



U N I V E R S I D A D
AUTÓNOMA
D E I C A

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

TESIS

“CONDICIONES DE TRABAJO Y SATISFACCIÓN DE LOS
PROFESIONALES DE LA SALUD EN LAS UNIDADES
MÓVILES “SAMU” EN LIMA - 2021”

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

PRESENTADO POR:
WILSON NEYRA, ELVIS MICHAEL
CALDERÓN GONZALES, FLOR MARIA

TESIS DESARROLLADA PARA OPTAR EL TÍTULO DE
LICENCIADO EN ENFERMERÍA

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

CHINCHA, 2023

MIEMBROS DEL JURADO:

Dr. Elio Javier Huamán Flores
Presidente

Mg. Susana Marleni Atuncar Deza
Secretaria

Mg. Hilda Luzmila Félix Pachas
Miembro

NOMBRE DE LA TESIS

CONDICIONES DE TRABAJO Y SATISFACCIÓN DE LOS
PROFESIONALES DE LA SALUD EN LAS UNIDADES MÓVILES DE
URGENCIAS Y EMERGENCIAS SAMU” EN LIMA - 2021

PALABRAS CLAVE

Condiciones, Satisfacción, Emergencias

LINEA DE INVESTIGACION

Condiciones de trabajo y los riesgos para la salud de los profesionales;
médico, enfermero y piloto de las unidades móviles de Urgencias y
Emergencias - SAMU

DEDICATORIA

Se lo dedico a Dios, a mi familia y a mis docentes de la UAI, por no dejar que me desmaye en este corto camino y que están allí para brindarme su apoyo siempre que los necesite.

AGRADECIMIENTO

A Dios por permitirme seguir forjándome y mantenerme con buena salud en las diferentes áreas del hospital, a mis docentes de la UAI, por permitirme realizar mi internado de enfermería, para así culminar con mi carrera profesional y mis metas trazadas, de ser un enfermero de vocación con eficiencia y al servicio de todos los seres humanos.

RESUMEN

El estudio de investigación tuvo como objetivo determinar la relación que existe entre las condiciones de trabajo y la satisfacción de los profesionales de la salud en las unidades móviles de Urgencias Emergencias SAMU en Lima, 2021. El estudio fue tipo básico, descriptiva correlacional, de corte transversal y de diseño no experimental, la población fue muestral de 186 profesionales de enfermería que trabajan en las unidades móviles de urgencia y emergencia, quienes respondieron a un cuestionario de la variable condiciones de trabajo de 15 ítems y otro de 27 ítems para la variable satisfacción laboral. En los resultados se encontró que el 52.15% presenta condiciones de trabajo en un nivel inadecuado y el 47.85% un nivel adecuado. Asimismo, se encontró que el 16.13% presenta una satisfacción laboral en un nivel bajo, el 56.99% un nivel alto y el 26.88% un nivel muy alto. Por lo que se concluyó que la variable condiciones de trabajo está relacionada de manera directa y positiva con la variable satisfacción laboral según la correlación de Spearman de 0.678 representado este resultado como moderado con una significancia estadística de $p=0.000$ siendo menor que el 0.01; es decir a un mejor nivel en las condiciones de trabajo mejor será el nivel de satisfacción laboral en el personal.

Palabras clave: Condiciones de trabajo, satisfacción profesional, desempeño, Motivación.

ABSTRACT

The study aimed to determine the relationship between working conditions and the satisfaction of health professionals in the mobile units of Emergency Emergencies SAMU in Lima, 2021. The study was basic, descriptive correlational, cross-sectional and non-experimental design, the population was sampled of 186 nursing professionals working in the mobile emergency and emergency units, who responded to a questionnaire of the variable working conditions of 15 items and another of 27 items for the variable job satisfaction. In the results it was found that 52.15% present working conditions at an inadequate level and 47.85% an adequate level. Likewise, it was found that 16.13% have job satisfaction at a low level, 56.99% a high level and 26.88% a very high level. Therefore, it was concluded that the variable working conditions is directly and positively related to the variable job satisfaction according to the Spearman correlation of 0.678 represented this result as moderate with a statistical significance of $p = 0.000$ being less than 0.01; that is, at a better level of working conditions, the better the level of job satisfaction in the staff.

Keywords: Working conditions, professional satisfaction, performance, Motivation

ÍNDICE GENERAL

Dedicatoria	iv
Agradecimiento	v
Resumen/ Palabras claves	vi
Abstract	vii
Índice general/Índice de gráficos y de tablas	viii
I. INTRODUCCIÓN	13
II. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	15
2.1. Descripción del problema	15
2.2. Pregunta de investigación general	19
2.3. Preguntas de investigación específicas	20
2.4. Objetivo General	21
2.5. Objetivos específicos	21
2.6. Justificación e importancia	22
2.7. Alcances y limitaciones	23
III. MARCO TEÓRICO	25
3.1. Antecedentes	25
3.2. Bases teóricas	27
3.3. Identificación de las variables	38
IV. METODOLOGÍA	39
4.1. Tipo y Nivel de investigación	39
4.2. Diseño de Investigación	39
4.3. Operacionalización de variables	41
4.4. Hipótesis general y específicas	43
4.5. Población - Muestra	44
4.6. Técnicas e instrumentos: Validación y confiabilidad	45
4.7. Recolección de datos	47

4.8.	Técnicas de análisis e interpretación de datos	48
V.	RESULTADOS	49
5.1	Presentación de Resultados - Descriptivos	49
5.2	Presentación de Resultados – Tablas cruzadas	60
VI.	ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS	67
6.1.	Análisis de los resultados – Prueba de hipótesis	67
6.2.	Comparación resultados con antecedentes	74
VII.	CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	76
	REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	80
	ANEXOS	84
	Anexo 01: Matriz de Consistencia	85
	Anexo 02: Matriz de operacionalización de variables	88
	Anexo 03: Instrumentos de recolección de datos	90
	Anexo 04: Validación de expertos	94
	Anexo 05: Base de datos	97
	Anexo 06: Constancia de aprobación de investigación	114
	Anexo 07: Carta de presentación	115
	Anexo 08: Autorización	117
	Anexo 09: Turnitin	118

ÍNDICE DE GRÁFICOS

Gráfico 1	Distribución de datos según la variable condiciones de trabajo.	49
Gráfico 2	Condiciones de trabajo según dimensión condición física.	50
Gráfico 3	Condiciones de trabajo según dimensión condiciones psicológicas.	51
Gráfico 4	Condiciones de trabajo según dimensión condición social.	52
Gráfico 5	Distribución de datos según la variable satisfacción laboral.	53
Gráfico 6	Satisfacción laboral según dimensión desarrollo de tareas.	54
Gráfico 7	Satisfacción laboral según dimensión condiciones laborales.	55
Gráfico 8	Satisfacción laboral según dimensión políticas administrativas.	56
Gráfico 9	Satisfacción laboral según dimensión desarrollo personal.	57
Gráfico 10	Satisfacción laboral según dimensión relaciones sociales.	58
Gráfico 11	Satisfacción laboral según dimensión beneficios sociales y/o remuneraciones.	59
Gráfico 12	Condiciones de trabajo según satisfacción laboral.	60
Gráfico 13	Condiciones de trabajo según satisfacción laboral en su dimensión desarrollo de tareas.	61
Gráfico 14	Condiciones de trabajo según satisfacción laboral en su dimensión condiciones laborales.	62
Gráfico 15	Condiciones de trabajo según satisfacción laboral en su dimensión políticas administrativas.	63
Gráfico 16	Condiciones de trabajo según satisfacción laboral en su dimensión desarrollo personal.	64
Gráfico 17	Condiciones de trabajo según satisfacción laboral en su dimensión relaciones sociales.	65
Gráfico 18	Condiciones de trabajo según satisfacción laboral en su dimensión beneficios sociales y/o remuneraciones.	66

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1	Distribución de datos según la variable condiciones de trabajo.	49
Tabla 2	Condiciones de trabajo según dimensión condición física.	50
Tabla 3	Condiciones de trabajo según dimensión condiciones psicológicas.	51
Tabla 4	Condiciones de trabajo según dimensión condición social.	52
Tabla 5	Distribución de datos según la variable satisfacción laboral.	53
Tabla 6	Satisfacción laboral según dimensión desarrollo de tareas.	54
Tabla 7	Satisfacción laboral según dimensión condiciones laborales.	55
Tabla 8	Satisfacción laboral según dimensión políticas administrativas.	56
Tabla 9	Satisfacción laboral según dimensión desarrollo personal.	57
Tabla 10	Satisfacción laboral según dimensión relaciones sociales.	58
Tabla 11	Satisfacción laboral según dimensión beneficios sociales y/o remuneraciones.	59
Tabla 12	Condiciones de trabajo según satisfacción laboral.	60
Tabla 13	Condiciones de trabajo según satisfacción laboral en su dimensión desarrollo de tareas.	61
Tabla 14	Condiciones de trabajo según satisfacción laboral en su dimensión condiciones laborales.	62
Tabla 15	Condiciones de trabajo según satisfacción laboral en su dimensión políticas administrativas.	63
Tabla 16	Condiciones de trabajo según satisfacción laboral en su dimensión desarrollo personal.	64
Tabla 17	Condiciones de trabajo según satisfacción laboral en su dimensión relaciones sociales.	65
Tabla 18	Condiciones de trabajo según satisfacción laboral en su dimensión beneficios sociales y/o remuneraciones.	66
Tabla 19	Prueba de correlación según Spearman entre las condiciones de trabajo con la satisfacción laboral.	67
Tabla 20	Prueba de correlación según Spearman entre las condiciones de trabajo y la dimensión desarrollo de tareas.	68
Tabla 21	Prueba de correlación según Spearman entre las condiciones de trabajo y la dimensión condiciones laborales.	69

Tabla 22	Prueba de correlación según Spearman entre las condiciones de trabajo y la dimensión políticas administrativas.	70
Tabla 23	Prueba de correlación según Spearman entre las condiciones de trabajo y la dimensión desarrollo personal.	71
Tabla 24	Prueba de correlación según Spearman entre las condiciones de trabajo y la dimensión relaciones sociales.	72
Tabla 25	Prueba de correlación según Spearman entre las condiciones de trabajo y la dimensión beneficios sociales y/o remuneraciones.	73

I. INTRODUCCIÓN

El Servicio Médico de Emergencia (SME) es una organización completa múltiple en la que se relacionan diferentes componentes que van desde los mecanismos de activación hasta, la rehabilitación integral del cliente.

El Servicio Médico de Emergencia (SME) constituye primordialmente a través de los servicios de salud, este servicio, está conformado por tres niveles valiosos dentro de la organización (comunitaria, prehospitalaria - SAMU- y hospitalaria), requieren primordialmente políticas públicas convenientes, modelos organizados integrados y eficaz, modelos de atención y gestión clínica demostrados en evidencia. En la organización de la atención prehospitalaria hay diferentes técnicas estipuladas, cuando se inició la organización de atención prehospitalaria, se tomaron las decisiones adecuadas y que en su momento se planteó diferentes preguntas, unas de las diferentes preguntas se aclararon con evidencias. En nuestro país se formó en sus inicios como un Programa a nivel Nacional en Lima Metropolitana llamado: Samu que por sus siglas corresponde a sistema de atención móvil de urgencias y emergencias”, en el contexto del “Plan Nacional Concertado de Salud”, el cual hace referencia que el Lineamiento de Política de Salud en los años del 2007 hacia el 2020, va en mejora gradual a la obtención a todos los servicios de atención en salud de calidad y calidez. Esta organización SAMU que en sus inicios fue creado como un programa tiene una Política de gobierno este se convierte por ende en una organización muy importante donde se ha demostrado que la salud pública está basada en hechos mediante las estadísticas de atención que vienen hacer toda evidencia registrada.

El estudio de investigación actual que trata sobre las “Condiciones de trabajo y satisfacción de los profesionales de la salud en las unidades móviles de Urgencias y Emergencias SAMU” en Lima – 2021, tiene la responsabilidad de brindar toda información para poder definir la relación del origen y la consecuencia que determinan las dos variables: condiciones de trabajo y la satisfacción de los profesionales de la salud en las unidades

móviles de Urgencias - Emergencias SAMU.

La presente tesis se adaptará y aplicara a toda la población profesional comprendida por un total no mayor a 360 colaboradores actualmente que trabajan en horarios diurnos, nocturnos según el rol mensual que emite la organización de las unidades móviles de Urgencia - Emergencia SAMU

Los autores

II. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

2.1. Descripción de problema

El actual estudio de investigación es importante para dar a conocer las condiciones de trabajo que actualmente presenta los trabajadores de la institución de las unidades móviles de urgencias - emergencias, a partir de ello se tendrá en cuenta todo aspecto que impida el buen desenvolvimiento de los trabajadores en sus labores, para ello se necesita identificar la condición actual de los equipos como herramientas de trabajo, la herramienta de trabajo con que transporta al personal tanto enfermero, médico y piloto, el buen estado de los equipos de protección personal, la cantidad de horas laboradas, la cantidad de horas adecuadas de actualización de conocimientos para el desenvolvimiento del profesional, las condiciones del lugar de trabajo, el compromiso del gestor a cargo de la institución con los trabajadores, así como actividades y recursos preventivos dentro de la organización. las condiciones de salud que actualmente presentan cada uno de los profesionales y que afectan positiva o negativamente, el derecho a vacaciones, el tipo de contrato de cada personal de trabajo, así como el clima que podrían ser perjudiciales para el traslado de pacientes por vía aérea y terrestre y todo aquello que exponga al trabajador. etc.

El presente estudio de investigación quiere dar a conocer características específicas que puedan influenciar significativamente en la generación de riesgos para la seguridad y la salud de los profesionales. (1)

El actual estudio ayudará a resolver la problemática de cada uno de los trabajadores que actualmente laboran en la institución y que les afecta de alguna manera en el desenvolvimiento de sus labores es por ello, un trabajador con adecuadas condiciones de trabajo, seguridad y salud fortalece la identificación con los

lineamientos de su organización, a ello se suma los bienes y servicios que el empleador pueda entregar a cada profesional para el cabal desempeño de las labores realizadas durante la estancia en el trabajo y las horas estipuladas(2)

Todo país externo a Lima - Perú, referente al sistema organizacional los diferentes cambios se evidencian continuamente, ya que resaltan muchas amenazas en cuanto a la poca satisfacción laboral en sus colaboradores tanto en las instituciones privadas como en las estatales, es por ello que cada empresa tiene que realizar constantes planteamientos que vayan de la mano con diferentes ideas innovadoras que les permitan realizarse como una organización eficiente teniendo complacidos a sus empleados así habrá mejor producción y se realizara el trabajo de forma voluntaria y no recibiendo órdenes para poder realizar cualquier actividad es por ello que se mantienen competentes y actualizados en el mercado en el que encuentran y superan las deficiencias que se presentan en las diferentes competencias. Es muy importante mencionar el lugar y posición en el ámbito socio/económico para partir la atención que deben tener todo aquel profesional orgulloso con lo que realiza y disminuir de alguna u otra manera todo aquello que afecte a la salud en cifras muy pequeñas tales como: problemas neurológicos, enfermedades cardíaco - vasculares y trastornos al dormir.

Se ha observado que los profesionales de salud presentan menos ansiedad, poca tensión y estrés y esto se debe a que están a gusto desenvolviéndose como en el ámbito laboral a donde pertenecen, los valores que aumenta la firmeza de compromiso de los empleados con la institución hacen que disminuya las enfermedades mentales y problemas físicos. De hecho, los empleados que están contentos con lo que hacen según estadísticas llegan a vivir más tiempo y como conclusión es que ciertamente un empleado es feliz y puede gozar de una salud optima.(3).

Entonces se puede decir que condición de trabajo está estrechamente enlazado con la situación del entorno laboral. Los perjuicios a la salud ocasionados por los accidentes y enfermedades profesionales ocurridas en la estancia laboral son la consecuencia de las malas condiciones que pueda presentarse en el trabajo y estas traen como consecuencia a diferentes factores de exposición que conllevan a perjudicar la salud en el tiempo que realizan las labores, también es importante mencionar de precaria organización de un centro laboral ya que de ello depende de las mejoras en los resultados. Por lo tanto, podemos mencionar que el ambiente donde se ejecuta toda labor lo fundamental e indivisible del lugar en que habita el ser humano, el gozar de una buena condición de salud que es el eje fundamental y vital tan importante dentro de las condiciones de trabajo. Claramente se puede recapitular que las condiciones de trabajo de un centro de trabajo es una mixtura de diferentes tipos de condiciones y las condiciones físicas en que se realiza en el centro laboral como son: iluminación, comodidades, tipo de maquinaria, uniforme, las condiciones medioambientales en ello es preciso señalar que la contaminación ambiental influye dentro de este contexto y por ultimo las condiciones organizativas, en ello interviene la duración del trabajo, descansos, etc. (4)

En el ámbito organizacional toda unidad móvil de urgencias y emergencias – SAMU, que en el D. S N° 017-2011-SA, en ese entonces el jefe de estado accedió dar marcha a la institución que al inicio se dio como un programa y que actualmente funciona como una institución llamado: Sistema de Atención Móvil de Urgencia – (SAMU), la finalidad de aquella institución es la atención hacia la población en caso de urgencias y emergencias pre- hospitalarias en forma rápida, teniendo como prioridad la atención en diferentes distritos que la oferta de servicios de atención médica es precaria, la atención integral que ofrecen permitirá a todas los ciudadanos, muchos de ellos de pocos ingresos monetarios, tener asistencia de profesionales de la salud, una vez que se presenta una urgencia o

emergencia, en el sitio donde esté, en un breve tiempo, con calidad de atención y que el trabajo realizado sea gratuito. Esta institución tiene como objetivo brindar atención y alcanzar medicamentos a los pobladores que tengan situaciones de urgencia y emergencia que necesite atención de profesionales de la salud inmediata para que no afecte a su salud. En el distrito de Lima Metropolitana actualmente se desempeñan en la institución SAMU 360 colaboradores y están bajo el mando de un director, elegido por el ministro de Salud mediante un documento ministerial, el cual dentro del cuadro jerárquico ejecutiva y administrativa de la institución es el que ejerce el mando, siempre cumplimiento en su mandato de gestión los acuerdos estipulados de acuerdo con el cargo de confianza otorgado. Las funciones del director se rigen mediante el documento emitido por un Manual de Operaciones, por lo que debe gestionar muy bien para que las unidades móviles y tener la cantidad necesaria de los profesionales de la salud puedan brindar un servicio médico integral que permitirá a los ciudadanos limeños aquellos que no cuentan con muchos ingresos monetarios puedan contar con el servicio en el lugar donde se necesite la atención de manera eficiente y gratuita(5).

Entre los profesionales de la salud que laboran en la atención prehospitalaria el proceder frente a lo impensado es una costumbre, ya que escasamente los colaboradores saben el tipo de atención que irán a ofrecer, o la singularidad del local y de los agentes que podrán interferir en la atención brindada. Otros aspectos deben ser destacados, como la necesidad de la toma rápida de decisiones, la exigencia de la condición físico adecuado, la exposición a condiciones estresantes y los niveles elevados de ansiedad, entre otros.

En todo este tiempo se pudo observar que la institución Samu, hay condiciones de trabajo ineficientes para el buen desempeño de los colaboradores, ya que estas condiciones de trabajo son el espejo

de la compañía, en ella se reflejan la influencia en el desempeño ocupacional y las actividades extra laborales, por ello toda institución deberá crear las condiciones de trabajo para que los profesionales puedan desenvolverse en un buen ambiente y que sea acorde a lo que ellos solicitan de ello enmarca el crecimiento personal y profesionalmente.(6)

Si no hay satisfacción profesional por parte de los colaboradores el servicio que brindaran a la población no será óptima, es por ello, que el personal debe estar entrenado y capacitado para enfrentar situaciones de urgencia o emergencia, entonces la preocupación es en dirección a las condiciones de trabajo y el resultado como satisfacción profesional de todos los trabajadores. La identificación de todas las condiciones de trabajo que afectan a los profesionales debe identificarse ya que ayudara a reflejar el desempeño de los profesionales de la salud. Identificando dichos componentes tendremos la posibilidad de detectar los componentes que influyen en el sentir de los trabajadores, que todos ellos se identifiquen con lo cual hace, trabaje en forma idónea y a la vez exitosa para ellos mismos. (6)

Es por esto, que la actual investigación busca llegar a relacionar la toda aquella relación entre las condiciones de trabajo y la satisfacción profesional. Es por ello que se considera que la gestión de una organización necesita que sus jefes inmediatos, comprenden la labor asistencial como elemento técnico y la relación socio cultural; de ellos lo constituyen la comodidad y la satisfacción de los profesionales, de cuanto está relacionado con las condiciones físicas, psicológicas, exigencias laborales, etc. (6).

2.2. Pregunta de investigación general

¿Cuál es la relación que existe entre las condiciones de trabajo y la satisfacción de los profesionales de la salud en las unidades móviles de Urgencias Emergencias SAMU en Lima, 2021?

2.3. Preguntas de investigación específicas

P.E.1:

¿Cuál es la asociación que existe entre las condiciones de trabajo y la dimensión desarrollo de la tarea de la satisfacción de los profesionales de la salud en las unidades móviles de Urgencias Emergencias SAMU en Lima, 2021?

P.E.2:

¿Cuál es la relación que existe entre las condiciones de trabajo y la dimensión condiciones de trabajo de la satisfacción de los profesionales de la salud en las unidades móviles de Urgencias Emergencias SAMU en Lima, 2021?

P.E.3:

¿Cuál es la asociación que existe entre condiciones de trabajo y la dimensión política administrativas de la satisfacción de los profesionales de la salud en las unidades móviles de Urgencias Emergencias SAMU en Lima, 2021?

P.E.4:

¿Cuál es la relación que existe entre condiciones de trabajo y la dimensión desarrollo personal de la satisfacción de los profesionales de la salud en las unidades móviles de Urgencias Emergencias SAMU en Lima, 2021?

P.E.5:

¿Cuál es la asociación que existe entre las condiciones de trabajo y la dimensión relaciones sociales de la satisfacción de los profesionales de la salud en las unidades móviles de Urgencias Emergencias SAMU en Lima, 2021?

P.E.6:

¿Cuál es la asociación que existe entre las condiciones de trabajo y la dimensión beneficios sociales y/o remuneraciones de la

satisfacción de los profesionales de la salud en las unidades móviles de Urgencias Emergencias SAMU en Lima, 2021?

Objetivo general y específicos

2.4. Objetivo general

Determinar la relación que existe entre las condiciones de trabajo y la satisfacción de los profesionales de la salud en las unidades móviles de Urgencias Emergencias SAMU en Lima, 2021.

2.5. Objetivos específicos

O.E.1: Determinar la relación que existe entre las condiciones de trabajo y la dimensión desarrollo de tarea de la satisfacción de los profesionales de la salud en las unidades móviles de Urgencias Emergencias SAMU en Lima, 2021.

O.E.2: Identificar la relación que existe entre las condiciones de trabajo y la dimensión condiciones de trabajo de la satisfacción de los profesionales de la salud en las unidades móviles de Urgencias Emergencias SAMU en Lima, 2021.

O.E.3: Establecer la relación que existe entre las condiciones de trabajo y la dimensión políticas administrativas de la satisfacción de los profesionales de la salud en las unidades móviles de Urgencias Emergencias SAMU en Lima, 2021.

O.E.4: Contrastar la relación que existe entre las condiciones de trabajo y la dimensión desarrollo personal de la satisfacción de los profesionales de la salud en las unidades móviles de Urgencias Emergencias SAMU en Lima, 2021.

O.E.5: Conocer la relación que existe entre las condiciones de trabajo y la dimensión relaciones sociales de la satisfacción de los profesionales de la salud en las unidades móviles de Urgencias Emergencias SAMU en Lima, 2021.

O.E.6: Definir la relación que existe entre las condiciones de trabajo y la dimensión beneficios sociales y/o remuneraciones de la satisfacción de los profesionales de la salud en las unidades móviles de Urgencias Emergencias SAMU en Lima, 2021.

2.6. Justificación e importancia

2.6.1. Justificación.

Justificación Teórica

El estudio de investigación se justifica teóricamente porque no se ha dado a conocer en otros proyectos específicamente la relación de las condiciones de trabajo con la satisfacción de los profesionales de la salud en las unidades móviles del SAMU lo que se pretende identificar evidencias científicas para futuras investigaciones que busquen la relación entre estas dos variables. Con ello otras instituciones en el área prehospitalario orientara su propio impulso y modo encontrar las buenas condiciones de trabajo, rigiendo sus percepciones y la imagen de la institución a estudio. Las manifestaciones de condiciones son paralelamente categorías de estudios, por medio de las cuales se puede realizar el diagnóstico de condiciones en una compañía o organización.

Justificación Práctica

Este estudio en general es de carácter práctico porque detallara el análisis con cifras estadísticas que harán reflejar la problemática a nivel global entonces es importante decir que es de carácter útil, ya que detalla y analiza las causas que darán solución a problemas en la situación actual.

Justificación Metodológica

En el presente estudio de investigación presentamos utilizaremos el cuestionario con diferentes preguntas de las cuales se les brindara a los profesionales de salud que

laboran en las unidades móviles de urgencia y emergencia, para ello pondremos todas las evidencias plasmadas en los horarios de ingreso al trabajo, registros de los profesionales como historia clínica, notas de enfermería y las estadísticas de atención eficaces así podremos medir las condiciones de trabajo que afectan la satisfacción de los profesionales de la salud de las unidades móviles SAMU.

2.6.2. Importancia

Es importante el presente estudio de investigación para estudiar todo elemento a tener en cuenta para el buen desempeño profesional de los trabajadores de la salud ya que la labor que realizan es directamente con las personas a través de la atención y el cuidado con ello no pondrán en riesgo la salud de los pacientes. Con los datos que se obtendrán ayudara a evidenciar los niveles de desempeño y por ende se brindara un mejor a toda la población.

2.7. Alcances y limitaciones

Alcances

Alcance social: Profesionales de la salud en las unidades móviles SAMU” en Lima - 2021.

Alcance especial o geográfico: La presente investigación se realizó en Lima, 2021, Perú.

Alcance temporal. La investigación se efectuó en el año 2021.

Alcance metodológico: El estudio se desarrolla a través del enfoque cuantitativo y del diseño no experimental.

Limitaciones

Esta investigación es factible de desarrollar, porque se contó con los recursos necesarios para ello, recursos como; humanos, logísticos, materiales de escritorio, entre otros. Además, se contó con permisos

para acceder a la población en estudio, una de las limitaciones fue el tema económico, pero se solucionó con préstamos personales.

III. MARCO TEÓRICO

3.1. Antecedentes

Antecedentes Internacionales

López, M. (Ecuador, 2020) El estudio tiene como objetivo dar a conocer la interacción del grado de calidad de atención y el grado de satisfacción del servicio evidenciadas por personal médico de unidades móviles ECU 911 en Babahoyo, Ecuador, 2020. La metodología usada ha sido cuantitativa - elemental; de diseño detallado correlacional, no empírico. Su población ha sido conformada por 127 doctores, de la cual se quedó con los 50 profesionales que fueron parte de la muestra. (7)

Vallellano M. (Madrid, 2019) La escasa investigación sobre la satisfacción en el ámbito profesional relacionado específicamente con los colaboradores de la salud no aportan mucha información para concluir los factores que perjudican el desempeño de los profesionales de la salud. La importancia de las profesiones en salud en España como principal investigación consistirá en deducir en qué grado de satisfacción se encuentra los de profesionales que ejercen la atención en salud, en relación con profesiones afines como todo aquellos que laboran en el sector hospitalario y prehospitalario, identificaremos algunos factores que aportan a la carga mental percibida y las expectativas que tienen referente al trabajo. (8)

Castillo, A. (Colombia, 2018) La investigación presentada como comparación de dos estudios de dos países para determinar estrategias que ayuden a las diferentes organizaciones implementar mejoras en cuanto a condiciones de trabajo, no rotar al personal y poder tener la productividad esperada para que se puedan cumplir objetivos que ayudaran a las diferentes compañías a mantenerse posicionados en el mercado. Se realizó una investigación de toda verificación documental y bibliográfico en diferentes literaturas, páginas electrónicas sobre satisfacción laboral, estímulos no

remunerados, sueldos y en lo que concierne al aspecto emocional. Toda necesidad de tranquilidad del colaborador y las diferentes compensaciones ayudaron a permitir poner diferentes planes para que todo aquel colaborador pueda tener mayor sentido de pertenencia; ello se convertirá en una acción que favorecerá económicamente por un servicio que se presta, el resultado es determinar qué acciones pueden compensar como la prestación de servicios no remunerada con los índices de atención y el desempeño profesional (10)

Cabana D. (Arequipa-2019) En su investigación, el objetivo general: Determinar la relación entre los riesgos físico-ambientales en el trabajo y la satisfacción laboral del personal de limpieza pública de la Municipalidad Distrital de Cerro Colorado-2019. La metodología que se utilizó fue correlacional, comparativa – cuantitativa, los instrumentos estandarizados utilizados fueron: para la variable riesgos físico ambientales (Cuestionario sobre factores de riesgo en los puestos de trabajo), y para la variable satisfacción laboral (Cuestionario estandarizado, de la Unidad de Evaluación de Calidad de la Universidad de Salamanca para la identificación del nivel de satisfacción laboral), la población estuvo constituido por trabajadores obreros que laboran de limpieza pública en el distrito de Cerro Colorado, Arequipa. (9)

Ore E, Soto C. (Lima, 2018) El estudio apporto a diferentes investigaciones determinar la relación que existe entre la satisfacción laboral y las condiciones de trabajo en un servicio que ofrece atención en medicina del hospital Guillermo Kaelin de la Fuente, en el distrito de Villa María del Triunfo donde se estudió a la población de enfermería que labora en el servicio (11).

