



UNIVERSIDAD  
**AUTÓNOMA**  
DE ICA

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE ICA  
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD  
PROGRAMA ACADÉMICO DE ENFERMERÍA

TESIS

**“CONDICIONES DE TRABAJO Y SATISFACCIÓN LABORAL DEL  
PERSONAL DE ENFERMERÍA DEL HOSPITAL NACIONAL  
ARZOBISPO LOAYZA, LIMA – 2021”**

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:  
**SALUD PÚBLICA, SALUD AMBIENTAL Y SATISFACCIÓN CON  
LOS SERVICIOS DE SALUD**

PRESENTADO POR:  
**INELDA TERRONES SUAREZ**

TESIS DESARROLLADA PARA OPTAR EL TÍTULO DE LICENCIADA EN  
ENFERMERÍA

DOCENTE ASESOR:  
MG. CECIL MASSIEL CANDELA LEVANO  
CÓDIGO ORCID: 0000-0003-2616-0670

CHINCHA, 2022

**ASESOR:**

Mg. Cecil Massiel Candela Levano

**MIEMBROS DE JURADO:**

Dra. Juana María Marcos Romero

PRESIDENTE

Mg. Margarita Doris Zaira Sacsi

SECRETARIA (O)

Mg. Juan Carlos Ruiz Ocampo

MIEMBRO

### **DEDICATORIA**

El presente trabajo está dedicado principalmente a mis hijas, que son mi principal motivación para alcanzar mi formación profesional.

## **AGRADECIMIENTO**

Gracias a Dios por permitirme tener y disfrutar a mi familia, gracias a la Mg. Cecil Massiel Candela Levano, que sin su ayuda y conocimientos no hubiese sido posible realizar esta tesis.

Además, agradezco al Departamento de Enfermería del Hospital Nacional Arzobispo Loayza por su apoyo incondicional así como también por haber colaborado en el desarrollo de mi tesis.

## RESUMEN

El presente estudio se enfocó en determinar la relación entre las condiciones de trabajo y la satisfacción laboral del personal de enfermería del Hospital Nacional Arzobispo Loayza, Lima – 2021. El estudio tuvo un enfoque cuantitativo, diseño no experimental, nivel correlacional y corte transversal. Se contó con la participación de 196 enfermeras, quienes llenaron dos cuestionarios de manera presencial. En cuanto a la relación entre las condiciones de trabajo y satisfacción laboral, se observa que dentro del personal de enfermería con respecto a las condiciones de trabajo un 44,4% las encuentran óptimas y un 25,5% las evidencian regulares, asimismo con relación a la satisfacción laboral se evidencia un 63,3% de trabajadores satisfechos y el 36,7% moderadamente satisfechos. Según los resultados, no se evidencia relación con la dimensión condiciones físicas, se evidenció el valor de correlación= 0,08 y un valor de significancia de 0,917. De igual manera, no se observó relación entre las dimensiones de la condición laboral y la satisfacción laboral. Por ello, se determinó que no existe relación entre las condiciones de trabajo y la satisfacción laboral.

**PALABRAS CLAVE:** Condiciones de trabajo, satisfacción laboral, personal de enfermería

## **ABSTRACT**

The present study focused on determining the relationship between working conditions and job satisfaction of nursing staff at the Hospital Nacional Arzobispo Loayza, Lima – 2021. The study had a quantitative approach, non-experimental design, correlational level and cross-section. There were 196 nurses, who filled out two questionnaires in person. Regarding the relationship between working conditions and job satisfaction, it is observed that within the nursing staff with respect to working conditions, 44.4% find them optimal and 25.5% show them regularly, also in relation to job satisfaction, 63.3% of satisfied workers and 36.7% moderately satisfied are evident. According to the results, there is no evidence of a relationship with the physical conditions dimension, the correlation value = 0.08 and a significance value of 0.917 were evidenced. Similarly, no relationship was observed between the psychological conditions and the satisfaction variable, because the correlation value is 0.069 and the significance value is 0.338. Finally, there was no connection between social conditions and job satisfaction, as it was observed with Spearman's Rho correlation level is 0.135 and significance level of 0.59. Therefore, it was determined that there is no relationship between working conditions and job satisfaction.

**KEY WORDS:** Working conditions, job satisfaction, health personnel

## INDICE

RESUMEN .....	v
ABSTRACT .....	vi
INDICE .....	vii
I. INTRODUCCIÓN .....	10
II. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA.....	11
2.1. Descripción de problema.....	11
2.2. Pregunta de investigación general .....	12
2.3. Preguntas de investigación específicas .....	12
2.4. Objetivo general .....	13
2.5. Objetivos específicos .....	13
2.6. Justificación e importancia .....	13
2.7. Alcances y limitaciones .....	14
III. MARCO TEÓRICO.....	15
3.1. Antecedentes .....	15
3.2. Bases Teóricas .....	18
3.3. Identificación de las variables .....	27
IV. METODOLÓGICA .....	28
4.1. Tipo y nivel de investigación .....	28
4.2. Diseño de Investigación .....	28
4.3. Hipótesis general y específicas.....	31
4.4. Operacionalización de variables .....	29
4.5. Población – Muestra.....	31
4.6. Técnicas e Instrumentos de recolección de información.....	32
V. RESULTADOS .....	35
5.1. Presentación de Resultados – Descriptivos .....	35
5.2. Presentación de Resultados – Tablas cruzadas .....	41
VI. ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS .....	45
6.1. Análisis de los resultados – Prueba de hipótesis .....	45
6.2. Comparación resultados con antecedentes .....	48
VII. CONCLUSIONES .....	51
VIII. RECOMENDACIONES.....	52
IX. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	53
ANEXOS .....	58

Anexo 01: Matriz de consistencia .....	59
Anexo 02: Matriz de operacionalización de variables .....	60
Anexo 03: Instrumento de recolección de datos .....	62
Anexo 4: Ficha de validación de instrumentos de medición.....	66
Ficha de validación de instrumentos de medición.....	68
Anexo 5: Base de datos .....	70
Anexo 6: Informe de Turnitin al 28% de similitud .....	76
Anexo 6: Carta de presentación.....	78
Anexo 7: Constancia de trabajo de campo .....	79

### **Índice de tablas**

Tabla 1. ....	35
Tabla 2. ....	35
Tabla 3. ....	36
Tabla 4. Dimensión condiciones físicas del personal de enfermería.....	36
Tabla 5. Dimensión condiciones psicológicas del personal de enfermería .....	37
Tabla 6. Dimensión condiciones sociales del personal de enfermería .....	38
Tabla 7. Datos correspondientes a la variable satisfacción laboral del personal de enfermería.....	38
Tabla 8. Dimensión satisfacción en relación de sus superiores de la variable satisfacción laboral del personal de enfermería .....	39
Tabla 9. Dimensión satisfacción en la participación de las decisiones de la variable satisfacción laboral del personal de enfermería.....	40
Tabla 10. Dimensión satisfacción por las recompensas recibidas de la variable satisfacción laboral del personal de enfermería. ....	40
Tabla 11. Frecuencias y porcentajes de las condiciones de trabajo según la satisfacción laboral de los trabajadores encuestados .....	41
Tabla 12. Frecuencias y porcentajes de las condiciones físicas según la satisfacción laboral de los trabajadores encuestado .....	41
Tabla 13. Frecuencias y porcentajes de las condiciones psicológicas según la satisfacción laboral de los trabajadores encuestados .....	42
Tabla 14. Frecuencias y porcentajes de las condiciones sociales según la satisfacción laboral de los trabajadores encuestados .....	42
Tabla 15. Prueba de normalidad .....	45

Tabla 16. Prueba de correlación Spearman según variables .....	46
Tabla 17. Prueba de correlación de Spearman de variable según dimensión 1 .....	47
Tabla 18. Prueba de correlación de Spearman de variable según dimensión 2 .....	47
Tabla 19. Prueba de correlación de Spearman de variable según dimensión 3 .....	48

## I. INTRODUCCIÓN

En la actualidad, el rol del enfermero cumple una función importante y sobre todo de disposición de tiempo, ya que su función es de todos los días de la semana y de suma concentración, puesto que están al cuidado de los pacientes. Es por ello, que necesitan gozar de condiciones laborales óptimas y sentirse satisfechos en su centro laboral. Para ello esta investigación indagará la relación de estas dos variables en el ámbito hospitalario.

La satisfacción de los individuos en su trabajo es una variable importante al igual que las condiciones de trabajo en las que se encuentra inmerso el personal de enfermería, ya que ambas se relacionan con el comportamiento organizacional. Donde actualmente se considera a la satisfacción de los profesionales de la salud uno de los indicadores que condicionan la calidad de atención.

Actualmente, se han evidenciado en diversos medios de comunicación las pésimas condiciones de trabajo, con estos antecedentes las instituciones de salud se preocupan por mejorarlas, para la satisfacción del personal y de esta manera muestren eficientes y eficaces de las actividades que realizan dentro de la institución a la que pertenecen y de esta manera se proporcione una atención de calidad por parte del personal de enfermería.

Por último, esta investigación tiene como objetivo establecer la relación entre las condiciones de trabajos y la satisfacción laboral del personal de enfermería del Hospital Nacional Arzobispo Loayza tiene un enfoque cuantitativo, diseño no experimental, nivel correlacional y de corte transversal. A continuación, se desarrollaron los capítulos de la investigación como es planteamiento del problema, marco teórico, metodología, cronograma de actividades, presupuesto y anexos, donde se encontrará el cuestionario respectivo.

## II. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

### 2.1. Descripción de problema

En la actualidad, se busca optimizar las condiciones de trabajo para lograr una satisfacción entre los colaboradores, esto genera mayor productividad y mejor calidad, siendo este un elemento importante en cualquier entidad de trabajo. Es por esto que tanto las condiciones de trabajo como la satisfacción laboral ocupan un lugar importante en cada organización, ya que de ello depende el éxito o fracaso de cualquier institución.

Generalmente, la satisfacción laboral tiene un papel importante en la vida del ser humano; sin embargo se presentan distintas etapas, en las cuales se busca mejorar el entorno de los trabajadores para que se encuentren satisfechos, así lograr una adaptación a las exigencias laborales que dependen del desarrollo de la humanidad(1). Asimismo, América Latina contribuye con el 60% de la fuerza de trabajo y está presente en todos los sectores económicos. No obstante, se pretende asegurar el máximo rendimiento y productividad con condiciones de trabajo seguras, saludables y satisfactorias; y, condiciones de empleo justas e igualitarias(2).

En Ecuador, en un estudio realizado en la Universidad de Guayaquil se evidencia que las condiciones de trabajo no son las más adecuadas, existen inconvenientes con el ambiente, la interacción entre el trabajador y los puestos de trabajo y la personalización del área de trabajo, que efectivamente influyen en la realización de las tareas puesto que afectan a la comodidad de los empleados(3). Asimismo, en Brasil, se realizó una investigación, donde se pudo evidenciar el porcentaje de las condiciones de trabajo usadas como los contratos temporales que representan el 65.4% y la mayor forma de selección de empleados es por indicación (36,7%) (4).

A nivel nacional, existe diversas investigaciones como en Trujillo, donde se realizó un estudio donde se demostró que existen condiciones aceptables de trabajo, las mismas que tienen una relación significativa con el nivel medio de satisfacción laboral (5). Además, cabe resaltar que en diversos centros de salud el personal no se encuentra totalmente

satisfecho debido a la sobrecarga laboral, falta de capacitación entre otros factores.

En Lima, un estudio realizado acerca de las condiciones de trabajo se puede evidenciar que las condiciones laborales que mayor efecto tienen sobre la satisfacción laboral son la ergonomía, la capacitación brindada por la empresa, el número de dependientes de cada trabajador y la edad. (6) De ello, se puede obtener que mientras las condiciones laborales sean óptimas genera mayor productividad.

En el Hospital Nacional Arzobispo Loayza se percibe falta de capacitación, sobrecarga en el personal de enfermería, entre otros que han sido evidenciados mediante denuncias, reclamos, etc. Es por ello que se realiza la presente investigación con la finalidad de determinar la relación de las mencionadas variables.

## **2.2. Pregunta de investigación general**

¿Cuál es la relación entre las condiciones de trabajo y la satisfacción laboral del personal de enfermería del Hospital Nacional Arzobispo Loayza, Lima – 2021?

## **2.3. Preguntas de investigación específicas**

### **P.E.1:**

¿Cuál es la relación entre la condición física y la satisfacción laboral del personal de enfermería del Hospital Nacional Arzobispo Loayza, Lima – 2021?

### **P.E.2:**

¿Cuál es la relación entre la condición psicológica y la satisfacción laboral del personal de enfermería del Hospital Nacional Arzobispo Loayza, Lima – 2021?

### **P.E.3:**

¿Cuál es la relación entre la condición social y la satisfacción laboral del personal de enfermería del Hospital Nacional Arzobispo Loayza, Lima – 2021?

## **2.4. Objetivo general**

Determinar cuál es la relación entre las condiciones de trabajo y la satisfacción laboral del personal de enfermería del Hospital Nacional Arzobispo Loayza, Lima – 2021

## **2.5. Objetivos específicos**

### **O.E.1:**

Establecer la relación entre la condición física y la satisfacción laboral del personal de enfermería del Hospital Nacional Arzobispo Loayza, Lima – 2021

### **O.E.2:**

Establecer la relación entre la condición psicológica y la satisfacción laboral del personal de enfermería del Hospital Nacional Arzobispo Loayza, Lima – 2021

### **O.E.3:**

Establecer la relación entre la condición social y la satisfacción laboral del personal de enfermería del Hospital Nacional Arzobispo Loayza, Lima – 2021

## **2.6. Justificación e importancia**

### **Justificación**

#### **Justificación Teórica**

La presente investigación es realizada para aportar nueva información al conocimiento actual de las condiciones de trabajo y la satisfacción laboral del Hospital Nacional Arzobispo Loayza ya que, al ser este un tema reciente, no es posible encontrar mucha información o estudios dentro de este campo y que por consiguiente pueda llegar a generar algún debate académico.

#### **Justificación Práctica**

Esta investigación tiene como beneficiarios al personal de enfermería, los cuales brindaron un mayor enfoque, asimismo, permitió la mejora de las condiciones de trabajo de la institución, siendo los trabajadores, los

mayores beneficiarios en el abordaje de la satisfacción laboral, ya que este es un elemento fundamental en la salud.

### **Justificación Metodológica**

El presente estudio siguió una ruta metodológica teniendo en cuenta el tipo y diseño de la investigación, para ello se aplicará una encuesta dirigida al personal de enfermería del Hospital Nacional Arzobispo Loayza, una vez que sean demostrados su validez y confiabilidad podrán ser utilizados como antecedentes en otros trabajos de investigación.

### **Importancia**

Este tema de investigación es de suma relevancia porque demuestra la perspectiva del empleado hacia las condiciones de trabajo del Hospital Nacional Arzobispo Loayza. Esto permite identificar las áreas de oportunidad y de desarrollo tanto personal como laboral para la mejora de los procesos que llevan tener mejor calidad y seguridad. Por último, este estudio tiene como finalidad tomarse como guía o antecedente para futuros estudios.

## **2.7 Alcances y limitaciones**

Con respecto a los alcances, el presente trabajo se realizó en los inicios del año 2021 durante la coyuntura actual, se utilizó como objetos de estudios al personal de enfermería del Hospital Nacional Arzobispo Loayza.

Por otro lado, las limitaciones del estudio de investigación fue la pandemia que dificultó la recolección de datos por el contagio del COVID 19. Asimismo, la falta de disponibilidad de algunos de los profesionales de la muestra estudiada. Por último, la carencia de antecedentes sobre investigaciones referente a las condiciones de trabajo del personal de enfermería.

### III. MARCO TEÓRICO

#### 3.1. Antecedentes

Al revisar las fuentes físicas y virtuales se ha podido ubicar trabajos que guardan relación indirecta con cada una de nuestras variables, siendo estos valiosos aportes:

##### **Internacionales**

Álvarez, López y Silva (Ecuador, 2019) en su estudio titulado “Satisfacción laboral en una organización human care de la Bahía de Guayaquil” tuvo como objetivo dar a conocer los factores más importantes de la satisfacción laboral en los empleados de una empresa comercializadora de productos de cuidado personal en la zona mercantil de la bahía de Guayaquil. Metodológicamente, esta investigación un diseño no experimental, tipo transversal, asimismo, la muestra utilizada fueron 201 trabajadores de la mencionada organización. Los resultados obtenidos fue que la participación en la toma de decisiones, la remuneración y las condiciones físicas son factores de insatisfacción laboral. Finalmente, se concluye que el sistema de compensaciones y las condiciones de trabajo influyen en la satisfacción de los trabajadores(7).

