



ESCUELA DE POSGRADO
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**Condiciones de salud y satisfacción laboral según régimen
laboral en enfermeros del Policlínico Pablo Bermúdez**

TESIS PARA OPTAR EL GRADO ACADEMICO DE:

Doctora en Gestión Pública y Gobernabilidad

AUTOR:

Mg. Azucena Magdalena Contreras Horna

ASESOR:

Dra. Celia Mercado Marrufo.

SECCIÓN

Ciencias empresariales

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN

Administración del Talento Humano

PERÚ - 2017

Dra. Flor de Maria Sanchez Aguirre
Presidente

Dra. Galia Susana Lescano López
Secretaria

Dra. Celia Emperatriz Mercado Marrufo
Vocal

DEDICATORIA

A mis hijos mi razón de vivir, por su comprensión, aliento y motivación así como a todas las personas que de una u otra forma colaboraron para la culminación de esta investigación.

A la Dra. Celia Mercado Marrufo docente de la Unidad de Post Grado, la Universidad Cesar Vallejo, por su enseñanza, orientación, por su invaluable colaboración en el desarrollo del presente trabajo.

AGRADECIMIENTO

A todos los profesores de la Universidad César Vallejo que nos forjaron de conocimientos en el campo de la gestión y otros temas afines, asimismo a la Dirección del Policlínico del Pablo Bermúdez de Essalud, por su apoyo al permitirnos aplicar nuestras encuestas en el servicio de Enfermería, y así poder realizar el presente trabajo de investigación.

También agradecemos a todo el Personal de Enfermería del PPB., por su colaboración al brindarnos su valiosa información a través de las encuestas, permitiéndonos aportar datos para la presente investigación, ya que sin ellos no hubiese sido posible la fase de recolección de datos.

DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD

Yo, Azucena Magdalena Contreras Horna, estudiante del programa Doctorado en Gestión Pública y Gobernabilidad de la Escuela de Post Grado de la Universidad César Vallejo, identificada con DNI 17810183, con la tesis titulada:

“Condiciones de salud y Satisfacción laboral según Régimen Laboral de enfermeros del Policlínico Pablo Bermúdez.”

Declaro bajo juramento que:

1. La tesis es de mi autoría.
2. Hemos respetado las normas internacionales de citas y referencias para las fuentes consultadas. Por tanto la tesis no ha sido plagiada.
3. La tesis no ha sido auto plagiado; es decir, no ha sido plagiada ni presentada anteriormente para obtener un grado académico previo o título profesional.
4. Los datos presentados en los resultados son reales, no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados y por tanto los resultados que se presenten en la tesis se constituirán en aportes a la realidad investigada.

De identificarse la falta de fraude (datos falsos, plagio, información sin citar a autores), auto plagio (presentar como nuevo algún trabajo de investigación propio que ya ha sido publicado), piratería (uso información ilegal ajena) o falsificación (representar falsamente las ideas de otros), asumimos la consecuencia y sanciones que de nuestra acción se deriven, sometiéndonos a la normatividad vigente de la Universidad César Vallejo.

Lugar y Fecha. Lima, 28 de Enero del 2017

Firma.....

Nombres y apellidos: Azucena Magdalena Contreras Horna.

DNI: 17810183

PRESENTACIÓN

La satisfacción laboral es un tema que adquiere cada vez más relevancia, el recurso humano es considerado en la actualidad un potencial que debe ser considerado como piedra angular en la producción de un servicio, y nuestro interés de relacionarla con las condiciones de salud y el régimen laboral del personal de Enfermería.

La variable satisfacción laboral será abordada a partir de 7 dimensiones; en cada una de las cuales se describirá como se desenvuelve el personal de enfermería en su puesto de trabajo. La variable condiciones de salud será medido en base a las siguientes dimensiones: condiciones físicas y condiciones psicológicas.

El Policlínico Pablo Bermúdez, es una institución de nivel I, que atiende al usuario de Essalud, de manera ambulatoria, ofertando servicios de menor complejidad en el marco de los nuevos enfoques de promoción y prevención de la Salud.

El objetivo de la presente investigación: Determinar la relación que existe entre el Régimen laboral y las condiciones de salud en el nivel de satisfacción de los enfermeros del Policlínico Pablo Bermúdez.

El trabajo consta de siete capítulos: En el Primer capítulo: Introducción que incluye: Antecedentes, Fundamentación científica, técnico humanístico, Justificación, Problema, Hipótesis, Objetivos. En el Segundo capítulo: Marco Metodológico se presenta las: Variables, Operacionalización de variables, Metodología, Tipos de estudio, diseño, Población, muestra y muestreo, Técnicas e instrumentos de recolección de datos, Métodos de análisis de datos, Aspectos éticas. En el Tercer capítulo: se presentan los resultados donde se presentan los cuadros estadísticos.

En el Cuarto capítulo se presenta la Discusión de los resultados más importantes confrontándolos con la base teórica y los antecedentes. En el Quinto capítulo se presentan las conclusiones de la investigación. En el Sexto capítulo se detallan las Recomendaciones. En el Séptimo capítulo las Referencias Bibliográficas, y finalmente se presentan los anexos respectivos: Matriz de consistencia, Constancia emitida por la institución que acredite la realización del estudio in situ, Matriz de datos, Instrumento, Carta de consentimiento informado, Otras evidencias.

ÍNDICE DE CONTENIDO

Carátula	.I
Páginas Preliminares	II
Página del jurado	.II
Dedicatoria	.III
Agradecimiento	IV
Declaratoria de autenticidad	V
Presentación	VI
Índice de contenido	VII
Índice de tablas	IX
Índice de figuras	X
Resumen	XI
Abstract	XII
Sumario	XIII
I. Introducción	.14
1.1. Antecedentes	.19
1.2. Fundamentación científica	24
1.3. Justificación	34
1.4. Problema	36
1.5. Hipótesis	37
1.6. Objetivos	.38
II. Marco Metodológico	.41
2.1. Variables	.42
2.2. Operacionalización de variables	45
2.3. Metodología	48
2.4. Tipo de estudio	48
2.5. Diseño	.49
2.6. Población, muestra y muestreo	49
2.7. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	50
2.8. Método de Análisis de datos	52

2.9 Aspectos éticos	52
III. Resultados	53
IV. Discusión	71
V. Conclusiones	.74
VI. Recomendaciones	.76
VII. Referencias Bibliográficas	78
VIII. Anexos	80

Anexo A: Matriz de consistencia

Anexo B: Instrumento

Anexo C: Formato de validación de instrumento

Anexo D: Prueba de normalidad

Anexo E: Matriz de datos

LISTA DE TABLAS

Tabla 1: Operacionalización de Variables	45
Tabla 2: Prueba de Confiabilidad de Instrumento	51
Tabla 3: Tabla Descriptiva, Condiciones de salud en Régimen Publico	.54
Tabla 4: Tabla Descriptiva, Condiciones de salud en Régimen Privado	55
Tabla 5: Tabla Descriptiva, Condiciones de salud en Régimen CAS	.56
Tabla 6: Tabla Descriptiva, Satisfacción Laboral en Régimen Publico	.57
Tabla 7: Tabla Descriptiva, Satisfacción Laboral en Régimen Privado	.58
Tabla 8: Tabla Descriptiva, Satisfacción Laboral en Régimen CAS	.59
Tabla 9: Comparación de Condiciones de salud según Régimen	.61
Tabla 10: Comparación de Satisfacción Laboral según Régimen	.63
Tabla 11: Correlación Condiciones de salud y Satisfacción Laboral en Régimen Publico	.66
Tabla 12: Correlación Condiciones de salud y Satisfacción Laboral en Régimen Privado	68
Tabla 13: Correlación Condiciones de salud y Satisfacción Laboral en Régimen CAS	.70
Tabla 14: Correlación Condición de salud y Satisfacción Laboral según Régimen	.64

LISTA DE FIGURAS

Figura 1: Distribución de frecuencia de Condiciones de salud y régimen laboral público	54
Figura 2: Distribución de frecuencia de Condiciones de salud y régimen laboral privado	55
Figura 3: Distribución de frecuencia de Condiciones de salud y régimen laboral CAS	.56
Figura 4: Distribución de frecuencia de satisfacción laboral y régimen laboral público	.57
Figura 5: Distribución de frecuencia de satisfacción laboral y régimen laboral privado	58
Figura 6: Distribución de frecuencia de satisfacción laboral y régimen laboral CAS	59
Figura 7: Análisis de diagrama de caja y bigotes condiciones de salud y régimen laboral	61
Figura 8: Análisis de diagrama de caja y bigotes satisfacción laboral y régimen laboral	.63
Figura 9: Análisis de dispersión condiciones de salud y la satisfacción laboral según el régimen laboral público	.67
Figura 10: Análisis de dispersión condiciones de salud y la satisfacción laboral según el régimen laboral privado	68
Figura 11: Análisis de dispersión condiciones de salud y la satisfacción laboral según el régimen laboral CAS	.70
Figura 12: Análisis de dispersión condiciones de salud y la satisfacción laboral según el régimen laboral	65

RESUMEN

El trabajo de investigación que a continuación se presenta es titulado: Condiciones de Salud, satisfacción laboral según el régimen laboral de los enfermeros del Policlínico Pablo Bermúdez, tuvo como objetivo general: determinar la relación que existe entre las condiciones de salud, la satisfacción laboral según el régimen laboral de los enfermeros del Policlínico Pablo Bermúdez. El método utilizado fue descriptivo, explicativo, transversal y correlacional. La población estuvo conformada por 30 Enfermeros que laboran en el Policlínico Pablo Bermúdez. Se aplicó dos instrumentos: uno para medir satisfacción laboral y otro para las condiciones de salud, validados en estudios de investigación anteriores. Los resultados obtenidos aceptan las hipótesis alternas planteadas; existen diferencias significativas entre condiciones de salud y satisfacción laboral según régimen laboral, se estableció correlación significativa entre condiciones de salud y satisfacción laboral.

Entre las conclusiones principales, las diferencias significativas encontradas reflejan que las condiciones de salud que presenten los enfermeros y la satisfacción laboral son diferentes según régimen laboral y existe una correlación significativa entre las dos variables condiciones de salud y satisfacción laboral según régimen laboral.

Palabras clave. Condiciones de salud- satisfacción laboral- régimen laboral

ABSTRACT

The research work that then arises is entitled: Health conditions, job satisfaction according to the labour regime of the nurses of the Policlínico Pablo Bermudez, had as general objective: To determine the relationship between the health conditions, job satisfaction according to the labour regime of the nurses of the Policlínico Pablo Bermudez. The method used was descriptive, explanatory, transversal and correlational. The population was formed by 30 nurses who work at the Policlínico Pablo Bermúdez. We applied two instruments: one to measure job satisfaction and another one for health conditions, validated in previous research studies. The results accepted alternate scenarios raised, there are significant differences between health conditions and job satisfaction according to working arrangements, there are significant differences between health conditions and job satisfaction according to working arrangements, we established significant correlation between health and job satisfaction.

Among the key conclusions, the significant differences found reflect that health conditions showing nurses and job satisfaction are different depending on labour regime and there is a significant correlation between the two variable conditions of health and job satisfaction according to working arrangements.

Key words. Health- job satisfaction- working arrangements.

SUMÁRIO

O trabalho de pesquisa que surge então é direito: Condições de saúde, satisfação no trabalho de acordo com o regime do trabalho das enfermeiras dos Policlínico Pablo Bermúdez, teve como objetivo geral: Para determinar a relação entre as condições de saúde, trabalho satisfação de acordo com o regime do trabalho das enfermeiras dos Policlínico Pablo Bermúdez. O método utilizado foi descritivo, explicativa, transversal e busca. A população era formada por 30 enfermeiros que trabalham nos Policlínico Pablo Bermúdez. Nós aplicamos dois instrumentos: a medida satisfação no trabalho e outra para as condições de saúde, validado em estudos anteriores de pesquisa. Os resultados aceitaram cenários alternativos gerados, existem diferenças significativas entre as condições de saúde e satisfação no trabalho de acordo com a organização do trabalho, existem diferenças significativas entre as condições de saúde e satisfação no trabalho de acordo com a organização do trabalho, Nós estabelecemos uma correlação significativa entre a satisfação do trabalho e saúde.

Entre as principais conclusões, as diferenças significativas encontradas refletem que as condições de saúde, mostrando as enfermeiras e satisfação no trabalho é diferente dependendo do regime de trabalho e há uma correlação significativa entre as duas condições variáveis de satisfação saúde e trabalho, de acordo com a organização do trabalho.

Palavras-chave. Arranjos de satisfação- trabalho emprego- saúde.

I. Introducción

La vida actual exige que el profesional se desarrolle acorde a los cambios de la globalización económica, social y cultural del país.

El trabajo influye en todos los aspectos de la vida humana, donde las personas brindan todas sus habilidades intelectuales y motrices, a su vez ello los hace sentir que pertenecen a un sector de la sociedad donde se sienten valorados, dignos como personas ya que tienen un ingreso económico, al mismo tiempo tienen la oportunidad de desarrollarse con sus actitudes, aptitudes porque no decirlo su espiritualidad (Alvarado, 2012, pp. 08).

En el Capítulo I de nuestra Constitución Política Peruana de 1993, Artículo 2, establece los derechos fundamentales de las personas. “Toda persona tiene derecho a trabajar libremente con sujeción a la Ley”. Y luego en el Capítulo II mencionan: “El trabajo es un deber y un derecho, es base del bienestar social y un medio de realización de la persona” (Constitución Política del Perú, 1993).

A lo largo de la historia, el ser compensado económicamente por un trabajo, ha generado derechos, y se incorporaron diversos regímenes laborales para lograr una justa retribución salarial.

La protección está estrechamente relacionada con las condiciones económicas y particularmente con la situación de la empresa. Desde otro punto de vista, esa protección constituye un factor determinante del progreso económico; por lo tanto, el derecho del trabajo puede anticiparse a la situación económica, e incluso la competitividad y productividad de las empresas pueden aumentar por el desarrollo de la protección social de los trabajadores. (Quiñónez, 2015, pp. 159).

La Ley Laboral en el caso de México, no se ha podido reformar bajo la tendencia economicista, es común la contratación por determinado tiempo sin que medie una justificación, dejando de lado todas las prevenciones que la ley establece en perjuicio de los trabajadores. El contrato a prueba, el contrato de trabajo temporal y el contrato de capacitación inicial son, instrumento regulador flexible en los que se basan las propuestas de reforma. Estos tipos de contratos laborales permitirán modernizar el proceso productivo mexicano, y para ello se le concede al empleador

manejar con mayor margen las contrataciones y despidos. El problema que se observa, es la implementación de nuevas figuras jurídicas, que precarizan el empleo y sus prestaciones en perjuicio de los trabajadores y debilitan instituciones dedicadas a la seguridad social (Macías, 2013, pp. 40).

“Existen evidentes pruebas de flexibilización de derechos laborales e inestabilidad del empleo y precariedad en el trabajo” (Villasmil, 2015, pp. 23).

En Venezuela con fecha 7 de mayo de 2012, se publicó en Gaceta Oficial el Decreto que a la letra dice: El objeto de esta ley es proteger el trabajo como hecho social y garantizar los derechos de los trabajadores y de las trabajadoras, creadores de la riqueza socialmente producida y sujetos protagónicos de los procesos de educación y trabajo para alcanzar los fines del Estado democrático y social de derecho y de justicia. Se establecieron cambios que aparentemente benefician al trabajador y lo colocan en mejor situación respecto a la ley de 1997 y sobre los beneficios de los empresarios. Los cambios más significativos fueron en la reducción de la jornada laboral, el cálculo y la retroactividad de las prestaciones sociales, la eliminación de la tercerización y otros cambios menos significativos, como el de la extensión del periodo prenatal y postnatal, el cálculo de las horas extraordinarias y la eliminación del salario de eficacia atípica, entre otros. Es una ley altamente punitiva para los empresarios y muy proteccionista para los trabajadores. Todo esto ocasiona una disminución de la población económicamente activa (PEA) ocupada y una baja en el producto interno bruto y, por ende, de la productividad. Y con los niveles de inflación más altos de Latinoamérica. Es un panorama poco halagüeño para las empresas en Venezuela. (González, 2015, pp.18-19).

“La satisfacción profesional ha sido un tema de interés para los investigadores de servicios sanitarios desde hace 35 años” (Ibern, 1992, pp.85).

La importancia de este concepto constituye que la gestión de servicios ofertados en un sistema sanitario tiene que ver mucho con el nivel de satisfacción de los profesionales que trabajan en él y su nivel de motivación. (Olivar, 1999, pp. 352; García, 1995, pp.2).

En cuanto al enfermero, se desenvuelve en un ámbito como: ambiente de trabajo, desarrollo de su profesión, relacionado directamente con las condiciones donde desarrolla su trabajo, constituyendo la remuneración salarial, la valoración por parte de la sociedad.

El trabajador considerado como capital humano o talento humano, constituye la piedra angular de toda organización, es por ello que deben considerarse todos los aspectos que lo involucran.

El conjunto de necesidades y las tendencias laborales hacen que los requerimientos de competencias sean más exigentes y como resultado de dichas necesidades, las compañías actuales dan énfasis al capital humano – capacitación, educación, conocimiento, habilidades y experiencia de los trabajadores. (Fortuna, 2014).