Bautista M. (Ayacucho,2018) En el estudio realizado a los Trabajadores de las unidades móviles de Urgencias y Emergencias en el departamento de Ayacucho y lo que logro buscar es poder

definir la relación que existe entre clima de la organización del samu y el desempeño de los trabajadores de las unidades móviles SAMU en Ayacucho, aplico el estudio a menos de 20 trabajadores donde se obtuvo que el mayor porcentaje tienen un clima organizacional que no perjudica a su labor, otro porcentaje que hay un inadecuado desempeño laboral y el resto de todos a los que se aplicó a los encuestados se concluyó que existe relación media entre clima organización y desempeño laboral de los que laboran.(12)

3.2. Bases Teóricas

3.2.1. Condiciones de trabajo

3.2.1.1. Definición de la Variable 1

La constante se puede definir como la realización del trabajo en forma simultánea, las diferentes variantes de ritmo, las condiciones sociales, condiciones psicológicas, la presentación de las diferentes programaciones de trabajo, nuevos equipos y situaciones de diferentes problemas personales; pueden originar perjudicar el bienestar del colaborador. (12)

3.2.1.2. Teorías de la Variable 1

De acuerdo con Aspiazu (2016), constituyen: “Las condiciones laborales que están afectan a los enfermeros en Argentina son distintas y tiene un impacto negativo en las condiciones laborales y la calidad de la atención en salud. La sobrecarga de trabajo, el pluriempleo, la falta de infraestructura y suministros y los bajos salarios de las enfermeras están vinculados a la situación general del sector”. (13)

Instituto Sindical de Trabajo, Ambiente y Salud (2019). Se comprende las condiciones de trabajo cualquier aspecto ambiental y técnico, así como cualquier aspecto del trabajo

que pueda afectar negativamente la salud de los trabajadores, incluidos los problemas de organización y organización pública. (14)

Ana Cecilia Torres (2018). Las condiciones de trabajo es el resultado de todo bien y servicios que la institución hace entrega al colaborador para el integro desenvolvimiento de su trabajo. (15)

Sesame (2019). “Estas hacen relación a cualquier cuestión del ámbito laboral que pueda tener resultado negativas para la salud de la plantilla. En este sentido se integran interrogaciones ambientales, ciencias tecnológicas y de organización del trabajo”. (16)

Organización Internacional del trabajo (2016). La estipulación de trabajo, por lo tanto, está relacionada con el estado del entorno laboral. Las consecuencias a la salud ocasionada por los accidentes de trabajo y los trastornos de salud de los colaboradores exponen a diferentes factores que ponen en riesgo al personal y que son el resultado de una defectuosa e inadecuada gestión. El lugar donde permanece el mayor tiempo como medio-espacio total en que vive la persona y la salud se ve afectada por las condiciones de trabajo. Estos, están agregados en diferentes tipos de carácter, como las diversas clases físicas en las que se realiza el trabajo (alumbrado, bienestar, tipo de equipos y uniformes), los factores medioambientales (contaminación) y las condiciones organizativas (duración de la jornada laboral, descansos, entre otras)”. (17)

M. Canales – Vergara, S. Valenzuela – Suazo, T. Paravic – Klijn (2016). La labor no solo es parte de una actividad con propósito productivo que produce recursos para complacer la

vida propia y que además define la clase social, plasma la identidad de autonomía de cada persona y como resultado se reflejado el bienestar o descontento y abatimiento. Las condiciones laborales tienen una gran importancia ya que se asocian con diferentes aspectos tanto físicos, sociales y administrativos que afectan el entorno de trabajo que son propicios para observar el descontento laboral que pueden llegar a ocasionar problemas físicos y emocionales (18)

3.2.1.3. Condición física

Tanto la carga de luz, los sonidos perturbadores, y la sensación de alza térmica, así como todo material de tipo físico; todos ellos pueden producir graves problemas a la salud emocional y física de los profesionales de la salud. El sobre esfuerzo trae consigo que el trabajador tenga cansancio y debilidad causando tendencia al sueño y poca energía, todo aquello se observa frecuentemente. El trabajo forzoso por las condiciones estructurales del hospital, las largas horas laboradas y mala postura por no tener materiales de trabajo adecuados pueden afectar a la salud física por no considerar la salud ocupacional ergonómica que traerá como consecuencia problemas de columna, dolor de rodillas, tendinitis y escoliosis. Todo antes mencionado puede conllevar afectar la salud de cada trabajador. (19)

3.2.1.4. Condición psicológica

La condición psicológica es evidenciada por aquellos trabajadores que tienden a faltar al trabajo sin justificación alguna a consecuencia de diferentes factores:

Exigencias psicológicas: cuando hay que laborar de manera rápida y a la vez de forma desordenada, cuando la excesiva recarga laboral requiere que ocultemos los

sentimientos, silenciar el sentir, tomar determinaciones muy complicadas y aceleradas.

Ausencia de influencia y de desarrollo: cuando la libertad para realizar las acciones de acuerdo a la profesión es escasa, cuando la labor profesional que realizamos no da opciones para poder aplicar la destreza y conocimiento o falta de discernimiento, cuando no se puede considerar las necesidades de la familia por recarga laboral, o no podemos solicitar descanso adelantado por motivos importantes que son justificados.

Ausencia de apoyo y de calidad de liderazgo: cuando la labor se realiza de forma aislada, sin soporte de los gestores u otros colaboradores en la ejecución de cualquier labor en relación con su desenvolvimiento profesional, con las diferentes labores mal ejecutadas o sin la información necesaria.

Escasas compensaciones: La falta de respeto y la poca consideración por parte de los jefes inmediatos, provocan la inseguridad de un colaborador frente a lo que está realizando, por las constantes reubicaciones de trabajo en contra de la voluntad del trabajador y no hay consideraciones, la remuneración baja, etc.

La doble presencia: La presencia del colaborador en el trabajo hace que haga falta en casa. Muchas veces se observa la inquietud de las madres al dejar en casa a sus pequeños por a laborar, ya que al dejar a otras personas a cargo del menos ocasiona en ella la ansiedad de generar dinero y a la vez no descuidarse de la familia, más aún si hay menores de edad. (20)

3.2.1.5. Condición social

Los compañeros de trabajo cumplen un rol fundamental en el trabajo para poder socializar de diferentes maneras con otros compañeros de trabajo y poner en práctica la relación del ser humano. La adaptabilidad a diferentes relaciones socioculturales suma a las enseñanzas de muchas habilidades para poder ejercer las actividades de otra perspectiva. El no contar con dicha socialización la consecuencia que se evidenciara es la poca gana de interactuar en el trabajo, trayendo consigo a la depresión. Todo respecto a lo social estará presente en la vida del ser humano ya que es parte de ella. (21)

3.2.2. Satisfacción laboral

3.2.2.1. Definición de la Variable 2

Sentirse satisfecho en el trabajo es un conjunto de características de cada colaborador, las acciones de la organización reflejadas con el público. La satisfacción como conducta dentro de una organización es fundamental y primordial donde uno experimenta una sensación de tranquilidad. Hay una clara asociación entre el sentirse satisfecho con el desempeño de su trabajo y el suyo propio.

3.2.2.2. Teorías de la Variable 2

Zubiri refiere que: la satisfacción es fundamental en una organización que motive a su personal de diferentes maneras como un aspecto importante que es la organización sanitaria como un aspecto importante, otro fundamental, relevante y esencial es el aumento económico que todo trabajador desea tener. (22)

Torres refiere que: El valor moral y su enfoque a sistemas psicológicos: como es el conductismo, el psicoanálisis, el cognitivismo, el humanismo y el enfoque histórico-cultural. Se

define el valor moral como la significación social positiva, buena, en contraposición al mal, que orienta la actitud y conducta del hombre hacia el obrar bien (23)

Para Weinert hay varias razones para esto, y se relaciona con el desarrollo histórico de la teoría organizacional, que ha cambiado con el tiempo. El autor cita las siguientes razones:

- a) Puede haber una relación directa entre la productividad y la satisfacción laboral.
- b) Satisfacción la probabilidad y la relación negativa entre y las pérdidas horarias.
- c) Posibilidad de relación entre satisfacción y clima organizacional.
- d) Actitudes y sentimientos de los empleados hacia el trabajo, estilo de gestión, jefes y concienciación del liderazgo de la organización sobre la importancia de la organización en su conjunto.
- e) Información cada vez más importante sobre las actitudes de los empleados, ideas valiosas y metas relacionadas con el trabajo del empleado. Como parte de la calidad de vida, ponemos más énfasis en la calidad de vida en el trabajo. La satisfacción laboral tiene un fuerte impacto en la satisfacción diaria. (24)

Como expresa Morgan, algunas organizaciones están interesadas en ayudar a las personas a reconocer sus contribuciones.

Lee y Chang, 2008; Algunas organizaciones se han preocupado por mantener a sus individuos, pues reconocen las contribuciones que éstos hacen.

Moynihan y Pandey. Una forma de hacer esto es hacer feliz a la gente.

Galup, Klein y Jang: Existe un conjunto de factores, determinantes o características que pueden o no satisfacer a un individuo.

Mason y Griffin (2002: 283) Indica que esta definición contiene tres elementos.

- a) Que se refiere a la composición de la satisfacción laboral como un estado emocional, significa que la composición contiene un elemento emocional.
- b) La referencia a que es un proceso exitoso significa que la estructura tiene un elemento cognitivo o evaluativo.
- c) Satisfecho con enfocar la estructura en la obra y su experiencia y distinguirla de otras estructuras de otras formas. (25)

Factores de satisfacción:

- a. **Factores sanitarios o externos:** cuando el motivo proviene de una fuente ambiental externa. Los elementos higiénicos satisfacen las necesidades de los extrovertidos
- b. **Motivadores factores intrínsecos:** motivadores o factores intrínsecos: Ocurre espontáneamente debido a tendencias internas y necesidades psicológicas que impulsan el comportamiento en ausencia de una recompensa externa. La motivación para satisfacer las necesidades de los pacientes son básicamente la razón. (26).

3.2.3. Dimensiones de la Variable 1

Para M. Canales – Vergara, S. Valenzuela – Suazo, T. Paravic – Klijn: Presenta las siguientes dimensiones:

La labor no solo compensa a una acción con fines beneficiosos que produce recursos para abonar la propia

vida, sino que también determina la posición social, otorga sentido de propiedad e identidad y participado en el desarrollo del autoconcepto, que da por efecto la satisfacción y bienestar o la tristeza y aflicción. Dentro de este entorno las condiciones laborales participan de un rol fundamental, pues se articulan con todos los factores físicos, sociales y administrativos que afectan el lugar donde laboran y originan, cuando no son favorables, insatisfacción laboral y alteraciones físicas y psicológicas”. (27)

Condición física

Tanto la carga de luz, los sonidos perturbadores, y la sensación de alza térmica, así como todo material de tipo físico; todos ellos pueden producir graves problemas a la salud emocional y física de los profesionales de la salud. El sobre esfuerzo trae consigo que el trabajador tenga cansancio y debilidad causando tendencia al sueño y poca energía, todo aquello se observa frecuentemente. El trabajo forzoso por las condiciones estructurales del hospital, las largas horas laboradas y mala postura por no tener materiales de trabajo adecuados pueden afectar a la salud física por no considerar la salud ocupacional ergonómica que traerá como consecuencia problemas de columna, dolor de rodillas, tendinitis y escoliosis. Todo antes mencionado puede conllevar afectar la salud de cada trabajador. Inapropiadas que causan serios problemas a su salud. (28)

Condición psicológica.

La condición psicológica es evidenciada por aquellos trabajadores que tienden a faltar al trabajo sin justificación alguna a consecuencia de diferentes factores: (29)

Exigencias psicológicas: Cuando hay que laborar de manera rápida y a la vez de forma desordenada, cuando la

excesiva recarga laboral requiere que ocultemos los sentimientos, silenciar el sentir, tomar determinaciones muy complicadas y aceleradas.

Ausencia de influencia y de desarrollo: Cuando la libertad para realizar las acciones de acuerdo a la profesión es escasa, cuando la labor profesional que realizamos no da opciones para poder aplicar la destreza y conocimiento o falta de discernimiento, cuando no se puede considerar las necesidades de la familia por recarga laboral, o no podemos solicitar descanso adelantado por motivos importantes que son justificados.

Ausencia de apoyo y de calidad de liderazgo: Cuando la labor se realiza de forma aislada, sin soporte de los gestores u otros colaboradores en la ejecución de cualquier labor en relación con su desenvolvimiento profesional, con las diferentes labores mal ejecutadas o sin la información necesaria.

Escasas compensaciones: La falta de respeto y la poca consideración por parte de los jefes inmediatos, provocan la inseguridad de un colaborador frente a lo que está realizando, por las constantes reubicaciones de trabajo en contra de la voluntad del trabajador y no hay consideraciones, la remuneración baja, etc.

La doble presencia: La presencia del colaborador en el trabajo hace que haga falta en casa. Muchas veces se observa la inquietud de las madres al dejar en casa a sus pequeños por a laborar, ya que al dejar a otras personas a cargo del menos ocasiona en ella la ansiedad de generar dinero y a la vez no descuidarse de la familia, más aún si hay menores de edad. (30)

Las diferentes características perjudiciales de la organización de la institución, que hayamos podido identificar a través de cuatro dimensiones:

Exceso de exigencias psicológicas: Cuando hay que laborar de manera rápida y a la vez de forma desordenada, cuando la excesiva recarga laboral requiere que ocultemos los sentimientos, silenciar el sentir, tomar determinaciones muy complicadas y de forma acelerada.

Falta de influencia y de desarrollo: Cuando no tenemos libertad para realizar las acciones de acuerdo a la profesión, cuando la labor que realizamos no da opciones para poder aplicar nuestra destreza y conocimiento o falta de discernimiento, cuando no se puede añadir en el horario las necesidades familiares por recarga laboral, o no podemos plantear para solicitar un descanso;

Falta de apoyo y de calidad de liderazgo: Cuando la labor se realiza de forma aislada, sin soporte de los gestores o compañeros en la ejecución del trabajo, con las diferentes labores mal definidas o sin la información adecuada y a tiempo;

Escasas compensaciones: Si hay falta al respeto y consideración, se provoca la inseguridad en el trabajador, se dan reubicaciones de puesto de trabajo o de servicio contra la voluntad del trabajador, se da un agravio, o no hay consideraciones en el trabajo, la remuneración es muy deficiente, etc.

La doble presencia: La presencia del colaborador en el trabajo hace que haga falta en casa.

Muchas veces se observa la inquietud de las madres al dejar en casa a sus pequeños por a laborar, ya que al dejar a otras personas a cargo del menos ocasiona en ella la ansiedad de generar dinero y a la vez no descuidarse de la familia, más aún si hay menores de edad.

Condición social: Los compañeros de trabajo cumplen un rol fundamental en el trabajo para poder socializar de diferentes maneras con otros compañeros de trabajo y poner en práctica la relación del ser humano. La adaptabilidad a diferentes relaciones socioculturales suma a las enseñanzas de muchas habilidades para poder ejercer las actividades de otra perspectiva. El no contar con dicha socialización la consecuencia que se evidenciara es la poca gana de interactuar en el trabajo, trayendo consigo a la depresión. Todo respecto a lo social estará presente en la vida del ser humano ya que es parte de ella.

3.2.4. Dimensiones de la Variable 2

- a) **Desarrollo personal:** Posible relación directa entre la productividad y la satisfacción del trabajo ya sea Autodesarrollo: Posibilidad de relación directa entre productividad y satisfacción laboral, o una relación negativa entre satisfacción y pérdida, horas.
- b) **Relación con la autoridad:** Posibilidad de relación entre satisfacción y ambiente organizacional.
- d) **Políticas administrativas:** Creciente sensibilidad de la dirección de la organización en relación con la importancia de las actitudes y de los sentimientos de los colaboradores en relación con el trabajo, el estilo de dirección, los superiores y toda la organización.
- e) **Beneficios Sociales:** actitudes, valores Mayor importancia de la información sobre los objetivos laborales de los empleados, empleados

- f) **Relaciones interpersonales Individuos:** Incremento del peso de la calidad de vida en el lugar de trabajo en el marco de la calidad de vida. La satisfacción laboral juega un papel importante. Fuerte satisfacción diaria (31)

Nivel de satisfacción:

Factores profiláctica o factores extrínsecos: una vez que la motivación nace de una fuente ambiental externa. Los elementos de higiene satisfacen las necesidades de los individuos con motivación extrínseca.

Factores motivacionales o factores intrínsecos:

Ocurre espontáneamente debido a tendencias internas y necesidades psicológicas que impulsan el comportamiento en ausencia de una recompensa extrínseca. La motivación básicamente satisface las necesidades de las personas con motivación intrínseca. (32).

3.3. Identificación de las variables

Variable 1: Condiciones de trabajo

Es las diferentes variantes de ritmo, condiciones sociales, condiciones psicológicas, presentación de las diferentes programaciones de trabajo, nuevos equipos y situaciones de diferentes problemas personales que pueden beneficiar o perjudicar el bienestar del colaborador. (12)

Variable 2: Satisfacción laboral

Es un conjunto de características de cada colaborador, las acciones de la organización reflejadas con el público. La satisfacción como conducta dentro de una organización es fundamental y primordial donde uno experimenta una sensación de tranquilidad. Hay una clara asociación entre el sentirse satisfecho con el desempeño de su trabajo y el suyo propio. (22)

IV. METODOLOGÍA

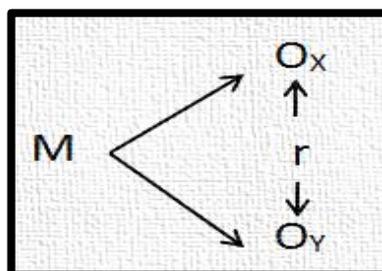
4.1. Tipo y Nivel de investigación

Según el tipo de investigación es básica o pura donde se tiene como objetivo la obtención del conocimiento a partir de lo que se observa sin fines prácticos inmediatos, sino con el fin de incrementar el conocimiento de los principios fundamentales de la naturaleza (33). Según su nivel de investigación, corresponde al nivel correlacional, porque describiremos el comportamiento de las variables y su grado de relación entre las variables, como se presenta en la realidad. Se selecciona una serie de cuestiones y se mide o recolecta información sobre una de las características del análisis que se estará investigando, para responder la causa de los sucesos y fenómenos físicos o sociales, se puede considerar como uno de los métodos más completos (34).

Asimismo, se presenta un enfoque cuantitativo el cual basa sus resultados en la medición numérica ordinal, para establecer patrones de comportamiento en el estudio de las variables (33).

4.2. Diseño de Investigación

El diseño seleccionado fue no experimental, descriptivo correlacional; porque las variables no fueron manipuladas de forma intencional sino estudiadas en su mismo contexto natural, asimismo la investigación descriptiva se utiliza para descubrir nuevos hechos y significados de una investigación y correlacional porque se lleva a cabo para medir el grado de relación entre dos variables (34). La cual se representa de la siguiente manera:



Donde:

M = Muestra de estudio

Ox = Condiciones de trabajo

Oy = Satisfacción de los profesionales

r = Relación entre ambas variables

4.3. Operacionalización de variables

OPERACIONALIZACIÓN DE LA VARIABLE 1								
TÍTULO: Condiciones de trabajo y la satisfacción laboral del personal del Sistema de Atención Móvil de Urgencias y Emergencias, Lima - 2021								
VARIABLE	TIPO DE VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	N° DE ÍTEMS	VALOR FINAL	CRITERIOS PARA ASIGNAR VALORES
Condiciones de trabajo	Tipo cuantitativa	Es las diferentes variantes de ritmo, condiciones sociales, condiciones psicológicas, presentación de las diferentes programaciones de trabajo, nuevos equipos y situaciones de diferentes problemas personales que pueden beneficiar o perjudicar el bienestar del colaborador. (12).	Se tiene un cuestionario por el autor del estudio de investigación que hace referencia a las condiciones de trabajo del profesional de la salud en las unidades móviles SAMU	D.1:	Recursos físicos ambientales y materiales.	1-5	Adecuada Inadecuada	Adecuada (15-25) Inadecuada (5-14)
				D.2:	Complejidad, rapidez, atención y tiempo	6-11	Adecuada Inadecuada	Adecuada (18-30) Inadecuada (6-17)
				D.3:	Relación con los compañeros	12-15	Adecuada Inadecuada	Adecuada (12-20) Inadecuada (4-11)

OPERACIONALIZACIÓN DE LA VARIABLE 2								
VARIABLE	TIPO DE VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	Nº DE ÍTEMS	VALOR FINAL	CRITERIOS PARA ASIGNAR VALORES
Satisfacción profesional	Cuantitativa	Es un conjunto de características de cada colaborador, las acciones de la organización reflejadas con el público. la satisfacción como conducta dentro de una organización es fundamental y primordial donde uno experimenta una sensación de tranquilidad. hay una clara asociación entre el sentirse satisfecho con el desempeño de su trabajo y el suyo propio. (22)	Se tiene un cuestionario por el autor del estudio de investigación que hace referencia a la satisfacción del profesional de la salud en las unidades móviles SAMU	D.1: Desarrollo de tareas	Trabajo actual. Funciones de Trabajo	1-6	Muy alta Alta Baja	Muy alta (22-30) Alta (14-21) Baja (6-13)
				D.2: Condiciones laborales	Tareas en general. Confidencialidad	7-12	Muy alta Alta Baja	Muy alta (22-30) Alta (14-21) Baja (6-13)
				D.3: Políticas Administrativas	Interacción con el jefe de trabajo de Ejecución de funciones	13-23	Muy alta Alta Baja	Muy alta (41-55) Alta (26-40) Baja (11-25)
				D.4: Desarrollo Personal	Oportunidad de trabajo Entorno laboral	24-27	Muy alta Alta Baja	Muy alta (16-20) Alta (10-15) Baja (4-9)
				D.5: Relaciones sociales	Interacción con los compañeros de trabajo	28-29	Muy alta Alta Baja	Muy alta (8-10) Alta (5-7) Baja (2-4)
				D.6: Beneficios sociales y/o salarios.	Salario y/o incentivos.	30-32	Muy alta Alta Baja	Muy alta (11-15) Alta (7-10) Baja (3-6)

4.4. Hipótesis general y específicas

Hipótesis general

Existe una relación directa entre las condiciones de trabajo con la satisfacción de los profesionales de la salud en las unidades móviles de Urgencias Emergencias SAMU en Lima, 2021.

Hipótesis específicas

H.E.1: Existe un vínculo directo entre las condiciones de trabajo y la dimensión desarrollo de tareas de la satisfacción de los profesionales de la salud en las unidades Móviles de Urgencias Emergencias SAMU en Lima, 2021.

H.E.2: Existe relación directa entre las condiciones de trabajo y la dimensión condiciones laborales de la satisfacción de los profesionales de la salud en las unidades Móviles de Urgencias Emergencias SAMU en Lima, 2021.

H.E.3: Existe relación directa entre las condiciones de trabajo y la dimensión políticas administrativas de la satisfacción de los profesionales de la salud en las unidades Móviles de Urgencias Emergencias SAMU en Lima, 2021.

H.E.4: Existe relación directa entre las condiciones de trabajo y la dimensión desarrollo personal de la satisfacción de los profesionales de la salud en las unidades Móviles de Urgencias Emergencias SAMU en Lima, 2021.

H.E.5: Existe relación directa entre las condiciones de trabajo y la dimensión relaciones sociales de la satisfacción de los profesionales de la salud en las unidades Móviles de Urgencias Emergencias SAMU en Lima, 2021.

P.E.6: Existe relación directa entre las condiciones de trabajo y la dimensión beneficios sociales y/o remuneraciones de la satisfacción

de los profesionales de la salud en las unidades Móviles de Urgencias Emergencias SAMU en Lima, 2021.

4.5. Población - Muestra

4.5.1. Población.

Es el total de un grupo de profesionales de la salud que están relacionados con los fenómenos de estudio presentados que cumplen con ciertas características que permite establecer las condiciones de trabajo (33). Por lo cual esta investigación estará conformada por 360 profesionales de enfermería que trabajan en las unidades móviles de urgencia y emergencia.

Población de profesionales del SAMU

Ubicación del personal	Chofer	Médicos	Enfermeros	Total
Lima Norte	30	30	30	90
Lima Este	20	20	20	60
Lima Centro	15	15	15	45
Lima Moderna	30	30	30	90
Lima sur	20	20	20	60
Callao	15	15	15	15
Total	120	120	120	360

Nota: tomado de CAP SAMU, 2021

4.5.2. Muestreo

Esta es “una parte representativa de la población y permite la generalización de los hallazgos”. Esta estructura de unidades dentro de un subconjunto destinado a integrar observaciones (objetos, situaciones, instituciones, organizaciones o fenómenos). Como parte de la población, su propósito básico es extraer información demasiado completa para ser estudiada en la población (34). Para conocer su tamaño de la muestra se utiliza la siguiente formula estadística:

$$n = \frac{Z^2 P \cdot q \cdot N}{(N - 1)E^2 + Z^2 p \cdot q}$$

Dónde:

N= Muestra

N= Población 360

P= Evento Favorables (0,5)

q = Equivalente desfavorable (0,5)

z = Nivel de Significado (1,96)

E = Margen de error (0,05)

$$n = \frac{1.96^2 0.5 \cdot 0.5 \cdot 360}{(360 - 1)0.05^2 + 1.96^2 0.5 \cdot 0.5}$$

La muestra es de 186 profesionales de la salud que trabajan actualmente en SAMU.

4.6. Técnicas e instrumentos: Validación y confiabilidad

4.6.1 Técnica

Se utilizará la encuesta, la cual es ampliamente utilizada como procedimiento de investigación, ya que permite obtener y elaborar datos de modo rápido y eficaz. Asimismo, se considera que es una técnica que utiliza un conjunto de procedimientos de búsqueda estandarizados. Este procedimiento recopila y analiza un conjunto de datos de una muestra de casos representativa de una población o universo mayor y describe el estudio, descripción, predecir y/o algunas de sus características. (33)

4.6.2 Instrumento.

El medio utilizado es un cuestionario, que mide actitud o inclinación de un individuo hacia una situación social particular. La puntuación de cada unidad de análisis se denomina escala total porque se obtiene sumando las

respuestas (condiciones de trabajo y satisfacción laboral) obtenidas para cada variable.

Validación y confiabilidad

Validez de los instrumentos

Se recurrió a juicios de expertos en la materia. Según Hernández et al, la validez es el grado en que un instrumento en verdad mide la variable que se busca medir. En el anexo 03, se muestran las fichas de validación por 03 expertos, los mismos que dan una opinión favorable sobre los criterios de un instrumento apto para su aplicación.

Confiabilidad de los instrumentos

Hernández et al 53 señala que “la confiabilidad de un instrumento de medición se refiere al grado en que su aplicación repetida al mismo individuo u objeto produce resultados iguales”.

A través del software estadístico IBM SPSS versión 20, se ha analizado la confiabilidad de los instrumentos, mediante el coeficiente Alfa de Cronbach, cuyos resultados son los siguientes:

El estadístico de fiabilidad Alfa de Cronbach de 0,777 indica una moderada confiabilidad en los 15 ítems del cuestionario que mide las Condiciones de trabajo.

El estadístico de fiabilidad Alfa de Cronbach de 0,839 indica una alta confiabilidad en los 32 ítems del cuestionario que mide la Satisfacción Laboral

4.7. Recolección de datos

Cuestionario: variable condiciones de trabajo

Nombre : Cuestionario de condiciones de trabajo
Autor : Ore Motta, Erik Jaime Soto Carrillo, Cecilia Carmela (2019)
Adaptación : Flor María Calderón Gonzáles
Elvis Michael Wilson Neyra
Validado por : Juicio de expertos
Categoría : Escala/cuestionario
Administración : Individual
Tiempo : 15 minutos
Aplicación : Profesionales: Medico, Enfermero y Piloto.
Material : Cuadernillo de cuestionarios
Finalidad : Medir el nivel de las condiciones de trabajo.
N° Ítems : 15
Tipo de pregunta : Cerrada
Tipo de respuesta : Likert

Descripción del instrumento: Los puntajes son mínimo y máximo, las condiciones de trabajo se plasmarán en la suma de sus dimensiones y se tendrán en cuenta los siguientes rangos de ponderación: Con escala de valoración: 1 Totalmente en desacuerdo con la opinión 2 Pocas veces de acuerdo con la opinión 3 Indiferente a la opinión 4 Mayormente de acuerdo la opinión 5 Totalmente de acuerdo con la opinión.

