralaborales		Condiciones de trabajo extralaborales	
	f	%	f	%	f	%	f	%
Malas	--	--	--	--	6	10,0	8	13,3
Regulares	43	71,7	9	15,0	35	58,3	44	73,3
Buenas	17	28,3	51	85,0	19	31,7	8	13,3
Total	60	100,0	60	100,0	60	100,0	60	100,0

**Figura 2**

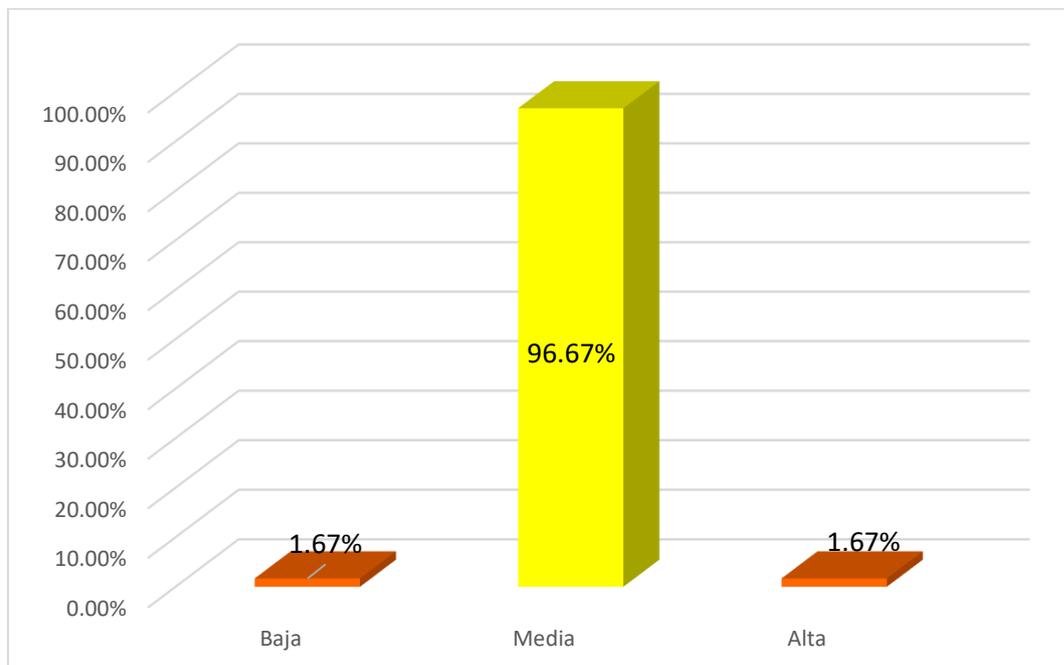
*Frecuencias de condiciones de trabajo*



En la tabla 1 y figura 2 se observa que en la variable condiciones de trabajo predominó el nivel regular (71,7%). En la tabla 1, en la dimensión condiciones de trabajo individuales la prevalencia fue del nivel bueno (85,0%). En la dimensión condiciones de trabajo intralaborales predominó el nivel regular (58,3%). En la dimensión condiciones de trabajo extralaborales prevaleció el nivel regular (73,3%).

**Tabla 2***Frecuencias de la variable satisfacción laboral*

	Baja		Media		Alta	
	f	%	f	%	f	%
Satisfacción laboral	1	1,7	58	96,7	1	1,7
Satisfacción por el trabajo	40	66,7	20	33,3	--	--
Tensión relacionada con el trabajo	--	--	47	78,3	13	21,7
Competencia profesional	12	28,3	42	70,0	1	1,7
Presión en el trabajo	21	35,0	35	58,3	4	6,7
Promoción profesional	22	36,7	38	63,3	--	--
Relación interpersonal con superiores	--	--	49	81,7	11	18,3
Relación interpersonal con compañeros	34	56,7	25	41,7	1	1,7
Características extrínsecas de status	29	48,3	30	50,0	1	1,7
Monotonía laboral	3	5,0	55	91,7	2	3,3

**Figura 3***Frecuencias de satisfacción laboral*

En la tabla 2 y figura 3 se aprecia que en la variable satisfacción laboral prevalece el nivel medio (96,7%). En la tabla 2 en la dimensión satisfacción por el trabajo, el nivel bajo (66,7%); en la dimensión tensión relacionada con el trabajo, el nivel medio (78,3%); en la dimensión competencia profesional, predomina el nivel medio (70,0%); en la dimensión presión en el trabajo predomina el nivel medio (58,3%); en la dimensión promoción profesional, nivel medio (63,3%); en la dimensión relación interpersonal con superiores, nivel medio (81,7%); en la dimensión relación interpersonal con compañeros, nivel medio, 56,7%; en la dimensión características extrínsecas de estatus, nivel medio (50,0%); en la dimensión monotonía laboral (91,7%).

### Prueba de normalidad

**Tabla 3**

*Prueba de Kolmogorov Smirnov para las variables condiciones de trabajo y satisfacción laboral*

	Kolmogorov-Smirnov <sup>a</sup>		
	Estadístico	gl	Sig.
Condiciones de trabajo	,450	60	,000
Satisfacción laboral	,483	60	,000
Satisfacción por el trabajo	,425	60	,000
Tensión relacionada con el trabajo	,482	60	,000
Competencia profesional	,426	60	,000
Promoción profesional	,408	60	,000
Monotonía laboral	,473	60	,000
Presión en el trabajo	,336	60	,000
Relación interpersonal con superiores	,497	60	,000
Relación interpersonal con compañeros	,367	60	,000
Características extrínsecas de estatus	,325	60	,000
Trabajos individuales	,512	60	,000
Trabajos intralaborales	,321	60	,000
Trabajos extralaborales	,367	60	,000

a. Corrección de significación de Lilliefors

En relación a la tabla 3, según la prueba de normalidad de Kolmogorov-Smirnov, se pudo evidenciar que la variable condiciones laborales y sus dimensiones, al igual que la variable satisfacción laboral y sus dimensiones son inferiores a 0.05; lo cual no pertenece a una distribución normal. Por ende, se usó Rho de Spearman para correlacionar ambas variables.

### Prueba de hipótesis general

- Ho: No existe correlación entre condiciones de trabajo y satisfacción laboral en el profesional enfermero de centro quirúrgico de un hospital de Lima, 2022.
- Ha: Existe correlación entre condiciones de trabajo y satisfacción laboral en el profesional enfermero de centro quirúrgico de un hospital de Lima, 2022.

**Tabla 4**

*Correlación entre condiciones de trabajo y satisfacción laboral*

		Satisfacción laboral
Condiciones de trabajo	Coeficiente de correlación	
	Rho de Spearman	,203
	Sig. (bilateral)	,121
	N	60

En la tabla 4 se observa que no existe relación entre condiciones de trabajo y satisfacción laboral (sig.= 0,121 > 0,05).

### Prueba de hipótesis específica 1

- Ho: No existe correlación entre condiciones de trabajo individuales y satisfacción laboral en el profesional enfermero de centro quirúrgico de un hospital de Lima, 2022.
- Ha: Existe correlación entre condiciones de trabajo individuales y satisfacción laboral en el profesional enfermero de centro quirúrgico de un hospital de Lima, 2022.

**Tabla 5***Correlación entre condiciones de trabajo individuales y satisfacción laboral*

		Satisfacción laboral
Coeficiente de correlación		
Condiciones de trabajo individuales	Rho de Spearman	,000
	Sig. (bilateral)	1,000
	N	60

En la tabla 5 se aprecia que no existe relación entre condiciones de trabajo individuales y satisfacción laboral (sig.= 1,000 > 0,05).

**Prueba de hipótesis específica 2**

H<sub>0</sub>: No existe correlación entre condiciones de trabajo intralaborales y satisfacción laboral en el profesional enfermero de centro quirúrgico de un hospital de Lima, 2022.

H<sub>a</sub>: Existe correlación entre condiciones de trabajo intralaborales y satisfacción laboral en el profesional enfermero de centro quirúrgico de un hospital de Lima, 2022.

**Tabla 6***Correlación entre condiciones de trabajo intralaborales y satisfacción laboral*

		Satisfacción laboral
Coeficiente de correlación		
Condiciones de trabajo intralaborales	Rho de Spearman	,000
	Sig. (bilateral)	1,000
	N	60

En la tabla 6 se observa que no existe relación entre condiciones de trabajo intralaborales y satisfacción laboral (sig.= 1,000 > 0,05).

### Prueba de hipótesis específica 3

H<sub>0</sub>: No existe correlación entre condiciones de trabajo extralaborales y satisfacción laboral en el profesional enfermero de centro quirúrgico de un hospital de Lima, 2022.

H<sub>a</sub>: Existe correlación entre condiciones de trabajo extralaborales y satisfacción laboral en el profesional enfermero de centro quirúrgico de un hospital de Lima, 2022.

**Tabla 7**

*Correlación entre condiciones de trabajo extralaborales y satisfacción laboral*

		Satisfacción laboral
	Coeficiente de correlación	
	Rho de Spearman	,000
Condiciones de trabajo extralaborales	Sig. (bilateral)	1,000
	N	60

En la tabla 7 se observa que no existe relación entre condiciones de trabajo extralaborales y satisfacción laboral (sig.= 1,000 > 0,05).

