

Universidad Católica de Santa María

Facultad de Enfermería

Segunda Especialidad en Cuidado Enfermero en Paciente Crítico

Mención Adulto



“RELACIÓN ENTRE LAS CONDICIONES DE TRABAJO Y SATISFACCIÓN LABORAL DEL PERSONAL PROFESIONAL DE ENFERMERÍA DE LA UNIDAD DE CUIDADOS INTENSIVOS DEL HOSPITAL REGIONAL HONORIO DELGADO, AREQUIPA 2022”

Tesis presentada por la Licenciada:

Gómez Ticona, Kattia Alejandra

Para optar el Título de: **Segunda Especialidad en Cuidado Enfermero en Paciente Crítico Mención Adulto**

Asesora: Mg. Zegarra Lima, Silvia Irene

Arequipa – Perú

2023

DICTAMEN DE PASE A SUSTENTACIÓN

A : Dra. Sonia Núñez Chávez
Decana de la Facultad de Enfermería de la U.C.S.M.

DE : Mg. Rosemary Zapana Begazo
Mg. Eddy Rivas Cevallos
Lic. Adolfa Benilda Viza Mamani

ASUNTO : Borrador de Tesis:
“RELACIÓN ENTRE LAS CONDICIONES DE TRABAJO Y SATISFACCIÓN LABORAL DEL PERSONAL PROFESIONAL DE ENFERMERÍA DE LA UNIDAD DE CUIDADOS INTENSIVOS DEL HOSPITAL REGIONAL HONORIO DELGADO, AREQUIPA 2022”.

AUTORA : Lic. Kattia Alejandra Gómez Ticona

FECHA : Arequipa, 26 de abril de 2023

Revisado el Borrador de Tesis y habiendo sido subsanadas las observaciones realizadas, se da pase a la fase de **SUSTENTACIÓN**, según Reglamento de Grados y Títulos de la Facultad de Enfermería.

Atentamente,



Mg. Rosemary Zapana Begazo
JURADO DICTAMINADOR



Mg. Eddy Rivas Cevallos
JURADO DICTAMINADOR



Lic. Adolfa Benilda Viza Mamani
JURADO DICTAMINADOR

RELACIÓN ENTRE LAS CONDICIONES DE TRABAJO Y SATISFACCIÓN LABORAL DEL PERSONAL PROFESIONAL DE ENFERMERÍA DE LA UNIDAD DE CUIDADOS INTENSIVOS DEL HOSPITAL REGIONAL HONORIO DELGADO, AREQUIPA 2022

INFORME DE ORIGINALIDAD

18%

INDICE DE SIMILITUD

19%

FUENTES DE INTERNET

6%

PUBLICACIONES

14%

TRABAJOS DEL ESTUDIANTE

FUENTES PRIMARIAS

1	Submitted to Universidad Católica de Santa María	3%
	Trabajo del estudiante	
2	repository.icesi.edu.co	2%
	Fuente de Internet	
3	scielo.isciii.es	2%
	Fuente de Internet	
4	intellectum.unisabana.edu.co	2%
	Fuente de Internet	
5	Submitted to Universidad Cesar Vallejo	2%
	Trabajo del estudiante	
6	hdl.handle.net	2%
	Fuente de Internet	
7	bibliotecas.unsa.edu.pe	1%
	Fuente de Internet	

repositorio.ucv.edu.pe

8

Fuente de Internet

1 %

9

Submitted to Pontificia Universidad Catolica del Peru

Trabajo del estudiante

1 %

10

ridum.umanizales.edu.co

Fuente de Internet

1 %

11

repositorio.udec.cl

Fuente de Internet

1 %

Excluir citas

Apagado

Excluir coincidencias < 1%

Excluir bibliografía

Apagado

Agradecimientos:

Gracias a Dios por permitirme tener y disfrutar de mi familia maravillosa, quienes han creído en mí siempre dándome ejemplo de superación, humildad y sacrificio, enseñándome a valorar todo lo que tengo. Agradezco a mi esposo por siempre brindarme apoyo incondicional.

Dedicatoria:

Quiero dedicar este trabajo principalmente a Dios todo poderoso, por haberme dado la vida y permitirme el haber llegado hasta este momento tan importante de mi formación profesional.

Este trabajo se lo dedico a mi familia que son parte fundamental en cada paso que doy en mi vida.

A mi esposo quien siempre está ahí apoyándome en cada decisión que tomo que tiene paciencia y entrega para conmigo.

RESUMEN

RELACIÓN ENTRE LAS CONDICIONES DE TRABAJO Y SATISFACCIÓN LABORAL DEL PERSONAL PROFESIONAL DE ENFERMERÍA DE LA UNIDAD DE CUIDADOS INTENSIVOS DEL HOSPITAL REGIONAL HONORIO DELGADO, AREQUIPA 2022.

El **objetivo** es determinar la relación entre las condiciones de trabajo y el nivel de satisfacción laboral del personal profesional de Enfermería. El **método** aplicado fue cuantitativo no experimental de corte transversal con un nivel correlacional, la técnica empleada fue la encuesta aplicada con el uso de cuestionarios a una población de 58 profesionales de Enfermería. Se obtuvo como **resultado** que las condiciones de trabajo mayor valoradas por el personal corresponden a la organización y entorno social con una media de 7.16, y la menor valorada corresponde a la organización y persona en el aspecto ajuste organización – persona con una media de 5.41; en cuanto a la satisfacción laboral del personal el 37.93% se encuentra satisfecho laboralmente, el 22.41% muy satisfecho, el 17.24% muestra un nivel promedio de satisfacción laboral, el 12.07% se considera insatisfecho y el 10.34% se encuentra muy insatisfecho. Se llegó a la **conclusión** que existe una relación buena (r de Spearman 0.866) entre la dimensión de organización y persona: ajuste organización-persona de las condiciones de trabajo y la satisfacción laboral; así mismo, existe una relación buena (r de Spearman 0.842) entre la dimensión de organización y entorno social de la variable condiciones de trabajo y satisfacción laboral.

Palabras clave: Satisfacción laboral, Condiciones laborales, UCI.

ABSTRACT

RELATIONSHIP BETWEEN WORKING CONDITIONS AND JOB SATISFACTION OF PROFESSIONAL NURSING STAFF IN THE INTENSIVE CARE UNIT OF HOSPITAL REGIONAL HONORIO DELGADO, AREQUIPA 2022

Aimed to determine the relationship between the working conditions and the level of job satisfaction of the professional nursing staff. The **method** applied was quantitative, non-experimental, cross-sectional with a correlational level, the technique used was the survey applied with the use of questionnaires to a population of 58 nursing professionals. It was obtained as a **result** that the working conditions most valued by the staff correspond to the organization and social environment with an average of 7.16, and the lowest valued corresponds to the organization and person in the organization-person adjustment aspect with an average of 5.41; Regarding the job satisfaction of the staff, 37.93% are satisfied at work, 22.41% very satisfied, 17.24% show an average level of job satisfaction, 12.07% consider themselves dissatisfied and 10.34% are very dissatisfied. It was **concluded** that there is a good relationship (Spearman's r 0.866) between the organization and person dimension: organization-person adjustment of working conditions and job satisfaction; likewise, there is a good relationship (Spearman's r 0.842) between the dimension of organization and social environment of the variable working conditions and job satisfaction.

Keywords: *Job satisfaction, Working conditions, ICU.*

INTRODUCCIÓN

Dentro de las organizaciones, el recurso humano es importante ya que gracias al esfuerzo y a las capacidades de los trabajadores, cualquier organización podría lograr sus objetivos y obtener los resultados esperados; para ello se debe otorgar condiciones de trabajo que generen una mayor satisfacción laboral. Así mismo, las investigaciones definen que el quehacer de Enfermería es una parte importante en la atención de salud a la población y las condiciones de trabajo son fundamentales para la entrega de servicios de calidad (1); por esto es necesario conocer las condiciones en las que laboran las enfermeras y los niveles de satisfacción laboral que presentan.