Cuestionario 2: variable satisfacción laboral

Nombre : Cuestionario de satisfacción de los profesionales
Autor : Ore E, Soto C. (2019)
Adaptación : Flor María Calderón Gonzáles
Elvis Michael Wilson Neyra
Validado por : Flor María Calderón Gonzáles
Elvis Michael Wilson Neyra

Categoría	: Escala/cuestionario
Administración	: Individual
Tiempo	: 15 minutos
Aplicación	: Trabajadores asistenciales del Samu.
Material	: Cuadernillo de cuestionarios .
Finalidad	: Determinar el nivel de satisfacción laboral del personal del SAMU de Lima Metropolitana.
N° Ítems	: 27
Tipo de pregunta	: Cerrada
Tipo de respuesta	: Likert

Descripción del instrumento: Las puntuaciones son mínimas y máximas, las condiciones de trabajo se reflejan en la suma de esas dimensiones y se tienen en cuenta los siguientes rangos de peso: Hay una escala de evaluación: 1 Opiniones No estoy de acuerdo con las opiniones 2 No estoy de acuerdo con pocas opiniones 3 No me importa Opiniones Estoy totalmente de acuerdo con las opiniones 5 Estoy totalmente de acuerdo con las opiniones.

4.8. Técnicas de análisis e interpretación de datos

Luego de la aplicación del instrumento, a cada integrante de la muestra se realizará el proceso de organización y procesamiento de la información con el apoyo del programa Excel, donde luego fue analizado por el programa SPSS 25.0 donde se expresará en tablas y gráficos los porcentajes y frecuencias observadas en los resultados de la aplicación del instrumento. Para luego identificar los niveles de las variables de estudio. Asimismo, la información pasará por un control de calidad, codificación y valoración antes de ser analizado por los programas correspondientes, para su posterior presentación. Por otro lado, en la etapa inferencial se utilizará la Rho de Spearman para la comprobación de las hipótesis planteadas al ser variables ordinales.

V. RESULTADOS

5.1 Presentación de Resultados – Descriptivos

Tabla 1.

Distribución de datos según la variable condiciones de trabajo.

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Inadecuada	97	52,2
Adecuada	89	47,8
Total	186	100,0

Fuente: Encuesta de elaboración propia.

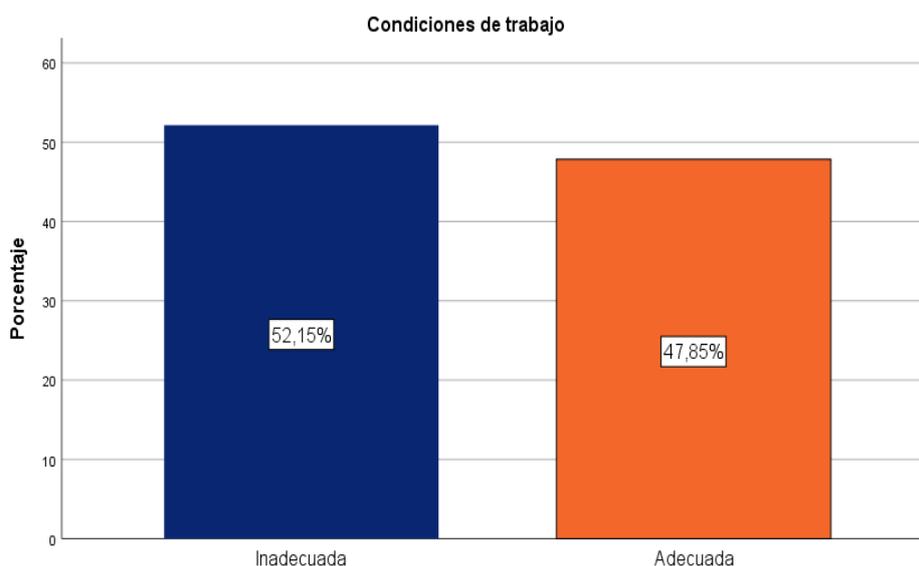


Gráfico 1. Distribución de datos según la variable condiciones de trabajo.

Fuente SPSS 25

En la tabla y gráfico 1, podemos observar que el 52.15% presenta condiciones de trabajo en un nivel inadecuado y el 47.85% un nivel adecuado. Se puede evidenciar que en una mayor proporción los profesionales de enfermería que trabajan en las unidades móviles de urgencia y emergencia presentan condiciones de trabajo en un nivel inadecuado.

Tabla 2.

Condiciones de trabajo según dimensión condición física.

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Inadecuada	99	53,2
Adecuada	87	46,8
Total	186	100,0

Fuente: Encuesta de elaboración propia.

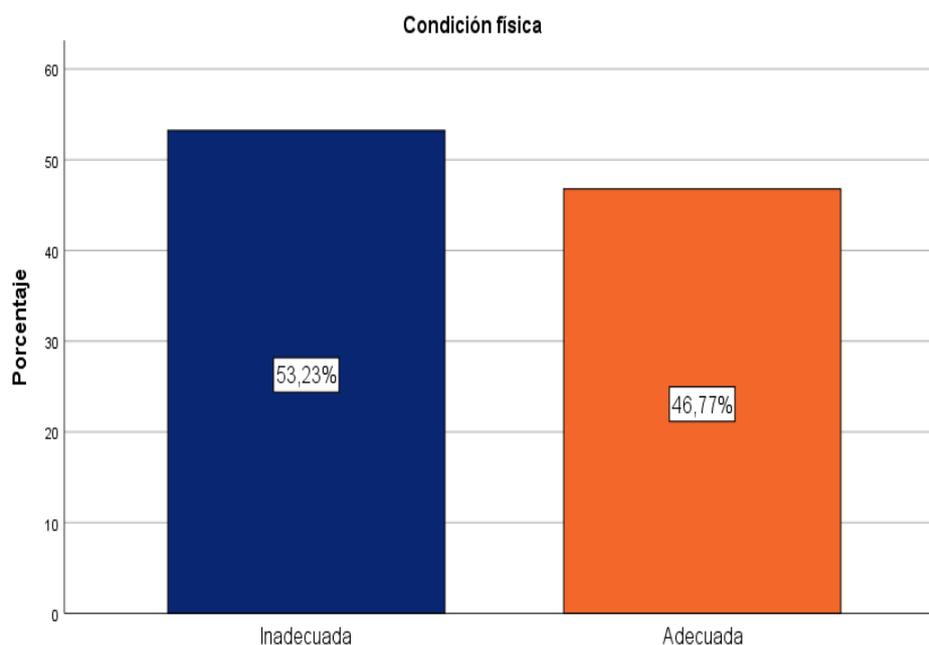


Gráfico 2. Condiciones de trabajo según dimensión condición física.
Fuente SPSS 25

En la tabla y gráfico 2, podemos observar que el 53.23% presenta una condición física en un nivel inadecuado y el 46.77% un nivel adecuado. Se puede evidenciar que en una mayor proporción los profesionales de enfermería que trabajan en las unidades móviles de urgencia y emergencia presentan una condición física en un nivel inadecuado.

Tabla 3.

Condiciones de trabajo según dimensión condiciones psicológicas.

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Inadecuada	96	51,6
Adecuada	90	48,4
Total	186	100,0

Fuente: Encuesta de elaboración propia.

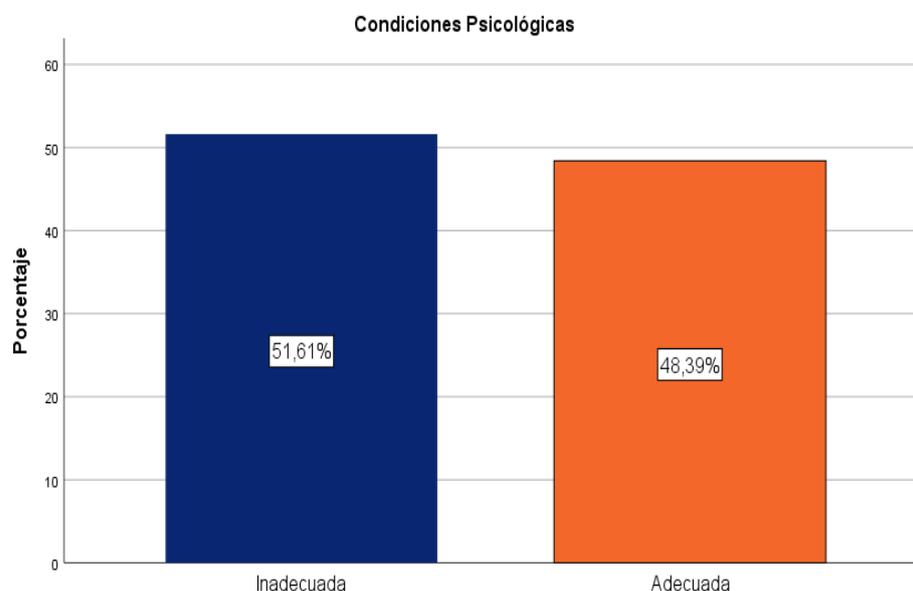


Gráfico 3. Condiciones de trabajo según dimensión condiciones psicológicas.

Fuente SPSS 25

En la tabla y gráfico 3, podemos observar que el 51.61% presenta condiciones psicológicas en un nivel inadecuado y el 48.39% un nivel adecuado. Se puede evidenciar que en una mayor proporción los profesionales de enfermería que trabajan en las unidades móviles de urgencia y emergencia presentan condiciones psicológicas en un nivel inadecuado.

Tabla 4.

Condiciones de trabajo según dimensión condición social.

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Inadecuada	100	53,8
Adecuada	86	46,2
Total	186	100,0

Fuente: Encuesta de elaboración propia.

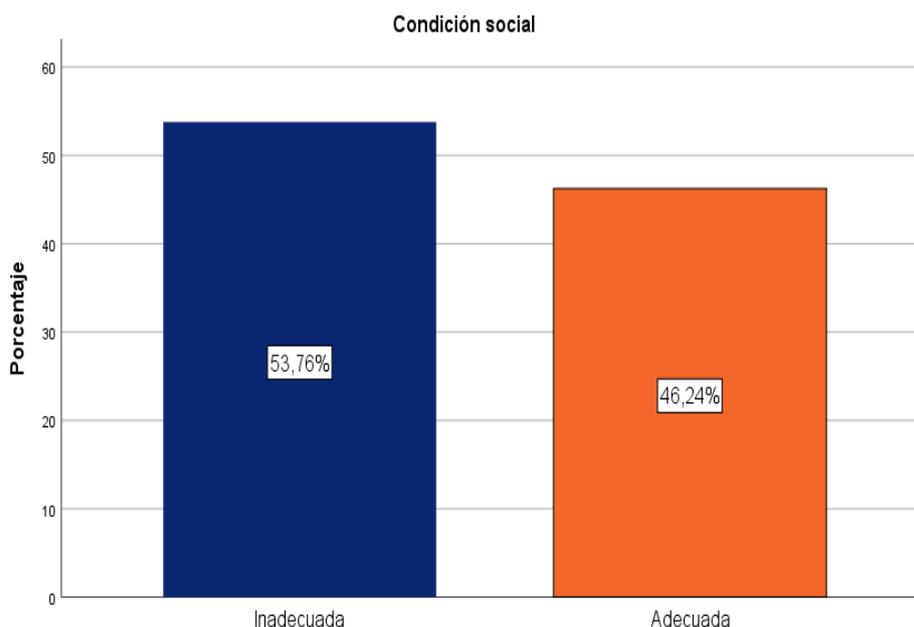


Gráfico 4. Condiciones de trabajo según dimensión condición social.

Fuente SPSS 25

En la tabla y gráfico 4, podemos observar que el 53.76% presenta una condición social en un nivel inadecuado y el 46.24% un nivel adecuado. Se puede evidenciar que en una mayor proporción los profesionales de enfermería que trabajan en las unidades móviles de urgencia y emergencia presentan una condición social en un nivel inadecuado.

Tabla 5.

Distribución de datos según la variable satisfacción laboral.

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Baja	30	16,1
Alta	106	57,0
Muy alta	50	26,9
Total	186	100,0

Fuente: Encuesta de elaboración propia.

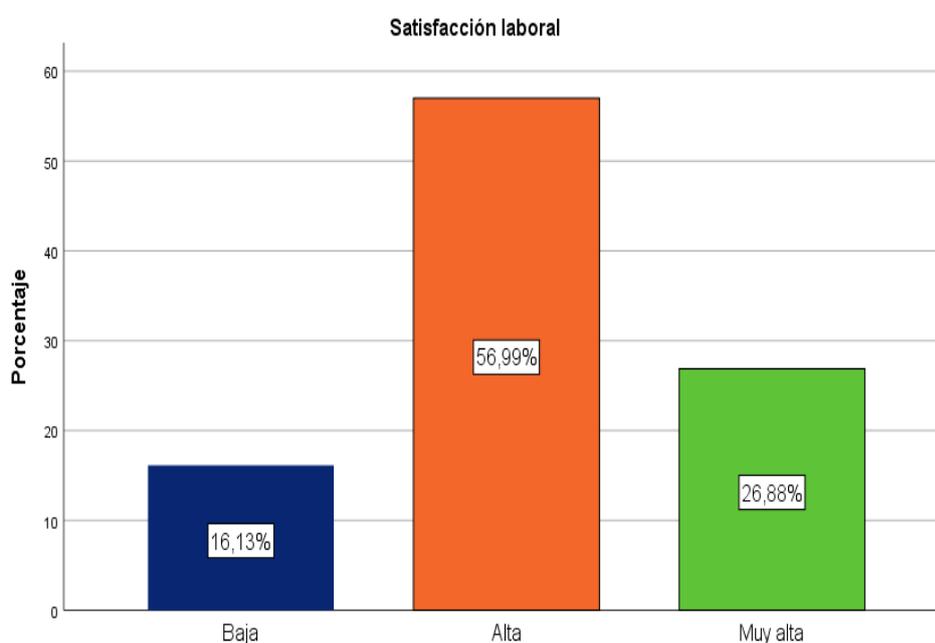


Gráfico 5. Distribución de datos según la variable satisfacción laboral.

Fuente SPSS 25

En la tabla y gráfico 5, podemos observar que el 16.13% presenta una satisfacción laboral en un nivel bajo, el 56.99% un nivel alto y el 26.88% un nivel muy alto. Se puede evidenciar que en una mayor proporción los profesionales de enfermería que trabajan en las unidades móviles de urgencia y emergencia presentan una satisfacción laboral en un nivel alto.

Tabla 6.

Satisfacción laboral según dimensión desarrollo de tareas.

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Baja	35	18,8
Alta	101	54,3
Muy alta	50	26,9
Total	186	100,0

Fuente: Encuesta de elaboración propia.

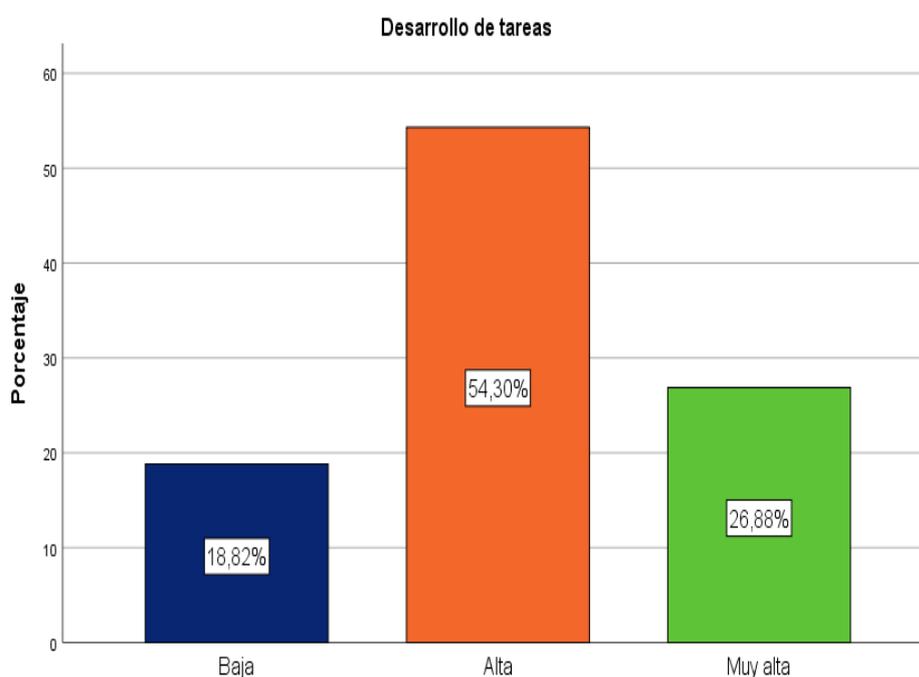


Gráfico 6. Satisfacción laboral según dimensión desarrollo de tareas.

Fuente SPSS 25

En la tabla y gráfico 6, podemos observar que el 18.82% presenta un desarrollo de tareas en un nivel bajo, el 54.30% un nivel alto y el 26.88% un nivel muy alto. Se puede evidenciar que en una mayor proporción los profesionales de enfermería que trabajan en las unidades móviles de urgencia y emergencia presentan un desarrollo de tareas en un nivel alto.

Tabla 7.

Satisfacción laboral según dimensión condiciones laborales.

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Baja	31	16,7
Alta	107	57,5
Muy alta	48	25,8
Total	186	100,0

Fuente: Encuesta de elaboración propia.

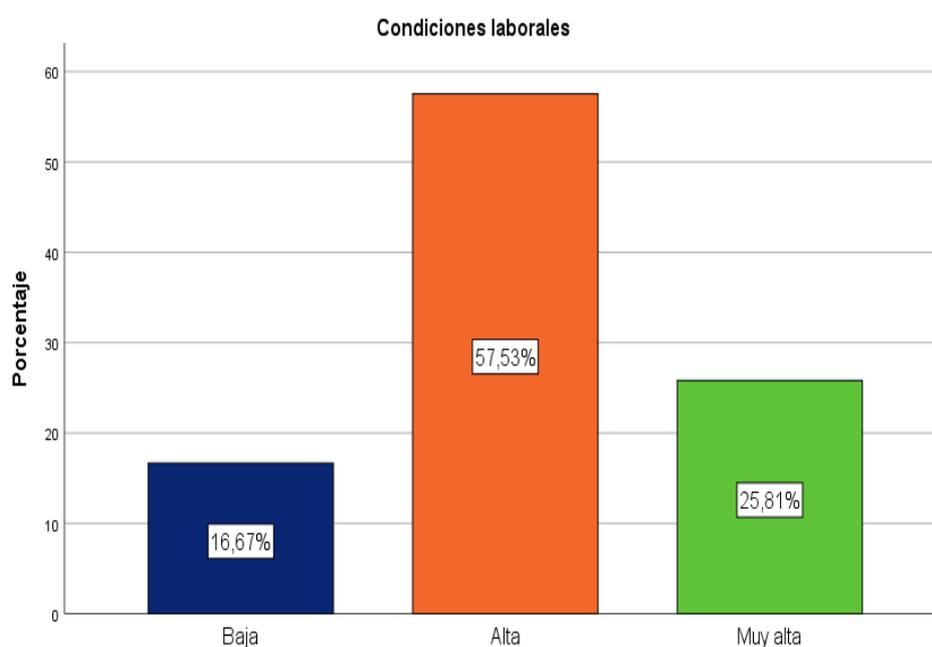


Gráfico 7. Satisfacción laboral según dimensión condiciones laborales.

Fuente SPSS 25

En la tabla y gráfico 7, podemos observar que el 16.67% presenta condiciones laborales en un nivel bajo, el 57.53% un nivel alto y el 25.81% un nivel muy alto. Se puede evidenciar que en una mayor proporción los profesionales de enfermería que trabajan en las unidades móviles de urgencia y emergencia presentan condiciones laborales en un nivel alto.

Tabla 8.

Satisfacción laboral según dimensión políticas administrativas.

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Baja	32	17,2
Alta	98	52,7
Muy alta	56	30,1
Total	186	100,0

Fuente: Encuesta de elaboración propia.

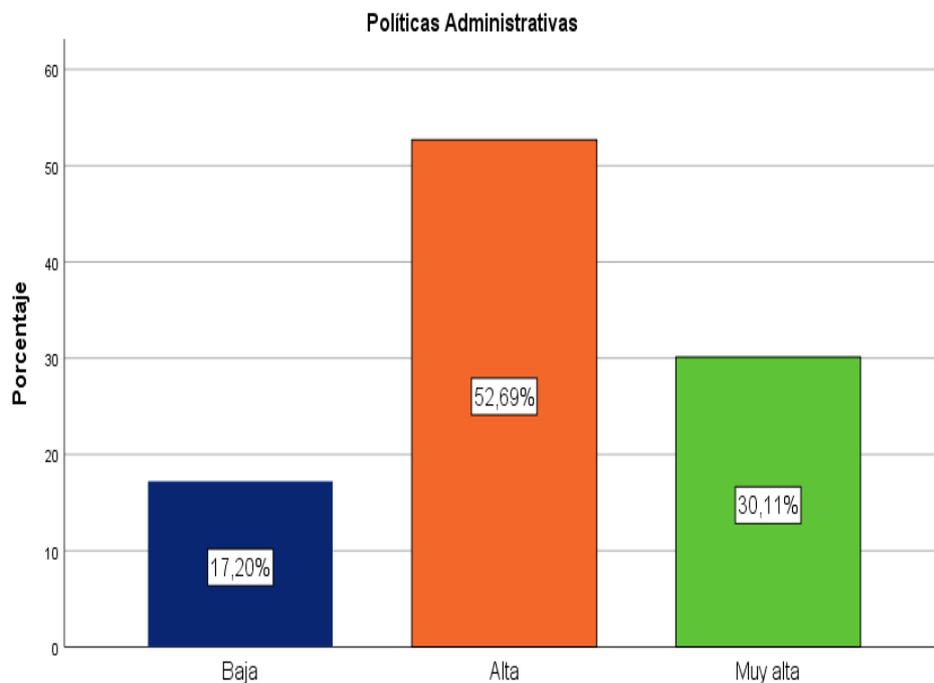


Gráfico 8. Satisfacción laboral según dimensión políticas administrativas.

Fuente SPSS 25

En la tabla y gráfico 8, podemos observar que el 17.20% presenta políticas administrativas en un nivel bajo, el 52.69% un nivel alto y el 30.11% un nivel muy alto. Se puede evidenciar que en una mayor proporción los profesionales de enfermería que trabajan en las unidades móviles de urgencia y emergencia presentan políticas administrativas en un nivel alto.

Tabla 9.

Satisfacción laboral según dimensión desarrollo personal.

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Baja	39	21,0
Alta	93	50,0
Muy alta	54	29,0
Total	186	100,0

Fuente: Encuesta de elaboración propia.

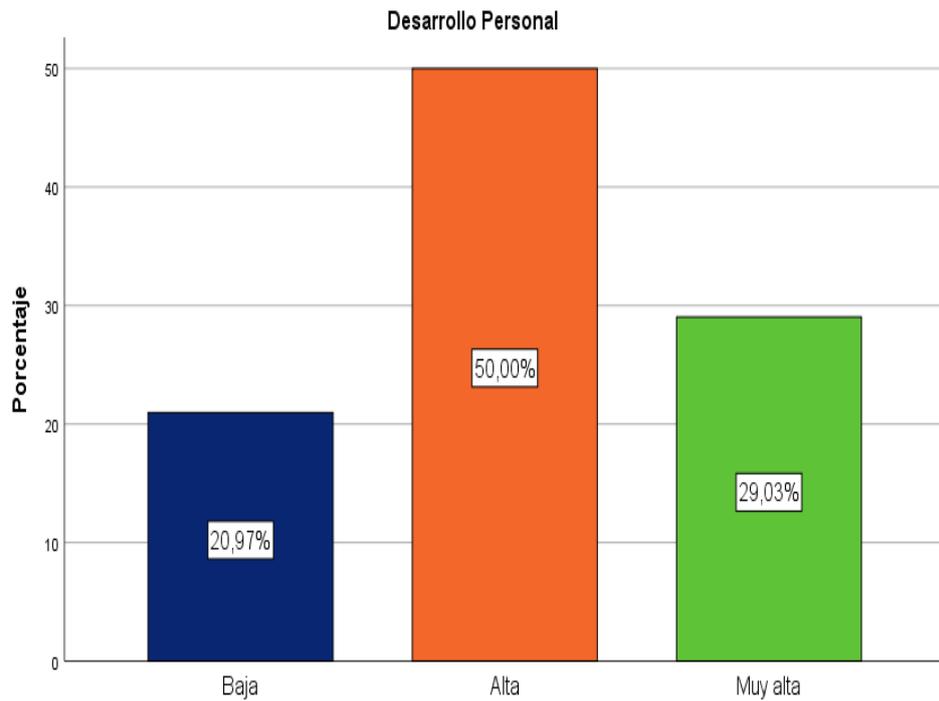


Gráfico 9. Satisfacción laboral según dimensión desarrollo personal.

Fuente SPSS 25

En la tabla y gráfico 9, podemos observar que el 20.97% presenta un desarrollo personal en un nivel bajo, el 50.00% un nivel alto y el 29.03% un nivel muy alto. Se puede evidenciar que en una mayor proporción los profesionales de enfermería que trabajan en las unidades móviles de urgencia y emergencia presentan un desarrollo personal en un nivel alto.

Tabla 10.

Satisfacción laboral según dimensión relaciones sociales.

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Baja	37	19,9
Alta	86	46,2
Muy alta	63	33,9
Total	186	100,0

Fuente: Encuesta de elaboración propia.

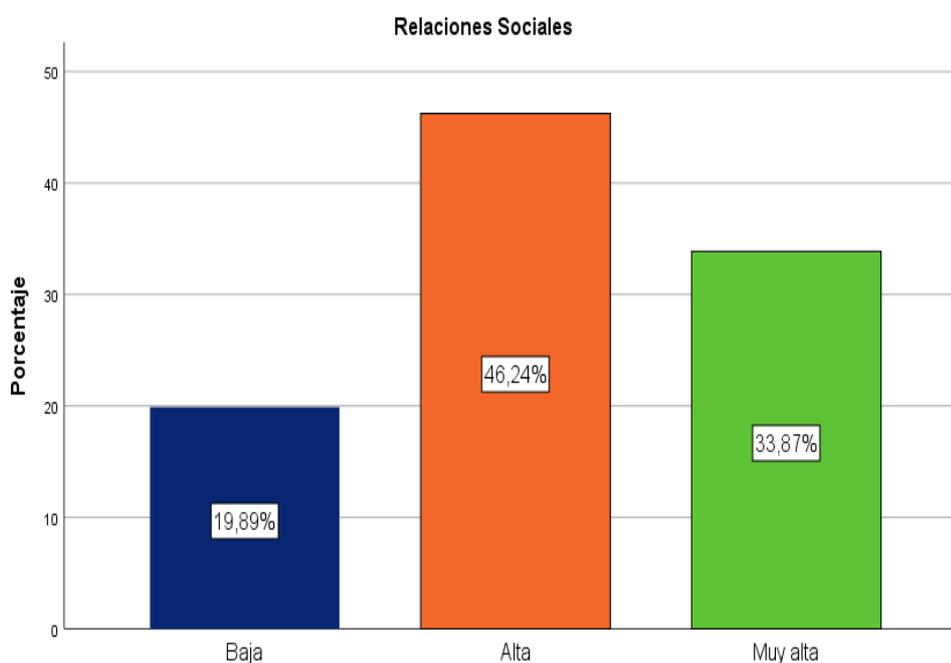


Gráfico 10. Satisfacción laboral según dimensión relaciones sociales.

Fuente SPSS 25

En la tabla y gráfico 10, podemos observar que el 19.89% presenta relaciones sociales en un nivel bajo, el 46.24% un nivel alto y el 33.87% un nivel muy alto. Se puede evidenciar que en una mayor proporción los profesionales de enfermería que trabajan en las unidades móviles de urgencia y emergencia presentan relaciones sociales en un nivel alto.

Tabla 11.

Satisfacción laboral según dimensión beneficios sociales y/o remuneraciones.

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Baja	39	21,0
Alta	86	46,2
Muy alta	61	32,8
Total	186	100,0

Fuente: Encuesta de elaboración propia.