## V. DISCUSIÓN

Los resultados indican que, respecto al objetivo general, no existe correlación entre las condiciones de trabajo y la satisfacción laboral del profesional de enfermería del centro quirúrgico de un hospital de Lima. De esta manera, se acepta la hipótesis nula y se cuestiona la hipótesis alterna. Este resultado difiere a los obtenidos por Arone (2021) que indican la existencia de una correlación positiva baja con un  $r=0,434$  entre las variables, donde el 30% de los profesionales de enfermería indican que la condición laboral en la entidad es baja y también el 34% señala que existe una satisfacción baja. Asimismo, Orellana (2018) tiene resultados que difieren de la presente investigación pues existe una relación entre las variables de  $r= 0,573$ . También, un 46,7% señala que la satisfacción laboral es baja, situación que se relaciona con que un 63,3% de los encuestados manifiesta que las condiciones de trabajo son deficientes.

Por otro lado, Jaime (2020) arribó a resultados donde las variables tienen una relación positiva muy alta con un  $r= 0.963$ , además, los profesionales de enfermería señalan, en un 55% que se percibe satisfacción laboral, también un 60% indica que esto se debe a que las condiciones de trabajo son entre regulares y buenas, siendo lo más destacable que el ambiente de trabajo es armónico y la comunicación es permanente entre los trabajadores.

En cuanto al aspecto teórico, estos resultados se sustentan porque el óptimo desempeño profesional es posible si las condiciones de trabajo son buenas, porque eso genera una percepción de satisfacción en el trabajo. Dal'Bosco et al. (2020) manifiesta que para que las condiciones de trabajo sean adecuadas se debe establecer funciones claras de los trabajadores, comunicación, participación de los profesionales de enfermería en la toma de decisiones sobre la entidad de salud y la adecuada infraestructura como implementación de los materiales necesarios para trabajar.

Asimismo, el 58% de los profesionales señalan que la satisfacción laboral es media, esto quiere decir, que existen aspectos en el trabajo que no cubren las expectativas laborales en su totalidad. De acuerdo con Rocha et al. (2019) esto podría relacionarse con la calidad de servicio que brinda la entidad de salud, pues

su desempeño se desarrolla a través de la experiencia que tengan en el lugar de trabajo, si esto no es agradable entonces el desempeño podría ser percibido como no adecuado.

Respecto al primer objetivo específico, los resultados indican que no existe correlación ( $\text{sig.} = 1,000 > 0,05$ ) entre las condiciones de trabajo individuales y la satisfacción laboral. Con este resultado, se acepta la hipótesis nula, esto quiere decir, que la mejora de las condiciones de trabajo individuales no se asocia con la satisfacción laboral. Asimismo, el 85% de los profesionales encuestados señalan que los trabajos individuales en la entidad de salud son buenos y un 15% menciona que es regular. En estos resultados destaca que la experiencia de los trabajadores en el centro de salud es buena, situación que se asocia a la salud mental y física del trabajador.

Por su parte, Arone (2020) ha señalado como parte fundamental de las condiciones de trabajo al aspecto psicológico y social, el cual permite tener relaciones afectivas adecuadas que fortalezcan el compromiso en el profesional de enfermería. Así, se afianza la comunicación entre los trabajadores porque existe un ambiente de trabajo cálido. También, existe similitud en los resultados presentados con los obtenidos en la investigación de Oré & Soto (2019) quienes plantean, como parte de la condición de trabajo, al aspecto social que, en el presente estudio, se asocia con el trabajo individual, donde las relaciones interpersonales, conformidad con el trabajo, con los colegas, la comunicación y el reconocimiento se asocian con la satisfacción laboral, así lo demuestra el 93,4% de encuestados al mencionar que la condición social es entre regular y buena.

De acuerdo a la OIT (2020), la dimensión trabajo individual abarca a la condición propia e intrínseca del trabajador, las cuales se adquieren producto de la edad, género y características personales, también, se asocia con el conjunto de habilidades que expresa el profesional de enfermería, su formación, estado de salud, autoestima, motivación, experiencia, adaptabilidad y flexibilidad profesional. En este sentido, el adecuado desarrollo del trabajo en el centro de salud, hará que el profesional de enfermería sienta una mayor satisfacción laboral, y, por ende, realice un mejor desempeño, esto, en la presente investigación no ha sido

corroborada por la ausencia de correlación entre la condición de trabajo con la satisfacción laboral.

En cuanto al segundo objetivo específico, los resultados indicaron que no existe correlación ( $\text{sig.} = 1,000 > 0,05$ ) entre las condiciones de trabajo intralaboral y la satisfacción laboral. En este sentido, se acepta la hipótesis nula, esto significa que la mejora de las condiciones de trabajo intralaboral no se relacionan con la satisfacción laboral. Dentro de los resultados, se evidencia que el 58,3% de los profesionales de enfermería indican que el trabajo intralaboral es regular, seguido de un 31,7% que indica que es bueno, y un 10% señala que es malo.

No se ha encontrado trabajos de investigación con resultados similares al presente, sin embargo, en la investigación de Fernández et al. (2019) se indica que el agotamiento emocional y la despersonalización, aspectos asociados a la condición de la carga mental y física del trabajo intralaboral de la condición de trabajo se asocian con la satisfacción laboral en enfermería. La OIT (2020) indica que el trabajo intralaboral se relaciona con el ambiente y parte física del espacio de trabajo, donde se evalúan las características organizativas, los requisitos laborales, supervisión, relaciones, incentivos y liderazgo que puede incidir en el estrés físico y mental de los trabajadores. En este sentido, la satisfacción laboral se puede asociar con estos aspectos del trabajo intralaboral.

Para el tercer objetivo específico, los resultados son similares, no existió relación entre las condiciones de trabajo extralaborales y la satisfacción laboral. Con este resultado se acepta la hipótesis nula. Además, el 73,3% de los encuestados indican que el trabajo extralaboral es regular, seguido de un 13,3% que indica ser buena y un 13,3% señala ser mala.

No se han encontrado investigaciones con resultados similares que señalen la carencia de correlación entre el trabajo extralaboral y la satisfacción laboral, pero sí existen investigaciones como la de Mariel y Gonzalez (2022), que señalaron aspectos como el nivel de formación, asociado al indicador calidad de vida de la dimensión trabajo extralaboral que tienen una relación inversa con la satisfacción laboral de  $-0,09589$ . También, la investigación de Jaime (2020) señaló como parte de las condiciones de trabajo a la seguridad, indicador que en el presente estudio

se encuentre dentro de la dimensión trabajo extralaboral. De acuerdo a este último autor, la seguridad como las políticas de la organización, los reglamentos internos de la organización, se relacionan con la satisfacción laboral.

La OIT (2020) indicó que el trabajo extralaboral está relacionado con el aspecto educativo y económico del profesional del área de enfermería, junto con las relaciones sociales y familiares cercanas al trabajador. Esto quiere decir que la familia, la sociedad, la economía, el impacto del empleo, el entorno familiar, del país, la situación social y la política influyen en esta dimensión de la condición de trabajo. Situación que en el presente estudio no ha sido respaldada, puesto que no obtuvo una correlación respecto a la satisfacción laboral.

Como en toda discusión de resultados no basta con el contraste entre las investigaciones precedentes, las bases teóricas y los resultados de la propia investigación. Es pertinente problematizar el porqué de estos últimos, por lo que se exponen como posibles explicaciones. Una de ellas es que la mayoría de profesionales haya respondido los cuestionarios con premura. De por sí esto augura respuestas no reales o que no reflejen verdaderamente sus opiniones. Otra posibilidad es que los profesionales encuestados tengan otros factores con los que asocien las variables objeto de estudio. Por ejemplo: tal vez asocien condiciones de trabajo no con satisfacción laboral, pero sí con calidad de vida laboral o enfermedades ocupacionales. Algo similar con satisfacción laboral, es posible que en sus percepciones aparezca ligada a salud mental o al síndrome de Burnout.

Además, las conjeturas también podrían referirse a los instrumentos de medición. Si bien es cierto, luego de la prueba piloto se obtuvo que ambos eran confiables para recolectar datos y su número de ítems es similar (30 ítems para el de condiciones de trabajo y 26 ítems para el de satisfacción laboral), sería interesante preguntarse si la diferencia entre el número de dimensiones de ambos instrumentos podría influir de forma decisiva en la no existencia de correlación. Por ejemplo: la primera variable tiene solo tres dimensiones mientras que la segunda tiene 9 dimensiones.

De todos modos, sería interesante realizar investigaciones que complementen estos hallazgos. Muestras aleatorias más numerosas y por encima

de 300 personas, corte temporal longitudinal, instrumentos cuya cantidad de ítems por dimensiones no tenga tanta diferencia entre sí, alcance causal o explicativo y ya no solo descriptivo correlacional son algunas de las posibilidades que podrían ser tomadas por la comunidad académica en próximos estudios.

## **VI. CONCLUSIONES**

### **Primera:**

Los resultados obtenidos en la prueba de hipótesis ( $p\text{-valor} = 0,121 > 0,05$ ) permiten concluir que no existe correlación entre condiciones de trabajo y satisfacción laboral en la población estudiada.