Pérez (España, 2018) en su investigación titulada “Satisfacción laboral de las enfermeras en relación con la carga de trabajo en el Servicio de Urgencias del Complejo Hospitalario Universitario de Canarias” que tuvo como objetivo conocer porqué las enfermeras están satisfechas o no, conocer el grado actual de satisfacción utilizando una metodología estudio cuantitativo, descriptivo, observacional, longitudinal y prospectivo. Asimismo, la población seleccionada serán las enfermeras del área de Urgencias de la mencionada institución, y como instrumento se uso una encuesta. En este estudio los resultados fueron presentados por correo a todos los involucrados en la investigación una memoria final con los resultados y las conclusiones que se hizo llegar por correo a todos los interesados y a todas las enfermeras que participaron en la investigación(8).

Pérez, González, Castaño y Morales (México, 2017) en su artículo titulado “Satisfacción laboral del personal de enfermería en una institución de segundo nivel” buscaron identificar la satisfacción laboral del personal de enfermería que trabaja en una institución de salud de segundo nivel de atención en la Ciudad de Minatitlán, Veracruz. Teniendo como metodología, un estudio descriptivo, de corte transversal, con una muestra de 71 profesionales de enfermería seleccionados aleatoriamente. Obteniendo como resultado que el personal de enfermería reportó insatisfacción laboral, los enfermeros presentaron mayor insatisfacción en relación con las enfermeras. Se concluye que el personal de enfermería se encuentra insatisfecho en el ámbito laboral, lo que puede afectar su productividad laboral y en la calidad del cuidado del paciente(9).

Sánchez, Magda y García (Colombia, 2017) en su estudio titulado “Satisfacción Laboral en los Entornos de Trabajo. Una exploración cualitativa para su estudio” buscó distinguir la relación entre las condiciones de trabajo y la satisfacción laboral entre los trabajadores que laboran en empresas del mismo rubro ubicadas en diferentes entidades de México, mediante una metodología de enfoque cualitativo que tuvo como instrumento un cuestionario semiestructurado. Además, la muestra estaba conformada por dos empresas dedicadas a la manufactura y venta de prendas de vestir. Los resultados muestran variaciones, los cuales se relacionan con las condiciones de trabajo, comunicación entre empleado-jefe, logro y motivación. En conclusión, existe diversas maneras de percibir la satisfacción laboral(10).

### **Nacionales**

Jaime (Trujillo, 2020) en su estudio titulado “Condiciones de trabajo y satisfacción laboral de enfermeras del centro quirúrgico de un hospital de Trujillo” buscó establecer la influencia de las condiciones de trabajo en la satisfacción laboral de las enfermeras de Centro Quirúrgico, Hospital Víctor Lazarte Echegaray de Trujillo – 2019, utilizando una metodología de tipo descriptivo y corte transversal. Asimismo, la muestra estuvo conformada por 20 profesionales de enfermería, aplicando como instrumento el cuestionario de condiciones laborales y satisfacción laboral. Obteniendo

como resultado que el 40%, 20% y 20% de la muestra indicaron que las condiciones laborales son “Regular”, “Buenas” y “Malas” respectivamente. De igual manera con la variable satisfacción laboral, el 55% indicaron “Medianamente satisfecho”, el 40% indicaron que están “Satisfechas”, mientras que el 5% se encuentran “Insatisfechas”. A partir de ello, se concluye que si existe relación positiva entre las condiciones laborales y la satisfacción laboral en Enfermeras en Centro Quirúrgico del Hospital Víctor Lazarte Echeagaray 2019(11).

Yslado, Norabuena, Loli (Lima, 2019) en su estudio titulado “Síndrome de burnout y la satisfacción laboral en profesionales de la salud”. Este estudio tuvo como metodología, un estudio cuantitativo, observacional, correlacional de corte transversal. Utilizando como muestra a 177 profesionales, a los cuales se le aplicó el instrumento de la encuesta. En conclusión, existe relación funcional significativa y negativa entre el síndrome de burnout y la satisfacción laboral; el burnout es predictor de la satisfacción laboral (12).

Ancieta y Poma (Lima, 2018) en su investigación titulada “Factores motivacionales y su relación con el nivel de satisfacción laboral en las enfermeras del servicio de emergencia. abril 2018” tuvo como objetivo tiene el objetivo de identificar los factores motivacionales que se encuentra asociadas al nivel de satisfacción laboral en las enfermeras del servicio de emergencia del hospital de Chosica. La metodología que se emplea un estudio descriptivo prospectivo y de corte transversal, donde se obtuvo establecer la asociación entre factores motivacionales y nivel de satisfacción laboral. Y los resultados no fueron descritos en el proyecto de investigación, sino que se presentaron en cuadros estadísticos y diagramas mediante un programa(13).

Marin y Placencia (Lima, 2017) en su artículo titulado “Motivación y satisfacción laboral del personal de una organización de salud del sector privado” tuvo como objetivo establecer la relación entre la motivación laboral y la satisfacción laboral del personal de Socios en Salud Sucursal Perú; asimismo, determinar el nivel de motivación laboral del personal según la Teoría Bifactorial de Frederick Herzberg y determinar el nivel de

satisfacción laboral del personal de acuerdo con las dimensiones del instrumento Font Roja utilizando como metodología descriptiva, observacional, transversal de tipo relacional. Además, la muestra fue de 136 trabajadores quienes realizaron una encuesta aplicada en tiempo determinado. Los resultados que se obtuvieron con respecto a la motivación, el mayor porcentaje se encuentra en “medianamente motivado” y con respecto a la variable satisfacción laboral, mayoría respondió “medianamente satisfecho”. A partir de lo siguiente, se concluye que, a mayor grado de motivación laboral, mayor grado de satisfacción laboral del personal de Socios en Salud Sucursa(14).

## **3.2 Bases Teóricas**

### **3.1.1 Condiciones de trabajo**

#### **3.1.1.1 Definición de condiciones de trabajo**

Las condiciones laborales de trabajo del personal salud, muestran inestabilidad en distintos centros laborales algunos óptimos otros pésimos, esto quiere decir que son inestables, son más cada vez los trabajadores contratados con menos beneficios laborales que se incrementan en los servicios de salud, a esto se adiciona el personal que todavía no goza de los derechos laborales como estar en planilla.

En este caso, se considera condiciones de trabajo al conjunto de entornos y características del medio ambiente, materiales, tecnológicas, económicas, sociales, políticas y organizativas en el marco de las actividades y relaciones laborales. Últimamente, para establecer las condiciones laborales se han definido nuevos criterios, donde también se muestran a las políticas de riesgos laborales, donde se tiene como objetivo garantizar la seguridad de los empleados(15).

Otros autores mencionan que las actividades de Enfermería son muy amplias, desde la atención especializada con pacientes hospitalizados, atención primaria con pacientes de tratamiento ambulatorio, atención de tópicos como enfermería de empresa, entre otros. Esto implica que existe

un riesgo de seguridad laboral durante la jornada laboral. Estos riesgos pueden ser químicos, físicos, biológicos, psicosociales y ergonómicos.

Dentro de las condiciones de trabajo, se encuentra un factor muy importante que es la motivación, la cual genera un ambiente intrínseco. Este factor se define como el motivo del buen desempeño de los trabajadores, para el cual se necesita un ambiente laboral higiénico y saludable, una buena remuneración y los beneficios sociales, a esto se le suma que el trabajador debe mantener una comunicación de manera asertiva y respetuosa con sus compañeros. Todos estos elementos en los trabajadores tiene como consecuencia una gran satisfacción y productividad (16).

### **3.1.1.2 Dimensiones de condiciones de trabajo**

Las condiciones de trabajo se presentan en tres dimensiones: condición física, condición psicológica y condición social.

#### **3.1.1.2.1 Condición física**

Las condiciones físicas se encuentran relacionadas al medio ambiente del centro laboral donde se puede considerar a la temperatura, bullicio, recursos materiales y físicos. Asimismo, dentro de este tipo de condiciones encontramos a la fatiga y estrés, que es ocasionado por el sobreesfuerzo, posturas que se requieren para el cuidado del paciente, todos estos movimientos requieren de un consumo energético que es necesario para el trabajo de enfermería(17).

Adicionalmente, se han evidenciado en estudios donde los factores físicos como el ruido, la iluminación se encuentran directamente relacionados con la productividad, por ejemplo, al tener un ambiente laboral sin ruidos facilita el bienestar tanto de las enfermeras como de los pacientes.

#### **3.1.1.2.2 Condición psicológica**

La condición psicológica se entiende por el esfuerzo de carácter cognoscitivo, que influye tanto en la salud como en la vida laboral, como

ejemplos podemos obtener al nivel de aprendizaje que tiene el trabajador, las actitudes y cualidades que tiene, así como los valores de cada persona como es el respeto que significa aprender a interactuar con sus compañeros y pacientes de forma armoniosa(18).

En este tipo de condición se centra en que el empleado no presenta interés en su trabajo, presenta frustración, se vuelve monótono o tiene cambios en su estado de ánimo.

La monotonía es más conocido como aburrimiento o también fatiga mental, esto es las actividades repetitivas que realiza un trabajador y deja de ser atractivas e interesantes. En estudios se han evidencia que la monotonía disminuye significativamente la efectividad, por consecuente merma la productividad.

Para este aspecto se toman distintas consideraciones como mostrarle a los empleados autonomía, permanecer buena comunicación, fomentar la creatividad, mejor capacitación y conservar un trabajo interesante.

#### **3.1.1.2.3 Condición social**

Dentro de las condiciones sociales, se encuentra a las relaciones interpersonales, la cual juega un papel importante en el desarrollo de una persona, ya que consiste en una comunicación de manera sostenida y la creación de vínculos entre dos o más personas. De esta manera, es la base de la personalidad de cada individuo y un factor en el día a día. Esto quiere decir, que puede generar enormes satisfacciones, así como también fuertes decepciones, esto depende de las acciones y vínculos que se establezca con las otras personas. Asimismo, se necesita de una correcta comunicación efectiva que va a evitar conflictos en el futuro y será una motivación para los empleados a seguir con sus labores y de alguna manera mejorar las perspectivas que tiene un empleado sobre las actividades o carrera que está desempeñando.

#### **3.1.1.3 Condiciones relacionadas a la habilidad del cuidado humanizado**

En la Ley N° 29783, Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo; teniendo en cuenta que en la Constitución Política del Perú se encuentran los derechos a la vida y a la salud, así también como miembro de la Comunidad Andina de Naciones, cuentan con el Instrumento de Seguridad y Salud en el Trabajo, en el cual es mencionado que los grupos de miembros de salud establezcan cuales son los riesgos en el centro de salud y observar que estos sean cumplidos , es por ello que se ha creado estas condiciones laborales que aseguran el control, de esa manera promueven una cultura donde exista prevención de los empleadores, el rol de fiscalización y control del Estado y la participación de los sindicatos de trabajo quienes mediante el diálogo deben velar por la transmisión y cumplimiento de la normativa(19).

### **3.1.2 Satisfacción laboral**

#### **3.1.2.1 Definición de satisfacción laboral**

La satisfacción es una palabra ambigua, esto quiere decir que se puede explicar con otra palabra. Este término es interpretado como la calidad del proceso asistencial así también dar un excelente servicio.

La satisfacción de los trabajadores de salud es un indicador de su desempeño sobresaliente, para estos individuos el tiempo es una excelente herramienta. La satisfacción laboral se explica cuando un trabajador se siente motivado, contento y dichoso con su trabajo; asimismo, estabilidad laboral, crecimiento profesional y un cómodo equilibrio.

La palabra satisfacción es una palabra ambigua que se puede definir en distintos ámbitos. Se explica que la calidad de la atención brindada a la salud es un indicador de excelencia en la prestación del servicio.

La satisfacción de los usuarios del sector salud es un buen indicador y una buena herramienta. Este indicador de excelencia de la calidad se ha implementado en la complejidad del proceso de satisfacción y la práctica del sistema para mejorar instituciones, grupos e individuos al considerar la

satisfacción, a su vez, aplicar métodos adecuados. Puede evaluar diferentes indicadores de satisfacción de forma científica, profesional y útil.

En resumen, la satisfacción laboral se define en pocas frases como el grado en que a un trabajador le gusta su trabajo.

Esto involucra el componente cognitivo, el resultado del proceso de evaluar conscientemente las características del trabajo y compararlas con los estándares globales, y el componente emocional que representa una respuesta emocional positiva a todo el trabajo.

### **3.1.2.2 Dimensiones de satisfacción laboral**

#### **3.1.2.2.1 Satisfacción en relación de sus superiores**

La relación que un empleado mantiene con sus superiores es la base de un buen desenvolvimiento en su área laboral. La característica más relevante es el mantenimiento de una buena comunicación, esto quiere decir al tener alguna duda o ante un reclamo, debe ser de forma asertiva. De igual manera, esta comunicación se debe mantener con los compañeros de trabajo.

Los trabajadores deben ser respetuosos y cumplir con los objetivos que le traza el supervisor, dicha persona se encarga de observar, administrar y organizar la empresa para el éxito o fracaso.

Los superiores mantienen el orden y verifican que exista un ambiente armonioso y colaborativo en el centro laboral, no obstante, existen supervisores dominantes con intereses propios que llevan a la empresa al fracaso.

Existen comunicación vertical ascendente que comienza en los niveles superiores de la cadena de mando, desde supervisores a sus subordinados. Por lo general, se usa para informar a los gerentes intermedios y empleados sobre las pautas, reglas, objetivos y estrategias de la empresa. Transmite información importante para que los trabajadores puedan comprender mejor sus funciones y / o regular su comportamiento.

La comunicación vertical descendente comienza desde el subordinado y continúa hasta el gerente. Los empleados deben participar en la toma de decisiones y aumentar su compromiso con la empresa porque son la voz en todos los niveles de la organización. Este tipo de comunicación también fomenta la creatividad y la innovación, y es una herramienta muy útil para que la dirección obtenga retroalimentación directa de los empleados.

#### **3.1.2.2 Satisfacción con la participación en las decisiones**

Las decisiones que se toman en la empresa son de suma importancia, puesto que estas son decisivas para el éxito o fracaso de la empresa. El empleado debe sentir que es parte de la empresa, mediante la participación en estas decisiones, así brindar una ayuda y trabajar de manera colaborativa.

Para la buena toma de decisiones se necesita comprender a las personas que requieren de nuestros servicios como pacientes, clientes, etc. También se puede usar análisis para seleccionar segmentos de clientes, determinar criterios de compra, etc.

Por otro lado, resolver problemas, se debe analizar los datos de dichos problemas, verificar dónde se produjeron las conjeturas y cuales pasos son necesarios para volver a la normalidad.

Asimismo, obtener el mejor rendimiento y mejorar los procesos. Los recursos son preciosos y limitados. Para la toma de decisiones correctas, tanto los datos como los esfuerzos de divulgación son esenciales.

#### **3.1.2.3 Satisfacción por las recompensas recibidas**

Las recompensas que reciben los trabajadores son una forma de pago por el tiempo y esfuerzo que la persona dispone, ya sea económica o no económica. El trabajador debe mostrar satisfacción con el monto recibido por sus servicios.

Las recompensas que el trabajador obtiene van a depender a los lineamientos que tiene la empresa, el empleado debe cumplir con ellos al pie de la letra.

Estas recompensas serán destinadas para los gastos o ahorros de los colaboradores, el cual será un incentivo para que no termine en aburrimiento y sea de manera dinámica.

### **3.1.2.3 Factores que influyen en la satisfacción laboral**

#### **3.1.2.3.1 Reconocimiento**

El reconocimiento laboral es aquella iniciativa que tiene el centro laboral remunerando el valor del trabajo de los colaboradores. Existe diferentes tipos de reconocimiento laboral, que puede ser económicas o no económicas.

Al reconocimiento laboral es la recompensa, la cual solventa los gastos del trabajador, de esa manera le genera mayor satisfacción, motivación y compromiso para seguir con sus actividades laborales.

Reconocer a los trabajadores tiene efectos positivos en la planilla, debido a que genera a seguir superando metas y mejorando las bases económicas de las familias.

Las acciones de reconocimiento deben tener unas pautas concretas y ser previamente conocidos por los empleos. Es necesario dar conocimiento a los trabajadores que para alcanzar el reconocimiento deseado se necesita cumplir con criterios objetivos.

El reconocimiento laboral generará satisfacción personal y hará que los empleados desarrollen felizmente su trabajo y su vida. Esta es la tecnología clave para retener talentos, porque es importante que los empleados sepan que su trabajo es reconocido y su aporte es necesario para el éxito de la empresa, y no saber apreciar el trabajo y el desempeño de los empleados es darles Uno. Un incentivo para que encuentren otra empresa que los reconozca.

