

Universidad Católica de Santa María

Escuela de Postgrado

Maestría en Salud Ocupacional y del Medio Ambiente



CARACTERÍSTICAS PERSONALES Y OCUPACIONALES Y SU RELACIÓN CON LA SATISFACCIÓN LABORAL EN EL PERSONAL DEL HOSPITAL MILITAR. AREQUIPA, 2019

Tesis presentada por la Bachiller:

Uracahua Mamani, Doris María

**Para optar el Grado Académico de:
Maestro en Salud Ocupacional y del
Medio Ambiente**

Asesor:

Dr. Ocola Ticona, Berlie Cesar

**Arequipa – Perú
2019**



Universidad Católica de Santa María

ESCUELA DE POSTGRADO

Dr. JOSE A. VILLANUEVA SALAS
Director de la escuela de postgrado.

**BOLETA DE NOMBRAMIENTO DE JURADO DICTAMINADOR N° 126:
BORRADOR DE TESIS PARA EL GRADO ACADEMICO DE MAESTRO**

Visto el Expediente **N° 20190000022821** presentado (a) por el(a) BACHILLER:

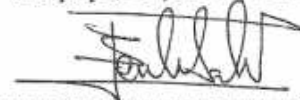
URACAHUA MAMANI, Doris María

Dictamen en el borrador de Tesis Titulada:

**"CARACTERÍSTICAS PERSONALES Y OCUPACIONALES Y SU RELACIÓN CON LA
SATISFACCIÓN LABORAL EN EL PERSONAL DEL HOSPITAL MILITAR. AREQUIPA, 2019."**
con la que podrá optar el grado académico de **MAESTRO EN SALUD OCUPACIONAL Y
DEL MEDIO AMBIENTE.**

Cumplo con emitir dictamen favorable:

Arequipa, 18 JULIO del 2019



.....
DR. BERLIE OCOLA TICONA
Docente de la Escuela de Postgrado
Universidad Católica Santa María



Universidad Católica de Santa María
Escuela de Postgrado

DICTAMEN DE BORRADOR DE TESIS

A: Dr. José A. Villanueva Salas
Director de la EPG, UCSM

De: Dr. Wilfredo O. Pino Chávez
Docente de la EPG, UCSM

Autor(a): Bach. Doris María Uracahua Mamani

Título: "Características personales y ocupacionales y su relación con la satisfacción laboral en el Hospital Militar, Arequipa, 2019"

Fecha: 07 de julio 2019

Dictamen:

Revisado el borrador de tesis solo se recomienda:

- Mejorar la redacción, en particular en el resumen y en las conclusiones.
- Mejorar las tablas y el análisis de chi cuadrado, ya que no lo realiza con porcentajes horizontales, igualmente se debe explicar mejor cuando indica que hay relación estadísticamente significativa, debe establecerse cuál es la relación existente.
- Mejorar las conclusiones en función a los resultados del trabajo.

Por lo demás el trabajo cumple con lo establecido en el doctorado de nuestra Universidad y está en condiciones de sustentar la tesis, sin necesidad de presentar nuevo informe, solo que se cumplan con las recomendaciones para la fecha de sustentación.

Es cuanto puedo informar a Ud.

Atte.:



Dr. Wilfredo O. Pino Chávez
Docente EPG UCSM, Cód. 2106.



DICTAMEN DE BORRADOR DE TESIS

A : DR. JOSÉ A. VILLANUEVA SALAS
Director de la Escuela de Postgrado
Universidad Católica de Santa María

De : DR. PATRICIO GONZALO AZÁLGARA LAZO
Dictaminador de Borrador de Tesis

Expediente : 20190000022821 Boleta N° : 126

Bachiller : URACAHUA MAMANI, Doris María

Maestría : Salud Ocupacional y del Medio Ambiente

Borrador : Características personales y ocupacionales y su relación con la
satisfacción laboral en el personal del Hospital Militar. Arequipa,
2019

En concordancia con lo dispuesto por la Dirección de la Escuela de Postgrado, se ha procedido a revisar desde una perspectiva metodológica el Borrador de Tesis presentado, señalándose las siguientes observaciones:

- En opinión del dictaminador, el presente estudio no corresponde a la *Maestría en Salud Ocupacional y del Medio Ambiente*; no obstante, será tramitado por estar dictaminado favorablemente el Proyecto de Tesis.
- Tener en cuenta las anotaciones en diversas partes del documento.
- Presentar el *Índice de figuras*.
- Resumen y Abstract: Corregir el *objetivo* y precisar la *temporalidad* y el *nivel* del estudio. Los *instrumentos* aplicados son *formularios de preguntas*.
- Línea de investigación, tercera interrogante y tercer objetivo: Reformular.
- Instrumentos: Son *formularios de preguntas* (corregir también en el *cuadro de coherencias*).
- Discusión: No todas las características personales y ocupacionales se relacionaron con la satisfacción laboral (corregir).

Procede sin necesidad de nuevo dictamen, el trámite del Borrador de Tesis, a pesar de lo indicado en la observación a), con el compromiso de la alumna de subsanar las demás observaciones del presente documento.

Arequipa, 28 de junio de 2019.



Dr. Patricio Gonzalo Azálgara Lazo
Dictaminador de Borrador de Tesis





*Saber vivir es hacer
lo mejor que podemos
con lo que tenemos
en el momento
en que estamos*

Alejandro Jodorowsky

INDICE

ÍNDICE DE TABLAS	
ÍNDICE DE GRÁFICOS	
RESUMEN	
ABSTRACT	
INTRODUCCIÓN	1
 CAPITULO I. MARCO TEÓRICO	6
A. MARCO CONCEPTUAL	6
B. ANTECEDENTES INVESTIGATIVOS	20
 CAPITULO II. METODOLOGÍA	25
CAPITULO III. RESULTADOS	32
A. RESULTADOS	33
1. CARACTERÍSTICAS PERSONALES Y OCUPACIONALES	33
2. SATISFACCIÓN LABORAL	42
3. RELACIÓN ENTRE LAS CARACTERÍSTICAS PERSONALES Y OCUPACIONALES CON LA SATISFACCIÓN LABORAL EN EL PERSONAL DEL HOSPITAL MILITAR. AREQUIPA, 2019	43
B. DISCUSIÓN	57
CONCLUSIONES	62
RECOMENDACIONES	63
BIBLIOGRAFÍA	64
 ANEXOS	66
ANEXO N° 1. INSTRUMENTOS	
ANEXO N° 2. CONSENTIMIENTO INFORMADO	
ANEXO N° 3. MATRIZ DE SISTEMATIZACIÓN DE DATOS	

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1.	PERSONAL QUE LABORA EN EL HOSPITAL MILITAR SEGÚN EDAD.....	33
Tabla 2.	PERSONAL QUE LABORA EN EL HOSPITAL MILITAR SEGÚN GÉNERO ...	34
Tabla 3.	PERSONAL QUE LABORA EN EL HOSPITAL MILITAR SEGÚN ESTADO CIVIL.....	35
Tabla 4.	PERSONAL QUE LABORA EN EL HOSPITAL MILITAR SEGÚN GRUPO OCUPACIONAL.....	36
Tabla 5.	PERSONAL QUE LABORA EN EL HOSPITAL MILITAR SEGÚN AREA DE TRABAJO	38
Tabla 6.	PERSONAL QUE LABORA EN EL HOSPITAL MILITAR SEGÚN TIEMPO DE EJERCICIO DE LA PROFESIÓN.....	40
Tabla 7.	PERSONAL QUE LABORA EN EL HOSPITAL MILITAR SEGÚN TIEMPO EN EL SERVICIO ACTUAL	41
Tabla 8.	PERSONAL QUE LABORA EN EL HOSPITAL MILITAR SEGÚN SATISFACCIÓN LABORAL	42
Tabla 9.	RELACIÓN ENTRE LA EDAD Y LA SATISFACCIÓN LABORAL DEL PERSONAL QUE LABORA EN EL HOSPITAL MILITAR.....	43
Tabla 10.	RELACIÓN ENTRE EL SEXO Y LA SATISFACCIÓN LABORAL DEL PERSONAL QUE LABORA EN EL HOSPITAL MILITAR.....	46
Tabla 11.	RELACIÓN ENTRE EL ESTADO CIVIL Y LA SATISFACCIÓN LABORAL DEL PERSONAL QUE LABORA EN EL HOSPITAL MILITAR.....	48
Tabla 12.	RELACIÓN ENTRE EL GRUPO OCUPACIONAL Y LA SATISFACCIÓN LABORAL DEL PERSONAL QUE LABORA EN EL HOSPITAL MILITAR.....	50
Tabla 13.	RELACIÓN ENTRE EL TIEMPO DE EJERCICIO PROFESIONAL Y LA SATISFACCIÓN LABORAL DEL PERSONAL QUE LABORA EN EL HOSPITAL MILITAR	53
Tabla 14.	RELACIÓN ENTRE EL TIEMPO DE SERVICIO EN EL ÁREA Y LA SATISFACCIÓN LABORAL DEL PERSONAL QUE LABORA EN EL HOSPITAL MILITAR	55

ÍNDICE DE GRÁFICOS

Gráfico 1.	PERSONAL QUE LABORA EN EL HOSPITAL MILITAR SEGÚN EDAD	33
Gráfico 2.	PERSONAL QUE LABORA EN EL HOSPITAL MILITAR SEGÚN GÉNERO.....	34
Gráfico 3.	PERSONAL QUE LABORA EN EL HOSPITAL MILITAR SEGÚN ESTADO CIVIL	35
Gráfico 4.	PERSONAL QUE LABORA EN EL HOSPITAL MILITAR SEGÚN GRUPO OCUPACIONAL	37
Gráfico 5.	PERSONAL QUE LABORA EN EL HOSPITAL MILITAR SEGÚN AREA DE TRABAJO	39
Gráfico 6.	PERSONAL QUE LABORA EN EL HOSPITAL MILITAR SEGÚN TIEMPO DE EJERCICIO DE LA PROFESIÓN	40
Gráfico 7.	PERSONAL QUE LABORA EN EL HOSPITAL MILITAR SEGÚN TIEMPO EN EL SERVICIO ACTUAL	41
Gráfico 8.	PERSONAL QUE LABORA EN EL HOSPITAL MILITAR SEGÚN SATISFACCIÓN LABORAL	42
Gráfico 9.	RELACIÓN ENTRE LA EDAD Y LA SATISFACCIÓN LABORAL DEL PERSONAL QUE LABORA EN EL HOSPITAL MILITAR	44
Gráfico 10.	RELACIÓN ENTRE EL SEXO Y LA SATISFACCIÓN LABORAL DEL PERSONAL QUE LABORA EN EL HOSPITAL MILITAR	47
Gráfico 11.	RELACIÓN ENTRE EL ESTADO CIVIL Y LA SATISFACCIÓN LABORAL DEL PERSONAL QUE LABORA EN EL HOSPITAL MILITAR	49
Gráfico 12.	RELACIÓN ENTRE EL GRUPO OCUPACIONAL Y LA SATISFACCIÓN LABORAL DEL PERSONAL QUE LABORA EN EL HOSPITAL MILITAR	51
Gráfico 13.	RELACIÓN ENTRE EL TIEMPO DE EJERCICIO PROFESIONAL Y LA SATISFACCIÓN LABORAL DEL PERSONAL QUE LABORA EN EL HOSPITAL MILITAR	54
Gráfico 14.	RELACIÓN ENTRE EL TIEMPO DE SERVICIO EN EL ÁREA Y LA SATISFACCIÓN LABORAL DEL PERSONAL QUE LABORA EN EL HOSPITAL MILITAR	56

RESUMEN

El presente estudio titula: Características Personales y Ocupacionales y su relación con la Satisfacción Laboral en el Personal del Hospital Militar, cuyo objetivo fue determinar la relación entre las características personales y ocupacionales con el nivel de satisfacción laboral del personal que labora en el Hospital Militar, Arequipa, 2019. Se utilizó como técnica el Cuestionario, como instrumento se utilizaron: Formulario de Preguntas para la obtención del perfil personal y ocupacional del personal y el Formulario de Preguntas sobre Satisfacción Laboral FONT-ROJA. Las unidades de estudio fueron el personal que labora en el Hospital Militar, en número de 140. Se obtuvo como resultados que la edad predominante fue de 31 a 40 años (41.3%); el 83.7% pertenece al género femenino y el 16.3% al género masculino. El estado civil, en un 48.1% son casados. En cuanto al grupo ocupacional, se encontró que el 26.0% son enfermeras, el 18.3% es personal civil administrativo, el 17.3% son técnicas de enfermería, el 7.7% son médicos y obstetras; el 5.8% son técnicas de farmacia, el 2.9% son odontólogos, auxiliar de enfermería, técnicas de laboratorio, técnicas de nutrición; el 1.9% son psicológicos, asistentes sociales y técnicas de medicina física. El personal investigado en un 22.1% labora en el área de Hospitalización, el 18.3% se desempeña en otras áreas. El tiempo de ejercicio de la profesión, en un 45.2% es de 11 a 15 años. El tiempo de labor en el servicio actual, en un 37.5% vienen laborando de 6 a 10 años. En cuanto a la Satisfacción, podemos evidenciar que el personal que labora en el Hospital Militar, se encuentra insatisfecho en un 43.3%. Se concluyó que las características personales y ocupacionales que se relacionan con el nivel de satisfacción laboral en el personal del Hospital Militar, son la edad, el sexo y el grupo ocupacional. La correspondencia simple evidenció que el personal que labora en el hospital militar que se encuentran insatisfechos laboralmente que tienen entre 20-30 años y los que tiene 51 años a más. El grupo ocupacional en la correspondencia simple muestra que el personal civil administrativo, técnicos de medicina física, técnicas de farmacia y psicólogos se encuentran insatisfechos laboralmente.

Palabras claves: Características Personales – Ocupacionales – Satisfacción Laboral

ABSTRACT

The present study entitled: Personal and Occupational Characteristics and its relationship with Labor Satisfaction in Military Hospital Personnel, whose objective was to determine the relationship between personal and occupational characteristics with the level of job satisfaction of personnel working in the Military Hospital, Arequipa, 2019. The Questionnaire was used as a technique, as an instrument were used: Questions Form to obtain the personal and occupational profile of the staff and the FONT-ROJA Work Satisfaction Questions Form. The units of study were the personnel working in the Military Hospital, in number of 140. It was obtained as results that the predominant age was 31 to 40 years (41.3%); 83.7% belong to the female gender and 16.3% to the male gender. Marital status, 48.1% are married. As for the occupational group, it was found that 26.0% are nurses, 18.3% are civil administrative staff, 17.3% are nursing technicians, 7.7% are doctors and obstetricians; 5.8% are pharmacy techniques, 2.9% are dentists, nursing assistant, laboratory techniques, nutrition techniques; 1.9% are psychological, social workers and physical medicine techniques. The personnel investigated in 22.1% work in the area of Hospitalization, 18.3% work in other areas. The time of exercise of the profession, in 45.2% is from 11 to 15 years. The work time in the current service, in 37.5% have been working for 6 to 10 years. Regarding Satisfaction, we can show that the staff working in the Military Hospital is 43.3% dissatisfied. It was concluded that the personal and occupational characteristics that are related to the level of job satisfaction in the personnel of the Military Hospital, are age, sex and occupational group. The simple correspondence showed that the personnel working in the military hospital who are dissatisfied at work who are between 20-30 years old and those who are 51 years old or older. The occupational group in simple correspondence shows that civil administrative personnel, physical medicine technicians, pharmacy techniques and psychologists are dissatisfied at work.

Keywords: Personal Characteristics - Occupational - Job Satisfaction

INTRODUCCIÓN

Considerando que la satisfacción laboral es el grado de conformidad del personal respecto a su entorno y a sus condiciones laborales. Es una cuestión muy importante, ya que está directamente relacionada con la buena marcha de la institución, la calidad del trabajo y los niveles de atención y productividad.

En el Hospital Militar, se brinda atención a la población castrense, sus familiares y público en general, por lo que la afluencia diaria de personas en busca de atención es considerable, haciendo que el personal brinde sus cuidados en la salud física y mental de los pacientes que están a su cargo y entregar una atención de calidad.

Algunos factores que históricamente se han relacionado con altos grados de satisfacción laboral son: las tareas intelectualmente estimulantes, los retos continuados, las recompensas equitativas, las posibilidades reales de promoción, unas condiciones ambientales, higiénicas y de seguridad idóneas y una buena relación con jefes y compañeros.

Dentro del ámbito laboral, la satisfacción, es un tema que ha sido estudiado por largo tiempo, porque existen factores que influyen positiva y negativamente. La diferencia en el presente estudio es que se trata de determinar si la edad, el sexo, el estado civil, el nivel de capacitación, el área de trabajo y el tiempo de ejercicio de la profesión.

Se busca responder a la siguiente interrogante ¿Cómo se relacionan las características personales y ocupacionales con la satisfacción laboral que presenta el personal que labora en el Hospital Militar de Arequipa?

1. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1 ENUNCIADO DEL PROBLEMA

CARACTERÍSTICAS PERSONALES Y OCUPACIONALES Y SU RELACIÓN CON LA SATISFACCIÓN LABORAL EN EL PERSONAL DEL HOSPITAL MILITAR. AREQUIPA, 2019.

1.2 DESCRIPCIÓN DEL PROBLEMA

1.2.1 Campo, Área y Línea de Acción

- a. **Campo** : Ciencias de la Salud
- b. **Área** : Salud Ocupacional y del Medio Ambiente
- c. **Línea** : - Características Personales y Ocupacionales
- Satisfacción Laboral

1.2.2 Análisis de Variables

VARIABLES	INDICADORES	SUB INDICADORES
Variable Independiente Características Personales y Ocupacionales	1. Personales 1.1. Sexo 1.2. Edad 1.3. Estado Civil	• Masculino/Femenino • Años • Soltero/Casado/Conviviente /Divorciado/Viudo
	2. Ocupacionales 2.1. Grupo ocupacional 2.2. Área de Trabajo 2.3. Tiempo de ejercicio de la profesión 2.4. Tiempo en el servicio actual	• Médico/Odontólogo/Psicólogo/ Asistente Social/Obstetriz/ Enfermera/Técnicos de Enfermería/Auxiliar de Enfermería/Otros técnicos/ Personal civil Administrativo • Hospitalización/Cirugía/Medicina/ Neonatología/Emergencia/Centro Quirúrgico/Triaje • Años • Años

VARIABLES	INDICADORES	SUB INDICADORES
Variable Dependiente Satisfacción laboral (Es una respuesta afectiva o emocional hacia el trabajo, la actitud generalizada ante el trabajo, basado en las creencias y valores desarrollados a partir de su experiencia ocupacional.)	1. Satisfacción por el trabajo	1 = Muy en desacuerdo 2 = Algo en desacuerdo 3 = Ni de acuerdo, ni en desacuerdo 4 = Algo de acuerdo 5 = Muy de acuerdo
	2. Tensión relacionada con el trabajo	
	3. Competencia profesional	
	4. Presión en el trabajo	
	5. Promoción Profesional	
	6. Relación interpersonal con sus superiores y compañeros	
	7. Características extrínsecas del estatus	
	8. Monotonía laboral	

1.2.3 Interrogantes Básicas

- ¿Cuáles son las características personales y ocupacionales del personal que labora en el Hospital Militar, Arequipa, 2019?
- ¿Cómo es el nivel de Satisfacción Laboral en el personal que labora en el Hospital Militar, Arequipa, 2019?
- ¿Cuál es la relación entre las características personales y ocupacionales con el nivel de satisfacción laboral del personal que labora en el Hospital Militar, Arequipa, 2019?

1.2.4 Tipo y Nivel de Investigación

Tipo de investigación : la presente investigación es de campo

Nivel de investigación : se trata de un estudio prospectivo, relacional, de corte transversal

1.3 JUSTIFICACIÓN DEL PROBLEMA

Dentro de la actividad laboral en salud, existe la premisa de que el *“paciente es primero”*, lo cual se viene tomando en consideración por el personal que labora en los establecimientos de salud; por lo que a veces se descuida el otro lado, que es conocer si el recurso humano se encuentra satisfecho con su organización y dé como lo percibe, por lo que se considerada un tema de **actualidad**.

El personal que labora en Hospital Militar, atiende no sólo a la población castrense sino también a la comunidad en general, haciendo que los pobladores de las zonas aledañas tengan una opción para atender sus dolencias, ya que se atiende muchas especialidades.

Es **pertinente**, de ser investigado, porque se busca evidenciar que la satisfacción laboral es un factor importante a considerar para mejorar la atención de los pacientes, considerando que existen características personales y ocupacionales que puedan influir en dicha satisfacción.

Posee **relevancia científica**, porque el presente estudio brindará mayores datos estadísticos sobre la satisfacción laboral que presentan el personal y evidenciar las características personales y ocupacionales que se relacionan con el mismo.

Es **factible**, de ser realizado, porque se cuenta con las facilidades brindadas por las autoridades del Hospital Militar.

La **Motivación personal** se centra en el deseo de conocer un poco más sobre el tema y mediante la sustentación del mismo lograr la obtención del Grado Académico de Maestro en Salud Ocupacional y del Medio Ambiente.

2. HIPÓTESIS

Dado que el personal que labora en una organización posee determinadas características personales y ocupacionales.

Es probable que exista relación entre algunas características personales y ocupacionales con el nivel de satisfacción laboral en el personal que labora en el Hospital Militar de Arequipa, 2019.