En el sistema de salud, las unidades de cuidados intensivos (UCI) son servicios hospitalarios que poseen una estructura diseñada para mantener las funciones vitales de pacientes en riesgo de perder la vida, y que han sido creadas con la finalidad de procurar su recuperación (2). Las condiciones de trabajo y la carga laboral del personal de Enfermería pueden repercutir en la calidad del servicio a los pacientes que requieren de una atención de salud especializada (3).

La Organización Panamericana de la Salud determinó que la capacidad de las unidades de cuidados intensivos del continente americano estaba peligrosamente llegando a su límite, a pesar que durante el año 2020, países como Colombia, Panamá y República Dominicana habían duplicado su capacidad de camas en las UCI y en el caso de Perú y Chile habían sido triplicadas, en México y Honduras sus camas habían sido cuadruplicadas, por lo que es necesario incrementar los recursos humanos y materiales que permitan satisfacer la demanda de salud que se requiere y brindar una atención de calidad (4).

En el caso del Perú, existen 15 profesionales de Enfermería por cada 10,000 habitantes, y en las unidades de cuidados intensivos un profesional atiende a dos o más pacientes, esta sobrecarga laboral reduce la calidad de atención del paciente crítico, hasta julio del 2019 el país contaba con 75 unidades de cuidados intensivos en sus principales hospitales, donde los pacientes permanecen internados entre 7 a 15 días (5). De acuerdo a cifras del Ministerio de Salud al mes de octubre del presente año, 897 pacientes con Covid-19 se encontraban en la Unidad de Cuidados Intensivos con ventilación mecánica, que representa el 67% de ocupación, las regiones con menor ocupación de camas UCI son las regiones de Amazonas, Cajamarca, Tumbes, Loreto, Madre de Dios, Ucayali, Pasco, Apurímac, Ica y Tacna, en cambio las regiones con mayor cantidad de pacientes en esta área crítica se encuentran a La Libertad, Lambayeque, Piura, Cusco y Arequipa (6).

En la región Arequipa, existen 69 camas UCI de las cuales 35 se encuentran ocupadas (7), al mes de octubre en el área de UCI del Hospital Honorio Delgado se encontraban internados 12 pacientes con Covid-19 y dos pacientes con otras enfermedades, esta disminución de pacientes permite que se atiendan a más enfermos no Covid (8).

Para que el personal profesional de Enfermería pueda lograr sus objetivos y brindar un servicio de calidad se requiere contar con las mínimas condiciones de trabajo, las que pueden cubrir diferentes áreas, desde las horas de trabajo que incluye tanto el tiempo de trabajo, los períodos de descanso y los horarios de trabajo; la remuneración, las condiciones físicas del centro de trabajo y las demandas mentales que se requieran.

Es así, que el personal profesional de Enfermería se ve enfrentado a condiciones laborales que pueden afectarlo, ya que se ven expuestos a riesgos psicosociales, sobrecarga laboral, con jornadas de trabajo que pueden ser extenuantes, turnos rotatorios, y guardias nocturnas; que pueden generar una excesiva carga psicológica debido a las situaciones críticas que deben afrontar (9).

En el caso de la Unidad de Cuidados Intensivos del Hospital Regional Honorio Delgado a pesar del descenso en la ocupación de las camas, el trabajo del personal de Enfermería en la atención del paciente crítico, conlleva al trabajo en situaciones estresantes, a realizar su trabajo en ambientes que en algunos casos no cuentan con óptimos sistemas de seguridad, a una carga elevada de trabajo, ante la falta de recursos, falta de implementos de seguridad, desgaste físico y sobre todo al desgaste emocional, entre otros; son factores que influyen negativamente en la satisfacción laboral y en el trabajo que realizan en este nosocomio.

Esta investigación busca conocer las condiciones de trabajo y la satisfacción laboral de los profesionales de Enfermería de la unidad de cuidados intensivos del Hospital Honorio Delgado, para ello se contó con una muestra compuesta por 58 personas a los que se les aplicaron dos instrumentos de investigación.

Es por esta razón que a través de esta investigación se busca conocer la relación que existe entre satisfacción laboral de los profesionales de Enfermería ante las condiciones de trabajo que se presentan en la unidad de cuidados intensivos del Hospital Regional Honorio Delgado de la ciudad de Arequipa.



ÍNDICE

Agradecimientos.....	iii
Dedicatoria.....	iv
RESUMEN	v
ABSTRACT	vi
INTRODUCCIÓN	vii
ÍNDICE	xi
CAPÍTULO I. PLANTEAMIENTO TEÓRICO.....	16
1. PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN.....	16
1.1. Enunciado del Problema	16
1.2. Descripción del Problema.....	16
1.2.1. Ubicación del Problema	16
1.2.2. Análisis de las Variables	16
1.2.3. Tipo y nivel de investigación	18
1.3. Interrogantes básicas	19
1.4. Justificación del problema	19
2. MARCO TEÓRICO.....	21
2.1. CONDICIONES DE TRABAJO.....	22
2.1.1. Organización y Método: Regulación	22
2.1.2. Organización y Método: Desarrollo	24
2.1.3. Organización y Entorno Material	24
2.1.4. Organización y Entorno Social	25
2.1.5. Organización y Persona: Ajuste organización-persona	26
2.1.6. Organización y Persona: Adaptación Persona-Organización	26
2.2. SATISFACCIÓN LABORAL	27
2.2.1. Significación de la tarea.....	27

2.2.2. Condiciones de trabajo	28
2.2.3. Reconocimiento personal y/o Social	28
2.2.4. Beneficios económicos	29
2.2.5. Teorías de la satisfacción laboral.....	29
2.2.6. Efectos de los problemas laborales	31
2.3. UNIDAD DE CUIDADOS INTENSIVOS	32
2.3.1. Estado crítico	32
2.3.2. Paciente crítico	32
2.3.3. Escala TISS 28.....	33
3. ANTECEDENTES INVESTIGATIVOS.....	35
3.1. Nivel Internacional.....	35
3.2. Nivel Nacional	36
3.3. Nivel Local	37
4. OBJETIVOS.....	38
5. HIPÓTESIS.....	38
CAPÍTULO II. PLANTEAMIENTO OPERACIONAL.....	40
1. TÉCNICA E INSTRUMENTO	40
1.1. Técnicas.....	40
1.2. Instrumentos	40
1.2.1. Cuestionario de Condiciones de trabajo (qCT).....	40
1.2.2. Escala Satisfacción Laboral (SL-SPC).....	42
1.2.3. Validez y Confiabilidad de los instrumentos	43
2. CAMPO DE VERIFICACIÓN	44
2.1. Ubicación Espacial.....	44
2.2. Ubicación Temporal	44
2.3. Unidades de Estudio	45
2.3.1. Población.....	45

2.3.2. Muestra.....	45
3. ESTRATEGIA DE RECOLECCIÓN DE DATOS.....	46
3.1. Organización.....	46
3.2. Recursos.....	46
3.3. Descripción de análisis de datos.....	47
CAPÍTULO III. RESULTADOS.....	48
CONCLUSIONES.....	71
RECOMENDACIONES.....	72
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	73
ANEXOS.....	77
ANEXO N°1 CONSENTIMIENTO INFORMADO.....	78
ANEXO N°2 FICHA SOCIODEMOGRÁFICA.....	79
ANEXO N°3 CUESTIONARIO DE CONDICIONES DE TRABAJO (QCT).....	81
ANEXO N°4 ESCALA SATISFACCIÓN LABORAL (SL-SPC).....	83
ANEXO N°5 CONSTANCIA DE APLICACIÓN DE INSTRUMENTOS DE INVESTIGACIÓN.....	84
ANEXO N°6 PRUEBA DE NORMALIDAD: CUESTIONARIO DE CONDICIONES DE TRABAJO.....	85
ANEXO N°7 CORRELACIÓN ENTRE LAS CONDICIONES DE TRABAJO Y LAS DIMENSIONES DE LA SATISFACCIÓN LABORAL.....	88