La teoría del conductismo, una de las corrientes filosóficas más influyente en el área del trabajo que a través de la teoría Bifactorial de Herzberg, describe la satisfacción laboral en dos tipos de factores motivacionales: el extrínseco que consiste en el trabajo mismo denominado como “higiene” y el intrínseco que consiste en el factor individual denominado “motivador”. Teoría que sostiene que el trabajador se comporta de acuerdo a factores influyentes de su entorno.

El trabajo no solamente es una actividad con fines productivos que genera recursos para costear la propia vida, sino que determina la posición social, brinda sentido de pertenencia, identidad y desarrollo de auto concepto. Como resultado de ello puede satisfacción y bienestar o insatisfacción y aflicción. (Cevallos, 2014). Las condiciones laborales juegan un rol importante pues engloba factores físicos, sociales y administrativos que influyen en el ambiente de trabajo (Bireme, 2016) y dan lugar a la insatisfacción laboral, alteraciones físicas y psicológicas sino son favorables (Ceballos, 2014, pp.271).

La satisfacción laboral (SL), es un elemento que influye en toda actividad del ser humano y agranda los sentimientos de valor, importancia y superación personal. Es el estado emocional positivo placentero constituido por experiencias laborales del

propio trabajador de acuerdo a su actitud frente a su labor, y además de sus creencias y valores que en conjunto determinan la calidad de los servicios prestados. (Gamero, 2003, pp.37).

Se ha estudiado que otros factores intrínsecos de satisfacción laboral son las condiciones de salud, siendo la salud un proceso socio biológico integrado y dinámico. Trabajar como enfermero es un riesgo para la salud tanto física como psicológica porque está unido a un horario de trabajo, un cargo a desempeñar y a la institución. Además de el alargamiento de la jornada por horas extras y doble turno, el sobreesfuerzo físico, y la exposición a contaminantes físicos, químicos y psicológicos frente a situaciones de crisis, el manejo de personas en crisis, trabajo rutinario y fragmentado, el cumplimiento de las tareas individuales, y desempeño del papel de mediadora en una relación médico-paciente y médico-enfermera. (Consuelo y Gómez, 2002, pp.172).

Las condiciones de salud determinan el absentismo laboral elevado en nuestro CAS, ya que contamos con personal mayores de 50 años y con dolencias crónicas, está determinado dentro de las normas institucionales que el Personal es remunerado dentro de los días de Descanso médico, y otorgar facilidades para sus controles médicos de ser el caso, ello origina la necesidad de reemplazarlas por otra profesional ya sea en Horas laborables por compensatorio o en horas extras, originando muchas veces su insatisfacción laboral porque deben ser reubicadas de servicio para poder cubrir la contingencia dada.

Esto ocasiona que el Personal de Enfermeras que labora en los diferentes servicios del Policlínico Pablo Bermúdez sienta un clima de insatisfacción laboral lo que repercute en la atención del usuario externo. Constituyendo un problema justamente porque se puedan acontecer hechos que pongan en riesgo la vida del usuario, del trabajador de salud, y ocasionen la insatisfacción de atención interna y externa.

1.1. Antecedentes

1.1.1. Antecedentes Internacionales:

García (2010), en su estudio titulado: Análisis del estado de salud de los profesionales de Enfermería del Hospital Clínico San Carlos de Madrid, planteó objetivos : a) Conocer y analizar el estado de salud de los profesionales de enfermería) identificar factores que inciden en la pérdida de salud, problemas de salud más frecuentes y sus consecuencias, conocer el impacto de las medidas preventivas en su salud ; la metodología empleada fue un estudio prospectivo y descriptivo sobre una muestra significativa a los que se les aplicó una encuesta sobre condiciones de trabajo. Las conclusiones del estudio fueron: a) Las condiciones de trabajo y los riesgos laborales asociados al ejercicio profesional, las situaciones estresantes, la actividad cotidiana surgen como consecuencia del síndrome de Burnout y el mobbing. b) Uno de los grupos de mayor riesgo es el profesional de enfermería, derivadas de su actividad como son los biológicos.

Cogollo (2010), en su estudio titulado: Condiciones Laborales en Enfermeras, cuyo objetivo de estudio fue: Investigar las condiciones laborales del profesional de Enfermería en Instituciones de salud en Cartagena, Colombia, cuya metodología es un estudio cuantitativo, descriptivo en instituciones públicas y privadas, se aplicó un cuestionario donde se detallaba características demográficas, cargo desempeñado, relaciones laborales, tipo de responsabilidad derivado de su calificación profesional, su contratación y condición de seguridad laboral, se aplicó la escala de satisfacción laboral SL-SPC, que explora elementos materiales o de infraestructura laboral cotidiana, los beneficios laborales, políticas, relaciones sociales, desarrollo profesional, desempeño y relación con la autoridad. Se realizó un análisis univariado. Entre los resultados: El 91% eran mujeres y el 44% tenía contratación por medio de cooperativas de trabajo asociado. El 67% de enfermeras recibían un salario mensual promedio de \$923,000". El 65% recibía pago por honorarios sin prestaciones sociales. En cuanto las condiciones físicas del puesto de trabajo y la dotación de materiales, las enfermeras consideraron que eran incompletas e inseguras, además

de la falta de señalizaciones dentro del área de trabajo, espacio reducido, temperatura inadecuada y niveles de ruido. Las conclusiones del estudio: En Cartagena, el personal de enfermería identifica las condiciones de trabajo como deficiente tanto como en retribución económica, personal de apoyo, infraestructura física de los puestos de trabajo, materiales y equipo en el lugar de trabajo y alta carga laboral. Las condiciones de trabajo tienen relación con la satisfacción laboral, todos estos factores de riesgo aunados a las condiciones y estilos de vida, originan enfermedades, desgaste físico y emocional.

Quiroga, Iris (2009), en su estudio titulado: Estilos de Vida y Condiciones de Salud de los Enfermeros, cuyo objetivo fue: Establecer la relación que existe entre estilos de vida y condiciones de salud del personal de enfermería del Hospital Luis Lagomaggiore, Mendoza - Argentina; cuya metodología es un estudio cuantitativo, descriptivo, se realizó en los servicios de maternidad, con población de 415 enfermeros. Cuyas conclusiones fueron: Los factores intrahospitalarios afectan el estilo de vida de las enfermeras debido a su tiempo de estancia y los turnos en las que se desempeña. Los que realizan turno rotativo de noche tienen más de 10 horas de trabajo dentro del hospital. En cuanto a los factores extra hospitalarios, la mayoría estuvo poco estresado, dando los siguientes resultados: En relación al sueño duermen menos de 8 horas, un alto porcentaje tiene calidad de sueño buena, no consumen medicación para dormir y no realizan actividades físicas en la semana. En relación a las condiciones de salud los datos reflejan: En su mayoría consumen tabaco y se consideran fumadores ocasionales, y no tienen horarios de comidas. Consumen de dos a tres veces comidas diarias, la clasificación de la comida es de mala aumentando de peso desde que empezó a laborar, no acuden a control médico periódico. En cuanto a valoración de su estado de salud manifiestan que es buena, pero tienen alguna patología y algunas presentan más de una patología los cuales entre tenemos: trastornos digestivos, hipertensión arterial y diabetes, y según la IMC, el 73% tiene obesidad I y el 27% obesidad II. Los datos nos muestran como los estilos de vida intrahospitalaria asociada a la extra hospitalaria repercuten en las condiciones de salud de las enfermeras.

Cifuentes (2012), en su tesis de grado titulado: Satisfacción laboral en enfermería en una institución de salud de cuarto nivel de atención, Bogotá – Colombia. Cuyo objetivo fue: Evaluar el grado de satisfacción laboral e identificar las características sociodemográficas y laborales relacionada con los factores determinantes; cuya metodología es un estudio cuantitativo, descriptivo, de corte transversal y con una población de 105 profesionales de enfermería. Se utilizó el cuestionario Font-Roja. Las enfermeras son quienes presentan mayor insatisfacción en relación a los hombres. Los hombres enfermeros se hallan más satisfechos con su trabajo, el tipo de universidad de la cual fue egresado influye respecto a los factores de competencia profesional, características extrínsecas de estatus y monotonía laboral. Los que ejercen la profesión por más de siete años se hallan más insatisfechos por su trabajo que aquellos quienes tienen un tiempo menor, a pesar de que cumplan con sus actividades y asistan a cursos de educación continua. Concluyendo que: No se hallaron relaciones estadísticamente significativas, entre las variables de estudio.

Nava et. al (2013), en su estudio titulado: Satisfacción Laboral en el Personal de Enfermería en cuatro institucionales de Salud, México. Cuyo objetivo fue: Establecer el grado de satisfacción laboral e identificar los factores asociados; cuya metodología es un estudio transversal, observacional y descriptivo con una muestra de 594 profesionales de enfermería; se aplicó una encuesta con datos sociodemográficos, factores intrínsecos y extrínsecos relacionados con satisfacción laboral de acuerdo al instrumento Font-Roja. El resultado fue: los factores relacionados con insatisfacción laboral fueron; promoción y competencia profesional, relación interpersonal con jefes y compañeros, y factores extrínsecos, no mostraron diferencias estadísticamente significativas. Concluyendo que: “La identificación de factores de insatisfacción y de satisfacción es importante para fundamentar mejoras e incidir en la calidad de los cuidados.

Ríos-Risquez (2008), en su estudio titulado: Relación entre satisfacción laboral y salud general percibida en profesionales de enfermería de urgencia del Hospital Morales Meseguer de Murcia - España. Cuyo objetivo fue: Medir el nivel de

satisfacción laboral y evaluar el estado de salud general; cuya metodología es un estudio descriptivo transversal. Se utilizaron tres instrumentos de evaluación: uno encuesta de variables sociodemográficas y laborales, y dos cuestionarios validados: uno para medir satisfacción laboral por Font-Roja (1988) y otro para la evaluación del estado general de salud. Dando como resultado: los profesionales de sexo femenino muestran mayor satisfacción laboral que los profesionales de sexo masculino. Los profesionales de enfermería muestran mayor satisfacción con la dimensión de tensión laboral que los auxiliares de enfermería. Cuanto mayor es la satisfacción laboral, la salud general es menor. Los síntomas de ansiedad se correlacionan con la satisfacción laboral. Concluyendo que: El grado de satisfacción laboral es medio. Se encontraron diferencias de sexo, los factores de relación con los jefes y características extrínsecas de reconocimiento profesional. Los profesionales estudiados presentan vulnerabilidad en su salud psíquica.

Carrillo-García (2013), en su estudio: La satisfacción de la vida laboral de los enfermeros de las unidades móviles de emergencias de la Región de Murcia – España. Cuyo objetivo fue: “Analizar la satisfacción laboral”; cuya metodología es un estudio cuantitativo de corte transversal. Resultado: Satisfacción general media. Concluyendo: El elevado nivel de satisfacción laboral. Aspectos laborales que producen insatisfacción deben recaer en acciones de mejora por parte de los gestores de las organizaciones de salud.

1.1.2. Antecedentes Nacionales:

Alvarado (2012), en su tesis titulada: Influencia de Régimen Laboral en el nivel de satisfacción de las enfermeras que trabajan en hospitales de Essalud-Chicayo-2012. Cuyo objetivo fue: Determinar la influencia de los regímenes laborales con el nivel de satisfacción de enfermeras. Se trabajó con una muestra de 165 enfermeras. Conclusiones: Existe influencia significativa entre los regímenes laborales y el nivel de satisfacción de las enfermeras.

Paredes (2012), en su estudio titulado: Satisfacción Laboral de las Enfermeras del Hospital Provincial Docente Belén de Lambayeque. Cuyo objetivo fue: Determinar

el nivel de satisfacción laboral de las enfermeras/os con la finalidad de proponer estrategias de mejora; cuya metodología es un estudio descriptivo transversal en 55 Enfermeras/os de los diferentes servicios del Hospital, durante Julio-Agosto del 2012, se utilizó la encuesta y un cuestionario de Satisfacción Laboral del enfermero, agrupadas en cinco dimensiones. Resultados: existe una relación significativa entre la distribución de los profesionales de enfermería según los indicadores sociodemográficos y laborales pertenecientes al grupo etario de entre los 40 a 49 años, en su mayoría mujeres nombradas con tiempo de servicio mayor o igual a cinco años. Las dimensiones con los valores de satisfacción menor a 50% son: personal con el trabajo actual, personal con trabajo general y personal de interacción con el jefe inmediato, y mayor al 50% oportunidad de progreso son: remuneraciones e incentivos, la interrelación con los compañeros de trabajo y en el ambiente de trabajo, existiendo solo diferencia significativa en las dimensiones de oportunidad de progreso y ambiente de trabajo, y en los niveles de satisfacción e insatisfacción. Concluyendo que: El nivel de satisfacción de las enfermeras corresponde solo a las dimensiones de oportunidad, de progreso y al ambiente de trabajo.

Evangelista (2009), en su estudio titulado: Nivel de salud mental en relación al grado de satisfacción laboral de los enfermeros del Hospital Regional Docente de Trujillo 2009. Cuyo objetivo fue: Determinar si existe relación entre el nivel de salud mental y el grado de satisfacción laboral. Se trabajó con 115 enfermeros y se aplicó un cuestionario tipo escala de Likert con indicadores extrínsecos e intrínsecos asociados al grado de satisfacción laboral en enfermería; así mismos indicadores que valoran la salud referidos a las actitudes hacia sí mismo como crecimiento, actualización, integración, autonomía, percepción de realidad y dominio del entorno. Resultados: la mayoría de los enfermeros presentan un nivel de salud mental y grado de satisfacción laboral alto. Concluyendo que: Existe una relación estadística significativa entre el grado de Satisfacción laboral y el Nivel de Salud Mental.

Urbina (2009), en su estudio de investigación titulada: Satisfacción Laboral y calidad de vida profesional de las enfermeras del Hospital Regional Docente de

Trujillo, 2009. Cuyo objetivo fue: Determinar la relación del nivel de satisfacción laboral y nivel de calidad de vida, estudio teórico-conductista, basado en Herzberg, Maslow; cuya metodología es un estudio descriptivo correlacional, realizado con 84 enfermeras a quienes se aplicó dos instrumentos: la escala de Satisfacción Laboral de Núñez y Calidad de Vida profesional CVP 35 Sánchez. Resultados: las dimensiones con un nivel alto de satisfacción laboral son las relacionadas con la competencia profesional y la propia satisfacción del trabajo, y con un nivel bajo, las de promoción profesional y presión en el trabajo. Las dimensiones con un nivel bueno de calidad profesional son la motivación intrínseca y la capacidad de realizar el trabajo, y la de bajo nivel, la carga de trabajo percibido. Conclusiones: Existe una relación significativa entre la satisfacción laboral y la calidad de vida profesional.

Solórzano (2009), en su estudio titulado: Relación entre Síndrome de Burnout y satisfacción - insatisfacción Laboral en los profesionales de enfermería del servicio 6 del Hospital Nacional Guillermo Almenara Irigoyen Lima – Perú. Cuyo objetivo fue: “Determinar la relación que existe entre el síndrome de Brunout y satisfacción-insatisfacción laboral”; cuya metodología es un estudio con diseño no experimental, descriptiva - correlacional, de corte transversal. Se realizó en 44 enfermeros del servicio de las áreas de Geriátría, Medicina, y Psiquiatría. Conclusiones: “No hay evidencias suficientes para determinar que no hay relación entre el síndrome de Burnout y satisfacción laboral. Existe un nivel moderado de satisfacción dada principalmente por factores intrínsecos al trabajo. Las variables sociodemográficas tienen un bajo efecto en las dimensiones del síndrome”.

1.2. Fundamentación científica, técnica o humanística

Satisfacción Laboral:

El tema de la presente investigación es un tema que trata de un punto de vista humano, siendo el trabajo base fundamental en la vida de un hombre para poder satisfacer sus necesidades básicas, y toma a la motivación como parte fundamental de él.

Cuando el hombre forma parte de una sociedad u organización, se debe hablar de responsabilidad social en la organización, la motivación es parte de ella, tanto así que el alcanzar sus metas depende de ella directa e indirectamente como obtener un buen clima laboral, los empleados inmersos en él deben encontrar un valor agregado en el trabajo.

Se ha tratado de enlazar la motivación como consecuencia incremento de productividad en la empresa, en sentido económico, humano con la apertura al cambio, la organización optimiza su capital.

Al obtener comportamientos creativos de los empleados, se satisfacen necesidades específicas de un exigente mercado, el cual es competitivo altamente.

El punto de encuentro es pues la persona y la organización, en esta interacción hay una conjugación recíproca, las actuaciones coordinadas van hacia el logro de los objetivos, gracias al buen desempeño de sus roles. Al realizarse esta articulación se originan procesos psicológicos determinando pues un determinado comportamiento de las personas que influyen en mayor o menor medida en su desempeño.

“Siendo entonces que, al tratar de averiguar las diferencias en su desempeño, nos preguntamos, ¿A qué se deben?, diferentes experiencias nos muestran resultados, ¿Va de acuerdo a sus dotes intelectuales?, es allí donde la organización se encarga de diseñar estrategias para mejorar este desempeño. Cuando nos referimos al hombre tiene una naturaleza orgánica y no mecánica.” (Guevara, Uscanga, 2008).