3. OBJETIVOS

- A. Identificar las características personales y ocupacionales del personal que labora en el Hospital Militar, Arequipa, 2019.
- B. Precisar el nivel de Satisfacción Laboral en el personal que labora en el Hospital Militar, Arequipa, 2019.
- C. Determinar la relación entre las características personales y ocupacionales con el nivel de satisfacción laboral del personal que labora en el Hospital Militar, Arequipa, 2019.

CAPITULO I

MARCO TEÓRICO

A. MARCO CONCEPTUAL

1. CARACTERÍSTICAS PERSONALES Y OCUPACIONALES

1.1. Personales

A. Sexo

Se puede definir como “el conjunto de las peculiaridades que caracterizan al individuo de una especie dividiéndolos en sexo masculino y/o femenino, que hacen posible una reproducción, la cual se caracteriza por la presencia de una diversificación genética” (1).

La reproducción sexual es la situación que conlleva la combinación de gametos, que son células especializadas que ayudan a formar el material genético que heredarán los hijos, donde se harán presentes ciertas características de sus progenitores. Asimismo, “los gametos pueden ser idénticos en forma y función (isogametos), se evidencia que en algunos casos han evolucionado hacia una asimetría, haciendo que se identifique dos tipos de gametos específicos por sexo (heterogametos): los gametos masculinos son pequeños, móviles, y optimizados para el transporte de su información genética a cierta distancia; mientras que los gametos femeninos son grandes, no móviles y contienen los nutrientes necesarios para el desarrollo temprano del organismo joven” (1).

“El sexo de un organismo se define por los gametos que produce: los del sexo masculino producen gametos masculinos (espermatozoides) mientras que los de sexo femenino producen gametos femeninos (óvulos), los organismos individuales que producen tanto gametos

masculinos como gametos femeninos se denominan hermafroditas. En la especie humana no existe el hermafroditismo, pero sí la intersexualidad (anteriormente llamada pseudohermafroditismo), una anomalía física congénita que, en apariencia, tiene similitudes con el hermafroditismo. Con frecuencia, las diferencias físicas se asocian con el sexo del organismo; este dimorfismo sexual puede reflejar las presiones reproductivas diferentes de cada sexo” (1).

En consideración de lo que ha sido mencionado anteriormente, podemos evidenciar que la anatomía y biología entre hombres y mujeres, permite que existan diferentes características que serían determinantes para el desempeño de sus actividades laborales, donde presentan resultados diferentes, frente a situaciones positivas y negativas que perciben dentro de trabajo.

B. Edad

“El término proviene del latín *aetas*, es un vocablo que permite hacer mención al tiempo que ha transcurrido desde el nacimiento de un ser vivo” (2).

Así tenemos que la definición de edad nos brinda la posibilidad, de poder dividir en etapas los diferentes periodos del desarrollo del ser humano, considerándolo como niñez, adolescencia, juventud y vejez.

“Definir la edad también puede tener una connotación de madurez o vejez. Asimismo, el espacio que transcurrió de un tiempo a otro también suele recibir el nombre de edad” (2).

Si concebimos a la edad, como una característica personal que podría condicionar como los trabajadores perciben en sus diferentes ciclos de vida, su satisfacción laboral, podemos considerar que, en una edad más temprana, existe menor satisfacción laboral; por tener menor

experiencia y adaptación a sus funciones, que se van consolidando con los años de trabajos, debido a esto es que a mayor edad el trabajador se afianza en su puesto y desarrolla con mayor precisión las situaciones que se presentan, en este caso, el trabajo en equipo en salud y el empatía con el paciente.

C. Estado Civil

Es la situación en la cual un individuo, se une a otra persona en una relación, donde se crean vínculos que son reconocidos jurídicamente y donde adquieren derechos y deberes, por haber constituido una institución familiar.

“El estado civil puede ser el de casado, si la persona celebró matrimonio ante las autoridades legalmente establecidas al efecto por cada Estado, con otro individuo de distinto sexo, o del mismo, en países que lo permiten, naciendo a partir de este hecho la sociedad conyugal; o puede tenerse el estado de soltero si aún no se contrajo matrimonio; o el de viudo, si su cónyuge falleció. En este caso si el viudo o viuda contrae nuevo matrimonio, su estado civil será el de casado en segundas nupcias” (3).

El estado civil de divorciado, se obtiene mediante la terminación del vínculo jurídicamente establecido entre dos individuos, siendo este por diversos motivos, que ante la ley deben corresponder a un acto de separación que supondrá que se logre anular este acto, dejando a las personas con la condición de divorciados.

“El estado civil de concubino, tiene diferentes efectos legales de acuerdo al país de que se trate, y su legislación al respecto. Así, en algunos, se permite registrar esa condición, y tiene efectos similares al matrimonio; mientras en otros, como en Argentina, tiene efectos limitados, por ejemplo para adquirir derecho a pensión, o ingresar a la obra social de

su pareja, y requiere ser probado con testigos un tiempo mínimo de convivencia” (3).

Por lo que el tener carga familiar, también se puede tomar en cuenta como una característica personal que justifica en el personal de salud, el cómo percibe la satisfacción laboral, debido a que existe mayor presión a tener estabilidad laboral.

1.2. Ocupacionales

A. Área de Trabajo

Considerado como el espacio de trabajo que se le proporciona al personal que labora en la institución de salud; tomando en consideración el ambiente y distribución especial que se le brinda para realizar sus actividades diarias, correspondientes a la atención de pacientes, de acuerdo a su ocupación, así tenemos los servicios de Hospitalización, Cirugía, Medicina, Pediatría, Emergencia y Triage.

B. Tiempo de ejercicio de la profesión

Se contabiliza los años que han transcurrido desde que el personal que laboran en el hospital, ha comenzado a desarrollar sus actividades laborales, no contabilizando el Internado y el SERUMS, en algunos casos, en las profesiones de áreas administrativas, se considerado los años que labora desde su contrato, no tomando en consideración la modalidad, sino considerando los años que vienen laborando en su profesión.

C. Tiempo en el servicio actual

Se contabiliza los años que vienen trabajando en el área establecido por el Jefe de Recursos Humanos del hospital, según su adhesión a su servicio u oficina donde laboral actualmente.

2. SATISFACCIÓN LABORAL

La satisfacción laboral se define como “la habilidad o predisposición relativamente estable hacia el trabajo, basada en creencias y valores perfeccionados a partir de su práctica ocupacional. Estas condiciones son basadas desde el ambiente de trabajo donde se desenvuelve, se relaciona directamente con el desempeño, ya que un trabajador feliz es un trabajador productivo” (4).

La satisfacción en el trabajo, “se puede precisar de modo muy genérico, como la condición frecuente de la persona hacia su actividad laboral. Los trabajos que las personas desempeñan son mucho más que actividades que realizan, pues además requiere interacción con sus compañeros y con los jefes, cumplir con los reglamentos organizacionales, así como con sus políticas, cumplir con los estándares de desempeño, sobrevivir con las condiciones de trabajo, entre muchas otras cosas. Con esto lo que se quiere expresar es que la evaluación de la satisfacción de un empleado, es una suma complicada de un número de elementos del trabajo” (5).

Por ende, “es el grado en el cual los individuos experimentan sentimientos positivos o negativos hacia su trabajo, resaltando que en sentido positivo es la satisfacción propiamente dicha, o en sentido negativo es la insatisfacción. Quien está muy satisfecho con su puesto tiene actitudes positivas hacia éste; quien está insatisfecho, muestra en cambio, actitudes negativas. A si mismo cuando la gente habla de las actitudes de los trabajadores casi siempre se refiere a la satisfacción laboral; de hecho, es habitual utilizar una u otra expresión indistintamente” (6).

Se podría precisar como la cualidad del trabajador frente a su propio trabajo, dicha actitud está asentada en las creencias y valores. Las actitudes son determinadas simultáneamente por las características actuales del puesto como por las percepciones que tiene el trabajador de lo que “deberían ser”.

Generalmente los aspectos del empleado que afectan las percepciones del "debería ser" (lo que desea un empleado de su puesto) son:

1. Las necesidades
2. Los valores
3. Rasgos personales.

Los tres aspectos de la situación de empleo que afectan las percepciones del "debería ser" son:

- Las comparaciones sociales con otros empleados
- Las características de empleos anteriores
- Los grupos de referencia.

Las características del puesto que influyen en la percepción de las condiciones actuales del puesto son:

- Retribución
- Condiciones de trabajo
- Supervisión
- Compañeros
- Contenido del puesto
- Seguridad en el empleo
- Oportunidades de progreso

Además, "se puede establecer dos tipos o niveles de análisis en lo que a satisfacción se refiere: Satisfacción general: indicador promedio que puede sentir el trabajador frente a las distintas facetas de su trabajo. Satisfacción por facetas: grado mayor o menor de satisfacción frente a aspectos específicos de su trabajo: reconocimiento, beneficios, condiciones del trabajo, supervisión recibida, compañeros del trabajo, políticas de la empresa. La satisfacción laboral está relacionada al clima organizacional de la empresa y al desempeño laboral" (7).

En contraparte a la satisfacción laboral que tiene el personal, encontramos a la insatisfacción, que se ve determinada por la conducta que tiene el trabajador para irse de su centro de laboral, así tenemos que existen renunciaciones, faltas, retrasos, disminución de esfuerzos y aumento de errores. Si consideramos que la presencia de la insatisfacción se condiciona por diversas razones, tenemos que considerar a la falta de un ambiente laboral adecuado (tanto en la infraestructura, equipos y materiales), estrés laboral, deficientes condiciones en el trabajo, disconformidad con el salario, la falta de oportunidades de crecimiento profesional, conflictos interpersonales con sus compañeros, mala comunicación con las jefes inmediatos y mediatos.

“La satisfacción laboral del personal, se ve influenciado por el comportamiento organizacional que permite evidenciar que la comprensión, predicción y administración del comportamiento humano en las organizaciones. Así tenemos que la importancia del comportamiento organizacional radica en su interrelación con la teoría de la organización, el desarrollo de la organización, y con la administración de recursos humanos; los que se centran en comprender y explicar el comportamiento individual y grupal en las organizaciones” (8).

Las actitudes del personal incorporan una significativa variable encaminada cognitivamente en el estudio del comportamiento organizacional, así tenemos que existe una tendencia persistente a sentir y comportarse en cierta forma hacia determinadas situaciones, donde debe primar y persistir la búsqueda de mejorar la percepción que tiene de la organización el trabajador.

“En el campo organizacional, una actitud se define como los sentimientos y las creencias que determinan en gran parte la forma en que los empleados perciben su ambiente, su compromiso con las acciones que se pretenden y, en última instancia, su comportamiento” (9). En este sentido, “cuando una persona tiene sentimientos positivos, pensamientos o emociones respecto a determinadas situaciones, personas u objetos, mostrará siempre una actitud favorable hacia los mismos” (10).

La satisfacción laboral es una actitud hacia el trabajo, que es definida como el estado emocional positivo o placentero que surge de la evaluación del trabajo o experiencia laboral de una persona. Para Palma, “la satisfacción laboral se define como la disposición o tendencia relativamente estable hacia el trabajo, basada en creencias y valores desarrollados a partir de su experiencia ocupacional” (4).

2.1. Modelos teóricos que explican la Satisfacción en el trabajo

Se ha considerado a las siguientes:

Teoría de Higiene-Motivacional. Esta teoría expone que la presencia de ciertos factores está asociada con la satisfacción laboral, y la ausencia de otros con la insatisfacción laboral. Los factores presentes, que son fuentes de satisfacción, se denominan factores motivacionales y son intrínsecos al trabajo (logro, reconocimiento del logro, el trabajo en sí, responsabilidad y crecimiento o avance). Por otro lado, los factores ausentes, que son fuente de insatisfacción, se catalogan como factores de higiene y son extrínsecos al trabajo (políticas de la compañía y administración, supervisión, relaciones interpersonales, condiciones laborales, salario, estatus y seguridad).

Teoría del Ajuste en el trabajo. Esta teoría señala que cuanto más se relacionen las habilidades de una persona (conocimiento, experiencia, actitudes y comportamiento) con los requerimientos de la función o de la organización, es más probable que vaya a realizar un buen trabajo y, por consiguiente, ser percibido de manera satisfactoria por el empleador. De igual forma, cuanto más se relacionen los refuerzos (premios) de la función o la organización con los valores que una persona busca satisfacer a través del trabajo (logro, confort, estatus, altruismo, seguridad y autonomía), es más probable que la persona perciba al trabajo como satisfactorio. El grado de satisfacción e insatisfacción son vistos como predictores de la probabilidad de que una persona vaya a permanecer en su puesto de trabajo, logre tener éxito en este y reciba los reconocimientos esperados.

Teoría de la discrepancia. Esta teoría sostiene que la satisfacción laboral es el estado emocional placentero que resulta de la valoración del trabajo como un medio para lograr o facilitar el logro de los valores laborales. Asimismo, la insatisfacción laboral es el estado emocional no placentero, resultante de la valoración del trabajo como frustrante o bloqueo de la consecución de los valores laborales. La satisfacción e insatisfacción laboral se derivan de la evaluación que hace el trabajador al contrastar sus valores con la percepción de lo que le ofrece el trabajo. En este sentido, se define el carácter dinámico de los valores que varían de persona a persona, así como la jerarquía de valores que cada individuo posee.

Cada experiencia de satisfacción o insatisfacción laboral es el resultado de un juicio dual: el grado de la discrepancia valor-percepción y la importancia relativa del valor para el individuo.

Teoría de la satisfacción por facetas. Esta teoría sostiene que la satisfacción laboral resulta del grado de discrepancia entre lo que el individuo piensa que debería recibir y lo que recibe realmente, en relación con las facetas y la ponderación que tiene para el sujeto. La cantidad que debería ser recibida (QDR) resulta de: (a) la percepción de las contribuciones individuales para el trabajo, (b) la percepción de las contribuciones y de los resultados de los colegas, y (c) las características del trabajo percibidas. La percepción de la cantidad recibida (QER) proviene de: (a) la percepción de los resultados de los otros, y (b) los resultados efectivamente recibidos por el individuo. Al compararse, pueden ocurrir tres situaciones: (a) QDR es igual a QER, entonces hay satisfacción; (b) QDR es mayor a QER, entonces hay insatisfacción; y (c) QDR es menor a QER, entonces hay sentimiento de culpa e inequidad.

Teoría de los eventos situacionales. En esta teoría se sostiene que la satisfacción laboral está determinada por factores denominados características situacionales y eventos situacionales. Las características

situacionales son los aspectos laborales que la persona tiende a evaluar antes de aceptar el puesto (sueldo, oportunidades de promoción, condiciones de trabajo, política de la empresa y supervisión).

Los eventos situacionales son facetas laborales que los trabajadores no evaluaron antes, sino que ocurren una vez que el trabajador ocupa el puesto. Estos pueden ser positivos (tiempo libre por culminar una tarea) o negativos (desperfecto de una máquina).

2.2. Instrumentos para medir la Satisfacción Laboral

Son variados los instrumentos analizados y de ellos se da especial atención a la *Escala de Satisfacción Laboral SL-SPC* que ha sido validado en Perú. **Minnesota Satisfaction Questionnaire (MSQ).** El Cuestionario de Satisfacción de Minnesota (MSQ) está diseñado para medir la satisfacción del empleado con su trabajo y asienta sus argumentos en los principios básicos de la teoría del ajuste. Esta escala se presenta en dos formatos: una versión larga de 100 ítems y otra abreviada de 20; en ambas ediciones se incluyen ítems en los que se interroga acerca de 20 facetas de la satisfacción laboral, aunque las puntuaciones de las mismas se calculan solo para el formato largo. En el formato corto se evalúa la satisfacción general, la intrínseca (naturaleza del puesto) y la extrínseca (otros aspectos de la situación del trabajo, como las prestaciones y el salario). Situaciones: (a) QDR es igual a QER, entonces hay satisfacción; (b) QDR es mayor a QER, entonces hay insatisfacción; y (c) QDR es menor a QER, entonces hay sentimiento de culpa e inequidad.

Teoría de los eventos situacionales. En esta teoría se sostiene que la satisfacción laboral está determinada por factores denominados características situacionales y eventos situacionales. Las características situacionales son los aspectos laborales que la persona tiende a evaluar antes de aceptar el puesto (sueldo, oportunidades de promoción, condiciones de trabajo, política de la empresa y supervisión).

Los eventos situacionales son facetas laborales que los trabajadores no evaluaron antes, sino que ocurren una vez que el trabajador ocupa el puesto. Estos pueden ser positivos (tiempo libre por culminar una tarea) o negativos (desperfecto de una máquina).

3. INSATISFACCIÓN LABORAL

Las causas pueden ser muy variadas y las consecuencias las llega a sufrir tanto la empresa u organización como la propia persona.

3.1. Insatisfacción

Hay casos en que los trabajadores ven mermados sus deseos profesionales. Para muchas personas el trabajo aporta sentido a sus vidas, aumenta su autoestima, sienten que su labor es útil a los demás y encuentran un reconocimiento social. A través del trabajo, también se relacionan con otras personas y tienen la oportunidad de hacer amigos. En algunos casos, supone una fuente de satisfacciones donde las personas encuentran cubiertas sus expectativas o deseos de prosperar y a través del cual logran independencia económica. Sin embargo, en otros muchos casos, es una fuente continua de insatisfacciones donde los trabajadores ven mermadas sus posibilidades de expansión o sus deseos profesionales, se encuentran ante un horario incompatible con la vida familiar y unas condiciones.

3.2. Compañeros o jefes.

Es decir, una serie de aspectos o características que hace que las personas se sientan insatisfechas profesionalmente. Esta respuesta negativa o rechazo que implica la insatisfacción dependerá, en gran medida, de las condiciones laborales y de la personalidad de cada persona y hace referencia al estado de intranquilidad, de ansiedad o incluso de depresión al que puede llegar una persona que se encuentra insatisfecha

laboralmente. Robbins (11) entiende que “una persona que está insatisfecha con su puesto tiene actitudes negativas hacia él”. Nos explica cómo pueden los empleados expresar su insatisfacción.

3.3. Causas principales de la insatisfacción laboral

Hay una serie de factores que afectan negativamente a los trabajadores y que pueden llegar a producir una profunda insatisfacción y deseos de abandonar o cambiar de trabajo.

Algunas causas principales que producen insatisfacción laboral:

- Salario bajo. Para que un trabajador se sienta satisfecho en su trabajo es fundamental que reciba un salario justo.
- Mala relación con los compañeros o jefes. En ocasiones, la mala relación suele ser causada por celos, envidias o recelos profesionales, o bien por comportamientos excesivamente pasivos o competitivos por parte de alguno de los compañeros. En el caso de los jefes, suele deberse a una actitud prepotente y desconsiderada del jefe hacia sus subordinados o por excesivas exigencias o cumplimientos de funciones que no le competen al trabajador. Incluso por celos profesionales y envidias que hacen que consideren a ciertos empleados como una amenaza que podría sustituirles en su jefatura. Las malas relaciones en el ámbito laboral harán que las personas sientan deseos de abandonar su empleo.
- Escasa o nulas posibilidades de promoción. Cuando una persona ambiciosa con aspiraciones profesionales está estancada en su puesto de trabajo y observa cómo pasa el tiempo y, ni prospera ni asciende de categoría, se sentirá apática e insatisfecha ante su trabajo, pues no consigue lo que esperaba. Se produce un desequilibrio entre lo que ella esperaba y lo que ha obtenido realmente.

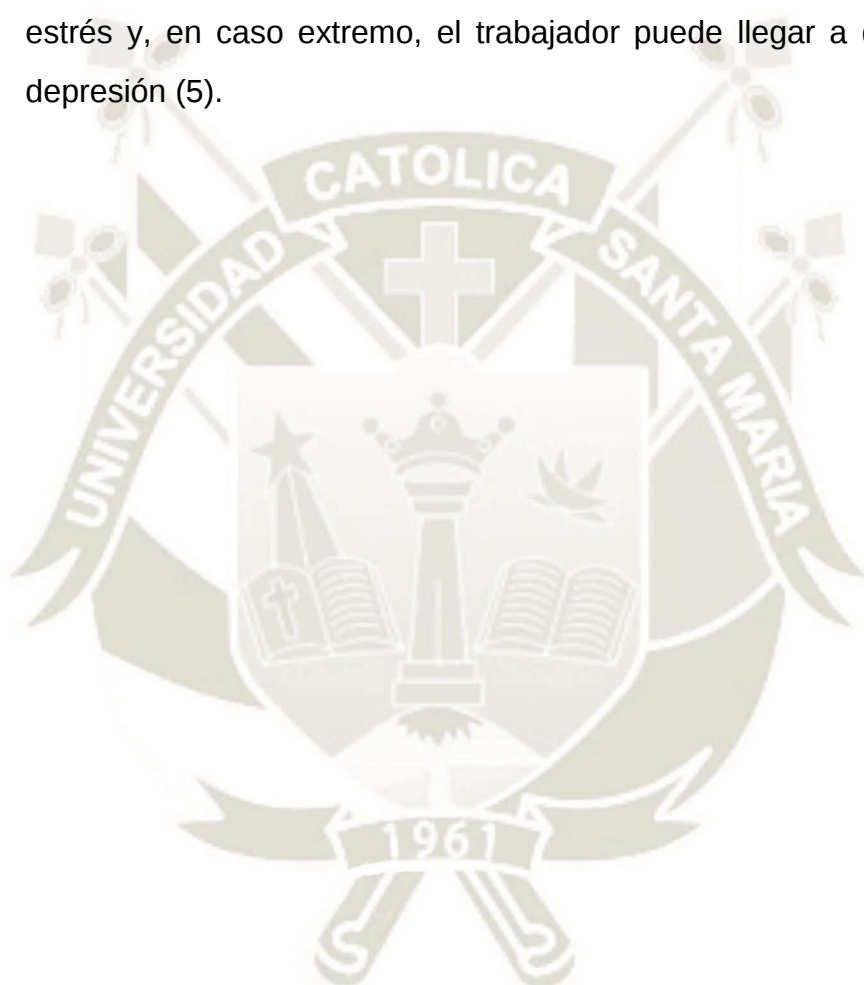
- Personas inseguras. Personas que poseen poca confianza en sí mismas, en sus habilidades y aptitudes para desempeñar un trabajo. Sienten que son incapaces de realizarlo correctamente o de adaptarse al entorno laboral, esto les provoca temor y una profunda inseguridad e insatisfacción.
- Dificultad para adaptarse al ambiente laboral. Hay trabajadores poco pacientes o constantes que continuamente están cambiando de empleo porque se cansan o aburren de su trabajo con rapidez o, porque desean alcanzar objetivos profesionales en un corto espacio de tiempo. Se sienten continuamente insatisfechos y necesitan cambiar de ocupación para intentar lograrlo.
- Malas condiciones laborales. La insatisfacción laboral también puede ser consecuencia de las políticas de empresa, del entorno físico o de un empleo precario o rutinario.
- Circunstancias personales y ocupacionales. Aspectos como la experiencia laboral, la edad, el sexo, el nivel de estudios, cultura o preparación, son factores que determinan el tipo de empleo que podemos desarrollar, por lo que un empleo por debajo de la preparación o experiencia que tenga una persona le causará cierta insatisfacción profesional. Igualmente ocurrirá en aquellas personas que no puedan dedicar suficiente tiempo a su familia y sus circunstancias familiares así lo requieran, como es el caso de trabajadores con hijos pequeños o con otras cargas familiares.