No me refiero a obtener reconocimiento a través de grandes aumentos salariales o recompensas, es sin duda una especie de reconocimiento; no se trata solo de retirar fotos o publicar fotos de los mejores empleados del mes, quiero decir que los empleados deben sentirse apreciados, no ignorados.

#### **3.1.2.3.2 Responsabilidad**

La responsabilidad laboral es la suma de las medidas que especifican en el contrato de trabajo y mediante la cual los trabajadores están protegidos de las contingencias que se ocasionen con causa o con ocasión del trabajo, reconociendo principalmente promoción, prevención, prestaciones económicas.

Se considera como una obligación económica, por el cual los empleados se encuentran salvaguardados ante una eventualidad, ya sea un accidente del trabajo o enfermedad profesional.

El empleado debe mostrar en todo momento su responsabilidad mediante valores tales como: identidad, liderazgo, respeto, compromiso, puntualidad, responsabilidad, motivación y honestidad.

#### **3.1.2.3.3 Promoción**

La promoción es el traspaso que se le realiza a un empleado de un puesto de trabajo a otro, un nivel más elevado, esto quiere decir mejor posición social y económica. De esta manera la empresa brinda mejores beneficios al traspasar de puesto, debido a que su remuneración será mayor y dan mejores oportunidades a quienes desarrollan sus capacidades.

Este se considera un objetivo de cada profesional, ya que de alguna manera se recompensa el compromiso e importancia de las actividades que se realiza, así obtener mejores oportunidades durante la carrera profesional.

La promoción o más conocido como ascenso, es uno de los mejores indicadores para la carrera de un profesional, además de ser un promotor motivacionalmente y un indicador para mejorar la calidad laboral.

Los encargados de plantearla son los directivos, deben analizar los posibles ascensos teniendo en cuenta con sus habilidades, su capacidad para implicarse en el trabajo, su antigüedad, su relación con los compañeros y su integración con la empresa. Además, analizan los planes de carrera de las personas que están a su cargo, que deben ser conocidos por los directivos y por los trabajadores.

### **3.1.3 Importancia de las condiciones de trabajo y la satisfacción laboral**

El centro de trabajo es necesario para que un empleado presente seguridad y compatibilidad con la institución, sin necesidad que lo monitoreen. Ellos consideran que un ambiente con condiciones cálidas es uno con buena infraestructura, ventilación e iluminación.

Las condiciones laborales son cruciales para tener una buena amistad gremial. Ellos deben conocer todos lo que le respalda el trabajo, es decir, sus derechos como los horarios laborales para poder tener un desempeño óptimo laboral.

Todo jefe de área conoce la importancia que tienen los recursos humanos para alcanzar la mejor productividad de la empresa. El recurso más valioso que tiene cualquier empresa, son los trabajadores, debido a que de ellos dependen el funcionamiento de las organizaciones.

Todos los participantes de la empresa deben ser muy productivos, y hacer todo lo posible por participar, y sean efectivos en su trabajo.

Es por ello que se debe recalcar que para existe adecuadas condiciones de trabajo en un centro de salud, los personales de salud deben evidenciar mayor satisfacción laboral y menos estrés. Esto es necesario para evitar las consecuencias de que no sean las correctas como es la baja calidad, lo monotonía, la necesidad de abandonar el centro laboral, etc.

## **3.2 Identificación de las variables**

### **3.2.1 Condiciones de trabajo**

El conjunto de condiciones, la permanente y renovada forma de realizar el trabajo y las diversas condiciones tanto físicas, psicológicas y ambientales, influyen en el estado de la salud del trabajador.

### **3.2.2 Satisfacción laboral**

La satisfacción laboral es el resultado de sentirse a gusto en el trabajo lo cual engloba múltiple factores y aptitudes de cada trabajador.

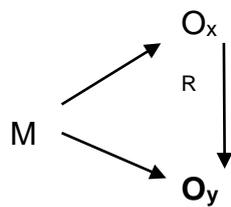
## IV. METODOLÓGICA

### 4.1 Tipo y nivel de investigación

El presente estudio tuvo un enfoque cuantitativo porque se utilizó análisis estadístico para medir las variables. Asimismo, tuvo un diseño no experimental porque se realizó sin manipular las variables y solo se observó los fenómenos en su ambiente natural para analizarlos. Además, tuvo un nivel correlacional porque determinó si las variables están relacionadas entre sí. Por último, fue de corte transversal porque las variables fueron medidas una vez en el tiempo.

### 4.2 Diseño de Investigación

El diseño fue no experimental debido a que no se operó ninguno de las dos variables propuestas. En base a la relación propuesta, correspondió a un nivel correlacional, teniendo el esquema siguiente:



**M:** Muestra

**O<sub>x</sub>:** Condiciones de trabajo

**O<sub>y</sub>:** Satisfacción laboral

**R:** Relación

### 4.3 Operacionalización de variables

OPERACIONALIZACIÓN DE LA VARIABLE 1								
TÍTULO: “Condiciones de trabajo y satisfacción laboral del personal de enfermería del Hospital Nacional Arzobispo Loayza, Lima – 2021”								
VARIABLE	TIPO DE VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	N° DE ÍTEMS	VALOR FINAL	CRITERIOS PARA ASIGNAR VALORES
<b>Condiciones de trabajo</b>	Cualitativa	El conjunto de condiciones, la permanente y renovada forma de realizar el trabajo y las diversas condiciones tanto física, psicológicas y ambientales, influyen en el estado de la salud del trabajador(31).	Se elabora un cuestionario por la autora de la investigación, donde se describen las condiciones de trabajo del personal de enfermería en el ámbito hospitalario.	Condición física	-Recursos físicos -Recursos ambientales -Recursos materiales	1,2,3,4,5	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Óptimas</li> <li>• Regulares</li> <li>• Malas</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Óptimas (43-65)</li> <li>Regulares (22-42)</li> <li>Malas (1-21)</li> </ul>
				Condición psicológica	-Tiempo -Motivación -Rapidez -Atención	6, 7, 8, 9, 10, 11,12, 13,14		
				Condición social	-Comunicación -Relaciones personales	15, 16, 17,18, 19, 20, 21		

OPERACIONALIZACIÓN DE LA VARIABLE 2								
VARIABLE	TIPO DE VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	Nº DE ÍTEMS	VALOR FINAL	CRITERIOS PARA ASIGNAR VALORES
<b>Satisfacción laboral</b>	Cualitativa	La satisfacción laboral es el resultado de sentirse a gusto en el trabajo lo cual engloba múltiple factores y aptitudes de cada trabajador(31)	Se elabora un cuestionario de nivel de satisfacción de los profesionales en el servicio de enfermería, que surge a partir de la correspondencia entre el trabajo real y las expectativas de las enfermeras del Hospital Nacional Arzobispo Loayza.	Satisfacción en relación de sus superiores	-Supervisión recibida -Estabilidad en el empleo	1, 2, 3, 4, 5, 6, 7	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Satisfecho</li> <li>• Moderadamente satisfecho</li> <li>• Insatisfecho</li> </ul>	Satisfecho (50-75) Moderadamente satisfecho (24-49) Insatisfecho (1-23)
				Satisfacción con la participación en las decisiones	-Responsabilidad asignada -Variedad de tareas	8, 9, 10, 11, 12		
				Satisfacción por las recompensas recibidas	-Remuneraciones -Incentivos	13, 14, 15, 16, 17, 18, 19		

#### 4.4 Hipótesis generales y específicas

##### **Hipótesis general**

Existe relación significativa entre las condiciones de trabajo y la satisfacción laboral del personal de enfermería del Hospital Nacional Arzobispo Loayza, Lima – 2021.

##### **Hipótesis específicas**

Existe relación entre la condición física y la satisfacción laboral del personal de enfermería del Hospital Nacional Arzobispo Loayza, Lima – 2021

Existe relación entre la condición psicológica y la satisfacción laboral del personal de enfermería del Hospital Nacional Arzobispo Loayza, Lima – 2021

Existe relación entre la condición social y la satisfacción laboral del personal de enfermería del Hospital Nacional Arzobispo Loayza, Lima – 2021

#### 4.5 Población – Muestra

##### **4.5.1 Población**

Una población es un conjunto de unidades usualmente individuos u objetos; en los que se enfoca todo el interés para que sean estudiados(32). La población de esta presente investigación estuvo conformada por 240 profesionales de enfermería que laboran en el Hospital Nacional Arzobispo Loayza de Lima.

##### **Criterios de inclusión y exclusión.**

**a) Inclusión.** Personal de Enfermería de todas las áreas, de contrato que se encuentra laborando en los turnos de guardias matutinas, con una antigüedad laboral mayor a 10 años en la institución y que además aceptaron participar en el estudio mediante el consentimiento informado.

**b) Exclusión.** Personal de enfermería que se encuentra de vacaciones, con incapacidad y con permisos especiales durante el periodo de la recolección de los datos.

### 4.5.2 Muestra

Una muestra es entendida como un grupo que se toma de la población, ya sea de manera aleatoria o intencional(33). Por ello, para el cálculo de la muestra de estudio, se utilizó la siguiente fórmula del muestreo probabilístico aleatorio simple:

$$n = \frac{z^2 P Q N}{E^2 (N - 1) + z^2 P Q}$$

Dónde:

N: tamaño de la población = 240

Z: nivel de confianza = 95% = 1.96

P: Probabilidad de que el evento ocurra = 0.5

Q: Probabilidad de que el evento no ocurra 0.5

E: Error máximo permitido = 0.05%

Z: Margen de confiabilidad

Reemplazando los datos, se obtiene como muestra de 196 personas del personal de enfermería del Hospital Nacional Arzobispo Loayza de Lima.

### 4.5.3 Muestreo

El muestreo es la base de la inferencia estadística, cuya finalidad es proporcionar modelos matemáticos que extiendan las conclusiones del estudio(28). En esta investigación se realizó el muestreo aleatorio simple, esto quiere decir que se usó un programa mediante el cual escogió de manera aleatoria a los profesionales de enfermería del Hospital Nacional Arzobispo Loayza de Lima.

## 4.6 Técnicas e Instrumentos de recolección de información

### 4.6.1 Técnica

Es el conjunto de instrumentos y medios a través de los cual se efectúa el método y solo se aplica a una ciencia. En este estudio, se utilizó la técnica de encuesta para las dos variables:

Variable independiente: Condiciones de trabajo.

Variable dependiente: Satisfacción laboral.

#### **4.6.2 Instrumento.**

El instrumento es aquel en que el investigador se apoya para indagar sobre los problemas o fenómenos. Por ello, el instrumento elegido para la presente investigación es el cuestionario que fue dirigido al personal de enfermería del Hospital Nacional Arzobispo Loayza. Asimismo, este cuestionario fue adaptado de la investigación “Satisfacción laboral y condiciones de trabajo durante la pandemia por COVID-19 en enfermeras” del autor García Rodríguez Nátali Milagros, el cual se encuentra en los anexos de la investigación.

#### **4.7 Recolección de datos**

La recolección de datos es el proceso donde los investigadores reúnen toda la información que se requiere para analizar y validar, siendo su fin lograr los objetivos de una investigación con una muestra definida. Para la recolección de datos de este proyecto se realizó en el Hospital Nacional Arzobispo Loayza con el permiso correspondiente a 196 enfermeras de los distintos servicios que presenta el hospital mediante dos cuestionarios que pertenecieron a cada variable.

#### **4.8 Técnicas de análisis e interpretación de datos**

Se realizó el análisis del estadístico descriptivo con la prueba de normalidad es un procedimiento el cual se utiliza para determinar si un conjunto de datos está bien modelado por una distribución normal y para calcular la probabilidad de que una variable aleatoria subyacente al conjunto de datos se distribuya normalmente. Este procedimiento se elige entre la prueba de Kolmogorov – Smirnov o la prueba de Shapiro – Wilk,

las cuales se determinan si la muestra es mayor a 50 se elige la primera mencionada, en caso contrario se toma la siguiente.

Si la distribución resulta normal o paramétrica se determinará la correlación de Pearson - T student, pero si la distribución es no normal o no paramétrica se aplica Rho Spearman.

## V. RESULTADOS

### 5.1. Presentación de Resultados – Descriptivos

Tabla 1.

Características sociodemográficas del personal de enfermería

<b>Género</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>
Femenino	156	79,6
Masculino	40	20,4
Total	196	100,0
<b>Edad</b>		
30-45 años	54	27,6
46-57	119	60,7
58 a más	23	11,7
Total	196	100,0

Fuente: Elaboración propia  
\*HNAL: Hospital Nacional Arzobispo Loayza

Tabla 2.

Características laborales del personal de enfermería del HNAL

<b>Turno</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>
Matutino	111	56,6
Nocturno	85	43,4
Total	196	100,0
<b>Tiempo de trabajo</b>		
5 años	78	39,8
7-10 años	71	36,2
10 años a más	47	24,0
Total	196	100,0

Fuente: Elaboración propia  
\*HNAL: Hospital Nacional Arzobispo Loayza

Tabla 3.

Datos correspondientes a la variable condiciones de trabajo del personal de enfermería

	Frecuencia	Porcentaje
Malas	0	0
Regulares	137	69,9
Óptimas	59	30,1
Total	196	100,0

Fuente: Elaboración propia

Gráfico 1. Distribución de la muestra de según la variable condiciones de trabajo

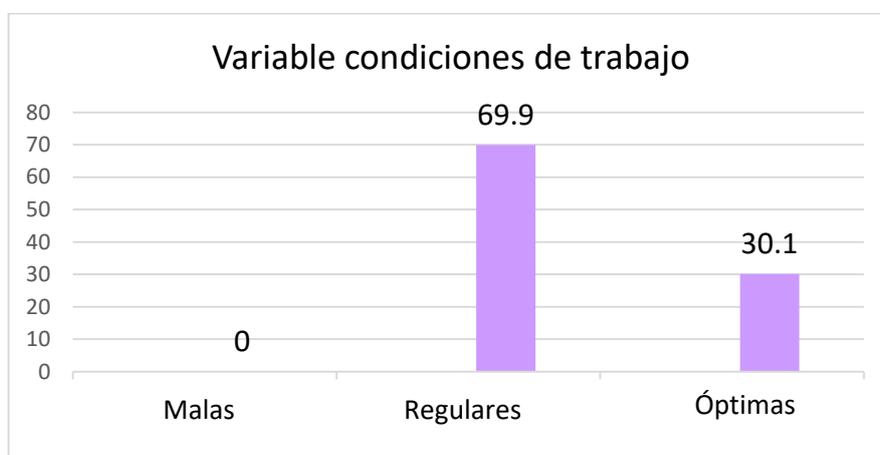


Tabla 4. Dimensión condiciones físicas del personal de enfermería

	Frecuencia	Porcentaje
Malas	5	2,6
Regulares	68	34,7
Óptimas	123	62,8
Total	196	100,0

Fuente: Elaboración propia

Gráfico 2. Distribución de la muestra según la dimensión condiciones físicas

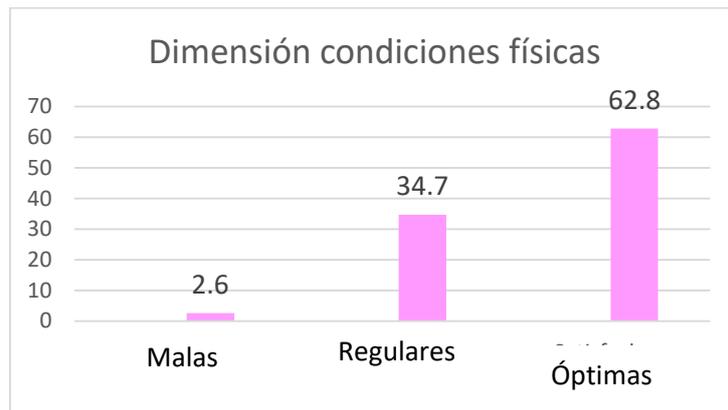


Tabla 5. Dimensión condiciones psicológicas del personal de enfermería

	Frecuencia	Porcentaje
Malas	1	5,0
Regulares	47	24,0
Óptimas	148	75,5
Total	196	100,0

Fuente: Elaboración propia

Gráfico 3. Distribución de la muestra según la dimensión condiciones psicológicas