Es decir que existen dos aspectos del desempeño que se debe considerar, una es la competencia; y otra es la motivación. En la conducta humana es muy importante la actitud del trabajador, el comportamiento es causado, motivado, y orientado hacia los objetivos. Werter, Davis, (2000), es necesario la participación de los empleados, en decisiones que los afectan y su relación con la organización. La motivación es parte fundamental de la empresa, determina y condiciona el

comportamiento de los individuos y el grado de satisfacción referente al trabajo que desempeña. (Uscanga, 2008).

Maslow (1943) formuló la Teoría de la Motivación Humana, que incluyen las necesidades humanas y sus jerarquías, fisiológicas, de seguridad, de amor, de estimación y de autorrealización. Estas se van priorizando en su alcance y generan su comportamiento.

Factores relacionados tenemos la personalidad, la familia, el ambiente social, actitudes, intereses, deseos los que intervienen directamente en la satisfacción personal, convirtiéndose en motivaciones psicológicas.

Fortuna (2014) indica que la energía cerebral, nunca antes había sido tan importante para los negocios. Cualquier compañía depende cada vez más del conocimiento: patentes, procesos, capacitación administrativa, tecnologías, información acerca de los clientes y proveedores, y experiencia obtenida por antigüedad. Ponga todo esto junto; tal conocimiento es el capital intelectual.

Locke (1976) determina que la satisfacción laboral es un estado emocional positivo resultante de la percepción subjetiva de las experiencias laborales del sujeto. Las clasificó en dimensiones a las siguientes:

- a) Satisfacción con el salario, mide el sueldo en forma cuantitativa, su equidad.
- b) Satisfacción relacionada con la formación.
- c) Satisfacción con el reconocimiento, por la realización de un trabajo.
- d) Satisfacción con los beneficios laborales.
- e) Satisfacción con el ambiente trabajo relacionado con el horario, descanso, tipo de trabajo.
- f) Satisfacción con la supervisión, trabajadores y empleadores.

De acuerdo a ello la satisfacción laboral puede ser de varias formas:

- a) Continua: Aumentando el nivel de aspiraciones
- b) Duradera: Mantiene el nivel de aspiraciones.
- c) Renunciada: Reduce el nivel de aspiraciones.
- d) Productiva: Mantiene el nivel de aspiraciones, aumenta la frustración
- e) Fija: Mantiene el nivel de aspiraciones, domina la situación.
- f) Pseudosatisfacción: tiene insatisfacción y frustración a la vez.
- g) Motivación: Busca una meta que la satisfaga.
- h) Satisfacción laboral: Actitud producto de un trabajo.

Korman (1978) indica que existen variables como: el nivel profesional, tipos de liderazgo, salario y promoción, y reconocimiento determinan satisfacción laboral.

Otras clasificaciones describen que los puestos enmarcados en su diseño y característicos están relacionados con la satisfacción laboral, el salario como una forma de reconocimiento unido a sus responsabilidades.

Las teorías de contenido están relacionadas con las motivaciones y factores individuales.

Teorías Jerarquías de las necesidades de Maslow:

Abraham Maslow (1943) nos da a entender que las necesidades para ser satisfechas, depende de cuál es la que domina en el momento dado, y va de acuerdo a la motivación que empuja su satisfacción. Tenemos pues:

- a)** Básicas o fisiológicas, son las referidas a las básicas relacionadas con la vida humana y su conservación. Ejemplo: alimento, agua, calor, sueño y abrigo.
- b)** Seguridad, necesidades relacionadas con el fin de librarse de riesgos físicos o perder el trabajo.
- c)** Sociales, necesidad de pertenencia.

- d) Estimación, necesidad que produce poder, prestigio, categoría y seguridad.
- e) Autorrealización, relacionado con obtenerlo por su propio potencial.

Davis y Newstron (1993) refiere que las necesidades de seguridad, sociales, de estima y la autorrealización son los principales motivadores.

Teoría de los dos factores de Herzberg:

Considera dos factores:

- a) Factores higiénicos; o de insatisfacción, provienen de las enfermedades de la organización, huelga.
- b) Factores motivantes o satisfactores.

Herzberg, afirma que existen dos grupos de factores:

- a) Saciables, fisiológicos y de seguridad. causan desmotivación
- b) Insaciables: afecto, logro, autoestima, autorrealización., contenido del propio trabajo.

Teoría de las necesidades de Mc. Clelland:

La mayoría de necesidades del hombre existen en el ambiente cultural y social, los cuales se relacionan con el poder, la afiliación y el logro, las personas la satisfacen a través del tiempo.

Teoría ERG, Existencia, Relación y Crecimiento:

Teoría de Clayton Alderfer: Las necesidades tiene tres categorías: Existenciales, de relación, de crecimiento; las personas suben y bajan por la pirámide de las necesidades de tiempo en tiempo.

Teoría de la Valencia- Expectativa de Vroom:

Vroom y Deci (1993), refieren que la motivación es producto de la Valencia o el valor del individuo, resultado de su esfuerzo. A diferencia de las teorías de Maslow y Herzberg.

Teoría de la Equidad: El factor central de la motivación es el trabajo, las personas están motivadas cuando están satisfechas, y lo que reciben de acuerdo al esfuerzo, pero comparan sus recompensas con otros que también las reciben. Vroom (1993) indica que las personas toman decisiones a partir de lo que esperan como recompensa al esfuerzo que realizan.

Roger (1990), usó ocho elementos clave para que el trabajo añada valor, incrementando la productividad, como son: una cultura directiva adecuada, la seguridad en el empleo, conseguir los empleados adecuados, una buena organización del trabajo, participación y delegación de poder, formación y aprendizaje, así como compartir la información y los beneficios. En la actualidad, las compañías consideran a la capacitación y entrenamiento de su personal como una parte de su inversión estratégica y la ubican como un componente vital en la construcción de la competitividad. Existen muchos factores que afectan el desempeño de los profesionales de la salud y a menudo es difícil determinar por qué Hope (1998) la evaluación del desempeño ayuda a identificar las debilidades entre los comportamientos deseados y los existentes o en los resultados.

En la formación de competencias profesionales en el área de enfermería, la combinación integrada de conocimientos, habilidades y actitudes se ponen en acción para un desempeño adecuado en un contexto de salud dado. Más aún, se habla de un saber actuar movilizando todos los recursos: de la institución, profesión y del trabajador.

El interés por el estudio de la SL surge durante la década de los años 30's, con el trabajo pionero de Robert Hoppock (Gamero, 2003) denominado Job satisfaction, el campo de estudio es conocer los factores que pueden influir en la

satisfacción laboral, y determina el desempeño; destaca aspectos como; fatiga, monotonía, condiciones de trabajo y supervisión, entre otros.

Herzberg (1959) afirma que la real satisfacción del hombre con su trabajo constituya el hecho de enriquecer su puesto para que de esta manera pueda desarrollar una mayor responsabilidad, y experimente un crecimiento mental y psicológico. A fines de los años 60's e inicio de los 70's, aparece el método de mejoras en el trabajo que consistía en enriquecer el trabajo en sí y lograr mejorar desempeño de los trabajadores. Este autor desarrolló una teoría de la satisfacción en el trabajo basada en la jerarquía de Abraham Maslow, donde no todos los factores influyen en la satisfacción; como las necesidades más básicas, mientras que otros factores más elevados incrementan la satisfacción al conseguirlos.

Bacharach (2000, pp.513) indicó que la satisfacción laboral se ha considerado una consecuencia actitudinal del estrés laboral. Es uno de los indicadores más clásicos y a los que con mayor frecuencia se recurre cuando se persigue conocer la actitud general de las personas hacia la vida laboral. Esto es así debido a que, como se infiere del trabajo en Enfermería, el grado de satisfacción puede afectar la cantidad y calidad del trabajo que desempeñan las personas, además de que puede incidir indirectamente sobre otros aspectos como el ausentismo laboral, los retrasos en la incorporación al puesto de trabajo y la propensión a abandonar la institución.

Al evaluar la satisfacción laboral es necesario tener en cuenta una serie de dimensiones, algunas de las cuales ya son conocidas de un modo relativamente estable y consistente." Entre ellas cabe señalar la satisfacción relacionada con la motivación extrínseca, con la supervisión o estilo de dirección, con la organización institucional y su dirección, las posibilidades de ascenso, con los colaboradores, las condiciones de trabajo (físicas y psíquicas), los incentivos materiales, recomendaciones, el reconocimiento y la estimulación moral (feedback, reconocimiento verbal del trabajo realizado)" (Koeske , 2000,pp.25).

“La satisfacción general con el trabajo será una dimensión global resultante y dependerá del peso específico que tengan cada una de estas dimensiones de la satisfacción. Se discute mucho la direccionalidad de la relación entre la satisfacción laboral y el grado de estrés o desgaste psíquico en el trabajo, es decir, la relación de antecedente o consecuente que se establece entre ellas”. (Wolpin ,1999,pp.44)

Richarsen (1999, pp.55), Grigsby (1999, pp. 64), Leiter (1998, pp. 111). “La satisfacción laboral es una consecuencia del desgaste en el trabajo o Burnout. La satisfacción laboral está relacionada con los procesos de estrés laboral y con una serie de motivos intrínsecos y extrínsecos asociados a la realización personal en el trabajo. La satisfacción laboral está determinada por la realización profesional, asociada a su calidad de vida y salud, calidad del trabajo que desarrollan las (os) enfermeras (os) y de la potencial satisfacción de los pacientes y familiares que atienden”.

Condiciones de Salud:

La persona es un ser bio-sico-social, la salud es integral, y no solo está determinada con ausencia de enfermedad.

La salud constituye y contribuye al desarrollo económico y social de un país, en el progreso de la persona, familia y sociedad, y por consiguiente de la nación.

La condición de salud está afectada por factores genéticos y hereditarios, ambientales y culturales, así como por el estilo de vida y la organización de los servicios de salud. La interacción de estos factores (individuales, del medio y los de tipo organizacional). El ambiente laboral es otro factor condicionante, dentro del campo de la salud ocupacional.

Salud ocupacional según la OMS, Promueve y mantiene el bienestar físico, mental y social de los trabajadores.

La salud ocupacional está relacionada directamente a factores económicos, políticos e históricos. Incluye la prevención de accidentes de trabajo, riesgos laborales diagnóstico y tratamiento oportuno de la enfermedad ocupacional.

“En muchos casos las personas conviven con estados mórbidos o signos y síntomas físicos y mentales como cefalea, decaimiento, neuralgia, afecciones, nasofaringes y respiratorias molestias gastrointestinales, manchas en piel, irritabilidad, depresión, agresividad y malas relaciones interpersonales entre otras. Estos estados no incapacitan para el desempeño de funciones y roles son molestias para la salud en general y merman la capacidad laboral y de relación de las personas tanto en el trabajo como en el núcleo familiar y grupo social, que pueden llevar a malas relaciones laborales, familiares y sociales o al aislamiento de la persona, al alcoholismo, o a la drogadicción, al tabaquismo y otros vicios”.

Estos signos y síntomas, agudos o crónicos son frecuentes en el Personal de Enfermería, factores importantes en estados pre patogénicos de una lesión o enfermedad grave, los cuales se pueden prevenir como estrategias de prevención y control.

La OIT organismo especializado de la organización de las Naciones Unidas (ONU) en materia laboral, establece convenios y a la vez recomendaciones a los países que pertenecen a esta organización, acuerdos firmados en la Conferencia Internacional en la OIT, que establecen normas con carácter de ley. En el Perú solo se ha ratificado ciertos convenios, los cuales se incluyen dentro de nuestra constitución, Capítulo I, art. 2; Capítulo II, arts. 7, 22, 23,25. Factores ambientales y organizacionales: El término ambiente se emplea comúnmente para describir estructuras internas y externas de la organización. Factores externos constituidos por: la tecnología, la legislación, la política, la economía, la demografía, la ecología y la cultural. Factores internos, tangibles e intangibles. Elementos tangibles: planta física, equipos y personal (recurso humano); elementos intangibles: filosofía de la organización, visión y misión valores, canales de comunicación y estilos de liderazgo.

Los principales riesgos profesionales para la salud:

- a) Agentes infecciosos, Hepatitis B, TBC, SIDA, enfermedades transmitidas por el manipuleo de agentes punzo cortantes y material orgánico, drenaje, secreciones.
- b) Productos químicos como: medicamentos, anestésicos, (óxido nitroso, halotano), antisépticos (óxido de etileno, el hexaclorofeno y el formaldehído).
- c) Anestésicos: El riesgo profesional que se atribuye a los anestésicos, es que pueden producir narcosis. El halotano produce graves lesiones hepáticas, el metroxiflurano, altera el transporte de sodio en el riñón, el tricloetileno es un probable agente cancerígeno.
- d) En cuanto a los antisépticos, como el óxido de etileno, tiene acción citotóxica, por lo que puede ocasionar alteraciones cromosómicas en cultivos aislados de linfocitos humanos.
- e) Hexaclorofeno, produce trastornos cerebrales en niños y malformaciones congénitas en embarazadas.
- f) Formaldehído, producen irritaciones en membranas de mucosas de nariz, boca y ojos, ocasionan asma, hay ciertos productos químicos que ocasionan alergias de piel y del aparato respiratorio.

Factores Físicos; entre ellos, radiaciones ionizantes, los ruidos, la temperatura y la electricidad, la postura en el trabajo, el levantamiento de pacientes, etc., produce un elevado número de dorsalgias., síntomas neurológicos, etc. La responsabilidad en salud, ocasiona stress psicológicos que afecta la toma de decisiones correctas y ocasiona ausentismo laboral. Es común también observar que el personal de salud abusa de la automedicación y toxicomanía. Riesgos de accidentes y lesiones, como cortes heridas, fracturas y lumbagos.

Un accidente de trabajo, dentro de su jornada laboral. Las estadísticas nacionales e internacionales indican que ellos están vinculados a operaciones, otros como la caída de personas o de objetos, es una interacción entre medio ambiente, el

trabajador y la profesión. Accidentes y enfermedades ocupacionales: Son sucesos repentinos que producen interrupción del proceso normal del mismo, perturbación funcional permanente o pasajera y además de causar daño en materiales, instalaciones, equipos y tiempo de pérdida laboral.

Los accidentes de trabajo incluyen factores entre ellos:

- a) Causa de los accidentes, que incluyen elementos como: agente y persona lesionada.
- b) Naturaleza de la lesión.
- c) Parte del cuerpo afectado.

Enfermedad ocupacional: Todo proceso que sobreviene del tipo de labor que desempeña el trabajador. El personal de salud se halla expuesto a diversos riesgos en la prestación de sus servicios, especialmente enfermedades transmisibles, riesgos químicos, físicos y Sico sociales.

1.3. Justificación:

Este estudio se justifica en la necesidad que la satisfacción en el trabajo de enfermería está determinada por el tipo de actividades que se realiza con las condiciones laborales óptimas, libre de riesgos, clima laboral adecuado, donde se establezca una buena comunicación entre el jefe y su personal; los salarios y sueldos acordes con las expectativas de las profesionales de enfermería; así mismo la satisfacción laboral influye en el bienestar de las enfermeras/os, en sus ambientes de trabajo, repercute en la calidad del cuidado de enfermería que ofrece, siendo importante esta investigación ya que servirá de base para el diseño de sistemas de mejora continua a través de un esbozo teórico y metodológico de la satisfacción laboral, establecer un adecuado relación satisfacción - productividad en el personal profesional de enfermería y mantener un clima laboral adecuado para que labore con motivación optima resultante en un trabajo con eficiencia y eficacia.

La situación socioeconómica, bajos salarios, inestabilidad laboral y sobrecarga laboral, ha llevado al personal de enfermería efectúen jornadas de 48 a 72 horas, ello

los lleva a un estrés propio de la actividad esto aunado a las malas condiciones de vida y trabajo de enfermería, principalmente a la baja remuneración que las obliga a tener dos o tres trabajos, turnos nocturnos, trabajos en fin de semana y especialmente descuidar su vida familiar.

A ello se le agrega un trabajo rutinario, con tareas individuales, turnos que por lo general cambian cada semana, para el trabajador es difícil adaptarse a cada uno de ellos. Ocasionan la aparición de una serie de problemas que afectan la salud del trabajador.

La aparición de enfermedades físicas, emocionales y de tipo social con repercusiones de lo laboral, se traduce en el bajo rendimiento, ocasionan en los enfermeros, cambiar en sus hábitos saludables y sus estilos de vida.

Las investigaciones de este tipo aportan a la ciencia de Enfermería nuevos conocimientos, que sirven de base para nuestras futuras profesionales.

Con el desarrollo de este estudio, se tratará desde el punto de vista de la perspectiva conductista, humanista y aspectos socioculturales, disciplinas administrativas y sociales que expliquen fenómenos relacionados con la satisfacción laboral en las organizaciones.

Explicar desde el abordaje teórico, la relación causal multivariada en el cual está inmersa el individuo y la organización, encontrar nuevas perspectivas que complementan el conocimiento inicial.

Desde el punto de vista metodológico, el utilizar un instrumento validado sirve para proponer, fundamentar ideas y generar otras elaborando técnicas específicas.