3.4. Consecuencias de la insatisfacción laboral

La insatisfacción laboral puede afectar al rendimiento de los trabajadores y a la productividad de la empresa, por lo que las empresas u organizaciones deben tratar que sus empleados se encuentren satisfechos profesionalmente. Para ello, han de procurar que trabajen en un entorno físico adecuado y con condiciones favorables. Sitios ruidosos o lugares

calurosos y congestionados o mal ventilados perjudican al trabajador y afectan negativamente su rendimiento.

Otra consecuencia de la insatisfacción es la desmotivación o falta de interés por el trabajo, que puede llegar a producir en el trabajador tal apatía, que incumpla con sus funciones de forma habitual. Por otro lado, esta situación, sea por el motivo que sea, puede llegar a producir ansiedad o estrés y, en caso extremo, el trabajador puede llegar a desarrollar una depresión (5).



B. ANTECEDENTES INVESTIGATIVOS

1. Internacionales

- **Abrajan Castro, M.; Contreras Padilla, J. y Montoya Ramírez, S.** “Grado de Satisfacción Laboral y Condiciones de Trabajo: Una exploración cualitativa. **Revista:** Enseñanza e Investigación en Psicología. **Vol. 14, Num. 1:105-118. Año:** Enero-Junio; 2009. México. **Resumen:** Toda vez que es de importancia para las organizaciones conocer la perspectiva del trabajador y así obtener información valiosa para el mejoramiento de los procesos y la productividad, y además obtener una guía para el aumento de la satisfacción laboral de los miembros que al final impactará en su calidad de vida, se buscó determinar el grado de satisfacción laboral de los empleados en relación con las condiciones de trabajo en empresas de distinto país de origen (una mexicana y una extranjera) de una ciudad fronteriza por medio del diseño y aplicación de un instrumento semiestructurado. Indicadores: Satisfacción laboral; Condiciones de trabajo; Empresas; Capital humano” (12).

2. Nacionales

- **Pérez Rodríguez, Stephanie.** “Características Personales y Laborales en la Satisfacción Laboral en profesionales de Enfermería de EsSalud Hospital Nivel III. **Tesis:** Licenciada en Enfermería – Universidad Nacional del Altiplano. Puno; 2015. **Resumen:** El estudio se realizó con el objetivo de determinar la influencia de las características personales y laborales en la satisfacción laboral de profesionales de Enfermería del Hospital EsSalud nivel III de Puno. El cual fue descriptivo correlacional, de corte transversal; la población y muestra estuvo constituida por 40 enfermeras. Para la recolección de datos se utilizó la técnica de la encuesta, para identificar las características personales y laborales, se utilizó un cuestionario y para medir la satisfacción laboral fue el

cuestionario FONT- ROJA adaptado para España por Aranz. Los resultados del estudio fueron los siguientes: Respecto a las características personales y laborales, se obtuvo que el 97.5% de enfermeras son de sexo femenino, que fluctúan entre las edades de 36 a 46 años representando por el 57.7%, el 55% son casadas y tienen un nivel de capacitación académica de especialización que representan el 67.5%. Además, la mayor parte de enfermeras se hallan trabajando en los servicios de medicina y UCI con el 25%, en el cual la gran mayoría de enfermeras tienen de 11 a 21 años de experiencia profesional, y el 52.5% de enfermeras vienen laborando en sus servicios actuales de 1 a 5 años, el 87.5% de enfermeras son egresadas de universidades públicas y finalmente el 75% asisten a eventos de actualización. Referente a la satisfacción laboral el 62.5% se encuentran insatisfechas, seguidamente el 10% están medianamente satisfechas y el 27.5% se encuentran satisfechas. La comprobación de la hipótesis se hizo mediante la Ji Cuadrada, estadísticamente aplicando: el sexo ($\chi^2 c = 0.615$ y $\chi^2 t = 5.99$), la edad ($\chi^2 c = 1.989$ y $\chi^2 t = 9.49$), estado civil ($\chi^2 c = 12.696$ y $\chi^2 t = 15.5$), nivel de capacitación académica ($\chi^2 c = 0.874$ y $\chi^2 t = 9.49$), área de trabajo ($\chi^2 c = 8.212$ y $\chi^2 t = 15.5$), tiempo de ejercicio de la profesión ($\chi^2 c = 5.608$ y $\chi^2 t = 9.49$), tiempo en el servicio actual ($\chi^2 c = 5.774$ y $\chi^2 t = 15.5$), institución superior de la que egreso ($\chi^2 c = 0.694$ y $\chi^2 t = 5.99$) y la asistencia eventos de actualización ($\chi^2 c = 0.393$ y $\chi^2 t = 5.99$) no influyen en la satisfacción laboral del profesional de enfermería” (13).

- **Rodríguez-Fernández, S.** “Satisfacción laboral y características sociodemográficas, laborales del profesional de enfermería de los servicios de hospitalización. Hospital “Eleazar Guzman Barron”. Nuevo Chimbote. Universidad Nacional del Santa, 2015. **Resumen:** La investigación descriptiva - correlacional - transversal, determinó la Satisfacción laboral y características sociodemográficas, laborales del profesional de enfermería de los servicios de hospitalización del hospital

Eleazar Guzmán Barrón en el año 2014, en una muestra constituida por 48 enfermeras (os), El trabajo se sustentó en la Teoría de calidad de atención en salud de Avedis Donabedian, Teoría bifactorial de Herzberg y Teoría de necesidades de Maslow. Los datos se recolectaron mediante la encuesta de satisfacción laboral del MINSA y la ficha de características sociodemográfica y laborales; en base al análisis de los resultados se concluyó que: El 54,2% de las enfermeras presentó un alto grado de satisfacción laboral y el 45,8% un bajo grado. El alto grado de satisfacción de la laboral se relacionó significativamente con las características sociodemográficas con la edad $P=0,002$ más no con el sexo, estado civil, grado académico y capacitación especializada. Así mismo la satisfacción laboral no se relacionó significativamente con la antigüedad en el servicio, trabajo adicional y condición laboral $P=0.938$ " (14).

- **Alfaro, R.; Leyton, S.; Meza, A. y Sáenz, I.** "Satisfacción Laboral y su relación con algunas variables ocupacionales en tres municipalidades. Maestría en Administración Estratégica de Empresas – Pontificia Universidad Católica del Perú; 2012. **Resumen:** Debido al importante rol de las municipalidades distritales o gobiernos locales en el desarrollo y la economía del país, es importante asegurar el logro de sus objetivos. Para ello debe contarse con el personal idóneo, motivado y satisfecho; es así que se plantea estudiar la satisfacción laboral en tres municipalidades distritales de Lima y Callao. El estudio consiste en la medición de la satisfacción laboral y el análisis de su relación con las variables ocupacionales: (a) Condición Laboral, (b) Género y (c) Tiempo de Servicio en cada una de las tres municipalidades; además de la comparación del nivel de satisfacción medio. La investigación es del tipo descriptiva y correlacional con enfoque cuantitativo, la misma que se realizó en una muestra de 82, 126 y 161 trabajadores de cada una de las tres municipalidades en estudio. Para medir la satisfacción laboral se utilizó el cuestionario "Escala de Opiniones SL-SPC" que tiene cuatro factores: (a) Significación de la Tarea, (b) Condiciones de Trabajo, (c)

Reconocimiento Personal y/o Social, y (d) Beneficios Económicos. Los principales resultados son que no hay diferencias significativas en el nivel de satisfacción laboral medio de los trabajadores en cada una de las tres municipalidades y que éste puede considerarse Promedio; además, que sí existen diferencias significativas por condición laboral respecto al nivel de satisfacción en sus diversos factores en cada una de ellas” (15)

3. Locales

- Pinto, L. y Portugal, E.** “Factores del ejercicio profesional relacionados a la satisfacción laboral de las enfermeras. Centro quirúrgico del H.R.H.D. Universidad Nacional de San Agustín, Arequipa 2016.
Resumen: El presente estudio de investigación “Factores del ejercicio profesional relacionados a la satisfacción laboral de las enfermeras. Centro quirúrgico del HRHDE Arequipa 2016”, Tuvo como objetivo determinar la relación entre los factores del ejercicio profesional y la satisfacción laboral de las enfermeras. Se realizó entre los meses de marzo y abril del 2016, la población de estudio estuvo constituida por 45 enfermeras que reunieron las características definitorias: enfermeras que acepten formar parte del estudio, de cualquier edad, enfermeras y/o enfermeros con más de un año de experiencia, nombradas(os) y contratadas(os). El estudio es de tipo descriptivo con un diseño correlacional de corte transversal; para la recolección de datos se utilizó el método de la encuesta; como técnica el cuestionario y como instrumento dos formularios, el primero comprende datos referidos a características personales y factores del ejercicio profesional de la población en estudio, el segundo comprende la escala de satisfacción laboral de Sonia Palma Carillo (SL-SPC); el análisis de la información se realizó haciendo uso de las pruebas estadísticas : Chi cuadrado, el coeficiente de contingencia para el cruce de variables y la prueba de Correlación de SPERMAN para la asociación. La población en estudio en su mayoría estuvo constituida por enfermeras de sexo femenino

(95.56%), las edades que predominaron corresponden a 51 años a más (35.56%) con un promedio de 43.62 ± 9.93 , respecto al estado civil el mayor porcentaje corresponde a casadas (48,89%) seguido por solteras (33.33%). De los factores del ejercicio profesional, más de la mitad de la población tiene una experiencia laboral de 16 años a más, mientras que el mayor porcentaje corresponde a 26 años a más (24.44%); el 42.22% tiene menos de 5 años de permanencia en el área y respecto a la capacitación el 42.22% asistió de 2 a 5 eventos. En relación a la satisfacción laboral global la mayoría de las enfermeras presentaron mediana satisfacción laboral (77.78%), con respecto a las dimensiones: políticas administrativas (62.22%), relaciones sociales (73.33%), y relación con la autoridad (71.11%), la mayoría presentaron mediana satisfacción laboral en comparación con las demás dimensiones, condiciones de trabajo (46.67%), beneficios laborales y remunerativos (46.67%), desempeño de funciones (44.44%) quienes también obtuvieron mediana satisfacción pero en menor porcentaje de la población. Al relacionar factores del ejercicio profesional y satisfacción laboral se encontró que las enfermeras presentan diferentes grados de satisfacción 90 laboral y al aplicar la prueba estadística del test de chi cuadrado se encuentra que no hay relación en experiencia laboral y permanencia en el área pero si existe asociación de acuerdo a la prueba de sperman, mientras que en la variable capacitación se logró encontrar relación y asociación según las pruebas estadísticas mencionadas” (16).

CAPITULO II

METODOLOGÍA

1. TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE VERIFICACIÓN

1.1 TÉCNICAS

Para la recolección de datos se utilizó el Cuestionario.

1.2 INSTRUMENTO

El instrumento que se utilizaron serán:

- Formulario de preguntas para la obtención del perfil personal y ocupacional del personal
- Formulario de preguntas sobre Satisfacción Laboral FONT-ROJA

1.3 CUADRO DE COHERENCIAS

VARIABLES	INDICADORES	TÉCNICA E INSTRUMENTOS	ITEMS
Variable Independiente Características Personales y Ocupacionales	1. Personales	Cuestionario y Formulario de preguntas para la obtención del perfil personal y ocupacional del personal de Enfermería	1, 2, 3
	2. Ocupacionales		4, 5, 6, 7, 8
Variable Dependiente Satisfacción laboral	1. Satisfacción por el trabajo	Cuestionario y Formulario de preguntas sobre Satisfacción Laboral FONT-ROJA	1, 2, 3, 4
	2. Tensión relacionada con el trabajo		5, 6, 7, 8, 9
	3. Competencia profesional		10, 11
	4. Presión en el trabajo		12, 13, 14, 15
	5. Promoción Profesional		16, 17, 18
	6. Relación interpersonal con sus superiores		19, 20
	7. Relación interpersonal con los compañeros		21, 22
	8. Características extrínsecas del estatus		23, 24
	9. Monotonía laboral		25, 26

2. CAMPO DE VERIFICACIÓN

2.1 UBICACIÓN ESPACIAL

El estudio se realizó en el ámbito de la ciudad Arequipa, en el Hospital Militar Regional con dirección en Jirón Mariano Melgar con Ica 500.

2.2 UBICACIÓN TEMPORAL

2.1.1. Cronología: Se desarrolló de marzo a junio del 2019

2.1.2. Corte y visión temporal: Transversal, porque se tomó la información en un solo momento.

2.3 UNIDADES DE ESTUDIO

Estuvo formado por el personal que labora en el Hospital Militar, distribuidos de la siguiente manera:

Grupo ocupacional	Número
Médicos	8
Odontólogos	3
Psicólogos	2
Asistentes Sociales	2
Obstetrices	8
Enfermeras	27
Técnicas en Enfermería	18
Auxiliar de Enfermería	3
Técnicos de Laboratorio	3
Técnicas en Nutrición	3
Técnicas Medicina Física	2
Técnicos de Farmacia	6
Personal Civil Administrativo	19
Total	104

Criterios de Inclusión:

- Personal que asistieron el día de la aplicación del instrumento.
- Personal contratado en el año 2019.

Criterios de Exclusión:

- Personal que no asista el día de la aplicación de los instrumentos.
- Personal con licencia o en vacaciones.

2.3.1 MUESTRA

Se trabajó con todo el universo, quedando finalmente determinado por los criterios de inclusión y exclusión.

3. ESTRATEGIAS DE RECOLECCIÓN DE DATOS

3.1. ORGANIZACIÓN

Una vez aprobado el proyecto, para efectos de la recolección de datos, se coordinó con el Director del Hospital Militar de Arequipa, para aplicar el instrumento al Personal de Enfermería.

3.2. VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

- **Cuestionario de Satisfacción Laboral FONT ROJA ampliado (9 factores con 26 ítems en total**

Nombre: Font – Roja (1998)

Autores: Aranz J. y Mira

Traducción y adaptación para el uso de investigación para Barcelona - España. Fue por Eduardo Núñez González (Departamento Ciencias Clínicas, Universidad de Las Palmas de Gran Canaria, España), Gabriel J. Estévez Guerra, Pablo Hernández Marrero (Departamento de Enfermería, Universidad de Las Palmas de Gran Canaria, España) y Carmen Delia Marrero Medina (Escuela Andaluza de Salud Pública. Granada. España.)

El cuestionario Font - Roja original de satisfacción laboral, consta de 24 ítems (8 factores) que permiten explorar diferentes dimensiones que intervienen en la satisfacción laboral. Sin embargo, este instrumento fue

ampliado con 2 ítems de otro cuestionario validado en español para incluir una nueva dimensión que reflejase la satisfacción con el entorno físico de trabajo; respecto a la consistencia interna del cuestionario clásico muestra un alfa crombach de 0.773, y el ampliado de 0.791, que determinan la satisfacción laboral de los profesionales en centros hospitalarios. Por lo que también se puede observar que tiene una similitud con la teoría de los dos factores que determina la satisfacción laboral de Herzberg; ya que el cuestionario de Font –Roja, se elaboró en base a su teoría.

Los 26 ítems se encuentran divididos en 9 factores:

- 1) *Satisfacción por el trabajo (4 ítems)*: es el nivel de satisfacción que experimenta el individuo condicionado por su puesto de trabajo.
- 2) *Tensión relacionada con el trabajo (5 ítems)*: corresponde al nivel de tensión que el ejercicio de la profesión le acarrea al individuo y que se refleja sobre todo en el cansancio que experimenta, la responsabilidad percibida y el estrés laboral.
- 3) *Competencia profesional (2 ítems)*: hace referencia al nivel en que cree que su preparación profesional coincide con la que su puesto de trabajo le demanda.
- 4) *Presión en el trabajo (4 ítems)*: es el nivel en que el individuo siente que no tiene tiempo suficiente para la realización de su trabajo.
- 5) *Promoción Profesional (3 ítems)*: entendido como nivel en que el individuo cree que puede mejorar, tanto a nivel profesional, como en reconocimiento por su trabajo.
- 6) *Relación interpersonal con sus superiores (2 ítems)*: significa nivel en que el individuo considera que sabe lo que se espera de él por parte de sus jefes/ as.

- 7) *Relación interpersonal con los compañeros (2 ítems)*: nivel de satisfacción que provocan en el individuo las relaciones sociales con sus compañeros.
- 8) *Características extrínsecas del estatus (2 ítems)*: nivel en que se reconoce al individuo un estatus concreto, tanto a nivel retributivo, como a nivel de independencia en la organización y desempeño del puesto de trabajo.
- 9) *Monotonía laboral (2 ítems)*: es el nivel en que afectan al individuo la rutina de las relaciones con los compañeros y la escasa variedad del trabajo.

Calificación.- Puntos a considerar:

1. **Este cuestionario consta de 26 ítems**, cada uno de los ítems se valoró mediante una escala tipo Likert de 1-5, en el sentido de menor a mayor grado de satisfacción, entonces, puntúa desde 1 (mínima satisfacción) a 5 (satisfacción máxima). De esta manera, el rango de puntuaciones de la totalidad del cuestionario va desde 26 (mínima satisfacción laboral) hasta 130 (máxima satisfacción laboral).
2. La puntuación obtenida en cada factor equivale a la suma simple de las puntuaciones de los ítems que lo componen, dividida por el número de ítems. El punto 3 se toma como un grado medio de satisfacción.
3. Por consiguiente, **la satisfacción global o total de cada participante se obtuvo a partir de la suma de las puntuaciones de los 26 ítems del cuestionario**, por lo que su recorrido teórico oscila entre 26 y 130 puntos. A mayor puntuación, más satisfacción laboral; no obstante, no existe un punto de corte para clasificar los ítems, por lo que la interpretación de los resultados no se basa en rangos de puntuación.

Dónde las categorías son:

Muy deacuerdo (Muy satisfecho) = 5 (cuando el trabajador se siente muy satisfecho con los factores inherentes a su persona y entorno).

Algo deacuerdo (Algo satisfecho) = 4 (cuando el trabajador se siente algo satisfecho con los factores inherentes a su persona y entorno).

Ni deacuerdo, ni desacuerdo (Indiferente) = 3 (cuando el trabajador es indiferente con la satisfacción o insatisfacción con los factores inherentes a su persona y entorno).

Algo desacuerdo (Algo insatisfecho) = 2 (cuando el trabajador se siente algo insatisfecho con los factores inherentes a su persona y entorno).

Muy desacuerdo (Muy insatisfecho) = 1 (cuando el trabajador se siente muy insatisfecho con los factores inherentes a su persona y entorno).

La suma de los puntos obtenidos será comparada con la siguiente escala:

Satisfacción General

Satisfecho = 79 - 130 puntos

Medianamente Satisfecho = 78 puntos

Insatisfecho = 26 – 77 puntos

No obstante, según las indicaciones del autor del instrumento es indispensable para el análisis e interpretación de los datos recodificar determinados ítems 2, 3, 11, 13, 16, 17, 23, 24, 26 del cuestionario, ya que por su contenido gramatical la escala tipo Likert puntúa de forma inversa, es decir el valor 1 (máxima satisfacción) y valor 5 (mínima satisfacción) lo cual se realizó mediante la implementación de una ecuación de densidad de cambio o transformación de variable, así:

Dónde:

Y = Al nuevo valor obtenido.

$Y = 6 - X$

X = Al valor dado por el profesional de enfermería una vez que dio respuesta a dicho ítem durante la ejecución del cuestionario aplicado.

A cada uno de los ítems mencionados anteriormente, en forma individual se aplica la formula descrita y el resultado obtenido se considera como la calificación final del ítem.

3.3. CRITERIOS PARA MANEJO DE RESULTADOS

3.3.1. Plan de procesamiento

a) Tipo de procesamiento: En el presente trabajo de investigación se optó por un procesamiento mixto (procesamiento electrónico y procesamiento manual)

b) Operaciones de la Sistematización: Se realizó un plan de tabulación y un plan de codificación.