ÍNDICE DE TABLAS

TABLA N°1	ENFERMEROS INVESTIGADOS SEGÚN INFORMACIÓN SOCIODEMOGRÁFICA DE LA UNIDAD DE CUIDADOS INTENSIVOS DEL HOSPITAL HONORIO DELGADO – AREQUIPA, 2022	48
TABLA N°2	CARACTERÍSTICAS LABORALES DE LA POBLACIÓN DE ESTUDIO DE LA UNIDAD DE CUIDADOS INTENSIVOS DEL HOSPITAL HONORIO DELGADO – AREQUIPA, 2022	50
TABLA N°3	ESTADÍSTICOS DESCRIPTIVOS DE LA POBLACIÓN DE ESTUDIO POR DIMENSIONES DE CONDICIONES DE TRABAJO, EN LA UNIDAD DE CUIDADOS INTENSIVOS DEL HOSPITAL HONORIO DELGADO – AREQUIPA, 2022	52
TABLA N°4	POBLACIÓN INVESTIGADA SEGÚN LA REGULACIÓN DE LAS CONDICIONES DE TRABAJO, EN LA UNIDAD DE CUIDADOS INTENSIVOS DEL HOSPITAL HONORIO DELGADO – AREQUIPA, 2022	54
TABLA N°5	POBLACIÓN INVESTIGADA SEGÚN EL DESARROLLO DE LAS CONDICIONES DE TRABAJO, EN LA UNIDAD DE CUIDADOS INTENSIVOS DEL HOSPITAL HONORIO DELGADO – AREQUIPA, 2022	56
TABLA N°6	POBLACIÓN INVESTIGADA SEGÚN EL ENTORNO MATERIAL DE LAS CONDICIONES DE TRABAJO, EN LA UNIDAD DE CUIDADOS INTENSIVOS DEL HOSPITAL HONORIO DELGADO – AREQUIPA, 2022	58

TABLA N°7	POBLACIÓN INVESTIGADA SEGÚN EL ENTORNO SOCIAL DE LAS CONDICIONES DE TRABAJO, EN LA UNIDAD DE CUIDADOS INTENSIVOS DEL HOSPITAL HONORIO DELGADO – AREQUIPA, 2022	60
TABLA N°8	POBLACIÓN INVESTIGADA SEGÚN LA ORGANIZACIÓN DE LAS CONDICIONES DE TRABAJO, EN LA UNIDAD DE CUIDADOS INTENSIVOS DEL HOSPITAL HONORIO DELGADO – AREQUIPA, 2022	62
TABLA N°9	POBLACIÓN INVESTIGADA SEGÚN LA ADAPTACIÓN DE LA PERSONA DE LAS CONDICIONES DE TRABAJO, EN LA UNIDAD DE CUIDADOS INTENSIVOS DEL HOSPITAL HONORIO DELGADO – AREQUIPA, 2022	64
TABLA N°10	DISTRIBUCIÓN DE LA POBLACIÓN DE ESTUDIO POR DIMENSIONES DE SATISFACCIÓN LABORAL, EN LA UNIDAD DE CUIDADOS INTENSIVOS DEL HOSPITAL HONORIO DELGADO – AREQUIPA, 2022	66
TABLA N°11	DISTRIBUCIÓN DE LA POBLACIÓN DE ESTUDIO SEGÚN EL NIVEL DE SATISFACCIÓN LABORAL, EN LA UNIDAD DE CUIDADOS INTENSIVOS DEL HOSPITAL HONORIO DELGADO – AREQUIPA, 2022.....	68
TABLA N°12	CORRELACIÓN ENTRE LAS CONDICIONES DE TRABAJO Y LA SATISFACCIÓN LABORAL DEL PERSONAL DE ENFERMERÍA.....	69



CAPÍTULO I.
PLANTEAMIENTO TEÓRICO

1. PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

1.1. Enunciado del Problema

RELACIÓN ENTRE LAS CONDICIONES DE TRABAJO Y SATISFACCIÓN LABORAL DEL PERSONAL PROFESIONAL DE ENFERMERÍA DE LA UNIDAD DE CUIDADOS INTENSIVOS DEL HOSPITAL REGIONAL HONORIO DELGADO – AREQUIPA, 2022

1.2. Descripción del Problema

1.2.1. Ubicación del Problema

Campo: Ciencias de la Salud

Área: Enfermería

Línea: Cuidados Intensivos de Enfermería.

1.2.2. Análisis de las Variables

El problema presenta dos variables:

- Independiente: Condiciones de trabajo
- Dependiente: Satisfacción Laboral del personal de Enfermería.

Se analizarán los datos sociodemográficos del personal que conforma la muestra, de los que se obtendrán los siguientes datos:

Datos Sociodemográficos	
- Edad	20 a 29 años 30 a 39 años 40 a 49 años 50 años a más
- Sexo	Masculino Femenino
- Estado civil	Soltero Casado Conviviente Divorciado Viudo
- Grado académico	Licenciado Segunda especialidad Maestría Doctorado
- Condición laboral	Nombrado Contratado
- Experiencia laboral	Menos de 1 año De 1 a 5 años De 6 a 10 años De 11 a 15 años 16 años a más
- Experiencia en el área de cuidados intensivos	Menos de 1 año De 1 a 5 años De 6 a 10 años De 11 a 15 años 16 años a más
- Años de trabajo en la Unidad de Cuidados Intensivos del Hospital Regional Honorio Delgado	Menos de 1 año De 1 a 5 años De 6 a 10 años De 11 a 15 años 16 años a más

Datos Sociodemográficos		
Variables	Indicadores	Subindicadores
Variable independiente: Condiciones de trabajo	1. Organización y Método: <ul style="list-style-type: none"> ▪ Regulación laboral ▪ Desarrollo laboral 	1.1 Jornada laboral 1.2 Carga laboral 1.3 Organización de trabajo 1.4 Autonomía en la toma de decisiones 1.5 Participación de decisiones
	2. Organización y Entorno <ul style="list-style-type: none"> ▪ Entorno Material ▪ Entorno Social 	2.1 Entorno físico 2.2 Recursos 2.3 Servicios 2.4 Relaciones con compañeros de trabajo 2.5 Reconocimientos
	3. Organización y Persona: <ul style="list-style-type: none"> ▪ Ajuste Organización-Persona ▪ Adaptación Persona-Organización 	3.1 Exigencia laboral 3.2 Crecimiento personal 3.3 Adaptación al centro laboral
Variable dependiente: Satisfacción laboral	1. Significación de la tarea	1.1 Equidad 1.2 Aporte a la organización 1.3 Realización personal
	2. Condiciones de trabajo	2.1 Ambiente físico 2.2 Jornada laboral
	3. Reconocimiento personal y/o social	3.1 Valoración 3.2 Relación con compañeros de trabajo
	4. Beneficios económicos	4.1 Remuneraciones Incentivos

1.2.3. Tipo y nivel de investigación

Tipo de investigación: De campo

Nivel de investigación: Correlacional, de corte transversal.

1.3. Interrogantes básicas

1. ¿Cuáles son las condiciones de trabajo del personal profesional de Enfermería de la Unidad de Cuidados Intensivos del Hospital Regional Honorio Delgado – Arequipa, 2022?
2. ¿Cuál es el nivel de satisfacción laboral del personal profesional de Enfermería de la Unidad de Cuidados Intensivos del Hospital Regional Honorio Delgado – Arequipa, 2022?
3. ¿Qué tipo de relación existe entre las condiciones de trabajo y el nivel de satisfacción laboral del personal profesional de Enfermería de la Unidad de Cuidados Intensivos del Hospital Regional Honorio Delgado – Arequipa, 2022?

1.4. Justificación del problema

Las condiciones laborales influyen en el desempeño de los trabajadores y en el desarrollo de sus actividades; por lo que es necesario brindarles un ambiente laboral tanto físico como organizacional que les permita sentirse satisfechos con las actividades que desempeñan; en el caso de los profesionales de la salud y sobre todo aquellos que laboran en la unidad de cuidados intensivos estas condiciones laborales son muy importantes ya ellos se encuentran a cargo de pacientes críticos, que requieren cuidados de alta complejidad, atención especializada y un monitoreo constante, por lo que deben estar concentrados y motivados para cumplir a cabalidad con las exigencias de su trabajo; siendo necesario que laboren en condiciones adecuadas que incrementen su satisfacción laboral, asegurando una mejor calidad asistencial, desenvolvimiento y una buena actitud frente al trabajo.