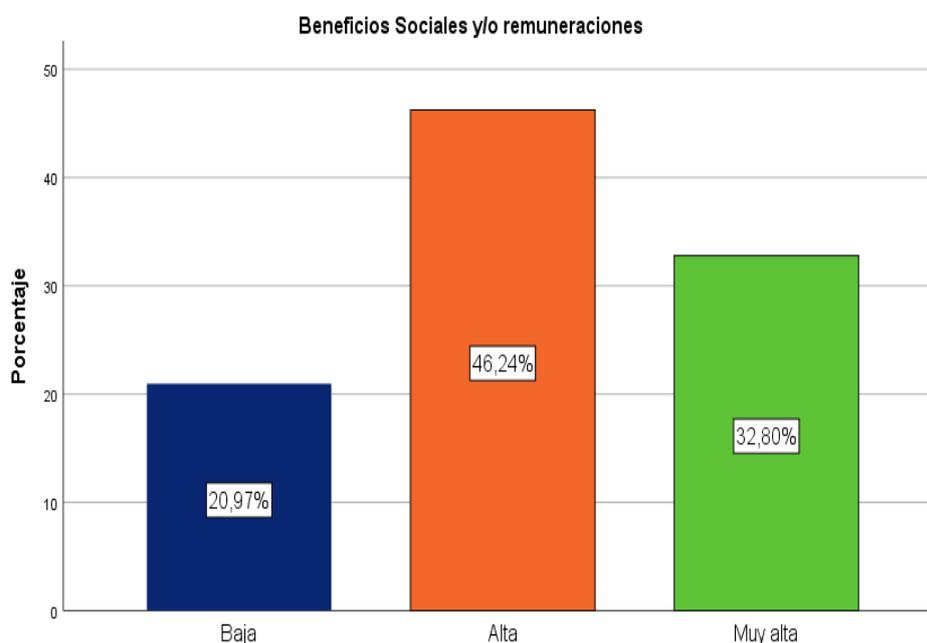


Gráfico 11. Satisfacción laboral según dimensión beneficios sociales y/o remuneraciones.

Fuente SPSS 25

En la tabla y gráfico 11, podemos observar que el 20.97% presenta beneficios sociales y/o remuneraciones en un nivel bajo, el 46.24% un nivel alto y el 32.80% un nivel muy alto. Se puede evidenciar que en una mayor proporción los profesionales de enfermería que trabajan en las unidades móviles de urgencia y emergencia presentan beneficios sociales y/o remuneraciones en un nivel alto.

5.2 Presentación de Resultados – Tablas cruzadas

Tabla 12.

Condiciones de trabajo según satisfacción laboral.

Condiciones de trabajo	Satisfacción laboral						Total	%
	Baja	%	Alta	%	Muy alta	%		
Inadecuado	30	16.13	67	36.02	0	0.00	97	52.15
Adecuado	0	0.00	39	20.97	50	26.88	89	47.85
Total	30	16.13	106	56.99	50	26.88	186	100.00

Fuente: Encuesta de elaboración propia.

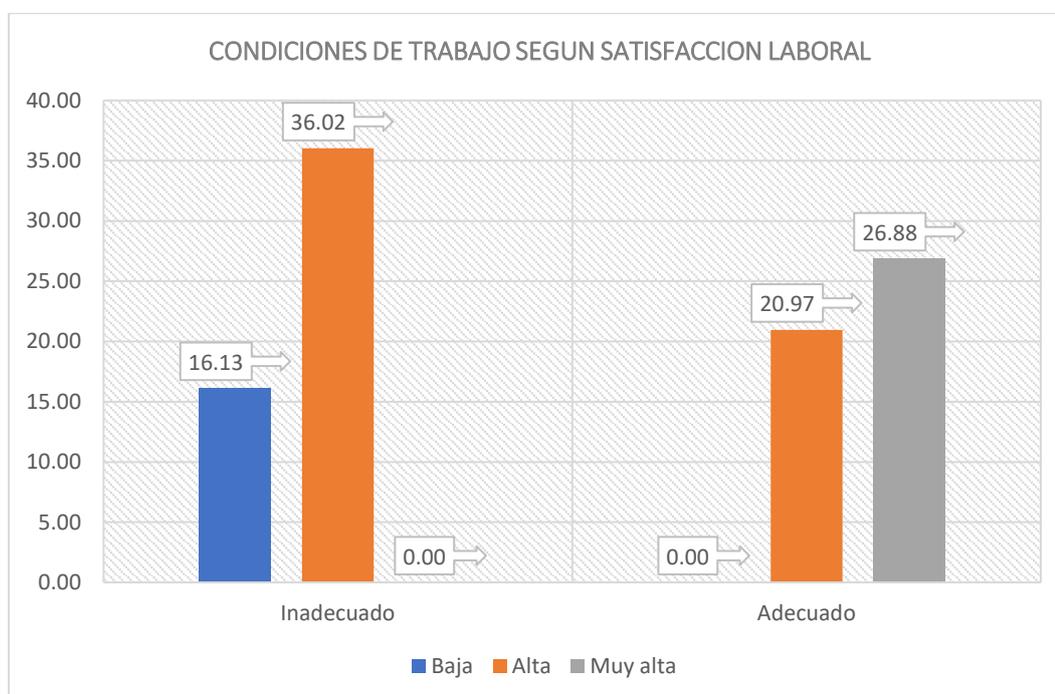


Gráfico 12. Condiciones de trabajo según satisfacción laboral.

En la tabla y gráfico 12 se observa que, al correlacionar las condiciones de trabajo con la satisfacción laboral, se encontró que del grupo que presenta condiciones de trabajo en un nivel inadecuado, el 16.13% presenta una satisfacción laboral en un nivel bajo y el 36.02% alto. En el grupo que presenta condiciones de trabajo en un nivel adecuado, el 20.97% presenta una satisfacción laboral en un nivel alto y el 26.88% muy alto.

Tabla 13.

Condiciones de trabajo según satisfacción laboral en su dimensión desarrollo de tareas.

Condiciones de trabajo	Desarrollo de tareas						Total	%
	Baja	%	Alta	%	Muy alta	%		
Inadecuado	35	18.82	62	33.33	0	0.00	97	52.15
Adecuado	0	0.00	39	20.97	50	26.88	89	47.85
Total	35	18.82	101	54.30	50	26.88	186	100.00

Fuente: Encuesta de elaboración propia.

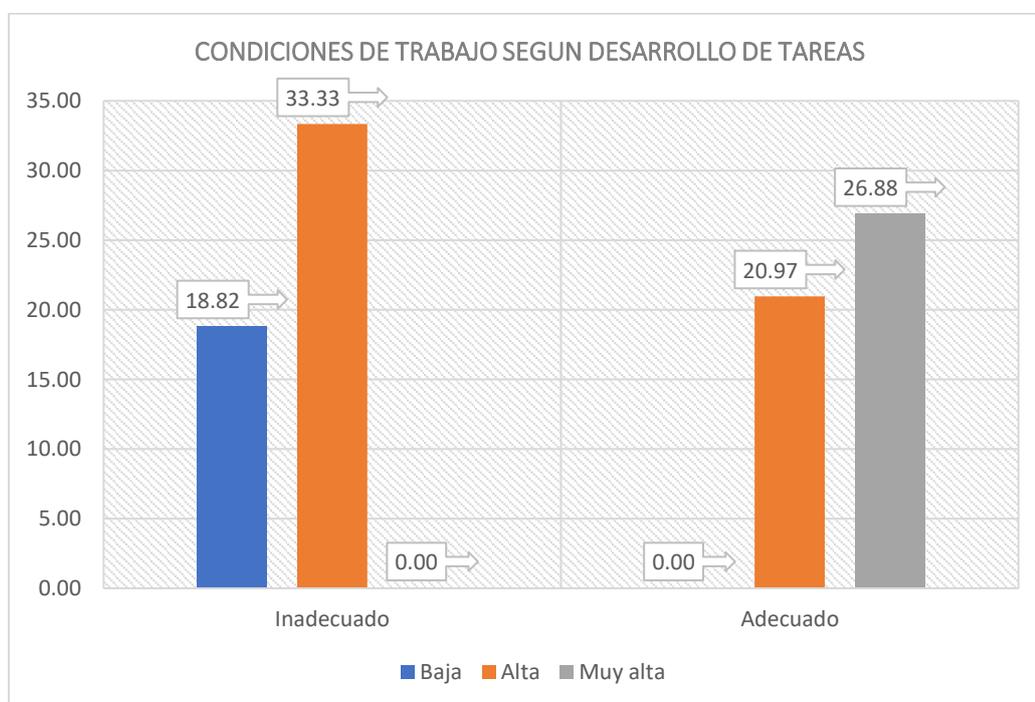


Gráfico 13. Condiciones de trabajo según satisfacción laboral en su dimensión desarrollo de tareas.

En la tabla y gráfico 13 se observa que, al correlacionar las condiciones de trabajo con el desarrollo de tareas, se encontró que del grupo que presenta condiciones de trabajo en un nivel inadecuado, el 18.82% presenta un desarrollo de tareas en un nivel bajo y el 33.33% alto. En el grupo que presenta condiciones de trabajo en un nivel adecuado, el 20.97% presenta un desarrollo de tareas en un nivel alto y el 26.88% muy alto.

Tabla 14.

Condiciones de trabajo según satisfacción laboral en su dimensión condiciones laborales.

Condiciones de trabajo	Condiciones laborales							
	Baja	%	Alta	%	Muy alta	%	Total	%
Inadecuado	31	16.67	66	35.48	0	0.00	97	52.15
Adecuado	0	0.00	41	22.04	48	25.81	89	47.85
Total	31	16.67	107	57.53	48	25.81	186	100.00

Fuente: Encuesta de elaboración propia.

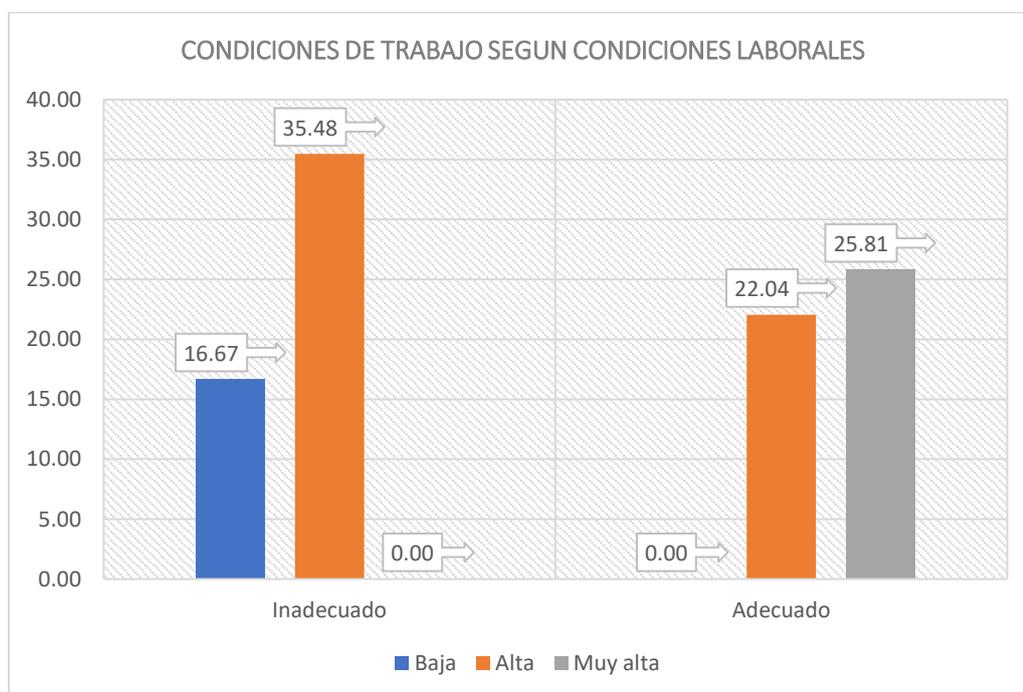


Gráfico 14. Condiciones de trabajo según satisfacción laboral en su dimensión condiciones laborales.

En la tabla y gráfico 14 se observa que, al correlacionar las condiciones de trabajo con las condiciones laborales, se encontró que del grupo que presenta condiciones de trabajo en un nivel inadecuado, el 16.67% presenta condiciones laborales en un nivel bajo y el 35.48% alto. En el grupo que presenta condiciones de trabajo en un nivel adecuado, el 22.04% presenta condiciones laborales en un nivel alto y el 25.81% muy alto.

Tabla 15.

Condiciones de trabajo según satisfacción laboral en su dimensión políticas administrativas.

Condiciones de trabajo	Políticas administrativas						Total	%
	Baja	%	Alta	%	Muy alta	%		
Inadecuado	32	17.20	65	34.95	0	0.00	97	52.15
Adecuado	0	0.00	33	17.74	56	30.11	89	47.85
Total	32	17.20	98	52.69	56	30.11	186	100.00

Fuente: Encuesta de elaboración propia.

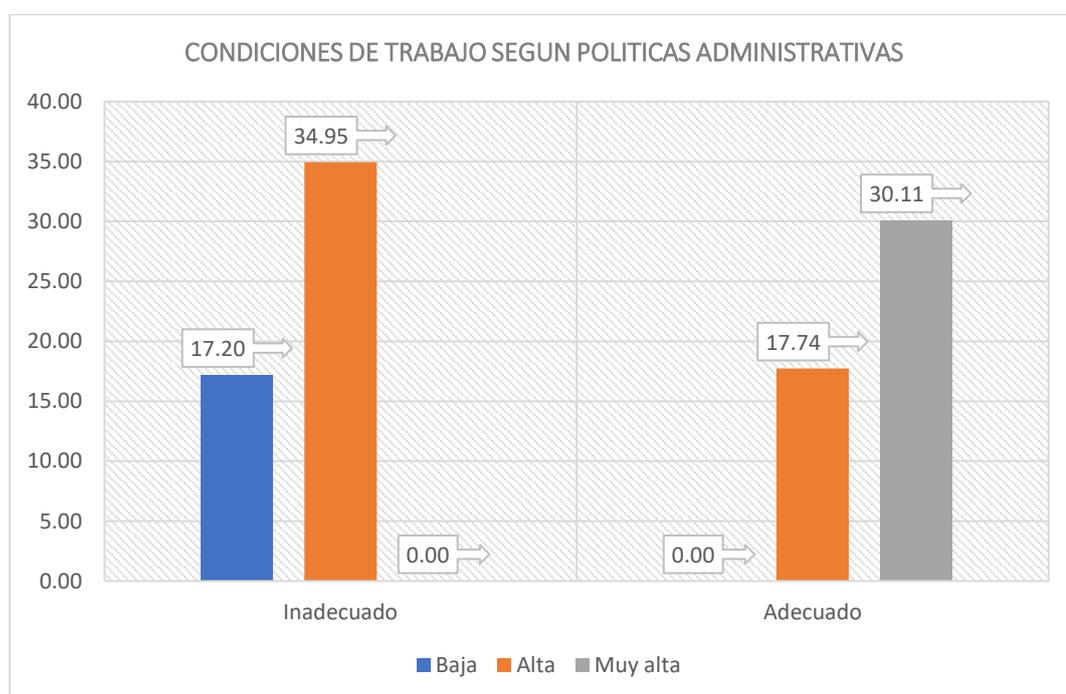


Gráfico 15. Condiciones de trabajo según satisfacción laboral en su dimensión políticas administrativas.

En la tabla y gráfico 15 se observa que, al correlacionar las condiciones de trabajo con las políticas administrativas, se encontró que del grupo que presenta condiciones de trabajo en un nivel inadecuado, el 17.20% presenta políticas administrativas en un nivel bajo y el 34.95% alto. En el grupo que presenta condiciones de trabajo en un nivel adecuado, el 17.74% presenta políticas administrativas en un nivel alto y el 30.11% muy alto.

Tabla 16.

Condiciones de trabajo según satisfacción laboral en su dimensión desarrollo personal.

Condiciones de trabajo	Desarrollo personal						Total	%
	Baja	%	Alta	%	Muy alta	%		
Inadecuado	39	20.97	58	31.18	0	0.00	97	52.15
Adecuado	0	0.00	35	18.82	54	29.03	89	47.85
Total	39	20.97	93	50.00	54	29.03	186	100.00

Fuente: Encuesta de elaboración propia.

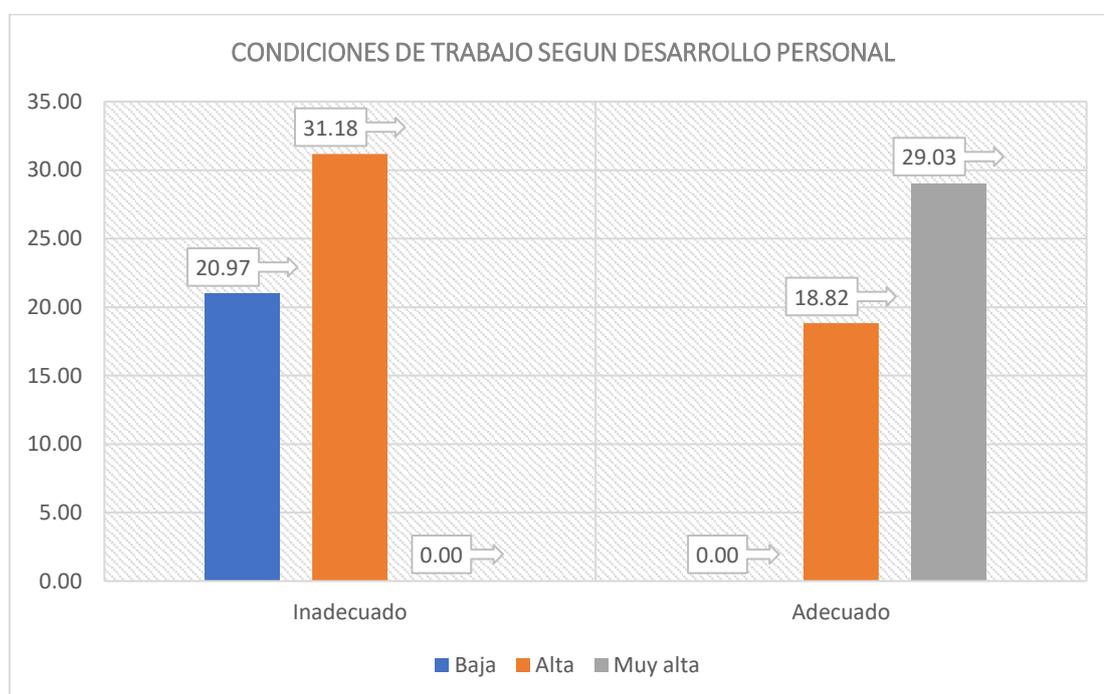


Gráfico 16. Condiciones de trabajo según satisfacción laboral en su dimensión desarrollo personal.

En la tabla y gráfico 16 se observa que, al correlacionar las condiciones de trabajo con el desarrollo personal, se encontró que del grupo que presenta condiciones de trabajo en un nivel inadecuado, el 20.97% presenta un desarrollo personal en un nivel bajo y el 31.18% alto. en el grupo que presenta condiciones de trabajo en un nivel adecuado, el 18.82% presenta un desarrollo personal en un nivel alto y el 29.03% muy alto.

Tabla 17.

Condiciones de trabajo según satisfacción laboral en su dimensión relaciones sociales.

Condiciones de trabajo	Relaciones sociales						Total	%
	Baja	%	Alta	%	Muy alta	%		
Inadecuado	37	19.89	60	32.26	0	0.00	97	52.15
Adecuado	0	0.00	26	13.98	63	33.87	89	47.85
Total	37	19.89	86	46.24	63	33.87	186	100.00

Fuente: Encuesta de elaboración propia.

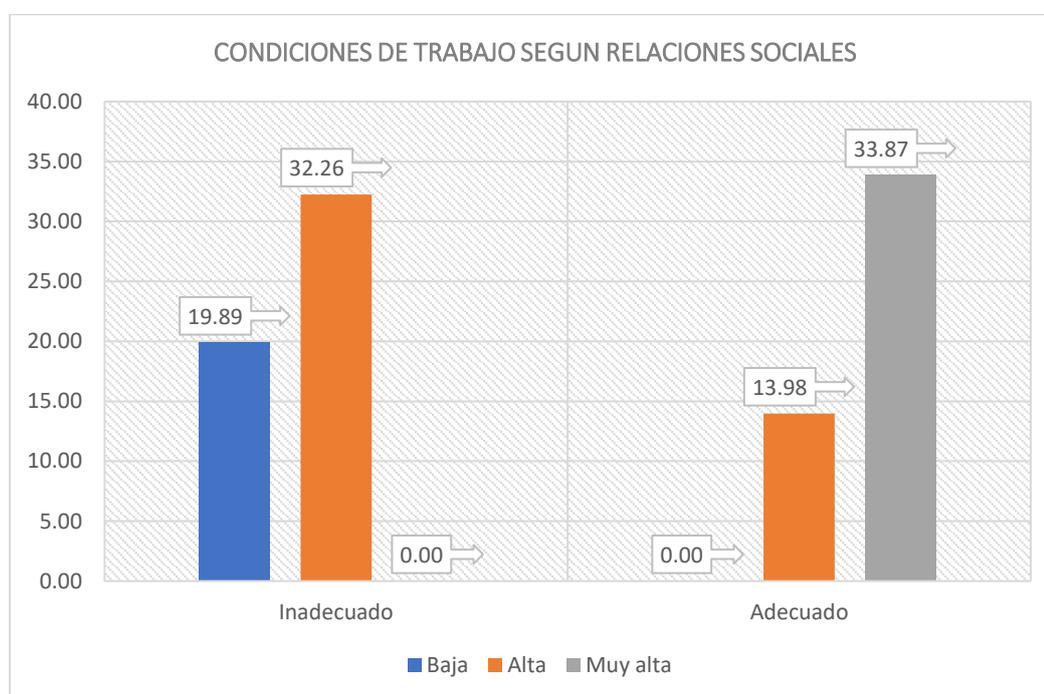


Gráfico 17. Condiciones de trabajo según satisfacción laboral en su dimensión relaciones sociales.

En la tabla y gráfico 17 se observa que, al correlacionar las condiciones de trabajo con las relaciones sociales, se encontró que del grupo que presenta condiciones de trabajo en un nivel inadecuado, el 19.89% presenta relaciones sociales en un nivel bajo y el 32.26% alto. En el grupo que presenta condiciones de trabajo en un nivel adecuado, el 13.98% presenta relaciones sociales en un nivel alto y el 33.87% muy alto.

Tabla 18.

Condiciones de trabajo según satisfacción laboral en su dimensión beneficios sociales y/o remuneraciones.

Condiciones de trabajo	Beneficios sociales y/o remuneraciones							
	Baja	%	Alta	%	Muy alta	%	Total	%
Inadecuado	39	20.97	58	31.18	0	0.00	97	52.15
Adecuado	0	0.00	28	15.05	61	32.80	89	47.85
Total	39	20.97	86	46.24	61	32.80	186	100.00

Fuente: Encuesta de elaboración propia.

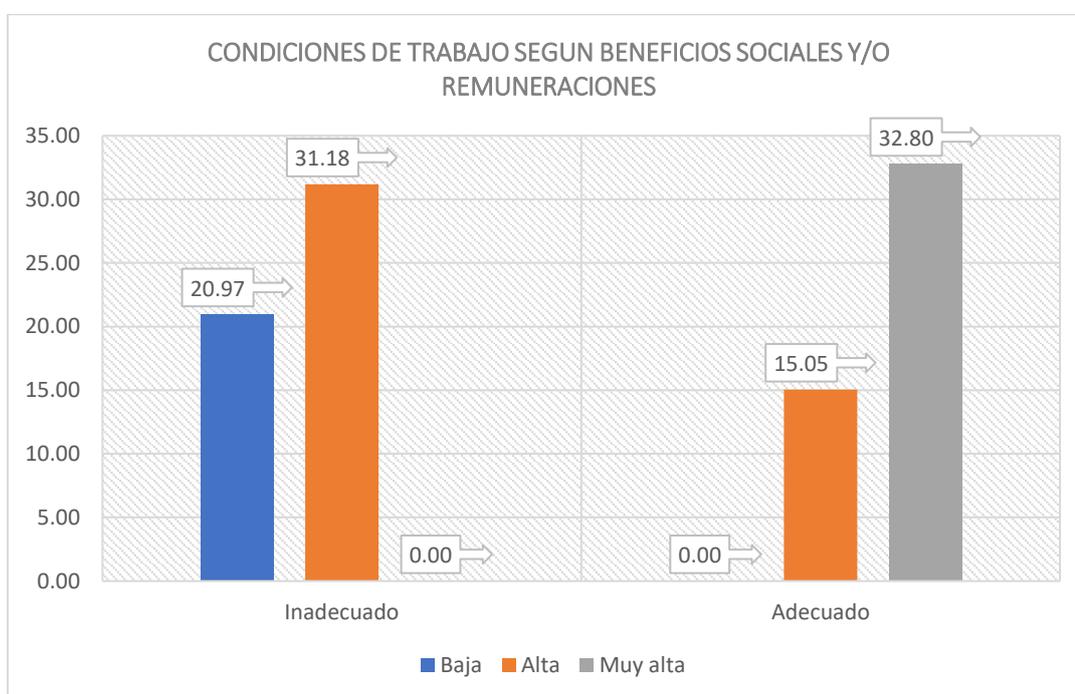


Gráfico 18. Condiciones de trabajo según satisfacción laboral en su dimensión beneficios sociales y/o remuneraciones.

En la tabla y gráfico 18 se observa que, al correlacionar las condiciones de trabajo con los beneficios sociales y/o remuneraciones, se encontró que del grupo que presenta condiciones de trabajo en un nivel inadecuado, el 20.97% presenta beneficios sociales y/o remuneraciones en un nivel bajo y el 31.18% alto. En el grupo que presenta condiciones de trabajo en un nivel adecuado, el 15.05% presenta beneficios sociales y/o remuneraciones en un nivel alto y el 32.80% muy alto.

VI. ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS

6.1. Análisis de los resultados – Prueba de hipótesis

Hipótesis principal

Ha: Existe una relación directa entre las condiciones de trabajo con la satisfacción de los profesionales de la salud en las unidades móviles de Urgencias Emergencias SAMU en Lima, 2021.

Ho: No existe una relación directa entre las condiciones de trabajo con la satisfacción de los profesionales de la salud en las unidades móviles de Urgencias Emergencias SAMU en Lima, 2021.

Tabla 19

Prueba de correlación según Spearman entre las condiciones de trabajo con la satisfacción laboral.

			Condiciones de trabajo	Satisfacción laboral
Rho de Spearman	Condiciones de trabajo	Coeficiente de correlación	1,000	,678**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	186	186
	Satisfacción laboral	Coeficiente de correlación	,678**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	186	186

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Como se muestra en la tabla 19 la variable condiciones de trabajo está relacionada de manera directa y positiva con la variable satisfacción laboral según la correlación de Spearman de 0.678 representado este resultado como moderado con una significancia estadística de $p=0.000$ siendo menor que el 0.01. Por lo tanto, se acepta la hipótesis principal y se rechaza la hipótesis nula.

Hipótesis específica 1

Ha: Existe un vínculo directo entre las condiciones de trabajo y la dimensión desarrollo de tareas de la satisfacción de los profesionales de la salud en las unidades Móviles de Urgencias Emergencias SAMU en Lima, 2021.

Ho: No existe un vínculo directo entre las condiciones de trabajo y la dimensión desarrollo de tareas de la satisfacción de los profesionales de la salud en las unidades Móviles de Urgencias Emergencias SAMU en Lima, 2021.

Tabla 20

Prueba de correlación según Spearman entre las condiciones de trabajo y la dimensión desarrollo de tareas.

			Condiciones de trabajo	Desarrollo de tareas
Rho de Spearman	Condiciones de trabajo	Coeficiente de correlación	1,000	,690**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	186	186
	Desarrollo de tareas	Coeficiente de correlación	,690**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	186	186

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Como se muestra en la tabla 20 la variable condiciones de trabajo está relacionada de manera directa y positiva con la dimensión desarrollo de tareas, según la correlación de Spearman de 0.690 representado este resultado como moderado con una significancia estadística de $p=0.000$ siendo menor que el 0.01. Por lo tanto, se acepta la hipótesis específica 1 y se rechaza la hipótesis nula.

Hipótesis específica 2

Ha: Existe relación directa entre las condiciones de trabajo y la dimensión condiciones laborales de la satisfacción de los profesionales de la salud en las unidades Móviles de Urgencias Emergencias SAMU en Lima, 2021.

Ho: No existe relación directa entre las condiciones de trabajo y la dimensión condiciones laborales de la satisfacción de los profesionales de la salud en las unidades Móviles de Urgencias Emergencias SAMU en Lima, 2021.