3.3.2. Plan de Análisis Estadístico: Con el fin de obtener con mayor precisión, velocidad, consumo de recursos y tiempo, los datos serán procesados y analizados en El programa SPSS21, para su análisis y procesamiento. Cada variable ingresada fue analizada mediante estadísticos descriptivos tales como, frecuencias absolutas y relativas. El perfil personal - ocupacional y la satisfacción laboral del Personal de Enfermería serán estimados mediante la prueba estadística de chi cuadrado. Todos los resultados analizados fueron presentados en tablas y gráficos según permita entender mejor los resultados del estudio, cada uno con su respectiva interpretación descriptiva de los datos.



CAPITULO III

RESULTADOS

A. RESULTADOS

1. CARACTERÍSTICAS PERSONALES Y OCUPACIONALES

Tabla 1. PERSONAL QUE LABORA EN EL HOSPITAL MILITAR SEGÚN EDAD

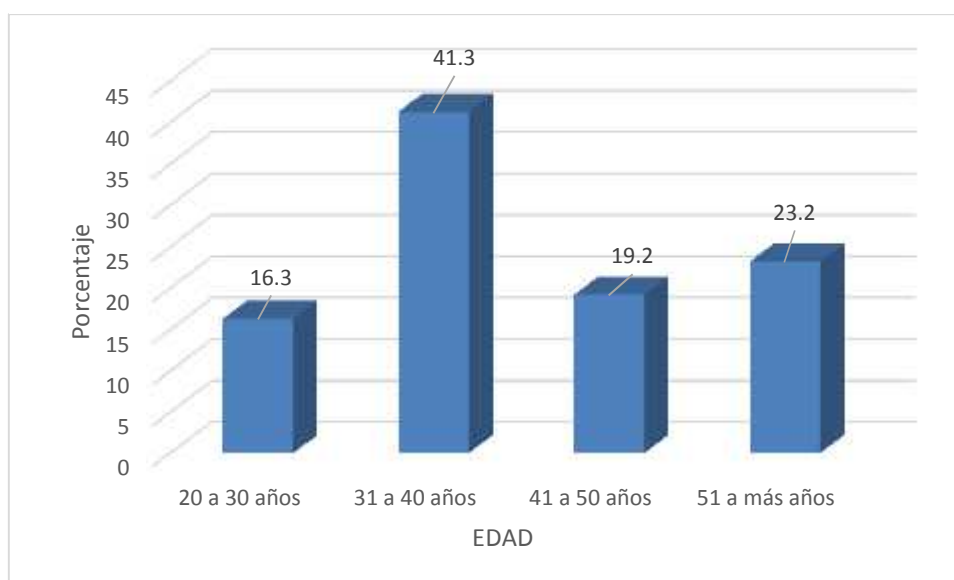
Edad	Frecuencia	Porcentaje
20 a 30 años	17	16.3
31 a 40 años	43	41.3
41 a 50 años	20	19.2
51 a más años	24	23.2
Total	104	100.0

Fuente: Instrumento aplicado por la investigadora

En la tabla 1, podemos observar que el 41.3% del personal investigado tiene de 31 a 40 años, el 23.2% tiene de 51 a más años, el 19.2% de 41 a 50 años y el 16.3% de 20 a 30 años.

Por lo que podemos deducir, que en un acumulado del 57.6% el personal investigado tiene de 20 a 40 años, siendo una población adulta joven.

Gráfico 1. PERSONAL QUE LABORA EN EL HOSPITAL MILITAR SEGÚN EDAD



Fuente: Tabla 1

Tabla 2. PERSONAL QUE LABORA EN EL HOSPITAL MILITAR SEGÚN GÉNERO

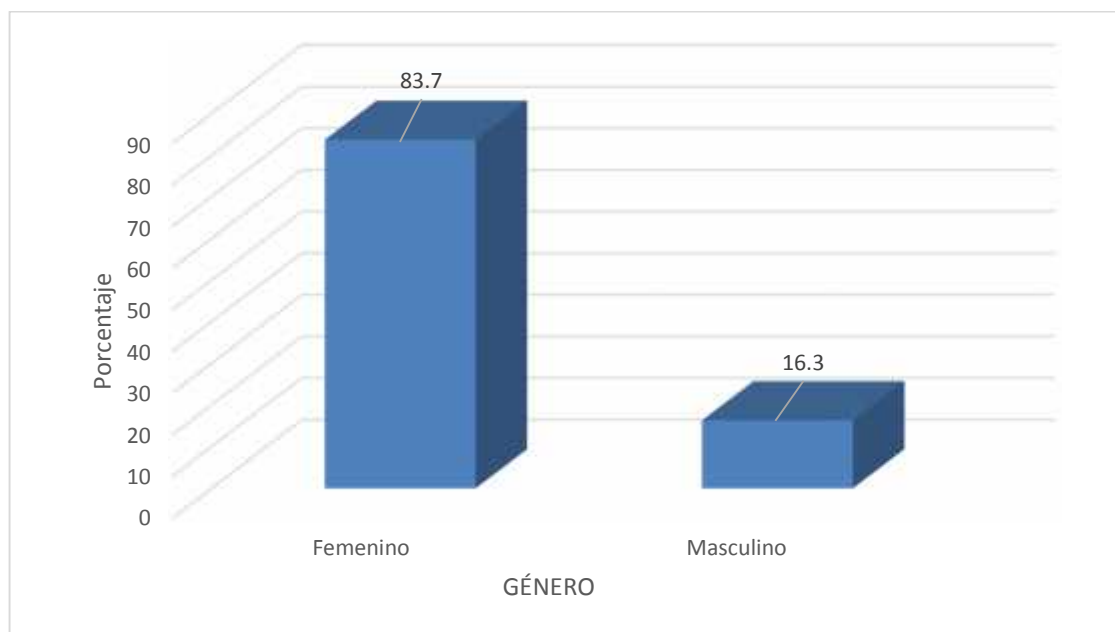
Género	Frecuencia	Porcentaje
Femenino	87	83.7
Masculino	17	16.3
Total	104	100.0

Fuente: Instrumento aplicado por la investigadora

En la tabla 2, podemos observar que el 83.7% del personal que labora en el Hospital Militar pertenece al género femenino y el 16.3% al género masculino.

Dentro del sector de la salud, en muchos países las mujeres comprenden más de 75% de la fuerza laboral, haciéndolas imprescindibles como contribuyentes a la prestación de los servicios de atención de salud (17).

Gráfico 2. PERSONAL QUE LABORA EN EL HOSPITAL MILITAR SEGÚN GÉNERO



Fuente: Tabla 2

Tabla 3. PERSONAL QUE LABORA EN EL HOSPITAL MILITAR SEGÚN ESTADO CIVIL

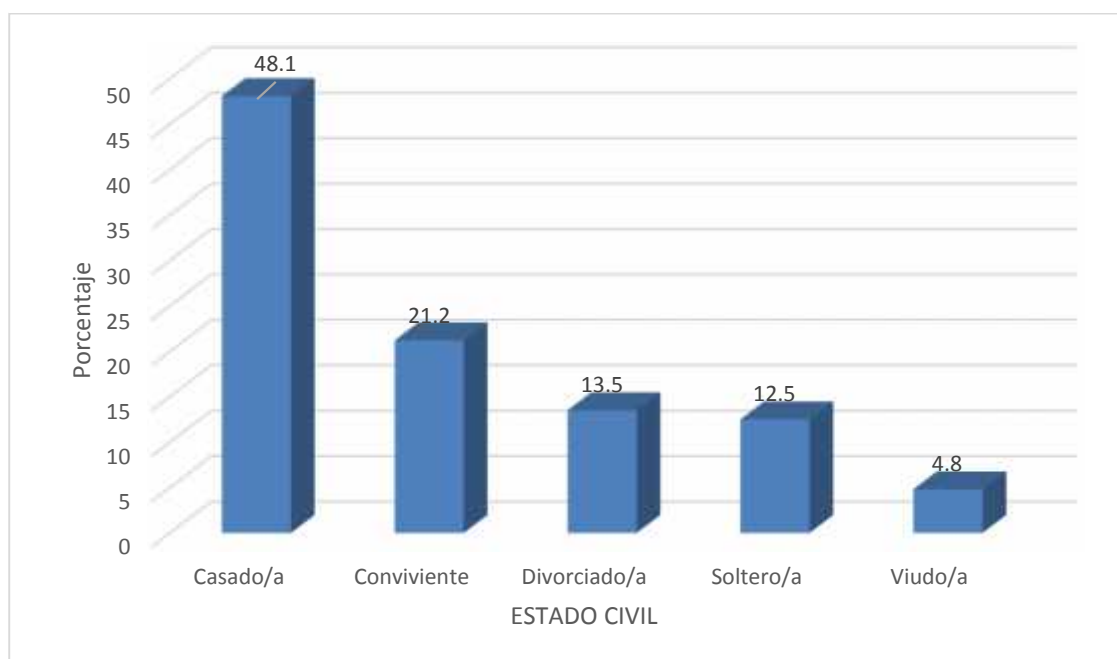
Estado Civil	Frecuencia	Porcentaje
Casado/a	50	48.1
Conviviente	22	21.2
Divorciado/a	14	13.5
Soltero/a	13	12.5
Viudo/a	5	4.8
Total	104	100.0

Fuente: Instrumento aplicado por la investigadora

En la tabla 3, podemos observar que el estado civil del personal investigado, en un 48.1% son casados, el 21.2% son convivientes, el 13.5% son divorciados, el 12.5% son solteros, el 4.8% son viudos.

Por lo que deducir, que en un acumulado del 69.3% poseen una situación conyugal de casados y convivientes, es decir que tienen pareja.

Gráfico 3. PERSONAL QUE LABORA EN EL HOSPITAL MILITAR SEGÚN ESTADO CIVIL



Fuente: Tabla 3

Tabla 4. PERSONAL QUE LABORA EN EL HOSPITAL MILITAR SEGÚN GRUPO OCUPACIONAL

Grupo Ocupacional	Frecuencia	Porcentaje
Médicos	8	7.7
Odontólogos	3	2.9
Psicólogos	2	1.9
Asistentes Sociales	2	1.9
Obstetras	8	7.7
Enfermeras	27	26.0
Técnicas de Enfermería	18	17.3
Auxiliar de Enfermería	3	2.9
Técnicos de Laboratorio	3	2.9
Técnicas de Nutrición	3	2.9
Técnicas Medicina Física	2	1.9
Técnicas de Farmacia	6	5.8
Personal civil administrativo	19	18.3
Total	104	100.0

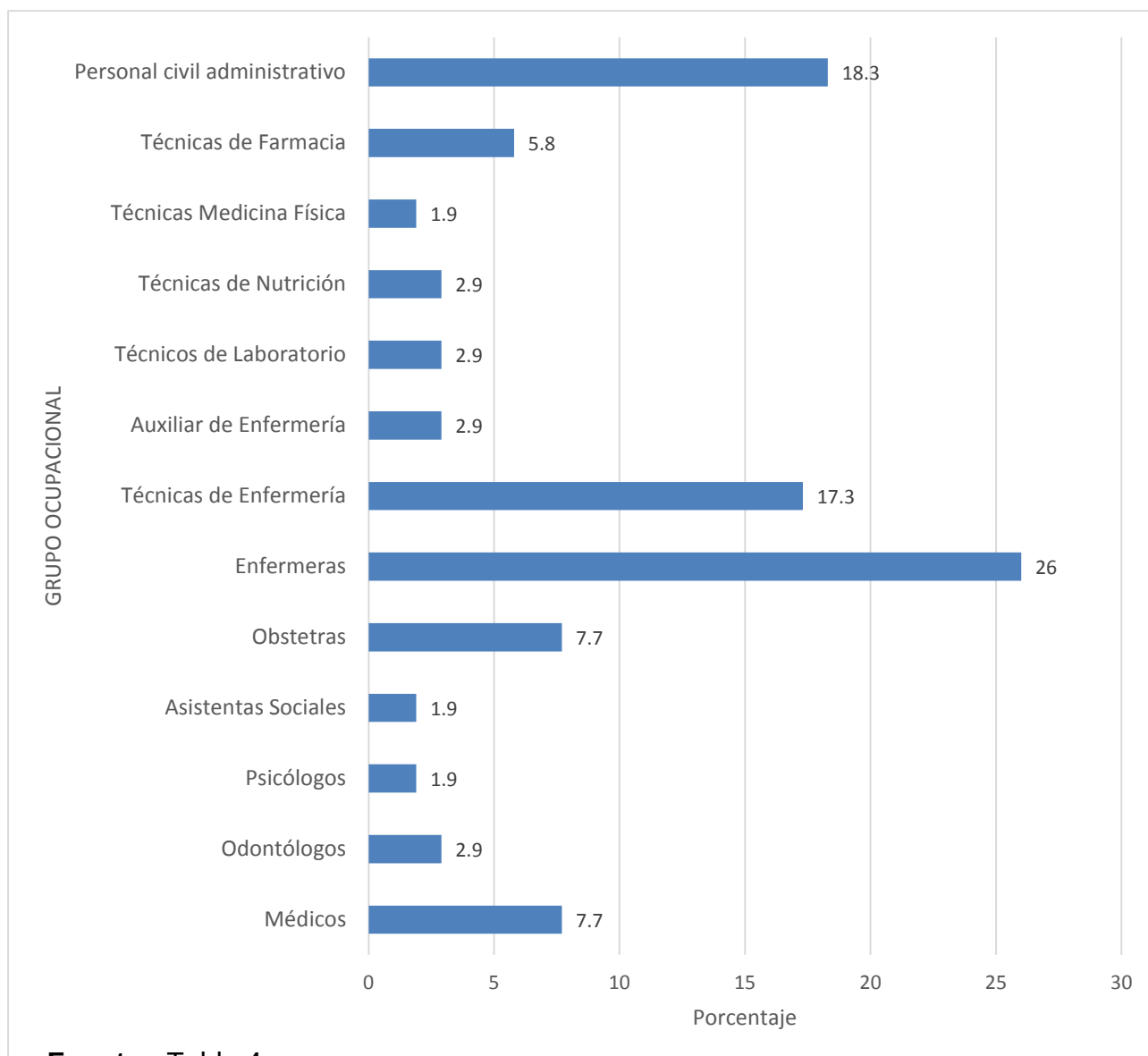
Fuente: Instrumento aplicado por la investigadora

En la tabla 4, en cuanto al grupo ocupacional, podemos observar que el 26.0% son enfermeras, el 18.3% es personal civil administrativo, el 17.3% son técnicas de enfermería, el 7.7% son médicos y obstetras; el 5.8% son técnicas de farmacia, el 2.9% son odontólogos, auxiliar de enfermería, técnicas de laboratorio, técnicas de nutrición; el 1.9% son psicológicos, asistentes sociales y técnicas de medicina física respectivamente.

Por lo que podemos deducir, que el grupo ocupacional predominante es el Profesionales en Enfermería.

Se ha trabajado con antecedentes investigativos, que han considerado solo a personal de enfermería, así tenemos los estudios realizados por Pérez (13), Rodríguez (14), Pinto (16).

Gráfico 4. PERSONAL QUE LABORA EN EL HOSPITAL MILITAR SEGÚN GRUPO OCUPACIONAL



Fuente: Tabla 4

**Tabla 5. PERSONAL QUE LABORA EN EL HOSPITAL MILITAR SEGÚN
ÁREA DE TRABAJO**

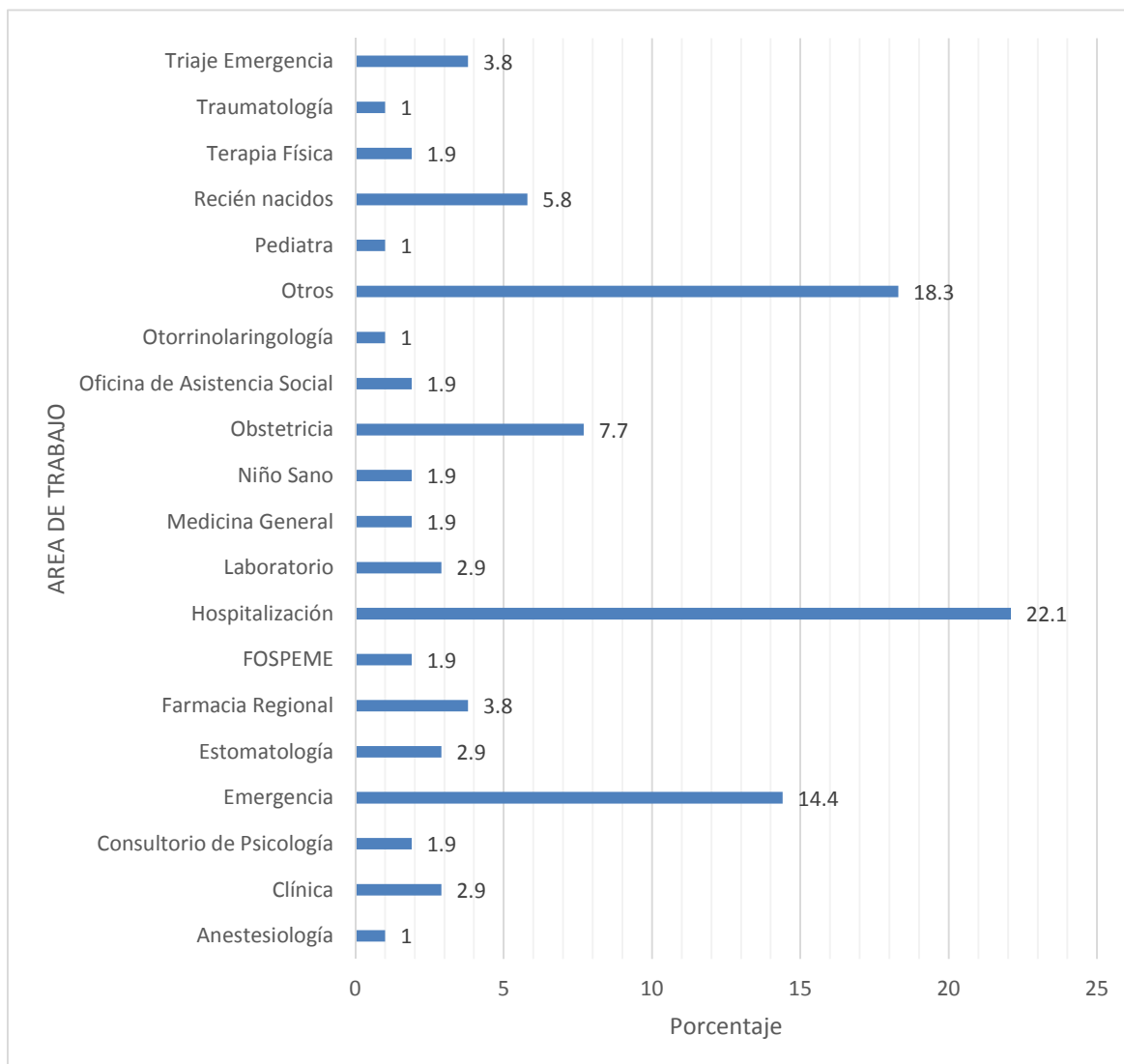
Área de Trabajo	Frecuencia	Porcentaje
Anestesiología	1	1.0
Clínica	3	2.9
Consultorio de Psicología	2	1.9
Emergencia	15	14.4
Estomatología	3	2.9
Farmacia Regional	4	3.8
FOSPEME	2	1.9
Hospitalización	23	22.1
Laboratorio	3	2.9
Medicina General	2	1.9
Niño Sano	2	1.9
Obstetricia	8	7.7
Oficina de Asistencia Social	2	1.9
Otorrinolaringología	1	1.0
Otros	19	18.3
Pediatra	1	1.0
Recién nacidos	6	5.8
Terapia Física	2	1.9
Traumatología	1	1.0
Triage Emergencia	4	3.8
Total	104	100.0

Fuente: Instrumento aplicado por la investigadora

El personal investigado en un 22.1% labora en el área de Hospitalización, el 18.3% se desempeña en otras áreas, el 14.4% trabajan en Emergencia, el 5.8% trabaja en Recién Nacidos, el 3.8% trabajan en Farmacia y Triage de Emergencia; 2.9% laboran en Clínica, Estomatología y Laboratorio; el 1.9% laboran en Consultorio de Psicología, FOSPEME, Medicina General, Niño Sano, Oficina de Asistencia Social, Terapia Física; el 1.0% en Anestesiología, Otorrinolaringología, Pediatría y Traumatología.

Por lo que podemos deducir, que la mayoría del personal que labora en el Hospital Militar se desempeña en el área de Hospitalización y del Servicio de Emergencia.

**Gráfico 5. PERSONAL QUE LABORA EN EL HOSPITAL MILITAR SEGÚN
AREA DE TRABAJO**



Fuente: Tabla 5

Tabla 6. PERSONAL QUE LABORA EN EL HOSPITAL MILITAR SEGÚN TIEMPO DE EJERCICIO DE LA PROFESIÓN

Tiempo de ejercicio de la profesión	Frecuencia	Porcentaje
1 a 5 años	8	7.7
6 a 10 años	38	36.5
11 a 15 años	47	45.2
16 a más años	11	10.6
Total	104	100.0

Fuente: Instrumento aplicado por la investigadora

En la presente tabla, podemos observar que el tiempo de ejercicio de la profesión, en un 45.2% es de 11 a 15 años, el 36.5% tienen de 6 a 10 años, el 10.6% tienen de 16 a más años y el 7.7% de 1 a 5 años laborando en su profesión.

En su investigación Pérez (13), encontró en su estudio que en gran mayoría su personal tienen de 11 a 21 años de tiempo de experiencia profesional.