Desde el punto de vista social, se aporta datos muy importantes que se va a traducir en beneficios personales y para la organización.

Se aportará conocimientos, el adquirir experiencia a través de la práctica, formar nuevos criterios de conocimiento para aportar a la sociedad, conocer fenómenos sociales y ayudar a las organizaciones en el futuro.

1.4. Problema

1.4.1. Problema General:

¿Qué relación existe entre las condiciones de salud, la satisfacción laboral según el régimen laboral de los enfermeros del Policlínico Pablo Bermúdez – Lima 2016?

1.4.2. Problema específico:

Problema específico 1:

¿Cómo son las condiciones de salud según el régimen laboral público de los enfermeros del Policlínico Pablo Bermúdez-Lima 2016?

Problema específico 2:

¿Cómo son las condiciones de salud según el régimen laboral privado de los enfermeros del Policlínico Pablo Bermúdez-Lima 2016?

Problema específico 3:

¿Cómo son las condiciones de salud según el régimen laboral CAS de los Enfermeros del Policlínico Pablo Bermúdez-Lima 2016?

Problema específico 4:

¿Cómo es la satisfacción laboral según el régimen laboral público de los enfermeros del Policlínico Pablo Bermúdez-Lima 2016?

Problema específico 5:

¿Cómo es la satisfacción laboral según el régimen laboral privado de los enfermeros del Policlínico Pablo Bermúdez-Lima 2016?

Problema específico 6:

¿Cómo es la satisfacción laboral según el régimen laboral CAS de los enfermeros del Policlínico Pablo Bermúdez-Lima 2016?

Problema específico 7:

¿Cuál es la diferencia de condiciones de salud según régimen laboral en enfermeros del Policlínico Pablo Bermúdez-Lima 2016?

Problema específico 8:

¿Cuál es la diferencia de satisfacción laboral según régimen laboral en enfermeros del Policlínico Pablo Bermúdez-Lima 2016?

Problema específico 9:

¿Cuál es la relación entre condición de salud y satisfacción laboral en el régimen Público en enfermeros del Policlínico Pablo Bermúdez-Lima 2016?

Problema específico 10:

¿Cuál es la relación entre condición de salud y satisfacción laboral en el régimen privado en enfermeros del Policlínico Pablo Bermúdez-Lima 2016?

Problema específico 11:

¿Cuál es la relación entre condición de salud y satisfacción laboral en el régimen CAS en enfermeros del Policlínico Pablo Bermúdez-Lima 2016?

1.5. Hipótesis:

1.5.1. Hipótesis General:

Existe relación significativa entre condiciones de salud, satisfacción laboral según régimen laboral en enfermeros del Policlínico Pablo Bermúdez-Lima 2016

1.5.2 Hipótesis específicas:

Hipótesis específica 1:

Existe diferencia significativa de condiciones de salud según régimen laboral en enfermeros del Policlínico Pablo Bermúdez-Lima 2016.

Hipótesis específica 2:

Existe diferencia significativa de satisfacción laboral según régimen laboral en enfermeros del Policlínico Pablo Bermúdez-Lima 2016

Hipótesis específica 3:

Existe relación significativa entre condiciones de salud y satisfacción laboral según régimen Público.

Hipótesis específica 4:

Existe relación significativa entre condiciones de salud y satisfacción laboral según régimen Privado.

Hipótesis específica 5:

Existe relación significativa entre condiciones de salud y satisfacción laboral según régimen CAS.

1.6. Objetivos General:

Determinar la relación que existe entre las condiciones de salud, la satisfacción laboral según el régimen laborable los enfermeros del Policlínico Pablo Bermúdez.

1.6.1. Objetivos específicos:

Objetivo específico 1:

Describir condiciones de salud y régimen laboral público de los enfermeros del Policlínico Pablo Bermúdez-Lima 2016.

Objetivo específico 2:

Describir condiciones de salud y régimen laboral privado de los enfermeros del Policlínico Pablo Bermúdez-Lima 2016.

Objetivo específico 3:

Describir condiciones de salud y régimen laboral CAS de los enfermeros del Policlínico Pablo Bermúdez-Lima 2016.

Objetivo específico 4:

Describir satisfacción laboral y régimen laboral público de los enfermeros del Policlínico Pablo Bermúdez-Lima 2016.

Objetivo específico 5:

Describir satisfacción laboral y régimen laboral privado de los enfermeros del Policlínico Pablo Bermúdez-Lima 2016.

Objetivo específico 6:

Describir satisfacción laboral y régimen laboral CAS de los enfermeros del Policlínico Pablo Bermúdez-Lima 2016.

Objetivo específico 7:

Determinar la diferencia de condiciones de salud según régimen laboral de los enfermeros del Policlínico Pablo Bermúdez-Lima 2016.

Objetivo específico 8:

Determinar la diferencia de satisfacción laboral según régimen laboral de los enfermeros del Policlínico Pablo Bermúdez-Lima 2016.

Objetivo específico 9:

Determinar la relación que existe entre condiciones de salud, satisfacción laboral y régimen laboral Público de los enfermeros del Policlínico Pablo Bermúdez-Lima 2016.

Objetivo específico 10:

Determinar la relación que existe entre condiciones de salud, satisfacción laboral y régimen laboral Privado de los enfermeros del Policlínico Pablo Bermúdez- Lima 2016.

Objetivo específico 11:

Determinar la relación que existe entre condiciones de salud, satisfacción laboral y régimen laboral CAS de los enfermeros del Policlínico Pablo Bermúdez-Lima 2016.

II. Marco Metodológico :

2.1. Variables:

Satisfacción Laboral (Variable 1)

Condiciones de salud (Variable 2)

Régimen laboral (Variable interviniente)

Definición conceptual:

Condiciones de salud:

Definición de Salud según la OMS: Un estado de completo bienestar físico, mental y social y no la simple ausencia de enfermedad.

Desde un casi exclusivo enfoque sobre el ambiente físico de trabajo (en el esquema tradicional de la salud y seguridad ocupacionales, que consideran los riesgos físicos, químicos, biológicos y ergonómicos), la definición se ha ampliado hasta incluir hábitos de salud (estilos de vida); factores psicosociales (organización del trabajo y cultura de trabajo); y establecer nexos con la comunidad, y todo lo que pueda tener un profundo efecto con la salud del empleado.

1. Físicas: que incluyen

- Genética
- Ocupacionales
- Riesgos laborales
- Factores Culturales y Estilos de Vida.
- Hábitos Alimentarios
- Control Medico
- Antecedentes Patológicos

2. Sicológicas: que incluyen

- Stress
- Horas de sueño

Satisfacción laboral:

La satisfacción laboral ha sido definida como el resultado de varias actitudes que tiene un trabajador hacia su empleo, los factores concretos (como la compañía, el supervisor, compañeros de trabajo, salarios, ascensos, condiciones de trabajo, etc.) y la vida en general (Blum y Naylor 1988). De modo que la satisfacción laboral es el conjunto de actitudes generales del individuo hacia su trabajo. Quien está muy satisfecho con su puesto tiene actitudes positivas hacia éste; quien está insatisfecho, muestra en cambio, actitudes negativas. Cuando la gente habla de las actitudes de los trabajadores casi siempre se refiere a la satisfacción laboral; de hecho, es habitual utilizar una u otra expresión indistintamente (Robbins, 1998).

La motivación del personal y su satisfacción en su puesto de trabajo es preocupación actual de las organizaciones que permitirá la calidad de la atención prestada.

1. Factor I: Condiciones Físicas y/o Materiales

- Comodidad y confort que ofrece la infraestructura.

2. Factor II: Beneficios Laborales y/o remunerativos

- Salario relacionado con las necesidades individuales del trabajador.

3. Factor III: Políticas administrativas

- Normas y políticas relacionadas con el sentir del trabajador.

4. Factor IV: Relaciones Sociales

- Clima laboral.

5. Factor V: Desarrollo Personal

- Oportunidades de capacitación y entrenamiento que ofrece la institución

6. Factor VI: Desempeño de Tareas

- Eficiencia de la labor desempeñada por el trabajador.
7. Factor VII: Relación con la autoridad
- Comunicación con el jefe inmediato.

2.2 Operacionalización de variables

Tabla 1

Operacionalización de Variables

Variables	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala y Valores	Niveles
Condiciones de salud	Todas aquellas situaciones que afectan la salud del enfermero.	Trabajar como enfermero representa un riesgo para la salud tanto física como psicológica de la persona.	Físicos	Genética	1	Ninguno Poco Regular Todo o siempre	Alto (0-44) Medio (45-66) Bajo (67-110)
				Ocupacionales	3,6,7,20		
				Riesgos laborales	2,4,5		
				Factores Culturales y Estilos de vida	13,16,17,18		
				Hábitos Alimentarios	14		
			Psicológicos	Control Médico	9,10,12,19		
				Antecedentes patológicos	21		
				Stress	8,15		
				Horas de sueño	11		

Satisfacción Laboral	Satisfacción laboral es el conjunto de actitudes generales del individuo hacia su trabajo. Ha sido definida como el resultado de varias actitudes que tiene un trabajador hacia su empleo, los factores concretos (como la compañía, e supervisor, compañeros de trabajo, salarios, ascensos, condiciones de trabajo, etc.)	La satisfacción laboral depende mucho del régimen laboral al que pertenece el personal de enfermeras, ya que cuentan con diversos derechos y beneficios al cual acceden por la estabilidad laboral. A ello se agrega un trabajo rutinario, fragmentado y estereotipado, muchas veces organizado en tareas individuales, turnos que por lo general cambian cada semana, por lo tanto, para el trabajador es difícil adaptarse a cada uno de ellos. Esto hace	I.- Factor I: Condiciones Físicas y /o Materiales	-Comodidad y confort que ofrece la infraestructura.	13,21,28,32	Ninguno (1)	Bajo (0-70)
			II. Factor II: Beneficios Laborales y /o	-Salario relacionado con las necesidades individuales del trabajador	2,7,14,22	Poco (2)	Medio (71-90)
			III.- Factor III: Políticas administrativas	-Normas y políticas relacionadas con el sentir del trabajador	8,15,17,23,33	Regular (3)	Alto (91-180)
			IV.- Factor IV: Relaciones Sociales	-Clima laboral	3,9,16,24	Mucho (4)	
			V.- Factor V: Desarrollo personal	- Oportunidades de capacitación y entrenamiento que ofrece la institución	4,10,18,25,34		
			VI.- Factor VI: Desempeño de tareas	-Eficiencia de la labor desempeñada por el trabajador	6,12,20,27,31,36	Todo o siempre (5)	
			VII.- Factor VII: Relación con la autoridad.	-Comunicación con jefe			

		<p>que sea común la aparición de una serie de problemas que afectan la salud del trabajador.</p> <p>Situaciones que han llevado al enfermero a la aparición de enfermedades físicas, emocionales y de tipo social con repercusiones de lo laboral, manifestándose el bajo rendimiento. Dichos trastornos ocasionan en los enfermeros, cambiar en sus hábitos saludables y sus estilos de vida que recuperen su salud.</p>		inmediato			
--	--	---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--	-----------	--	--	--

2.3 Metodología

El estudio es de enfoque cuantitativo.

Cuantitativo, porque se vale de los números para examinar datos o información. “Un estudio cuantitativo se basa en investigaciones previas, se utiliza para consolidar las creencias (formuladas de manera lógica en una teoría o un esquema teórico) y establecer con exactitud patrones de comportamiento de una población” (Hernández, 2014, p.10).

Por su método es Hipotético – Deductivo debido al “procedimiento que sigue como la formulación de las hipótesis derivadas de la teoría, continua con la operacionalización de variables, la recolección, el procesamiento de los datos y la interpretación” (Hernández, 2014, p.13).

Por su finalidad es una investigación aplicada debido “al propósito fundamental que es resolver problemas” (Hernández, 2014, p.28).

Orientado a conclusiones es un estudio explicativo debido a que “pretende establecer las causas de los eventos, sucesos o fenómenos que se estudian” (Hernández, 2014, p. 83).

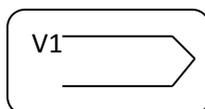
2.4 Tipo de estudio

Por su temporalidad es transversal o transeccional debido a que “la recolección de datos se hace en un solo momento o tiempo único”. “Su propósito es describir variables y analizar su incidencia e interrelación en un momento dado” (Hernández, 2014, p.151).

Se realizó descripciones comparativas entre grupos de personas (Régimen Público, Privado y CAS) (Hernández, 2014, p.153).

Por su alcance es descriptiva debido a que “busca especificar propiedades, características y perfiles de personas, grupos, comunidades, procesos, objetos o cualquier otro fenómeno que se someta a un análisis”. “Es útil para mostrar con precisión los ángulos o dimensiones de un fenómeno, suceso, comunidad, contexto o situación”. (Hernández, 2014, p. 85).

Además, es correlacional debido a que “tiene como objetivo relaciones entre dos o más variables en un momento determinado” (Hernández, 2014, p.154).



Es prospectivo debido a que “todos los estudios transeccionales causales nos brindan la oportunidad de predecir el comportamiento de una o más variables a partir de otras una vez que se establece la causalidad” (Hernández, 2014, p.157).

2.5 Diseño

Por su Intervención es no experimental debido a que el “el estudio se realiza sin manipulación deliberada de variables y en los que solo se observan los fenómenos en su ambiente natural para después analizarlos”.

2.6 Población, muestra y muestreo

Personal de Enfermeras del Policlínico Pablo Bermúdez total: 30 (población muestra)

“Población-muestra debido al objetivo de generalizar los datos de una muestra a una población (de un grupo pequeño a uno mayor)” (Hernández, 2014, p. 13).

La muestra fue no probabilística. “Muestra no probabilística es el subgrupo de la población en la que la elección de los elementos no depende de la probabilidad sino de las características de la investigación” (Hernández, 2014, p. 176).

Se hizo firmar a todas y cada uno de los profesionales un consentimiento informado para que puedan participar de la presente investigación, conservando los aspectos éticos: Beneficencia, no maleficencia, justicia y autonomía.

Criterio de inclusión:

Todas las enfermeras que desearon participar de la investigación

Criterio de exclusión:

Todas las enfermeras que no desearon participar de la investigación

2.7 Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Para la recolección de datos de Satisfacción Laboral, se hará uso de un instrumento Validado, utilizado por Sonia Palma Carrillo en el año 2007.

La modalidad de calificación se obtiene sumando las puntuaciones alcanzadas en las respuestas de cada ítem pudiendo lograr un puntaje máximo de 180 puntos. La Satisfacción Laboral será determinada por lo siguiente:

- Muy insatisfecho (0 a 45 puntos),
- Insatisfecho (46 a 70 puntos)
- Media o medianamente Satisfecho (71 a 90 puntos),
- Satisfecho (91 a 120 puntos), y
- Muy Satisfecho (120 a 180 puntos).

Los resultados se tabularán y se presentara en tablas, ya que la intención es encontrar una respuesta de lo que se quiere investigar por medio de una evidencia numérica.

En cuanto al instrumento de Evaluación de condiciones de salud de los enfermeros, se utilizara un cuestionario estructurado, que fue sometido a prueba de validez a través de juicio de expertos, a la vez fue llevado a cabo una prueba piloto por primera vez a 59 enfermeras de tres estamentos de salud, en el estudio presentado por la Dra. Amalia Loli Ponce en su estudio para optar su grado de Maestría en Administración de Enfermería en la UNMSM titulado “Ambiente laboral y condiciones de salud de las Enfermeras de los Hospitales de las Fuerzas Armadas, Essalud, y clínicas particulares de Lima Metropolitana en el año 1998.

Confiabilidad: Se refiere a la consistencia interna del instrumento, grado en que su aplicación repetida al mismo sujeto u objeto produce iguales resultados. Será medido mediante el alfa de Crombach.

Tabla 2

Confiabilidad con el alfa de cronbrach

		N	%
Casos	Válidos	10	100,0
	Excluidos ^a	0	,0
	Total	10	100,0

a. Eliminación por lista basada en todas las variables del procedimiento.

Nota. Tomado de la Base del Programa SPSS versión 22

Estadísticos de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,71	73

Coeficiente	Relación
0.00 a +/- 0.20	Despreciable
0.2 a 0.40	Baja o Ligera
0.40 a 0.60	Moderada
0.60 a 0.80	Marcada
0.80 a 1.00	Muy Alta

Interpretación:

De acuerdo a los resultados del análisis de fiabilidad que es 0, 71, y según el

rango de la tabla categórica, se determina que el instrumento de medición es de consistencia marcada.

Validez: Grado en que un instrumento realmente mide la variable que pretende medir.

Procedimiento de recolección de datos:

1. Carta de presentación de la UCV
2. Aplicación del instrumento a la población piloto (10)
3. Aplicación del instrumento a la población de estudio
4. Tabulación en Excel con categorizaciones
5. SPSS Alfa de Crombach
6. Resultados de Alfa de Crombach

2.8 Método de Análisis de datos

Métodos estadísticos actuales

SPSS 22 para codificación de datos. El procesamiento de los datos se realizará mediante: Clasificación de datos, agrupación, categorización, codificación, tabulación, y confección de tablas y figuras.