En la unidad de cuidados intensivos los profesionales de la salud están a cargo del paciente crítico, que es aquel que sufre de inestabilidad orgánica, estructural o funcional, y que se encuentra en riesgo vital real o potencial, o sufren un fracaso de uno o más de un órgano vital; y los profesionales de Enfermería deben ofrecer no sólo el tratamiento sino el cuidado integral que requiere cada paciente (10); por lo tanto el personal no sólo debe estar capacitado profesionalmente sino que su desempeño laboral debe ser eficiente, es por esto que es importante conocer el estado actual de las condiciones laborales a las que se encuentran expuestos los profesionales de Enfermería para mejorar, mantener o eliminar aquellas que influyen negativamente en su satisfacción laboral.

Esta investigación es pertinente en su desarrollo ya que no solamente cumple con las líneas de investigación de la Universidad, sino que su ejecución puede ser desarrollada empleando los cuestionarios y la metodología planteada, siendo posible su aplicación; además cuenta con relevancia científica, académica, social y humana tal como se describe en los puntos siguientes:

Su relevancia científica radica en que la investigación nos permitirá no sólo conocer las actuales condiciones de trabajo en que los profesionales de Enfermería de la Unidad de Cuidados Intensivos del Hospital Regional Honorio Delgado desarrollan sus actividades, sino determinar cómo influye en su nivel de satisfacción laboral, considerando el trabajo que realizan con pacientes críticos; para proponer una solución a los problemas que se detecten. Además, el procedimiento y las técnicas que se emplearán en la investigación para determinar las condiciones laborales actuales y la evaluación de la satisfacción laboral, servirán como fundamento para futuras investigaciones.

La investigación tiene relevancia académica ya que los profesionales de Enfermería de la unidad de cuidados intensivos desarrollan su trabajo bajo condiciones laborales estresantes, y con esta investigación nos permitirá conocer la forma cómo el personal afronta esta situación y cómo repercute en su nivel de satisfacción laboral y en el desarrollo de sus actividades.

La relevancia social es que a través de la investigación se pueda contribuir a conocer las condiciones laborales en las que trabajan el personal profesional de Enfermería y sus implicancias en su satisfacción laboral a fin de mejorarlas en su beneficio, el de los pacientes y sus familias.

La relevancia humana radica en promover de manera más conveniente la salud física y mental de los profesionales de la salud a través de mejoras a sus condiciones laborales; que repercutirá en una mejor calidad de su servicio, así mismo el paciente de la unidad de cuidados intensivos recibirá una mejor atención hospitalaria.

La investigación es factible porque se cuenta con acceso a la institución y con la colaboración del personal de Enfermería de la unidad de cuidados intensivos para su realización, así como los medios económicos para su desarrollo.

Es importante contar con información real y de carácter científico sobre las condiciones de trabajo que realizan los profesionales de Enfermería de la Unidad de Cuidados Intensivos, y la relación con su satisfacción laboral, en función de estos resultados se podrán proponer estrategias para mejorar las condiciones laborales del personal, que repercutirá en una mejor atención de los pacientes críticos, en beneficio de la población.

2. MARCO TEÓRICO

2.1. CONDICIONES DE TRABAJO

Las condiciones de trabajo pueden definirse como el entorno en el que los trabajadores realizan sus funciones; procurando otorgar un ambiente de salud y bienestar para quienes laboran en el lugar. Para su análisis se considera la evaluación del lugar de trabajo y la seguridad que se brinda (11).

Los factores de riesgos ocupacionales a los que se encuentran expuestos los profesionales de Enfermería pueden ser factores de riesgos biológicos, riesgos químicos, factores fisiológicos o de sobrecarga física, sanitarios, físicos, mecánicos o de riesgo de accidentes y factores psicosociales. Todos estos pueden ocasionar malestar, enfermedades, desgaste físico y emocional, incapacidad e insatisfacción laboral.

De acuerdo a la Ley del Trabajo de la Enfermera(o) (12) en su artículo 9°, la enfermera(o) tienen el derecho a laborar en un ambiente de trabajo sano y seguro para su salud física, mental e integridad personal, además de disponer de recursos materiales y del equipamiento para que pueda realizar sus funciones de forma segura y eficaz y dar un servicio de calidad.

Las condiciones de trabajo se pueden dividir en las siguientes dimensiones:

2.1.1. Organización y Método: Regulación

Esta dimensión comprende a las condiciones de tiempo, relacionado con la duración de la jornada laboral, horas extras, períodos de descanso, horarios de trabajo, entre otros (11).

De acuerdo a la Norma Técnica de los Servicios de Cuidados Intensivos e Intermedios (13), el personal de Enfermería durante su jornada laboral debe

otorgar una atención especializada, integral y continua al paciente crítico durante el tiempo de su estadía; para así cubrir las necesidades de salud del paciente.

La jornada laboral corresponde a las horas diarias, semanales o mensuales que un trabajador debe realizar cumpliendo su contrato de trabajo, para el personal de Enfermería su jornada laboral es de un máximo de 36 horas semanales o de 150 horas mensuales (incluye guardia diurna y nocturna) (12). Cuando los horarios de trabajo son prolongados o existen turnos rotativos los trabajadores pueden tener problemas para mantener sus relaciones sociales y familiares en un nivel normal, ya que impide el esparcimiento y el mantenimiento de las buenas relaciones en la familia y a nivel social, la sobrecarga laboral ya sea por un exceso de actividades, exceso de horas, demanda excesiva en las competencias, conocimientos o habilidades del trabajador puede ocasionar estrés o insatisfacción laboral, o por el contrario si las tareas que desempeñan son aburridas y no emplea todo el potencial del trabajador, este se sentirá desmotivado, insatisfecho y aburrido (14).

Los periodos de descanso son aquellos donde el trabajador no realiza ninguna actividad laboral pero que son pagados por el empleador, el descanso semanal es igual de importante que el descanso diario, ya que las actividades laborales producen fatiga tanto física como mental y es necesario que puedan tener un descanso adecuado (14).

Una de las mayores dificultades se encuentra relacionada al exceso de horas de trabajo y a la necesidad de proteger la salud y la seguridad de los

trabajadores limitando la cantidad de horas de trabajo y proporcionando períodos de descanso adecuados (15).

2.1.2. Organización y Método: Desarrollo

Considera el nivel de autonomía en la toma de decisiones, oportunidades de formación del personal dentro de la organización y el apoyo que recibe del personal directivo (11).

Los profesionales pueden verse afectados por el uso inadecuado de sus aptitudes, debido al desequilibrio entre la formación y la cualificación de cada persona y las que son exigidas para realizar su trabajo (15).

La capacitación dentro de las organizaciones mantiene motivado a los trabajadores, sienten que dentro de la organización tienen oportunidades para aprender y crecer tanto personal como profesionalmente, generando que su productividad aumente, así como su satisfacción.

2.1.3. Organización y Entorno Material

Se consideran las condiciones ambientales, se refiere a las circunstancias físicas que rodean al trabajador dentro de la organización, es decir el ambiente físico donde desempeñan sus funciones, entre los puntos más importantes sin ser limitantes, se encuentran la iluminación, condiciones atmosféricas y ruido (11).

Los factores ambientales como la temperatura, el ruido o la iluminación pueden afectar en el confort de la persona que realiza un trabajo, influyendo en su seguridad y su rendimiento, entre estos factores se encuentra el ambiente

térmico (temperatura, humedad, viento), que pueden incrementar el esfuerzo necesario para realizar el trabajo, aumentando su fatiga y el riesgo de accidentes; las condiciones de iluminación es otro factor ya que la distribución de la luz puede generar reflejos y deslumbramientos (16).