Gráfico 6. PERSONAL QUE LABORA EN EL HOSPITAL MILITAR SEGÚN TIEMPO DE EJERCICIO DE LA PROFESIÓN



Fuente: Tabla 6

Tabla 7. PERSONAL QUE LABORA EN EL HOSPITAL MILITAR SEGÚN TIEMPO EN EL SERVICIO ACTUAL

Tiempo en el Servicio Actual	Frecuencia	Porcentaje
1 a 5 años	31	29.8
6 a 10 años	39	37.5
11 a 15 años	29	27.9
16 a más años	5	4.8
Total	104	100.0

Fuente: Instrumento aplicado por la investigadora

En la presente tabla, podemos observar que el tiempo de labor en el servicio actual, en un 37.5% vienen laborando de 6 a 10 años, el 29.8% de 1 a 5 años, el 27.9% de 11 a 15 años y el 4.8% de 16 a más años.

Se puede evidenciar que un porcentaje acumulado del 67.3% de la población en estudio tienen de 1 a 10 años de experiencia en el servicio actual donde se desempeñan.

Gráfico 7. PERSONAL QUE LABORA EN EL HOSPITAL MILITAR SEGÚN TIEMPO EN EL SERVICIO ACTUAL



Fuente: Tabla 7

2. SATISFACCIÓN LABORAL

Tabla 8. PERSONAL QUE LABORA EN EL HOSPITAL MILITAR SEGÚN SATISFACCIÓN LABORAL

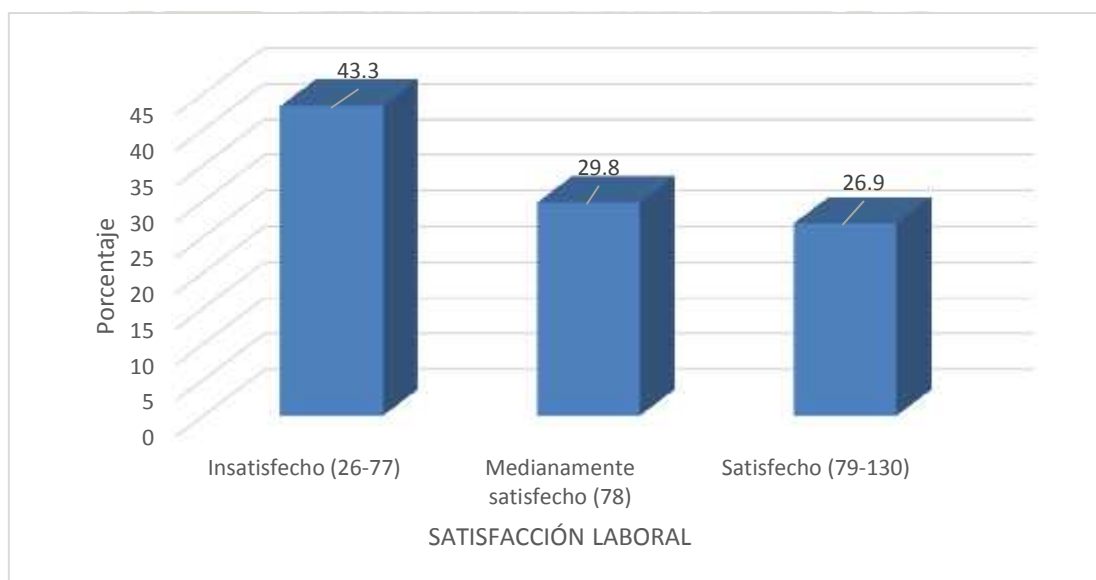
Satisfacción Laboral	Frecuencia	Porcentaje
Insatisfecho (26-77)	45	43.3
Medianamente satisfecho (78)	31	29.8
Satisfecho (79-130)	28	26.9
Total	104	100.0

Fuente: Instrumento aplicado por la investigadora

El personal que labora en el Hospital Militar, se encuentra insatisfecho en un 43.3%, el 29.8% se encuentra medianamente satisfecho, el 26.9% se encuentra satisfecho.

Por lo que podemos deducir, que menos de la mitad de la población en estudio se encuentra actualmente insatisfecha con su trabajo.

Gráfico 8. PERSONAL QUE LABORA EN EL HOSPITAL MILITAR SEGÚN SATISFACCIÓN LABORAL



Fuente: Tabla 8

3. RELACIÓN ENTRE LAS CARACTERÍSTICAS PERSONALES Y OCUPACIONALES CON LA SATISFACCIÓN LABORAL EN EL PERSONAL DEL HOSPITAL MILITAR. AREQUIPA, 2019

Tabla 9. RELACIÓN ENTRE LA EDAD Y LA SATISFACCIÓN LABORAL DEL PERSONAL QUE LABORA EN EL HOSPITAL MILITAR

Edad	SATISFACCIÓN LABORAL						TOTAL	
	Insatisfecho		M. satisfecho		Satisfecho			
	Nº.	%	Nº.	%	Nº.	%	Nº.	%
20 a 30 años	9	52.9	4	23.5	4	23.5	17	100.0
31 a 40 años	13	30.2	10	23.3	20	46.5	43	100.0
41 a 50 años	7	35.0	12	60.0	1	5.0	20	100.0
51 a más años	16	66.7	5	20.8	3	12.5	24	100.0
TOTAL	45	43.3	31	29.8	28	26.9	104	100.0

Fuente: Instrumento aplicado por la investigadora

$X^2=24.64$

$P<0.05$

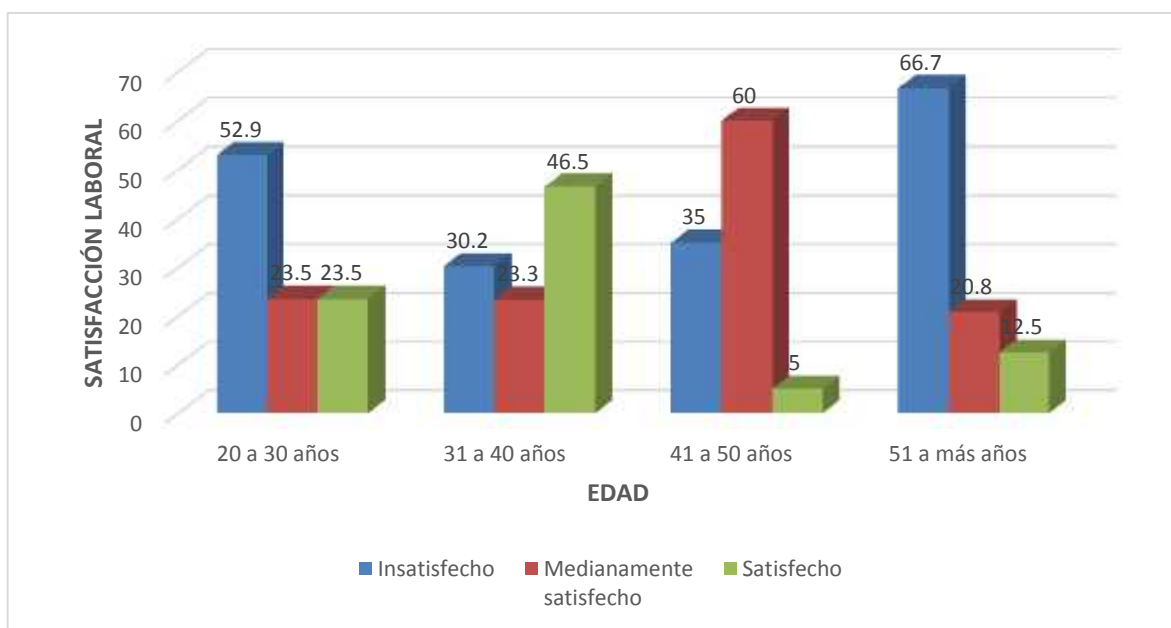
$P=0.00$

En la tabla 9. se puede observar que el 46.5% de la población en estudio que tienen de 31 a 40 años se encuentran satisfechos laboralmente, insatisfechos (30.2) y medianamente satisfechos (23.3%).

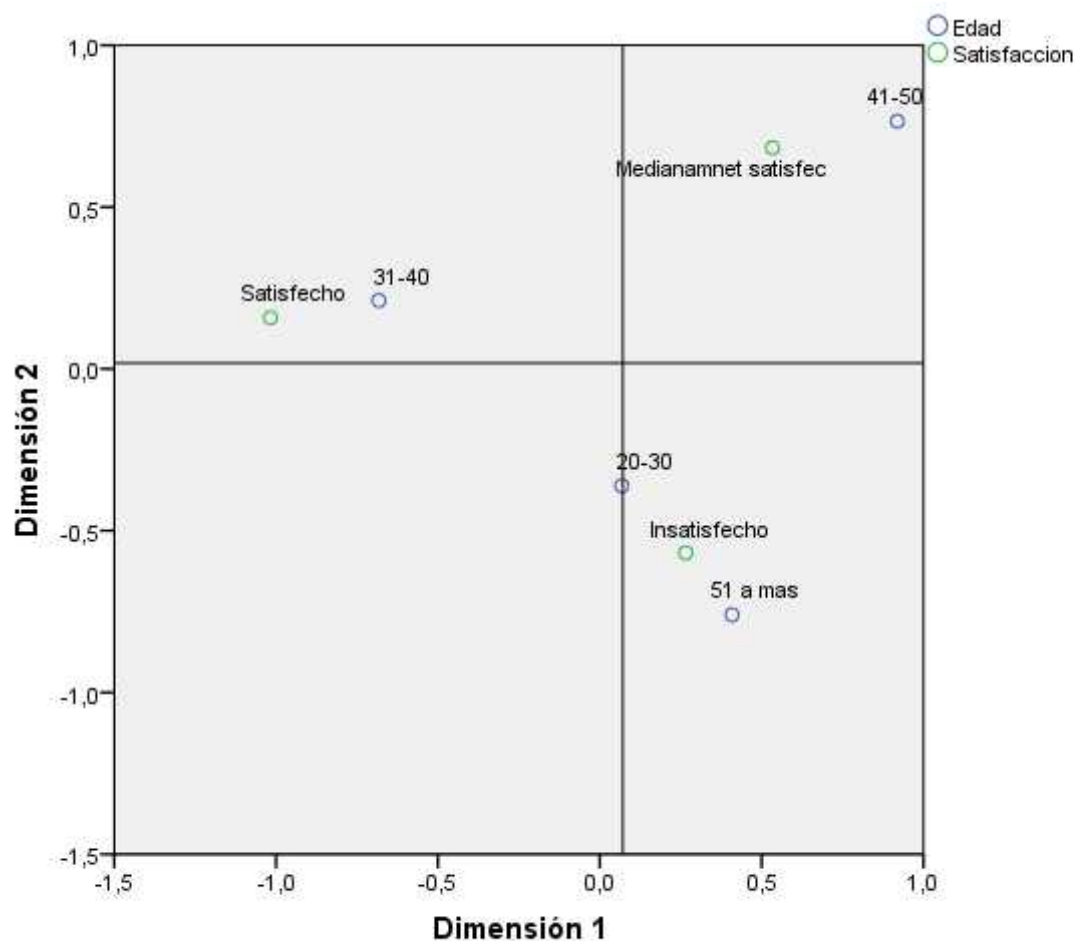
Del 100% de la población en estudio con 51 a más años. se encuentran insatisfechos laboralmente en un 66.7%.

Aplicando la prueba de chi cuadrado ($x^2=24.64$) se muestra que la edad y la satisfacción laboral si presentan relación estadística significativa ($P<0.05$).

Gráfico 9. RELACIÓN ENTRE LA EDAD Y LA SATISFACCIÓN LABORAL DEL PERSONAL QUE LABORA EN EL HOSPITAL MILITAR



Correspondencia simple entre la Satisfacción Laboral y la edad del personal que labora en el Hospital Militar



La gráfica de correspondencia simple muestra que existe relación en el personal que labora en el hospital militar que se encuentran insatisfechos laboralmente que tienen entre 20-30 años y los que tiene 51 años a más.

Tabla 10. RELACIÓN ENTRE EL SEXO Y LA SATISFACCIÓN LABORAL DEL PERSONAL QUE LABORA EN EL HOSPITAL MILITAR

Sexo	SATISFACCIÓN LABORAL						TOTAL	
	Insatisfecho		M. satisfecho		Satisfecho			
	Nº.	%	Nº.	%	Nº.	%	Nº.	%
Femenino	33	37.9	27	31.0	27	31.0	87	100.0
Masculino	12	70.6	4	23.5	1	5.9	17	100.0
TOTAL	45	43.3	31	29.8	28	26.9	104	100.0

Fuente: Instrumento aplicado por la investigadora

$$X^2=7.11$$

$$P<0.05$$

$$P=0.02$$

En la tabla 10. se puede observar que del 100% de la población en estudio de sexo femenino se encuentran insatisfechos (37.9%) y medianamente satisfechos y satisfechos (31.0%) respectivamente.

Del 100% de la población en estudio del sexo masculino se encuentran insatisfechos laboralmente en un 70.6%.

Aplicando la prueba de chi cuadrado ($x^2=7.11$) se muestra que el sexo y la satisfacción laboral si presentan relación estadística significativa ($p<0.05$).

Gráfico 10. RELACIÓN ENTRE EL SEXO Y LA SATISFACCIÓN LABORAL DEL PERSONAL QUE LABORA EN EL HOSPITAL MILITAR

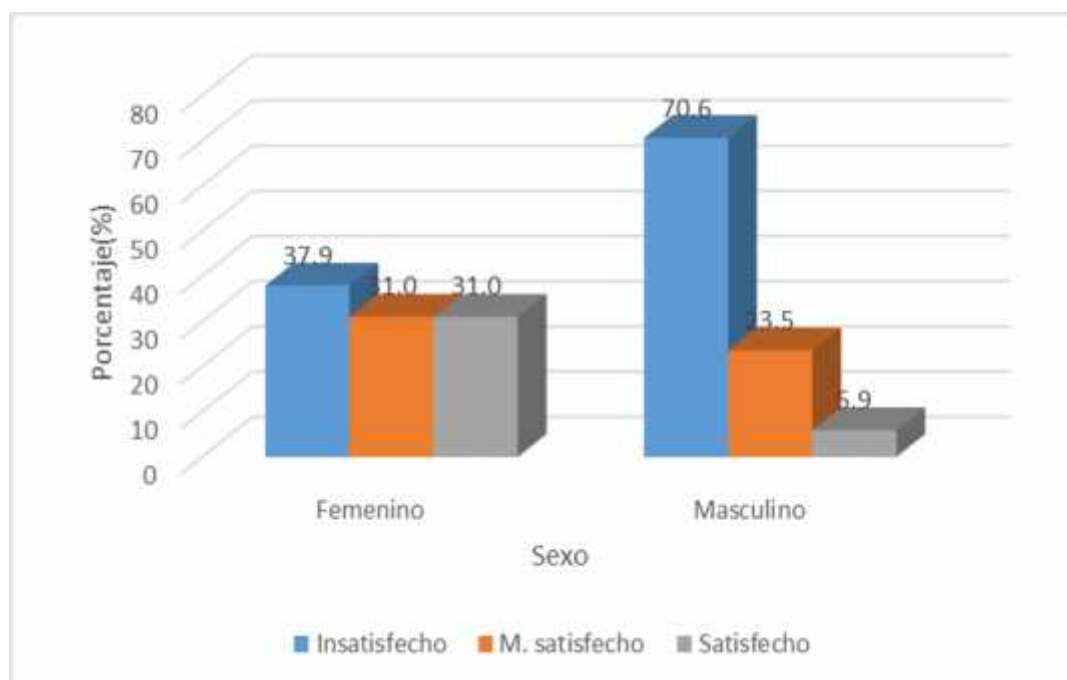


Tabla 11. RELACIÓN ENTRE EL ESTADO CIVIL Y LA SATISFACCIÓN LABORAL DEL PERSONAL QUE LABORA EN EL HOSPITAL MILITAR

Estado Civil	SATISFACCIÓN LABORAL							
	Insatisfecho		M. satisfecho		Satisfecho		TOTAL	
	Nº.	%	Nº.	%	Nº.	%	Nº.	%
Casado	25	50.0	15	30.0	10	20.0	50	100.0
Conviviente	8	36.4	5	22.7	9	40.9	22	100.0
Divorciado/a	5	35.7	5	35.7	4	28.6	14	100.0
Soltero	4	30.8	4	30.8	5	38.5	13	100.0
Viudo	3	60.0	2	40.0	0	0.0	5	100.0
TOTAL	45	43.3	31	29.8	28	26.9	104	100.0

Fuente: Instrumento aplicado por la investigadora

$X^2=6.94$

$P<0.05$

$P=0.54$

En la tabla 11. se puede observar que el 50.0% de la población casada se encuentran insatisfechos y el 30.0% medianamente satisfechos y satisfechos el 20.0%.

Del 100.0% de la población en estudio que son convivientes. se encuentran insatisfechos laboralmente en un 36.4%.

Aplicando la prueba de chi cuadrado ($x^2=6.94$) se muestra que el estado civil y la satisfacción laboral no presentan relación estadística significativa ($p>0.05$).

Gráfico 11. RELACIÓN ENTRE EL ESTADO CIVIL Y LA SATISFACCIÓN LABORAL DEL PERSONAL QUE LABORA EN EL HOSPITAL MILITAR

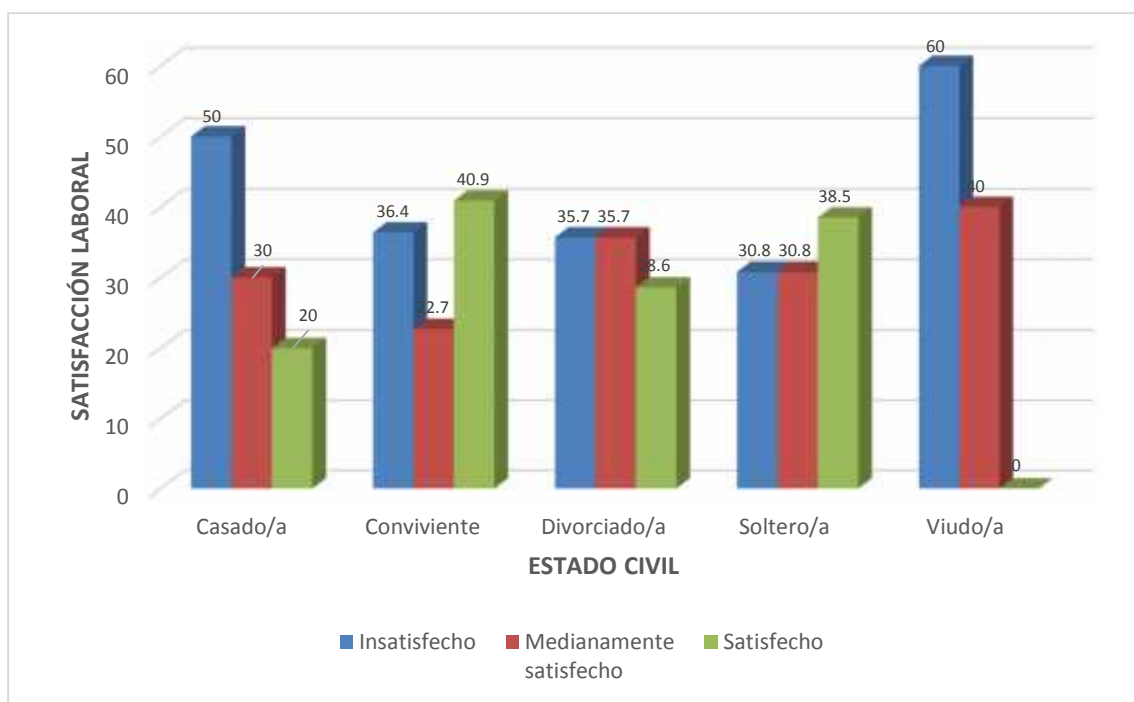


Tabla 12. RELACIÓN ENTRE EL GRUPO OCUPACIONAL Y LA SATISFACCIÓN LABORAL DEL PERSONAL QUE LABORA EN EL HOSPITAL MILITAR

Grupo ocupacional	SATISFACCIÓN LABORAL						TOTAL	
	Insatisfecho		M. satisfecho		Satisfecho			
	Nº.	%	Nº.	%	Nº.	%	Nº.	%
Médicos	2	25.0	3	37.5	3	37.5	8	100.0
Odontólogos	1	33.3	2	66.7	0	0.0	3	100.0
Psicólogos	2	100.0	0	0.0	0	0.0	2	100.0
Asistentes Sociales	1	50.0	1	50.0	0	0.0	2	100.0
Obstetras	2	25.0	1	12.5	5	62.5	8	100.0
Enfermeras	15	55.6	9	33.3	3	11.1	27	100.0
Técnicas de Enfermería	3	16.7	5	27.8	10	55.6	18	100.0
Auxiliar de Enfermería	0	0.0	2	66.7	1	33.3	3	100.0
Técnicos de Laboratorio	0	0.0	1	33.3	2	66.7	3	100.0
Técnicas de Nutrición	1	33.3	2	66.7	0	0.0	3	100.0
Técnicas Medicina Física	2	100.0	0	0.0	0	0.0	2	100.0
Técnicas de Farmacia	5	83.3	0	0.0	1	16.7	6	100.0
Personal civil administrativo	11	57.9	5	26.3	3	15.8	19	100.0
TOTAL	45	43.3	31	29.8	28	26.9	104	100.0