2.9 Aspectos éticos

Toda información será guardada en reserva, de acuerdo a los principios éticos de: Beneficencia, No maleficencia, Justicia

III. Resultados

3.1.1. Resultados descriptivos de la variable V1: Condiciones de Salud

Objetivo específico 1:

Describir condiciones de salud y régimen laboral público de los enfermeros del Policlínico Pablo Bermúdez-Lima 2016

Interpretación:

En la tabla 3 y figura 1 se observa que el 50% de los encuestados manifiestan que tienen un alto nivel de condición de salud, el 33.3% indican que tienen un nivel medio de condición de salud y el 16.7% de los encuestados manifiestan que tienen un bajo nivel de condición de salud.

Tabla 3

Distribución de frecuencia de Condiciones de salud y régimen laboral público en los trabajadores del Policlínico Pablo Bermúdez EsSalud 2016.

		Frecuencia Relativa	Frecuencia Absoluta
Válido	Alto	3	50
	Medio	2	33
	Bajo	1	17
	Total	6	100

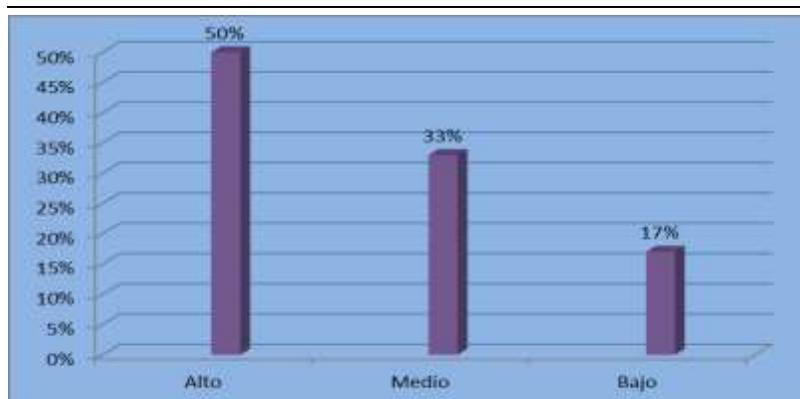


Figura 1: Distribución de frecuencia de Condiciones de salud y régimen laboral público en los trabajadores del Policlínico Pablo Bermúdez EsSalud 2016.

Objetivo específico 2:

Describir condiciones de salud y régimen laboral privado de los enfermeros del Policlínico Pablo Bermúdez-Lima 2016.

Interpretación:

En la tabla 4 y figura 2 se observa que el 46,2% de los encuestados manifiestan que tienen un alto nivel de condición de salud, el 30,8% indican que tienen un nivel medio de condición de salud y el 23,1% de los encuestados manifiestan que tienen un bajo nivel de condición de salud.

Tabla 4

Distribución de frecuencia de Condiciones de salud y régimen laboral privado en los trabajadores del Policlínico Pablo Bermúdez EsSalud 2016.

		Frecuencia Relativa	Frecuencia Absoluta
Válido	Alto	6	46
	Medio	4	31
	Bajo	3	23
	Total	13	100

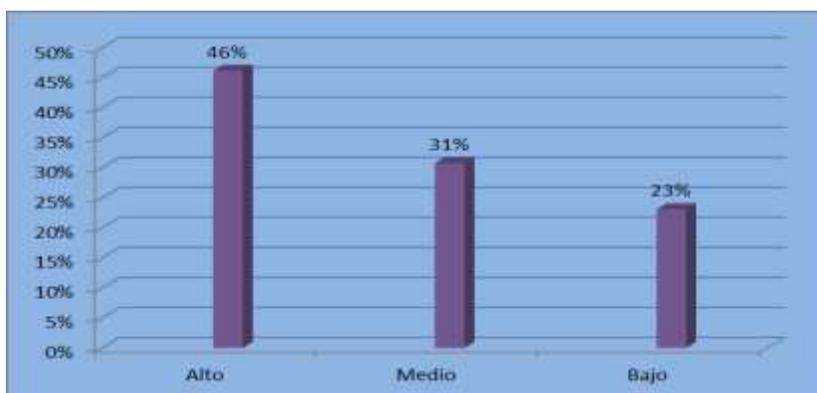


Figura 2: Distribución de frecuencia de Condiciones de salud y régimen laboral privado en los trabajadores del Policlínico Pablo Bermúdez EsSalud 2016.

Objetivo específico 3:

Describir condiciones de salud y régimen laboral CAS de los enfermeros del Policlínico Pablo Bermúdez-Lima 2016.

Interpretación:

En la tabla 5 y figura 3 se observa que el 54,5% de los encuestados manifiestan que tienen un alto nivel de condición de salud, el 27,3% indican que tienen un nivel medio de condición de salud y el 18,2% de los encuestados manifiestan que tienen un bajo nivel de condición de salud.

Tabla 5

Distribución de frecuencia de Condiciones de salud y régimen laboral CAS en los trabajadores del Policlínico Pablo Bermúdez EsSalud 2016.

		Frecuencia Relativa	Frecuencia Absoluta
Válido	Alto	6	55
	Medio	3	27
	Bajo	2	18
	Total	11	100

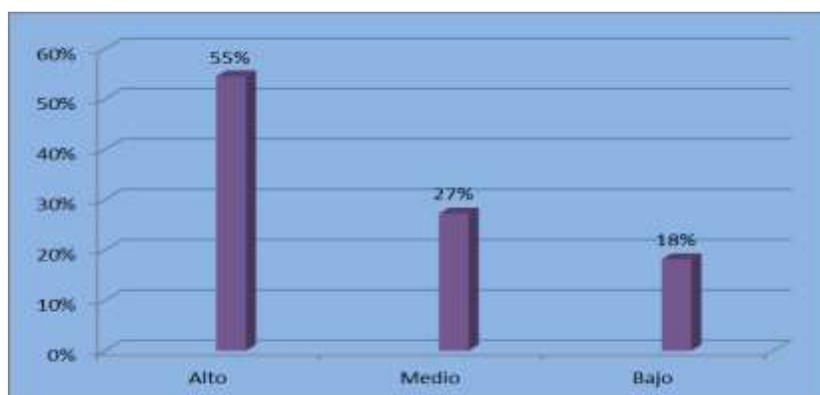


Figura 3: Distribución de frecuencia de Condiciones de salud y régimen laboral CAS en los trabajadores del Policlínico Pablo Bermúdez EsSalud 2016.

3.1.1 Resultados descriptivos de la variable V2: Satisfacción Laboral

Objetivo específico 4:

Describir satisfacción laboral y régimen laboral público de los enfermeros del Policlínico Pablo Bermúdez-Lima 2016.

Interpretación:

En la tabla 6 y figura 4 se observa que el 66,7% de los encuestados manifiestan que tienen un alto nivel de satisfacción laboral, el 16,7% indican que tienen un nivel medio de satisfacción laboral y el 16,7% de los encuestados manifiestan que tienen un bajo nivel de satisfacción laboral.

Tabla 6

Distribución de frecuencia de satisfacción laboral y régimen laboral público en los trabajadores del Policlínico Pablo Bermúdez EsSalud 2016.

		Frecuencia Relativa	Frecuencia Absoluta
Válido	Alto	4	66,6
	Medio	1	16,7
	Bajo	1	16,7
	Total	6	100,0

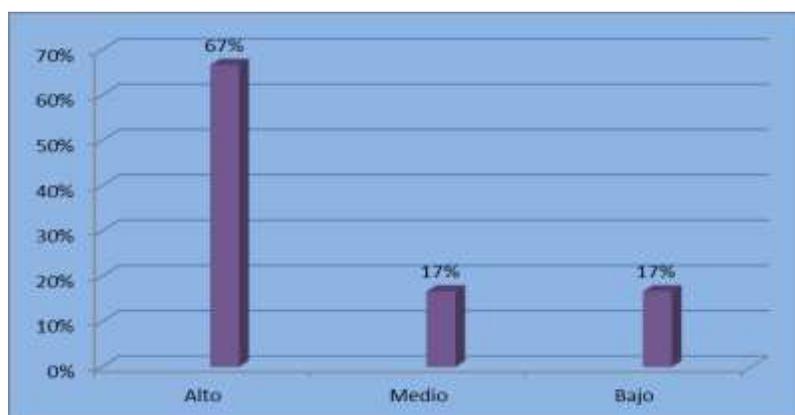


Figura 4: Distribución de frecuencia de satisfacción laboral y régimen laboral público en los trabajadores del Policlínico Pablo Bermúdez EsSalud 2016.

Objetivo específico 5:

Describir satisfacción laboral y régimen laboral privado de los enfermeros del Policlínico Pablo Bermúdez-Lima 2016.

Interpretación:

En la tabla 7 y figura 5 se observa que el 69,2% de los encuestados manifiestan que tienen un alto nivel de satisfacción laboral, el 23,1% indican que tienen un nivel medio de satisfacción laboral y el 7,7% de los encuestados manifiestan que tienen un bajo nivel de satisfacción laboral.

Tabla 7

Distribución de frecuencia de satisfacción laboral y régimen laboral privado en los trabajadores del Policlínico Pablo Bermúdez EsSalud 2016.

		Frecuencia Relativa	Frecuencia Absoluta
Válido	Alto	9	69,2
	Medio	3	23,1
	Bajo	1	7,7
	Total	13	100,0

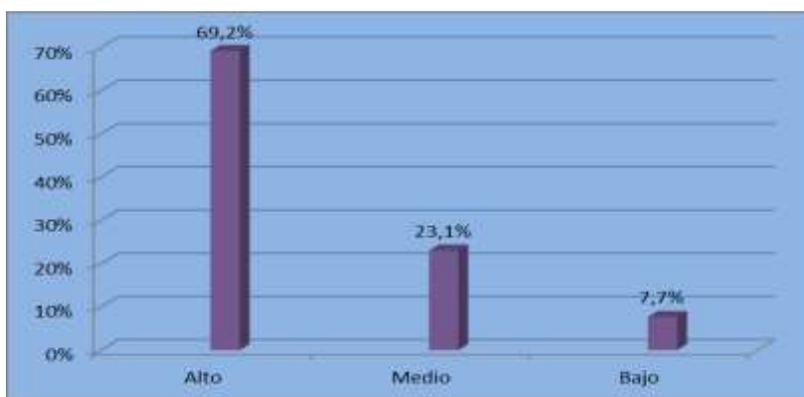


Figura 5: Distribución de frecuencia de satisfacción laboral y régimen laboral privado en los trabajadores del Policlínico Pablo Bermúdez EsSalud 2016.

Objetivo específico 6:

Describir satisfacción laboral y régimen laboral CAS de los enfermeros del Policlínico Pablo Bermúdez-Lima 2016.

Interpretación:

En la tabla 8 y figura 6 se observa que el 45,5% de los encuestados manifiestan que tienen un alto nivel de satisfacción laboral, el 36,4% indican que tienen un nivel medio de satisfacción laboral y el 18,2% de los encuestados manifiestan que tienen un bajo nivel de satisfacción laboral.

Tabla 8

Distribución de frecuencia de satisfacción laboral y régimen laboral CAS en los trabajadores del Policlínico Pablo Bermúdez EsSalud 2016.

		Frecuencia Relativa	Frecuencia Absoluta
Válido	Alto	5	45,5
	Medio	4	36,4
	Bajo	2	18,2
	Total	11	100,0

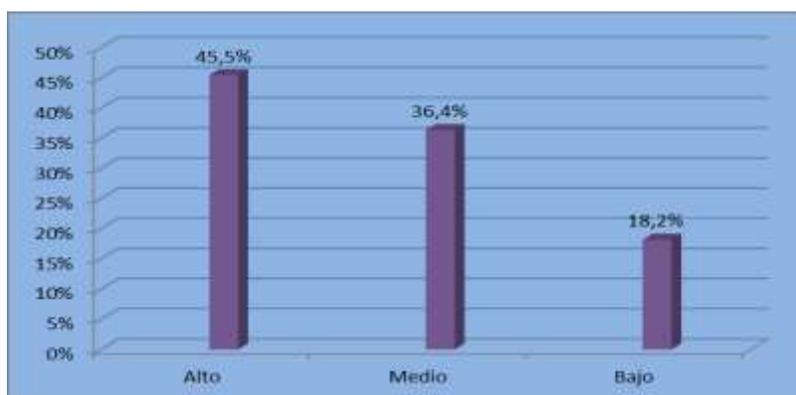


Figura 6: Distribución de frecuencia de satisfacción laboral y régimen laboral CAS en los trabajadores del Policlínico Pablo Bermúdez EsSalud 2016.

3.2.1 Análisis de la primera hipótesis específica: Prueba de Contrastación de Hipótesis

Ho: No existen diferencias significativas de condiciones de salud según régimen laboral Público, Privado y CAS de los enfermeros del Policlínico Pablo Bermúdez-Lima 2016.

Ha: Existen diferencias significativas de condiciones de salud del régimen laboral Público, Privado y CAS de los enfermeros del Policlínico Pablo Bermúdez-Lima 2016.

Para la variable condiciones de salud según régimen laboral en la prueba No Paramétrica se utilizó la prueba de Kruskal Wallis. A continuación, se hace un análisis de los resultados:

Interpretación:

De acuerdo la tabla 9 y la figura 7, se presentan los valores del chi cuadrado, así como los grados de libertad (3) y el nivel de significancia de la prueba. Si la significancia es menor o igual a 0.05 se debe rechazar la hipótesis nula, en este caso tenemos una significancia de 0.028 para régimen laboral público, 0.024 para régimen laboral privado y 0.035 para régimen laboral CAS, menores a 0.05, por lo que se rechaza la hipótesis nula y debemos concluir que: las condiciones de salud son diferente entre régimen público (23), régimen privado (19,5) y régimen Cas (23). Además, tenemos los tres cuartiles Q1 (23), Q2 (24) y Q3 (27,05) de régimen público, asimismo tenemos los tres cuartiles Q1 (18), Q2 (19,5) y Q3 (23) de régimen privado y por ultimo tenemos los tres cuartiles Q1 (21), Q2 (23) y Q3 (26) de régimen Cas.

Tabla 9

Diferencia de condiciones de salud según régimen laboral de los enfermeros del Policlínico Pablo Bermúdez - Lima 2016.

	Publico	Privado	CAS
Chi-cuadrado	23	19,5	23
gl	3	3	3
Sig. asintót.	,028	,024	,035

a. Prueba de Kruskal-Wallis

b. Variable de agrupación: Condiciones de Salud

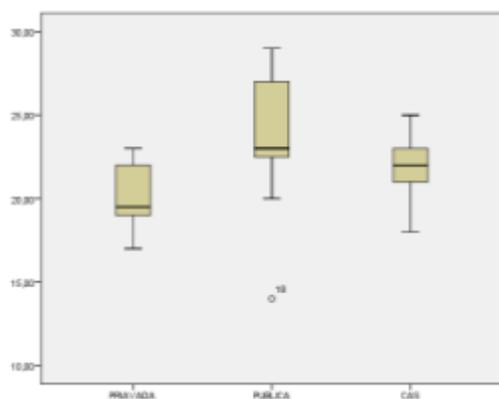


Figura 7: Análisis de diagrama de caja y bigotes de la diferencia significativa de condiciones de salud según régimen laboral de los enfermeros del Policlínico Pablo Bermúdez-Lima 2016.

3.2.2 Análisis de la segunda hipótesis específica

Ho: No existe diferencia significativa de satisfacción laboral según el régimen laboral Público, Privado y CAS de los enfermeros del Policlínico Pablo Bermúdez-Lima 2016.

Ha: Existe diferencia significativa de satisfacción laboral según el régimen laboral Público, Privado y CAS de los enfermeros del Policlínico Pablo Bermúdez-Lima 2016.

Para la variable satisfacción laboral según régimen laboral en la prueba No Paramétrica se utilizó la prueba de Kruskal Wallis. A continuación, se hace un análisis de los resultados:

Interpretación:

De acuerdo la tabla 10 y la figura 8, se presentan los valores de la chi cuadrado, así como los grados de libertad (3) y el nivel de significancia de la prueba. Si la significancia es menor o igual a 0.05 se debe rechazar la hipótesis nula, en este caso tenemos una significancia de 0.047 para régimen laboral público, 0.031 para régimen laboral privado y 0.39 para régimen laboral CAS, menores a 0.05, por lo que se rechaza la hipótesis nula y debemos concluir que: la satisfacción laboral es diferente entre régimen público (19), régimen privado (18) y régimen Cas (20). Además, tenemos los tres cuartiles Q1 (18), Q2 (19) y Q3 (21,5) de régimen público, asimismo tenemos los tres cuartiles Q1 (17), Q2 (18) y Q3 (19) de régimen privado y por ultimo tenemos los tres cuartiles Q1 (18), Q2 (20) y Q3 (22) de régimen Cas.

Tabla 10

Diferencia de satisfacción laboral según régimen laboral de los enfermeros del Policlínico Pablo Bermúdez-Lima 2016.