El entorno material incide en las potencialidades de los trabajadores, el lugar de trabajo debe permitir que las personas puedan desempeñar sus funciones de forma adecuada, contar con una adecuada iluminación sin que esta resulte deficiente o excesiva procurando como primera opción que la iluminación sea natural y luego ser complementada con la iluminación exterior; otro de los factores ambientales es la temperatura, se debe propiciar en el centro de trabajo ambientes con confort término que engloba factores como la temperatura del aire, humedad del aire, velocidad del aire, temperatura radiante; el ruido influye en la salud de los trabajadores, el que se puede medir de acuerdo a la frecuencia y a la intensidad, si bien algunos estudios consideran que el ruido no influye en la disminución del desempeño laboral si influye en su salud (14).

2.1.4. Organización y Entorno Social

Está relacionado con la relaciones sociales e interacciones entre las personas de la organización, se forman a partir de los vínculos de amistad, dentro de ello se encuentra la relación con el jefe, con los compañeros, entre otros (11).

El entorno social comprende el vínculo interpersonal con los demás trabajadores, que involucran sus actitudes y estados de ánimo, que pueden generar problemas en las relaciones laborales, por lo que se debe procurar llevar una buena comunicación con las personas, que conllevará a una mayor

eficiencia, mejor organización y coordinación, en cambio una mala comunicación puede desencadenar conflictos internos, ineficacia, desorden, es indispensable que dentro de las organizaciones exista una comunicación eficaz que permita la delegación de funciones, la retroalimentación, planificación, organización y control (14).

2.1.5. Organización y Persona: Ajuste organización-persona

Se busca medir el grado en que la organización del trabajo del propio centro laboral satisface las necesidades de carácter psicosocial de la persona trabajadora (17).

Los factores psicosociales en el trabajo consisten en la interacción entre el trabajo, su medio ambiente, la satisfacción en el empleo y las condiciones de su organización, así como las capacidades del empleado, sus necesidades, cultura y su situación personal fuera del trabajo, a través de las percepciones y experiencias que influyen en la salud y en el rendimiento (15).

2.1.6. Organización y Persona: Adaptación Persona-Organización

Se busca medir el grado en que la persona trabajadora logra adaptarse al centro laboral, identificándose con la institución y su forma de trabajo (17).

Corresponde a la capacidad para ajustarse de manera idónea a una situación determinada dentro de su centro de labores, es necesario que las personas se sientan aceptadas, lo que generará un mejor desenvolvimiento y la

participación activa en el grupo social, resultando beneficioso para la empresa, y el trabajador se sentirá más satisfecho y tendrá una mejor productividad (18).

Las organizaciones que realizan sus actividades a través del trabajo en equipo generan una atmósfera de trabajo más estimulante, donde se sienten motivados y se promueve el respeto a las opiniones ajenas conllevando a un mayor compromiso en el equipo de trabajo, que permite que los trabajadores se sientan seguros en su equipo de trabajo, sintiéndose parte importante dentro de la organización, y les permite aumentar su creatividad (14).

2.2. SATISFACCIÓN LABORAL

La satisfacción laboral se refiere a la actitud general del individuo hacia su trabajo, cuando este posee una gran satisfacción laboral se tienen actitudes positivas, en cambio un individuo insatisfecho alberga actitudes negativas (19).

La satisfacción en el trabajo es el resultado de diversas actitudes que poseen los empleados; y se refieren a factores específicos como los salarios, la supervisión, la constancia del empleo, oportunidades de ascenso, reconocimiento de su capacidad, evaluación justa del trabajo, relaciones sociales en el empleo, resolución rápida de los motivos de queja, tratamiento justo por sus jefes y empleadores, y otros conceptos similares.

Las dimensiones de la satisfacción laboral corresponden a:

2.2.1. Significación de la tarea

Es la disposición al trabajo en función a atribuciones asociadas a que el trabajo personal logra sentido de esfuerzo, realización, equidad y/o aporte material (20) y el valor que se aporta en la empresa (21).

2.2.2. Condiciones de trabajo

Se considera a las condiciones de trabajo teniendo en cuenta la disponibilidad de elementos que regulen la actividad laboral (20) y a los materiales que facilitan la actividad laboral (21).

El ambiente de trabajo si es agradable y con las condiciones adecuadas, los trabajadores se sentirán dispuestos a desempeñar sus funciones de forma óptima, y su productividad laboral aumentará, podrán desarrollar sus tareas con tranquilidad y estarán más dispuestos a colaborar con el resto de trabajadores.

2.2.3. Reconocimiento personal y/o Social

Corresponde a la tendencia evaluativa del trabajo en función al reconocimiento propio o de personas asociadas al trabajo, con respecto a sus logros laborales (20).

Se encuentra basado en los logros que se obtienen en el trabajo y también por el impacto que otorgan los resultados indirectos del aporte en la empresa, ya sea por colaboración, desempeño, éxitos en la compañía (21).

Cuando a las personas se les reconoce el esfuerzo, dedicación y el trabajo que desempeñan, las impulsan en su calidad de vida, ya que se sienten apreciadas y consideran que su esfuerzo es tomado en cuenta, ignorar su esfuerzo puede ocasionar una menor productividad, en cambio sí se sienten reconocidos estarán más motivados para desempeñar sus funciones.

2.2.4. Beneficios económicos

Corresponde a la disposición al trabajo considerando los aspectos remunerativos, así como los incentivos económicos como resultado del esfuerzo en la ejecución de tareas asignadas (20).

Es una de las condiciones de trabajo más importantes, ya que se debe garantizar que los empleados consigan una parte justa de los frutos del progreso y un salario mínimo vital para todos los empleados (15).

Las remuneraciones que reciben los trabajadores a cambio de su labor garantizan su satisfacción si lo que reciben refleja el trabajo realizado, beneficiando a la organización ya que obtendrán, mantendrán y retendrán una fuerza de trabajo productiva, la compensación económica es la que mayores causas de insatisfacción genera en los trabajadores, por lo que es necesario que las retribuciones económicas reflejen lo que ellos desarrollan.

2.2.5. Teorías de la satisfacción laboral

Herzberg 1959 ofrece la Teoría Bifactorial de Herzberg donde la satisfacción del trabajador es resultado de factores intrínsecos vinculados con la naturaleza de las tareas que realiza el trabajador, se consideran los sentimientos de su desarrollo personal y sus necesidades de lograr la autorrealización; los factores extrínsecos son aquellos que no se encuentran relacionados con la naturaleza del trabajo, no provocan satisfacción pero si evitan la insatisfacción, entre ellos se encuentra el sueldo, los beneficios, políticas de la empresa, el ambiente físico y las relaciones con los compañeros (22).

También se encuentra la teoría de la discrepancia intrapersonal de Dawis, que considera que la satisfacción y la insatisfacción laboral está relacionado a las diferencias entre lo que necesita el trabajador y lo que puede obtener de su trabajo, que puede corresponder a las habilidades que requiere el trabajo y las que posee; las recompensas que le otorga el trabajo, los valores y sus necesidades (22).

La teoría de la discrepancia interpersonal o teoría de satisfacción de facetas de Lawler, considera que la satisfacción laboral está vinculada a las recompensas que obtiene el individuo y la imparcialidad con las recompensas que recibe de los compañeros de trabajo, implicando un doble análisis por parte del empleado, por su desempeño y capacidad y lo que piensa merecer en compensación, y el análisis de lo que los demás trabajadores dan y reciben por su trabajo; las discrepancias que pueden presentarse es lo que produce insatisfacción (22).

La teoría del ajuste en el trabajo, indica que es más probable que el trabajador considere que su trabajo es satisfactorio si hay una relación entre los premios que otorga la organización con los valores que quiere satisfacer por medio de la actividad laboral, así mismo la satisfacción laboral es más probable cuanto más se relacionen las habilidades del individuo con los requerimientos de la función (22).

La teoría basada en las características del puesto desarrollada por Hackman y Oldham, que consideran una relación entre las características del puesto y la satisfacción de los colaboradores, los aspectos positivos del trabajo provocan estados emocionales positivos en el trabajador que conllevaran al buen

rendimiento laboral ya que la satisfacción que perciben los incentiva a esforzarse para poder mantener estos sentimientos agradables (23).