Fuente: Instrumento aplicado por la investigadora

$$X^2=40.78$$

$$P<0.05$$

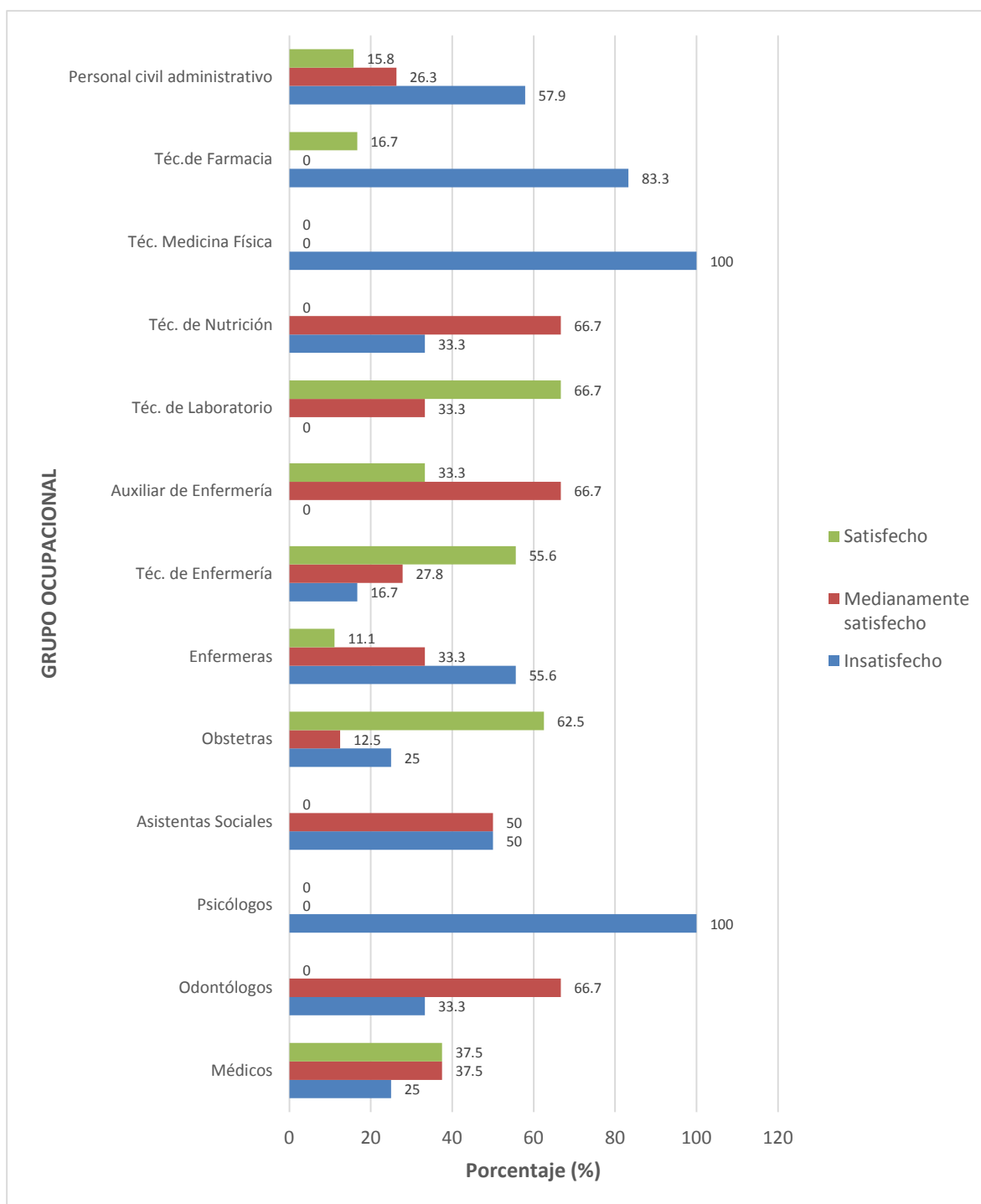
$$P=0.01$$

En la tabla 12. se puede observar que el 55.6% de la población en estudio son enfermeras y se encuentran insatisfechos y medianamente satisfechos (33.3%) y satisfechos (11.1%).

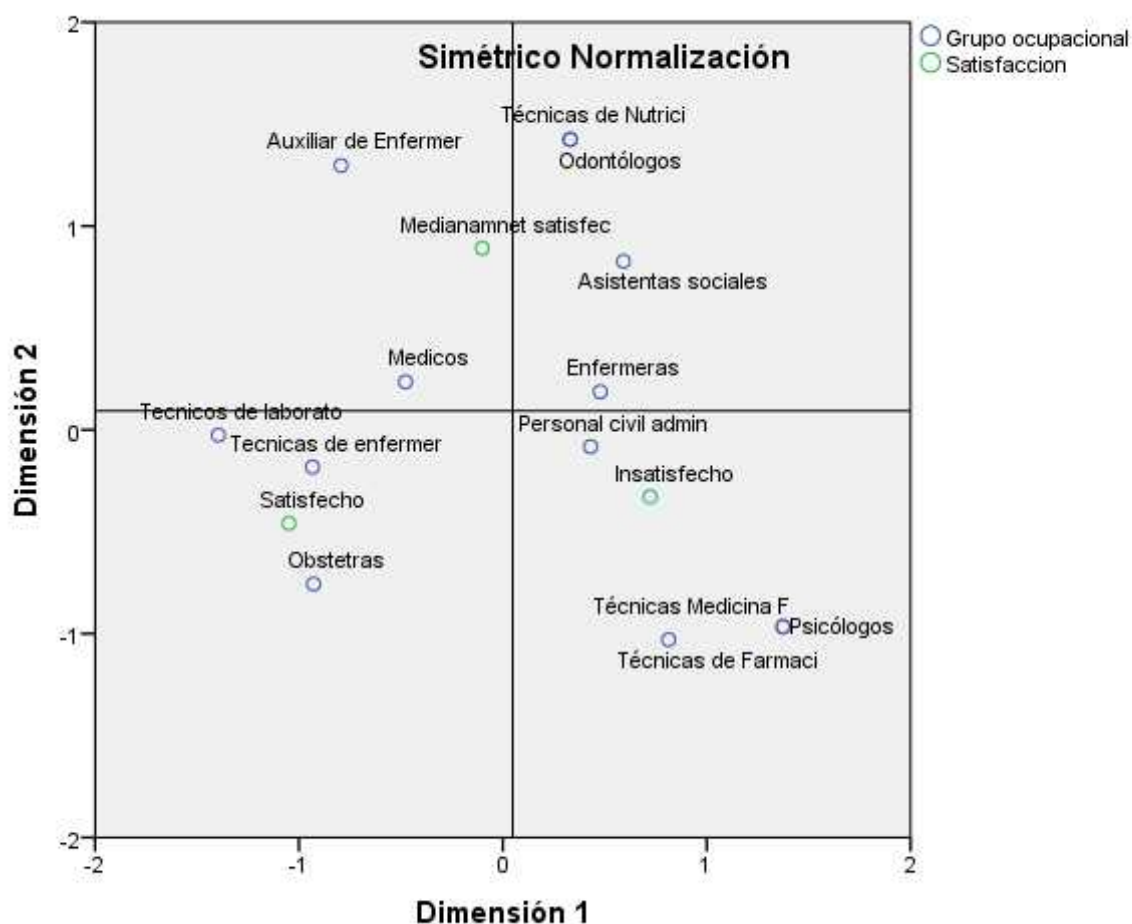
Del 100.0% de la población en estudio que son Técnicas de Enfermería. se encuentran satisfechos laboralmente en un 55.6%.

Aplicando la prueba de chi cuadrado ($x^2=40.78$) se muestra que el grupo ocupacional y la satisfacción laboral si presentan relación estadística significativa ($p<0.05$).

Gráfico 12. RELACIÓN ENTRE EL GRUPO OCUPACIONAL Y LA SATISFACCIÓN LABORAL DEL PERSONAL QUE LABORA EN EL HOSPITAL MILITAR



Correspondencia simple entre la Satisfacción Laboral y el grupo ocupacional del personal que labora en el Hospital Militar



La gráfica de correspondencia simple muestra que el personal civil administrativo, técnicos de medicina física, técnicas de farmacia y psicólogos se encuentran insatisfechos laboralmente.

Tabla 13. RELACIÓN ENTRE EL TIEMPO DE EJERCICIO PROFESIONAL Y LA SATISFACCIÓN LABORAL DEL PERSONAL QUE LABORA EN EL HOSPITAL MILITAR

Tiempo de ejercicio	SATISFACCIÓN LABORAL						TOTAL	
	Insatisfecho		M. satisfecho		Satisfecho			
	Nº.	%	Nº.	%	Nº.	%	Nº.	%
1 a 5 años	4	50.0	1	12.5	3	37.5	8	100.0
6 a 10 años	17	44.7	10	26.3	11	28.9	38	100.0
11 a 15 años	18	38.3	18	38.3	11	23.4	47	100.0
16 a más años	6	54.5	2	18.2	3	27.3	11	100.0
TOTAL	45	43.3	31	29.8	28	26.9	104	100.0

Fuente: Instrumento aplicado por la investigadora

$$X^2=3.89$$

$$P>0.05$$

$$P=0.69$$

En la tabla 13. se puede observar que el 38.3% de la población en estudio tienen de 11 a 15 años de tiempo de ejercicio profesional y se encuentran medianamente satisfechos, insatisfechos (38.3%) y satisfechos (23.4%).

Del 100.0% de la población en estudio que tienen de 6 a 10 años de tiempo de ejercicio profesional y se encuentran insatisfechos laboralmente en un 44.7%.

Aplicando la prueba de chi cuadrado ($x^2=3.89$) se muestra que el tiempo de ejercicio profesional y la satisfacción laboral no presentan relación estadística significativa ($p>0.05$).

Gráfico 13. RELACIÓN ENTRE EL TIEMPO DE EJERCICIO PROFESIONAL Y LA SATISFACCIÓN LABORAL DEL PERSONAL QUE LABORA EN EL HOSPITAL MILITAR

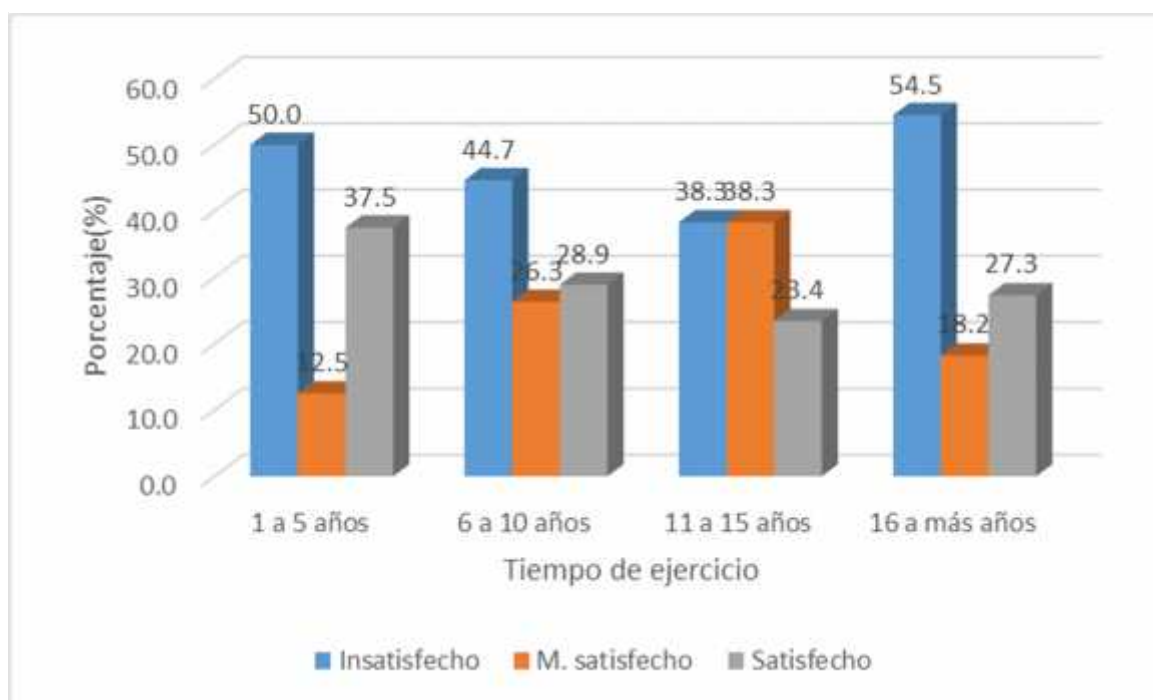


Tabla 14. RELACIÓN ENTRE EL TIEMPO DE SERVICIO EN EL ÁREA Y LA SATISFACCIÓN LABORAL DEL PERSONAL QUE LABORA EN EL HOSPITAL MILITAR

Tiempo en el servicio	SATISFACCIÓN LABORAL						TOTAL	
	Insatisfecho		M. satisfecho		Satisfecho			
	Nº.	%	Nº.	%	Nº.	%	Nº.	%
1 a 5 años	13	41.9	8	25.8	10	32.3	31	100.0
6 a 10 años	20	51.3	11	28.2	8	20.5	39	100.0
11 a 15 años	10	34.5	11	37.9	8	27.6	29	100.0
16 a más años	2	40.0	1	20.0	2	40.0	5	100.0
TOTAL	45	43.3	31	29.8	28	26.9	104	100

Fuente: Instrumento aplicado por la investigadora

$$X^2=3.37$$

$$P>0.05$$

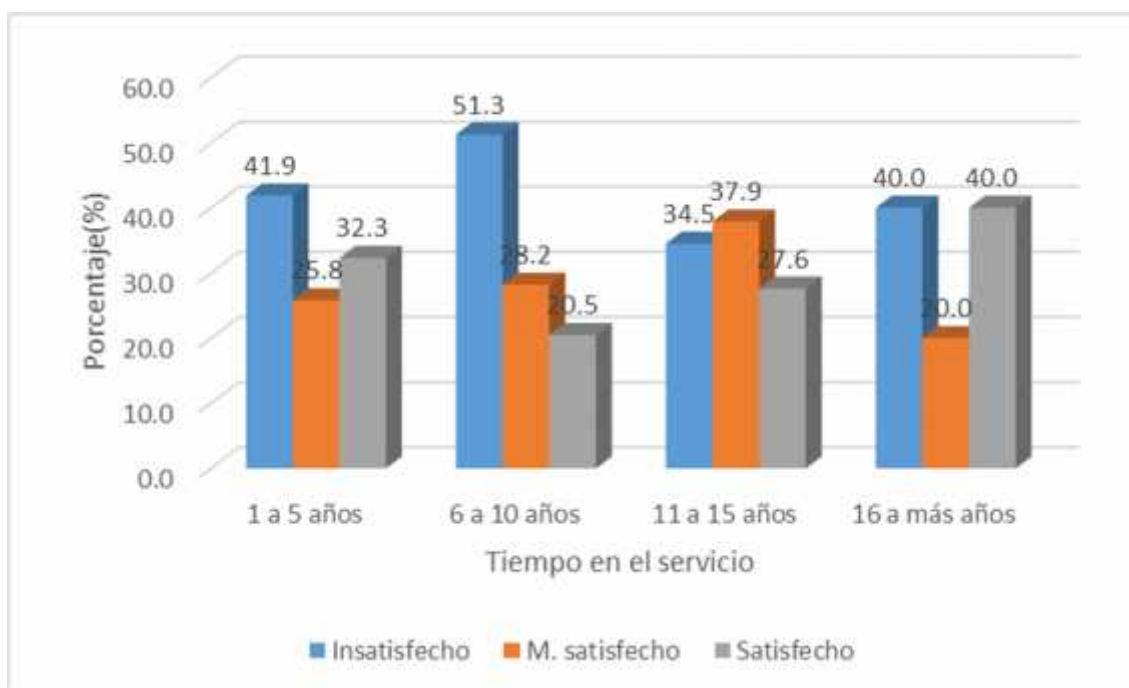
$$P=0.76$$

En la tabla 14. se puede observar que el 41.9% de la población en estudio tienen de 1 a 5 años de tiempo de servicio en el área y se encuentran insatisfechos, satisfechos (32.3%) y medianamente satisfechos (25.8%).

Del 100.0% de la población en estudio tienen de 6 a 10 años de tiempo de servicio en el área. Se encuentran insatisfechos laboralmente en un 51.3%.

Aplicando la prueba de chi cuadrado ($x^2=3.37$) se muestra que el tiempo de servicio en el área y la satisfacción laboral no presentan relación estadística significativa ($p>0.05$).

Gráfico 14. RELACIÓN ENTRE EL TIEMPO DE SERVICIO EN EL ÁREA Y LA SATISFACCIÓN LABORAL DEL PERSONAL QUE LABORA EN EL HOSPITAL MILITAR



B. DISCUSIÓN

La satisfacción laboral es muy importante, en toda organización, que el recurso humano se encuentre satisfecho determina muchas veces la forma como se logra los objetivos institucionales y la productividad. En este caso, se ha considerado características personales y ocupacionales que se relacionen con la satisfacción que percibe el personal que labora en el Hospital Militar de la Región Arequipa.

Dentro del contexto de la investigación, se ha considerado la edad, que en un 41.3% del personal investigado tiene de 31 a 40 años, el 24.0% tiene de 51 a más años, el 18.3% de 41 a 50 años y el 16.3% de 20 a 30 años. Asimismo, tenemos que el 83.7% del personal que labora en el Hospital Militar pertenece al género femenino y el 16.3% al género masculino. El estado civil del personal investigado, en un 48.1% son casados, el 21.2% son convivientes, el 13.5% son divorciados, el 12.5% son solteros, el 4.8% son viudos. En cuanto al grupo ocupacional, se encontró que el 26.0% son enfermeras, el 18.3% es personal civil administrativo, el 17.3% son técnicas de enfermería, el 7.7% son médicos y obstetras; el 5.8% son técnicas de farmacia, el 2.9% son odontólogos, auxiliar de enfermería, técnicas de laboratorio, técnicas de nutrición; el 1.9% son psicológicos, asistentes sociales y técnicas de medicina física. El personal investigado en un 22.1% labora en el área de Hospitalización, el 18.3% se desempeña en otras áreas, el 14.4% trabaja en Emergencia, el 5.8% trabaja en Recién Nacidos, el 3.8% trabajan en Farmacia y Triage de Emergencia; 2.9% labora en Clínica, Estomatología y Laboratorio; el 1.9% laboran en Consultorio de Psicología, FOSPEME, Medicina General, Niño Sano, Oficina de Asistencia Social, Terapia Física; el 1.0% en Anestesiología, Otorrinolaringología, Pediatría y Traumatología. El tiempo de ejercicio de la profesión, en un 45.2% es de 11 a 15 años, el 36.5% tienen de 6 a 10 años, el 10.6% tienen de 16 a más años y el 7.7% de 1 a 5 años laborando en su profesión. El tiempo de labor en el servicio actual, en un 37.5% vienen laborando de 6 a 10 años, el 29.8% de 1 a 5 años, el 27.9% de 11 a 15 años y el 4.8% de 16 a más años.

Pérez (13), en su estudio presenta las siguientes características personales y laborales, se obtuvo que el 97.5% de enfermeras son de sexo femenino, que

fluctúan entre las edades de 36 a 46 años representando por el 57.7%, el 55% son casadas y tienen un nivel de capacitación académica de especialización que representan el 67.5%. Además, la mayor parte de enfermeras se hallan trabajando en los servicios de medicina y UCI con el 25%, en el cual la gran mayoría de enfermeras tienen de 11 a 21 años de experiencia profesional, y el 52.5% de enfermeras vienen laborando en sus servicios actuales de 1 a 5 años, el 87.5% de enfermeras son egresadas de universidades públicas y finalmente el 75% asisten a eventos de actualización

Pinto (16) en su investigación trabajó con una población que en su mayoría estuvo constituida por enfermeras de sexo femenino (95.56%), las edades que predominaron corresponden a 51 años a más (35.56%) con un promedio de 43.62 ± 9.93 , respecto al estado civil el mayor porcentaje corresponde a casadas (48,89%) seguido por solteras (33.33%) De los factores del ejercicio profesional, más de la mitad de la población tiene una experiencia laboral de 16 años a más, mientras que el mayor porcentaje corresponde a 26 años a más (24.44%); el 42.22% tiene menos de 5 años de permanencia en el área y respecto a la capacitación el 42.22% asistió de 2 a 5 eventos.

En cuanto a la Satisfacción, podemos evidenciar que el personal que labora en el Hospital Militar, se encuentra insatisfecho en un 43.3%, el 29.8% se encuentra medianamente satisfecho, el 26.9% se encuentran satisfechos. Por lo que podemos deducir, que en menos de la mitad de la población en estudio se encuentra actualmente insatisfecho con su trabajo.

Similares resultados obtuvo en su estudio, **Pérez** (13) ya que referente a la satisfacción laboral el 62.5% se encuentran insatisfechas, seguidamente el 10% están medianamente satisfechas y el 27.5% se encuentran satisfechas.

En cambio **Rodríguez** (14) encontró que el 54,2% de las enfermeras presentó un alto grado de satisfacción laboral y el 45,8% un bajo grado.

Asimismo, **Pinto** (16) en su estudio evidenció que con relación a la satisfacción laboral global la mayoría de las enfermeras presentaron mediana satisfacción laboral (77.78%), con respecto a las dimensiones: políticas administrativas (62.22%), relaciones sociales (73.33%), y relación con la autoridad (71.11%), la

mayoría presentaron mediana satisfacción laboral en comparación con las demás dimensiones, condiciones de trabajo (46.67%), beneficios laborales y remunerativos (46.67%), desempeño de funciones (44.44%) quienes también obtuvieron mediana satisfacción pero en menor porcentaje de la población

En cuanto a la relación entre las características personales y ocupacionales y el nivel de satisfacción laboral en el personal del Hospital Militar, se encontró que en la tabla 9. se puede observar que el 46.5% de la población en estudio que tienen de 31 a 40 años se encuentran satisfechos laboralmente, insatisfechos (30.2) y medianamente satisfechos (23.3%). Del 100% de la población en estudio con 51 a más años. se encuentran insatisfechos laboralmente en un 66.7%. Aplicando la prueba de chi cuadrado ($\chi^2=24.64$) se muestra que la edad y la satisfacción laboral si presentan relación estadística significativa ($P<0.05$).