Tabla 21

Prueba de correlación según Spearman entre las condiciones de trabajo y la dimensión condiciones laborales.

			Condiciones de trabajo	Condiciones laborales
Rho de Spearman	Condiciones de trabajo	Coefficiente de correlación	1,000	,669**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	186	186
	Condiciones laborales	Coefficiente de correlación	,669**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	186	186

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Como se muestra en la tabla 21 la variable condiciones de trabajo está relacionada de manera directa y positiva con la dimensión condiciones laborales, según la correlación de Spearman de 0.669 representado este resultado como moderado con una significancia estadística de $p=0.000$ siendo menor que el 0.01. Por lo tanto, se acepta la hipótesis específica 2 y se rechaza la hipótesis nula.

Hipótesis específica 3

Ha: Existe relación directa entre las condiciones de trabajo y la dimensión políticas administrativas de la satisfacción de los profesionales de la salud en las unidades Móviles de Urgencias Emergencias SAMU en Lima, 2021.

Ho: No existe relación directa entre las condiciones de trabajo y la dimensión políticas administrativas de la satisfacción de los profesionales de la salud en las unidades Móviles de Urgencias Emergencias SAMU en Lima, 2021.

Tabla 22

Prueba de correlación según Spearman entre las condiciones de trabajo y la dimensión políticas administrativas.

			Condiciones de trabajo	Políticas administrativas
Rho de Spearman	Condiciones de trabajo	Coeficiente de correlación	1,000	,717**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	186	186
	Políticas administrativas	Coeficiente de correlación	,717**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	186	186

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Como se muestra en la tabla 22 la variable condiciones de trabajo está relacionada de manera directa y positiva con la dimensión políticas administrativas, según la correlación de Spearman de 0.717 representado este resultado como moderado con una significancia estadística de $p=0.000$ siendo menor que el 0.01. Por lo tanto, se acepta la hipótesis específica 3 y se rechaza la hipótesis nula.

Hipótesis específica 4

Ha: Existe relación directa entre las condiciones de trabajo y la dimensión desarrollo personal de la satisfacción de los profesionales de la salud en las unidades Móviles de Urgencias Emergencias SAMU en Lima, 2021.

Ho: No existe relación directa entre las condiciones de trabajo y la dimensión desarrollo personal de la satisfacción de los profesionales de la salud en las unidades Móviles de Urgencias Emergencias SAMU en Lima, 2021.

Tabla 23

Prueba de correlación según Spearman entre las condiciones de trabajo y la dimensión desarrollo personal.

			Condiciones de trabajo	Desarrollo personal
Rho de Spearman	Condiciones de trabajo	Coeficiente de correlación	1,000	,721**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	186	186
	Desarrollo personal	Coeficiente de correlación	,721**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	186	186

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Como se muestra en la tabla 23 la variable condiciones de trabajo está relacionada de manera directa y positiva con la dimensión desarrollo personal, según la correlación de Spearman de 0.721 representado este resultado como moderado con una significancia estadística de $p=0.000$ siendo menor que el 0.01. Por lo tanto, se acepta la hipótesis específica 4 y se rechaza la hipótesis nula.

Hipótesis específica 5

Ha: Existe relación directa entre las condiciones de trabajo y la dimensión relaciones sociales de la satisfacción de los profesionales de la salud en las unidades Móviles de Urgencias Emergencias SAMU en Lima, 2021.

Ho: No existe relación directa entre las condiciones de trabajo y la dimensión relaciones sociales de la satisfacción de los profesionales de la salud en las unidades Móviles de Urgencias Emergencias SAMU en Lima, 2021.

Tabla 24

Prueba de correlación según Spearman entre las condiciones de trabajo y la dimensión relaciones sociales.

			Condiciones de trabajo	Relaciones Sociales
Rho de Spearman	Condiciones de trabajo	Coeficiente de correlación	1,000	,767**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	186	186
	Relaciones Sociales	Coeficiente de correlación	,767**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	186	186

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Como se muestra en la tabla 24 la variable condiciones de trabajo está relacionada de manera directa y positiva con la dimensión relaciones sociales, según la correlación de Spearman de 0.767 representado este resultado como moderado con una significancia estadística de $p=0.000$ siendo menor que el 0.01. Por lo tanto, se acepta la hipótesis específica 5 y se rechaza la hipótesis nula.

Hipótesis específica 6

Ha: Existe relación directa entre las condiciones de trabajo y la dimensión beneficios sociales y/o remuneraciones de la satisfacción de los profesionales de la salud en las unidades Móviles de Urgencias Emergencias SAMU en Lima, 2021.

Ho: No existe relación directa entre las condiciones de trabajo y la dimensión beneficios sociales y/o remuneraciones de la satisfacción de los profesionales de la salud en las unidades Móviles de Urgencias Emergencias SAMU en Lima, 2021.

Tabla 25

Prueba de correlación según Spearman entre las condiciones de trabajo y la dimensión beneficios sociales y/o remuneraciones.

			Condiciones de trabajo	Beneficios Sociales y/o remuneraciones
Rho de Spearman	Condiciones de trabajo	Coefficiente de correlación	1,000	,759**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	186	186
	Beneficios Sociales y/o remuneraciones	Coefficiente de correlación	,759**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	186	186

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Como se muestra en la tabla 25 la variable condiciones de trabajo está relacionada de manera directa y positiva con la dimensión beneficios sociales y/o remuneraciones, según la correlación de Spearman de 0.759 representado este resultado como moderado con una significancia estadística de $p=0.000$ siendo menor que el 0.01. Por lo tanto, se acepta la hipótesis específica 6 y se rechaza la hipótesis nula.

6.2. Comparación resultados con antecedentes

Según los resultados obtenidos se encontró que el 52.15% presenta condiciones de trabajo en un nivel inadecuado y el 47.85% un nivel adecuado. Asimismo, se encontró que el 16.13% presenta una satisfacción laboral en un nivel bajo, el 56.99% un nivel alto y el 26.88% un nivel muy alto. Se puede evidenciar que en una mayor proporción los profesionales de enfermería que trabajan en las unidades móviles de urgencia y emergencia presentan una satisfacción laboral en un nivel alto. Por lo que se concluyó que la variable condiciones de trabajo está relacionada de manera directa y positiva con la variable satisfacción laboral según la correlación de Spearman de 0.678 representado este resultado como moderado con una significancia estadística de $p=0.000$ siendo menor que el 0.01; es decir a un mejor nivel en las condiciones de trabajo mejor será el nivel de satisfacción laboral en el personal.

Lo que se compara con el estudio de **Ore E, Soto C.** (11) en donde se encontró que existe relación entre la satisfacción laboral y las condiciones de trabajo en un servicio que ofrece atención en medicina del hospital Guillermo Kaelin de la Fuente, en el distrito de Villa María del Triunfo, resultado similar se encuentra en el estudio de **Bautista M.** (12), donde se obtuvo que el mayor porcentaje percibe un clima organizacional adecuado que no perjudica a su labor, otro porcentaje que hay un inadecuado desempeño laboral por lo que se evidencio que existe relación media entre clima organización y desempeño laboral de los que laboran; dichos resultados concuerdan con los resultados de la presente investigación donde se observó como las condiciones de trabajo en la cuales los profesionales de enfermería desarrollan sus actividades se relacionan directamente con su nivel de satisfacción laboral. Asimismo, se menciona que la satisfacción es fundamental en una organización que motive a su personal de diferentes maneras como un aspecto importante que es la organización sanitaria como un

aspecto importante, otro fundamental, relevante y esencial es el aumento económico que todo trabajador desea tener. (22)

Otro de los estudios es el de **López, M. (7)** donde se encontró que existe una relación significativa entre la calidad de atención y el grado de satisfacción del servicio evidenciadas por personal médico de unidades móviles ECU 911 en Babahoyo, Ecuador lo que concuerda con la presente investigación donde vemos la importancia que tiene las condiciones de trabajado en las cuales se desarrolla el profesional de enfermería ya que le permite ejercer todas sus habilidades y destrezas dentro del servicio que brinda a los pacientes, es por ello que se menciona que las condiciones de trabajo son cualquier aspecto ambiental y técnico, así como cualquier aspecto del trabajo que pueda afectar negativamente la salud de los trabajadores, incluidos los problemas de organización y organización pública. (14)

Otro estudio es el de **Cabana D. (9)** donde se obtuvo que existe relación entre los riesgos físico-ambientales en el trabajo y la satisfacción laboral del personal de limpieza pública de la Municipalidad Distrital de Cerro Colorado-2019 en un nivel moderado. Lo que concuerda con la presente investigación donde está claro que las condiciones de trabajo dependiendo de su nivel incluirán negativa o positivamente el desempeño del trabajador, así como su nivel de satisfacción con las labores que realiza; es por ello que se menciona que la satisfacción del trabajador es un conjunto de características que presenta cada trabajador de acuerdo a la perspectiva que tenga con la calidad en las condiciones de su trabajo. Asimismo, satisfacción como conducta dentro de una organización es fundamental y primordial donde uno experimenta una sensación de tranquilidad. Hay una clara asociación entre el sentirse satisfecho con el desempeño de su trabajo y el suyo propio. (22)

VII. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

Conclusiones

Primera: La variable condiciones de trabajo está relacionada de manera directa y positiva con la variable satisfacción laboral según la correlación de Spearman de 0.678 representado este resultado como moderado con una significancia estadística de $p=0.000$ siendo menor que el 0.01. Por lo tanto, se acepta la hipótesis principal y se rechaza la hipótesis nula.

Segunda: La variable condiciones de trabajo está relacionada de manera directa y positiva con la dimensión desarrollo de tareas, según la correlación de Spearman de 0.690 representado este resultado como moderado con una significancia estadística de $p=0.000$ siendo menor que el 0.01. Por lo tanto, se acepta la hipótesis específica 1 y se rechaza la hipótesis nula.

Tercera: La variable condiciones de trabajo está relacionada de manera directa y positiva con la dimensión condiciones laborales, según la correlación de Spearman de 0.669 representado este resultado como moderado con una significancia estadística de $p=0.000$ siendo menor que el 0.01. Por lo tanto, se acepta la hipótesis específica 2 y se rechaza la hipótesis nula.

Cuarta: La variable condiciones de trabajo está relacionada de manera directa y positiva con la dimensión políticas administrativas, según la correlación de Spearman de 0.717 representado este resultado como moderado con una significancia estadística de $p=0.000$ siendo menor que el 0.01. Por lo tanto, se acepta la hipótesis específica 3 y se rechaza la hipótesis nula.

Quinta: La variable condiciones de trabajo está relacionada de manera directa y positiva con la dimensión desarrollo personal, según

la correlación de Spearman de 0.721 representado este resultado como moderado con una significancia estadística de $p=0.000$ siendo menor que el 0.01. Por lo tanto, se acepta la hipótesis específica 4 y se rechaza la hipótesis nula.

Sexta: La variable condiciones de trabajo está relacionada de manera directa y positiva con la dimensión relaciones sociales, según la correlación de Spearman de 0.767 representado este resultado como moderado con una significancia estadística de $p=0.000$ siendo menor que el 0.01. Por lo tanto, se acepta la hipótesis específica 5 y se rechaza la hipótesis nula.

Séptima: La variable condiciones de trabajo está relacionada de manera directa y positiva con la dimensión beneficios sociales y/o remuneraciones, según la correlación de Spearman de 0.759 representado este resultado como moderado con una significancia estadística de $p=0.000$ siendo menor que el 0.01. Por lo tanto, se acepta la hipótesis específica 6 y se rechaza la hipótesis nula.

Recomendaciones:

Primera: A la directiva de la institución, realizar reuniones con el personal SAMU y concertar las debilidades deficiencias, y requerimientos que tiene este personal en razón de las condiciones en las cuales desarrolla su trabajo, con el fin de mejorar la eficiencia en los procesos.

Segunda: A la directiva se sugiere la revisión de las funciones y tareas que realiza cada personal con el fin de reajustar las medidas de las capacidades de los mismos, asimismo verificar que los tiempos y jornadas estén bien definidos para evitar algún tipo de exceso.

Tercera: Al personal de SAMU tratar apoyarse mutuamente realizando un trabajo en equipo con el fin de distribuir equilibradamente la carga de trabajo bajo s las condiciones que se les brinda ya que por tema de falta de personal todo el sistema de salud esta deficiente en personal, por lo cual es muy importante que se apoyen entre compañeros para un servicio más llevadero es decir más soportable día tras día.

Cuarta: Al personal de salud respetar las normas y reglamentos para llevar un trabajo más ordenado y evitar caer en faltas administrativas que puedan perjudicar su trabajo, esto con el fin de elevar el nivel del servicio que se ofrece.

Quinta: A la directiva del SAMU se recomienda conseguir convenios con instituciones educativas donde se brinde una especialización e el personal que mejore sus capacidades y destrezas actuales, con el fin de aportar en su desarrollo personal.

Sexta: A la directiva del SAMU fomentar el compañerismo y el buen ambiente laboral con el fin de establecer relaciones entre los compañeros de manera productiva que los favorezca tanto profesional como mentalmente.

Séptima: A los profesionales de salud estar pendientes de que se cumplan con todos sus beneficios sociales, igualmente a los líderes o jefes de grupo coordinar con la directiva para habilitar una plataforma donde se explique a detalle los beneficios que les corresponde a los trabajadores para evitar mal entendidos e insatisfacciones con estos aspectos.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

1. Iselle Sabastizagal-Vela, Jonh Astete-Cornejo Fernando G Benavides. Condiciones de trabajo, seguridad y salud en la población económicamente activa y ocupada en áreas urbanas del Perú. 2020 mar. p.1.
2. Katia Caballero Rodríguez. El concepto de “satisfacción en el trabajo” y su proyección en la enseñanza. España: 2002, ene. p 1.
3. Ernesto Fidel Cantillo-Guerrero Julio Mario Daza-Escorcía. Influencia de la Cultura Organizacional en la Competitividad de las Empresas. Colombia. 2011, may 23. p 19.
4. María Guadalupe Abrajan Castro, José Manuel Contreras Padilla y Sandra Montoya Ramírez. Mexico. 2019, nov 19. p 4
5. Ministerio de Salud. creación del programa nacional "sistema de atención móvil de urgencia - samu". Peru. 2011, nov 23. p 3
6. Camila Fernanda Lourençon Vegian, Maria Inês Monteiro. Condiciones de vida y trabajo de los profesionales en un Servicio de Atención Móvil de Urgencia. Brasil. 2011. Agos 19. p 2
7. López Hernández, Marjorie Yadira, Calidad de atención y satisfacción del servicio percibidas por personal médico de unidades móviles ECU 911 2020[tesis de maestría en gestión de los servicios de salud]. Ecuador: Universidad Privada Cesar Vallejo; 2020.
8. Vallellano, M. La satisfacción laboral en profesiones asistenciales: de la investigación comparativa en Trabajo Social a una propuesta de intervención. [Tesis doctoral] España: Universidad Complutense de Madrid; 2019. Disponible en: <https://eprints.ucm.es/id/eprint/59695/1/T41873.pdf>
9. Castillo Mora, Angie Lorena, Salario emocional un estudio comparativo entre Colombia y Chile revisión teórica. Colombia 2020. May 02. p 1
10. Cabana Mamani, Deyvin Herlin, Repositorio Institucional, Riesgos físico-ambientales en el trabajo y la satisfacción laboral del personal de limpieza pública de la Municipalidad Distrital de Cerro Colorado, 2019. Perú 2020. Agost 03. p 1

11. Ore, Erick, Soto, Cecilia, "Satisfacción laboral y condiciones de trabajo del enfermero en el servicio de medicina del hospital Guillermo Kaelin de la fuente, lima - 2018" [tesis para obtener el grado de licenciado en enfermería]. Perú: universidad Norbert winner;2018
12. Bautista Munaylla, Denisse, Clima Organizacional y Desempeño Laboral en los Trabajadores del Sistema de Atención Móvil de Urgencias - Ayacucho, 2018. [tesis de maestría en gestión de los servicios de salud]. Perú: Universidad Privada Cesar Vallejo; 2018.
13. Instituto Sindical de Trabajo, Ambiente y Salud (ISTAS), LA PREVENCIÓNDE RIESGOS ENLOS LUGARES DE TRABAJO. España 2017, Sep 17. p 6
14. Conicet [Internet]. Argentina. Conicet, 2016[citado el Setiembre del 2016]: condiciones laborales de las y los enfermeros en Argentina: entre la profesionalización y la precariedad del cuidado en la salud. Disponible en: <https://ri.conicet.gov.ar/handle/11336/71306>
15. Instituto Sindical de Trabajo, Ambiente y Salud [Internet]. España: Instituto Sindical de Trabajo, Ambiente y Salud; 2019 [citado el 2019]. Condiciones de trabajo y salud; [aprox 1 p.] Disponible en: <https://istas.net/salud-laboral/danos-la-salud/condiciones-de-trabajo-y-salud>
16. Gestión [Internet]. Perú. Gestión, 2017[citado el 11 de junio del 2017]: Trabajo en acción; [aprox 1 p]. Disponible en: <https://gestion.pe/gestion-tv/trabajo-accion/consisten-condiciones-136993-noticia/>
17. Sesame[Internet]. Español. Gestión, 2021[citado el 2021]: Condiciones de trabajo; [aprox 1 p]. Disponible en: <https://gestion.pe/gestion-tv/trabajo-accion/consisten-condiciones-136993-noticia/>
18. Organización Internacional del Trabajo. Seguridad y Salud en el Trabajo 2021[citado el 2021]: Seguridad y Salud en el Trabajo; [aprox 1 p]. Disponible en: <https://www.ilo.org/global/topics/safety-and-health-at-work/lang--es/index.htm>
19. Scielo [Internet]. México. Scielo, 2016 [citado el Setiembre del 2016]: Condiciones de trabajo de los profesionales de enfermería en Chile.

- Disponible en: http://www.scielo.org.mx/scielo.php?pid=S1665-70632016000300178&script=sci_arttext
20. España [Internet]. Madrid. Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo, 2019[citado el 2021]: Factores o Ergonomía ambientales. Disponible en: <https://www.insst.es/riesgos-ergonomicos-factores-ambientales>
 21. España [Internet]. Madrid. Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo, 2019[citado el 2021]: Riesgos psicosociales. Disponible en: <https://istas.net/salud-laboral/peligros-y-riesgos-laborales/riesgos-psicosociales>
 22. Borges A. Personal de Enfermería: Condiciones de trabajo de alto riesgo. Salud los Trab.[Internet]. 1998 [citado 4 de octubre del 2018];6(2):113–9. Disponible en: http://www.bvsde.ops-oms.org/bvsast/e/fulltext/personal/personal.pdf%5Cnhttp://bvsde.per.paho.org/foro_hispano/BVS/bvsast/e/fulltext/personal/personal.pdf
 23. Zubiri Saenz [sede web]. Satisfacción y motivación profesional [citado 4 de agosto del 2013]. Disponible en: https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S113766272013000200002
 24. Adelaida Torres Triana [sede web]. Los valores morales en la personalidad [citado 4 de agosto del 2013]. Disponible en: http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S168418242009000200009
 25. Muñoz Riera JS. Diagnóstico y Propuesta de mejora de la satisfacción laboral del personal Obrero y Administración en el Área de recolección de desechos sólidos de la Empresa Pública Municipal de Aseo de Cuenca “EMAC-EP” en el año 2014 [tesis de licenciatura] Ecuador: Universidad Politécnica Salesiana; 2015.
 26. Medina A, Gallegos C, Lara P. Motivación y satisfacción de los trabajadores y su influencia en la creación de valor económico en la empresa. Rio de Janeiro [internet] 2008 [citado 4 de octubre del 2018];61 42. Disponible en: <http://www.scielo.br/pdf/rap/v42n6/09.pdf>
 27. Balda Iperitti F. Evaluación de los factores que determinan la satisfacción del personal del Centro Materno Infantil de Bastión Popular

en la ciudad de Guayaquil [tesis maestría] Ecuador: Universidad Católica De Santiago De Guayaquil; 2018.

28. Organización Internacional del trabajo. Los convenios de la OIT sobre seguridad y salud en el trabajo: una oportunidad para mejorar las condiciones y el medio ambiente de trabajo. Centro Internacional de Formación [sede web] Centro Internacional de Formación [Citado 4 de octubre del 2018]. Disponible en:
29. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---ilo-buenos_aires/documents/publication/wcms_bai_pub_118.pdf
30. Nochebuena Miranda JC. Índice de condiciones de trabajo. Análisis de las condiciones de trabajo en México en el periodo 2000-2010. [Internet]. 2013 [citado 5 de noviembre de 2018]. Disponible en: [https://repository.uaeh.edu.mx/bitstream/bitstream/handle/123456789/14798/tesis maestría-ok.pdf?sequence=2](https://repository.uaeh.edu.mx/bitstream/bitstream/handle/123456789/14798/tesis_maestría-ok.pdf?sequence=2)
31. Borges A. Personal de Enfermería: Condiciones de trabajo de alto riesgo. Salud los Trab [Internet]. 1998 [citado 4 de octubre del 2018];6(2):113–9. Disponible en: http://www.bvsde.opsoms.org/bvsast/e/fulltext/personal/personal.pdf%5Cnhttp://bvsde.per.paho.org/foro_hispano/BVS/bvsast/e/fulltext/personal/personal.pdf
32. Nicolaci M. Condiciones y medio ambiente de trabajo (CyMAT). Univ Nac Lomas Zamora [Internet]. 2008 [citado 5 de noviembre de 2018];3–48. Disponible en: www.hologramatica.com.ar/www.unlz.edu.ar/sociales/hologramatica
33. Hernández R., Mendoza, C Metodología de la investigación. Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta. Ciudad de México, México: Editorial Mc Graw Hill Education, 2018.
34. Ñaupas H, Mejía E, Novoa E, Villagómez A. Metodología de la investigación científica y la elaboración de tesis. 3era edición. Perú.

ANEXOS

Anexo 01: Matriz de consistencia

Título: “Condiciones de trabajo y la satisfacción laboral del personal del Sistema de Atención Móvil de Urgencias y Emergencias, Lima - 2021”

Responsables: Elvis Michael Wilson Neyra y Flor María Calderón Gonzales.

PROBLEMA	OBJETIVO	HIPÓTESIS	VARIABLES	METODOLOGÍA
<p>Problema general ¿Cuál es la relación que existe entre las condiciones de trabajo y la satisfacción de los profesionales de la salud en las unidades móviles de Urgencias Emergencias SAMU en Lima, 2021?</p> <p>Problemas específicos P.E.1 ¿Cuál es la asociación que existe entre las condiciones de trabajo y la dimensión desarrollo de la tarea de la satisfacción de los profesionales de la salud en las unidades móviles de Urgencias Emergencias SAMU en Lima, 2021?</p> <p>P.E.2 ¿Cuál es la relación que existe entre las condiciones de trabajo y la dimensión condiciones de trabajo de la</p>	<p>Objetivo general Determinar la relación que existe entre las condiciones de trabajo con la satisfacción de los profesionales de la salud en las unidades móviles de Urgencias Emergencias SAMU en Lima, 2021</p> <p>Objetivos específicos: O.E.1 Determinar la relación que existe entre las condiciones de trabajo y la dimensión desarrollo de la tarea de la satisfacción de los profesionales de la salud en las unidades móviles de Urgencias Emergencias SAMU en Lima, 2021</p> <p>O.E.2 Identificar la relación que existe entre las condiciones de trabajo y la dimensión condiciones de</p>	<p>Hipótesis general Existe una relación directa entre las condiciones de trabajo con la satisfacción de los profesionales de la salud en las unidades móviles de Urgencias Emergencias SAMU en Lima, 2021</p> <p>Hipótesis específicas: H.E.1 Existe un vínculo directo entre las condiciones de empleo y la dimensión desarrollo de tareas de la satisfacción de los profesionales de la salud en las unidades Móviles de Urgencias Emergencias SAMU en Lima, 2021</p> <p>H.E.2 Existe relación directa entre las condiciones de trabajo y la dimensión condiciones de trabajo de la</p>	<p>Variable1: Condiciones de trabajo</p> <p>Dimensiones: D.1: Condición física D.2: Condiciones Psicológicas D.3: Condición social</p> <p>Variable2: Satisfacción laboral</p> <p>Dimensiones: D1.- Desarrollo de tareas D2.- Condiciones de trabajo. D3.- Políticas Administrativas D4.- Desarrollo Personal D5.- Relaciones Sociales</p>	<p>Enfoque: Cuantitativo</p> <p>Tipo de investigación de investigación: descriptivo</p> <p>Diseño de Investigación: Diseño: Descriptivo - comparativo</p> <p>Población: 360 trabajadores de personal de salud de atención móvil de urgencia y emergencia, Lima 2021.</p> <p>Muestra: Conformada por 186 profesionales que trabajan en las unidades móviles SAMU.</p> <p>Técnica e instrumentos: Técnica: La encuesta Instrumentos: Cuestionario</p> <p>Métodos de análisis de datos</p>

<p>satisfacción de los profesionales de la salud en las unidades móviles de Urgencias Emergencias SAMU en Lima, 2021?</p> <p>P.E.3 ¿Cuál es la asociación que existe entre condiciones de trabajo y la dimensión políticas administrativas de la satisfacción de los profesionales de la salud en las unidades móviles de Urgencias Emergencias SAMU en Lima, 2021?</p> <p>P.E.4 ¿Cuál es la relación que existe entre condiciones de trabajo y la dimensión desarrollo personal de la satisfacción de los profesionales de la salud en las unidades móviles de Urgencias Emergencias SAMU en Lima, 2021?</p> <p>P.E.5 ¿Cuál es la asociación que existe entre las condiciones de trabajo y la dimensión relaciones sociales de la satisfacción de los profesionales de la salud en</p>	<p>trabajo de la satisfacción de los profesionales de la salud en las unidades móviles de Urgencias Emergencias SAMU en Lima, 2021</p> <p>O.E.3 Establecer la relación que existe entre las condiciones de trabajo y la dimensión políticas administrativas de la satisfacción de los profesionales de la salud en las unidades móviles de Urgencias Emergencias SAMU en Lima, 2021</p> <p>O.E.4 Contrastar la relación que existe entre las condiciones de trabajo y la dimensión desarrollo personal de la satisfacción de los profesionales de la salud en las unidades móviles de Urgencias Emergencias SAMU en Lima, 2021</p> <p>O.E.5 Conocer la relación que existe entre las condiciones de trabajo y la dimensión relaciones sociales de la satisfacción de los profesionales de la</p>	<p>satisfacción de los profesionales de la salud en las unidades Móviles de Urgencias Emergencias SAMU en Lima, 2021</p> <p>H.E.3 Existe relación directa entre las condiciones de trabajo y la dimensión políticas administrativas de la satisfacción de los profesionales de la salud en las unidades Móviles de Urgencias Emergencias SAMU en Lima, 2021</p> <p>H.E.4 Existe relación directa entre las condiciones de trabajo y la dimensión desarrollo personal de la satisfacción de los profesionales de la salud en las unidades Móviles de Urgencias Emergencias SAMU en Lima, 2021</p> <p>H.E.5 Existe relación directa entre las condiciones de trabajo y la dimensión relaciones sociales de la satisfacción de los profesionales de la salud en</p>	<p>D6.- Beneficios Sociales y/o remuneraciones</p>	
--	---	---	--	--

<p>las unidades Móviles de Urgencias Emergencias SAMU en Lima, 2021?</p> <p>P.E.6 ¿Cuál es la asociación que existe entre las condiciones de trabajo y la dimensión beneficios sociales y/o remuneraciones de la satisfacción de los profesionales de la salud en las unidades móviles de Urgencias Emergencias SAMU en Lima, 2021?</p>	<p>salud en las unidades Móviles de Urgencias Emergencias SAMU en Lima, 2021</p> <p>O.E.6 Definir la relación que existe entre las condiciones de trabajo y la dimensión beneficios sociales y/o remuneraciones de la satisfacción de los profesionales de la salud en las unidades móviles de Urgencias Emergencias SAMU en Lima, 2021</p>	<p>las unidades Móviles de Urgencias Emergencias SAMU en Lima, 2021</p> <p>H.E.6 Existe relación directa entre las condiciones de trabajo y la dimensión beneficios sociales y/o remuneraciones de la satisfacción de los profesionales de la salud en las unidades Móviles de Urgencias Emergencias SAMU en Lima, 2021</p>		
--	--	--	--	--

Anexo 2: Matriz de operacionalización de variables

Título: Condiciones de trabajo y la satisfacción laboral del personal del Sistema de Atención Móvil de Urgencias y Emergencias, Lima - 2021