La teoría de las necesidades de Maslow que indica que el ser humano tiene cinco necesidades que por jerarquía se dividen en fisiológicas (hambre, sed, refugio, sexo, necesidades físicas), seguridad (seguridad y protección del daño físico y emocional), social (afecto, pertenencia, aceptación, amistad), estima (respeto a uno mismo, autonomía, logro (estima interna) estatus, reconocimiento, atención (estima externa)), autorrealización (crecimiento, potencial individual, satisfacción plena con uno mismo) (24).

2.2.6. Efectos de los problemas laborales

Los riesgos ocupacionales se pueden dividir en riesgos químicos, riesgos ergonómicos y psicosociales, riesgo físico, riesgo mecánico y de accidentes, riesgo biológico.

Los riesgos ergonómicos son ocasionados por esfuerzo físico, malas posturas, inadecuado mobiliario, movimientos repetitivos, posturas forzadas, estar de pie durante la jornada ocasionando fatiga, errores, accidentes y enfermedades de trabajo; los agentes psicosociales debido a relaciones conflictivas, monotonía, ritmos excesivos, cambios de turnos, horarios laborales extensos, bajos niveles salariales, angustia o desesperación de los pacientes o familiares; los agentes mecánicos y de accidentes vinculados a la falta de protección del trabajador, equipo inadecuado, disposición física, orden y limpieza del ambiente de trabajo y señalización deficiente (25).

2.3. UNIDAD DE CUIDADOS INTENSIVOS

Las unidades de cuidados intensivos (UCI) pueden definirse como parte de los servicios hospitalarios que están diseñados para mantener las funciones vitales de aquellos pacientes que se encuentren en riesgo de perder la vida y que les permita su recuperación (2).

La definición de acuerdo a la Norma Técnica de los Servicios de Cuidados Intensivos e Intermedio es que es una unidad orgánica que da una atención de salud especializada en Medicina Intensiva al paciente críticamente enfermo en condición de inestabilidad y gravedad persistente (13).

2.3.1. Estado crítico

Es la situación donde la persona se encuentra en un riesgo momentáneo o continuo, donde puede perder la vida o su calidad de vida sufre un deterioro importante debido a una condición determinada, presentando un estado de gravedad persistente, que debe ser monitorizado y ser tratado continuamente (13).

2.3.2. Paciente crítico

El paciente crítico es aquel que posee alteraciones fisiopatológicas las que tienen un nivel de gravedad que corresponden a una amenaza real para su vida, pero también es susceptible de recuperación, las características de un paciente crítico es que presente una enfermedad grave, que se pueda revertir esta enfermedad, que necesite de asistencia y de cuidados de Enfermería de forma continua, y requiera la unidad de cuidados intensivos (2).

En la UCI se encuentran los pacientes que requieren cuidado constante y atención especializada durante las 24 horas del día debido a que su estado es crítico. Es un sector en el que trabajan profesionales especializados y educados para dar la atención debida a los pacientes. En estas áreas laboran médicos, enfermeras y distintos técnicos y paramédicos entrenados en medicina intensiva. Reciben el nombre de intensivistas y típicamente tienen formación previa en medicina interna, cirugía, anestesiología o medicina de urgencias. La población de enfermos candidatos a ser atendidos en las unidades de cuidados intensivos se selecciona de manera variable dentro de cada institución, dependiendo de las características de la misma, pero suele incluir una valoración objetiva, reproducible y cuantificable de la gravedad de los pacientes, la necesidad de esfuerzo terapéutico y los resultados medidos como supervivencia y calidad de vida posterior (26). En general dichos métodos se clasifican en:

- Índices de gravedad en pacientes críticos (APACHE) que permite evaluar la probabilidad de muerte (26).
- Puntajes dinámicos o de disfunción (MODS-SOFA) que nos permiten analizar la evolución del paciente (26).
- Índices de esfuerzo terapéutico precisado (TISS) que además de establecer pronóstico, nos cuestiona si el enfermo puede con seguridad ser egresado a otra sala (26).
- Escalas de valoración de la evolución, calidad de vida y productividad social post-alta hospitalaria (26).

2.3.3. Escala TISS 28

La carga de trabajo de Enfermería se relaciona con las necesidades de atención de los pacientes y el estándar de atención previstos. Por tanto, el número adecuado de personal de Enfermería puede optimizar las cargas de trabajo. En Enfermería, la carga laboral se evalúa con la cantidad de pacientes y sus necesidades que debe atender el profesional en cada turno; existen en la actualidad varias escalas que miden esta carga laboral de una manera objetiva teniendo en cuenta las actividades o procedimientos con cada paciente que el profesional de Enfermería debe realizar en su horario laboral. La más utilizada actualmente y que se adapta en las unidades de cuidados intensivos es la Escala TISS 28 (Therapeutic intervention Scoryn System – 28). Las cargas de trabajo pueden ser físicas, químicas, orgánicas mecánicas, fisiológicas y psicológicas; no obstante, la existencia de varios estudios indican una necesidad de coordinar diferentes aspectos que son las pertinentes al diario quehacer de los profesionales, es decir, se requiere una repartición de cargas, según el nivel de complejidad de los pacientes, lo anterior en pro de nivelar las responsabilidades laborales, al tiempo que prioriza los cuidados en los pacientes más críticos o que requieren un cuidado más personalizado. Cabe resaltar que para este punto solo se tienen en cuenta las actividades propias del profesional de Enfermería, omitiendo las funciones de carácter administrativo. La TISS 28, es una escala de Enfermería para la ejecución de cuidados directos en los pacientes hospitalizados en las Unidades de Cuidados Intensivos (26). Dicha escala, que tiene una evolución de aproximadamente cuarenta años cuenta con siete ítems a evaluar:

1. Actividades básicas.
2. Apoyo ventilatorio.

3. Apoyo cardiovascular.
4. Apoyo renal.
5. Apoyo neurológico.
6. Apoyo metabólico.
7. Intervenciones específicas.

Tiene como propósito principal, distribuir adecuadamente el personal de Enfermería de acuerdo con las necesidades de atención de los diferentes pacientes y disminuir la sobrecarga laboral, además las posibles complicaciones inherentes al cuidado. Sin embargo, pese a su importante finalidad y su evolución en el tiempo es aún bastante desconocida en el ámbito clínico y especialmente en los profesionales de Enfermería; razón por la que es difícil su aplicación y con ello el avance en este aspecto del cuidado (26).

3. ANTECEDENTES INVESTIGATIVOS

3.1. Nivel Internacional

Saltos-Llerena Irma, Calderón-Layedra Lilian. Condiciones de trabajo en el personal de enfermeras/os en tiempo de coronavirus en Ecuador (Ecuador 2020). En su conclusión indica que los mayores problemas a los que se ha enfrentado el personal de Enfermería es el derecho a la seguridad laboral, debido a la exposición constante al riesgo biológico, la falta de un suministro adecuado a equipos de protección personal en los períodos de mayor exposición al virus por la exposición a pacientes con Covid-19; por lo que las condiciones de seguridad laboral no son

adecuadas incrementando los riesgos psicosociales, salud mental y el factor psicosocial (27).

Orcasita Ayleen, Ovalle Yaguna Lisbeth. Condiciones laborales del personal de Enfermería en una clínica de alta complejidad en Valledupar (Colombia, 2019).

En su conclusión refiere que las condiciones de trabajo relacionadas a la seguridad son adecuadas, pero las relacionadas a la remuneración, reconocimiento profesional, trabajo monótono conllevan a la insatisfacción laboral del personal, por lo que las condiciones de trabajo tienen un bajo nivel de riesgos, pero las condiciones remunerativas generan una función insatisfactoria (1).

Canales-Vergara María, Valenzuela-Suazo Samuel, Paravic-Klijn Tyler. Condiciones de trabajo de los profesionales de enfermería en Chile (Chile, 2016). Concluyeron que el personal labora en condiciones de trabajo marcadas por la carencia de materiales, una alta demanda de laboral y limitados recursos; donde los principales problemas del trabajo del personal de Enfermería están relacionados a riesgos psicosociales como estrés, fatiga y el síndrome de burnout (estrés laboral crónico) (9).