La correspondencia simple entre la Satisfacción Laboral y la edad del personal que labora en el Hospital militar, evidencia que existe relación el personal que labora en el hospital militar que se encuentran insatisfechos laboralmente que tienen entre 20-30 años y los que tiene 51 años a más.

En la tabla 10. se puede observar que del 100% de la población en estudio de sexo femenino se encuentran insatisfechos (37.9%) y medianamente satisfechos y satisfechos (31.0%) respectivamente. Del 100% de la población en estudio del sexo masculino se encuentran insatisfechos laboralmente en un 70.6%. Aplicando la prueba de chi cuadrado ($\chi^2=7.11$) se muestra que el sexo y la satisfacción laboral si presentan relación estadística significativa ($p<0.05$).

En la tabla 11. se puede observar que el 50.0% de la población casada se encuentran insatisfechos y el 30.0% medianamente satisfechos y satisfechos el 20.0%. Del 100.0% de la población en estudio que son convivientes. se encuentran insatisfechos laboralmente en un 36.4%. Aplicando la prueba de chi cuadrado ($\chi^2=6.94$) se muestra que el estado civil y la satisfacción laboral no presentan relación estadística significativa ($p>0.05$).

En la tabla 12. se puede observar que el 55.6% de la población en estudio son enfermeras y se encuentran insatisfechos y medianamente satisfechos (33.3%) y satisfechos (11.1%). Del 100.0% de la población en estudio que son Técnicas

de Enfermería. se encuentran satisfechos laboralmente en un 55.6%. Aplicando la prueba de chi cuadrado ($\chi^2=40.78$) se muestra que el grupo ocupacional y la satisfacción laboral si presentan relación estadística significativa ($p<0.05$).

La correspondencia simple entre la Satisfacción Laboral y el grupo ocupacional del personal que labora en el Hospital militar, muestra que el personal civil administrativo, técnicos de medicina física, técnicas de farmacia y psicólogos se encuentran insatisfechos laboralmente.

En la tabla 13. se puede observar que el 38.3% de la población en estudio tienen de 11 a 15 años de tiempo de ejercicio profesional y se encuentran medianamente satisfechos, insatisfechos (38.3%) y satisfechos (23.4%). Del 100.0% de la población en estudio que tienen de 6 a 10 años de tiempo de ejercicio profesional y se encuentran insatisfechos laboralmente en un 44.7%. Aplicando la prueba de chi cuadrado ($\chi^2=3.89$) se muestra que el tiempo de ejercicio profesional y la satisfacción laboral no presentan relación estadística significativa ($p>0.05$).

En la tabla 14. se puede observar que el 41.9% de la población en estudio tienen de 1 a 5 años de tiempo de servicio en el área y se encuentran insatisfechos, satisfechos (32.3%) y medianamente satisfechos (25.8%). Del 100.0% de la población en estudio tienen de 6 a 10 años de tiempo de servicio en el área. Se encuentran insatisfechos laboralmente en un 51.3%. Aplicando la prueba de chi cuadrado ($\chi^2=3.37$) se muestra que el tiempo de servicio en el área y la satisfacción laboral no presentan relación estadística significativa ($p>0.05$).

Pérez (13) en su estudio comprobó su hipótesis mediante la Ji Cuadrada, estadísticamente aplicando: el sexo ($\chi^2 c = 0.615$ y $\chi^2 t = 5.99$), la edad ($\chi^2 c = 1.989$ y $\chi^2 t = 9.49$), estado civil ($\chi^2 c = 12.696$ y $\chi^2 t = 15.5$), nivel de capacitación académica ($\chi^2 c = 0.874$ y $\chi^2 t = 9.49$), área de trabajo ($\chi^2 c = 8.212$ y $\chi^2 t = 15.5$), tiempo de ejercicio de la profesión ($\chi^2 c = 5.608$ y $\chi^2 t = 9.49$), tiempo en el servicio actual ($\chi^2 c = 5.774$ y $\chi^2 t = 15.5$), institución superior de la que egreso ($\chi^2 c = 0.694$ y $\chi^2 t = 5.99$) y la asistencia eventos de actualización ($\chi^2 c = 0.393$ y $\chi^2 t = 5.99$) no influyen en la satisfacción laboral del profesional de enfermería.

En cambio **Rodríguez** (14) encontró que el alto grado de satisfacción de la laboral se relacionó significativamente con la edad $P=0,002$ más no con el sexo, estado civil, grado académico y capacitación especializada. Así mismo la satisfacción laboral no se relacionó significativamente con la antigüedad en el servicio, trabajo adicional y condición laboral $P=0.938$.

En cambio **Alfaro** (15) evidenció que los principales resultados son que no hay diferencias significativas en el nivel de satisfacción laboral medio de los trabajadores en cada una de las tres municipalidades y que éste puede considerarse Promedio; además, que sí existen diferencias significativas por condición laboral respecto al nivel de satisfacción en sus diversos factores en cada una de ellas.

Pinto (16), evidenció que las enfermeras presentan diferentes grados de satisfacción laboral y al aplicar la prueba estadística del test de chi cuadrado se encuentra que no hay relación en experiencia laboral y permanencia en el área pero si existe asociación de acuerdo a la prueba de spearman, mientras que en la variable capacitación se logró encontrar relación y asociación según las pruebas estadísticas mencionadas.

CONCLUSIONES

- PRIMERA** : En cuanto a las características personales y ocupacionales, se obtuvo que el personal tiene una edad de 31 a 40 años (41.3%); son del género femenino (83.7%); tienen el estado civil de casados (48.1%). Además, el grupo ocupacional predominante es de enfermeras (26.0%); el 22.1% labora en el área de Hospitalización; el tiempo de ejercicio de la profesión es de 11 a 15 años (45.2%); el tiempo de labor en el servicio actual es de 6 a 10 años (37.5%).
- SEGUNDA** : El nivel de Satisfacción Laboral en el personal que labora en el Hospital Militar, fue de insatisfecho en un 43.3%.
- TERCERA** : Las características personales y ocupacionales que se relacionan con el nivel de satisfacción laboral en el personal del Hospital Militar, son la edad, el sexo y el grupo ocupacional. La correspondencia simple evidenció que el personal que labora en el hospital militar que se encuentran insatisfechos laboralmente que tienen entre 20-30 años y los que tiene 51 años a más. El grupo ocupacional en la correspondencia simple muestra que el personal civil administrativo, técnicos de medicina física, técnicas de farmacia y psicólogos se encuentran insatisfechos laboralmente.
- CUARTA** : La hipótesis planteada fue comprobada, ya que si existe relación entre algunas características personales y ocupacionales con el nivel de satisfacción laboral en el personal que labora en el Hospital Militar de la ciudad de Arequipa.

RECOMENDACIONES

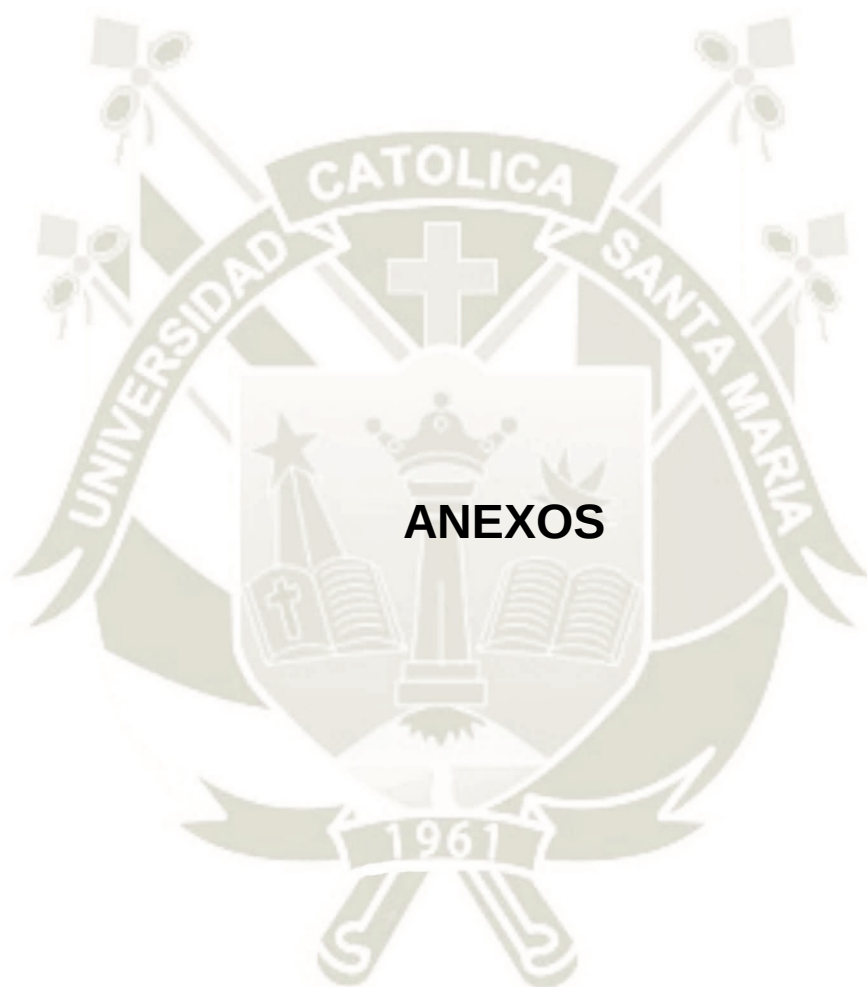
Se ha visto por conveniente recomendar los siguiente:

1. Al Director del Hospital Militar – Arequipa, que, en coordinación con el Jefe de la Oficina de Capacitación, programe, implemente y ejecute estrategias que permitan establecer un buen ambiente laboral, crear un lugar de trabajo óptimo, brindar autonomía, alinear el entorno a objetivos y crear desafíos, fomentar equilibrio del binomio trabajo-vida, dar reconocimiento y crear relaciones sociales que conlleven a mejorar la satisfacción laboral de su personal.
2. Al Director del Hospital Militar – Arequipa, que, en coordinación con el jefe de Recursos Humanos, se establezca cronogramas de atención a todo su personal para brindarles *feedback* de sus objetivos, lo cual ayudará al personal a reconocer si efectivamente está cumpliendo o no son sus propios objetivos propuestos en su área de trabajo.
3. Al Director del Hospital Militar – Arequipa, que, en coordinación con los jefes de las áreas correspondientes, se elabore un programa de premios, que reconozca al personal del mes, lo que promoverá el reconocimiento de su trabajo, en su desempeño, puntualidad, proactividad y calidad de los servicios que presentan en las diferentes áreas, para lograr que ellos sientan que sus logros están siendo tomados en cuenta por la dirección del Hospital.

BIBLIOGRAFÍA

1. Diccionario de la lengua Catalana. Sexe: Instituto de Estudios Catalans; 2015.
2. Pérez J, Gardey A. Definición de Edad España; 2009.
3. DeConceptos.com. Concepto de estado civil. [Online].; 2015 [cited 2019 Marzo 5. Available from: <https://deconceptos.com/ciencias-juridicas/estado-civil>.
4. Palma S. Manual de Escala de Satisfacción Laboral SL-SPC para trabajadores de Lima Metropolitana Lima ; 2005.
5. Hannoun G. Satisfacción Laboral Argentina: Universidad Nacional de Cuyo; 2011.
6. Schermenrhurnb H. Comportamiento Organizacional México: Limusa; 2005.
7. EL PRIMA. Satisfacción Laboral. [Online].; 2014 [cited 2019 Enero 14. Available from: www.elprisma.com.
8. Luthans F. Comportamiento Organizacional México D.F. ; 2008.
9. Newstron J. Comportamiento humano en el trabajo México: Mc Graw-Hill Interamericana; 2011.
10. Rodríguez A, Zarco V, & Gonzáles J. Psicología del Trabajo Madrid: Ediciones Pirámide (Grupo Anaya S.A.); 2009.
11. Robbins S. Comportamiento Organizacional México: Prentice Hall; 2005.
12. Abrahan M, Contreras JyMS. Grado de Satisfacción Laboral y Condiciones de Trabajo: Una exploración cualitativa. Enseñanza e Investigación en Psicología. 2009 Enero-Junio; 14(1:105-118).

13. Pérez-Rodríguez S. Características Personales y Laborales en la Satisfacción Laboral en profesionales de Enfermería de EsSalud Hospital Nivel III. Puno: Universidad Nacional del Altiplano; 2015.
14. Rodríguez-Fernández S. Satisfacción laboral y características sociodemográficas, laborales del profesional de enfermería de los servicios de hospitalización. Hospital "Eleazar Guzman Barron". Nuevo Chimbote. Chimbote: Universidad Nacional de Santa; 2015.
15. Alfaro R, Leyton S, Meza AySI. Satisfacción Laboral y su relación con algunas variables ocupacionales en tres municipalidades. Lima: Tesis Maestría en Administración Estratégica de Empresas - Pontifica Universidad Católica del Perú.; 2012.
16. Pinto L, Portugal E. Factores del ejercicio profesional relacionados a la satisfacción laboral de las enfermeras. Centro quirúrgico del H.R.H.D. Arequipa: Universidad Nacional de San Agustín; 2016.
17. Spotlight. Estadística de género de la fuerza laboral de salud. [Online].; Publicación Nro 2, Febrero de 2008 [cited 2019 Mayo 13. Available from: https://www.who.int/hrh/statistics/Spotlight_2_SP.pdf.





INSTRUMENTOS

CUESTIONARIO

Sr. Sra. y Srta. les saludo muy atentamente, soy egresada de la Maestría de Salud Ocupacional y del Medio Ambiente de la Escuela de Postgrado de la Universidad Católica de Santa María, el presente estudio tiene como objetivo: Determinar la relación entre las características personales y ocupacionales del personal que labora en el Hospital Militar, Arequipa, 2019.

Por lo que agradeceré se sirvan responder a las siguientes cuestiones.

II. CARACTERÍSTICAS PERSONALES

1. **Edad:** _____ años
2. **Género**
Masculino () Femenino ()
3. **Estado Civil**
Soltero () Casado ()
Conviviente () Divorciado ()
Viudo ()

III. CARACTERÍSTICAS OCUPACIONALES

4. Grupo Ocupacional

- | | |
|-------------------------------|-----|
| Médicos | () |
| Odontólogos | () |
| Psicólogos | () |
| Asistentes Sociales | () |
| Obstetrices | () |
| Enfermeras | () |
| Técnicas en Enfermería | () |
| Auxiliar de Enfermería | () |
| Técnicos de Laboratorio | () |
| Técnicas en Nutrición | () |
| Técnicas Medicina Física | () |
| Técnicos de Farmacia | () |
| Personal Civil Administrativo | () |

5. Área de Trabajo

- | | |
|------------------------------|-----------|
| Consultorios | () |
| Hospitalización | () |
| Estomatología | () |
| Neonatología | () |
| Emergencia | () |
| Centro Quirúrgico | () |
| Triaje | () |
| Admisión | () |
| Oficina de Asistencia Social | () |
| Clínica | () |
| Terapia Física | () |
| Laboratorio | () |
| Farmacia | () |
| Otros | () _____ |

6. **Tiempo de ejercicio de la profesión:** _____

7. **Tiempo en el Servicio actual:** _____

CUESTIONARIO FONT - ROJA

Instrucciones: El cuestionario Font roja contiene una serie de preguntas sobre su trabajo y sobre cómo se encuentra usted en el mismo.

Debe marcar con una "X" la respuesta que considere se ajusta más a su opinión sobre lo que se le pregunta. En el caso de un error, redondee con un círculo y señale con una "X" la respuesta que considere más adecuada.

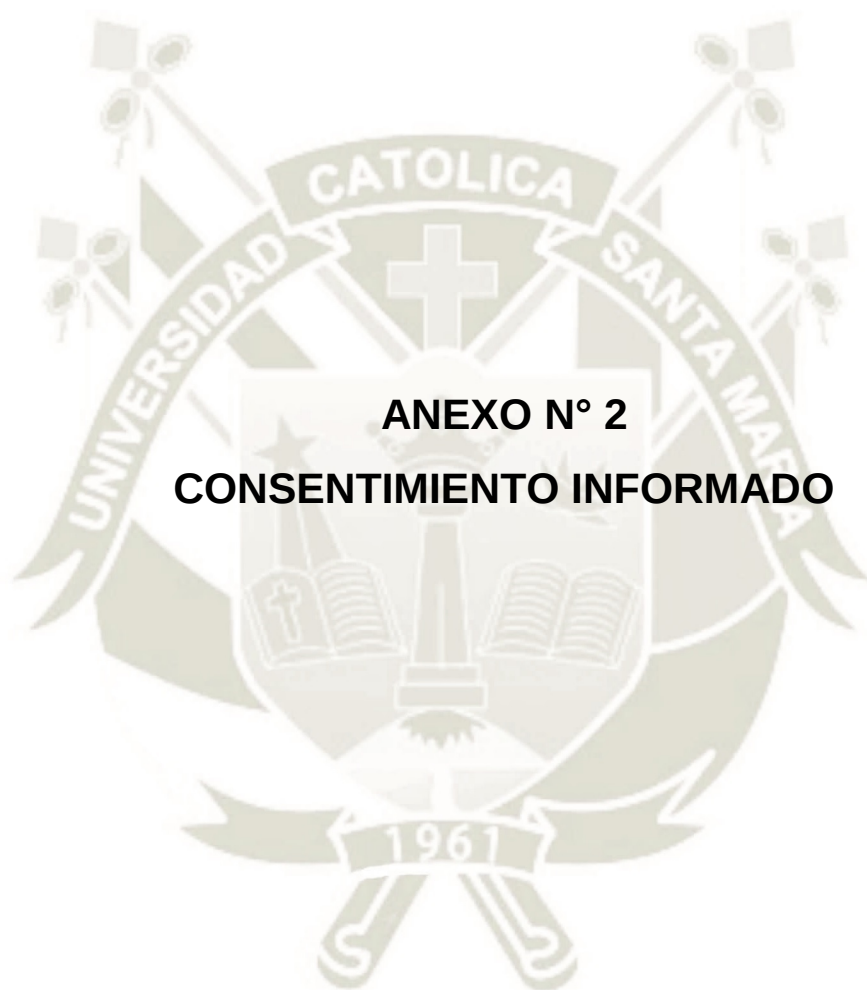
En ningún caso hay respuestas correctas, adecuadas o inadecuadas. Lo importante es su opinión en cada una de las preguntas y esa opinión es siempre correcta.

	Muy de acuerdo	De acuerdo	Ni de acuerdo ni de desacuerdo	En desacuerdo	Muy en desacuerdo
1. En mi actual trabajo me encuentro muy satisfecho(a).					
2. Obtengo reconocimiento por mi trabajo.					
3. Sé lo que se espera de mí en el trabajo.					
4. Las estructuras e instalaciones me impiden desarrollar mi trabajo satisfactoriamente.					
5. Creo que tengo poca responsabilidad en mi trabajo del Hospital.					
6. Al final de la jornada de un día de trabajo, me suelo encontrar muy cansada (o).					
7. Para organizar el trabajo que realizo, según mi puesto profesional, tengo poca independencia.					
8. Muy pocas veces mi trabajo en el hospital altera mi ánimo, mi salud o mis horas de sueño.					
9. Con frecuencia la competitividad, o el estar a la altura de los demás, me causa estrés o tensión.					
10. Con frecuencia tengo la sensación de no estar capacitado para realizar mi trabajo en el hospital.					
11. Estoy convencido de que ocupo el puesto que me corresponde por capacidad y preparación.					
12. Con frecuencia no me desconecto del trabajo del hospital, cuando estoy fuera.					
13. Tengo la sensación, de que lo que estoy haciendo no vale pena.					
14. Tengo la sensación de que me falta tiempo para realizar mi trabajo.					
15. Con frecuencia, siento no tener recursos suficientes para hacer mi trabajo tan bien como sería deseable.					
16. Tengo muchas posibilidades de promoción profesional.					
17. Creo que mi trabajo es excesivo.					
18. Tengo muy poco interés por las cosas que realizo en mi trabajo.					
19. La relación con mis jefes (as) es muy cordial.					
20. La estructura física de mi entorno de trabajo interfiere con mi capacidad para realizar el mismo.					
21. Las relaciones con mis compañeros son muy cordiales.					
22. Los problemas personales de mis compañeros de trabajo me suelen afectar.					
23. El sueldo que percibo es adecuado.					
24. Muy pocas veces me tengo que emplear a fondo, para realizar mi trabajo.					
25. Mi actual trabajo en el Hospital es el mismo de todos los días, no varía nunca.					
26. Tengo pocas oportunidades de aprender a hacer cosas nuevas durante mi turno en el hospital.					