	Publico	Privado
Chi-cuadrado	19	18
gl	3	3
Sig. asintót.	,047	,031

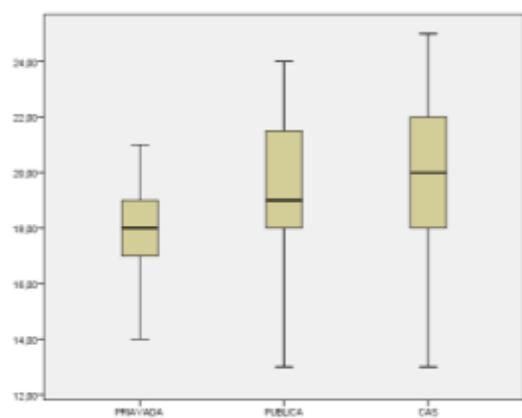


Figura 8: Análisis de diagrama de caja y bigotes de la diferencia significativa de satisfacción laboral según régimen laboral de los enfermeros del Policlínico Pablo Bermúdez-Lima 2016.

3.-Análisis de la hipótesis general

Ho: No existe relación entre las condiciones de salud y la satisfacción laboral según régimen laboral de los enfermeros del Policlínico Pablo Bermúdez 2016.

Ha: Existe relación entre las condiciones de salud y la satisfacción laboral según régimen laboral de los enfermeros del Policlínico Pablo Bermúdez 2016.

Regla de decisión:

Si $P \text{ valor} \leq 0.05$, se rechaza la hipótesis nula

Si $P \text{ valor} > 0.05$, se acepta la hipótesis nula

Interpretación:

De la tabla 14 y figura 12, se puede verificar que el nivel de significancia (0,014) es menor que 0,05, por lo que se rechaza la hipótesis nula, entonces: existe relación lineal entre condiciones de salud y satisfacción laboral del régimen laboral de los Enfermeros del Policlínico Pablo Bermúdez. Además, la correlación (0,545) es moderada (está en el rango entre 0,5 y 0,8) y directamente proporcional (debido a que tiene signo positivo).

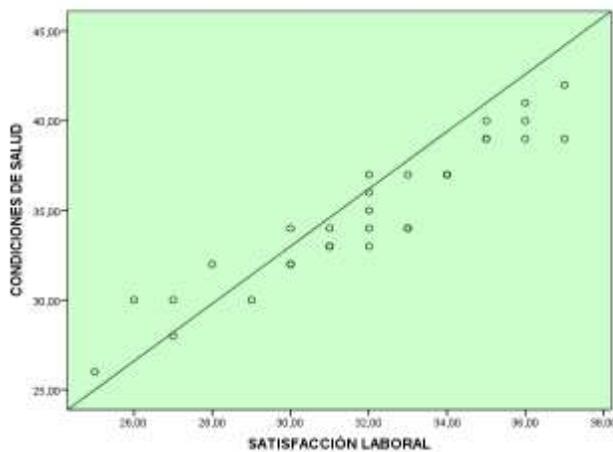
Tabla 14

Análisis del p valor de las condiciones de salud y la satisfacción laboral según el régimen laboral de los enfermeros del Policlínico Pablo Bermúdez 2016.

			Satisfacción Laboral	Condiciones de salud
Rho de Spearman	Satisfacción Laboral	Coeficiente de correlación	1,000	,545*
		Sig. (bilateral)	.	,014
		N	30	30
	Condiciones de salud	Coeficiente de correlación	,545*	1,000
		Sig. (bilateral)	,014	.
		N	30	30

*. La correlación es significativa al nivel 0,05 (bilateral).

Figura 12: Análisis de dispersión de las condiciones de salud y la satisfacción laboral según el régimen laboral de los enfermeros del Policlínico Pablo Bermúdez 2016.



3.2.3 Análisis de la tercera hipótesis específica

Ho: No existe relación significativa entre condiciones de salud y satisfacción laboral según régimen laboral Público de los enfermeros del Policlínico Pablo Bermúdez-Lima 2016.

Ha: Existe relación significativa entre condiciones de salud y satisfacción laboral según régimen laboral Público de los enfermeros del Policlínico Pablo Bermúdez-Lima 2016.

Regla de decisión:

Si $P \text{ valor} \leq 0.05$, se rechaza la hipótesis nula

Si $P \text{ valor} > 0.05$, se acepta la hipótesis nula

Interpretación:

De la tabla 11 y figura 9, se puede verificar que la significancia de la correlación de Spearman aplicada a las condiciones de salud y satisfacción laboral es de 0.024, por consiguiente y de acuerdo a la regla de decisión se rechaza la hipótesis nula y se acepta que las condiciones de salud se relacionan significativamente con la satisfacción laboral del régimen laboral Público de los Enfermeros del Policlínico Pablo Bermúdez.

Tabla 11

Análisis del p valor de las condiciones de salud y la satisfacción laboral en el régimen laboral público.

		Condiciones de salud	Satisfacción laboral
Rho de Spearman	Condiciones de salud	Coeficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	,345*
		N	6
	Satisfacción laboral	Coeficiente de correlación	,024
		Sig. (bilateral)	1,000
		N	6

*. La correlación es significativa al nivel 0,05 (bilateral).

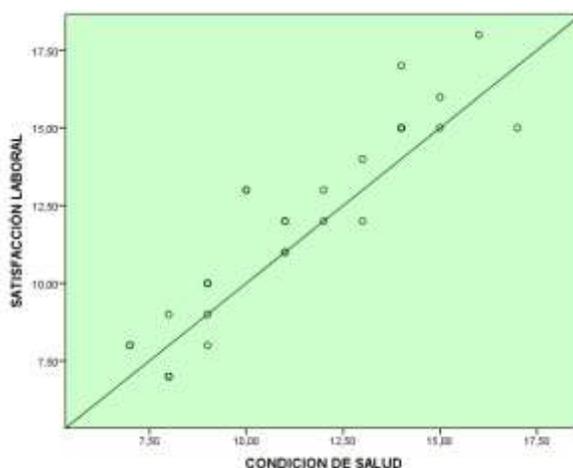


Figura 9: Análisis de dispersión de las condiciones de salud y la satisfacción laboral según el régimen laboral público de los enfermeros del Policlínico Pablo Bermúdez 2016.

3.2.4 Análisis de la cuarta hipótesis específica: Prueba de Contrastación de Hipótesis

Ho: No existe relación entre condiciones de salud y satisfacción laboral del régimen laboral Privado de los enfermeros del Policlínico Pablo Bermúdez- Lima 2016.

Ha: Existe entre condiciones de salud y satisfacción laboral del régimen laboral Privado de los enfermeros del Policlínico Pablo Bermúdez- Lima 2016.

Regla de decisión:

Si $P \text{ valor} \leq 0.05$, se rechaza la hipótesis nula

Si $P \text{ valor} > 0.05$, se acepta la hipótesis nula

Interpretación:

De la tabla 12 y figura 10, se puede verificar que la significancia de la correlación de Spearman aplicada a las condiciones de salud y satisfacción laboral es de 0,031, por consiguiente y de acuerdo a la regla de decisión se rechaza la hipótesis nula y se acepta que las condiciones de salud se relacionan significativamente con la satisfacción laboral del régimen laboral privado de los Enfermeros del Policlínico Pablo Bermúdez.

Tabla 12

Análisis del p valor de las condiciones de salud y la satisfacción laboral en el régimen laboral privado.

		Satisfacción laboral	Condiciones de salud
Rho de Spearman	Satisfacción laboral	1,000	,598*
		.	,031
	N	13	13
Rho de Spearman	Condiciones de salud	,598*	1,000
		,031	.
	N	13	13

*. La correlación es significativa al nivel 0,05 (bilateral).

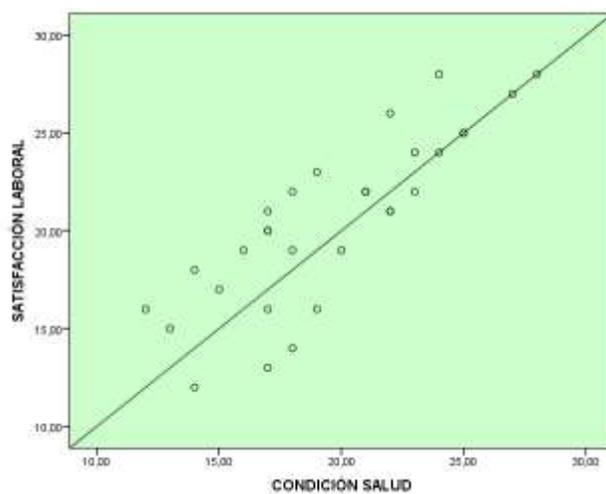


Figura 10: Análisis de dispersión de las condiciones de salud y la satisfacción laboral según el régimen laboral privado de los enfermeros del Policlínico Pablo Bermúdez 2016.

3.2.6 Análisis de la quinta hipótesis específica

Ho: No existe relación entre condiciones de salud y satisfacción laboral del régimen laboral CAS de los enfermeros del Policlínico Pablo Bermúdez-Lima 2016.

Ha: Existe relación entre condiciones de salud y satisfacción laboral del régimen laboral CAS de los enfermeros del Policlínico Pablo Bermúdez-Lima 2016.

Regla de decisión:

Si $P \text{ valor} \leq 0.05$, se rechaza la hipótesis nula

Si $P \text{ valor} > 0.05$, se acepta la hipótesis nula

Interpretación:

De la tabla 13 y figura 11, se puede verificar que la significancia de la correlación de Spearman aplicada a las condiciones de salud y satisfacción laboral es de 0,041, por consiguiente y de acuerdo a la regla de decisión se rechaza la hipótesis nula y se acepta que las condiciones de salud se relacionan significativamente con la satisfacción laboral del régimen laboral CAS de los Enfermeros del Policlínico Pablo Bermúdez.

Tabla 13

Análisis del p valor de las condiciones de salud y la satisfacción laboral en el régimen laboral CAS.

		Satisfacción laboral	Condiciones de salud
Satisfacción laboral	Coeficiente de correlación	1,000	,621*
	Sig. (bilateral)	.	,041
Rho de Spearman	N	11	11
Condiciones de salud	Coeficiente de correlación	,621*	1,000
	Sig. (bilateral)	,041	.
		N	11

*. La correlación es significativa al nivel 0,05 (bilateral).

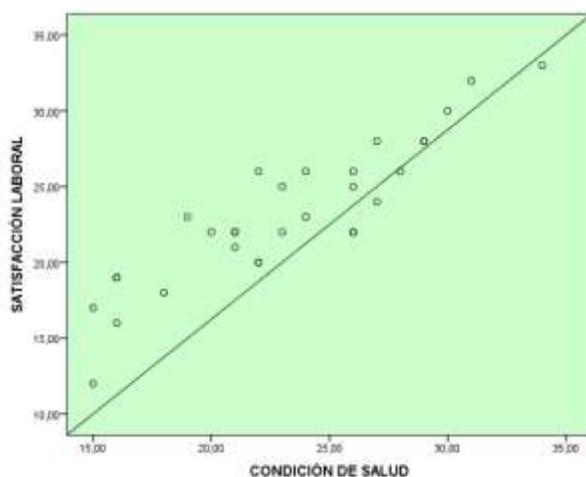


Figura 11: Análisis de dispersión de las condiciones de salud y la satisfacción laboral según el régimen laboral CAS de los enfermeros del Policlínico Pablo Bermúdez 201

IV. DISCUSIÓN

Entre los resultados obtenidos de acuerdo al procesamiento de datos, en la tabla 3 y figura 1, el 50% de los encuestados correspondiente al régimen laboral público manifiestan que tienen muy buena condición de salud (alto), y el 17% indican que tienen mala condición de salud (bajo). En la tabla 4 y figura 2, el 46% de los encuestados correspondiente al régimen laboral privado manifiestan que tienen muy buena condición de salud (alto), y el 23% indican que tienen mala condición de salud (bajo). En la tabla 5 y figura 3, el 55% de los encuestados correspondiente al régimen laboral CAS manifiestan que tienen muy buena condición de salud (alto), y el 18% indican que tienen mala condición de salud (bajo), no se ha considerado la edad, sexo ni otras características demográficas, del cual se puede deducir en forma global que estos datos solo son referidos mas no contrastados con exámenes de laboratorio o chequeos médicos realizados por médicos tratantes, se puede entonces especular que el personal de Enfermeras consideran tener muy buena salud. Esta percepción de los enfermeros coincide con el estudio de Rios-Risquez (2008), estudios hechos en un servicio de urgencia en un Hospital de España, Considerando muy importante que la salud constituye y contribuye al desarrollo económico y social de un país.

En cuanto a la variable satisfacción laboral, en la tabla 6 y figura 4, el 66,6% de los encuestados correspondiente al régimen laboral público manifiestan que tienen una alta satisfacción laboral, y el 16,7% indican que tienen baja satisfacción laboral. En la tabla 7 y figura 5, el 69,2% de los encuestados correspondiente al régimen laboral privado manifiestan que tienen una alta satisfacción laboral, y el 7,7% indican que tienen baja satisfacción laboral. En la tabla 8 y figura 6, el 45,5% de los encuestados correspondiente al régimen laboral CAS manifiestan que tienen una alta satisfacción laboral, y el 18,2% indican que tienen baja satisfacción laboral, de acuerdo a los factores que inciden en él, consideran este personal estar contentos con lo que hacen, y esto se traduce en su desempeño laboral. Esto es muy importante ya que a medida que el enfermero este satisfecho con su trabajo los pacientes estarán mejor atendidos. (Grau 1998).

Comparando las condiciones de salud según régimen laboral público, privado y CAS, en la tabla 9 y figura 7, existe diferencia significativa entre los 3 regímenes y esto se traduce en los cuartiles Q2 de régimen público es igual a 24, Q2 de régimen privado es igual a 19,5 y Q2 de régimen CAS es igual a 23. En cuanto a satisfacción laboral comparando según régimen laboral público, privado y CAS, en la tabla 10 y figura 8, existe diferencia significativa entre los 3 regímenes y esto se traduce en los cuartiles Q2 de régimen público es igual a 19, Q2 de régimen privado es igual a 18 y Q2 de régimen CAS es igual a 20. Esto confirma que no es el tiempo de servicio, la edad, la especialidad el que determina la satisfacción laboral del enfermero. Tendríamos que profundizar el estudio para determinar cuál es el factor que influye en estos resultados.

En cuanto a la correlación de condiciones de salud y satisfacción laboral en el régimen laboral público, en la tabla 11 y figura 9; el nivel de significancia es alto (0.024) por lo que confirma la hipótesis alterna. En cuanto a la correlación de condiciones de salud y satisfacción laboral en el régimen laboral privado, en la tabla 12 y figura 10; el nivel de significancia es alto (0.031) por lo que confirma la hipótesis alterna. En cuanto a la correlación de condiciones de salud y satisfacción laboral en el régimen laboral CAS, en la tabla 13 y figura 11; el nivel de significancia es alto (0.041) por lo que confirma la hipótesis alterna. Esto confirma que a mejor condición de salud más satisfecho se encuentra el enfermero. Afirmación de Koeske ,2000 la satisfacción está relacionada con los factores como motivación extrínsecos como por ejemplo las condiciones extrínsecas físicas y psíquicas.

En conclusión, en la tabla 14 y figura 12 podemos confirmar la hipótesis alterna, existe correlación entre condiciones de salud y satisfacción laboral según régimen laboral (nivel de significancia 0.014 aplicando Rho de Spearman). Según Maslow (1943) nos dice: no todas las necesidades tienen la misma importancia para ser satisfechos. Los resultados coinciden con los estudios de Alvarado (2012), encontrando que los enfermeros 85.5 % en el régimen 276, 78.2% en el régimen 728, y el 61.8% los enfermeros régimen CAS muy satisfechos laboralmente.

IV. CONCLUSIONES

- 1.- Existe una correlación significativa entre condiciones de salud y satisfacción laboral según régimen laboral de los enfermeros del Policlínico Pablo Bermúdez.
- 2.- La mayoría de enfermeros refieren sentirse siempre satisfechos laboralmente.
- 3.-la mayoría de enfermeros refieren presentar muy Buena condición de salud según sus mismas referencias.
- 4.-Existe diferencias de las condiciones de salud según régimen laboral a la que pertenecen.
- 5.- existe diferencias entre el nivel de satisfacción laboral según régimen laboral a la que pertenecen.

IV. RECOMENDACIONES

- 1.- Es necesario diseñar estrategias de prevención para trabajadores de salud, en cuanto a promoción de salud pública.
- 2.- Desarrollar investigaciones cualitativas, o utilizar métodos exploratorios, experimentales sobre enfermedades en trabajadores de salud: enfermeros.
- 3.- En las Instituciones de Salud se debe contar con mecanismos para la notificación de enfermedades ocupacionales y accidentes de trabajo flexibles y de conocimiento del Personal de Enfermería.
- 4.- Verificar se pongan en práctica las normas de seguridad y salud en el Trabajo en todos los servicios de enfermería.
- 5.-En las instituciones formadoras fortalecer en los estudiantes aspectos sobre seguridad y salud en el trabajo.
- 6.- Al Colegio Profesional y Gremios contar con data actualizada de reportes anuales sobre las condiciones de salud de los enfermeros activos, de las diferentes instituciones.

V. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Alvarado Bustamante, Paola, Lactahuaccha Flores, Leydi: *Influencia del régimen Laboral en el Nivel de Satisfacción de las Enfermeras que trabajan en Hospitales de Essalud* – Tesis para optar el título de Licenciada en Enfermería-Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo- Chiclayo-2012, pp 1-58.
<http://tesis.usat.edu.pe/handle/usat/435>

Bacharach, D., Podsakoff, P., MacKenzie, S., Paine,J.(2000): *Organizational citizenship behaviors: a critical review of the theoretical and empirical literature and suggestions for future research*". Journal of Management, 26(3), 513-563.

Bireme (2016). *Descriptores en Ciencias de la Salud. Ambiente de trabajo*. Biblioteca Virtual en Salud: Bireme, 2016. Recuperado de: <http://bit.ly/1qlelzg>

Carrillo, Ma J, Pedraja, J, García, *La satisfacción de la vida laboral de los enfermeros de las unidades móviles de emergencias de la región Murcia-España* Universidad de Murcia. Facultad de Psicología, vol. 31-2 (2013). DOI: <http://dx.doi.org/10.6018/rie.31.2.151851>

Ceballos-Vásquez P, Valenzuela-Suazo S, Paravic-Klijn T.(2014): *Factores de riesgos psicosociales en el trabajo: género y enfermería*. Av Enferm. 2014; 32:271---9

Chiavenato, I. (2000): *Administración de Recursos Humanos*. Quinta edición. Colombia: McGraw-Hill ,2000.páginas:102,127,159,167,364-366.

Cifuentes, JE, (2012): *Satisfacción laboral en enfermería en una Institución de salud de cuarto nivel de atención* (Tesis de Maestría, Universidad Nacional de Colombia. - Recuperada de <http://www.bdigital.unal.edu.co/8907>, 2012

Constitución Política del Peru, 1993

Cogollo Z, Gómez E.(2012): *Condiciones Laborales en Enfermeras de Cartagena*,

Colombia. Recuperado de : <http://www.scielo.org.co/pdf/aven/v28n1/v28n1a04.pdf>

Davis K, Newstrom W. (2012): *El comportamiento humano en el Trabajo; Comportamiento organizacional*. México: McGraw-Hill; 2007. Donabedian A. Evaluatin the qualiry of medical care. Milbank Memorial Fund Quaterly, 1966; 44: 166-203. El Servicio Civil Peruano, Antecedentes, Marco Normativo Actual y Desafíos para la Reforma, mayo 2012.

Evangelista Blas,RM, Galvez Rojas RC (2009) : *Nivel de salud mental en relación al grado de satisfacción laboral de los enfermeros del HRDT-UPAO,2009*.
URI: <http://repositorio.upao.edu.pe/handle/upaorep/220>,

Fortune Thomas Steward, B. P. (3 de junio de 1991). Fortuna. Pág. Peñalver, Antonio (2014) “*Las Tendencias de Recursos Humanos*” fecha de consulta 15/4/2014 <http://antoniopenalver.blogspot.com/2014/01/lastendencias-de-Recursos-humanos>.

Gamero, C. (2003): *Análisis económico de la satisfacción laboral*. Tesis de Doctorado. Málaga: Universidad de Málaga. Facultad de Ciencias Económicas y Empresariales. Departamento de Economía Aplicada Vol. 37.

García S. González JA. (1995): *Factores de motivación de los profesionales de la Salud en atención primaria*. Editorial FMC, 1995; 2:1.

García, C (2007): *Una estrategia Educativa que potencia la Formación de profesionales*. Limusa Noriega Editores. México. Gestión de Talento Humano - Ejecutiva: www.educativa.com/ejecutiva

Guevara Uscanga, MT (2008) *Desarrollo y comportamiento de la motivación en el trabajo*, European Journal Of Social Sciences Studies,vol 1,Issue 1,2016,Mexico

Gomez,V;Consuelo,L (2002) :*Condiciones Laborales y de salud en Enfermeras de Santa fe- Bogotá* , 2002, Revista Internacional de Psicología Clínica y de la Salud Z (1),173-182.

Garcia, Garcia Francisco (2010): *Análisis del estado salud de los profesionales de*

enfermería del Hospital Clínico San Carlos de Madrid, REDUCA (Enfermería, Fisioterapia y Podología) Serie trabajos fin de Master 2 (1): 1125-1142,2010, Madrid.

González, Maria; Bracho de Hernández, Yahaira; Villasmil, Julio (2015): *Impacto Económico de la Legislación Laboral en Venezuela*, Suma de Negocios 6 (13), 2015, pp.17-28.www.elsevier.es/sumanegocios.

Grau Abalo J, Chacón Roger M. (1998) *Burnout: una amenaza a los equipos de salud*. Cali: Asociación Colombiana de Psicología de la Salud.

Grigsby DW, KcKnew MA (1999): *Work-stress burnout among paramedics*. *Psychol Reports*.Vol. 63:55-64.

Hernández R, Fernández C. y Batista P (2011): *Metodología de la Investigación*. 6a ed. Mc Graw Hill. México.

Hernández R, Fernández C, Baptista M, (2010): *Metodología de la Investigación*. 5a ed. México: Mc Graw Hill; 2010, pp. 10,13,83,85,151,153,154,176,197.

Herzberg F, Masner B, Sneyderman B (1959): *The motivation to work*.New York: Wiley; Harvard Book List (edited) 1971# 684 (PsycINFO Database Record (c) 2016 APA.

Ibern P. (1992): *La medida de la satisfacción en los servicios sanitarios*.Gac. Sanit Vol.176-85.

Koeske GF, Koeske RD. (2000) *Construct validity of the Maslach Burnout Inventory: a critical review and reconceptualization*. *J ApplBehavSci*. 2000;25(2):131- 44.

Korman,A (1978): *Psicología de la Industria y de la Organización*,Madrid, Editorial Marova.

Leiter MP (1998): *Burnout as a function of communication patterns*. *Group and Organization Studies*. 1998; 13(1):111-28.

Locke E. A. (1976): *The nature and causes of job satisfaction*. En: Dunnette M., editor. Handbook of industrial and organizational Psychology. Chicago: Rand McNally; p. 1297-1349.

Loli, A.R. (1998); *Ambiente Laboral y Condiciones de salud en los Hospitales de FFAA, Essalud, y Clínicas Privadas* Tesis de maestría. UNMSM.

Macias V, C. (2013): *Las nuevas formas de Contratación y sus Repercusiones en los Derechos Laborales, Estudio desde el marco Jurídico, legal vigente*, Revista latinoamericana de Derecho Social 16-enero a junio 2013.

Nava-Galán, MG; Hernández-Zavala, A (2013): *Satisfacción laboral del profesional de Enfermería en cuatro instituciones de salud*, Arch. Neurocién, Vol 18, SupH-16-21.

Olivar C, Gonzáles, Martínez MM. (1999): *Factores relacionados con la satisfacción laboral y el desgaste profesional en los medios de atención primaria de Asturias*. Ate. Primaria, 1999; 24:352-9.

Palma, S. (2007): *“Elaboración y validación de una escala de satisfacción laboral en trabajadores de Lima Metropolitana”*, Revista teoría e Investigación en Psicología, Vol. IX, N° 1, Facultad de Psicología Universidad Ricardo Palma, Lima

Paredes, ME; País, D (2012): *Satisfacción laboral de las Enfermeras del Hospital Provincial Docente Belén de Lambayeque*, Rev. Salud & Vida Sipanense. Vol. 2/N° 1. ISSN 2313-0369/2015.

Quiñonez Tinoco, Carlos; Rodríguez Lugo, Salvador (2015): *La Reforma Laboral, La Precarización del Trabajo y el Principio de Estabilidad en el Empleo*, Revista Latinoamericana del Derecho Social N° 21 Biblioteca Jurídica Virtual del UNAM; julio-diciembre 2015, pp179-201.

Quiroga. (2009) *Estilos de vida y condiciones de salud de los enfermeros*, Tesis para optar el título de Licenciatura en Enfermería, Universidad del Aconcagua Mendoza, Argentina, Facultad de Ciencias Médicas.

Rendón Gan, T. (2004) *Trabajo de hombres y trabajo de mujeres en el México del siglo XX*, México, CRIM-PUEG, 2004, 283 pp

Rios-Risquez,MI, Et Al: *Relación entre satisfacción laboral y salud general percibida en profesionales de enfermería de urgencias* Enfermería Clínica ,Volume 18, Issue 3, May 2008, Pages 134–141.

Richardsen A.M. & Burke R.J.(1999). *Occupational demands, psychological burnout and anxiety among hospital personnel in Norway*. Anxiety, Stress and Coping. ; 5(1):55-68.

Roger (1990). *Teoría de los Recursos Humanos*. Editorial Santillana. España. Trueba Urbina, Alberto y Trueba Barrera, Jorge, Ley Federal del Trabajo, Comentarios, prontuario, jurisprudencia y bibliografía, 8va. ed., México, Porrúa, 2000, p. 22.

Solórzano Aparicio L; Becerra, Vela, PE, Idelfonso, S (2009): *Relación entre Síndrome de Burnout y satisfacción e Insatisfacción laboral en los Profesionales de Enfermería del servicio N° 6 Hospital Nacional Guillermo Almenara Irigoyen, Lima (Perú)*, revista Científica Ciencias de la Salud, Vol. 2 Núm. 2 (2009)

Urbina, MA (2009): *Satisfacción laboral y calidad de vida profesional de las enfermeras del Hospital Regional Docente de Trujillo*. Revista In Crescendo, Vol. 4, Núm. 1,2013.

Villasmil Prieto, Humberto (2015): *Pasado y Presente del Derecho Laboral Latinoamericano y Vicisitudes de la Relación del Trabajo*, Revista Latinoamericana del Derecho Social, 2015-12 pp-1-26

Vroom , V; Edward ,Deci,E. (1979): *Motivación y Alta Dirección*, Editorial Trillas SA,Mexico,pp 237

Werther, W; Davis,Jr. (1996): *Administración de personal y recursos humanos*, Quinta, México, Editorial Mac Graw-Hill.

Wolpin J, Burke RJ, Greenglass ER. (1999): *Is job satisfaction an antecedent or a consequence of psychological burnout? Human Relations*. 1999; 44(2):193-202.

IV. ANEXOS

Matriz de consistencia

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPOTESIS	VARIABLES E INDICADORES				
PROBLEMA GENERAL	OBJETIVO GENERAL	HIPOTESIS GENERAL	VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS	ESCALAS
¿Qué relación existe entre las condiciones de salud, la satisfacción laboral y el régimen laboral de los enfermeros del Policlínico Pablo Bermúdez –Lima 2016?	Determinar la relación que existe entre las condiciones de salud, el nivel de satisfacción de los enfermeros y el régimen laboral de los enfermeros del Policlínico Pablo Bermúdez –Lima 2016	Existe relación significativa entre las condiciones de salud, ¿el nivel de satisfacción y el régimen laboral de los enfermeros del Policlínico Pablo Bermúdez –Lima 2016?	Condiciones de salud	Condiciones Físicas Condiciones Sicológicas	Enfermedades Crónicas , Genetica Ocupacionales Riesgos laborales Factores Culturales Y estilos de vida. Habitos Alimentarios Control Medico Antecedentes Patologicos Stress Calidad de sueño	1,14,21 6,7,22 2.3.4.5,20 16, 17, 18 13 9,10,12,19 8, 15 11	Ninguno Poco Regular Todo o siempre
PROBLEMAS ESPECIFICOS	OBJETIVOS ESPECIFICOS	HIPOTESIS ESPECIFICAS	VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS	ESCALA
¿Cómo son las	Describir las condiciones de	Las condiciones de salud					

<p>condiciones de salud según régimen laboral público de los enfermeros del Policlínico Pablo Bermúdez-Lima 2016?</p> <p>¿Cómo son las condiciones de salud y régimen laboral privado de los enfermeros del Policlínico Pablo Bermúdez-Lima 2016?</p> <p>¿Cómo son las condiciones de salud y régimen laboral CAS de los enfermeros del Policlínico Pablo Bermúdez-Lima 2016?</p> <p>Como es la satisfacción laboral según el régimen público de los enfermeros del Policlínico Pablo Bermudez-Lima 2016.</p> <p>Como es la satisfacción Laboral según el régimen laboral privado de los enfermeros del Policlínico Pablo Bermudez –Lima 2016.</p> <p>Como es la satisfacción laboral según el régimen laboral CAS de los enfermeros del Policlínico Pablo Bermudez- Lima 2016.</p>	<p>salud según el régimen laboral público de los enfermeros del Policlínico Pablo Bermúdez –Lima 2016?</p> <p>Describir las condiciones de salud según el régimen laboral privado de los enfermeros del Policlínico Pablo Bermudez. -Lima 2016.</p> <p>Describir las condiciones de salud según el régimen laboral CAS de los enfermeros del Policlínico Pablo Bermudez. –Lima - 2016</p> <p>Describir la satisfacción laboral Según el régimen laboral público de los enfermeros del Policlínico Pablo Bermudez-Lima 2016.</p> <p>Describir la satisfacción laboral según el régimen laboral privado de los enfermeros del Policlínico Pablo Bermudez-Lima 2016.</p> <p>Describir la satisfacción laboral según el régimen laboral CAS de los</p>	<p>son buenas en el régimen laboral publico de los enfermeros del Policlínico Pablo Bermudez- Lima 2016</p> <p>Las condiciones de salud son Buenas según el régimen laboral privado de los enfermeros del Policlínico Pablo Bermudez- Lima 2016</p> <p>Las condiciones de salud son buenas segnn el régimen laboral CAS de los enfermeros del Policlínico Pablo Bermudez-Lima 2016</p> <p>La satisfacción Laboral es alta según el régimen laboral público de los enfermeros del Policlínico Pablo Bermudez-Lima 2016</p> <p>La satisfacción laboral es alta según el régimen laboral privado de los enfermeros del Policlínico Pablo Bermudez- Lima 2016.</p> <p>La satisfacción laboral es alta según el régimen</p>					
-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--	--	--	--	--

<p>Cual es la diferencia entre las condiciones de salud según el régimen laboral de los enfermeros del Policlínico Pablo Bermudez-Lima-2016.</p> <p>Cual es la diferencia entre la satisfacción laboral según régimen laboral de los enfermeros del Policlínico Pablo Bermudez-Lima-2016.</p> <p>¿Que relación existe entre las condiciones de salud , la satisfaccion laboral y el régimen publico de los enfermeros del Policlínico Pablo Bermúdez –Lima 2016?</p>	<p>enfermeros del Policlínico Pablo Bermudez-Lima 2016.</p> <p>Determinar la diferencia de las condiciones de salud según régimen laboral de los enfermeros del Policlínico Pablo Bermudez-Lima 2016</p> <p>Determinar la diferencia de la satisfacción laboral según régimen laboral de los enfermeros del Policlínico Pablo Bermudez.Lima 2016.</p> <p>Determinar la relación que existe entre las condiciones de salud ,satisfacción laboral y el régimen laboral publico de los enfermeros del Polilcínico Pablo Bermudez –Lima 2016</p>	<p>laboral CAS de los enfermeros del Policlínico Pablo Bermudez-Lima 2016.</p> <p>Existe diferencia significativa entre las condiciones de salud y el reigimen laboral de los enfermeros del Policlínico Pablo Bermudez-Lima 2016</p> <p>Existe diferencia significativa entre satisfacción laboral según el régimen laboral de los enfermeros del Policlínico Pablo Bermudez – Lima 2016</p> <p>Existe relación significativa entre las condiciones de salud , satisfacción laboral y el régimen laboral publico de los enfermeros del Policlínico Pablo Bermúdez –Lima 2016?</p>					
<p>¿Que relación existe entre las condiciones de salud y la satisfacción laboral segun el régimen laboral privado de los enfermeros del Policlínico Pablo Bermúdez –Lima 2016?</p>	<p>Determinar la relación que existe condiciones de salud, satisfaccion laboral y régimen laboral privado de los enfermeros del Policlínico Pablo Bermúdez –Lima 2016?</p>	<p>Existe relación significativa entre condiciones de salud, satisfacción laboral y régimen laboral privado de los enfermeros del Policlínico Pablo Bermúdez –Lima 2016?</p>	<p>SATISFACCION LABORAL</p>	<p>Factor I: Condiciones Físicas y/o materiales</p> <p>Factor II: Beneficios Laborales Y/O</p>	<p>-Comodidad y confort que ofrece la infraestructura.</p> <p>-Salario relacionado con</p>	<p>13,21,28,32</p> <p>2,7,14,22</p>	<p>Ninguno o Poco 1 Poco 2 Regular o Algo 3 Mucho 4 Todo o siempre 5</p>

<p>Que relación existe entre las condiciones de salud y la satisfacción laboral según régimen laboral CAS de los enfermeros del Policlínico Pablo Bermudez – Lima 2016.</p>	<p>Determinar la relación que existe entre condiciones de salud, satisfacción laboral y régimen laboral CAS de los enfermeros del Policlínico Pablo Bermudez-Lima 2016</p>	<p>Existe relación significativa entre condiciones de salud , satisfacción laboral y régimen laboral CAS de los enfermeros del Policlínico Pablo Bermudez – Lima 2016.</p>		<p>remunerativas</p> <p>Factor III Políticas Administrativas</p> <p>Factor IV: Relaciones Sociales</p> <p>Factor V: Desarrollo Personal</p> <p>Factor VI: Desempeño de tareas</p>	<p>las necesidades individuales del trabajador</p> <p>-Normas y políticas relacionadas con el sentir del trabajador</p> <p>-Clima laboral</p> <p>- Oportunidades de capacitación y entrenamiento que ofrece la institución</p> <p>-Eficiencia de la labor desempeñada por el trabajador</p>	<p>8,15,17,23,33</p> <p>3,9,16,24</p> <p>4,10,18,25,29,34</p> <p>5,11,19,26,30</p> <p>6,12,20,27,31,36</p>	
-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--	-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--

				Factor VII: Relación con la autoridad.	-Comunicación con jefe inmediato		
--	--	--	--	----------------------------------------	----------------------------------	--	--

Instrumento

NIVEL DE SATISFACCION LABORAL DE LAS ENFERMERAS DE ESSALUD

Instrucciones: El presente cuestionario es para determinar el nivel de satisfacción laboral de las enfermeras. Marque con una (X) la respuesta que considere la apropiada,

Régimen Laboral: 276: SI () NO () 728: SI () NO () 1057 – CAS: SI () NO ()

Edad: Tiempo de servicio: Cargo:.....