3.2. Nivel Nacional

Machaca Milagros. Condiciones laborales y calidad de vida en el trabajo de las enfermeras del Hospital Regional Manuel Núñez Butrón, Puno – 2019 (Perú, 2020). En su conclusión indica que el 77.38% de los 84 profesionales encuestados poseen una buena calidad de vida, 3.57% consideran su calidad de vida deficiente, por lo que existe una relación entre las condiciones laborales y la calidad de vida (28).

Ore Erik, Soto Cecilia. Satisfacción laboral y condiciones de trabajo del enfermero en el servicio de medicina del Hospital Guillermo Kaelin de la Fuente,

Lima – 2018 (Perú, 2019). Concluyeron que el 68.3% de las 60 enfermeras encuestadas presentan un nivel medio de satisfacción laboral, el 28.3% un nivel alto y el 3.3% un nivel bajo, en cuanto al análisis de las condiciones de trabajo del enfermero el 68.3% de los entrevistados lo consideran regular; por lo que existe una relación entre la satisfacción laboral y las condiciones de trabajo (29).

Akamine Marco. Condiciones de Trabajo y Satisfacción Laboral en el Personal Administrativo del Hospital María Auxiliadora, 2017 (Perú, 2017). En su conclusión indica que el 50.8% del personal considera que sus condiciones de trabajo son regulares, el 46.9% de los trabajadores tienen una baja satisfacción laboral, además que existe una relación positiva y significativa entre ambas variables (30).

3.3. Nivel Local

Rodríguez Postigo Rosio del Carmen. Satisfacción laboral del personal de enfermería y su relación con las condiciones de trabajo en el Hospital Goyeneche, Arequipa 2017 (Perú, 2017). En su conclusión indica que el 51.52% del personal consideró que las condiciones físicas son deficientes, el 59.60% que el salario era bajo, el 87.88% manifiesta que existe incumplimiento de sus beneficios sociales; por lo que las condiciones de trabajo son un 64.65% de alto riesgo, 33.33% de riesgo bajo y el 2.02% sin riesgos laborales (31).

García Ortiz Karen, Leandres Quispe Sandra. Carga laboral y satisfacción de las enfermeras del servicio de emergencia del Hospital Nacional Carlos Alberto Seguin Escobedo - EsSalud, Arequipa – 2017 (Perú, 2018). En su conclusión refiere que el 44.7% del personal de Enfermería presenta una carga laboral excesiva, el 40.0% una carga laboral grande, el 85.9% presenta una satisfacción laboral regular,

la mayor insatisfacción laboral se presenta en las condiciones físicas y/o materiales (32).

Huallpa Huanca Carolina, Jiménez Jiménez Helen. Nivel de estrés y satisfacción laboral en el profesional de enfermería, servicio de emergencia, Hospital Regional Honorio Delgado. Arequipa – 2018 (Perú, 2019). Concluyeron que el 45.2% del personal tiene estrés moderado y el 38.7% presenta un nivel de satisfacción regular (33).

4. OBJETIVOS

- Determinar las condiciones de trabajo del personal profesional de Enfermería de la Unidad de Cuidados Intensivos del Hospital Regional Honorio Delgado – Arequipa, 2022.
- Identificar el nivel de satisfacción laboral del personal profesional de Enfermería de la Unidad de Cuidados Intensivos del Hospital Regional Honorio Delgado – Arequipa, 2022.
- Determinar la relación existente entre las condiciones de trabajo y el nivel de satisfacción laboral del personal profesional de Enfermería de la Unidad de Cuidados Intensivos del Hospital Regional Honorio Delgado – Arequipa, 2022.

5. HIPÓTESIS

Dado que el entorno de trabajo corresponde al ambiente diario donde los profesionales de Enfermería realizan sus actividades y desarrollan su profesión, este ambiente debe cumplir con las condiciones básicas para el buen desempeño profesional, ya que cuando están expuestos a condiciones de trabajo precarias puede ocasionar que el desempeño

de sus funciones se dificulte, por el contrario, un buen ambiente laboral beneficia tanto al trabajador como a los usuarios del servicio.

Es probable que exista relación entre la satisfacción laboral de los profesionales de Enfermería y sus condiciones de trabajo.



CAPÍTULO II.

PLANTEAMIENTO OPERACIONAL

1. TÉCNICA E INSTRUMENTO

1.1. Técnicas

Para la realización de la investigación la técnica aplicada para ambas variables fue la encuesta, en la modalidad de cuestionario.

1.2. Instrumentos

Se emplearon dos instrumentos para conocer las condiciones laborales y la satisfacción laboral de los profesionales de Enfermería de la Unidad de Cuidados Intensivos del Hospital Regional Honorio Delgado, los cuales son:

- Cuestionario de Condiciones de trabajo (qCT) de Blanch, Sahagún y Cervantes, para la variable independiente Condiciones de trabajo.
- Escala Satisfacción Laboral (SL-SPC) de Palma, para la variable dependiente Satisfacción Laboral

1.2.1. Cuestionario de Condiciones de trabajo (qCT)

Este instrumento fue elaborado por Blanch, Sahagún y Cervantes, fue diseñado para evaluar el entorno laboral en organizaciones de salud, aplicado en el año 2009 a 1252 profesionales de medicina y Enfermería y empleados de

educación superior de hospitales y universidades de diferentes países iberoamericanos (48% en España, 18% en Colombia, 17% en Chile, 14% en Brasil, 3% en Perú), fue validado en el año 2010, del análisis factorial se halló que posee una alta fiabilidad en términos de consistencia interna con valores entre 0.83 a 0.97, y el procedimiento metodológico empleado que adoptaron para su construcción avala su validez de contenido y de constructo, este instrumento permite analizar y evaluar las condiciones de trabajo en ámbitos de interés e importancia como lo son los servicios de atención a personas (17). Este instrumento posee una escala tipo Likert bipolar que se extiende desde el 0 (valor pésimo) a 10 (valor óptimo) para el bloque de Organización y Método, Organización y Entorno, mientras que para el bloque Organización y Persona las puntuaciones van de 1 (total desacuerdo) a 7 (total acuerdo) (17).

Dimensión / Indicador	Ítems	Rango de puntuación
Condiciones de trabajo		
Organización y Método: Regulación	1, 2, 3, 4, 5, 6	0 a 60
Organización y Método: Desarrollo	7, 8, 9, 10, 11, 12, 13, 14	0 a 80
Organización y Entorno Material	15, 16, 17, 18	0 a 40
Organización y Entorno Social	19, 20, 21, 22	0 a 40
Organización y Persona: Ajuste Organización-Persona	23, 24, 25, 26, 27, 28, 29, 30, 31, 32, 33, 34, 35, 36, 37	15 a 105
Organización y Persona: Adaptación Persona-Organización	38, 39, 40, 41, 42, 43, 44	7 a 49

Para la determinación de la calificación se considera la media por cada dimensión/indicador; cuanto mayor valor se considera una mejor percepción de las condiciones laborales.

1.2.2. Escala Satisfacción Laboral (SL-SPC)

Este instrumento fue elaborado por Sonia Palma Carrillo en 1999, para determinar la actitud hacia el trabajo, fue aplicado a 1058 trabajadores con dependencia laboral de Lima Metropolitana, permitiendo identificar el nivel general de satisfacción hacia el trabajo y los niveles específicos de satisfacción. Este instrumento obtuvo su validación en el año 1999, ya que al ser sometido a un análisis estadístico donde se determinó que los coeficientes de Alfa de Cronbach avalan la confiabilidad del instrumento con un valor de 0.84 (20).

Este instrumento posee una escala tipo Likert con ítems positivos y negativos que se extiende desde el 1 (muy insatisfecho) a 5 (muy satisfecho).

Dimensión / Indicador	Ítems	Rango de puntuación
Satisfacción laboral		
Significación de la tarea	3, 4, 7, 18, 21, 22, 25, 26	8 a 40
Condiciones de trabajo	1, 8, 12, 14, 15, 17, 20, 23, 27	9 a 45
Reconocimiento personal y/o social	6, 11, 13, 19, 24	5 a 25
Beneficios económicos	2, 5, 9, 10, 16	5 a 25

Este instrumento cuenta con preguntas positivas y negativas; las primeras conformadas por 1,3,4,7,8,9,14,15,16,18,20,21,22,23,25,26,27 y las segundas por los ítems 2,5,6,10,11,12,13,17,19,24. Cuyo puntaje se considera en las preguntas positivas de 1 para la opción totalmente en desacuerdo y de 5 para

totalmente de acuerdo; en las preguntas negativas estos valores se invierten (20).