VARIABLE	TIPO DE VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	N° DE ÍTEMS	VALOR FINAL	CRITERIOS PARA ASIGNAR VALORES
Condiciones de trabajo	Tipo cuantitativa	Es las diferentes variantes de ritmo, condiciones sociales, condiciones psicológicas, presentación de las diferentes programaciones de trabajo, nuevos equipos y situaciones de diferentes problemas personales que pueden beneficiar o perjudicar el bienestar del colaborador. (12).	Se tiene un cuestionario por el autor del estudio de investigación que hace referencia a las condiciones de trabajo del profesional de la salud en las unidades móviles SAMU	D.1: Condición física	Recursos físicos ambientales y materiales.	1-5	Adecuada Inadecuada	Adecuada (15-25) Inadecuada (5-14)
				D.2: Condiciones Psicológicas	Complejidad, rapidez, atención y tiempo	6-11	Adecuada Inadecuada	Adecuada (18-30) Inadecuada (6-17)
				D.3: Condición social	Relación con los compañeros	12-15	Adecuada Inadecuada	Adecuada (12-20) Inadecuada (4-11)

VARIABLE	TIPO DE VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	N° DE ÍTEMS	VALOR FINAL	CRITERIOS PARA ASIGNAR VALORES
Satisfacción profesional	Cuantitativa	Es un conjunto de características de cada colaborador, las acciones de la organización reflejadas con el público. la satisfacción como conducta dentro de una organización es fundamental y primordial donde uno experimenta una sensación de tranquilidad. hay una clara asociación entre el sentirse satisfecho con el desempeño de su trabajo y el suyo propio. (22)	Se tiene un cuestionario por el autor del estudio de investigación que hace referencia a la satisfacción del profesional de la salud en las unidades móviles SAMU	D.1: Desarrollo de tareas	Trabajo actual. Funciones de Trabajo	1-6	Muy alta Alta Baja	Muy alta (22-30) Alta (14-21) Baja (6-13)
				D.2: Condiciones laborales	Tareas en general. Confidencialidad	7-12	Muy alta Alta Baja	Muy alta (22-30) Alta (14-21) Baja (6-13)
				D.3: Políticas Administrativas	Interacción con el jefe Ambiente de trabajo Ejecución de funciones	13-23	Muy alta Alta Baja	Muy alta (41-55) Alta (26-40) Baja (11-25)
				D.4: Desarrollo Personal	Oportunidad de trabajo Entorno laboral	24-27	Muy alta Alta Baja	Muy alta (16-20) Alta (10-15) Baja (4-9)
				D.5: Relaciones sociales	Interacción con los compañeros de trabajo	28-29	Muy alta Alta Baja	Muy alta (8-10) Alta (5-7) Baja (2-4)
				D.6: Beneficios sociales y/o salarios.	Salario y/o incentivos.	30-32	Muy alta Alta Baja	Muy alta (11-15) Alta (7-10) Baja (3-6)

	PREGUNTAS	1	2	3	4	5
	Condiciones físicas					
1	Mi trabajo incluye servicios básicos					
2	Tengo suficiente equipo para realizar mis actividades diarias					
3	Mi trabajo se realiza habitualmente bajo presión de tiempo					
4	Mis actividades diarias requieren trabajar continuamente en un puesto obligatorio					
5	Pienso que tengo una sobrecarga de trabajo					
	Condiciones psicológicas					
6	Puedo elegir un día libre					
7	Entorno laboral motivado					
8	Decidir ser autónomo					
9	Mi trabajo se capacita de acuerdo a mi labor que realizo					
10	Mis actividades diarias me inspiran a involucrarme en el trabajo					
11	Mis actividades diarias son monótonas					
	Condición Social					
12	Creo que tengo un poder de relación autoritarias en mi trabajo					
13	Tengo participación en las decisiones organizacionales de mi institución					
14	Me identifico con los cambios propuestos por mis compañeros					
15	Existe respeto entre mis compañeros					

CUESTIONARIO SATISFACCIÓN LABORAL

CODIGO	ESTOY
1	totalmente en desacuerdo con la opinión
2	pocas veces de acuerdo con la opinión
3	Indiferente a la opinión
4	Mayormente de acuerdo la opinión
5	totalmente de acuerdo con la opinión

	PREGUNTAS	1	2	3	4	5
	Desarrollo de tareas					
1	Las metas y responsabilidades de mi puesto laboral son claros, por tanto, sé lo que se espera de mí.					
2	El trabajo de mi equipo está bien organizado.					
3	En el trabajo, siento que puedo poner en juego y desarrollar mis habilidades.					
4	Se me proporciona información oportuna y relevantes sobre el desempeño y los resultados obtenidos.					
5	La tarea que realizo es tan valiosa como cualquier otra labor.					
6	Me siento realmente útil en el trabajo.					
	Condiciones laborales					
7	Siento que puedo adaptarme a las condiciones del entorno laboral que se presenta en mi centro de trabajo.					
8	La institución me proporciona los recursos necesarios, herramientas e instrumentos suficientes para tener un buen desempeño eficiente.					
9	En términos Generales me siento satisfecho con mi centro laboral.					
10	La distribución física del entorno me facilita la realización de mis actividades laborales.					
11	El ambiente físico donde laboro es cómodo.					
12	Existen las comodidades para el buen desempeño en las labores diarias.					
	Políticas administrativas					
13	El superior jerárquico a menudo reconoce que hago un buen trabajo.					
14	Los superiores de servicio solucionan los problemas de forma creativa y buscan constantemente la innovación y mejoras.					
15	Los superiores demuestran un dominio técnico y conocimientos de sus funciones.					
16	Los superiores toman decisiones con la participación de los trabajadores del servicio.					
17	Los superiores del servicio hacen los esfuerzos necesarios para mantener informados oportunamente a los trabajadores sobre los asuntos que nos afectan e interesan.					
18	Tengo un conocimiento claro y transparente de las políticas y normas de personal de la institución.					
19	Los empleados son tratados bien					
20	El ambiente de la organización me permite expresar opiniones sin miedo					
21	El nombre y prestigio de Minsa es gratificante para mí					
22	Estoy de satisfecho con el horario de trabajo.					

23	Cuento con buen salario de acuerdo a mi profesión					
	Desarrollo personal					
24	Tengo oportunidades de capacitación es que me permite tener habilidades asistenciales como profesional					
25	Tengo oportunidades de capacitación es que me permite crecer como profesional					
26	El trabajo que realizo es adecuado a mi parecer					
27	Disfruto con cada actividad que realizo en el trabajo.					
	Relaciones sociales					
28	Los compañeros de trabajo nos ayudamos entre sí para el cumplimiento de los deberes, aunque esto signifique un mayor esfuerzo.					
29	Estoy contento con los procedimientos disponibles para resolver los reclamos de los trabajadores					
	Beneficios sociales y/o remuneraciones					
30	Mi sueldo o remuneración es adecuada en relación con el trabajo que realizo					
31	La organización se preocupa por las necesidades que son primordiales del personal.					
32	Existe distribución equitativa de las capacitaciones institucionales					

Anexo 04: Validación de expertos

INFORME DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

I. DATOS GENERALES

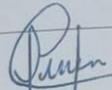
Título de la Investigación: "Condiciones de trabajo y satisfacción de los profesionales de la salud en las unidades móviles SAMU" en Lima - 2021".

Nombre del Experto: Pedro Antonio Gutiérrez Montes

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



Mg. PEDRO ANTONIO GUTIÉRREZ MONTES
 Docente FAEN-UIGV
 CPE 73104

Nombre: Pedro Antonio Gutiérrez Montes
 No. DNI: 06221413

INFORME DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

I. DATOS GENERALES

Título de la Investigación: "Condiciones de trabajo y satisfacción de los profesionales de la salud en las unidades móviles SAMU" en Lima - 2021".

Nombre del Experto: Rodolfo Amado Arevalo Marcos

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



Rodolfo Amado Arevalo Marcos
Enfermero

Maestro en Investigación y Docencia
CEP: 82604 - RCM: 891

Nombre: Rodolfo Amado Arevalo Marcos

No. DNI: 46370194

INFORME DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

I. DATOS GENERALES

Título de la Investigación: "Condiciones de trabajo y satisfacción de los profesionales de la salud en las unidades móviles SAMU" en Lima - 2021".

Nombre del Experto: Zena Alejandrina Villandina Martínez

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

 **MINISTERIO DE SALUD**
HOSP NAC SUBSIDIO DE RENATE

Zena
Mg. Zena Villandina Martínez
Jefa del Departamento de Epidemiología
CEP N° 17785

Nombre: Zena Alejandrina Villandina Martínez
No. DNI: 09264802

Anexo 05: Base de datos

Variable condiciones de trabajo

ENCUESTADOS	Condiciones físicas					Condiciones psicológicas						Condición Social			
	Ite m01	Ite m02	Ite m03	Ite m04	Ite m05	Ite m06	Ite m07	Ite m08	Ite m09	Ite m10	Ite m11	Ite m12	Ite m13	Ite m14	Ite m15
1	1	3	3	2	1	3	2	3	3	2	3	3	2	2	2
2	3	1	1	3	2	2	3	1	1	3	3	3	2	2	2
3	3	3	1	3	3	1	1	2	2	3	2	2	3	3	3
4	1	3	3	3	2	2	1	3	3	2	2	1	4	3	3
5	4	2	2	2	1	4	1	1	1	2	1	2	1	1	1
6	2	2	3	5	1	1	1	5	3	1	2	4	2	2	3
7	1	2	2	1	2	1	2	1	1	2	1	2	1	2	2
8	2	1	2	2	4	1	1	1	2	2	1	2	2	5	4
9	1	2	2	2	3	3	1	1	1	4	1	2	2	2	2
10	1	2	1	1	1	1	1	2	1	1	2	1	2	2	2
11	1	3	3	2	1	3	4	3	3	2	3	3	2	3	2
12	3	1	1	3	2	2	3	1	1	3	3	3	2	2	2
13	3	4	1	3	3	1	1	2	2	3	2	2	3	3	3
14	4	3	3	3	2	2	1	3	3	2	2	1	3	3	3
15	1	2	2	2	1	2	1	4	1	2	1	2	1	1	1
16	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	2	2	2
17	1	2	2	1	2	1	2	1	1	2	1	2	1	3	2
18	2	1	2	2	1	5	1	1	2	2	1	2	2	2	2
19	1	2	2	2	1	1	1	1	1	2	1	2	2	2	2
20	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1

Variable satisfacción laboral

ENCUESTADOS	Desarrollo de tareas						Condiciones de trabajo						Políticas administrativas										Desarrollo personal				Relaciones sociales		Beneficios sociales y/o remuneraciones			
	Item 01	Item 02	Item 03	Item 04	Item 05	Item 06	Item 07	Item 08	Item 09	Item 10	Item 11	Item 12	Item 13	Item 14	Item 15	Item 16	Item 17	Item 18	Item 19	Item 20	Item 21	Item 22	Item 23	Item 24	Item 25	Item 26	Item 27	Item 28	Item 29	Item 30	Item 31	Item 32
1	2	3	3	2	2	3	3	3	2	2	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	2	2	3	2	3	2	3	3	2
2	3	3	3	2	2	2	2	3	2	3	2	3	2	3	2	2	3	2	3	2	2	2	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3
3	3	3	3	3	2	3	2	3	2	5	2	3	2	2	2	2	3	2	2	2	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	4
4	3	2	3	3	3	2	3	2	3	2	2	3	3	3	2	2	3	3	3	2	3	2	3	3	3	2	3	3	2	2	2	3
5	4	5	2	3	5	3	3	2	2	3	3	3	2	2	2	3	3	2	2	2	2	3	2	3	2	3	3	2	2	2	2	3
6	2	3	3	5	3	3	2	1	4	2	3	3	2	3	4	3	3	2	3	4	2	2	1	2	2	2	2	3	3	2	4	3
7	2	3	2	3	1	2	2	1	3	1	1	1	3	2	3	1	1	3	2	3	2	3	3	2	3	3	2	2	4	3	1	1
8	2	3	1	3	3	3	3	5	1	2	2	2	3	1	3	2	2	3	1	3	3	2	1	3	1	3	2	3	1	1	2	3
9	2	3	1	1	4	1	1	2	1	1	3	2	1	1	1	3	2	1	1	1	1	3	3	2	1	3	1	1	1	1	3	2
10	1	3	3	3	1	1	5	2	2	3	5	3	1	3	1	5	3	1	3	1	3	1	3	2	3	1	2	3	2	2	2	2
11	1	5	3	2	3	3	1	2	2	3	3	5	3	1	2	3	5	3	1	2	1	1	2	2	2	2	2	3	3	3	3	1
12	1	1	3	3	2	1	3	2	3	3	1	3	3	2	2	1	3	3	2	2	3	3	3	2	3	1	2	3	2	2	2	2
13	4	1	3	1	3	2	2	2	3	2	1	1	2	2	3	1	1	2	2	3	3	2	2	3	3	2	2	3	2	3	3	3
14	3	1	1	1	1	1	3	2	1	1	3	3	1	3	1	3	3	1	3	1	3	3	2	3	2	3	3	2	2	3	3	1
15	1	3	2	5	3	3	1	2	2	2	3	2	2	2	3	3	2	2	2	3	1	3	3	2	3	4	2	3	2	3	2	3
16	1	2	2	2	2	2	2	2	2	5	2	2	2	2	5	2	2	2	2	5	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2
17	2	1	1	2	2	2	2	2	1	2	1	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	2	2
18	1	2	1	1	2	2	2	1	2	1	2	2	2	1	2	2	2	2	1	2	2	2	1	2	2	1	2	1	2	2	1	2
19	1	2	2	2	1	2	1	2	1	2	2	1	1	5	1	2	1	1	5	1	2	1	2	2	1	4	1	1	2	1	2	2
20	2	2	2	2	2	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	1	2	1	2	1	2	2	2	1	1	2	2	2	1	1	1	1

Condiciones de trabajo

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	20	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	20	100,0

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

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,777	15

Estadísticas de total de elemento

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
Item01	27,35	41,713	,241	,779
Item02	27,15	40,976	,412	,763
Item03	27,35	41,503	,401	,764
Item04	27,05	36,787	,689	,735
Item05	27,50	42,579	,235	,777
Item06	27,35	44,450	,025	,802
Item07	27,75	43,671	,148	,784
Item08	27,35	39,292	,359	,769
Item09	27,55	37,524	,748	,734
Item10	27,15	42,555	,294	,772
Item11	27,50	40,579	,499	,757
Item12	27,20	41,537	,374	,766
Item13	27,25	39,566	,600	,749
Item14	26,95	40,471	,415	,762
Item15	27,05	40,050	,572	,752

Satisfacción laboral

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	20	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	20	100,0

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

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,839	32

Estadísticas de total de elemento

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
Item01	69,55	129,524	,257	,837
Item02	69,05	125,208	,384	,833
Item03	69,40	123,937	,632	,826
Item04	69,15	122,134	,510	,828
Item05	69,25	130,618	,196	,839
Item06	69,45	128,050	,460	,831
Item07	69,40	128,253	,312	,835
Item08	69,45	132,261	,166	,839
Item09	69,60	125,621	,520	,829
Item10	69,25	125,355	,381	,833
Item11	69,35	128,766	,283	,836
Item12	69,15	125,924	,450	,831
Item13	69,60	129,621	,376	,834
Item14	69,35	134,029	,062	,843
Item15	69,35	127,187	,333	,835
Item16	69,35	128,766	,283	,836
Item17	69,15	125,924	,450	,831
Item18	69,60	129,621	,376	,834
Item19	69,35	134,029	,062	,843
Item20	69,35	127,187	,333	,835
Item21	69,40	133,832	,127	,839
Item22	69,35	133,924	,116	,840

Item23	69,35	133,608	,135	,839
Item24	69,30	129,589	,495	,832
Item25	69,45	128,261	,447	,832
Item26	69,20	135,432	,007	,844
Item27	69,45	128,787	,542	,831
Item28	69,25	123,776	,725	,824
Item29	69,55	127,524	,437	,832
Item30	69,45	125,734	,547	,828
Item31	69,35	128,345	,415	,832
Item32	69,35	125,503	,532	,829

Base de datos general

Variable condiciones de trabajo

Data_Vari1.sav [ConjuntoDatos1] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

Visible: 20 de 20 variables

	Edad	Sexo	Profesion	Condicion_laboral	Tiempo_servicio	Item1	Item2	Item3	Item4	Item5	Item6	Item7	Item8	Item9	Item10	Item11	Item12	Item13	Item14	Item15
1	26 - 36 años	Mujer	Personal medico	Nombrado	Menos de 1 año	3	4	4	3	2	2	3	4	4	3	3	3	5	4	4
2	48 - más años	Hombre	Personal de enfermeria	Contrato administrativo de servicios	De 1 a 4 años	3	3	1	3	3	4	4	2	2	3	5	5	3	3	3
3	26 - 36 años	Hombre	Personal de enfermeria	Terceros	De 5 años a más	5	3	3	3	2	2	4	3	3	4	5	5	4	3	3
4	26 - 36 años	Mujer	Personal medico	Terceros	Menos de 1 año	4	2	2	2	5	4	4	4	4	4	4	2	5	5	5
5	26 - 36 años	Mujer	Personal de enfermeria	Contrato administrativo de servicios	De 5 años a más	2	2	3	5	5	5	4	5	3	5	2	4	2	2	3
6	26 - 36 años	Hombre	Personal de enfermeria	Nombrado	De 1 a 4 años	5	5	2	2	5	2	5	2	4	5	4	5	4	2	4
7	37 - 47 años	Mujer	Personal de enfermeria	Terceros	De 5 años a más	5	2	5	2	2	4	4	4	4	5	5	5	2	5	4
8	26 - 36 años	Hombre	Personal medico	Terceros	De 5 años a más	4	2	2	2	3	3	5	4	4	4	5	5	2	2	2
9	26 - 36 años	Mujer	Personal medico	Nombrado	De 1 a 4 años	4	2	4	4	5	5	2	4	4	4	4	2	2	2	2
10	37 - 47 años	Mujer	Personal de enfermeria	Contrato administrativo de servicios	De 1 a 4 años	4	3	3	2	5	3	4	3	3	2	3	3	2	3	2
11	26 - 36 años	Mujer	Personal de enfermeria	Nombrado	De 1 a 4 años	3	5	5	3	2	2	3	4	5	3	3	3	2	2	2
12	37 - 47 años	Mujer	Personal de enfermeria	Nombrado	De 5 años a más	3	4	5	3	3	5	4	2	2	3	2	2	3	3	3
13	26 - 36 años	Hombre	Pilotos	Contrato administrativo de servicios	Menos de 1 año	4	3	3	3	2	2	4	3	3	2	2	4	3	3	3
14	37 - 47 años	Mujer	Personal de enfermeria	Nombrado	De 5 años a más	1	2	2	2	1	2	4	4	4	2	5	2	5	5	5
15	26 - 36 años	Hombre	Personal de enfermeria	Terceros	Menos de 1 año	2	2	5	5	5	5	5	4	4	4	2	5	2	2	2
16	26 - 36 años	Mujer	Personal de enfermeria	Nombrado	De 1 a 4 años	5	2	2	1	2	4	2	4	4	2	4	2	5	3	2
17	37 - 47 años	Mujer	Pilotos	Contrato administrativo de servicios	De 1 a 4 años	2	1	2	2	1	5	4	4	2	2	4	2	2	2	2
18	26 - 36 años	Mujer	Pilotos	Terceros	De 5 años a más	4	2	2	2	4	4	4	4	5	2	4	2	2	2	2
19	37 - 47 años	Mujer	Personal de enfermeria	Nombrado	Menos de 1 año	1	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	5	5	5	5
20	48 - más años	Mujer	Personal medico	Nombrado	De 1 a 4 años	1	3	3	2	1	3	2	3	3	2	3	3	2	2	2
21	26 - 36 años	Mujer	Personal medico	Nombrado	Menos de 1 año	3	1	1	3	2	2	3	1	1	3	3	3	2	2	2
22	48 - más años	Hombre	Personal de enfermeria	Contrato administrativo de servicios	De 1 a 4 años	3	3	1	3	3	1	1	2	2	3	2	2	3	3	3
23	26 - 36 años	Hombre	Personal de enfermeria	Terceros	De 5 años a más	1	3	3	3	2	2	1	3	3	2	2	1	4	3	3
24	26 - 36 años	Mujer	Personal medico	Terceros	Menos de 1 año	4	2	2	2	1	4	1	1	1	2	1	2	1	1	1
25	26 - 36 años	Mujer	Personal de enfermeria	Contrato administrativo de servicios	De 5 años a más	2	2	3	5	1	1	1	5	3	1	2	4	2	2	3
26	26 - 36 años	Hombre	Personal de enfermeria	Nombrado	Menos de 1 año	1	2	2	1	2	1	2	1	1	2	1	2	1	2	2
27	37 - 47 años	Mujer	Personal de enfermeria	Terceros	Menos de 1 año	2	1	2	2	4	1	1	2	2	2	1	2	2	5	4
28	26 - 36 años	Hombre	Personal medico	Terceros	De 5 años a más	1	2	2	2	3	3	1	1	1	4	1	2	2	2	2
29	26 - 36 años	Mujer	Personal medico	Nombrado	De 1 a 4 años	1	2	1	1	1	1	1	2	1	2	1	2	2	2	2
30	37 - 47 años	Mujer	Personal de enfermeria	Contrato administrativo de servicios	De 1 a 4 años	1	3	3	2	1	3	4	3	3	2	3	3	2	3	2
31	26 - 36 años	Mujer	Personal de enfermeria	Nombrado	De 1 a 4 años	3	1	1	3	2	2	3	1	1	3	3	3	2	2	2
32	37 - 47 años	Mujer	Personal de enfermeria	Nombrado	De 5 años a más	3	4	1	3	3	1	1	2	2	3	2	2	3	3	3
33	26 - 36 años	Hombre	Pilotos	Contrato administrativo de servicios	Menos de 1 año	4	3	3	3	2	2	1	3	3	2	2	1	3	3	3
34	37 - 47 años	Mujer	Personal de enfermeria	Nombrado	De 5 años a más	1	2	2	2	1	2	1	4	1	2	1	2	1	1	1
35	26 - 36 años	Hombre	Personal de enfermeria	Terceros	Menos de 1 año	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	2	2	2
36	26 - 36 años	Mujer	Personal de enfermeria	Nombrado	De 1 a 4 años	1	2	2	1	2	1	2	1	1	2	1	2	1	3	2
37	37 - 47 años	Mujer	Pilotos	Contrato administrativo de servicios	De 1 a 4 años	2	1	2	2	1	5	1	1	2	2	1	2	2	2	2

Vista de datos Vista de variables

IBM SPSS Statistics Processor está listo Unicode ON

Data_Var1.sav [ConjuntoDatos1] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

1: Visible: 20 de 20 variables

	Edad	Sexo	Profesion	Condicion_laboral	Tiempo_servicio	Item1	Item2	Item3	Item4	Item5	Item6	Item7	Item8	Item9	Item10	Item11	Item12	Item13	Item14	Item15
38	26 - 36 años	Mujer	Pilotos	Terceros	De 5 años a más	1	2	2	2	1	1	1	1	1	2	1	2	2	2	2
39	37 - 47 años	Mujer	Personal de enfermería	Nombrado	Menos de 1 año	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
40	26 - 36 años	Hombre	Personal de enfermería	Terceros	De 5 años a más	1	3	3	3	2	2	1	3	3	2	2	1	4	3	3
41	26 - 36 años	Mujer	Personal medico	Terceros	Menos de 1 año	4	2	2	2	1	4	1	1	1	2	1	2	1	1	1
42	26 - 36 años	Mujer	Personal de enfermería	Contrato administrativo de servicios	De 5 años a más	2	2	3	5	1	1	1	5	3	1	2	4	2	2	3
43	26 - 36 años	Hombre	Personal de enfermería	Nombrado	Menos de 1 año	1	2	2	1	2	1	2	1	1	2	1	2	1	2	2
44	37 - 47 años	Mujer	Personal de enfermería	Terceros	Menos de 1 año	2	1	2	2	4	1	1	1	2	2	1	2	2	5	4
45	26 - 36 años	Hombre	Personal medico	Terceros	De 5 años a más	1	2	2	2	3	3	1	1	1	4	1	2	2	2	2
46	26 - 36 años	Mujer	Personal medico	Nombrado	De 1 a 4 años	1	2	1	1	1	1	1	2	1	1	2	1	2	2	2
47	37 - 47 años	Mujer	Personal de enfermería	Contrato administrativo de servicios	De 1 a 4 años	1	3	3	2	1	3	4	3	3	2	3	3	2	3	2
48	26 - 36 años	Mujer	Personal de enfermería	Nombrado	De 1 a 4 años	3	1	1	3	2	2	3	1	1	3	3	3	2	2	2
49	37 - 47 años	Mujer	Personal de enfermería	Nombrado	De 5 años a más	3	4	1	3	3	1	1	2	2	3	2	2	3	3	3
50	26 - 36 años	Hombre	Pilotos	Contrato administrativo de servicios	Menos de 1 año	4	3	3	3	2	2	1	3	3	2	2	1	3	3	3
51	37 - 47 años	Mujer	Personal de enfermería	Nombrado	De 5 años a más	1	2	2	2	1	2	1	4	1	2	1	2	1	1	1
52	26 - 36 años	Hombre	Personal de enfermería	Terceros	Menos de 1 año	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	2	2	2
53	26 - 36 años	Mujer	Personal de enfermería	Nombrado	De 1 a 4 años	1	2	2	1	2	1	2	1	1	2	1	2	1	3	2
54	37 - 47 años	Mujer	Pilotos	Contrato administrativo de servicios	De 1 a 4 años	2	1	2	2	1	5	1	1	2	2	1	2	2	2	2
55	26 - 36 años	Mujer	Pilotos	Terceros	De 5 años a más	1	2	2	2	1	1	1	1	1	2	1	2	2	2	2
56	37 - 47 años	Mujer	Personal de enfermería	Nombrado	Menos de 1 año	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
57	48 - más años	Mujer	Personal medico	Nombrado	De 1 a 4 años	1	3	3	2	1	3	2	3	3	2	3	3	2	2	2
58	26 - 36 años	Mujer	Personal medico	Nombrado	Menos de 1 año	3	1	1	3	2	2	3	1	1	3	3	3	2	2	2
59	48 - más años	Hombre	Personal de enfermería	Contrato administrativo de servicios	De 1 a 4 años	3	3	1	3	3	1	1	2	2	3	2	3	3	3	3
60	26 - 36 años	Hombre	Personal de enfermería	Terceros	De 5 años a más	1	3	3	3	2	2	1	3	3	2	2	1	4	3	3
61	26 - 36 años	Mujer	Personal medico	Terceros	Menos de 1 año	4	2	2	2	1	4	1	1	1	2	1	2	1	1	1
62	26 - 36 años	Mujer	Personal de enfermería	Contrato administrativo de servicios	De 5 años a más	2	2	3	5	1	1	1	5	3	1	2	4	2	2	3
63	26 - 36 años	Hombre	Personal de enfermería	Nombrado	Menos de 1 año	1	2	2	1	2	1	2	1	1	2	1	2	1	2	2
64	37 - 47 años	Mujer	Personal de enfermería	Terceros	Menos de 1 año	2	1	2	2	4	1	1	1	2	2	1	2	2	5	4
65	26 - 36 años	Hombre	Personal medico	Terceros	De 5 años a más	1	2	2	2	3	3	1	1	1	4	1	2	2	2	2
66	26 - 36 años	Mujer	Personal medico	Nombrado	De 1 a 4 años	1	2	1	1	1	1	1	2	1	1	2	1	2	2	2
67	37 - 47 años	Mujer	Personal de enfermería	Contrato administrativo de servicios	De 1 a 4 años	1	3	3	2	1	3	4	3	3	2	3	3	2	3	2
68	26 - 36 años	Mujer	Personal de enfermería	Nombrado	De 1 a 4 años	3	1	1	3	2	2	3	1	1	3	3	3	2	2	2
69	37 - 47 años	Mujer	Personal de enfermería	Nombrado	De 5 años a más	3	4	1	3	3	1	1	2	2	3	2	2	3	3	3
70	26 - 36 años	Hombre	Pilotos	Contrato administrativo de servicios	Menos de 1 año	4	3	3	3	2	2	1	3	3	2	2	1	3	3	3
71	37 - 47 años	Mujer	Personal de enfermería	Nombrado	De 5 años a más	1	2	2	2	1	2	1	4	1	2	1	2	1	1	1
72	26 - 36 años	Hombre	Personal de enfermería	Terceros	Menos de 1 año	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	2	2	2
73	26 - 36 años	Mujer	Personal de enfermería	Nombrado	De 1 a 4 años	1	2	2	1	2	1	2	1	1	2	1	2	1	3	2
74	37 - 47 años	Mujer	Pilotos	Contrato administrativo de servicios	De 1 a 4 años	2	1	2	2	1	5	1	1	2	2	1	2	2	2	2

Vista de datos Vista de variables

IBM SPSS Statistics Processor está listo Unicode:ON

Data_Var1.sav [ConjuntoDatos1] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