ITEM	Ninguno o poco	Poco	Regular o Algo	Mucho	Todo o Siempre
1. La distribución física del ambiente facilita la realización de mis labores					
2.-Mi sueldo es muy bajo en relación a la labor que realizo					
3.- El ambiente creado por mis compañeros es ideal para desempeñar mis funciones.					
4.- Siento que el trabajo es justo para mi manera de ser					
5.- La tarea que realizo es tan valiosa como cualquier otra					
6. MI jefe es comprensivo					
7. Me siento mal con lo que gano					
8. Siente que recibo de parte de la empresa maltrato					
9. Me agrada trabajar con mis compañeros					
10. Mi trabajo me permite desarrollarme personalmente					
11. Me siento realmente útil con la labor que realizo					
12. Es grata la disposición de mi(s) jefe(s) cuando le pido alguna consulta sobre mi trabajo					
13. El ambiente donde trabajo es confortable					
14. Siento que el sueldo que tengo es bastante aceptable					
15. La sensación que tengo de mi trabajo es que me están explotando					
16. Prefiero tomar distancia con las personas que trabajo.					
17. Me disgusta mi horario					
18. Disfruto en cada labor que realizo en mi trabajo.					
19. Las tareas que realizo las percibo como algo sin importancia					
20. Llevarse bien con el jefe beneficia la calidad del trabajo					
21. La comodidad que me ofrece mi ambiente de trabajo es inigualable					
22. Felizmente mi trabajo me permite cubrir mis expectativas económicas					
23. El horario de trabajo me resulta incomodo					
24. La solidaridad es una virtud característica en nuestro grupo de trabajo					
25. Me siento feliz por los resultados que logro en mi trabajo					

26. Mi trabajo me aburre					
27. La relación que tengo con mis superiores es cordial					
28. En el ambiente físico donde me ubico trabajo incómodamente					
29. Mi trabajo me hace sentir realizada					
30. Me gusta el trabajo que realizo					
31. No me siento a gusto con mi o mis jefes					
32. Existen las comodidades para un buen desempeño de mis labores diarias.					
33. No te reconocen el esfuerzo si trabajas mas de las horas reglamentarias					
34. Haciendo mi trabajo me siento bien conmigo mismo (a)					
35. Me siento complacido con la actividad que realizo					
36. Mi(s) jefe(s) valora el esfuerzo que hago en mi trabajo					
TOTAL					

INSTRUMENTO DE CONDICIONES DE SALUD
A CONTINUACION SE LE PRESENTA UNA SERIE DE ALTERNATIVAS PARA SABER
COMO SE ENCUENTRA SU CONDICION DE SALUD, SE LE PIDE ,CONTESTE CON
ABSOLUTA SINCERIDAD.

Se le agradece su colaboración.

ITEMS	Ninguno	Poco	Regular	Mucho	Todo o Siempre
1.- Sufre de alguna dolencia y/o enfermedad considerada genética o hereditaria					
2.- Manipula a menudo secreciones, sangre, orina, otros, de los pacientes					
3.- Utiliza implementos de protección de seguridad para protegerse					
4.- Los implementos de protección de seguridad que utiliza son suficiente y están a disposición en el servicio					
5.- Utilizan compuestos químicos frecuentemente en su servicio					
6.- Recibe ayuda de sus colegas al realizar actividades que implique esfuerzos musculares					
7.- Existen factores en su servicio que le propicien adoptar posiciones inadecuadas que le producen dolores musculares					
8.- Las enfermeras Jefes y/o supervisor propician relaciones interpersonales adecuadas entre los miembros de su servicio					
9.- Previo a las vacaciones anualmente, pasa por un examen médico, para descartar enfermedades como la TRC y las enfermedades venéreas					
10.- Anualmente, se realiza un examen de papanicolaou y examen de mamas.					
11.- El ritmo del trabajo altera con frecuencia el período descanso y sueño.					
12.- Asiste anualmente al dentista para el examen de la cavidad oral					
13.- El ritmo del trabajo altera con frecuencia el horario en que debe ingerir sus alimentos					
14.- Ha presentado molestias digestivas en éstos últimos años					
15.- Ha presentado alguna de las manifestaciones atribuida al estrés					
16.- Realiza con mayor frecuencia actividades sociales y de recreación en su tiempo libre					
17.- Además del trabajo actual realiza otras jornadas laborales remuneradas					
18.- Participa activamente en entidades sociales y/o gremiales					
19.- Su institución laboral le brinda licencia para su atención en Essalud en caso de solicitarlo					
20.- Ha sufrido accidentes durante su labor profesional					
21.- Ha sufrido enfermedades en los últimos 5 años					
22.- Ha presentado alguna de las enfermedades de tipo postural o enfermedades del trabajo					
TOTAL					

PRUEBA DE NORMALIDAD

Pruebas de normalidad

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
CONDICIONES DE SALUD	,134	30	,179	,969	30	,512
NIVEL DE SATISFACCIÓN LABORAL	,252	30	,000	,725	30	,000

a. Corrección de la significación de Lilliefors

Anexo E: Matriz de Datos

base de datos - drasusy.sav prueba 111111.sav [Conjunto.de_datos1] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Edición Ver Datos Transformar Análisis Marketing directo Gráficos Utilidades Ventana Ayuda

	Nombre	Tipo	Anchura	Decimales	Etiqueta	Valores	Pecidios	Columnas	Alineación	Medida	Rol
1	item1	Númérico	8	2	La distribución	{1,00, ning.	Ninguna	4	Derecha	Nominal	Entrada
2	item2	Númérico	8	2	Mi sueldo es	{1,00, ning.	Ninguna	4	Derecha	Nominal	Entrada
3	item3	Númérico	8	2	El ambiente cr	{1,00, ning.	Ninguna	4	Derecha	Nominal	Entrada
4	item4	Númérico	8	2	Siento que el t	{1,00, ning.	Ninguna	5	Derecha	Nominal	Entrada
5	item5	Númérico	8	2	La tarea que r	{1,00, ning.	Ninguna	6	Derecha	Nominal	Entrada
6	item6	Númérico	8	2	Mi jefe es com	{1,00, ning.	Ninguna	6	Derecha	Nominal	Entrada
7	item7	Númérico	8	1	Me siento mal	{1,0, ning.	Ninguna	8	Derecha	Nominal	Entrada
8	item8	Númérico	8	2	Siento que rec	{1,00, ning.	Ninguna	8	Derecha	Nominal	Entrada
9	item9	Númérico	8	2	Me agrada tra	{1,00, ning.	Ninguna	8	Derecha	Nominal	Entrada
10	item10	Númérico	8	2	Mi trabajo me	{1,00, ning.	Ninguna	8	Derecha	Nominal	Entrada
11	item11	Númérico	8	2	Me siento real	{1,00, ning.	Ninguna	8	Derecha	Nominal	Entrada
12	item12	Númérico	8	2	Es grata la dis	{1,00, ning.	Ninguna	8	Derecha	Nominal	Entrada
13	item13	Númérico	8	2	El ambiente do	{1,00, ning.	Ninguna	8	Derecha	Nominal	Entrada
14	item14	Númérico	8	2	Siento que el s	{1,00, ning.	Ninguna	8	Derecha	Nominal	Entrada
15	item15	Númérico	8	2	La sensación	{1,00, ning.	Ninguna	8	Derecha	Nominal	Entrada
16	item16	Númérico	8	2	Prefiero tomar	{1,00, ning.	Ninguna	8	Derecha	Nominal	Entrada
17	item17	Númérico	8	2	Me disgusta m	{1,00, ning.	Ninguna	8	Derecha	Nominal	Entrada
18	item18	Númérico	8	2	Disfruto en ca	{1,00, ning.	Ninguna	8	Derecha	Nominal	Entrada
19	item19	Númérico	8	1	Las tareas que	{1,0, ning.	Ninguna	8	Derecha	Nominal	Entrada
20	item20	Númérico	8	1	Llevarse bien	{1,0, ning.	Ninguna	8	Derecha	Nominal	Entrada
21	item21	Númérico	8	1	La comodidad	{1,0, ning.	Ninguna	8	Derecha	Nominal	Entrada
22	item22	Númérico	8	1	Felizmente mi	{1,0, ning.	Ninguna	8	Derecha	Nominal	Entrada
23	item23	Númérico	8	1	El horario de t	{1,0, ning.	Ninguna	8	Derecha	Nominal	Entrada
24	item24	Númérico	8	1	La solidaridad	{1,0, ning.	Ninguna	8	Derecha	Nominal	Entrada
25	item25	Númérico	8	1	Me siento feliz	{1,0, ning.	Ninguna	8	Derecha	Nominal	Entrada
26	item26	Númérico	8	1	Mi trabajo me	{1,0, ning.	Ninguna	8	Derecha	Nominal	Entrada
27	item27	Númérico	8	1	La relación qu	{1,0, ning.	Ninguna	8	Derecha	Nominal	Entrada
28	item28	Númérico	8	1	En el ambiente	{1,0, ning.	Ninguna	8	Derecha	Nominal	Entrada
29	item29	Númérico	8	1	Mi trabajo me	{1,0, ning.	Ninguna	8	Derecha	Nominal	Entrada
30	item30	Númérico	8	1	Me gusta el tra	{1,0, ning.	Ninguna	8	Derecha	Nominal	Entrada
31	item31	Númérico	8	1	No me siento	{1,0, ning.	Ninguna	8	Derecha	Nominal	Entrada
32	item32	Númérico	8	1	Contra la	{1,0, ning.	Ninguna	8	Derecha	Nominal	Entrada

Vista de datos Vista de variables

libre de datos: descripción prueba 11111.xls (Impreso de datos) - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo | Edición | Ver | Datos | Transformar | Analizar | Marketing directo | Gráficos | Modelos | Herramienta | Ayuda

Visualiza 51 de 91 variables

	Item1	Item2	Item3	Item4	Item5	Item6	Item7	Item8	Item9	Item10	Item11	Item12	Item13	Item14	Item15	Item16	Item17	Item18	Item19	Item20	Item21
1	2,00	4,00	4,00	3,00	4,00	4,00	4,0	2,00	4,00	2,00	4,00	4,00	2,00	2,00	4,00	2,00	4,00	4,00	4,00	1,0	4,0
2	2,00	3,00	4,00	3,00	4,00	3,00	3,0	2,00	4,00	3,00	4,00	3,00	2,00	1,00	3,00	1,00	1,00	4,00	2,0	3,0	3,0
3	2,00	4,00	4,00	3,00	4,00	4,00	4,0	2,00	4,00	2,00	4,00	4,00	2,00	2,00	4,00	2,00	4,00	4,00	4,00	1,0	4,0
4	2,00	3,00	4,00	3,00	4,00	3,00	3,0	2,00	4,00	3,00	4,00	3,00	2,00	3,00	3,00	1,00	1,00	4,00	2,0	3,0	3,0
5	2,00	4,00	4,00	3,00	4,00	4,00	4,0	2,00	4,00	2,00	4,00	4,00	2,00	2,00	4,00	2,00	4,00	4,00	4,00	1,0	4,0
6	2,00	3,00	4,00	3,00	4,00	3,00	3,0	2,00	4,00	3,00	4,00	3,00	2,00	1,00	3,00	1,00	1,00	4,00	2,0	3,0	3,0
7	5,00	1,00	5,00	5,00	5,00	5,00	1,0	1,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	1,00	1,00	5,00	5,00	1,0	5,0	5,0
8	3,00	3,00	4,00	4,00	5,00	3,00	3,0	1,00	4,00	4,00	4,00	4,00	3,00	3,00	1,00	1,00	3,00	4,00	1,0	2,0	2,0
9	5,00	2,00	4,00	4,00	4,00	3,00	4,0	4,00	4,00	3,00	4,00	3,00	4,00	2,00	2,00	1,00	3,00	4,00	3,0	4,0	4,0
10	5,00	1,00	3,00	5,00	5,00	3,00	1,0	1,00	3,00	5,00	5,00	5,00	1,00	5,00	1,00	5,00	5,00	5,00	1,0	3,0	3,0
11	3,00	2,00	5,00	5,00	5,00	3,00	4,0	3,00	5,00	1,00	5,00	5,00	3,00	1,00	3,00	4,00	4,00	5,00	3,0	3,0	3,0
12	5,00	2,00	3,00	3,00	4,00	4,00	1,0	1,00	3,00	1,00	3,00	4,00	4,00	4,00	1,00	2,00	4,00	4,00	1,0	4,0	4,0
13	3,00	4,00	4,00	4,00	5,00	4,00	5,0	3,00	4,00	5,00	5,00	4,00	3,00	2,00	3,00	1,00	2,00	5,00	1,0	3,0	3,0
14	1,00	3,00	4,00	4,00	4,00	3,00	2,0	1,00	4,00	4,00	4,00	3,00	2,00	1,00	1,00	1,00	2,00	3,00	1,0	3,0	3,0
15	5,00	1,00	5,00	5,00	5,00	5,00	1,0	1,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	1,00	1,00	1,00	5,00	1,0	5,0	5,0
16	3,00	3,00	4,00	4,00	5,00	3,00	3,0	1,00	4,00	4,00	4,00	4,00	3,00	3,00	1,00	1,00	3,00	4,00	1,0	2,0	2,0
17	3,00	2,00	4,00	4,00	4,00	3,00	4,0	4,00	4,00	3,00	4,00	3,00	4,00	2,00	2,00	1,00	3,00	4,00	3,0	4,0	4,0
18	5,00	1,00	3,00	5,00	5,00	3,00	1,0	1,00	3,00	5,00	5,00	5,00	1,00	5,00	1,00	1,00	5,00	5,00	1,0	3,0	3,0
19	3,00	2,00	5,00	5,00	5,00	5,00	4,0	3,00	5,00	5,00	5,00	5,00	3,00	3,00	3,00	4,00	4,00	5,00	3,0	3,0	3,0
20	4,00	3,00	5,00	5,00	5,00	4,00	2,0	1,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	2,00	1,00	3,00	1,00	5,00	1,0	5,0	5,0
21	3,00	2,00	3,00	3,00	5,00	2,00	4,0	1,00	4,00	3,00	4,00	2,00	4,00	1,00	4,00	2,00	4,00	2,00	2,0	4,0	4,0
22	3,00	4,00	3,00	4,00	1,00	3,00	5,0	3,00	1,00	3,00	3,00	4,00	5,00	3,00	1,00	2,00	1,00	3,00	4,0	1,0	1,0
23	4,00	4,00	3,00	3,00	5,00	3,00	4,0	2,00	4,00	4,00	4,00	4,00	3,00	3,00	1,00	2,00	1,00	4,00	1,0	4,0	4,0
24	3,00	4,00	3,00	4,00	4,00	4,00	3,0	2,00	4,00	5,00	5,00	4,00	3,00	3,00	2,00	2,00	2,00	4,00	2,0	3,0	3,0
25	5,00	2,00	3,00	3,00	5,00	2,00	4,0	1,00	4,00	5,00	4,00	2,00	4,00	1,00	4,00	2,00	4,00	2,00	2,0	4,0	4,0
26	3,00	4,00	3,00	4,00	1,00	3,00	5,0	3,00	1,00	5,00	3,00	4,00	5,00	3,00	2,00	1,00	1,00	3,00	4,0	1,0	1,0
27	4,00	4,00	3,00	3,00	5,00	3,00	4,0	2,00	4,00	4,00	4,00	3,00	3,00	3,00	2,00	1,00	1,00	4,00	1,0	4,0	4,0
28	3,00	4,00	3,00	4,00	4,00	4,00	3,0	2,00	4,00	5,00	5,00	4,00	3,00	3,00	2,00	2,00	2,00	4,00	2,0	3,0	3,0
29	3,00	2,00	3,00	3,00	5,00	2,00	4,0	1,00	4,00	5,00	4,00	2,00	4,00	1,00	4,00	2,00	4,00	2,00	2,0	4,0	4,0
30	3,00	4,00	3,00	4,00	1,00	3,00	5,0	3,00	1,00	3,00	2,00	4,00	5,00	3,00	2,00	1,00	1,00	3,00	4,0	1,0	1,0

Visualiza 51 de 91 variables

libre de datos: descripción prueba 11111.xls (Impreso de datos)