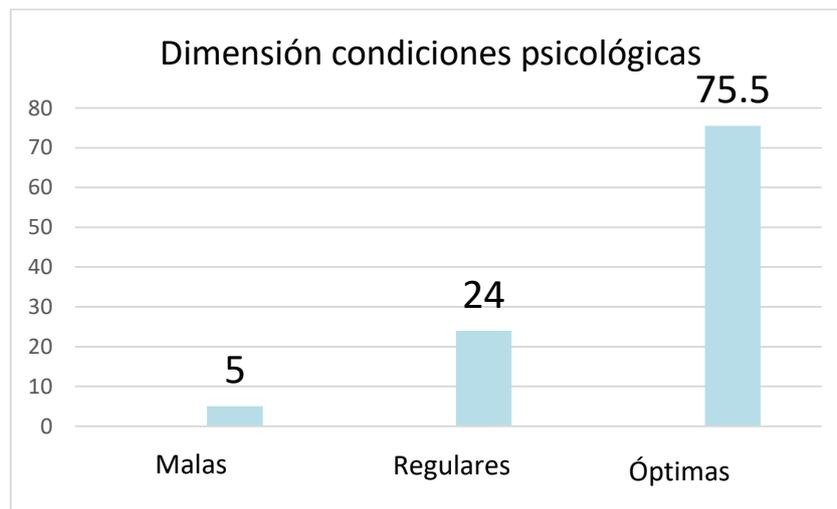


Tabla 6. Dimensión condiciones sociales del personal de enfermería

	Frecuencia	Porcentaje
Malas	0	0
Regulares	70	35,7
Óptimas	126	64,3
Total	196	100,0

Fuente: Elaboración propia

Gráfico 4. Distribución de la muestra según la dimensión condiciones sociales

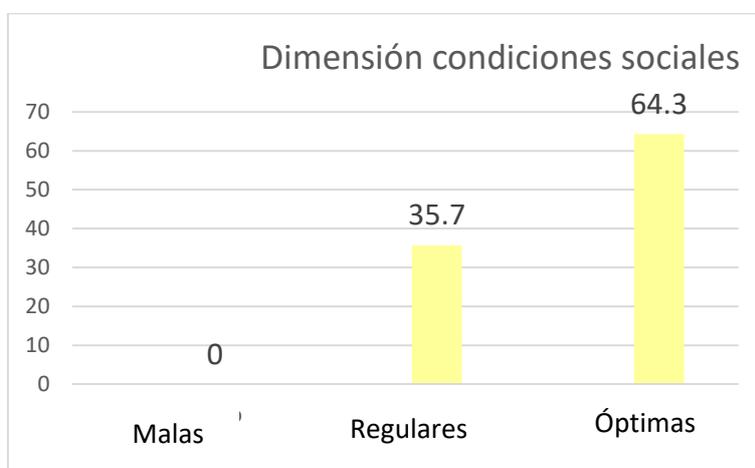


Tabla 7. Datos correspondientes a la variable satisfacción laboral del personal de enfermería

	Frecuencia	Porcentaje
Insatisfecho	0	0
Moderadamente satisfecho	72	36,7
Satisfecho	124	63,3
Total	196	100,0

Fuente: Elaboración propia

Ilustración 5. Distribución de la muestra según la variable satisfacción laboral

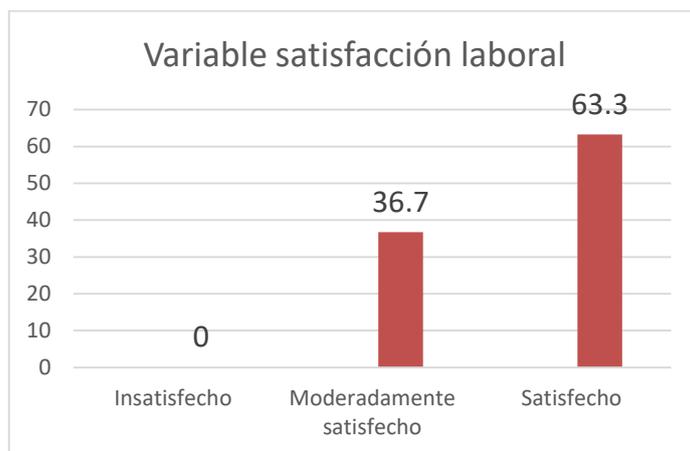


Tabla 8. Dimensión satisfacción en relación de sus superiores de la variable satisfacción laboral del personal de enfermería

	Frecuencia	Porcentaje
	a	e
Insatisfecho	1	0,5
Moderadamente satisfecho	93	47,4
Satisfecho	102	52,0
Total	196	100,0

Fuente: Elaboración propia

Gráfico 6. Distribución de la muestra según la dimensión satisfacción en relación de sus superiores

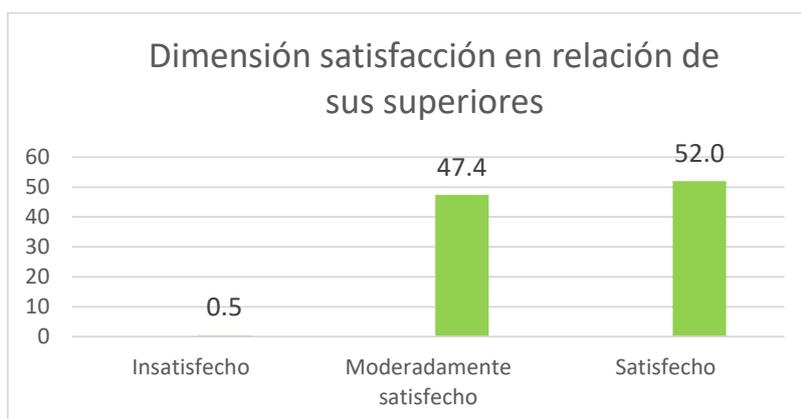


Tabla 9. Dimensión satisfacción en la participación de las decisiones de la variable satisfacción laboral del personal de enfermería

	Frecuencia	Porcentaje
	a	e
Insatisfecho	7	3,6
Moderadamente satisfecho	152	77,6
Satisfecho	37	18,9
Total	196	100,0

Fuente: Elaboración propia

Ilustración 7. Distribución de la muestra según la dimensión satisfacción en la participación de las decisiones

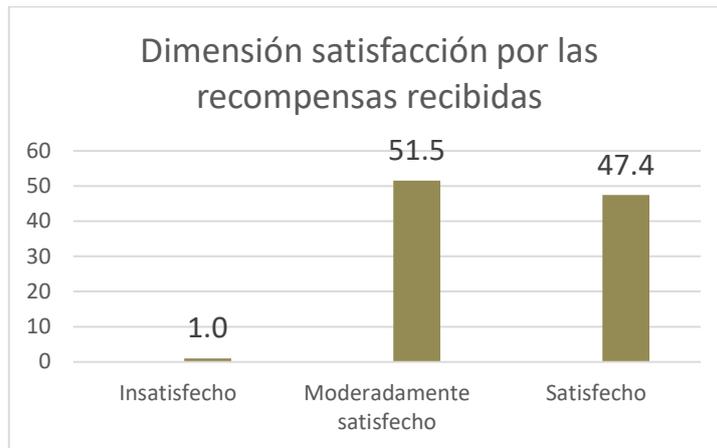


Tabla 10. Dimensión satisfacción por las recompensas recibidas de la variable satisfacción laboral del personal de enfermería.

	Frecuencia	Porcentaje
	a	e
Insatisfecho	2	1,0
Moderadamente satisfecho	101	51,5
Satisfecho	93	47,4
Total	196	100,0

Fuente: Elaboración propia

Ilustración 8. Distribución de la muestra según la dimensión satisfacción por las recompensas recibida



## 5.2. Presentación de Resultados – Tablas cruzadas

Tabla 11. Frecuencias y porcentajes de las condiciones de trabajo según la satisfacción laboral de los trabajadores encuestados

Satisfacción laboral	Condiciones de trabajo					
	Regulares		Óptimas		Total	
	N	%	N	%	N	%
Moderadamente satisfecho	50	25,5%	22	11,2%	72	36,7%
Satisfecho	87	44,4%	37	18,9%	124	63,3%
Total	137	69,9%	59	30,1%	196	100,0%

Tabla 12. Frecuencias y porcentajes de las condiciones físicas según la satisfacción laboral de los trabajadores encuestados

Satisfacción laboral	Condiciones físicas							
	Malas		Regulares		Óptimas		Total	
	N	%	N	%	N	%	N	%
Moderadamente satisfecho	2	1,0%	28	14,3%	42	21,4%	72	36,7%
Satisfecho	3	1,5%	40	20,4%	81	41,3%	124	63,3%
Total	5	2,6%	68	34,7%	123	62,8%	196	100,0%

Tabla 13. Frecuencias y porcentajes de las condiciones psicológicas según la satisfacción laboral de los trabajadores encuestados

Satisfacción laboral	Condiciones psicológicas						Total	
	Malas		Regulares		Óptimas		N	%
	N	%	N	%	N	%		
Moderadamente satisfecho	1	0,5%	22	11,2%	49	25,0%	72	36,7%
Satisfecho	0	0,0%	25	12,8%	99	50,5%	124	63,3%
Total	1	0,5%	47	24,0%	148	75,5%	196	100,0%

Tabla 14. Frecuencias y porcentajes de las condiciones sociales según la satisfacción laboral de los trabajadores encuestados

Satisfacción laboral	Condiciones sociales				Total	
	Regulares		Óptimas		N	%
	N	%	N	%		
Moderadamente satisfecho	23	11,7%	49	25,0%	72	36,7%
Satisfecho	47	24,0%	77	39,3%	124	63,3%
Total	70	35,7%	126	64,3%	196	100,0%

### Interpretación de los resultados

1. En el cuadro 1 predominó el sexo femenino, representando el 79,6% (156/196) de los encuestados; el 20,4% (40/196) fueron de sexo masculino. En relación a la edad, la mayoría de los trabajadores de salud que respondieron el cuestionario tienen entre 46 y 57 años, lo que equivale al 60,7% (119/196). Asimismo, se evidencia el 27,6% (54/196) de encuestados entre los de 30 y 45 años; mientras que porcentajes menores se vieron en los grupos de 58 a más años con 11,7% (23/196).

2. En el cuadro 2 se presentó que los encuestados se encuentra con mayor porcentaje el turno matutino representado por el 56,6% (1111/196) y con menor porcentaje el turno nocturno con un 43,4% (85/196). Por otro lado, en el tiempo de trabajo de cada personal prevaleció el tiempo de 5 años con el 39,8% (78/196), pero con la mínima diferencia está el grupo de 7 a 10 años con un porcentaje de 36,2 (71/196) y porcentaje menor en el tiempo de 10 años a más con 24,0% (47/196).
3. En el cuadro 3 y figura 1 se evidenció el mayor porcentaje 69,9% que se encuentra con condiciones regulares, un menor porcentaje en condiciones óptimas 30,1% y con ningún encuestado que presente malas condiciones.
4. En el cuadro 4 y figura 2 se evidencia un porcentaje significativo 62,8% con las condiciones físicas óptimas y otra cantidad con 34,7% con condiciones regulares y con un mínimo de porcentaje que representa a los encuestados con malas condiciones (2,6%).
5. En el cuadro 5 y figura 3 muestra a un mayor porcentaje de 75,5% del grupo de personas con condiciones óptimas, luego se evidencia al grupo que representan el 24% de condiciones regulares y con un mínimo de 5% de encuestados que presentan malas condiciones.
6. En el cuadro 6 y figura 4 se presentó una máxima proporción con 64,3% en personas que presentan óptimas condiciones sociales y un 35,7% de trabajadores con condiciones regulares.
7. En el cuadro 7 y figura 5 presenta los resultados de la muestra de la variable satisfacción laboral donde un 63,3% se encuentran satisfechos; con menor porcentaje las personas moderadamente satisfechas que representan al 36,7% y ningún trabajador insatisfecho dentro de la muestra.
8. En el cuadro 8 y figura 6 muestra una ligera diferencia entre los trabajadores que se encuentran satisfechos y moderadamente satisfechos con 52% y 47,4%, respectivamente, y un 0,5% insatisfechos con respecto a la satisfacción en relación de sus superiores.

9. En el cuadro 9 y figura 7 predominó el 77,6% de trabajadores moderadamente satisfechos con respecto a la satisfacción en la participación de decisiones y una diferencia entre las personas satisfechas e insatisfechas con un 18,9% y 3,6%, respectivamente.
10. En el cuadro 10 y figura 9 se ha podido evidenciar una mínima diferencia entre las personas moderadamente satisfechas y satisfechas con un 51,5% y 47,4% sin embargo, hubo un 0% de personas insatisfechas.
11. En el cuadro 11, se describe que el 44,4% de los trabajadores reportaron sentirse con regulares condiciones de trabajo y satisfechos en cuanto a la satisfacción laboral.
12. En el cuadro 12, se describe que el 41,3% de los trabajadores reportaron sentirse satisfechos en cuanto a la satisfacción laboral y con óptimas condiciones físicas.
13. En el cuadro 13, se mostró que un 50,5% de trabajadores se encuentran con óptimas condiciones psicológicas y satisfechos en cuanto a la satisfacción laboral.
14. En el cuadro 14, se observó que el 39,3% de los trabajadores reportaron tener óptimas condiciones sociales y sentirse satisfechos en cuanto a la satisfacción laboral.

## VI. ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS

### 6.1. Análisis de los resultados – Prueba de hipótesis

En este apartado se realizó el análisis del estadístico descriptivo de cada una de las variables como también de sus dimensiones. Para ello se realizó la prueba de normalidad con el fin de encontrar si es una distribución paramétrica o no paramétrica.

Este procedimiento se elige entre la prueba de Kolmogorov – Smirnov o la prueba de Shapiro – Wilk, las cuales se determinan si la muestra es mayor a 50 se elige la primera mencionada, en caso contrario se toma la siguiente. Por lo tanto, el proyecto seleccionó a 196 enfermeras como es mayor a 5 se usó la prueba Kolmogorov – Smirnov.

Si la distribución resulta normal o paramétrica se determinará la correlación de Pearson - T student, pero si la distribución es no normal o no paramétrica se aplica Rho Spearman.

En la presente investigación se determinó que el  $\alpha=0,05$

Tabla 15. Prueba de normalidad

<b>Pruebas de normalidad</b>			
	Kolmogorov-Smirnov <sup>a</sup>		
	Estadístic	gl	Sig.
	o		
Satisfacción laboral	,409	196	,000
Condiciones laborales	,443	196	,000

a. Corrección de la significación de Lilliefors

Según las preguntas y objetivos de la investigación se deduce que no hay una relación entre las variables de estudio. Por ello, se determinó una

distribución no paramétrica, por ende, se aplicó la prueba y se llegó a definir que los datos no son normales y se utilizó la prueba estadística Rho Spearman.

**Hipótesis general:**

H<sub>0</sub>: No existe relación significativa entre las condiciones de trabajo y la satisfacción laboral del personal de enfermería del Hospital Nacional Arzobispo Loayza, Lima – 2021.

H<sub>a</sub>: Existe relación significativa entre las condiciones de trabajo y la satisfacción laboral del personal de enfermería del Hospital Nacional Arzobispo Loayza, Lima – 2021.

**Nivel de significancia:**

$\alpha=0,05$  que corresponde a un nivel de confiabilidad de 95%

**Estadístico de prueba:**

Rho Spearman

**Regla de decisión:**

Rechazar H<sub>0</sub> cuando la significancia observada de los coeficientes es menor que  $\alpha$

No rechazar H<sub>0</sub> cuando la significancia observada de los coeficientes es mayor que  $\alpha$

Tabla 16. Prueba de correlación Spearman según variables

		Satisfacción laboral	Condiciones laborales	
Rho de Spearman	Satisfacción laboral	Coeficiente de correlación	1,000	
		Sig. (bilateral)	. ,917	
		N	196	
	Condiciones de trabajo	Coeficiente de correlación	0,008	1,000
		Sig. (bilateral)	,917	.
		N	196	196

En la tabla 16 se observa según los resultados del coeficiente de correlación Rho de Spearman la existencia de una relación  $r_s = 0,008^*$  considerada como una correlación muy baja. Además, se observó el nivel de significancia  $p = 0,917$ . Es decir, no existe relación entre las condiciones de trabajo y la satisfacción laboral del personal de enfermería del Hospital Nacional Arzobispo Loayza, Lima – 2021.