### **Segunda:**

Los resultados obtenidos en la prueba de hipótesis ( $p\text{-valor} = 1,000 > 0,05$ ) permiten concluir que no existe correlación entre condiciones de trabajo individuales y satisfacción laboral en la población estudiada.

### **Tercera:**

Los resultados obtenidos en la prueba de hipótesis ( $p\text{-valor} = 1,000 > 0,05$ ) permiten concluir que no existe correlación entre condiciones de trabajo intralaborales y satisfacción laboral en la población estudiada.

### **Cuarta:**

Los resultados obtenidos en la prueba de hipótesis ( $p\text{-valor} = 1,000 > 0,05$ ) permiten concluir que no existe correlación entre condiciones de trabajo extralaborales y satisfacción laboral en la población estudiada.

## **VII. RECOMENDACIONES**

### **Primera:**

Se sugiere al señor jefe de personal que debe actualizar el diagnóstico acerca de condiciones de trabajo y satisfacción laboral. Sin esos documentos actualizados al primer semestre de 2022, será complicado que el plan anual de trabajo sea un elemento de juicio para la toma de decisiones.

### **Segunda:**

Se recomienda a los próximos investigadores en temáticas como esta que cuenten con muestras un poco más numerosas. De ese modo, las conclusiones y posibles extrapolaciones a contextos similares tendrán un mayor fundamento.

### **Tercera:**

Se debe tener muy en cuenta que un estudio correlacional requiere lo que podría denominarse como el emparejamiento, es decir, si A respondió el cuestionario 1 entonces A debe contestar también el cuestionario 2. Si esto no se cumple, encontrar la correlación podría ser muy difícil.

### **Cuarta:**

Se sugiere complementar las conclusiones de esta investigación con grupos focales para alcanzar una comprensión más precisa del problema de investigación.

## REFERENCIAS

- Aranaz, A. (1988). *Cuestionario Font Roja. Un instrumento de medida de la satisfacción en el medio hospitalario*. *Todo Hosp*, 52, 63-68.
- Arone Mallqui, P. (2021). *Condiciones de trabajo y satisfacción laboral de los enfermeros en un Instituto de Salud Mental, Lima - 2021 [tesis de maestría, Universidad Cesar Vallejo]*.  
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/70246>
- Ávila, A., & Marçal, A. (2020). *Satisfação no trabalho do pessoal de enfermagem na rede pública de saúde em uma capital brasileira*. *Ciênc. Saúde Coletiva*, 25(1), 1–15.  
<https://www.scielo.br/j/csc/a/KNvGJ9MzsHqy5ztx3Pdvtvw/?lang=pt&format=html>
- Bardaquim, V., Gonçalves, E., Marchi, R., & do Carmo, M. (2019). *Reflexão sobre as condições de trabalho da enfermagem: subsídio às 30 horas de trabalho*. *Estudos de Revisão: Sistemática Ou Integrativa (Apenas)*, 8(2), 1–15.  
<https://www5.bahiana.edu.br/index.php/enfermagem/article/view/2466>
- Barreto, G., Oliveira, J., Carneiro, B., Bastos, M., Cardoso, G., & Figueredo, W. (2021). *Condições de trabalho da enfermagem: uma revisão integrativa*. *REVISA.*, 10(1), 13–21.  
<http://revistafacesa.senaaires.com.br/index.php/revisa/article/view/676>
- Benduri, B., Yaw, F., Kubio, C., Oko, S., & Kenu, E. (2019). *Psychological working conditions and predictors of occupational stress among nurses, Salaga Government Hospital, Ghana, 2016*. *Pan Afr Med J.*, 33(1), 1–15.  
<https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC6815485/>
- Bernal, C. (2016). *Metodología de la investigación* (4ª ed.). Pearson Educación.  
[https://www.academia.edu/44228601/Metodologia\\_De\\_La\\_Investigaci%C3%B3n\\_Bernal\\_4ta\\_edicion](https://www.academia.edu/44228601/Metodologia_De_La_Investigaci%C3%B3n_Bernal_4ta_edicion)
- Bracamonte, L. M., & Gonzalez-Argote, J. (2022). *Estilo de liderazgo en jefes de servicios de enfermería y su relación en la satisfacción laborar*. *Revista*

*Científica Arbitrada de La Fundación MenteClara*, 7(265).  
<https://doi.org/10.32351/rca.v7.265>

- Carhuancho, M., Nolazco, F., Sicheri, L., Guerrero, M. y Casana, K. (2019). *Metodología para la investigación holística*. Universidad Internacional del Ecuador. <https://repositorio.uide.edu.ec/handle/37000/3893>
- Ccari Orellana, N. C. (2018). *Relación de la satisfacción laboral del personal de enfermería y las condiciones de trabajo hospitalario en emergencia del Hospital Regional del Cusco* [Tesis de maestría, Universidad Cesar Vallejo]. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/33844>
- Cohen, N. y Gómez, G. (2019). *Metodología de la investigación, ¿para qué? La producción de los datos y los diseños*. Editorial Teseo [http://biblioteca.clacso.edu.ar/clacso/se/20190823024606/Metodologia\\_para\\_que.pdf](http://biblioteca.clacso.edu.ar/clacso/se/20190823024606/Metodologia_para_que.pdf)
- Concytec (2018, 4 de julio). *Ley que modifica diversos artículos de la Ley 28303, ley marco de ciencia, tecnología e innovación tecnológica; y de la ley 28613, ley del Consejo Nacional de Ciencia, Tecnología e Innovación Tecnológica* (Concytec). Diario Oficial El Peruano. <https://busquedas.elperuano.pe/normaslegales/ley-que-modifica-diversos-articulos-de-la-ley-28303-ley-mar-ley-n-30806-1666491-1/>
- Dal'Bosco, E. B., Messias Floriano, L. S., Vienscoski Skupien, S., Arcaro, G., Rodrigues Martins, A., & Correa Anselmo, A. C. (2020). Mental health of nursing in coping with COVID-19 at a regional university hospital. *Revista Brasileira de Enfermagem*, 73(2), 1–7. [https://www.scielo.br/scielo.php?pid=S0034-71672020001400153&script=sci\\_abstract&tlng=es](https://www.scielo.br/scielo.php?pid=S0034-71672020001400153&script=sci_abstract&tlng=es)
- De la Cruz Pérez, L., & Ramírez, E. (2021). Clima organizacional y satisfacción laboral de las enfermeras de un centro quirúrgico de EsSalud, Lima 2017. *Ágora Rev. Cient.*, 8(2), 47–52. <https://www.revistaagora.com/index.php/cieUMA/article/view/183/144>
- Dilig, A., McDonald, I., Demery, M., Vandyk, A., Graham, I., y Squires, J. (2018). Job satisfaction among critical care nurses: A systematic review.

*International Journal of Nursing Studies*, 88(20), 123-134.  
<https://www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/S0020748918302062>

Fernández, M. L., Raybaud, L. M., Racedo, M., Roberts, C., Sabatini, C., & Moraes Morelli, D. (2019). Motivación y satisfacción laboral de profesionales de enfermería de un hospital privado de alta complejidad. *Nure Investigación*, 16(103), 1–8.  
<https://www.nureinvestigacion.es/OJS/index.php/nure/article/view/1722/893>

Ferreira, M., Passos, C., & Pereira, P. (2018). Motivação organizacional: fatores precursores Da motivação do colaborador. *Gestão e Desenvolvimento*, 26(1), 105–131.  
<https://revistas.ucp.pt/index.php/gestaoedesenvolvimento/article/view/657>

Gallardo, E. (2017). *Metodología de la investigación: manual autoformativo interactivo*. Fondo Editorial de la Universidad Continental.  
[https://repositorio.continental.edu.pe/bitstream/20.500.12394/4278/1/DO\\_UC\\_EG\\_MAI\\_UC0584\\_2018.pdf](https://repositorio.continental.edu.pe/bitstream/20.500.12394/4278/1/DO_UC_EG_MAI_UC0584_2018.pdf)

Gleiciane, M., Almeida, A., Araújo, F., Chavez, F., & Oliveira, J. (2019). Satisfação profissional de enfermeiros em uma unidade de emergência. *Nursing*, 22(249), 1–15.  
<http://revistas.mpmcomunicacao.com.br/index.php/revistanursing/article/view/246>

Granero, A., Blanch, J., & Ochoa, P. (2018). Condiciones laborales y significados del trabajo en enfermería en Barcelona. *Rev. Latino-Am. Enfermagem*, 26(1), 1–15.  
<https://www.scielo.br/j/rlae/a/PcYykcWJPjrfPyzmYMwm56d/abstract/?lang=es>

Guerrero, M., Manosalva, C., García, R., Carhuancho, L., Maino, A. y Silva, D. (2021). La mediación de la satisfacción laboral en la relación del estilo de liderazgo y el compromiso organizacional. *Apuntes Universitarios*, 11(2), 234-265.  
<https://apuntesuniversitarios.upeu.edu.pe/index.php/revapuntes/article/view/657>

- Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, P. (2014). Metodología de la investigación. (6ª. ed.). McGraw Hill Interamericana. <https://bit.ly/388jDjJ>
- Hernández, R. y Mendoza, C. (2018). *Metodología de la investigación. Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. McGraw-Hill Interamericana.
- Hernández, E., & Medina, X. (2020). Satisfacción laboral y ausentismo en el personal de enfermería de un hospital público de Monterrey. *Rev. Enferm. Ins. Mex. Seguro Soc.*, 28(1), 1–12. <https://www.medigraphic.com/pdfs/enfermeriaimss/eim-2020/eim201e.pdf>
- Herzberg, F. (1968). *One more time: How do you motivate employees*. Harvard Business Review. <http://mcrhrdi.gov.in/91fc/coursematerial/management/14%20One%20More%20Time%20How%20do%20you%20Motivate%20Employees.pdf>
- Holmberg, C. y Caro, J. (2018). Job satisfaction among Swedish mental health nursing personnel: Revisiting the two-factor-theory. *International Journal of Mental Health Nursing*, 10(17), 581-592. <https://onlinelibrary.wiley.com/doi/abs/10.1111/inm.12339>
- Instituto Nacional de Estadística e Informática (INEI). (2017). *Encuesta Nacional de Satisfacción de Usuarios en Salud 2016. Informe fina*. [http://portal.susalud.gob.pe/wp-content/uploads/archivo/encuesta-sat-nac/2016/INFORME\\_FINAL\\_ENSUSALUD\\_2016.pdf](http://portal.susalud.gob.pe/wp-content/uploads/archivo/encuesta-sat-nac/2016/INFORME_FINAL_ENSUSALUD_2016.pdf)
- Jaime Rodríguez, Y. del R. (2020). Condiciones de trabajo y satisfacción laboral de enfermeras del centro quirúrgico de un hospital de Trujillo [Tesis de pregrado, Universidad Nacional de Trujillo]. In *Repositorio Universidad Nacional de Trujillo*. <https://dspace.unitru.edu.pe/handle/UNITRU/16268>
- Kindie, H., & Kassa, C. (2021). Job Satisfaction and Associated Factors Among Health Care Professionals Working in Public Health Facilities in Ethiopia: A Systematic Review. *J Multidiscip Healthc.*, 14(1), 821–830. <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC8053506/#cit0004>
- Kollman, T., Stockmann, C. y Peschi, A. (2020). What satisfies younger older employees, and why? An ageing perspective on equity theory to explain

- interactive effects of employee age, monetary rewards, and task contributions on job satisfaction. *Human Resource Management*, 11(4), 101-115. <https://onlinelibrary.wiley.com/doi/full/10.1002/hrm.21981>
- Li, J., Xu, J., Zhou, H., You, H., & Li, Y. (2021). Working conditions and health status of 6,317 front line public health workers across five provinces in China during the COVID-19 epidemic: a cross-sectional study. *BMC Public Health*, 21(1), 1–15. <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/33422035/>
- Locke, E. (1986). Job satisfaction. In *Gruneberg, M. Social Psychology organizational behavior*. (pp. 93–117). Jhon Wiley & Sons.
- López Díaz de Cabrera, A. M. (2019). *Condiciones de trabajo y satisfacción laboral del personal de salud de Trujillo de salud de centro quirúrgico - Hospital Regional Docente de Trujillo* [Tesis de pregrado, Universidad Nacional de Trujillo]. <https://dspace.unitru.edu.pe/handle/UNITRU/11780>
- Mariel Martínez, S., & Gonzalez-Argote, J. (2022). Sobrecarga laboral y satisfacción laboral del personal de enfermería en el turno tarde en un hospital público de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires. *Infodir Información Para Directivos de La Salud*, 38. <http://www.revinfodir.sld.cu/index.php/infodir/article/view/1226>
- Moura, A. A. de, Bernardes, A., Balsanelli, A. P., Dessotte, C. A. M., Gabriel, C. S., & Zanetti, A. C. B. (2020). Liderazgo y satisfacción laboral en el contexto del Servicio Móvil de Atención de Emergencia. *Revista Latino-Americana de Enfermagem*, 28. <https://doi.org/10.1590/1518-8345.3455.3260>
- Mourão, L., Monteiro, A., & Viana, V. (2014). A Influência do Desenvolvimento Profissional e da Identificação Organizacional na Satisfação no Trabalho. *Psico.*, 45(2), 198-208. <http://dx.doi.org/10.15448/1980-8623.2014.2.13470>
- Nareti, M. (2018). Análise da correlação entre a satisfação no trabalho e o comprometimento organizacional: estudo com os enfermeiros da pediatria do Hospital Geral de Luanda. *SAPIENTIAE: Ciências Sociais, Humanas e Engenharias*, 3(2), 1–30. <http://publicacoes.uor.ed.ao/index.php/sapientiae/article/view/136/105>

- Ñaupas, H., Mejía, E., Novoa, E. y Villagómez, A. (2014). *Metodología de la investigación cuantitativa-cualitativa y redacción de la tesis*. 4ª Ed.. Ediciones de la U. <https://bit.ly/3tx6isy>
- Oliveira, M. M. de, & Pedraza, D. F. (2019). Contexto de trabalho e satisfação profissional de enfermeiros que atuam na Estratégia Saúde da Família. *Saúde Em Debate*, 43(122), 765–779. <https://doi.org/10.1590/0103-1104201912209>
- Oré Motta, E. J., & Soto Carrillo, C. C. (2019). Satisfacción laboral y condiciones de medicina del Hospital Guillermo Kaelin de la Fuente, Lima -2018 [Tesis de pregrado, Universidad Privada Norbert Wiener]. In *Repositorio institucional UNW*. <http://repositorio.uwiener.edu.pe/handle/123456789/2973>
- Organización Internacional del Trabajo. (2000). *What is a hazard datasheet on occupation?* [http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/—ed\\_protect/—protrav/—safework/documents/publication/wcms\\_192438.pdf](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/—ed_protect/—protrav/—safework/documents/publication/wcms_192438.pdf)
- Organización Internacional del Trabajo (2020). Condiciones de trabajo del personal de salud en el ámbito hospitalario en lucha contra la pandemia COVID-19. Washington: OPS; 2021.
- Organización Mundial de la Salud. (2022). *Health workforce*. OMS. [https://www.who.int/health-topics/health-workforce#tab=tab\\_1](https://www.who.int/health-topics/health-workforce#tab=tab_1)
- Organización Panamericana de la Salud. (2020). *Estrés laboral es una carga para los individuos, los trabajadores y las sociedades*. OPS. [https://www3.paho.org/hq/index.php?option=com\\_content&view=article&id=11973:workplace-stress-takes-a-toll-on-individuals-employers-and-societies&Itemid=135&lang=es](https://www3.paho.org/hq/index.php?option=com_content&view=article&id=11973:workplace-stress-takes-a-toll-on-individuals-employers-and-societies&Itemid=135&lang=es)
- Paulino, G. M. E., Matta, A. C. G., Camillo, N. R. S., Simões, A. C., Nishiyama, J. A. P., de Oliveira, J. L. C., & Matsuda, L. M. (2019). Satisfação profissional e ambiente de trabalho da equipe de enfermagem em unidades de terapia intensiva. *Reme Revista Mineira de Enfermagem*, 23. <https://doi.org/10.5935/1415-2762.20190119>

- Pedraza Melo, N. A. (2020). Job Satisfaction and Organizational Commitment of Human Capital in Performance in Higher Education Institutions. *RIDE Revista Iberoamericana Para La Investigación y El Desarrollo Educativo*, 10(20). <https://doi.org/10.23913/ride.v10i20.595>
- Peduzzi, M., Fernandes, H., Espinoza, P., Hara, M., & Meireles, E. (2021). Relações entre clima de equipe e satisfação no trabalho na Estratégia Saúde da Família. *Revista de Saúde Pública*, 55(1), 1–15. <https://www.scielo.br/j/rsp/a/QDsWdgs6ZZV46dMS4PpdwXJ/abstract/?lang=pt>
- Peiró, J., López, B., y Osca, A. (2007). El papel modulador de la implicación con el trabajo en la relación entre el estrés y la satisfacción laboral. *Psicothema*, 19(1), 81-87. <https://www.redalyc.org/pdf/727/72719112.pdf>
- Pujol, L., & Dabos, G. (2018). Satisfacción laboral: una revisión de la literatura acerca de sus principales determinantes. *Estudios Gerenciales*, 34(146), 3–18. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=21255535002>
- Robbins, S. P. (2004). *Comportamiento organizacional* (10.<sup>a</sup> ed.). Pearson Educación.  
<http://www.untumbes.edu.pe/vcs/biblioteca/document/varioslibros/0624>.  
Comportamiento Organizacional. 10a. Ed..pdf
- Rocha, L., Conceição, M., Costa, E., Meira, F., & Dias, E. (2019). Burnout and job satisfaction among emergency and intensive care providers in a public hospital. *Revista Brasileira de Medicina Do Trabalho*, 17(3), 1–15. <https://www.rbmt.org.br/details/467/en-US/esgotamento-profissional-e-satisfacao-no-trabalho-em-trabalhadores-do-setor-de-emergencia-e-terapia-intensiva-em-hospital-publico>
- Sánchez, H., Reyes, C., y Mejía, A. (2018). *Manual de términos en investigación científica, tecnológica y humanística*. Vicerrectorado de Investigación de la Universidad Ricardo Palma. <https://www.urp.edu.pe/pdf/id/13350/n/libro-manual-de-terminos-en-investigacion.pdf>