Visible: 20 de 20 variables

	Edad	Sexo	Profesion	Condicion_laboral	Tiempo_servicio	Item1	Item2	Item3	Item4	Item5	Item6	Item7	Item8	Item9	Item10	Item11	Item12	Item13	Item14	Item15
75	26 - 36 años	Mujer	Pilotos	Terceros	De 5 años a más	1	2	2	2	1	1	1	1	1	2	1	2	2	2	2
76	37 - 47 años	Mujer	Personal de enfermería	Nombrado	Menos de 1 año	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
77	48 - más años	Hombre	Personal de enfermería	Contrato administrativo de servicios	De 1 a 4 años	3	3	1	3	3	1	1	2	2	3	2	2	3	3	3
78	26 - 36 años	Hombre	Personal de enfermería	Terceros	De 5 años a más	1	3	3	3	2	2	1	3	3	2	2	1	4	3	3
79	26 - 36 años	Mujer	Personal medico	Terceros	Menos de 1 año	4	2	2	2	1	4	1	1	1	2	1	2	1	1	1
80	26 - 36 años	Mujer	Personal de enfermería	Contrato administrativo de servicios	De 5 años a más	2	2	3	5	1	1	1	5	3	1	2	4	2	2	3
81	26 - 36 años	Hombre	Personal de enfermería	Nombrado	Menos de 1 año	1	2	2	1	2	1	2	1	1	2	1	2	1	2	2
82	37 - 47 años	Mujer	Personal de enfermería	Terceros	Menos de 1 año	2	1	2	2	4	1	1	1	2	2	1	2	2	5	4
83	26 - 36 años	Hombre	Personal medico	Terceros	De 5 años a más	1	2	2	2	3	3	1	1	1	4	1	2	2	2	2
84	26 - 36 años	Mujer	Personal medico	Nombrado	De 1 a 4 años	1	2	1	1	1	1	1	2	1	1	2	1	2	2	2
85	37 - 47 años	Mujer	Personal de enfermería	Contrato administrativo de servicios	De 1 a 4 años	1	3	3	2	1	3	4	3	3	2	3	3	2	3	2
86	26 - 36 años	Mujer	Personal de enfermería	Nombrado	De 1 a 4 años	3	1	1	3	2	2	3	1	1	3	3	3	2	2	2
87	37 - 47 años	Mujer	Personal de enfermería	Nombrado	De 5 años a más	3	4	1	3	3	1	1	2	2	3	2	2	3	3	3
88	26 - 36 años	Hombre	Pilotos	Contrato administrativo de servicios	Menos de 1 año	4	3	3	3	2	2	1	3	3	2	2	1	3	3	3
89	37 - 47 años	Mujer	Personal de enfermería	Nombrado	De 5 años a más	1	2	2	2	1	2	1	4	1	2	1	2	1	1	1
90	26 - 36 años	Hombre	Personal de enfermería	Terceros	Menos de 1 año	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	2	2	2
91	26 - 36 años	Mujer	Personal de enfermería	Nombrado	De 1 a 4 años	1	2	2	1	2	1	2	1	1	2	1	2	1	3	2
92	37 - 47 años	Mujer	Pilotos	Contrato administrativo de servicios	De 1 a 4 años	2	1	2	2	1	5	1	1	2	2	1	2	2	2	2
93	26 - 36 años	Mujer	Pilotos	Terceros	De 5 años a más	1	2	2	2	1	1	1	1	1	2	1	2	2	2	2
94	37 - 47 años	Mujer	Personal de enfermería	Nombrado	Menos de 1 año	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
95	48 - más años	Mujer	Personal medico	Nombrado	De 1 a 4 años	1	3	3	2	1	3	2	3	3	2	3	3	2	2	2
96	26 - 36 años	Mujer	Personal medico	Nombrado	Menos de 1 año	3	1	1	3	2	2	3	1	1	3	3	2	2	2	2
97	48 - más años	Hombre	Personal de enfermería	Contrato administrativo de servicios	De 1 a 4 años	3	3	1	3	3	1	1	2	2	3	2	2	3	3	3
98	26 - 36 años	Hombre	Personal de enfermería	Terceros	De 5 años a más	1	3	3	3	2	2	1	3	3	2	2	1	4	3	3
99	26 - 36 años	Mujer	Personal medico	Terceros	Menos de 1 año	4	2	2	2	1	4	1	1	1	2	1	2	1	1	1
100	26 - 36 años	Mujer	Personal de enfermería	Contrato administrativo de servicios	De 5 años a más	2	2	3	5	1	1	1	5	3	1	2	4	2	2	3
101	26 - 36 años	Hombre	Personal de enfermería	Nombrado	Menos de 1 año	1	2	2	1	2	1	2	1	1	2	1	2	1	2	2
102	37 - 47 años	Mujer	Personal de enfermería	Terceros	Menos de 1 año	2	1	2	2	4	1	1	1	2	2	1	2	2	5	4
103	26 - 36 años	Hombre	Personal medico	Terceros	De 5 años a más	1	2	2	2	3	3	1	1	1	4	1	2	2	2	2
104	26 - 36 años	Mujer	Personal medico	Nombrado	De 1 a 4 años	1	2	1	1	1	1	1	2	1	1	2	1	2	2	2
105	37 - 47 años	Mujer	Personal de enfermería	Contrato administrativo de servicios	De 1 a 4 años	1	3	3	2	1	3	4	3	3	2	3	3	2	3	2
106	26 - 36 años	Mujer	Personal de enfermería	Nombrado	De 1 a 4 años	3	1	1	3	2	2	3	1	1	3	3	2	2	2	2
107	37 - 47 años	Mujer	Personal de enfermería	Nombrado	De 5 años a más	3	4	1	3	3	1	1	2	2	3	2	2	3	3	3
108	26 - 36 años	Hombre	Pilotos	Contrato administrativo de servicios	Menos de 1 año	4	3	3	3	2	2	1	3	3	2	2	1	3	3	3
109	37 - 47 años	Mujer	Personal de enfermería	Nombrado	De 5 años a más	1	2	2	2	1	2	1	4	1	2	1	2	1	1	1
110	26 - 36 años	Hombre	Personal de enfermería	Terceros	Menos de 1 año	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	2	2	2
111	26 - 36 años	Mujer	Personal de enfermería	Nombrado	De 1 a 4 años	1	2	2	1	2	1	2	1	1	2	1	2	1	3	2

Vista de datos Vista de variables

IBM SPSS Statistics Processor está listo Unicode:ON

Data_Var1.sav [ConjuntoDatos1] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

Visible: 20 de 20 variables

	Edad	Sexo	Profesion	Condicion_laboral	Tiempo_servicio	Item1	Item2	Item3	Item4	Item5	Item6	Item7	Item8	Item9	Item10	Item11	Item12	Item13	Item14	Item15
112	37 - 47 años	Mujer	Pilotos	Contrato administrativo de servicios	De 1 a 4 años	2	1	2	2	1	5	1	1	2	2	1	2	2	2	2
113	26 - 36 años	Mujer	Pilotos	Terceros	De 5 años a más	1	2	2	2	1	1	1	1	1	2	1	2	2	2	2
114	37 - 47 años	Mujer	Personal de enfermería	Nombrado	Menos de 1 año	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
115	26 - 36 años	Hombre	Personal de enfermería	Terceros	De 5 años a más	1	3	3	3	2	2	1	3	3	2	2	1	4	3	3
116	26 - 36 años	Mujer	Personal medico	Terceros	Menos de 1 año	4	2	2	2	1	4	1	1	1	2	1	2	1	1	1
117	26 - 36 años	Mujer	Personal de enfermería	Contrato administrativo de servicios	De 5 años a más	2	2	3	5	1	1	1	5	3	1	2	4	2	2	3
118	26 - 36 años	Hombre	Personal de enfermería	Nombrado	Menos de 1 año	1	2	2	1	2	1	2	1	1	2	1	2	1	2	2
119	37 - 47 años	Mujer	Personal de enfermería	Terceros	Menos de 1 año	2	1	2	2	4	1	1	1	2	2	1	2	2	5	4
120	26 - 36 años	Hombre	Personal medico	Terceros	De 5 años a más	1	2	2	2	3	3	1	1	1	4	1	2	2	2	2
121	26 - 36 años	Mujer	Personal medico	Nombrado	De 1 a 4 años	1	2	1	1	1	1	1	2	1	1	2	1	2	2	2
122	37 - 47 años	Mujer	Personal de enfermería	Contrato administrativo de servicios	De 1 a 4 años	1	3	3	2	1	3	4	3	3	2	3	3	2	3	2
123	26 - 36 años	Mujer	Personal de enfermería	Nombrado	De 1 a 4 años	3	1	1	3	2	2	3	1	1	3	3	3	2	2	2
124	37 - 47 años	Mujer	Personal de enfermería	Nombrado	De 5 años a más	3	4	1	3	3	1	1	2	2	3	2	2	3	3	3
125	26 - 36 años	Hombre	Pilotos	Contrato administrativo de servicios	Menos de 1 año	4	3	3	3	2	2	1	3	3	2	2	1	3	3	3
126	37 - 47 años	Mujer	Personal de enfermería	Nombrado	De 5 años a más	1	2	2	2	1	2	1	4	1	2	1	2	1	1	1
127	26 - 36 años	Hombre	Personal de enfermería	Terceros	Menos de 1 año	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	2	2	2
128	26 - 36 años	Mujer	Personal de enfermería	Nombrado	De 1 a 4 años	1	2	2	1	2	1	2	1	1	2	1	2	1	3	2
129	37 - 47 años	Mujer	Pilotos	Contrato administrativo de servicios	De 1 a 4 años	2	1	2	2	1	5	1	1	2	2	1	2	2	2	2
130	26 - 36 años	Mujer	Pilotos	Terceros	De 5 años a más	1	2	2	2	1	1	1	1	1	2	1	2	2	2	2
131	37 - 47 años	Mujer	Personal de enfermería	Nombrado	Menos de 1 año	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
132	48 - más años	Mujer	Personal medico	Nombrado	De 1 a 4 años	1	3	3	2	1	3	2	3	3	2	3	3	2	2	2
133	26 - 36 años	Mujer	Personal medico	Nombrado	Menos de 1 año	3	1	1	3	2	2	3	1	1	3	3	2	2	2	2
134	48 - más años	Hombre	Personal de enfermería	Contrato administrativo de servicios	De 1 a 4 años	3	3	1	3	3	1	1	2	2	3	2	2	3	3	3
135	26 - 36 años	Hombre	Personal de enfermería	Terceros	De 5 años a más	1	3	3	3	2	2	1	3	3	2	2	1	4	3	3
136	26 - 36 años	Mujer	Personal medico	Terceros	Menos de 1 año	4	2	2	2	1	4	1	1	1	2	1	2	1	1	1
137	26 - 36 años	Mujer	Personal de enfermería	Contrato administrativo de servicios	De 5 años a más	2	2	3	5	1	1	1	5	3	1	2	4	2	2	3
138	26 - 36 años	Hombre	Personal de enfermería	Nombrado	Menos de 1 año	1	2	2	1	2	1	2	1	1	2	1	2	1	2	2
139	37 - 47 años	Mujer	Personal de enfermería	Terceros	Menos de 1 año	2	1	2	2	4	1	1	1	2	1	2	2	5	4	
140	26 - 36 años	Hombre	Personal medico	Terceros	De 5 años a más	1	2	2	2	3	3	1	1	1	4	1	2	2	2	2
141	26 - 36 años	Mujer	Personal medico	Nombrado	De 1 a 4 años	1	2	1	1	1	1	1	2	1	1	2	1	2	2	2
142	37 - 47 años	Mujer	Personal de enfermería	Contrato administrativo de servicios	De 1 a 4 años	1	3	3	2	1	3	4	3	3	2	3	3	2	3	2
143	26 - 36 años	Mujer	Personal de enfermería	Nombrado	De 1 a 4 años	3	1	1	3	2	2	3	1	1	3	3	2	2	2	2
144	37 - 47 años	Mujer	Personal de enfermería	Nombrado	De 5 años a más	3	4	1	3	3	1	1	2	2	3	2	2	3	3	3
145	26 - 36 años	Hombre	Pilotos	Contrato administrativo de servicios	Menos de 1 año	4	3	3	3	2	2	1	3	3	2	2	1	3	3	3
146	37 - 47 años	Mujer	Personal de enfermería	Nombrado	De 5 años a más	1	2	2	2	1	2	1	4	1	2	1	2	1	1	1
147	26 - 36 años	Hombre	Personal de enfermería	Terceros	Menos de 1 año	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	2	2	2
148	26 - 36 años	Mujer	Personal de enfermería	Nombrado	De 1 a 4 años	1	2	2	1	2	1	2	1	1	2	1	2	1	3	2

Vista de datos Vista de variables

IBM SPSS Statistics Processor está listo Unicode:ON

Data_Var1.sav [ConjuntoDatos1] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

Visible: 20 de 20 variables

	Edad	Sexo	Profesion	Condicion_laboral	Tiempo_servicio	Item1	Item2	Item3	Item4	Item5	Item6	Item7	Item8	Item9	Item10	Item11	Item12	Item13	Item14	Item15
149	37 - 47 años	Mujer	Pilotos	Contrato administrativo de servicios	De 1 a 4 años	2	1	2	2	1	5	1	1	2	2	1	2	2	2	2
150	26 - 36 años	Mujer	Pilotos	Terceros	De 5 años a más	1	2	2	2	1	1	1	1	1	2	1	2	2	2	2
151	37 - 47 años	Mujer	Personal de enfermería	Nombrado	Menos de 1 año	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
152	26 - 36 años	Mujer	Personal de enfermería	Nombrado	De 1 a 4 años	1	2	2	1	2	1	2	1	1	2	1	2	1	3	2
153	37 - 47 años	Mujer	Pilotos	Contrato administrativo de servicios	De 1 a 4 años	2	1	2	2	1	5	1	1	2	2	1	2	2	2	2
154	26 - 36 años	Mujer	Pilotos	Terceros	De 5 años a más	1	2	2	2	1	1	1	1	1	2	1	2	2	2	2
155	37 - 47 años	Mujer	Personal de enfermería	Nombrado	Menos de 1 año	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
156	48 - más años	Mujer	Personal medico	Nombrado	De 1 a 4 años	1	3	3	2	1	3	2	3	3	2	3	3	2	2	2
157	26 - 36 años	Mujer	Personal medico	Nombrado	Menos de 1 año	3	1	1	3	2	2	3	1	1	3	3	3	2	2	2
158	48 - más años	Hombre	Personal de enfermería	Contrato administrativo de servicios	De 1 a 4 años	3	3	1	3	3	1	1	2	2	3	2	2	3	3	3
159	26 - 36 años	Hombre	Personal de enfermería	Terceros	De 5 años a más	1	3	3	3	2	2	1	3	3	2	2	1	4	3	3
160	26 - 36 años	Mujer	Personal medico	Terceros	Menos de 1 año	4	2	2	2	1	4	1	1	1	2	1	2	1	1	1
161	26 - 36 años	Mujer	Personal de enfermería	Contrato administrativo de servicios	De 5 años a más	2	2	3	5	1	1	1	5	3	1	2	4	2	2	3
162	26 - 36 años	Hombre	Personal de enfermería	Nombrado	Menos de 1 año	1	2	2	1	2	1	2	1	1	2	1	2	1	2	2
163	37 - 47 años	Mujer	Personal de enfermería	Terceros	Menos de 1 año	2	1	2	2	4	1	1	1	2	2	1	2	2	5	4
164	26 - 36 años	Hombre	Personal medico	Terceros	De 5 años a más	1	2	2	2	3	3	1	1	1	4	1	2	2	2	2
165	26 - 36 años	Mujer	Personal medico	Nombrado	De 1 a 4 años	1	2	1	1	1	1	1	2	1	1	2	1	2	2	2
166	37 - 47 años	Mujer	Personal de enfermería	Contrato administrativo de servicios	De 1 a 4 años	1	3	3	2	1	3	4	3	3	2	3	3	2	3	2
167	26 - 36 años	Mujer	Personal de enfermería	Nombrado	De 1 a 4 años	3	1	1	3	2	2	3	1	1	3	3	2	2	2	2
168	37 - 47 años	Mujer	Personal de enfermería	Nombrado	De 5 años a más	3	4	1	3	3	1	1	2	2	3	2	2	3	3	3
169	26 - 36 años	Hombre	Pilotos	Contrato administrativo de servicios	Menos de 1 año	4	3	3	3	2	2	1	3	3	2	2	1	3	3	3
170	37 - 47 años	Mujer	Personal de enfermería	Nombrado	De 5 años a más	1	2	2	2	1	2	1	4	1	2	1	2	1	1	1
171	26 - 36 años	Hombre	Personal de enfermería	Terceros	Menos de 1 año	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	2	2	2
172	26 - 36 años	Mujer	Personal de enfermería	Nombrado	De 1 a 4 años	1	2	2	1	2	1	2	1	1	2	1	2	1	3	2
173	37 - 47 años	Mujer	Pilotos	Contrato administrativo de servicios	De 1 a 4 años	2	1	2	2	1	5	1	1	2	2	1	2	2	2	2
174	26 - 36 años	Mujer	Pilotos	Terceros	De 5 años a más	1	2	2	2	1	1	1	1	1	2	1	2	2	2	2
175	37 - 47 años	Mujer	Personal de enfermería	Nombrado	Menos de 1 año	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
176	26 - 36 años	Mujer	Personal medico	Nombrado	De 1 a 4 años	1	2	1	1	1	1	1	2	1	1	2	1	2	2	2
177	37 - 47 años	Mujer	Personal de enfermería	Contrato administrativo de servicios	De 1 a 4 años	1	3	3	2	1	3	4	3	3	2	3	2	3	2	2
178	26 - 36 años	Mujer	Personal de enfermería	Nombrado	De 1 a 4 años	3	1	1	3	2	2	3	1	1	3	3	3	2	2	2
179	37 - 47 años	Mujer	Personal de enfermería	Nombrado	De 5 años a más	3	4	1	3	3	1	1	2	2	3	2	2	3	3	3
180	26 - 36 años	Hombre	Pilotos	Contrato administrativo de servicios	Menos de 1 año	4	3	3	3	2	2	1	3	3	2	2	1	3	3	3
181	37 - 47 años	Mujer	Personal de enfermería	Nombrado	De 5 años a más	1	2	2	2	1	2	1	4	1	2	1	2	1	1	1
182	26 - 36 años	Hombre	Personal de enfermería	Terceros	Menos de 1 año	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	2	2	2
183	26 - 36 años	Mujer	Personal de enfermería	Nombrado	De 1 a 4 años	1	2	2	1	2	1	2	1	1	2	1	2	1	3	2
184	37 - 47 años	Mujer	Pilotos	Contrato administrativo de servicios	De 1 a 4 años	2	1	2	2	1	5	1	1	2	2	1	2	2	2	2
185	26 - 36 años	Mujer	Pilotos	Terceros	De 5 años a más	1	2	2	2	1	1	1	1	1	2	1	2	2	2	2

Vista de datos Vista de variables

IBM SPSS Statistics Processor está listo Unicode:ON

Data_Var1.sav [ConjuntoDatos1] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

1: Visible: 20 de 20 variables

	Edad	Sexo	Profesion	Condicion_laboral	Tiempo_servicio	Item1	Item2	Item3	Item4	Item5	Item6	Item7	Item8	Item9	Item10	Item11	Item12	Item13	Item14	Item15
185	26 - 36 años	Mujer	Pilotos	Terceros	De 5 años a más	1	2	2	2	1	1	1	1	1	2	1	2	2	2	2
186	37 - 47 años	Mujer	Personal de enfermería	Nombrado	Menos de 1 año	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
187																				
188																				
189																				
190																				
191																				
192																				
193																				
194																				
195																				
196																				
197																				
198																				
199																				
200																				
201																				
202																				
203																				
204																				
205																				
206																				
207																				
208																				
209																				
210																				
211																				
212																				
213																				
214																				
215																				
216																				
217																				
218																				
219																				
220																				
221																				

Vista de datos Vista de variables

IBM SPSS Statistics Processor está listo Unicode:ON

Variable satisfacción laboral

Data_Var2.sav [ConjuntoDatos2] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

Visible: 32 de 32 variables

	Item 1	Item 2	Item 3	Item 4	Item 5	Item 6	Item 7	Item 8	Item 9	Item 10	Item 11	Item 12	Item 13	Item 14	Item 15	Item 16	Item 17	Item 18	Item 19	Item 20	Item 21	Item 22	Item 23	Item 24	Item 25	Item 26	Item 27	Item 28	Item 29	Item 30	Item 31	Item 32	var
1	2	3	3	2	2	3	3	3	5	2	3	3	2	3	3	3	3	5	3	3	3	3	4	4	4	3	4	3	5	3	3	5	
2	3	3	3	2	2	2	2	3	2	3	2	3	2	3	2	2	3	5	3	4	4	5	4	3	3	4	3	3	3	3	2	3	
3	3	3	3	3	2	3	2	3	5	5	2	3	2	2	2	2	3	4	4	4	4	3	3	5	3	3	3	3	3	3	3	4	
4	3	2	3	3	3	2	3	4	3	2	2	3	3	3	2	2	3	4	3	4	3	5	3	3	3	5	3	3	4	4	4	3	
5	4	5	2	3	5	3	3	2	2	3	3	2	2	2	3	3	3	5	2	4	4	3	2	3	2	3	4	4	5	4	3		
6	5	3	3	5	3	3	2	5	4	2	3	3	2	3	4	3	3	5	3	4	4	4	4	2	2	2	5	3	3	5	4	3	
7	5	3	5	3	1	2	2	5	3	4	4	4	3	2	3	5	5	3	4	3	5	3	3	2	3	3	5	2	4	3	4	4	
8	5	3	4	3	3	3	3	5	4	2	2	2	3	4	3	2	2	3	5	3	5	3	2	5	3	4	3	4	4	2	3		
9	2	3	4	4	4	4	4	2	4	4	3	2	5	4	4	3	2	4	5	5	5	3	3	2	4	3	4	4	4	4	3	2	
10	5	3	3	3	5	5	5	2	4	3	5	3	5	3	4	5	3	4	3	5	3	5	5	3	2	3	4	2	3	2	2	2	
11	5	5	3	2	3	3	4	2	4	3	3	5	3	4	2	3	5	3	5	2	3	5	2	2	2	2	2	5	3	3	3	4	
12	5	4	3	3	2	1	3	2	3	3	4	3	3	2	2	1	3	3	2	2	3	3	3	2	3	4	5	3	2	2	2	2	
13	5	4	3	1	3	2	2	3	2	4	5	2	2	2	3	1	1	2	2	3	3	2	2	3	3	2	5	3	2	3	3	3	
14	3	1	5	1	1	1	3	2	4	1	3	3	1	3	1	3	3	1	3	5	3	3	2	3	5	3	3	2	2	3	3	4	
15	1	3	2	5	3	3	1	4	2	2	3	2	2	2	3	3	2	2	2	3	5	3	3	2	3	4	2	3	2	3	2	3	
16	1	2	2	2	2	2	2	4	2	5	2	2	2	2	5	2	2	2	2	5	2	2	2	2	2	2	2	2	4	2	2	2	
17	2	1	1	2	2	2	2	2	1	2	1	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	4	4	2	2	
18	1	2	1	1	2	2	2	1	2	1	2	2	2	1	2	2	2	2	1	2	2	2	4	2	2	4	2	5	2	2	4	2	
19	1	2	2	2	1	2	1	2	1	2	2	1	1	5	1	2	1	4	5	4	2	4	2	2	5	4	5	5	2	5	2	2	
20	2	2	2	2	2	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	1	2	4	2	4	2	2	2	5	5	2	2	2	5	5	5	4	
21	3	3	3	2	2	2	2	3	2	3	2	3	2	3	2	2	3	2	3	2	2	2	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	
22	3	3	3	3	2	3	2	3	2	5	2	3	2	2	2	3	2	2	2	2	2	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	4	
23	3	2	3	3	3	2	3	2	3	2	2	3	3	3	2	2	3	3	3	2	3	2	3	3	2	3	3	2	2	2	2	3	
24	4	5	2	3	5	3	3	2	2	3	3	3	2	2	2	3	3	2	2	2	2	3	2	3	2	3	2	2	2	2	2	3	
25	2	3	3	5	3	3	2	1	4	2	3	3	2	3	4	3	3	2	3	4	2	2	5	2	2	2	2	3	3	2	4	3	
26	2	3	2	3	1	2	2	1	3	1	1	1	3	2	3	1	1	3	2	3	2	3	3	2	3	3	2	2	4	3	1	1	
27	2	3	1	3	3	3	3	5	1	2	2	2	3	1	3	2	2	3	1	3	3	2	1	3	1	3	2	3	1	1	2	3	
28	2	3	1	1	4	1	1	2	1	1	3	2	1	1	1	3	2	1	1	1	1	3	3	2	1	3	1	1	1	1	3	2	
29	1	3	3	3	1	1	5	2	2	3	5	3	1	3	1	5	3	1	3	1	3	1	3	2	3	1	2	3	2	2	2	2	
30	1	5	3	2	3	3	1	2	2	3	3	5	3	1	2	3	5	3	1	2	1	1	2	2	2	2	2	2	3	3	3	1	
31	1	1	3	3	2	1	3	2	3	3	1	3	2	2	1	3	3	2	2	3	3	2	3	3	2	3	1	2	2	2	2	2	
32	4	1	3	1	3	2	2	2	3	2	1	1	2	2	3	1	1	2	2	3	3	2	2	3	3	2	2	3	2	3	3	3	
33	3	1	1	1	1	1	3	2	1	1	3	3	1	3	1	3	3	1	3	1	3	3	2	3	2	3	3	2	2	3	3	1	
34	1	3	2	5	3	3	1	2	2	2	3	2	2	2	3	2	2	2	3	2	2	3	3	2	3	4	2	3	2	3	2	3	
35	1	2	2	2	2	2	2	2	2	5	2	2	2	2	5	2	2	2	2	2	5	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	
36	2	1	1	2	2	2	2	2	1	2	1	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	2	2	
37	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1

Vista de datos Vista de variables

IBM SPSS Statistics Processor está listo Unicode:ON

Data_Var2.sav [ConjuntoDatos2] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