Tabla 17. Prueba de correlación de Spearman de variable según dimensión 1

		<b>Correlaciones</b>		
			Satisfacción laboral	Condicio nes físicas
Rho de Spearman	Satisfacción laboral	Coeficiente de correlación	1,000	,069
		Sig. (bilateral)	.	,338
		N	196	196
	Condiciones físicas	Coeficiente de correlación	,069	1,000
		Sig. (bilateral)	,338	.
		N	196	196

En la tabla 17 se observa según los resultados del coeficiente de correlación Rho de Spearman la existencia de una relación  $r_s = 0,069^*$  considerada como una correlación muy baja. Además, se observó el nivel de significancia  $p = 0,338$ . Es decir, no existe relación entre las condiciones de trabajo y condiciones físicas del personal de enfermería del Hospital Nacional Arzobispo Loayza, Lima – 2021

Tabla 18. Prueba de correlación de Spearman de variable según dimensión 2

		<b>Correlaciones</b>		
			Satisfacción laboral	Condiciones psicológicas

Rho de Spearman	Satisfacción laboral	Coeficiente de correlación	1,000	,135
		Sig. (bilateral)	.	,059
		N	196	196
	Condiciones Psicológicas	Coeficiente de correlación	,135	1,000
		Sig. (bilateral)	,059	.
		N	196	196

En la tabla 18 se observa según los resultados del coeficiente de correlación Rho de Spearman la existencia de una relación  $r_s = 0,135^*$  considerada como una correlación muy baja. Además, se observó el nivel de significancia  $p = 0,059$ . Es decir, no existe relación entre las condiciones de trabajo y la satisfacción laboral del personal de enfermería del Hospital Nacional Arzobispo Loayza, Lima – 2021

Tabla 19. Prueba de correlación de Spearman de variable según dimensión 3

### Correlaciones

		Satisfacción laboral	Condiciones sociales	
Rho de Spearman	Satisfacción laboral	Coeficiente de correlación	1,000	,060
		Sig. (bilateral)	.	,404
		N	196	196
	Condiciones sociales	Coeficiente de correlación	,060	1,000
		Sig. (bilateral)	,404	.
		N	196	196

En la tabla 16 se observa según los resultados del coeficiente de correlación Rho de Spearman la existencia de una relación  $r_s = 0,060^*$  considerada como una correlación muy baja. Además, se observó el nivel de significancia  $p = 0,404$ . Es decir, no existe relación entre las condiciones de trabajo y la satisfacción laboral del personal de enfermería del Hospital Nacional Arzobispo Loayza, Lima – 2021

## **6.2. Comparación resultados con antecedentes**

Los resultados evidencian que las condiciones de trabajo del centro hospitalario no se encuentran directamente relacionadas con la satisfacción laboral; es decir, no existe una relación significativa entre lo que respecta trabajar en un ambiente laboral libre de riesgos físicos, el contar con equipos completos, entre otros, y el hecho de tener más o menos condicionantes motivacionales o satisfactorios y sentimientos relacionados con el crecimiento o desarrollo personal, que finalmente genera una satisfacción en el ámbito laboral que haría que la labor asistencial de los enfermeros sea de gran productividad. Estos resultados discrepan a la investigación de Jaime Trujillo (2020), Porque al estudiar la relación entre la satisfacción de las enfermeras que laboran en el hospital y las condiciones de trabajo, mostraron que con la mejora de las condiciones laborales aumentaron su satisfacción laboral y mostraron una relación significativa. En cuanto a las condiciones psicológicas de trabajo y la satisfacción laboral, podemos observar que estas dos variables no se correlacionan significativamente, ya que no siempre la condición psicológica es mayor; es decir, cuando hay más casos de condiciones psicológicas inapropiadas en el trabajo, el nivel intrínseco de satisfacción laboral disminuye. Por las condiciones psicológicas corresponde a lo motivacional, el estudio evidencia al personal de enfermería en muchas ocasiones la falta de compañerismo y respeto con respecto al resto de trabajadores.

En cambio, esta investigación está en relación con lo que evidenció Ancieta y Poma en su trabajo de investigación, quien estudió la satisfacción laboral del personal de enfermería y su relación con las condiciones de trabajo hospitalario, para el cual determinó que no existe una relación en la satisfacción y las condiciones de trabajo debido a que en el centro hospitalario que se llevó a cabo dicho estudio no contaban con las apropiadas condiciones incluso como se manifestó en la investigación no hubo un apoyo por parte del estado tanto en el equipado de los servicios del hospital como en el salario y recompensas hacia las enfermeras.

Así, las condiciones de trabajo, los factores de riesgo asociados a esta variable y estilos de vida configuran enfermedades así también el desgaste

físico y emocional provocando insatisfacción laboral del personal de enfermería. De esta manera se determinan los factores de riesgo como es el entorno físico, condiciones de seguridad, condiciones psicológicas y sociales además de la organización del trabajo.

## VII. CONCLUSIONES

- No existe relación significativa entre las condiciones de trabajo y la satisfacción laboral del personal de enfermería del Hospital Nacional Arzobispo Loayza, Lima – 2021. Esto fue evidenciado por la cifra de correlación Rho de Spearman  $r_s = 0,008^*$  considerada como una correlación muy baja y un nivel de significancia  $p = 0,917$ .
- No existe relación significativa entre las condiciones de trabajo y la satisfacción laboral del personal de enfermería del Hospital Nacional Arzobispo Loayza, Lima – 2021. Esto fue evidenciado por la cifra de correlación Rho de Spearman  $r_s = 0,069^*$  considerada como una correlación muy baja y un nivel de significancia  $p = 0,338$ .
- No existe relación significativa entre las condiciones de trabajo y la satisfacción laboral del personal de enfermería del Hospital Nacional Arzobispo Loayza, Lima – 2021. Esto fue evidenciado por la cifra de correlación Rho de Spearman  $r_s = 0,135^*$  considerada como una correlación muy baja y un nivel de significancia  $p = 0,059$ .
- No existe relación significativa entre las condiciones de trabajo y la satisfacción laboral del personal de enfermería del Hospital Nacional Arzobispo Loayza, Lima – 2021. Esto fue evidenciado por la cifra de correlación Rho de Spearman  $r_s = 0,060^*$  considerada como una correlación muy baja y un nivel de significancia  $p = 0,404$ .

## VIII. RECOMENDACIONES

- A los futuros tesisistas, optar por nuevas variables, por ejemplo encontrar la relación entre la satisfacción laboral y las condiciones económicas en un centro hospitalario, además se pueda obtener resultados aplicables a otras poblaciones durante la actual pandemia por COVID-19.
- A jefatura del servicio de Enfermería, mejorar la implementación de los servicios y apoyar con equipamientos y herramientas que se necesita en este periodo de la pandemia, con el fin de mejorar las condiciones físicas del trabajo hospitalario.
- A jefatura del servicio de Enfermería, implementar grupos de apoyo psicológico para las enfermeras del Hospital Nacional Arzobispo Loayza como talleres donde puedan evadir al estrés y demostrar más eficacia en sus labores con el fin de mejorar las condiciones psicológicas del trabajo hospitalario.
- Realizar talleres donde se promueva la comunicación en el personal de enfermería para fortalecer el trabajo en equipo, aunque esto no influya en su satisfacción laboral personal como lo demuestra este estudio.

## IX. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

1. Rodríguez J, Del Rosario Y. Condiciones de trabajo y satisfacción laboral de enfermeras del centro quirúrgico de mención: centro quirúrgico [Internet]. Universidad Nacional de Trujillo. [Trujillo]: Universidad Nacional de Trujillo; 2020 [cited 2021 May 12]. Available from: <http://dspace.unitru.edu.pe/handle/UNITRU/16268>
2. Salud de los trabajadores - OPS/OMS | Organización Panamericana de la Salud [Internet]. [cited 2021 May 13]. Available from: <https://www.paho.org/es/temas/salud-trabajadores>
3. Jara, Lady, Macias O. Sistematización de experiencias: las condiciones de trabajo y su incidencia en la realización de tareas administrativas en una unidad hospitalaria [Internet]. [Guayaquil]: Universidad de Guayaquil; 2019 [cited 2021 May 13]. Available from: [http://repositorio.ug.edu.ec/bitstream/redug/39120/1/SISTEMATIZACIÓN\\_JARA\\_Y\\_MACIAS.pdf](http://repositorio.ug.edu.ec/bitstream/redug/39120/1/SISTEMATIZACIÓN_JARA_Y_MACIAS.pdf)
4. Alvarenga E, Oliveira P, Pinheiro H, Carneiro V. Condições de trabalho de equipes de saúde da família do Pará. NUFEN [Internet]. 2018 [cited 2021 May 13];10(1):58–72. Available from: [http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S2175-25912018000100005&lng=pt&nrm=iso&tlng=pt](http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2175-25912018000100005&lng=pt&nrm=iso&tlng=pt)
5. Lopez A. Condiciones de trabajo y satisfaccion laboral del personal de salud de centro quirurgico-hospital regional docente de trujillo [Internet]. [Trujillo]; 2018 [cited 2021 May 13]. Available from: <https://dspace.unitru.edu.pe/bitstream/handle/UNITRU/11780/2E512.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
6. Saldarriaga R. Facultad de ciencias empresariales condiciones laborales y satisfacción laboral de aptus rodrigo andré saldarriaga garcía [Internet]. Universidad San Ignacio de Loyola; 2017 [cited 2021 May 13]. Available from: [http://repositorio.usil.edu.pe/bitstream/USIL/3030/1/2017\\_Saldarriaga\\_Condiciones-laborales.pdf](http://repositorio.usil.edu.pe/bitstream/USIL/3030/1/2017_Saldarriaga_Condiciones-laborales.pdf)
7. Álvarez Silva LA, López Rodríguez LA, Silva Avilés NE. Satisfacción

- laboral en una organización human care de la Bahía de Guayaquil. Podium [Internet]. 2019 Jun 1 [cited 2021 May 29];35(35):87–96. Available from: <http://revistas.uees.edu.ec/index.php/Podium/article/view/322>
8. Pérez S. Satisfacción laboral de las enfermeras en relación con la carga de trabajo en el Servicio de Urgencias del Complejo Hospitalario Universitario de Canarias [Internet]. [Tenerife]: Universidad de La Laguna; 2018 [cited 2021 May 29]. Available from: [https://riull.ull.es/xmlui/bitstream/handle/915/9175/Satisfaccion laboral de las enfermeras en relacion con la carga de trabajo en el Servicio de Urgencias del Complejo Hospitalario Universitario de Canarias.pdf?sequence=1](https://riull.ull.es/xmlui/bitstream/handle/915/9175/Satisfaccion%20laboral%20de%20las%20enfermeras%20en%20relacion%20con%20la%20carga%20de%20trabajo%20en%20el%20Servicio%20de%20Urgencias%20del%20Complejo%20Hospitalario%20Universitario%20de%20Canarias.pdf?sequence=1)
  9. Pérez M, González P, Castañón I, Morales K. Satisfacción laboral del personal de enfermería en una institución de segundo nivel. Rev Técnicas la Enfermería y Salud [Internet]. 2017 [cited 2021 May 29];1(1):23–9. Available from: [www.ecorfan.org/republicofperu](http://www.ecorfan.org/republicofperu)
  10. Sánchez M, García MDL. Satisfacción Laboral en los Entornos de Trabajo. Una exploración cualitativa para su estudio | Enhanced Reader. Sci Tech [Internet]. 2017 Jun 2 [cited 2021 May 28];22. Available from: <chrome-extension://dagcmkpagjlhakfdhnbomgmjdpkdklff/enhanced-reader.html?openApp&pdf=https%3A%2F%2Fwww.redalyc.org%2Fpdf%2F849%2F84953103007.pdf>
  11. Jaime Y. Condiciones de trabajo y satisfacción laboral de enfermeras del centro quirúrgico de mención: centro quirúrgico. [Trujillo]: Universidad Nacional de Trujillo; 2020.
  12. Yslado Méndez RM. Burnout syndrome and job satisfaction in health professionals. 2019 [cited 2021 May 28]; Available from: <http://dx.doi.org/10.24265/horizmed.2019.v19n4.06>
  13. Ancieta Y, Poma J. Factores motivacionales y su relación con el nivel de satisfacción laboral en las enfermeras del servicio de emergencia [Internet]. [Lima]: Universidad Peruana Cayetano Heredia; 2018 [cited 2021 Jun 3]. Available from: <https://repositorio.upch.edu.pe/handle/20.500.12866/3567>
  14. Marin Samanez HS, Placencia Medina MD. Motivación y satisfacción

- laboral del personal de una organización de salud del sector privado. *Horiz Médico*. 2017 Dec 31;17(4):42–52.
15. García N. Satisfacción laboral y condiciones de trabajo durante la pandemia por COVID-19 en enfermeras tesis para optar el título profesional de licenciada en enfermería. [trujillo]: Universidad Nacional de Trujillo ; 2020.
  16. Costa M, Mori M. “Condiciones de trabajo y satisfacción laboral de los servidores judiciales del Módulo Penal del Poder Judicial, Iquitos, 2018.” Universidad César Vallejo; 2018.
  17. Albornoz V, Chiquez J. Dolor agudo r/c agentes lesivos biológicos e /p expresión facial de dolor e irritabilidad. [internet]. [lima]: universidad privada norbert wiener; 2018 [cited 2021 Jul 17]. Available from: <http://repositorio.uwiener.edu.pe/bitstream/handle/123456789/2155/TITULO - Virginia Albornoz Carlos.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
  18. Nonones E. Condiciones de trabajo y satisfacción laboral en docentes de institutos de educación superior tecnológicos públicos de la provincia de Cañete, 2017 [Internet]. Universidad César Vallejo; 2018 [cited 2021 Jul 18]. Available from: [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/14182/Nonones\\_AER.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/14182/Nonones_AER.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
  19. Constitución Política del Perú-1993 .
  20. Agurto H. Calidad de atención percibida por el usuario externo del Centro de Salud Alta Mar, Callao 2015 [Internet]. Universidad César Vallejo. Universidad César Vallejo; 2018 [cited 2021 Jun 11]. Available from: <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/14340>
  21. Mora J, Mariscal Z. Correlación entre la satisfacción laboral y desempeño laboral: EBSCOhost. EBSCOhost [Internet]. 2019 [cited 2021 Jun 11];7. Available from: <http://web.a.ebscohost.com/ehost/detail/detail?vid=0&sid=938c5519-03e8-4934-b817-d7fc461e227a%40sdc-v-sessmgr03&bdata=Jmxhbm9ZXMmc2l0ZT1laG9zdC1saXZI#AN=141222884&db=fap>
  22. Rodríguez Sánchez HV, Reyes Monroy S. Ergonomía: antecedentes

- conceptos y objetivos. TEPEXI Boletín Científico la Esc Super Tepeji del Río [Internet]. 2019 Jan 5 [cited 2021 Jun 11];6(11):74–5. Available from: <https://repository.uaeh.edu.mx/revistas/index.php/tepexi/issue/archive>
23. Bisquert Bover M, Ballester Arnal R, Gil Llario MD, Elipe Miravet M, López Fando Galdón M. Motivaciones para el ejercicio físico y su relación con la salud mental y física: un análisis desde el género. Rev INFAD Psicol Int J Dev Educ Psychol [Internet]. 2020 Jun 9 [cited 2021 Jun 11];1(1):351–60. Available from: <https://revista.infad.eu/index.php/IJODAEP/article/view/1792>
  24. López I, Cruz M, Cruz N. La motivación de los estudiantes de enfermería. Conf Proc [Internet]. 2017 [cited 2021 Jun 12];1. Available from: <https://investigacion.utmachala.edu.ec/proceedings/index.php/utmach/article/view/156/132>
  25. Toniut H, Arraigada M, Del Valle Ricci S, Dondero M, Pacheco X, Quintana A. La definición de los valores en la organización: una propuesta metodológica. Rev Argentina Investig en Negocios. 2017;3.
  26. Pérez I, Pedace K, Bucci A, Burdman L, Ibarra R, Melamed A. La atribución psicológica: cuestiones filosóficas [Internet]. 2018 [cited 2021 Jun 12]. Available from: <http://157.92.88.55/handle/filodigital/5129>
  27. De Valencia-Vélez E, Benítez-Izquierdo M. Responsabilidad civil de la práctica médica. Sostenibilidad, Tecnol y Humanismo [Internet]. 2018 Jul 1 [cited 2021 Jun 12];9(2):65–72. Available from: <https://doi.org/10.25213/2216-1872.48>
  28. Sánchez Trujillo MG, García Vargas MDLE. Satisfacción Laboral en los Entornos de Trabajo. Una exploración cualitativa para su estudio. Sci Tech [Internet]. 2017 Jun 2 [cited 2021 Jun 12];22:161–6. Available from: <https://www.redalyc.org/pdf/849/84953103007.pdf>
  29. Morales G. El verdadero rol del sector privado en el plan de vacunación. Revista Fasecolda [Internet]. 2021 Apr 5 [cited 2021 Jun 12];(181):22–6. Available from: <https://revista.fasecolda.com/index.php/revfasecolda/article/view/691>
  30. Darío I, Acero M. La investigación social, un acercamiento a lo cotidiano. Rev Electrónica Investig Educ [Internet]. 2017 [cited 2021 Jun 12];19.