Ubaque, J., Beltrán, A., y Daza, M. (2011). Autoevaluación de condiciones de trabajo de enfermería en alta complejidad. *Avances en Enfermería*, 29(2), 331-341. <http://www.scielo.org.co/pdf/aven/v29n2/v29n2a12.pdf>

Universidad César Vallejo (2017). *Código de Ética. Resolución de Consejo Universitario N° 0126-2017/UCV*. <https://www.ucv.edu.pe/wp-content/uploads/2020/09/C%C3%93DIGO-DE-%C3%89TICA-1.pdf>

### Anexo 1: Tabla de operacionalización de variables

VARIABLES DE ESTUDIO	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMS	NIVELES Y RANGOS
Condiciones de trabajo	Engloba las percepciones del personal enfermero respecto al bienestar físico, psicológico y social en su centro de labores (Moura, 2020).	Percepciones y representaciones del personal de enfermería del centro quirúrgico de un hospital de Lima, 2022, respecto a su bienestar en el trabajo. Estas opiniones serán medidas con un cuestionario de escala nominal, tres dimensiones y 30 ítems dicotómicos, cuyos niveles o rangos serán malo, regular, bueno.	Condiciones de trabajo individuales	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Salud física y mental</li> <li>- Experiencia</li> <li>- Comunicación</li> <li>- Creencias y valores</li> </ul>	1-10	Malas (1-10 puntos)
			Condiciones de trabajo intra laborales	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Condiciones ambientales</li> <li>- Condiciones de la carga física y mental</li> <li>- Condiciones de seguridad</li> <li>- Condiciones de la organización</li> </ul>	11-20	Regulares (11-20 puntos)
			Condiciones de trabajo extra laborales	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Calidad de vida</li> <li>- Familia</li> <li>- Seguridad</li> </ul>	21-30	Buenas (21-30 puntos)
Satisfacción laboral	Estado emocional como producto del crecimiento profesional y el equilibrio que percibe el trabajador entre su actividad laboral y su vida personal (Guerrero et al., 2021).	Condición subjetiva experimentada por el profesional enfermero del centro quirúrgico de un hospital de Lima, 2022 respecto a las posibilidades de lograr armonía entre su vida laboral y personal. Esta condición será medida mediante un cuestionario de escala ordinal tipo Likert,	Satisfacción por el trabajo	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Interés por el trabajo</li> <li>- Reconocimiento en el trabajo</li> <li>- Relación cordial con los jefes</li> </ul>	7, 10, 11, 16	Baja (26 – 60 puntos)
			Tensión relacionada con el trabajo	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Mi trabajo no varía nunca</li> <li>- Tengo poca responsabilidad en el trabajo</li> </ul>	2, 3, 4, 5, 6	Media (61 – 94 puntos)
			Competencia profesional	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Poco interés en el trabajo</li> <li>- Desmerecer el trabajo</li> </ul>	22, 23, 24	Alta (95 – 130 puntos)
			Presión en el trabajo	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Me desconecto con frecuencia del trabajo</li> </ul>	18, 20	

		nueve dimensiones y 26 ítems politómicos, cuyos rangos serán insatisfecho y satisfecho.		<ul style="list-style-type: none"> <li>- Relación cordial con los compañeros</li> <li>- Me causa estrés la competitividad</li> </ul>		
			Promoción profesional	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Trabajo excesivo</li> <li>- No contar con recursos para desarrollar un trabajo</li> </ul>	9, 12, 17	
			Relación interpersonal con los superiores	<ul style="list-style-type: none"> <li>- El entorno me impide desarrollar mi trabajo</li> </ul>	13, 19	
			Relación interpersonal con los compañeros	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Tengo posibilidad de promoción profesional</li> <li>- Me afectan los problemas de mis compañeros</li> </ul>	14, 25	
			Características extrínsecas de estatus	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Satisfacción con el usuario</li> <li>- El puesto que ocupo es por mi capacidad</li> </ul>	8, 15	
			Monotonía laboral	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Dinamismo laboral</li> <li>- Alteración del estado emocional</li> </ul>	1, 21, 26	

## Anexo 2: Instrumentos de recolección de datos



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

### **Cuestionario acerca de condiciones laborales**

Estimado profesional:

Estoy realizando una investigación titulada “Condiciones de trabajo y satisfacción laboral del profesional enfermero de Centro Quirúrgico de un hospital de Lima, 2022”; por tal motivo me dirijo a usted para solicitarle contestar, de forma anónima, estos ítems. Le ruego hacerlo en forma veraz y objetiva, recordándole que no existen respuestas correctas ni incorrectas. Agradezco anticipadamente su participación.

#### **Instrucciones:**

A continuación, se presenta una serie de enunciados, marque usted con una (X) según considere oportuno su respuesta.

#### **Datos Generales:**

##### **Edad:**

- a. 25 a 29 años
- b. 30 a 39 años
- c. 40 a 49 años
- d. 50 a más años

##### **Sexo:**

- a) Masculino
- b) Femenino

##### **Estado civil:**

- a. Soltero(a)
- b. Casado(a)
- c. Conviviente

- d. Viudo(a)
- e. Divorciado(a)

**Condición laboral:**

- a. Nombrado
- b. Contratado

**DATOS ESPECÍFICOS:**

<b>CONDICIONES DE TRABAJO INDIVIDUALES</b>	<b>NO</b>	<b>SÍ</b>
1. Su salud física es buena		
2. Su salud mental es buena		
3. Su trabajo satisface sus requerimientos de estima y realización		
4. Su trabajo le exige más conocimientos, experiencia y habilidades		
5. Considera que tiene facilidad para aprender cosas nuevas		
6. Usted tiene un buen concepto e imagen de sí mismo		
7. Se comunica con otros compañeros y aprende sus experiencias		
8. Siente que en el trabajo hay conflicto con sus creencias y valores		
9. Su trabajo cumple con las necesidades y expectativas laborales		
10. Sus superiores les dejan tomar decisiones en el lugar de trabajo		
<b>CONDICIONES DE TRABAJO INTRALABORALES</b>	<b>NO</b>	<b>SÍ</b>
11. Cree que la ventilación en su puesto de trabajo es la adecuada		
12. La iluminación de su lugar de trabajo es la adecuada		
13. Se utilizan medidas de protección de riesgos durante el turno		
14. Considera que su trabajo es monótono y repetitivo		
15. Se siente satisfecho con las tareas que desempeña en su trabajo		
16. Existen suficientes equipos de protección personal		
17. El espacio de trabajo está limpio, ordenado y libre de obstáculos		
18. Dispone de vigilancia suficiente en su lugar de trabajo		
19. Considera que su trabajo es reconocido por los directivos		
20. Existe buenas relaciones con sus compañeros y superiores		
<b>CONDICIONES DE TRABAJO EXTRALABORALES</b>	<b>NO</b>	<b>SÍ</b>
21. Cree que la calidad de vida de su familia es buena		
22. El lugar donde vive usted es arrendado		
23. El lugar donde vive cuenta con todos los servicios públicos		
24. La zona donde usted vive es segura		
25. Gasta más de una hora en el desplazamiento del trabajo a la casa		
26. Algún miembro de su familia está desempleado		
27. Algún miembro familiar presenta enfermedad crónica o discapacidad		
28. Considera que su familia está protegida en caso de eventualidades		
29. Se encuentra su familia afiliada a sistemas de protección social		
30. Cuenta usted con suficiente apoyo social, estatal y comunitario		

Gracias por su colaboración



## Cuestionario acerca de satisfacción laboral

El presente cuestionario tiene como objetivo realizar la medición del estudio de la Satisfacción Laboral.

### Instrucciones

A continuación, se presenta una serie de enunciados en los cuales usted elegirá la opción que cree conveniente.

### Valores:

1	2	3	4	5
Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre

Nº	ÍTEMS	1	2	3	4	5
1	En mi trabajo me encuentro muy satisfecho.					
2	Obtengo reconocimiento por mi trabajo.					
3	La relación con mis jefes es muy cordial.					
4	Sé lo que se espera de mí en el trabajo.					
5	Mi trabajo en el centro es el mismo de todos los días, no varía nunca.					
6	Creo que tengo poca responsabilidad en mi trabajo.					
7	Al final de la jornada de trabajo me suelo encontrar muy cansado.					
8	Tengo poca independencia para organizar mi trabajo.					
9	Tengo pocas oportunidades de aprender a hacer cosas nuevas.					
10	Tengo muy poco interés por las cosas que realizo en mi trabajo.					
11	Tengo la sensación de que lo que estoy haciendo no vale la pena.					
12	Con frecuencia me desconecto del trabajo cuando estoy fuera del centro.					
13	Las relaciones con mis compañeros son muy cordiales.					
14	Con frecuencia tengo la sensación de no estar capacitado para realizar mi trabajo.					
15	Con frecuencia la competitividad está a la altura de los demás, pero me causa estrés o tensión.					
16	Tengo la sensación de que me falta tiempo para realizar mi trabajo.					
17	Creo que mi trabajo es excesivo.					