Muchas gracias, por su colaboración

RESUMEN DE RESULTADOS DE SATISFACCIÓN LABORAL

		Muy de acuerdo	De acuerdo	Ni de acuerdo ni de desacuerdo	En desacuerdo	Muy en desacuerdo
		5	4	3	2	1
Positivo	1. En mi actual trabajo me encuentro muy satisfecho(a).	0	8	72	24	0
Positivo	2. Obtengo reconocimiento por mi trabajo.	0	4	72	28	0
Positivo	3. Sé lo que se espera de mí en el trabajo.	0	4	68	32	0
Negativo	4. Las estructuras e instalaciones me impiden desarrollar mi trabajo satisfactoriamente.	0	5	72	27	0
Negativo	5. Creo que tengo poca responsabilidad en mi trabajo del Hospital.	0	4	80	20	0
Negativo	6. Al final de la jornada de un día de trabajo, me suelo encontrar muy cansada (o).	0	3	93	8	0
Negativo	7. Para organizar el trabajo que realizo, según mi puesto profesional, tengo poca independencia.	0	6	89	9	0
Positivo	8. Muy pocas veces mi trabajo en el hospital altera mi ánimo, mi salud o mis horas de sueño.	0	12	86	6	0
Negativo	9. Con frecuencia la competitividad, o el estar a la altura de los demás, me causa estrés o tensión.	0	22	78	4	0
Negativo	10. Con frecuencia tengo la sensación de no estar capacitado para realizar mi trabajo en el hospital.	0	34	60	10	0
Positivo	11. Estoy convencido de que ocupó el puesto que me corresponde por capacidad y preparación.	0	29	59	16	0
Negativo	12. Con frecuencia no me desconecto del trabajo del hospital, cuando estoy fuera.	0	28	57	19	0
Negativo	13. Tengo la sensación, de que lo que estoy haciendo no vale pena.	0	20	64	20	0
Negativo	14. Tengo la sensación de que me falta tiempo para realizar mi trabajo.	0	12	73	19	0
Negativo	15. Con frecuencia, siento no tener recursos suficientes para hacer mi trabajo tan bien como sería deseable.	0	15	75	14	0
Positivo	16. Tengo muchas posibilidades de promoción profesional.	0	16	73	15	0
Negativo	17. Creo que mi trabajo es excesivo.	0	16	68	20	0
Negativo	18. Tengo muy poco interés por las cosas que realizo en mi trabajo.	0	16	76	12	0
Positivo	19. La relación con mis jefes (as) es muy cordial.	0	17	72	15	0
Negativo	20. La estructura física de mi entorno de trabajo interfiere con mi capacidad para realizar el mismo.	0	14	79	11	0
Positivo	21. Las relaciones con mis compañeros son muy cordiales.	0	24	69	10	1
Negativo	22. Los problemas personales de mis compañeros de trabajo me suelen afectar.	0	20	69	14	0
Positivo	23. El sueldo que percibo es adecuado.	0	9	35	51	0
Negativo	24. Muy pocas veces me tengo que emplear a fondo, para realizar mi trabajo.	0	20	72	12	0
Negativo	25. Mi actual trabajo en el Hospital es el mismo de todos los días, no varía nunca.	0	28	62	13	1
Negativo	26. Tengo pocas oportunidades de aprender a hacer cosas nuevas durante mi turno en el hospital.	0	21	64	18	1



ANEXO N° 2
CONSENTIMIENTO INFORMADO

CONSENTIMIENTO INFORMADO PARA PARTICIPAR EN LA INVESTIGACIÓN

Yo de años de
edad, identificado con DNI y con domicilio
.....habéndome

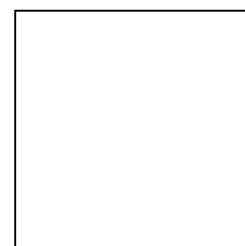
explicado en lenguaje, claro y sencillo sobre el proyecto de investigación:

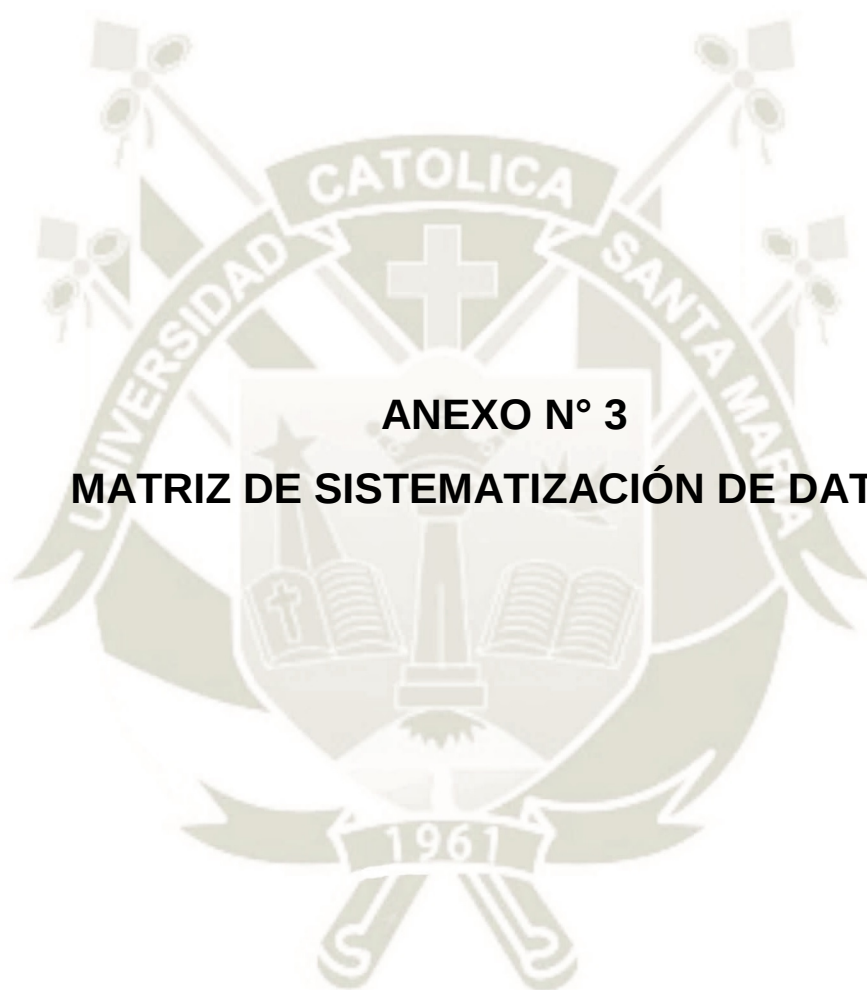
**CARACTERÍSTICAS PERSONALES Y OCUPACIONALES Y SU RELACIÓN
CON LA SATISFACCIÓN LABORAL EN EL PERSONAL DEL HOSPITAL
MILITAR. AREQUIPA, 2019**, el que se realizará en el presente año y que dicha
investigación publicará los resultados guardando reserva de mi identidad.

Estando en pleno uso de mis facultades mentales, acepto participar en la
investigación para lo cual suscribo el presente documento.

Fecha:

Firma Huella digital





ANEXO N° 3
MATRIZ DE SISTEMATIZACIÓN DE DATOS

					GRUPO	AREA DE	Tiempo	Tiempo	SATISFACCIÓN LABORAL																												
	Edad	SPSS	GENERO	E.CIVIL	ECPSS	OCUPACIONAL	TRABAJO	Ejercic	Servicio	SL1	SL2	SL3	SL4	SL5	SL6	SL7	SL8	SL9	SL10	SL11	SL12	SL13	SL14	SL15	SL16	SL17	SL18	SL19	SL20	SL21	SL22	SL23	SL24	SL25	SL26	SL	
1	44	3	M	Casado	1	Traumatología	Traumatología	2	1	4	3	4	3	2	3	3	3	3	3	3	4	4	2	4	3	2	3	4	2	3	4	2	4	3	3	3	
2	39	2	F	Casado	1	Pediatría	Pediatría	2	1	3	2	3	3	3	3	3	3	4	4	2	4	3	2	3	4	2	3	4	2	4	3	3	4	3	4	3	
3	42	3	F	Casado	1	Otorrinolaringología	Otorrinolaringología	2	2	2	3	2	3	3	3	3	3	3	4	4	2	4	3	2	3	4	2	3	4	2	4	3	4	3	4	2	2
4	41	3	F	Casado	1	Emergencia	Emergencia	2	1	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	4	4	2	4	3	2	3	4	2	3	4	2	4	3	3	3	2	
5	35	2	F	Soltero	1	Medicina General	Medicina General	2	2	3	4	2	3	2	3	3	3	3	3	3	4	4	2	4	3	2	3	4	2	3	4	2	4	3	3	3	
6	37	2	F	Casado	1	Emergencia	Emergencia	2	1	2	3	3	3	3	3	3	4	4	2	3	2	3	3	3	3	3	4	4	2	3	1	3	3	4	1		
7	36	2	M	Casado	1	Medicina General	Medicina General	2	2	3	2	3	3	3	3	3	3	4	4	3	2	3	3	3	3	3	4	4	2	3	1	3	3	3	2		
8	39	2	M	Casado	1	Anestesiología	Anestesiología	2	2	2	3	2	3	3	3	3	3	3	4	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	4	3	2	3	3	3	1	
9	34	2	F	Casado	2	Estomatología	Estomatología	3	1	4	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	4	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	
10	45	3	M	Casado	2	Estomatología	Estomatología	2	1	3	3	2	3	3	3	3	3	3	4	4	2	2	3	3	3	3	3	4	4	2	3	3	3	3	3	2	
11	46	3	F	Casado	2	Estomatología	Estomatología	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	4	4	3	2	3	3	3	3	3	3	4	4	1	3	3	3	2	
12	56	4	F	Casado	3	Altorio de Psicología	Altorio de Psicología	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	4	2	3	2	3	3	3	3	3	3	4	1	3	3	3	1	
13	54	4	M	Viudo	3	Altorio de Psicología	Altorio de Psicología	3	2	3	3	4	2	3	2	3	3	3	3	3	4	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	1	
14	60	4	F	Divorcia	4	de Asistencia	de Asistencia	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	4	4	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	2	2	
15	62	4	F	Casado	4	de Asistencia	de Asistencia	2	1	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	2	3	3	3	3	3	1	3	4	4	1	
16	43	3	F	Casado	5	Obstetricia	Obstetricia	2	2	3	3	3	2	2	3	2	3	3	3	3	3	4	3	3	2	3	2	3	3	3	3	1	3	3	4	1	
17	54	4	F	Soltero	5	Obstetricia	Obstetricia	4	3	2	2	3	3	4	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	4	2	3	2	3	3	2	3	3	3	1		
18	37	2	F	Casado	5	Obstetricia	Obstetricia	2	1	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	4	3	2	
19	32	2	F	Convivien	5	Obstetricia	Obstetricia	2	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	4	4	2	2	3	3	3	3	
20	34	2	F	Soltero	5	Obstetricia	Obstetricia	2	1	2	3	3	3	3	3	3	4	4	2	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	1	4	4	2	3	
21	38	2	F	Convivien	5	Obstetricia	Obstetricia	2	2	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	4	4	3	
22	39	2	F	Casado	5	Obstetricia	Obstetricia	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	4	2	3	3	4	4	2	3	3	4	4	3	
23	56	4	F	Divorcia	5	Obstetricia	Obstetricia	4	4	4	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	
24	29	1	F	Casado	6	Emergencia	Emergencia	2	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	4	4	2	3	3	3	4	3	3	4	2	3	1	3	3	3	1		
25	30	1	F	Casado	6	Hospitalización	Hospitalización	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	2	3	4	2	3	3	3	3	2	
26	51	4	F	Divorcia	6	Hospitalización	Hospitalización	3	2	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	4	4	3	3	2	3	4	2	3	3	3	2	
27	32	2	F	Soltero	6	Recién nacido	Recién nacido	3	3	3	3	4	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	2	3	3	2	3	3	2	
28	32	2	F	Casado	6	Recién nacido	Recién nacido	2	1	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	2	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	
29	45	3	F	Viudo	6	Hospitalización	Hospitalización	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	4	4	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	4	4	2	2	
30	49	3	F	Convivien	6	Emergencia	Emergencia	3	3	2	2	3	2	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	2	3	4	3	2	
31	46	3	F	Casado	6	Hospitalización	Hospitalización	3	2	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	2	3	3	3	2	3	3	2	1	
32	56	4	F	Divorcia	6	Hospitalización	Hospitalización	4	4	2	2	2	3	3	3	3	3	3	4	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	4	4	4	1	
33	54	4	F	Divorcia	6	Recién nacido	Recién nacido	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	4	4	2	
34	60	4	F	Divorcia	6	Niño Sano	Niño Sano	4	3	3	2	3	3	3	3	3	3	4	4	2	3	3	3	3	3	4	2	3	3	3	3	4	2	3	2	2	
35	62	4	F	Casado	6	Hospitalización	Hospitalización	4	4	3	3	2	3	3	3	3	3	3	4	4	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	1	3	4	2	1	
36	43	3	F	Casado	6	Hospitalización	Hospitalización	3	2	3	2	3	2	3	3	3	3	3	4	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	2	3	4	1	1	
37	54	4	F	Casado	6	Emergencia	Emergencia	3	3	3	4	2	3	2	3	3	3	3	3	4	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	2	3	1	
38	37	2	F	Convivien	6	Recién nacido	Recién nacido	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	4	4	2	3	2	3	3	3	3	3	
39	32	2	F	Soltero	6	Emergencia	Emergencia	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	
40	34	2	F	Casado	6	Emergencia	Emergencia	2	1	3	3	3	4	2	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	4	3	2	3	3	3	3	1	1	
41	38	2	F	Casado	6	Hospitalización	Hospitalización	2	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	4	4	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	1	
42	39	2	F	Casado	6	Recién nacido	Recién nacido	2	1	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	4	4	2	2	2	4	3	2	2	
43	56	4	F	Divorcia	6	Hospitalización	Hospitalización	2	2	3	2	3	2	3	2	3	3	3	3	4	2	3	3	3	3	3	4	4	2	2	2	2	2	2	1	1	
44	29	1	F	Casado	6	Emergencia	Emergencia	3	2	2	3	3	4	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	4	2	3	3	2	1	1	1	
45	28	1	F	Casado	6	Recién nacido	Recién nacido	2	2	3	2	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	4	2	3	2	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	1	
46	51	4	F	Casado	6	Hospitalización	Hospitalización	2	2	2	3	2	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	2	3	3	3	3	3	4	4	1	3	4	2	1	1	
47	32	2	F	Viudo	6	Niño Sano	Niño Sano	2	1	4	2	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	4	2	3	4	3	1	1	
48	27	1	F	Convivien	6	Triaje Emergencia	Triaje Emergencia	1	1	3	3	2	3	3	3	3	3	3	4	4	3	2	3	2	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	1	1	
49	34	2	F	Soltero	6	Triaje Emergencia	Triaje Emergencia	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	2	3	2	3	3	3	3	3	3	2	2	1	1	
50	35	2	F	Soltero	6	Triaje Emergencia	Triaje Emergencia	2	2	3	4	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	2	3	3	2	2	2	
51	28	1	F	Casado	7	Hospitalización	Hospitalización	1	1	2	3	3	3	3	3	3	4	4	2	3																	

57	54	3	F	Convivien	7	Emergencia	Emergencia	4	2	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	2	3	2	3	3	3	3	3	3	1		
58	37	2	F	Convivien	7	Hospitalización	Hospitalización	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	4	4	2	3	3	3	3	4	2	3	3	3	3	3	3	4	4	2	2	
59	32	2	F	Convivien	7	Emergencia	Emergencia	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	4	4	4	2	3	3	4	4	2	3	3	3	3	3	3	4	4	3		
60	34	2	F	Convivien	7	Hospitalización	Hospitalización	2	2	3	2	3	2	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	4	4	2	3	3	3	3	3	3	4	3		
61	38	2	F	Casado	7	Emergencia	Emergencia	3	3	3	4	2	3	2	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	2	3	3	3	3	3	3	2		
62	39	2	F	Casado	7	Hospitalización	Hospitalización	3	3	3	3	3	4	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	1	3	3	3	3	1		
63	56	4	F	Divorcio	7	Emergencia	Emergencia	4	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	4	4	2	3	3	3	3	3	3	4	4	2	3	3		
64	29	1	F	Casado	7	Emergencia	Emergencia	3	3	2	3	3	3	3	3	3	4	4	2	3	3	3	3	4	3	2	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	
65	30	1	F	Casado	7	Emergencia	Emergencia	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	4	3	2	
66	27	1	F	Soltero	7	Hospitalización	Hospitalización	3	2	2	3	2	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	4	4	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	
67	34	2	F	Casado	7	Hospitalización	Hospitalización	3	3	4	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	2	3	3	3	3	3	3	4	3	
68	45	3	F	Convivien	7	Triaje Emergencia		3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	2	4	3	2	3	4	2	3	4	2	4	2	3	3	3	3	3	3	
69	46	3	F	Casado	8	Clinica	Clinica	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	2	4	3	2	3	4	2	3	4	2	3	2	3	3	3	3	2	
70	56	4	F	Divorcio	8	Clinica	Clinica	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	4	4	2	4	3	2	3	4	2	3	4	3	3	2	3	3	3	3	2	
71	54	4	F	Casado	8	Clinica	Clinica	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	4	4	2	4	3	2	3	4	2	3	3	4	3	2	3	4	3	3	
72	26	1	M	Casado	9	Laboratorio	Laboratorio	2	2	3	3	3	3	3	3	4	4	2	3	2	3	3	3	3	3	4	4	2	3	3	3	2	3	3	3	2	
73	29	1	F	Soltero	9	Laboratorio	Laboratorio	2	1	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	2	3	3	3	3	3	4	4	4	4	2	2	4	4	2	3	
74	43	3	F	Casado	9	Laboratorio	Laboratorio	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	2	3	2	3	3	3	3	3	4	3	4	4	2	3	4	4	3	
75	54	4	F	Viudo	10	Hospitalización	Hospitalización	2	1	2	2	3	3	3	3	3	3	3	4	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	4	1	3	3	4	1	
76	37	2	M	Convivien	10	Hospitalización	Hospitalización	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	2	2	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	1	3	3	3	2
77	32	2	F	Soltero	10	Hospitalización	Hospitalización	2	2	3	2	3	3	3	3	3	3	4	4	3	2	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	2	3	3	3	2	
78	34	2	M	Convivien	11	Terapia Física	Terapia Física	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	4	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	
79	38	2	M	Casado	11	Terapia Física	Terapia Física	2	2	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	4	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	1	
80	39	2	M	Convivien	12	Farmacia Regional	Farmacia Regional	2	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	4	4	2	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	2	2	3	3	1	
81	56	4	F	Divorcio	12	Farmacia Regional	Farmacia Regional	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	1	
82	29	1	F	Casado	12	Farmacia Regional	Farmacia Regional	1	1	3	2	2	3	2	3	3	3	3	3	4	3	3	2	3	2	3	3	4	4	2	2	4	4	2	1		
83	30	1	F	Casado	12	FOSPEME	FOSPEME	2	2	3	3	4	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	4	2	3	2	3	3	4	3	2	3	4	3	1	
84	27	1	F	Soltero	12	Farmacia Regional	Farmacia Regional	1	1	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	2	4	3	2	3	4	2	3	4	2	3	3	2	2	3	3	2	1
85	34	2	F	Convivien	12	FOSPEME	FOSPEME	2	1	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	2	4	3	2	3	4	2	3	4	4	4	2	4	4	4	3		
86	45	3	M	Convivien	13	Tesorería	Otros	3	1	3	3	2	3	3	3	3	3	3	4	4	2	4	3	2	3	4	2	3	3	4	4	3	3	4	4	3	
87	46	3	F	Convivien	13	Agencia Institución	Otros	3	1	3	2	3	2	3	3	3	3	3	4	4	2	4	3	2	3	4	3	4	3	3	2	4	2	3	2		
88	56	4	F	Viudo	13	S-1	Otros	3	1	2	3	3	3	3	3	3	4	4	2	3	2	3	3	3	3	3	4	4	3	4	2	2	3	4	2	2	
89	54	4	M	Divorcio	13	Chofer	Otros	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	2	3	3	3	3	4	2	3	4	2	2	3	4	3		
90	42	3	F	Casado	13	Tesorería	Otros	3	1	2	3	3	3	3	3	3	3	4	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	2	3	1	
91	36	2	F	Convivien	13	S-4	Otros	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	4	3	3	2	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	2		
92	43	3	F	Casado	13	Tesorería	Otros	3	1	2	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	2	2	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	2	
93	46	3	M	Divorcio	13	Mesa Partes	Otros	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	4	4	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	1	
94	37	2	F	Casado	13	Terapia Física	Otros	3	1	2	2	3	2	3	3	3	3	3	4	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	1	
95	32	2	F	Soltero	13	Serv. Generales	Otros	3	3	4	3	2	3	2	3	3	3	3	3	4	2	3	2	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	3	1		
96	34	2	M	Casado	13	Gasfitero S-4	Otros	3	1	2	2	3	2	3	3	3	3	3	4	4	2	3	3	2	3	3	3	3	2	4	2	3	3	2	1		
97	38	2	M	Convivien	13	S-4	Otros	3	2	2	3	2	3	2	3	3	3	3	4	4	3	3	3	2	3	3	3	3	3	1	2	3	3	2	1		
98	39	2	F	Casado	13	Tesorería	Otros	2	2	3	3	2	2	3	2	3	3	3	3	4	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	1	3	1	
99	56	4	F	Convivien	13	Tesorería	Otros	4	2	3	3	3	4	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	4	2	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	1	
100	29	1	M	Convivien	13	S-4	Otros	2	2	3	3	3	4	4	3	3	2	3	3	4	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	1	
101	30	1	F	Casado	13	Serv. Generales	Otros	1	1	3	3	3	3	4	3	2	3	2	3	3	4	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	4	3	1	
102	34	2	F	Casado	13	Oficinista	Otros	1	1	3	3	3	3	3	3	4	2	3	2	3	4	4															