1: Visible: 32 de 32 variables

	Item 1	Item 2	Item 3	Item 4	Item 5	Item 6	Item 7	Item 8	Item 9	Item 10	Item 11	Item 12	Item 13	Item 14	Item 15	Item 16	Item 17	Item 18	Item 19	Item 20	Item 21	Item 22	Item 23	Item 24	Item 25	Item 26	Item 27	Item 28	Item 29	Item 30	Item 31	Item 32	var			
37	1	2	1	1	2	2	2	1	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	1	2	2	2	1	2	2	1	2	1	2	2	1	2	2			
38	1	2	2	2	1	2	1	2	1	2	2	1	1	5	1	2	1	1	5	1	2	1	2	2	1	4	1	1	2	1	2	1	2	2		
39	2	2	2	2	2	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	1	2	1	2	1	2	2	2	1	1	2	2	1	1	1	1	1	1	1		
40	3	3	3	3	2	3	2	3	2	5	2	3	2	2	2	3	2	2	2	2	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	4	3		
41	3	2	3	3	3	2	3	2	3	2	2	3	3	3	2	2	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	2	3	3	2	2	2	2	3		
42	4	5	2	3	5	3	3	2	2	3	3	2	2	2	2	3	2	2	3	2	2	3	2	3	2	3	3	2	2	2	2	2	3	3		
43	2	3	3	5	3	3	2	1	4	2	3	3	2	3	4	3	3	2	3	4	2	2	1	2	2	2	2	3	3	2	4	3	3	3		
44	2	3	2	3	1	2	2	1	3	1	1	1	3	2	3	1	1	3	2	3	2	3	3	2	3	3	2	2	4	3	1	1	1	1		
45	2	3	1	3	3	3	3	5	1	2	2	2	3	1	3	2	2	3	1	3	3	2	1	3	1	3	2	3	1	1	1	2	3	3		
46	2	3	1	1	4	1	1	2	1	1	3	2	1	1	1	3	2	1	1	1	3	2	1	3	2	1	3	1	1	1	1	3	2	2		
47	1	3	3	3	1	1	5	2	2	3	5	3	1	3	1	5	3	1	3	1	3	1	3	1	3	2	3	1	2	3	2	2	2	2		
48	1	5	3	2	3	3	1	2	2	3	5	3	1	2	3	5	3	1	2	3	5	3	1	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	1	1	
49	1	1	3	3	2	1	3	2	3	3	1	3	3	2	2	1	3	3	2	2	3	3	2	3	2	3	1	2	3	2	2	2	2	2		
50	4	1	3	1	3	2	2	2	2	3	2	1	1	2	2	3	1	1	2	2	3	3	2	2	3	3	2	2	3	2	3	3	3	3	3	
51	3	1	1	1	1	1	3	2	1	1	3	3	1	3	1	3	3	1	3	1	3	1	3	2	3	2	3	3	2	2	3	3	3	1	1	
52	1	3	2	5	3	3	1	2	2	2	3	2	2	2	3	3	2	2	2	2	2	3	1	3	3	2	3	4	2	3	2	3	2	3	3	
53	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	5	2	2	2	2	5	2	2	2	2	2	5	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	
54	2	1	1	2	2	2	2	1	2	1	2	1	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	2	2	2	2	2	
55	1	2	1	1	2	2	2	1	2	1	2	2	2	1	2	2	2	2	1	2	2	2	1	2	2	1	2	1	2	2	1	2	2	1	2	
56	1	2	2	2	1	2	1	2	1	2	2	1	1	5	1	2	1	1	5	1	2	1	2	2	1	4	1	1	2	1	2	1	2	2		
57	2	2	2	2	2	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	1	2	1	2	1	2	2	2	1	1	2	2	2	1	1	1	1	1	1	1	
58	3	3	3	2	2	2	2	3	2	3	2	3	2	2	3	2	2	3	2	3	2	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	2	3	
59	3	3	3	3	2	3	2	3	2	5	2	3	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3
60	3	2	3	3	3	2	3	2	3	2	2	3	3	2	2	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	3	3
61	4	5	2	3	5	3	3	2	2	3	3	3	2	2	2	3	3	2	2	2	2	2	2	3	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3
62	2	3	3	5	3	3	2	1	4	2	3	3	2	3	4	3	3	2	3	4	2	2	1	2	2	2	2	3	3	2	4	3	2	4	3	3
63	2	3	2	3	1	2	2	1	3	1	1	1	3	2	3	1	1	3	2	3	1	3	2	3	3	2	3	3	2	4	3	1	1	1	1	
64	2	3	1	3	3	3	3	5	1	2	2	2	3	1	3	2	2	3	1	3	2	1	3	1	3	1	3	2	3	1	1	2	3	3	3	3
65	2	3	1	1	4	1	1	2	1	1	3	2	1	1	1	3	2	1	1	1	1	3	3	2	1	3	1	1	1	1	1	3	2	2	2	
66	1	3	3	3	1	1	5	2	2	3	5	3	1	3	1	5	3	1	3	1	3	1	3	1	3	2	3	1	2	3	2	2	2	2	2	
67	1	5	3	2	3	3	1	2	2	3	3	5	3	1	2	3	5	3	1	2	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	1
68	1	1	3	3	2	1	3	2	3	3	1	3	3	2	2	1	3	3	2	2	3	3	2	3	3	2	3	1	2	3	2	2	2	2	2	2
69	4	1	3	1	3	2	2	2	3	2	1	1	2	2	3	1	1	2	2	3	1	1	2	2	3	3	2	2	3	2	3	3	3	3	3	3
70	3	1	1	1	1	1	3	2	1	1	3	3	1	3	1	3	3	1	3	1	3	1	3	3	2	3	2	3	2	2	3	3	3	3	1	1
71	1	3	2	5	3	3	1	2	2	2	3	2	2	2	3	3	2	2	2	2	2	3	1	3	3	2	3	4	2	3	2	3	2	3	2	3
72	1	2	2	2	2	2	2	2	2	5	2	2	2	2	5	2	2	2	2	2	5	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2
73	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1

Vista de datos Vista de variables

IBM SPSS Statistics Processor está listo Unicode:ON

Data_Var2.sav [ConjuntoDatos2] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

1: Visible: 32 de 32 variables

	Item 1	Item 2	Item 3	Item 4	Item 5	Item 6	Item 7	Item 8	Item 9	Item 10	Item 11	Item 12	Item 13	Item 14	Item 15	Item 16	Item 17	Item 18	Item 19	Item 20	Item 21	Item 22	Item 23	Item 24	Item 25	Item 26	Item 27	Item 28	Item 29	Item 30	Item 31	Item 32	var
73	2	1	1	2	2	2	2	2	1	2	1	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	2	2	
74	1	2	1	1	2	2	2	1	2	1	2	2	2	1	2	2	2	2	1	2	2	2	1	2	2	1	2	1	2	2	1	2	
75	1	2	2	2	1	2	1	2	1	2	2	1	1	5	1	2	1	1	5	1	2	1	2	2	1	4	1	1	2	1	2	2	
76	2	2	2	2	2	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	1	2	1	2	1	2	2	2	1	1	2	2	1	1	1	1	1	
77	3	3	3	3	2	3	2	3	2	5	2	3	2	2	2	2	3	2	2	2	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	4	
78	3	2	3	3	3	2	3	2	3	2	2	3	3	3	2	2	3	3	3	2	2	3	2	3	3	3	2	3	2	2	2	3	
79	4	5	2	3	5	3	3	2	2	3	3	3	2	2	2	3	3	2	2	2	2	3	2	3	2	3	2	2	2	2	2	3	
80	2	3	3	5	3	3	2	1	4	2	3	3	2	3	4	3	3	2	3	4	2	2	1	2	2	2	2	3	2	4	3	3	
81	2	3	2	3	1	2	2	1	3	1	1	1	3	2	3	1	1	3	2	3	2	3	3	2	3	2	2	4	3	1	1	1	
82	2	3	1	3	3	3	3	5	1	2	2	2	3	1	3	2	2	3	1	3	3	2	1	3	1	3	2	3	1	1	2	3	
83	2	3	1	1	4	1	1	2	1	1	3	2	1	1	1	3	2	1	1	1	1	3	3	2	1	3	1	1	1	1	3	2	
84	1	3	3	2	3	1	1	5	2	2	3	5	3	1	3	1	3	1	3	1	3	1	3	2	3	1	2	3	2	2	2	2	
85	1	5	3	2	3	3	1	2	2	3	3	5	3	1	2	3	5	3	1	2	1	1	2	2	2	2	2	2	3	3	3	1	
86	1	1	3	3	2	1	3	2	3	3	1	3	3	2	2	1	3	3	2	2	2	3	3	3	2	3	1	2	3	2	2	2	
87	4	1	3	1	3	2	2	2	3	2	1	1	2	2	3	1	1	2	2	3	3	2	2	3	3	2	2	3	2	3	3	3	
88	3	1	1	1	1	1	3	2	1	1	3	1	3	1	3	1	3	1	3	1	3	1	3	2	3	2	3	2	2	3	3	1	
89	1	3	2	5	3	3	1	2	2	2	3	2	2	2	3	3	2	2	2	2	3	1	3	3	2	3	4	2	3	2	3	2	3
90	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	5	2	2	2	2	2	2	5	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	
91	2	1	1	2	2	2	2	2	1	2	1	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	2	2	
92	1	2	1	1	2	2	2	1	2	1	2	2	2	2	1	2	2	2	2	1	2	2	2	1	2	2	1	2	1	2	2	1	2
93	1	2	2	2	1	2	1	2	1	2	2	1	1	5	1	2	1	1	5	1	2	1	2	2	1	4	1	1	2	1	2	2	
94	2	2	2	2	2	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	1	2	1	2	1	2	1	2	2	1	1	2	2	1	1	1	1	1
95	3	3	3	2	2	2	2	3	2	3	2	3	2	3	2	2	3	2	3	2	2	2	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3
96	3	3	3	3	2	3	2	3	2	5	2	3	2	2	2	3	2	2	2	2	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	4	
97	3	2	3	3	3	2	3	2	3	2	2	3	3	3	2	2	3	3	3	2	3	2	3	3	3	2	3	2	3	2	2	3	3
98	4	5	2	3	5	3	3	2	2	3	3	3	2	2	2	3	3	2	2	2	2	3	2	3	2	3	3	2	2	2	2	2	3
99	2	3	3	5	3	3	2	1	4	2	3	3	2	3	4	3	3	2	3	4	2	2	1	2	2	2	2	3	2	4	3	3	
100	2	3	2	3	1	2	2	1	3	1	1	1	3	2	3	1	1	3	2	3	2	3	3	2	3	2	2	4	3	1	1	1	
101	2	3	1	3	3	3	3	5	1	2	2	2	3	1	3	2	2	3	1	3	3	2	1	3	1	3	2	3	1	1	2	3	
102	2	3	1	1	4	1	1	2	1	1	3	2	1	1	1	3	2	1	1	1	1	3	3	2	1	3	1	1	1	3	2	2	
103	1	3	3	3	1	1	5	2	2	3	5	3	1	3	1	5	3	1	3	1	3	1	3	3	2	3	1	2	2	2	2	2	
104	1	5	3	2	3	3	1	2	2	3	3	5	3	1	2	3	5	3	1	2	1	1	2	2	2	2	2	2	3	3	3	1	1
105	1	1	3	3	2	1	3	2	3	3	1	3	3	2	2	1	3	3	2	2	3	3	2	3	1	2	3	2	2	2	2	2	2
106	4	1	3	1	3	2	2	2	3	2	1	1	2	2	3	1	1	2	2	3	3	2	2	3	2	2	3	2	2	3	3	3	3
107	3	1	1	1	1	1	3	2	1	1	3	3	1	3	1	3	3	1	3	1	3	3	2	3	2	3	3	2	2	3	3	1	1
108	1	3	2	5	3	3	1	2	2	2	3	2	2	2	3	3	2	2	2	2	3	1	3	3	2	3	4	2	3	2	3	2	3

Vista de datos Vista de variables

IBM SPSS Statistics Processor está listo Unicode:ON

Data_Var2.sav [ConjuntoDatos2] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

1: Visible: 32 de 32 variables

	Item 1	Item 2	Item 3	Item 4	Item 5	Item 6	Item 7	Item 8	Item 9	Item 10	Item 11	Item 12	Item 13	Item 14	Item 15	Item 16	Item 17	Item 18	Item 19	Item 20	Item 21	Item 22	Item 23	Item 24	Item 25	Item 26	Item 27	Item 28	Item 29	Item 30	Item 31	Item 32	var	
109	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	5	2	2	2	5	2	2	2	2	2	5	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2		
110	2	1	1	2	2	2	2	2	1	2	1	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	2	2		
111	1	2	1	1	2	2	2	1	2	1	2	2	2	1	2	2	2	2	1	2	2	2	1	2	2	1	2	1	2	2	1	2		
112	1	2	2	2	1	2	1	2	1	2	2	1	1	5	1	2	1	1	5	1	2	1	2	2	1	4	1	1	2	1	2	2		
113	2	2	2	2	2	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	1	2	1	2	1	2	2	2	1	1	2	2	2	1	1	1	1		
114	3	3	3	3	2	3	2	3	2	5	2	3	2	2	2	3	2	2	2	2	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	4		
115	3	2	3	3	3	2	3	2	3	2	2	3	3	3	2	2	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3		
116	4	5	2	3	5	3	3	2	2	3	3	3	2	2	2	3	3	2	2	2	2	3	2	3	2	3	3	2	2	2	2	3		
117	2	3	3	5	3	3	2	1	4	2	3	3	2	3	4	3	3	2	3	4	2	2	1	2	2	2	2	3	2	4	3			
118	2	3	2	3	1	2	2	1	3	1	1	1	3	2	3	1	1	3	2	3	2	3	3	2	3	3	2	2	4	3	1	1		
119	2	3	1	3	3	3	3	5	1	2	2	2	3	1	3	2	2	3	1	3	3	2	1	3	1	3	2	3	1	1	2	3		
120	2	3	1	1	4	1	1	2	1	1	3	2	1	1	1	3	2	1	1	1	1	3	3	2	1	3	1	1	1	3	2	2		
121	1	3	3	3	1	1	5	2	2	3	5	3	1	3	1	5	3	1	3	1	3	1	3	3	2	3	1	2	3	2	2	2		
122	1	5	3	2	3	3	1	2	2	3	3	5	3	1	2	3	5	3	1	2	1	1	2	2	2	2	2	2	3	3	3	1		
123	1	1	3	3	2	1	3	2	3	3	1	3	3	2	2	1	3	3	2	2	3	3	3	2	3	1	2	3	2	2	2	2		
124	4	1	3	1	3	2	2	2	3	2	1	1	2	2	3	1	1	2	2	3	2	2	3	2	3	2	3	2	2	3	3	3		
125	3	1	1	1	1	1	3	2	1	1	3	3	1	3	1	3	3	1	3	1	3	3	2	3	2	3	3	2	2	3	3	1		
126	1	3	2	5	3	3	1	2	2	3	2	2	2	3	3	2	2	2	2	3	1	3	3	2	3	4	2	3	2	3	2	3		
127	1	2	2	2	2	2	2	2	2	5	2	2	2	2	5	2	2	2	2	5	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	
128	2	1	1	2	2	2	2	2	1	2	1	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	2	2		
129	1	2	1	1	2	2	2	1	2	1	2	2	2	1	2	2	2	2	1	2	2	2	1	2	2	2	1	2	1	2	2	1	2	
130	1	2	2	2	1	2	1	2	1	2	2	1	1	5	1	2	1	1	5	1	2	1	2	2	1	4	1	1	2	1	2	2		
131	2	2	2	2	2	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	1	2	1	2	1	2	2	2	1	1	2	2	2	1	1	1	1	1	
132	3	3	3	2	2	2	3	2	3	2	3	2	3	2	2	3	2	3	2	2	2	2	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3		
133	3	3	3	3	2	3	2	3	2	5	2	3	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	4		
134	3	2	3	3	3	2	3	2	3	2	2	3	3	3	2	2	3	3	3	2	3	2	3	3	3	2	3	3	2	2	2	3		
135	4	5	2	3	5	3	3	2	2	3	3	2	2	2	2	3	3	2	2	2	2	3	2	3	2	3	3	2	2	2	2	3		
136	2	3	3	5	3	3	2	1	4	2	3	3	2	3	4	3	3	2	3	4	2	2	1	2	2	2	2	3	3	2	4	3		
137	2	3	2	3	1	2	2	1	3	1	1	1	3	2	3	1	1	3	2	3	2	3	3	2	3	3	2	2	4	3	1	1		
138	2	3	1	3	3	3	3	5	1	2	2	3	1	3	2	2	3	1	3	3	2	1	3	1	3	2	3	1	1	1	2	3		
139	2	3	1	1	4	1	1	2	1	3	2	1	1	1	3	2	2	1	1	1	3	2	1	3	2	1	3	1	1	1	3	2		
140	1	3	3	3	1	1	5	2	2	3	5	3	1	3	1	5	3	1	3	1	3	1	3	2	3	1	2	3	2	2	2	2		
141	1	5	3	2	3	3	1	2	2	3	3	5	3	1	2	3	5	3	1	2	1	1	2	2	2	2	2	2	3	3	3	1		
142	1	1	3	3	2	1	3	2	3	3	1	3	3	2	2	1	3	3	2	2	3	2	3	2	3	1	2	3	2	2	2	2		
143	4	1	3	1	3	2	2	2	3	2	1	1	2	2	3	1	1	2	2	3	3	2	2	3	3	2	2	3	2	3	3	3		
144	3	1	1	1	1	1	3	2	1	1	3	3	1	3	1	3	3	1	3	1	3	3	2	3	2	3	3	2	2	3	3	1		

Vista de datos Vista de variables

IBM SPSS Statistics Processor está listo Unicode:ON

Data_Var2.sav [ConjuntoDatos2] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

1: Visible: 32 de 32 variables

	Item 1	Item 2	Item 3	Item 4	Item 5	Item 6	Item 7	Item 8	Item 9	Item 10	Item 11	Item 12	Item 13	Item 14	Item 15	Item 16	Item 17	Item 18	Item 19	Item 20	Item 21	Item 22	Item 23	Item 24	Item 25	Item 26	Item 27	Item 28	Item 29	Item 30	Item 31	Item 32	var
145	1	3	2	5	3	3	1	2	2	2	2	2	2	2	3	3	2	2	2	2	3	1	3	3	2	3	4	2	3	2	3	2	3
146	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	5	2	2	2	5	2	2	2	2	2	5	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	
147	2	1	1	2	2	2	2	2	1	2	1	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	2	2	
148	1	2	1	1	2	2	2	1	2	1	2	2	2	1	2	2	2	2	1	2	2	2	1	2	2	1	2	1	2	2	1	2	
149	1	2	2	2	1	2	1	2	1	2	2	1	1	5	1	2	1	1	5	1	2	1	2	2	1	4	1	1	2	1	2	2	
150	2	2	2	2	2	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	1	2	1	2	1	2	2	2	1	1	2	2	2	1	1	1	1	
151	1	2	2	2	2	2	2	2	2	5	2	2	2	2	5	2	2	2	2	5	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	
152	2	1	1	2	2	2	2	2	1	2	1	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	2	2	
153	1	2	1	1	2	2	2	1	2	1	2	2	2	1	2	2	2	2	1	2	2	2	1	2	2	1	2	1	2	2	1	2	
154	1	2	2	2	1	2	1	2	1	2	2	1	1	5	1	2	1	1	5	1	2	1	2	2	1	4	1	1	2	1	2	2	
155	2	2	2	2	2	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	1	2	1	2	1	2	2	2	1	1	2	2	2	1	1	1	1	
156	3	3	3	2	2	2	3	2	3	2	3	2	3	2	2	3	2	3	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	
157	3	3	3	3	2	3	2	3	2	5	2	3	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	4	
158	3	2	3	3	3	2	3	2	3	2	2	3	3	3	2	2	3	3	3	2	3	2	3	3	3	2	3	3	2	2	2	3	
159	4	5	2	3	5	3	3	2	2	3	3	3	2	2	2	3	3	2	2	2	2	3	2	3	2	3	3	2	2	2	2	3	
160	2	3	3	5	3	3	2	1	4	2	3	3	2	3	4	3	3	2	3	4	2	2	1	2	2	2	2	3	3	2	4	3	
161	2	3	2	3	1	2	2	1	3	1	1	1	3	2	3	1	1	3	2	3	2	3	3	2	3	3	2	2	4	3	1	1	
162	2	3	1	3	3	3	3	5	1	2	2	2	3	1	3	2	2	3	1	3	2	1	3	2	1	3	2	3	1	1	2	3	
163	1	5	3	2	3	3	1	2	2	3	5	3	1	2	3	5	3	1	2	3	5	3	1	2	2	2	2	2	3	3	3	1	
164	1	1	3	3	2	1	3	2	3	3	1	3	3	2	2	1	3	3	2	2	3	3	3	2	3	1	2	3	2	2	2	2	
165	4	1	3	1	3	2	2	3	2	1	1	2	2	3	1	1	2	2	3	1	1	2	2	3	2	3	2	2	3	3	3	3	
166	3	1	1	1	1	1	3	2	1	1	3	3	1	3	1	3	3	1	3	1	3	1	3	2	3	2	3	2	2	3	3	1	
167	1	3	2	5	3	3	1	2	2	2	3	2	2	2	3	3	2	2	2	2	3	1	3	3	2	3	4	2	3	2	3	2	
168	1	2	2	2	2	2	2	2	2	5	2	2	2	2	5	2	2	2	2	5	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	
169	2	1	1	2	2	2	2	2	1	2	1	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	2	2	
170	1	2	1	1	2	2	2	1	2	1	2	2	2	1	2	2	2	2	1	2	2	2	1	2	2	1	2	1	2	2	1	2	
171	1	2	2	2	1	2	1	2	1	2	1	1	5	1	2	1	1	5	1	2	1	2	2	2	1	4	1	1	2	1	2	2	
172	2	2	2	2	2	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	1	2	1	2	1	2	2	2	1	1	2	2	2	1	1	1	1	
173	2	3	2	3	1	2	2	1	3	1	1	1	3	2	3	1	1	3	2	3	2	3	3	2	3	3	2	2	4	3	1	1	
174	2	3	1	3	3	3	3	5	1	2	2	2	3	1	3	2	2	3	1	3	3	2	1	3	1	3	2	3	1	1	2	3	
175	2	3	1	1	4	1	1	2	1	3	2	1	1	1	3	2	2	1	1	1	3	3	2	1	3	1	1	1	1	1	3	2	
176	1	3	3	3	1	1	5	2	2	3	5	3	1	3	1	5	3	1	3	1	3	1	3	2	3	1	2	3	2	2	2	2	
177	1	5	3	2	3	3	1	2	2	3	3	5	3	1	2	3	5	3	1	2	1	1	2	2	2	2	2	3	3	3	1	1	
178	1	1	3	3	2	1	3	2	3	3	1	3	3	2	2	1	3	3	2	2	3	3	2	3	1	2	3	2	2	2	2	2	
179	4	1	3	1	3	2	2	2	3	2	1	1	2	2	3	1	1	2	2	3	3	2	2	3	3	2	2	3	2	3	3	3	
180	3	1	1	1	1	1	3	2	1	1	3	3	1	3	1	3	3	1	3	1	3	3	2	3	2	3	3	2	2	3	3	1	

Vista de datos Vista de variables

IBM SPSS Statistics Processor está listo Unicode:ON

Data_Var2.sav [ConjuntoDatos2] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

1: Visible: 32 de 32 variables

	Item 1	Item 2	Item 3	Item 4	Item 5	Item 6	Item 7	Item 8	Item 9	Item 10	Item 11	Item 12	Item 13	Item 14	Item 15	Item 16	Item 17	Item 18	Item 19	Item 20	Item 21	Item 22	Item 23	Item 24	Item 25	Item 26	Item 27	Item 28	Item 29	Item 30	Item 31	Item 32	var
178	1	1	3	3	2	1	3	2	3	3	1	3	3	2	2	1	3	3	2	2	3	3	3	2	3	1	2	3	2	2	2	2	2
179	4	1	3	1	3	2	2	2	3	2	1	1	2	2	3	1	1	2	2	3	3	2	2	3	3	2	2	3	2	3	3	3	3
180	3	1	1	1	1	1	1	3	2	1	1	3	3	1	3	3	1	3	1	3	1	3	3	2	3	2	3	2	2	3	3	1	1
181	1	3	2	5	3	3	1	2	2	2	3	2	2	2	3	3	2	2	2	3	1	3	3	2	3	4	2	3	2	3	2	3	
182	1	2	2	2	2	2	2	2	2	5	2	2	2	2	5	2	2	2	2	5	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	
183	2	1	1	2	2	2	2	2	1	2	1	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	1	2	2	
184	1	2	1	1	2	2	2	1	2	1	2	2	2	1	2	2	2	2	1	2	2	2	1	2	2	1	2	1	2	2	1	2	
185	1	2	2	2	1	2	1	2	1	2	2	1	1	5	1	2	1	1	5	1	2	1	2	2	1	4	1	1	2	1	2	2	
186	2	2	2	2	2	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	1	2	1	2	1	2	2	2	1	1	2	2	2	1	1	1	1	
187																																	
188																																	
189																																	
190																																	
191																																	
192																																	
193																																	
194																																	
195																																	
196																																	
197																																	
198																																	
199																																	
200																																	
201																																	
202																																	
203																																	
204																																	
205																																	
206																																	
207																																	
208																																	
209																																	
210																																	
211																																	
212																																	
213																																	
214																																	

Vista de datos Vista de variables

IBM SPSS Statistics Processor está listo Unicode:ON

Anexo 06: Constancia de aprobación de investigación



CONSTANCIA DE APROBACIÓN DE INVESTIGACIÓN

Mg. Giorgio Alexander Aquije Cárdenas

Decano de la Facultad de Enfermería

Universidad Autónoma de Ica.

Presente. -

De mi especial consideración:

Sirva la presente para saludarle e informar que Elvis Michael Wilson Neyra y Flor María Calderón Gonzáles estudiante(s) de la Facultad de Enfermería, del programa Académico de Enfermería, ha cumplido con elaborar su:

PROYECTO DE TESIS

TESIS

TITULADO: "Condiciones de trabajo y satisfacción de los profesionales de la salud en las unidades móviles SAMU" en Lima - 2021"

Por lo tanto, quedan expeditos para continuar con el desarrollo de la Investigación. Estoy remitiendo, conjuntamente con la presente los anillados de la investigación, con mi firma en señal de conformidad.

Agradezco por anticipado la atención a la presente, aprovecho la ocasión para expresar los sentimientos de mi especial consideración y deferencia personal.

Cordialmente,

Mg. Cecil Massiel Candela Lévano
CODIGO ORCID: 0000-0003-2616-0670

Anexo 07: Carta de presentación



UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE ICA

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

Chincha Alta, 29 de octubre del 2021

OFICIO N°416-2021-UAI-FCS

Sistema de Atención Móvil de Urgencias y Emergencias (SAMU)
Malpica Coronado Carlos Alberto
Director Ejecutivo de Atención Móvil de Urgencias
Lima

PRESENTE.-

De mi especial consideración:

Es grato dirigirme a usted para saludarlo cordialmente.

La Facultad de Ciencias de la Salud de la Universidad Autónoma de Ica tiene como principal objetivo formar profesionales con un perfil científico y humanístico, sensibles con los problemas de la sociedad y con vocación de servicio, este compromiso lo interiorizamos a través de nuestros programas académicos, bajo la excelencia en formación académica, y trabajando transversalmente con nuestros pilares como son la **investigación**, proyección y extensión universitaria y bienestar universitario.

En tal sentido, nuestros estudiantes de los últimos semestres académicos se encuentran en el desarrollo de su Trabajo de Investigación, que le permitirán obtener el Título Profesional anhelado, de acuerdo con las líneas de investigación de nuestra Facultad, para los programas académicos de Enfermería, Psicología y Obstetricia. Los estudiantes han tenido a bien seleccionar temas de estudio de interés con la realidad local y regional, tomando en cuenta a la institución.

Como parte de la exigencia del proceso de investigación, se debe contar con la **AUTORIZACIÓN** de la Institución elegida, para que los estudiantes puedan poder proceder a realizar el estudio, recabar información y aplicar su instrumento de investigación, misma que a través del presente documento solicitamos.

Adjuntamos la Carta de Presentación de las estudiantes con el tema de investigación propuesto y quedamos a la espera de su aprobación que será de gran utilidad para su institución.

Sin otro particular y en la seguridad de merecer su atención, me suscribo, no sin antes reiterarle los sentimientos de mi especial consideración.



Mg. Georgina A. Aquije Cárdenas
DECANO (e)
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD
UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE ICA



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, WILSON NEYRA ELVIS MICHAEL, identificado con DNI 42586480; CALDERÓN GONZÁLES FLOR MARÍA, identificada con DNI 41028849, del Programa Académico de Enfermería, quienes vienen desarrollando la Tesis Profesional: "**CONDICIONES DE TRABAJO Y SATISFACCIÓN DE LOS PROFESIONALES DE LA SALUD EN LAS UNIDADES MÓVILES SAMU EN LIMA - 2021**".

Se expide el presente documento, a fin de que el responsable de la Institución, tenga a bien autorizar a los interesados 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, 29 de octubre del 2021



Mg. Georgina A. Ajuje Cárdenas
DECANO (e)
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD
UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE ICA

Anexo 08: Autorización

“Año del Bicentenario del Perú: 200 años de Independencia”



Lima, 15 de noviembre del 2021

Señor Bachiller de Enfermería

Elvis Michael Wilson Neyra

Presente.-

Referencia: Carta de fecha 28 de octubre del 2021.

Por intermedio del presente, autorizo a los tesisistas Elvis Michael Wilson Neyra y Flor María Calderón Gonzáles a ejecutar el proyecto de tesis titulado: **“Condiciones de trabajo y satisfacción de los profesionales de la salud en las unidades móviles SAMU” en Lima - 2021**. Quienes, asimismo, se comprometen a remitir los hallazgos encontrados con sus respectivas recomendaciones.

Atentamente,

MINISTERIO DE SALUD
M.C. Shirley Mijangos Villagers
C.A.P. 29812
Jefe de la Oficina de Seguros y Referencia

Anexo 09: Resultado de turnitin

“Condiciones de trabajo y satisfacción de los profesionales de la salud en las unidades móviles SAMU” en Lima - 2021”

INFORME DE ORIGINALIDAD

22% INDICE DE SIMILITUD	23% FUENTES DE INTERNET	2% PUBLICACIONES	11% TRABAJOS DEL ESTUDIANTE
-----------------------------------	-----------------------------------	----------------------------	---------------------------------------

FUENTES PRIMARIAS

1	repositorio.unid.edu.pe Fuente de Internet	6%
2	repositorio.autonomadeica.edu.pe Fuente de Internet	5%
3	Submitted to Universidad Cesar Vallejo Trabajo del estudiante	3%
4	repositorio.ucv.edu.pe Fuente de Internet	3%
5	repositorio.uwiener.edu.pe Fuente de Internet	2%
6	tesis.ucsm.edu.pe Fuente de Internet	1%
7	corladlima.org.pe Fuente de Internet	1%
8	hdl.handle.net Fuente de Internet	1%
9	prezi.com Fuente de Internet	1%
10	repositorio.unsa.edu.pe Fuente de Internet	1%

Excluir citas

Apagado

Excluir coincidencias < 1%

Excluir bibliografía

Activo