18	Con frecuencia siento no tener recursos suficientes para hacer mi trabajo tan bien como sería deseable.					
19	La estructura física de mi entorno de trabajo interfiere con mi capacidad para realizar el mismo.					
20	La estructura e instalaciones me impiden desarrollar mi trabajo satisfactoriamente.					
21	Tengo muchas posibilidades de promoción profesional.					
22	Los problemas personales de mis compañeros de trabajo me suelen afectar.					
23	El sueldo que percibido es adecuado.					
24	Estoy convencido de que ocupo el puesto que me corresponde por capacidad y preparación.					
25	Muy pocas veces me tengo que emplear a fondo para realizar mi trabajo.					
26	Muy pocas veces mi trabajo en el centro altera mi ánimo, mi salud o las horas de sueño.					

Gracias por su colaboración

### Anexo 3: Autorización de aplicación de instrumentos



PERÚ

Ministerio de Salud

Hospital  
Cayetano Heredia



Señor (a): Kelit Mirtha Hurtado Ponce

En mi calidad de jefa del Servicio de Centro Quirúrgico, visto la solicitud para realizar su trabajo de investigación titulado **“Condiciones de trabajo en la satisfacción laboral del profesional enfermero de Centro Quirúrgico de un hospital de Lima, 2022”** en nuestra institución, luego de una evaluación, se resuelve:

Aceptar que se realice el trabajo de investigación, en el servicio de Centro Quirúrgico – Sala de Operaciones desde el 24 hasta el 30 de junio del presente año. Reiterando el respeto a los principios éticos de toda investigación científica.

San Martín de Porres 24 de junio del 2022

Mg. María del Pilar Salazar Villa  
Jefa del servicio de Centro Quirúrgico

#### Anexo 4: Confiabilidad de instrumentos

Para determinar el nivel de confiabilidad del instrumento de medición se aplicó el coeficiente alfa de Cronbach, que es utilizado para escala politómica, cuya fórmula es:

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

Confiabilidad	
Magnitud	Rango
Muy fuerte	0,90 a 1,00
Fuerte	0,71 a 0,89
Moderada	0,50 a 0,70
Baja	0,01 a 0,49
No es confiable	0,00

Fuente: Hernández, Fernández y Baptista (2014)

Donde:

K: Número de ítems

Si<sup>2</sup>: Sumatoria de varianzas de los ítems

St<sup>2</sup>: Varianza de la suma de los ítems

α : Coeficiente alfa de Cronbach

Variables	Nº de Ítems	Según estadígrafo	Confiabilidad
Condiciones laborales	23	0.512 (KR-20)	Moderada
Satisfacción laboral	26	0.708 (α de Cronbach)	Moderada

Fuente: elaboración propia

## **Anexo 5: Ficha técnica de los instrumentos**

### **Ficha técnica 1**

Nombre: Evaluación de las condiciones de trabajo

Autores: Ubaque et al. (2011)

País de origen: España

Escala: Ordinal

Número de ítems: 30

Confiabilidad original:  $\alpha$  de Cronbach= 0.856

Tiempo de aplicación: 15 minutos

Administración: Autoadministración

Descripción:

Cuestionario que comprende tres dimensiones: condiciones individuales (10 ítems), condiciones intra laborales (10 ítems), condiciones extra laborales (10 ítems); sus categorías son: malas, regulares, buenas; sus niveles de respuesta son: nunca, a veces, siempre.

## **Ficha técnica 2**

Nombre:	Cuestionario para medir satisfacción laboral en el ámbito hospitalario ("Font Roja")
Autor:	Aranaz (1988)
País de origen:	España
Escala:	Ordinal
Número de ítems:	26
Confiabilidad original:	$\alpha$ de Cronbach= 0.768
Tiempo de aplicación:	10 minutos
Administración:	Autoadministración

### **Descripción:**

Cuestionario que comprende nueve dimensiones: satisfacción por el trabajo (4 ítems), tensión relacionada con el trabajo (5 ítems), competencia profesional (3 ítems), presión en el trabajo (2 ítems), promoción profesional (3 ítems), relación interpersonal con los superiores (2 ítems), relación interpersonal con los compañeros (2 ítems), características extrínsecas de estatus (2 ítems), monotonía laboral (3 ítems); sus categorías son: baja, media, alta; sus niveles de respuesta son: nunca, casi nunca, a veces, casi siempre, siempre.

**Anexo 6: Matriz de datos**

**Prueba piloto**

**Variable 1: Condiciones de trabajo**

N° de personas	P 1	P 2	P 3	P 4	P 5	P 6	P 7	P 8	P 9	P 10	P 11	P 12	P 13	P 14	P 15	P 16	P 17	P 18	P 19	P 20	P 21	P 22	P 23	P 24	P 25	P 26	P 27	P 28	P 29	P 30	
P 1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	0	1	0	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	
P 2	1	1	1	1	1	1	1	0	1	1	1	0	1	0	1	0	1	1	0	1	1	1	0	0	0	0	0	0	1	1	1
P 3	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	1	1	1	0	1	0	1	1	0	0	0	1	0	1	0	1	0	0	1	1	0
P 4	1	1	0	1	1	1	1	0	0	1	0	0	1	0	1	1	1	0	0	1	1	1	0	1	1	0	0	1	1	1	0
P 5	1	1	1	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	0	0	1	0	1
P 6	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	0	0	1	1	1	1	0	0	0	1	1	1	1	1	1	1	0	0	0	1	1
P 7	0	0	0	1	1	0	1	0	1	1	0	0	1	0	1	1	0	0	0	1	1	0	1	0	1	1	1	1	0	1	0
P 8	1	1	1	1	1	1	1	0	1	1	0	0	0	0	1	1	1	1	0	1	1	0	1	1	0	0	0	0	0	0	0
P 9	1	1	1	1	1	1	1	0	1	1	0	0	1	0	1	0	1	1	1	1	1	1	0	1	1	0	0	1	0	0	0
P 10	1	1	1	1	1	1	1	0	1	1	0	0	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	1	0	1	1	1	1	1
P 11	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	1	1	0	1	1	1	1	0	1	0	1	0	1	1	1	1
P 12	1	1	1	1	1	1	1	0	1	1	0	0	1	0	1	0	0	0	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1	0
P 13	1	1	1	1	1	1	1	0	1	1	0	0	1	1	1	1	1	0	0	1	1	1	0	1	1	0	0	0	1	1	1
P 14	1	1	1	1	1	1	1	0	0	1	0	0	1	0	1	0	0	0	0	1	1	1	1	1	1	0	0	0	1	1	1
P 15	1	1	1	1	1	1	1	0	1	1	0	1	0	0	1	0	0	0	0	1	1	0	1	1	0	1	1	0	0	0	0
P 16	1	0	1	1	1	1	1	0	1	1	0	0	1	0	1	0	1	0	0	1	1	0	1	1	1	1	0	0	1	1	0
P 17	1	1	1	1	1	1	1	0	1	1	0	1	0	0	1	0	1	0	1	1	1	1	0	1	1	0	0	0	1	1	1
P 18	1	1	1	1	1	1	1	0	0	1	0	0	1	0	1	0	0	0	1	1	1	0	1	1	1	0	1	1	1	0	0
P 19	1	1	1	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1	0	0	0	0	1	1	1	1	0	1	0	0	0	0	0	0
P 20	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	0	1	1	1	1	1	1	0	1	1	0	0	1	0	0	0

**Variable 2: Satisfacción laboral**

N° de personas	P 1	P 2	P 3	P 4	P 5	P 6	P 7	P 8	P 9	P 10	P 11	P 12	P 13	P 14	P 15	P 16	P 17	P 18	P 19	P 20	P 21	P 22	P 23	P 24	P 25	P 26	
P 1	4	2	4	5	5	2	4	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
P 2	4	2	4	4	2	1	4	2	2	2	2	4	4	2	2	2	4	3	2	3	3	3	2	2	2	3	3
P 3	5	4	4	5	3	2	3	2	5	1	1	4	5	1	3	2	3	2	1	2	3	2	2	2	3	3	2
P 4	4	3	4	4	3	2	4	2	3	2	2	4	4	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3
P 5	5	5	5	5	5	2	2	2	2	1	2	2	5	2	2	2	2	2	2	2	2	5	1	4	5	2	2
P 6	4	2	3	3	3	3	4	4	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
P 7	2	2	4	4	2	1	4	3	4	3	2	4	3	3	4	2	2	4	4	4	4	3	1	1	4	3	2
P 8	3	2	3	3	3	2	3	3	2	2	2	5	3	3	3	3	3	3	2	2	3	2	2	3	3	3	2
P 9	4	2	4	4	4	2	3	4	2	1	1	4	5	2	3	1	3	2	2	2	2	3	1	5	5	5	3
P 10	4	3	4	4	3	1	4	2	3	2	2	4	4	1	2	2	2	1	3	2	4	2	4	4	5	2	1
P 11	5	4	5	5	3	1	3	1	1	1	1	1	5	1	2	1	1	1	1	1	3	1	5	5	5	2	1
P 12	5	3	5	4	3	2	3	3	3	1	3	4	5	1	3	3	2	3	2	2	4	3	4	4	5	4	3
P 13	4	3	4	4	4	1	3	2	2	1	1	1	3	1	2	1	3	3	3	2	3	2	1	4	1	2	
P 14	4	3	4	4	4	5	3	2	2	1	1	1	4	2	2	2	2	3	2	1	5	2	2	5	2	2	
P 15	3	3	3	3	3	1	5	3	3	2	2	3	3	2	3	3	4	4	4	4	2	3	2	3	3	3	
P 16	4	3	5	4	3	3	3	2	2	2	2	4	4	2	2	2	2	2	2	2	4	2	4	4	4	3	2
P 17	5	4	5	5	2	1	3	2	2	1	1	3	5	2	3	2	3	2	1	1	4	1	4	4	4	2	2
P 18	4	5	5	5	3	1	4	1	3	1	1	1	5	1	2	3	4	4	3	3	5	3	4	4	4	3	1
P 19	5	3	5	5	5	1	1	1	5	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	1	4	1	5	5	5	1	1
P 20	4	3	4	4	3	2	3	2	2	2	2	3	4	2	3	2	2	3	2	2	4	2	2	4	3	3	