Available from: <http://redie.uabc.mx/redie/article/view/1872>

31. Oré Motta EJ, Soto Carrillo CC. Satisfacción laboral y condiciones de trabajo del enfermero en el servicio de medicina del hospital guillermo kaelin de la fuente, lima - 2018 [Internet]. Universidad Privada Norbert Wiener. [Lima]: Universidad Privada Norbert Wiener; 2019 [cited 2021 Jun 15]. Available from: <http://repositorio.uwiener.edu.pe/handle/123456789/2973>
32. Ventura León JL. ¿Población o muestra?: Una diferencia necesaria. Rev Cuba Salud Pública [Internet]. 2017 [cited 2021 Jun 13];43. Available from: [http://scielo.sld.cu/scielo.php?pid=s0864-34662017000400014&script=sci\\_arttext&lng=en](http://scielo.sld.cu/scielo.php?pid=s0864-34662017000400014&script=sci_arttext&lng=en)
33. Robles BF. Población y muestra. Pueblo Cont [Internet]. 2019 Sep 23 [cited 2021 Jun 13];30(1):245–6. Available from: <http://doi.org/10.22497/PuebloCont.301.30121>

## **ANEXOS**

### Anexo 01: Matriz de consistencia

**Título:** Condiciones de trabajo y satisfacción laboral del personal de enfermería del Hospital Nacional Arzobispo Loayza, Lima – 2021

**Responsables:** Inelda Terrones Suarez

PROBLEMA	OBJETIVO	HIPÓTESIS	VARIABLES	METODOLOGÍA
<p><b>Problema general:</b> ¿Cuál es la relación entre las condiciones de trabajo y la satisfacción laboral del personal de enfermería del Hospital Nacional Arzobispo Loayza, Lima – 2021?</p> <p><b>Problemas específicos</b></p> <p><b>P.E.1:</b> ¿Cuál es la relación entre la condición física y la satisfacción laboral del personal de enfermería del Hospital Nacional Arzobispo Loayza, Lima – 2021?</p> <p><b>P.E.2:</b> ¿Cuál es la relación entre la condición psicológica y la satisfacción laboral del personal de enfermería del Hospital Nacional Arzobispo Loayza, Lima – 2021?</p> <p><b>P.E.3:</b> ¿Cuál es la relación entre la condición social y la satisfacción laboral del personal de enfermería del Hospital Nacional Arzobispo Loayza, Lima – 2021?</p>	<p><b>Objetivo general</b> Determinar cuál es la relación entre las condiciones de trabajo y la satisfacción laboral del personal de enfermería del Hospital Nacional Arzobispo Loayza, Lima – 2021</p> <p><b>Objetivos específicos</b></p> <p><b>O.E.1:</b> Establecer la relación entre la condición física y la satisfacción laboral del personal de enfermería del Hospital Nacional Arzobispo Loayza, Lima – 2021</p> <p><b>O.E.2:</b> Establecer la relación entre la condición psicológica y la satisfacción laboral del personal de enfermería del Hospital Nacional Arzobispo Loayza, Lima – 2021</p> <p><b>O.E.3:h</b> Establecer la relación entre la condición social y la satisfacción laboral del personal de enfermería del Hospital Nacional Arzobispo Loayza, Lima – 2021</p>	<p><b>Hipótesis general</b> Existe relación significativa entre las condiciones de trabajo y la satisfacción laboral del personal de enfermería del Hospital Nacional Arzobispo Loayza, Lima-2021</p> <p><b>Hipótesis específicas</b></p> <p><b>H.E.1:</b> Existe relación entre la condición física y la satisfacción laboral del personal de enfermería del Hospital Nacional Arzobispo Loayza, Lima – 2021</p> <p><b>H.E.2:</b> Existe relación entre la condición psicológica y la satisfacción laboral del personal de enfermería del Hospital Nacional Arzobispo Loayza, Lima – 2021</p> <p><b>H.E.3:</b> Existe relación entre la condición social y la satisfacción laboral del personal de enfermería del Hospital Nacional Arzobispo Loayza, Lima – 2021</p>	<p><b>Variable 1:</b> Satisfacción laboral</p> <p><b>Dimensiones:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- D.1: Satisfacción en relación de sus superiores</li> <li>- D.2: Satisfacción con la participación en las decisiones</li> <li>- D3.: Satisfacción por las recompensas recibidas</li> </ul> <p><b>Variable 2:</b> Condiciones laborales</p> <p><b>Dimensiones:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- D.1: Condición física</li> <li>- D.2: Condición psicológica</li> <li>- D3.: Condición social</li> </ul>	<p><b>Enfoque:</b> Cuantitativo</p> <p><b>Tipo de investigación:</b></p> <p><b>Diseño de Investigación:</b></p> <p><b>Diseño:</b> No experimental</p> <p><b>Nivel:</b> Correlacional</p> <p><b>Corte:</b> Transversal</p> <p><b>Población:</b> Conformado por 240 profesionales de enfermería que laboran en el Hospital Nacional Arzobispo Loayza de Lima.</p> <p><b>Muestra:</b> Está conformada por 196 personas del personal de enfermería del Hospital Nacional Arzobispo Loayza de Lima.</p> <p><b>Técnica e instrumentos:</b></p> <p><b>Técnica:</b> La encuesta</p> <p><b>Instrumentos:</b> Cuestionario</p> <p><b>Métodos de análisis de datos</b> SPSS</p>

## Anexo 02: Matriz de operacionalización de variables

OPERACIONALIZACIÓN DE LA VARIABLE 1								
TÍTULO: “Condiciones de trabajo y satisfacción laboral del personal de enfermería del Hospital Nacional Arzobispo Loayza, Lima – 2021”								
VARIABLE	TIPO DE VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	N° DE ÍTEMS	VALOR FINAL	CRITERIOS PARA ASIGNAR VALORES
<b>Condiciones de trabajo</b>	Cualitativa	El conjunto de condiciones, la permanente y renovada forma de realizar el trabajo y las diversas condiciones tanto física, psicológicas y ambientales, influyen en el estado de la salud del trabajador(31).	Se elabora un cuestionario por la autora de la investigación, donde se describen las condiciones de trabajo del personal de enfermería en el ámbito hospitalario.	Condición física	-Recursos físicos -Recursos ambientales -Recursos materiales	1,2,3,4,5	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Óptimas</li> <li>• Regulares</li> <li>• Malas</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Óptimas (43-65)</li> <li>Regulares (22-42)</li> <li>Malas (1-21)</li> </ul>
				Condición psicológica	-Tiempo -Motivación -Rapidez -Atención	6, 7, 8, 9, 10, 11,12, 13,14		
				Condición social	-Comunicación -Relaciones personales	15, 16, 17,18, 19, 20, 21		

OPERACIONALIZACIÓN DE LA VARIABLE 2								
VARIABLE	TIPO DE VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	N° DE ÍTEMS	VALOR FINAL	CRITERIOS PARA ASIGNAR VALORES
<b>Satisfacción laboral</b>	Cualitativa	La satisfacción laboral es el resultado de sentirse a gusto en el trabajo lo cual engloba múltiples factores y aptitudes de cada trabajador(31).	Se elabora un cuestionario de nivel de satisfacción de los profesionales en el servicio de enfermería, que surge a partir de la correspondencia entre el trabajo real y las expectativas de las enfermeras del Hospital Nacional Arzobispo Loayza.	Satisfacción en relación de sus superiores	-Supervisión recibida -Estabilidad en el empleo	1, 2, 3, 4, 5, 6, 7	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Satisfecho</li> <li>• Moderadamente satisfecho</li> <li>• Insatisfecho</li> </ul>	Satisfecho (50-75) Moderadamente satisfecho (24-49) Insatisfecho (1-23)
				Satisfacción con la participación en las decisiones	- Responsabilidad asignada -Variedad de tareas	8, 9, 10, 11, 12		
				Satisfacción por las recompensas recibidas	- Remuneraciones -Incentivos	13, 14, 15, 16, 17, 18, 19		

### **Anexo 03: Instrumento de recolección de datos**

#### **UNIVERSIDAD AUTONOMA DE ICA**

#### **FACULTAD DE ENFERMERIA**

#### **Satisfacción laboral y condiciones de trabajo**

El propósito de esta encuesta es recaudar datos para la investigación “Satisfacción laboral y condiciones de trabajo del personal de enfermería del Hospital Nacional Arzobispo Loayza del 2021”. De ante mano, agradecemos su valiosa participación al dar respuesta a este instrumento y resaltamos que la información que se recaude solo tendrá fines académicos y será totalmente anónimo. Por ello, se le ruega contestar con total sinceridad y confianza.

En las páginas siguientes se presentan un conjunto de preguntas sobre su entorno laboral, deberá responder marcando la alternativa que más se adecue a su percepción.

#### **DATOS GENERALES**

**Edad:** ..... **Sexo:** Femenino ( ) Masculino ( )

**Turno:** .....

**Antigüedad en la institución:**

.....

**Servicio en que labora:**

.....

**Tipo de contrato:**

.....

## CUESTIONARIO

### SATISFACCIÓN LABORAL

A continuación, se mostrará una tabla de valores, de la cual se debe guiar al momento de responder las preguntas marcado con una "X" donde usted crea conveniente:

1	Totalmente en desacuerdo
2	En desacuerdo
3	Ni en acuerdo ni en desacuerdo
4	De acuerdo
5	Totalmente de acuerdo

PREGUNTA	1	2	3	4	5
1. Tener labores predeterminadas					
2. Se logra desarrollar sus competencias en su centro de trabajo					
3. El jefe del área tiene conocimiento de las actividades que se le otorga					
4. El jefe del área encuentra una respuesta a todo tipo de inconveniente de manera rauda					
5. Resulta fácil la comunicación con el jefe/a y/o supervisor/a					
6. El jefe del área presenta equidad y justicia en las decisiones					
7. Se me otorga el material suficiente para realizar mi trabajo correctamente					
8. Me desenvuelvo de manera instantánea y doy aportes para que el equipo pueda salir adelante					
9. Se realiza las actividades que se otorgan por más de que no correspondan realizarlas según mi profesión					
10. Siempre existe una relación de compañerismo entre colegas					
11. Mis funciones y responsabilidades están definidas, por tanto, sé lo que se espera de mi					
12. Me resulta fácil expresar mis aportaciones técnicas en mi lugar de trabajo					
13. Considero que mi esfuerzo ha tenido retribuciones justas					
14. El ambiente de trabajo me produce estrés					
15. Se muestra conformidad con las horas de jornada establecidas en mi centro laboral					
16. Se recibe la información necesaria para desarrollar correctamente mi trabajo					
17. Las condiciones de trabajo de mi centro laboral son seguras					
18. Se recibe incentivos por lograr un objetivo trazado					
19. Las gratificaciones en el mes de julio y diciembre son justas					

CATEGORÍA	PUNTAJE
Satisfecho	<b>50-75</b>
Moderadamente satisfecho	<b>24-49</b>
Insatisfecho	<b>01-23</b>

## CUESTIONARIO

### CONDICIONES LABORALES

A continuación, se mostrará una tabla de valores, de la cual se debe guiar al momento de responder las preguntas marcado con una "X" donde usted crea conveniente:

1	Totalmente en desacuerdo
2	En desacuerdo
3	Ni en acuerdo ni en desacuerdo
4	De acuerdo
5	Totalmente de acuerdo

PREGUNTA	1	2	3	4	5
1. En el centro laboral se cuenta con servicios básicos					
2. El área laboral donde se encuentra actualmente cuenta con un ambiente saludable (buena higiene)					
3. Las funciones diarias requieren de trabajar continuamente en una postura forzada					
4. Se recibe un equipo de protección personal (EPP) constantemente durante la pandemia actual					
5. Se recibe capacitaciones frecuentemente para prevenir accidentes en mi área de trabajo					
6. Siento motivación en mi área laboral					
7. Tengo autonomía en mis decisiones profesionales					
8. Las actividades diarias me estimulan a realizar mi compromiso laboral					
9. Considero que existen relaciones autoritarias en mi área laboral					
10. Participo constantemente en las decisiones organizacionales de mi centro laboral					
11. Considero que el tiempo que dura la jornada laboral es el adecuado para realizar las labores asignadas					
12. Muestro respeto con los compañeros de trabajo					
13. Los directivos hacen el esfuerzo por mantener informados oportunamente a los trabajadores					
14. El trabajo como enfermera no influye en mi estado de ánimo, salud, mis horarios de descanso y sueño o mi vida fuera de la institución					
15. La amistad con los compañeros de trabajo es cálida					
16. La comunicación interna dentro del servicio funciona correctamente					
17. Recibo la información necesaria para desarrollar correctamente mi trabajo					
18. Es adecuado cómo se distribuye el trabajo con mis compañeros					
19. La institución se preocupa por las necesidades primordiales de los trabajadores					
20. Tengo conocimiento claro y transparente de las políticas y normas de la institución					
21. Se muestra satisfacción con el apoyo que otorgan los directivos					

CATEGORÍA	PUNTAJE
Óptimas	43-65
Regulares	22-42
Malas	1-21

## CONSENTIMIENTO INFORMADO

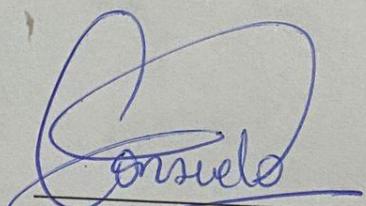
### CONSENTIMIENTO INFORMADO

Yo CONSUELO TORNERO TASAICO identificada(o)  
con DNI n° 21780523 manifiesto que:

He sido informado sobre las condiciones y procedimientos que se emplearán en el desarrollo de la investigación: "Condiciones de trabajo y satisfacción laboral del personal de enfermería del Hospital Nacional Arzobispo Loayza, Lima – 2021" que tiene como objetivo determinar cuál es la relación entre las condiciones de trabajo y la satisfacción laboral del personal de enfermería del Hospital Nacional Arzobispo Loayza, Lima – 2021.

Comprendo que mi participación es voluntaria, no remunerada, que mis datos serán confidenciales y que puedo retirarme del estudio en cualquier momento, sin tener que dar explicación alguna.

Por lo cual expreso mi voluntad y conformidad para formar parte de esta investigación.

  
DNI: 21780523

## Anexo 04: Ficha de validación de instrumentos de medición

### I. DATOS GENERALES

Título de la Investigación: “Condiciones de trabajo y satisfacción laboral del personal de enfermería del Hospital Nacional Arzobispo Loayza, Lima – 2021”

Nombre del Experto: Carlita Mamani Caceres

### II. ASPECTOS A VALIDAR EN EL CUESTIONARIO

Aspectos a Evaluar	Descripción:	Evaluación Cumple/ No cumple	Preguntas a corregir
1. Claridad	Las preguntas están elaboradas usando un lenguaje apropiado	Cumple	
2. Objetividad	Las preguntas están expresadas en aspectos observables	Cumple	
3. Conveniencia	Las preguntas están adecuadas al tema a ser investigado	Cumple	
4. Organización	Existe una organización lógica y sintáctica en el cuestionario	Cumple	
5. Suficiencia	El cuestionario comprende todos los indicadores en cantidad y calidad	Cumple	
6. Intencionalidad	El cuestionario es adecuado para medir los indicadores de la investigación	Cumple	
7. Consistencia	Las preguntas están basadas en aspectos teóricos del tema investigado	Cumple	
8. Coherencia	Existe relación entre las preguntas e indicadores	Cumple	
9. Estructura	La estructura del cuestionario responde a las preguntas de la investigación	Cumple	
10. Pertinencia	El cuestionario es útil y oportuno para la investigación	Cumple	

### III. OBSERVACIONES GENERALES

--

Nombre: Carlita Mamani Caceres

No. DNI: 45551026

<b>GRUADO</b>		<b>GRADO O TÍTULO</b>	<b>INSTITUCIÓN</b>
MAMANI CARLITA <b>DNI 45551026</b>	CACERES,	<b>LICENCIADA EN ENFERMERIA</b> <b>Fecha de diploma: 08/07/2013</b> <b>Modalidad de estudios: -</b>	UNIVERSIDAD PRIVADA CESAR VALLEJO <b>PERU</b>
MAMANI CARLITA <b>DNI 45551026</b>	CACERES,	<b>BACHILLER EN ENFERMERIA</b> <b>Fecha de diploma: 17/05/2013</b> <b>Modalidad de estudios: -</b>	UNIVERSIDAD PRIVADA CESAR VALLEJO <b>PERU</b>
MAMANI CARLITA <b>DNI 45551026</b>	CACERES,	<b>MAESTRA EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD</b> <b>Fecha de diploma: 22/11/19</b> <b>Modalidad de estudios: PRESENCIAL</b>	UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO S.A.C. <b>PERU</b>

## Ficha de validación de instrumentos de medición

### IV. DATOS GENERALES

Título de la Investigación: “Condiciones de trabajo y satisfacción laboral del personal de enfermería del Hospital Nacional Arzobispo Loayza, Lima – 2021”

Nombre del Experto: Dra. Consuelo Tornero Tasayco

### V. ASPECTOS A VALIDAR EN EL CUESTIONARIO

Aspectos a Evaluar	Descripción:	Evaluación Cumple/ No cumple	Preguntas a corregir
1. Claridad	Las preguntas están elaboradas usando un lenguaje apropiado	Cumple	
2. Objetividad	Las preguntas están expresadas en aspectos observables	Cumple	
3. Conveniencia	Las preguntas están adecuadas al tema a ser investigado	Cumple	
4. Organización	Existe una organización lógica y sintáctica en el cuestionario	Cumple	
5. Suficiencia	El cuestionario comprende todos los indicadores en cantidad y calidad	Cumple	
6. Intencionalidad	El cuestionario es adecuado para medir los indicadores de la investigación	Cumple	
7. Consistencia	Las preguntas están basadas en aspectos teóricos del tema investigado	Cumple	
8. Coherencia	Existe relación entre las preguntas e indicadores	Cumple	
9. Estructura	La estructura del cuestionario responde a las preguntas de la investigación	Cumple	
10. Pertinencia	El cuestionario es útil y oportuno para la investigación	Cumple	

### VI. OBSERVACIONES GENERALES

En relación al instrumento de recolección de datos y de acuerdo a la investigación lo encuentro que tiene pertinencia con ello. Un buen trabajo que permitirá fortalecer los procesos de intervención de enfermería y considerar al profesional como un ser integral.