# Matriz de datos real

## Variable 1: Condiciones de trabajo

Nº DE PERSONAS	DIMENSIÓN 1: CONDICIONES DE TRABAJO INDIVIDUALES										DIMENSIÓN 2: CONDICIONES DE TRABAJO INTRALABORALES										DIMENSIÓN 3: CONDICIONES DE TRABAJO EXTRALABORALES									
	P 1	P 2	P 3	P 4	P 5	P 6	P 7	P 8	P 9	P 10	P 11	P 12	P 13	P 14	P 15	P 16	P 17	P 18	P 19	P 20	P 21	P 22	P 23	P 24	P 25	P 26	P 27	P 28	P 29	P 30
Suj 1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	0	1	0	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1		
Suj 2	1	1	1	1	1	1	1	0	1	1	1	0	1	0	1	0	1	1	0	1	1	0	1	1	0	0	1	1	1	
Suj 3	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	1	1	1	0	1	0	1	1	0	0	1	0	1	0	0	1	1	0	0	
Suj 4	1	1	0	1	1	1	1	0	0	1	0	0	1	0	1	1	1	0	0	1	1	0	1	1	0	1	1	1	0	
Suj 5	1	1	1	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	0	1	0	1	
Suj 6	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	0	0	1	1	1	1	0	0	0	1	1	1	1	1	1	0	0	1	1	
Suj 7	0	0	0	1	1	0	1	0	1	1	0	0	1	0	1	1	0	0	0	1	1	0	1	0	1	1	0	1	0	
Suj 8	1	1	1	1	1	1	1	0	1	1	0	0	0	0	1	1	1	1	0	1	1	0	1	0	0	0	0	0	0	
Suj 9	1	1	1	1	1	1	1	0	1	1	0	0	1	0	1	0	1	1	1	1	1	1	0	1	0	0	0	0	0	
Suj 10	1	1	1	1	1	1	1	0	1	1	0	0	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1	1	
Suj 11	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	1	1	0	1	1	1	0	1	0	1	0	1	1	1	
Suj 12	1	1	1	1	1	1	1	0	1	1	0	0	1	0	1	0	0	0	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1	0	
Suj 13	1	1	1	1	1	1	1	0	1	1	0	0	1	1	1	1	1	0	0	1	1	0	1	1	0	0	1	1	1	
Suj 14	1	1	1	1	1	1	1	0	0	1	0	0	1	0	1	0	0	0	0	1	1	1	1	1	0	0	0	1	1	
Suj 15	1	1	1	1	1	1	1	0	1	1	0	1	0	0	1	0	0	0	0	1	1	0	1	1	0	1	0	0	0	
Suj 16	1	0	1	1	1	1	1	0	1	1	0	0	1	0	1	0	1	0	0	1	1	0	1	1	0	0	1	1	0	
Suj 17	1	1	1	1	1	1	1	0	1	1	0	1	0	0	1	0	1	0	1	1	1	1	0	1	1	0	1	1	1	
Suj 18	1	1	1	1	1	1	1	0	0	1	0	0	1	0	1	0	0	0	1	1	1	0	1	1	0	1	1	0	0	
Suj 19	1	1	1	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1	1	0	0	0	0	0	1	1	1	1	0	1	0	0	0	0	
Suj 20	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	0	1	1	1	1	1	1	0	1	0	0	0	0	0	
Suj 21	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	0	0	1	1	1	
Suj 22	1	1	1	1	1	1	1	0	1	1	0	1	1	0	1	1	1	0	1	1	1	1	0	1	0	0	1	1	1	
Suj 23	1	1	1	1	1	1	1	0	0	1	0	0	1	0	1	0	1	0	0	1	1	0	1	1	0	0	1	1	0	
Suj 24	1	1	1	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	0	0	0	1	0	
Suj 25	1	1	1	1	1	1	1	0	1	0	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	0	0	1	0	0	0	
Suj 26	1	1	1	1	1	1	1	0	1	1	0	1	1	0	1	1	1	0	0	1	1	0	1	1	0	0	1	1	0	
Suj 27	1	1	0	1	0	1	1	1	0	1	0	1	1	1	0	1	0	0	0	1	1	1	1	0	0	1	0	1	0	
Suj 28	1	1	1	1	1	1	1	0	1	1	0	1	1	0	1	0	1	1	0	1	1	0	1	0	0	0	1	1	0	
Suj 29	1	1	1	1	0	1	1	0	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	1	1	0	0	1	
Suj 30	1	1	1	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1	1	0	1	1	1	1	0	1	1	0	1	1	1	1	0	1	
Suj 31	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1	0	0	1	0	0	0	0	0	
Suj 32	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1	0	0	0	1	1	0	0	0	0	1	1	1	0	0	0	0	0	1	0	
Suj 33	1	1	1	1	1	1	1	0	1	1	0	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	0	0	1	0	0	
Suj 34	1	1	1	0	1	1	1	0	0	1	1	1	1	1	0	0	1	0	0	1	0	0	1	1	1	0	0	1	0	
Suj 35	1	1	1	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1	0	1	1	0	1	1	1	
Suj 36	1	1	0	1	1	1	1	0	0	0	0	0	1	1	0	0	0	0	0	1	1	1	1	1	1	1	0	0	0	
Suj 37	1	1	1	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	0	0	1	1	0	0	0	

Suj 38	1	1	0	0	1	1	1	1	1	0	0	0	1	1	1	0	1	1	0	1	0	0	1	0	1	1	0	0	0	0	
Suj 39	1	1	1	1	1	1	1	0	0	1	1	1	1	0	1	1	0	1	0	1	1	0	1	1	1	0	0	1	1	0	
Suj 40	1	1	1	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	0	0	0	0	0	1	0	1	
Suj 41	1	1	1	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1	0	1	1	1	1	0	1	1	0	1	1	0	0	0	0	0	0	
Suj 42	1	1	1	1	1	1	1	0	1	1	0	0	1	0	1	1	1	0	0	1	1	0	1	1	0	0	1	1	0	0	
Suj 43	1	1	1	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1	0	1	1	1	0	1	1	1	0	1	1	0	0	0	0	0	0	
Suj 44	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	0	1	1	1	1	1	0	0	1	1	0	1	1	0	0	1	1	0	0	
Suj 45	1	1	1	0	1	1	1	0	0	1	1	1	1	1	0	1	0	0	1	1	0	1	1	0	0	0	0	0	1	0	
Suj 46	1	1	0	1	1	1	1	0	0	1	1	1	0	0	1	0	1	0	0	1	0	0	1	0	1	1	0	1	0	0	
Suj 47	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	0	0	1	0	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	
Suj 48	1	1	1	0	1	1	1	0	1	1	1	1	1	0	1	1	1	0	1	1	1	0	1	1	0	0	1	1	0	0	
Suj 49	1	1	1	1	1	1	1	0	1	1	0	1	1	0	1	0	1	0	0	1	1	1	1	0	1	1	1	0	1	1	
Suj 50	1	1	1	1	1	1	1	0	1	1	0	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	0	0	1	1	0	0	1	1	1
Suj 51	1	1	1	1	1	1	1	0	1	1	0	0	1	0	1	1	0	0	1	1	1	1	0	0	1	0	0	0	0	0	
Suj 52	1	1	1	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1	0	1	1	1	0	0	1	1	0	1	0	0	0	1	1	0	0	
Suj 53	0	1	1	1	1	1	1	0	1	1	0	0	0	0	1	0	1	0	0	1	0	0	1	0	1	1	1	0	1	1	
Suj 54	1	1	1	1	1	1	1	0	0	1	0	1	1	0	1	1	0	0	0	1	1	0	1	0	0	0	0	1	0	0	
Suj 55	1	1	0	0	1	1	1	0	0	1	0	0	0	1	1	0	0	0	0	1	1	0	1	1	0	0	1	0	0	0	
Suj 56	1	1	1	1	1	1	1	0	1	1	0	1	0	0	1	0	1	1	0	1	1	0	1	1	0	0	1	1	1	1	
Suj 57	1	1	1	1	1	1	1	0	1	0	0	0	1	0	1	1	1	0	0	1	1	1	1	1	1	1	0	0	0	0	
Suj 58	1	1	1	1	1	1	1	0	0	1	0	0	1	0	0	0	1	0	0	1	1	1	1	1	1	0	1	1	1	0	
Suj 59	1	1	1	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1	
Suj 60	1	1	1	1	1	1	1	0	1	0	1	1	1	0	1	1	1	1	0	1	1	0	0	1	1	1	1	0	0	0	0