Nombre: Dra. Consuelo Tornero Tasayco

No. DNI: 21780523

<b>GRADUADO</b>	<b>GRADO O TÍTULO</b>	<b>INSTITUCIÓN</b>
TORNERO TASAYCO, ESVIA CONSUELO <b>DNI 21780523</b>	<b>MAESTRO EN SALUD PUBLICA</b> <b>Fecha de diploma: 23/09/2010</b> <b>Modalidad de estudios: -</b>	UNIVERSIDAD INCA GARCILASO DE LA VEGA ASOCIACION CIVIL <b>PERU</b>
TORNERO TASAYCO, ESVIA CONSUELO <b>DNI 21780523</b>	<b>DOCTOR EN SALUD PUBLICA</b> <b>Fecha de diploma: 09/08/2012</b> <b>Modalidad de estudios: -</b>	UNIVERSIDAD INCA GARCILASO DE LA VEGA ASOCIACION CIVIL <b>PERU</b>
TORNERO TASAYCO, ESVIA CONSUELO <b>DNI 21780523</b>	<b>ESPECIALISTA EN ENFERMERIA EN CENTRO QUIRURGICO</b> <b>Fecha de diploma: 21/06/2012</b> <b>Modalidad de estudios: -</b>	UNIVERSIDAD NACIONAL DANIEL ALCIDES CARRION <b>PERU</b>

### Anexo 05: Base de datos

Genero	Edad	Turno	Tiempo_de_trabajo	Item1_1	Item1_2	Item1_3	Item1_4	Item1_5	Item1_6	Item1_7	Item1_8	Item1_9	Item1_10	Item1_11
Femenino	41,00	Matutino	5 años	Ni en acue...	Ni en acue...	Totalmente...	En desacu...	Totalmente...	Totalmente...	Ni en acue...	De acuerdo	Ni en acue...	Ni en acue...	Totalmente...
Femenino	44,00	Nocturno	5 años	De acuerdo	De acuerdo	En desacu...	En desacu...	En desacu...	Totalmente...	De acuerdo	De acuerdo	Totalmente...	Totalmente...	Totalmente...
Femenino	43,00	Matutino	6-8 años	De acuerdo	De acuerdo	De acuerdo	Ni en acue...	Ni en acue...	Totalmente...	De acuerdo	De acuerdo	Totalmente...	En desacu...	De acuerdo
Femenino	54,00	Matutino	9 años más	De acuerdo	De acuerdo	De acuerdo	Ni en acue...	Ni en acue...	Totalmente...	De acuerdo	En desacu...	De acuerdo	Ni en acue...	De acuerdo
Femenino	42,00	Matutino	5 años	Totalmente...	Totalmente...	De acuerdo	De acuerdo	Totalmente...	Totalmente...	Totalmente...	Totalmente...	De acuerdo	De acuerdo	Totalmente...
Femenino	47,00	Nocturno	5 años	De acuerdo	De acuerdo	Totalmente...	Totalmente...	De acuerdo	Totalmente...	Totalmente...	Totalmente...	Totalmente...	Ni en acue...	Totalmente...
Femenino	45,00	Nocturno	5 años	De acuerdo	De acuerdo	Totalmente...	De acuerdo	De acuerdo	De acuerdo	En desacu...	Ni en acue...	En desacu...	De acuerdo	Ni en acue...
Masculino	47,00	Matutino	5 años	Ni en acue...	Ni en acue...	Ni en acue...	En desacu...	En desacu...	Ni en acue...					
Femenino	49,00	Nocturno	6-8 años	En desacu...	En desacu...	Ni en acue...	Ni en acue...	De acuerdo	Ni en acue...	Totalmente...	De acuerdo	De acuerdo	De acuerdo	De acuerdo
Femenino	62,00	Matutino	9 años más	Ni en acue...	De acuerdo	De acuerdo	De acuerdo	Ni en acue...	Ni en acue...					
Femenino	58,00	Nocturno	5,00	De acuerdo	Totalmente...	De acuerdo	De acuerdo	De acuerdo	De acuerdo	Totalmente...	De acuerdo	De acuerdo	De acuerdo	De acuerdo
Masculino	39,00	Matutino	6-8 años	De acuerdo	Ni en acue...	En desacu...	En desacu...	Ni en acue...	Ni en acue...	Totalmente...	De acuerdo	En desacu...	De acuerdo	Totalmente...
Femenino	45,00	Nocturno	5 años	Ni en acue...	De acuerdo	Ni en acue...	En desacu...	Ni en acue...	Totalmente...	Totalmente...	Ni en acue...	De acuerdo	De acuerdo	Ni en acue...
Femenino	41,00	Nocturno	5 años	De acuerdo	De acuerdo	De acuerdo	En desacu...	De acuerdo	Totalmente...	Totalmente...	Ni en acue...	Ni en acue...	De acuerdo	En desacu...
Femenino	49,00	Matutino	5 años	De acuerdo	De acuerdo	Ni en acue...	Ni en acue...	De acuerdo	Ni en acue...	Totalmente...	Ni en acue...	Ni en acue...	Totalmente...	De acuerdo
Femenino	51,00	Matutino	5 años	De acuerdo	De acuerdo	Ni en acue...	Ni en acue...	De acuerdo	En desacu...	Totalmente...	De acuerdo	De acuerdo	De acuerdo	Ni en acue...
Femenino	53,00	Nocturno	6-8 años	De acuerdo	Ni en acue...	Ni en acue...	Ni en acue...	Totalmente...	De acuerdo	De acuerdo	Ni en acue...	Ni en acue...	Ni en acue...	Ni en acue...
Femenino	46,00	Nocturno	6-8 años	Ni en acue...	Totalmente...	De acuerdo	De acuerdo	De acuerdo	Ni en acue...	Ni en acue...	Ni en acue...	Totalmente...	En desacu...	En desacu...
Femenino	50,00	Nocturno	5 años	De acuerdo										
Masculino	46,00	Nocturno	6-8 años	De acuerdo	Ni en acue...	En desacu...	Ni en acue...	Ni en acue...	De acuerdo	Ni en acue...	Ni en acue...	Totalmente...	En desacu...	En desacu...
Femenino	45,00	Matutino	6-8 años	De acuerdo	Ni en acue...	Ni en acue...	Ni en acue...	Ni en acue...	De acuerdo	De acuerdo	Totalmente...	En desacu...	En desacu...	En desacu...
Femenino	58,00	Matutino	9 años más	Totalmente...	Ni en acue...	En desacu...	De acuerdo	En desacu...	En desacu...					

Item1_12	Item1_13	Item1_14	Item1_15	Item1_16	Item1_17	Item1_18	Item1_19	Total1_R_superiores	R_superiores	Total1_decisiones	Decisio...	Total1_rec ompensas	Recompensas	Total1	Satisfacción laboral
En desac...	Ni en acue...	De acuerdo	Ni en acue...	Ni en acue...	En desac...	Totalmente...	En desac...	26,00	Satisfecho	17,00	Moderad...	18,00	Moderad...	61,00	Moderad...
Totalmente...	En desac...	En desac...	Totalmente...	Totalmente...	Totalmente...	Totalmente...	Ni en acue...	19,00	Moderad...	20,00	Satisfec...	27,00	Satisfecho	66,00	Satisfecho
De acuerdo	En desac...	De acuerdo	Ni en acue...	Ni en acue...	En desac...	Totalmente...	Ni en acue...	23,00	Moderad...	15,00	Moderad...	22,00	Moderad...	60,00	Moderad...
De acuerdo	De acuerdo	De acuerdo	Ni en acue...	En desac...	En desac...	Totalmente...	Ni en acue...	23,00	Moderad...	17,00	Moderad...	19,00	Moderad...	59,00	Moderad...
Ni en acue...	Totalmente...	Totalmente...	De acuerdo	De acuerdo	En desac...	De acuerdo	De acuerdo	33,00	Satisfecho	21,00	Satisfec...	28,00	Satisfecho	82,00	Satisfecho
Totalmente...	Ni en acue...	Ni en acue...	Ni en acue...	Ni en acue...	De acuerdo	De acuerdo	De acuerdo	32,00	Satisfecho	23,00	Satisfec...	24,00	Moderad...	79,00	Satisfecho
Ni en acue...	De acuerdo	Ni en acue...	De acuerdo	En desac...	Ni en acue...	Ni en acue...	En desac...	27,00	Satisfecho	15,00	Moderad...	21,00	Moderad...	63,00	Moderad...
Ni en acue...	De acuerdo	De acuerdo	De acuerdo	En desac...	En desac...	Totalmente...	En desac...	19,00	Moderad...	15,00	Moderad...	19,00	Moderad...	53,00	Moderad...
De acuerdo	Ni en acue...	Totalmente...	De acuerdo	Ni en acue...	Ni en acue...	Ni en acue...	Ni en acue...	22,00	Moderad...	20,00	Satisfec...	20,00	Moderad...	62,00	Moderad...
Totalmente...	Ni en acue...	Ni en acue...	Ni en acue...	De acuerdo	Totalmente...	De acuerdo	De acuerdo	22,00	Moderad...	15,00	Moderad...	26,00	Satisfecho	63,00	Moderad...
De acuerdo	De acuerdo	De acuerdo	Totalmente...	De acuerdo	De acuerdo	De acuerdo	Ni en acue...	26,00	Satisfecho	20,00	Satisfec...	24,00	Moderad...	70,00	Satisfecho
De acuerdo	Totalmente...	Totalmente...	Totalmente...	Ni en acue...	De acuerdo	Totalmente...	Ni en acue...	18,00	Moderad...	15,00	Moderad...	26,00	Satisfecho	59,00	Moderad...
Totalmente...	En desac...	De acuerdo	Ni en acue...	De acuerdo	Ni en acue...	Totalmente...	En desac...	17,00	Moderad...	19,00	Moderad...	23,00	Moderad...	59,00	Moderad...
De acuerdo	De acuerdo	De acuerdo	Ni en acue...	De acuerdo	En desac...	De acuerdo	De acuerdo	28,00	Satisfecho	16,00	Moderad...	25,00	Satisfecho	69,00	Satisfecho
De acuerdo	En desac...	Ni en acue...	Ni en acue...	Totalmente...	De acuerdo	De acuerdo	En desac...	22,00	Moderad...	19,00	Moderad...	23,00	Moderad...	64,00	Moderad...
Ni en acue...	Ni en acue...	En desac...	De acuerdo	De acuerdo	Ni en acue...	De acuerdo	Ni en acue...	21,00	Moderad...	18,00	Moderad...	23,00	Moderad...	62,00	Moderad...
Ni en acue...	Ni en acue...	Ni en acue...	De acuerdo	Ni en acue...	Ni en acue...	Ni en acue...	En desac...	26,00	Satisfecho	15,00	Moderad...	21,00	Moderad...	62,00	Moderad...
Ni en acue...	En desac...	En desac...	Totalmente...	De acuerdo	Ni en acue...	Ni en acue...	Totalmente...	22,00	Moderad...	11,00	Insatisf...	20,00	Moderad...	53,00	Moderad...
De acuerdo	En desac...	28,00	Satisfecho	20,00	Satisfec...	26,00	Satisfecho	74,00	Satisfecho						
De acuerdo	Ni en acue...	Ni en acue...	Ni en acue...	Totalmente...	De acuerdo	De acuerdo	De acuerdo	22,00	Moderad...	12,00	Insatisf...	26,00	Satisfecho	60,00	Moderad...
En desac...	Ni en acue...	Ni en acue...	Totalmente...	De acuerdo	En desac...	En desac...	Ni en acue...	24,00	Moderad...	13,00	Moderad...	18,00	Moderad...	55,00	Moderad...
En desac...	De acuerdo	De acuerdo	En desac...	De acuerdo	En desac...	En desac...	Ni en acue...	23,00	Moderad...	12,00	Insatisf...	21,00	Moderad...	56,00	Moderad...



Item2_16	Item2_17	Item2_18	Item2_19	Item2_20	Item2_21	Total2_fisicas	C_fisicas	Total2_psicologicas	C_psicologicas	Total2_sociales	C_sociales	Total2	Condiciones_laborales
Totalmente...	De acuerdo	De acuerdo	Totalmente...	Ni en acue...	Ni en acue...	20,00	Satisfecho	14,00	Insatisfecho	29,00	Satisfec...	63,00	Moderadam...
De acuerdo	De acuerdo	Totalmente...	De acuerdo	En desacuo...	De acuerdo	20,00	Satisfecho	16,00	Moderada...	23,00	Modera...	59,00	Moderadam...
Totalmente...	De acuerdo	En desacuo...	De acuerdo	De acuerdo	Totalmente...	21,00	Satisfecho	18,00	Moderada...	29,00	Satisfec...	68,00	Moderadam...
De acuerdo	De acuerdo	Totalmente...	De acuerdo	De acuerdo	De acuerdo	7,00	Insatisfec...	27,00	Moderada...	29,00	Satisfec...	63,00	Moderadam...
Totalmente...	De acuerdo	De acuerdo	Totalmente...	De acuerdo	De acuerdo	10,00	Insatisfec...	29,00	Moderada...	31,00	Satisfec...	70,00	Moderadam...
De acuerdo	Totalmente...	11,00	Moderad...	33,00	Satisfecho	25,00	Modera...	69,00	Moderadam...				
De acuerdo	Totalmente...	De acuerdo	Totalmente...	De acuerdo	En desacuo...	10,00	Insatisfec...	32,00	Satisfecho	28,00	Satisfec...	70,00	Moderadam...
De acuerdo	Totalmente...	Totalmente...	Totalmente...	Totalmente...	De acuerdo	18,00	Satisfecho	39,00	Satisfecho	33,00	Satisfec...	90,00	Satisfecho
De acuerdo	18,00	Satisfecho	30,00	Moderada...	28,00	Satisfec...	76,00	Moderadam...					
De acuerdo	Totalmente...	Totalmente...	Totalmente...	Totalmente...	De acuerdo	22,00	Satisfecho	31,00	Satisfecho	33,00	Satisfec...	86,00	Satisfecho
En desacuo...	De acuerdo	En desacuo...	De acuerdo	En desacuo...	En desacuo...	20,00	Satisfecho	31,00	Satisfecho	18,00	Modera...	69,00	Moderadam...
De acuerdo	22,00	Satisfecho	39,00	Satisfecho	28,00	Satisfec...	89,00	Satisfecho					
De acuerdo	En desacuo...	Ni en acue...	En desacuo...	Ni en acue...	De acuerdo	14,00	Moderad...	26,00	Moderada...	21,00	Modera...	61,00	Moderadam...
De acuerdo	18,00	Satisfecho	33,00	Satisfecho	28,00	Satisfec...	79,00	Moderadam...					
Totalmente...	De acuerdo	De acuerdo	Totalmente...	Totalmente...	De acuerdo	16,00	Moderad...	23,00	Moderada...	31,00	Satisfec...	70,00	Moderadam...
De acuerdo	De acuerdo	Totalmente...	Ni en acue...	De acuerdo	De acuerdo	17,00	Moderad...	26,00	Moderada...	28,00	Satisfec...	71,00	Moderadam...
Totalmente...	De acuerdo	De acuerdo	En desacuo...	Totalmente...	De acuerdo	19,00	Satisfecho	37,00	Satisfecho	28,00	Satisfec...	84,00	Satisfecho
De acuerdo	18,00	Satisfecho	40,00	Satisfecho	28,00	Satisfec...	86,00	Satisfecho					
De acuerdo	Totalmente...	De acuerdo	De acuerdo	De acuerdo	Totalmente...	18,00	Satisfecho	33,00	Satisfecho	31,00	Satisfec...	82,00	Satisfecho
Totalmente...	Ni en acue...	Totalmente...	De acuerdo	Totalmente...	Ni en acue...	13,00	Moderad...	34,00	Satisfecho	28,00	Satisfec...	75,00	Moderadam...
Totalmente...	Ni en acue...	De acuerdo	De acuerdo	Totalmente...	Ni en acue...	17,00	Moderad...	28,00	Moderada...	27,00	Satisfec...	72,00	Moderadam...
De acuerdo	Ni en acue...	Totalmente...	De acuerdo	De acuerdo	Ni en acue...	15,00	Moderad...	30,00	Moderada...	26,00	Satisfec...	71,00	Moderadam...