## Variable 2: Satisfacción laboral

Nº DE PERSONAS	Dimensión 1: Satisfacción por el trabajo				Dimensión 2: Tensión relacionada con el trabajo					Dimensión 3: Competencia profesional			Dimensión 4: Presión en el trabajo		Dimensión 5: Promoción profesional			Dimensión 6: Relación interpersonal con los superiores		Dimensión 7: Relación interpersonal con los compañeros		Dimensión 8: Características extrínsecas de estatus		Dimensión 9: Monotonía laboral		
	P 7	P 10	P 11	P 16	P 2	P 3	P 4	P 5	P 6	P 22	P 23	P 24	P 18	P 20	P 9	P 12	P 17	P 13	P 19	P 14	P 25	P 8	P 15	P 1	P 21	P 26
Suj 1	4	3	3	3	2	4	5	5	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	4	3	3
Suj 2	4	2	2	2	2	4	4	2	1	3	2	2	3	3	2	4	4	4	2	2	3	2	2	4	3	3
Suj 3	3	1	1	2	4	4	5	3	2	2	2	3	2	2	5	4	3	5	1	1	3	2	3	5	3	2
Suj 4	4	2	2	2	3	4	4	3	2	3	3	4	3	3	3	4	3	4	3	2	3	2	3	4	3	3
Suj 5	2	1	2	2	5	5	5	5	2	1	4	5	2	2	2	2	2	5	2	2	2	2	2	5	5	2
Suj 6	4	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3
Suj 7	4	3	2	2	2	4	4	2	1	1	1	4	4	4	4	4	2	3	4	3	3	3	4	2	3	2
Suj 8	3	2	2	3	2	3	3	3	2	2	2	3	3	2	2	5	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2
Suj 9	3	1	1	1	2	4	4	4	2	3	1	5	2	2	2	4	3	5	2	2	5	4	3	4	2	3
Suj 10	4	2	2	2	3	4	4	3	1	2	4	5	1	2	3	4	2	4	3	1	2	2	4	4	4	1
Suj 11	3	1	1	1	4	5	5	3	1	1	5	5	1	1	1	1	1	5	1	1	2	1	2	5	3	1
Suj 12	3	1	3	3	3	5	4	3	2	3	4	5	3	2	3	4	2	5	2	1	4	3	3	5	4	3
Suj 13	3	1	1	1	3	4	4	4	1	2	1	4	3	2	2	1	3	3	3	1	1	2	2	4	3	2
Suj 14	3	1	1	2	3	4	4	4	5	2	2	5	3	1	2	1	2	4	2	2	2	2	2	4	5	2
Suj 15	5	2	2	3	3	3	3	3	1	3	2	3	4	4	3	3	4	3	4	2	3	3	3	3	2	3
Suj 16	3	2	2	2	3	5	4	3	3	2	4	4	2	2	2	4	2	4	2	2	3	2	2	4	4	2
Suj 17	3	1	1	2	4	5	5	2	1	1	4	4	2	1	2	3	3	5	1	2	2	2	3	5	4	2
Suj 18	4	1	1	3	5	5	5	3	1	3	4	4	4	3	3	1	4	5	3	1	3	1	2	4	5	1
Suj 19	1	1	1	1	3	5	5	5	1	1	5	5	1	1	5	1	1	5	1	1	1	1	1	5	4	1
Suj 20	3	2	2	2	3	4	4	3	2	2	2	4	3	2	2	3	2	4	2	2	3	2	3	4	4	3
Suj 21	4	1	2	2	2	4	4	4	4	2	3	3	2	4	3	2	2	4	2	2	3	3	2	4	3	3
Suj 22	3	4	3	3	4	5	4	5	4	4	5	5	3	2	4	4	3	5	2	3	3	4	3	5	4	3
Suj 23	3	1	1	2	2	4	3	5	1	2	1	4	4	3	3	4	3	4	3	1	3	2	1	4	2	2
Suj 24	4	2	1	2	3	5	4	3	2	3	3	3	2	3	2	4	2	4	3	2	2	2	2	4	4	3
Suj 25	2	2	1	1	5	5	5	4	2	1	4	5	1	1	2	1	1	5	1	1	2	2	1	5	5	1
Suj 26	3	1	1	1	5	5	5	1	1	1	5	5	1	1	1	2	1	5	1	1	1	1	1	5	4	1
Suj 27	3	1	1	3	2	5	5	1	1	1	1	5	1	3	1	3	4	5	3	1	5	1	2	5	5	5
Suj 28	3	2	2	2	3	4	4	3	3	3	3	5	3	2	3	4	3	3	2	1	3	3	1	4	3	2
Suj 29	4	2	2	3	4	4	4	4	5	2	2	4	2	2	2	2	3	4	2	2	2	3	3	5	3	2
Suj 30	4	1	1	4	3	4	4	3	2	1	4	5	3	3	2	5	3	4	3	2	3	2	3	3	2	2

Suj 31	3	2	1	2	3	4	5	5	1	2	3	4	2	1	3	4	2	4	1	1	2	2	2	4	3	3
Suj 32	4	1	1	3	3	5	5	3	1	2	5	5	2	2	1	2	3	5	2	2	3	3	3	5	5	2
Suj 33	3	1	1	2	1	4	4	4	1	2	1	2	4	4	2	3	2	3	3	1	2	2	2	3	3	2
Suj 34	4	1	1	2	5	5	4	3	2	1	3	4	3	2	1	3	2	5	3	1	1	4	3	5	3	2
Suj 35	3	3	3	3	3	5	4	4	1	1	2	5	3	3	4	5	3	5	4	1	3	2	4	3	2	2
Suj 36	4	2	1	2	3	3	3	3	1	2	1	4	2	3	2	5	2	3	2	1	2	2	2	3	4	2
Suj 37	3	1	1	2	4	5	4	2	1	2	4	4	2	1	2	2	3	5	1	1	3	2	2	4	4	2
Suj 38	5	1	1	4	3	4	5	4	3	1	2	2	4	2	3	3	4	4	4	2	4	4	3	3	2	4
Suj 39	3	3	3	3	2	3	5	3	1	3	1	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	5
Suj 40	3	1	1	3	4	4	5	2	1	2	1	4	3	2	2	2	2	4	2	2	2	2	2	4	4	3
Suj 41	3	1	1	1	3	5	5	3	1	1	5	4	1	3	3	5	1	4	3	1	3	1	1	4	3	1
Suj 42	3	1	2	3	1	4	5	1	1	4	1	5	3	3	2	2	3	5	3	1	1	3	2	5	3	3
Suj 43	2	1	1	1	3	3	3	5	1	1	1	1	5	5	5	2	2	3	4	1	1	3	1	4	5	2
Suj 44	2	1	1	1	5	4	5	5	1	1	5	5	2	1	4	2	1	5	1	1	2	1	3	5	5	2
Suj 45	3	1	2	3	2	4	5	3	1	3	1	4	3	2	2	5	3	4	3	2	3	2	2	4	2	2
Suj 46	3	1	1	1	3	5	5	3	1	1	5	3	2	3	3	5	3	4	3	1	3	1	1	4	3	1
Suj 47	3	2	2	3	2	3	4	3	2	3	2	3	3	2	2	4	3	4	2	2	2	3	3	4	4	3
Suj 48	4	2	1	3	3	4	4	3	2	1	2	5	3	1	2	3	3	5	1	1	3	3	3	3	2	3
Suj 49	3	4	4	4	3	4	5	4	5	2	5	5	3	4	3	2	3	2	3	4	4	4	4	4	4	1
Suj 50	3	1	1	1	5	5	5	5	1	1	4	5	1	1	1	4	1	5	1	1	3	1	1	5	4	1
Suj 51	3	1	1	1	2	5	4	2	2	2	2	5	3	3	2	3	3	5	3	2	4	2	2	4	4	2
Suj 52	3	1	2	1	4	5	4	2	2	1	4	5	3	1	2	1	1	5	1	2	1	2	1	5	3	1
Suj 53	4	1	3	3	4	5	4	1	1	1	2	4	3	3	2	4	4	4	3	3	4	3	3	4	4	5
Suj 54	4	1	1	2	3	4	4	4	1	2	3	5	3	3	1	4	2	4	3	3	3	3	3	4	4	3
Suj 55	3	1	1	2	2	3	4	3	2	2	3	3	3	2	2	5	3	4	2	2	3	3	3	4	2	2
Suj 56	3	2	1	1	2	4	4	3	2	2	3	2	2	3	2	3	2	4	2	1	3	2	3	4	3	2
Suj 57	3	1	1	3	3	4	4	4	1	3	3	4	3	3	2	2	3	4	4	1	3	3	3	4	3	3
Suj 58	3	2	2	3	3	5	4	4	2	2	1	4	3	2	4	3	2	5	3	2	3	2	3	3	3	3
Suj 59	3	1	2	3	3	5	4	5	2	2	4	5	3	3	2	4	3	5	3	3	2	2	3	4	5	2
Suj 60	3	1	1	3	2	5	5	1	1	3	1	1	3	3	1	4	4	5	3	1	3	1	2	4	2	2