CUESTIONARIO SATISFACCIÓN LABORAL																											
DATOS PERSONALES				Satisfacción en relación a sus superiores							Satisfacción con la participación en las decisiones							Satisfacción por las recompensas recibidas									
GÉNERO	EDAD	TURNO	TIEMPO	ÍTEM1	ÍTEM2	ÍTEM3	ÍTEM4	ÍTEM5	ÍTEM6	ÍTEM7	TOTAL	ÍTEM8	ÍTEM9	ÍTEM10	ÍTEM11	ÍTEM12	TOTAL	ÍTEM13	ÍTEM14	ÍTEM15	ÍTEM16	ÍTEM17	ÍTEM18	ÍTEM19	TOTAL	TOTAL	TOTAL
1	41	1	1	3	3	5	2	5	5	3	26	4	3	3	5	2	17	3	4	3	3	2	1	2	18	61	
1	44	2	1	4	4	2	2	2	1	4	19	4	1	5	5	5	20	2	2	5	5	5	5	3	27	66	
1	43	1	2	4	4	4	3	3	1	4	23	4	1	2	4	4	15	2	4	3	3	2	5	3	22	60	
1	54	1	3	4	4	4	3	3	1	4	23	2	4	3	4	4	17	4	4	3	2	2	1	3	19	59	
1	42	1	1	5	5	4	4	5	5	5	33	5	4	4	5	3	21	5	5	4	4	2	4	4	28	82	
1	47	2	1	4	4	5	5	4	5	5	32	5	5	3	5	5	23	3	3	3	3	4	4	4	24	79	
1	45	2	1	4	4	5	4	4	4	2	27	3	2	4	3	3	15	4	3	4	2	3	3	2	21	63	
2	47	1	1	3	3	3	2	2	3	3	19	3	3	3	3	3	15	4	4	4	2	2	1	2	19	53	
1	49	2	2	2	2	3	3	4	3	5	22	4	4	4	4	4	20	3	1	4	3	3	3	3	20	62	
1	62	1	3	3	3	3	3	3	3	4	22	4	4	3	3	1	15	3	3	3	4	5	4	4	26	63	
1	58	2	5	4	5	4	4	4	4	1	26	4	4	4	4	4	20	4	4	1	4	4	4	3	24	70	
2	39	1	2	4	3	2	2	3	3	1	18	4	2	4	1	4	15	1	5	5	3	4	5	3	26	59	
1	45	2	1	3	4	3	2	3	1	1	17	3	4	4	3	5	19	2	4	3	4	3	5	2	23	59	
1	41	2	1	4	4	4	2	4	5	5	28	3	3	4	2	4	16	4	4	3	4	2	4	4	25	69	
1	49	1	1	4	4	3	3	4	3	1	22	3	3	5	4	4	19	2	3	3	5	4	4	2	23	64	
1	51	1	1	4	4	3	3	4	2	1	21	4	4	4	3	3	18	3	2	4	4	3	4	3	23	62	
1	53	2	2	4	3	3	3	5	4	4	26	3	3	3	3	3	15	3	3	4	3	3	3	2	21	62	
1	46	2	2	3	1	4	4	4	3	3	22	3	1	2	2	3	11	2	2	1	4	3	3	5	20	53	
1	50	2	1	4	4	4	4	4	4	4	28	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	4	2	26	74	
2	46	2	2	4	3	2	3	3	4	3	22	3	1	2	2	4	12	3	3	3	5	4	4	4	26	60	
1	45	1	2	4	3	3	3	3	4	4	24	5	2	2	2	2	13	3	3	1	4	2	2	3	18	55	
1	58	1	3	5	3	3	3	3	3	3	23	2	4	2	2	2	12	4	4	2	4	2	2	3	21	56	
1	43	1	1	4	3	4	3	5	5	5	29	4	3	3	3	5	4	4	3	3	4	1	1	1	17	50	
1	37	2	1	4	4	3	4	4	4	4	27	3	1	4	4	4	3	3	3	3	5	2	2	2	20	50	
1	54	2	2	3	4	4	4	3	3	4	25	4	4	3	3	4	18	1	4	4	4	3	3	3	22	65	
1	57	1	3	4	4	4	4	3	3	4	26	4	4	3	3	4	18	4	4	4	4	3	3	3	25	69	
1	45	1	1	4	5	4	5	3	3	4	28	4	3	3	3	5	18	3	2	3	3	4	4	4	23	69	
2	43	1	1	4	4	3	4	4	4	4	27	3	1	4	4	4	16	3	3	3	3	4	4	4	24	67	
2	45	1	1	4	3	3	5	4	5	3	27	4	4	4	4	4	20	3	3	3	3	3	3	3	21	68	
1	56	1	2	3	4	4	4	3	4	4	26	4	3	2	3	3	15	2	2	1	4	3	3	5	20	61	

GÉNERO		DIMENSIONES	
1	FEMENINO		
2	MASCULINO		
TURNO		Satisfacción en relación a sus superiores	
1	MATUTINO	25-35	Satisfecho
2	NOCTURNO	13-24	ponderadamente satisfecho
		0-12	Insatisfecho
TIEMPO DE SERVICIO		Satisfacción con la participación en las decisiones	
1	5 AÑOS		
2	6-8 AÑOS		
3	9 AÑOS A MÁS	20-25	Satisfecho
		13-19	ponderadamente satisfecho
PUNTAJE DE ÍTEMS		Satisfacción por las recompensas recibidas	
1	totalmente en desacuerdo	0-12	Insatisfecho
2	En desacuerdo		
3	En desacuerdo ni en desacuerdo		
4	De acuerdo		
5	Totalmente de acuerdo	25-35	Satisfecho
		13-24	ponderadamente satisfecho
		0-12	Insatisfecho
CLASIFICACIÓN			
65-95	Satisfecho		
41-64	ponderadamente satisfecho		
0-40	Insatisfecho		

CUESTIONARIO CONDICIONES LABORALES																												
DATOS PERSONALES				Condiciones físicas					Condiciones psicológicas								Condiciones sociales											
GÉNERO	EDAD	TURNO	TIEMPO	TEM1	TEM2	TEM3	TEM4	TEM5	TOTAL	TEM6	TEM7	TEM8	TEM9	TEM10	TEM11	TEM12	TEM13	TEM14	TOTAL	TEM15	TEM16	TEM17	TEM18	TEM19	TEM20	TOTAL		
1	41	1	1	5	5	4	3	3	20	1	1	1	1	2	2	1	2	3	14	5	5	4	4	5	3	29	63	
1	44	2	1	4	4	4	4	4	20	1	2	2	1	2	2	1	2	3	16	4	4	4	1	4	2	4	23	59
1	43	1	2	4	4	5	4	4	21	1	2	2	2	1	3	2	2	3	18	5	5	4	2	4	4	5	29	68
1	54	1	3	1	1	1	2	2	7	1	2	3	5	3	3	4	4	2	27	4	4	4	5	4	4	4	29	63
1	42	1	1	2	2	1	4	1	10	1	2	4	4	2	4	4	4	4	29	5	5	4	4	5	4	4	31	70
1	47	2	1	2	2	1	4	2	11	1	2	4	4	4	5	5	4	4	33	4	4	4	4	4	4	1	25	69
1	45	2	1	2	2	1	3	2	10	2	2	4	4	4	4	4	4	4	32	4	4	5	4	5	4	2	28	70
2	47	1	1	3	5	3	3	4	18	4	3	5	5	4	4	4	5	5	39	5	4	5	5	5	5	4	33	90
1	49	2	2	4	4	2	4	4	18	4	3	4	4	4	1	3	3	4	30	4	4	4	4	4	4	4	28	76
1	62	1	3	4	4	4	5	5	22	4	3	5	5	4	2	2	1	5	31	5	4	5	5	5	5	4	33	86
1	58	2	5	4	4	4	4	4	20	4	4	4	2	2	4	3	4	4	31	2	2	4	2	4	2	2	18	69
2	39	1	2	5	5	4	4	4	22	5	4	4	4	4	5	5	4	4	39	4	4	4	4	4	4	4	28	89
1	45	2	1	4	4	4	1	1	14	1	2	2	3	4	4	4	4	2	26	3	4	2	3	2	3	4	21	61
1	41	2	1	5	5	4	2	2	18	2	4	3	3	4	4	4	5	4	33	4	4	4	4	4	4	4	28	79
1	49	1	1	4	4	4	2	2	16	2	4	2	2	1	2	2	3	5	23	4	5	4	4	5	5	4	31	70
1	51	1	1	4	4	5	2	2	17	1	5	5	4	1	2	2	2	4	26	4	4	4	5	3	4	4	28	71
1	53	2	2	3	5	3	3	5	19	4	4	4	4	4	4	4	4	5	37	4	5	4	4	2	5	4	28	84
1	46	2	2	3	5	3	3	4	18	4	5	5	4	5	5	4	4	4	40	4	4	4	4	4	4	4	28	86
1	50	2	1	4	4	3	3	4	18	5	4	2	2	4	4	4	4	4	33	5	4	5	4	4	4	5	31	82
2	46	2	2	3	1	4	4	1	13	1	4	4	4	4	4	5	3	5	34	3	5	3	5	4	5	3	28	75
1	45	1	2	3	1	4	4	5	17	4	2	3	4	4	1	2	3	5	28	3	5	3	4	4	5	3	27	72
1	58	1	3	4	2	4	4	1	15	2	3	4	5	5	1	2	4	4	30	3	4	3	5	4	4	3	26	71
1	43	1	1	4	4	4	4	5	21	5	4	4	5	5	4	3	4	4	38	2	4	4	2	4	4	4	24	83
1	37	2	1	3	4	4	1	2	14	4	4	5	3	4	4	3	5	5	37	2	4	4	4	5	5	4	28	79
1	54	2	2	4	5	5	1	2	17	5	4	4	2	5	4	4	4	2	34	2	4	4	4	4	4	4	26	77
1	57	1	3	4	5	5	4	3	21	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36	3	5	5	4	4	4	5	30	87
1	45	1	1	5	3	4	4	3	19	4	5	4	4	4	5	2	2	3	33	3	4	4	4	1	3	3	22	74
2	43	1	1	4	2	5	4	4	19	5	3	5	4	5	3	4	3	3	35	3	5	5	4	2	2	1	22	76
2	45	1	1	4	4	4	4	4	20	5	3	4	4	5	3	4	2	2	32	4	4	2	2	4	3	4	23	75
1	56	1	2	4	4	4	5	2	19	4	3	5	4	4	3	5	5	4	37	4	4	4	4	5	5	4	30	86
1	52	2	2	5	4	5	3	4	21	4	4	2	4	4	4	4	4	4	34	2	2	3	4	4	4	4	23	78

**GÉNERO**

1	FEMENINO
2	MASCULINO

**DIMENSIONES**

**TURNO**

1	MATUTINO
2	NOCTURNO

Condiciones físicas	
18-25	Satisfecho
13-17	aderadamente satisfecho
0-12	Insatisfecho

**TIEMPO DE SERVICIO**

1	0-6 AÑOS
2	7-10 AÑOS
3	<10 AÑOS

Condiciones sociales	
26-35	Satisfecho
13-25	aderadamente satisfecho
0-12	Insatisfecho

**PUNTAJE DE ÍTEMS**

1	totalmente en desacuerdo
2	En desacuerdo
3	In acuerdo ni en desacuerdo
4	De acuerdo
5	Totalmente de acuerdo

Condiciones psicologicas	
31-45	Satisfecho
16-30	aderadamente satisfecho
0-15	Insatisfecho

**CLASIFICACIÓN**

81-105	Satisfecho
46-80	aderadamente satisfecho
0-45	Insatisfecho

## Anexo 06: Informe de Turnitin al 28% de similitud

“Condiciones de trabajo y satisfacción laboral del personal de enfermería del Hospital Nacional Arzobispo Loayza, Lima - 2021”

### INFORME DE ORIGINALIDAD



### FUENTES PRIMARIAS

1	repositorio.uwiener.edu.pe Fuente de Internet	4%
2	Submitted to Universidad Cesar Vallejo Trabajo del estudiante	4%
3	repositorio.autonomadeica.edu.pe Fuente de Internet	3%
4	Submitted to Universidad Autónoma de Ica Trabajo del estudiante	2%
5	repositorio.ucv.edu.pe Fuente de Internet	2%
6	dspace.unitru.edu.pe Fuente de Internet	2%
7	repositorio.unac.edu.pe Fuente de Internet	1%
8	dominiodelasciencias.com Fuente de Internet	1%

9	ninive.uaslp.mx Fuente de Internet	1 %
10	repositorio.unjfsc.edu.pe Fuente de Internet	1 %
11	Submitted to Universidad Andina Nestor Caceres Velasquez Trabajo del estudiante	1 %
12	repositorio.unfv.edu.pe Fuente de Internet	1 %
13	www.ecorfan.org Fuente de Internet	1 %
14	www.comunicare.es Fuente de Internet	1 %
15	1library.co Fuente de Internet	1 %
16	revistas.uees.edu.ec Fuente de Internet	1 %

Excluir citas

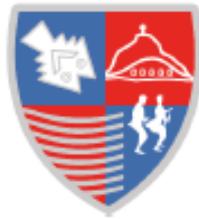
Apagado

Excluir coincidencias < 1%

Excluir bibliografía

Activo

## Anexo 07: Carta de presentación



UNIVERSIDAD  
**AUTÓNOMA  
DE ICA**

### CARTA DE PRESENTACIÓN

El Decano de la Facultad de Ciencias de la Salud de la Universidad Autónoma de Ica, que suscribe

**Hace Constar:**

Que, **TERRONES SUAREZ INELDA**, identificada con DNI 40673403, del Programa Académico de Enfermería, quien viene desarrollando la Tesis Profesional: **“CONDICIONES DE TRABAJO Y SATISFACCIÓN LABORAL DEL PERSONAL DE ENFERMERÍA DEL HOSPITAL NACIONAL ARZOBISPO LOAYZA, LIMA-2021”**.

Se expide el presente documento, a fin de que el responsable de la Institución, tenga a bien autorizar a la interesada en mención, aplicar su instrumento de investigación, comprometiéndose a actuar con respeto y transparencia dentro de ella, así como a entregar una copia de la investigación cuando esté finalmente sustentada y aprobada, para los fines que se estimen necesarios.

Chincha Alta, 01 de diciembre del 2021



**MG. GIORGIO ALEXANDER AQUIJE**  
DECANO(E)

FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD  
UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE ICA

## Anexo 08: Constancia de trabajo de campo



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

### CONSTANCIA DE APLICACIÓN DE INSTRUMENTO DE INVESTIGACION

Yo, María Elena Franco Cortéz, jefa del Departamento de Enfermería del Hospital Nacional Arzobispo Loayza, hace constar:

Que la estudiante de la carrera de enfermería de la Universidad Autónoma de Ica, INELDA TERRONES SUÁREZ, identificada con DNI N° 40673403 ha realizado su encuesta "Condiciones de trabajo y satisfacción laboral del personal de enfermería del Hospital Nacional Arzobispo Loayza, Lima - 2021" en octubre del presente año.

Se expide el presente documento a solicitud del interesado para los fines que estime conveniente.

Cercado de Lima, 10 de noviembre de 2021.

Atentamente


HOSPITAL NACIONAL ARZOBISPO LOAYZA  
DEPARTAMENTO DE ENFERMERÍA

## Anexo 09: Evidencias fotográficas