Para la puntuación se considerará la siguiente escala:

Nivel	Significación de tarea	Condiciones de trabajo	Reconocimiento o personal y/o social	Beneficios económicos	Puntaje total
Muy satisfecho	37 o más	41 o más	24 o más	20 o más	117 o más
Satisfecho	33-36	35-40	21-23	16-19	103-116
Promedio	28-32	27-34	18-20	11-15	89-102
Insatisfecho	24-27	20-26	12-17	8-10	75-88
Muy insatisfecho	23 o menos	19 o menos	11 o menos	7 o menos	74 o menos

Para la determinación de la calificación se considera que cuanto mayor valor se tendrá una mejor percepción de la satisfacción laboral.

1.2.3. Validez y Confiabilidad de los instrumentos

Los instrumentos empleados han sido validados en el Perú obteniendo una alta fiabilidad; además se ha realizado el análisis de confiabilidad de los instrumentos con el uso del Alfa de Cronbach.

Para el Cuestionario de Condiciones de trabajo, se analizaron los 44 ítems que lo conforman, obteniendo un valor de 0.973 que corresponde a una prueba con una confiabilidad excelente.

Alfa de Cronbach	N elementos
0.973	44

Para la Escala Satisfacción Laboral, se analizaron los 27 ítems que lo conforman, obteniendo un valor de 0.963 que corresponde a una prueba con una confiabilidad excelente.

Alfa de Cronbach	N elementos
0.963	27

2. CAMPO DE VERIFICACIÓN

2.1. Ubicación Espacial

La investigación se realizó en la Unidad de Cuidados Intensivos del Hospital Regional Honorio Delgado, de nivel III-1; ubicado en la Avenida Daniel Acides Carrión 505; del distrito de Arequipa, provincia de Arequipa, departamento de Arequipa. Ofrece servicios especializados en salud, administrado por el Gobierno Regional.

La UCI del Hospital está conformada por 42 cama clínicas, dentro de su mobiliario se cuenta con 4 coches de transporte para material quirúrgico, 12 coches de curaciones, también posee diferentes equipos como 36 ventiladores mecánicos, 4 ventiladores mecánicos portátiles, 52 monitores cardiacos, 86 bombas de infusión, 4 desfibriladores, 4 pulsoxímetros, 2 equipos doopler, 24 aspiradores portátiles, 1 electrocardiógrafo, 5 coches de paro con resucitador manual y aspirador de secreciones, 20 reguladores de vacío con llaves, 26 flujómetros de alta presión de oxígeno, 6 glucómetros.

2.2. Ubicación Temporal

El estudio se realizó en los meses de enero a diciembre del 2022.

2.3. Unidades de Estudio

2.3.1. Población

Conformado por todos los profesionales de Enfermería que laboran en la Unidad de Cuidados Intensivos del Hospital Regional Honorio Delgado, que corresponde a 58 profesionales que trabajaban durante el periodo de realización del estudio.

2.3.2. Muestra

El tamaño de la muestra es el mismo que la población, ya que se trabajó con los 58 profesionales de Enfermería, a los que se aplicaron los instrumentos de evaluación y que cumplen con los criterios de inclusión y exclusión:

Criterios de inclusión:

- Profesionales de Enfermería de la unidad de cuidados intensivos, del Hospital Regional Honorio Delgado.
- Profesionales de Enfermería que se encuentren laborando de forma continua por los últimos tres meses al momento de la aplicación de los cuestionarios de investigación.
- Profesionales de Enfermería que acepten voluntariamente participar en el estudio mediante la firma del consentimiento informado.

Criterios de exclusión:

- Profesionales de Enfermería de la unidad de cuidados intensivos, del Hospital Regional Honorio Delgado, con descanso médico y/o que realicen labor administrativa.

- Profesionales de Enfermería que no firmen el consentimiento informado.

3. ESTRATEGIA DE RECOLECCIÓN DE DATOS

3.1. Organización

- El proyecto se presentó a la Facultad de Enfermería de la Universidad Católica de Santa María para su revisión y aprobación.
- Se solicitó al Decanato la carta de presentación para obtener los permisos para desarrollar la investigación en el Hospital Regional Honorio Delgado.
- Se coordinó con la Oficina de Capacitación y Apoyo a la Docencia e Investigación del Hospital Regional Honorio Delgado para conseguir el permiso correspondiente y realizar la investigación.
- Se coordinó con el jefe del Departamento de Enfermería para informarles sobre el objetivo de la investigación y pueda ser desarrollada.
- Se solicitó la autorización al jefe de la Unidad de Cuidados Intensivos, y se coordinó la aplicación de los instrumentos de investigación.
- Se asistió al hospital y se entregó el consentimiento informado al personal profesional de Enfermería de la Unidad de Cuidados Intensivos del Hospital Regional Honorio Delgado.
- Se entregó los instrumentos de investigación a la población que forma parte del estudio, a los que se les explicó de que consistía cada uno.

3.2. Recursos

Humanos

- La investigadora: Lic. Kattia Alejandra Gómez Ticona.

Institucionales

- Universidad Católica de Santa María de Arequipa.
- Hospital Regional Honorio Delgado de Arequipa.

Materiales

- Laptop.
- Impresora.
- Instrumentos de recolección de datos.
- Material de escritorio.
- Material bibliográfico.

Financieros

- La investigación fue autofinanciada por la investigadora.

3.3. Descripción de análisis de datos

Los instrumentos de investigación (cuestionarios) debidamente llenados fueron codificados y procesados, se empleó un análisis estadístico con el uso del software estadístico SPSS, se utilizó la distribución de frecuencia, medidas de tendencia central, variabilidad y la desviación estándar de las variables, se determinó de acuerdo al análisis paramétrico de Kolmogórov-Smirnov que los datos no se aproximan a una distribución normal por lo que se utilizó el coeficiente de correlación de Spearman. Los valores obtenidos se encuentran en el Anexo N°6.

Los resultados se ubican en tablas y gráficos estadísticos, que servirán para la contrastación de la hipótesis planteada.

**CAPÍTULO III.
RESULTADOS**

TABLA N°1

**ENFERMEROS INVESTIGADOS SEGÚN INFORMACIÓN SOCIODEMOGRÁFICA DE LA
UNIDAD DE CUIDADOS INTENSIVOS DEL HOSPITAL HONORIO DELGADO –
AREQUIPA, 2022**

	Descripción	Frecuencia	%
Edad	Entre 20 a 29 años	10	17,24
	Entre 30 a 39 años	40	68,97
	Entre 40 a 49 años	5	8,62
	De 50 años a más	3	5,17
	Total	58	100,00
Género	Masculino	6	10,34
	Femenino	52	89,66
	Total	58	100,00
Estado civil	Soltero	29	50,00
	Casado	17	29,31
	Conviviente	9	15,52
	Divorciado	3	5,17
	Total	58	100,00
Grado académico	Licenciado	5	8,62
	Segunda especialidad	44	75,86
	Maestría	9	15,52
	Total	58	100,00

Fuente: Instrumento aplicado por la autora

Tabla N°1: Se deduce que casi la totalidad del personal que labora en la unidad de cuidados intensivos pertenecen al género femenino con un valor de 89.66%; la mitad del personal (50.00%) que labora en la institución son solteros; tres cuartas partes del personal (75.86%) que labora en la institución poseen segunda especialidad, en menor medida son licenciados o poseen maestría. De los resultados obtenidos se puede interpretar que la profesión de enfermería es mayoritariamente desempeñada por mujeres, así mismo la mitad de los investigados son solteros, por lo que dan una mayor prioridad a su carrera y a su especialización ya que el 91.38% poseen estudios de segunda especialidad o maestría, que significa que buscan ser más competitivos laboralmente con un posible finalidad de ascender laboralmente y/o conseguir un puesto que satisfaga todas sus expectativas.

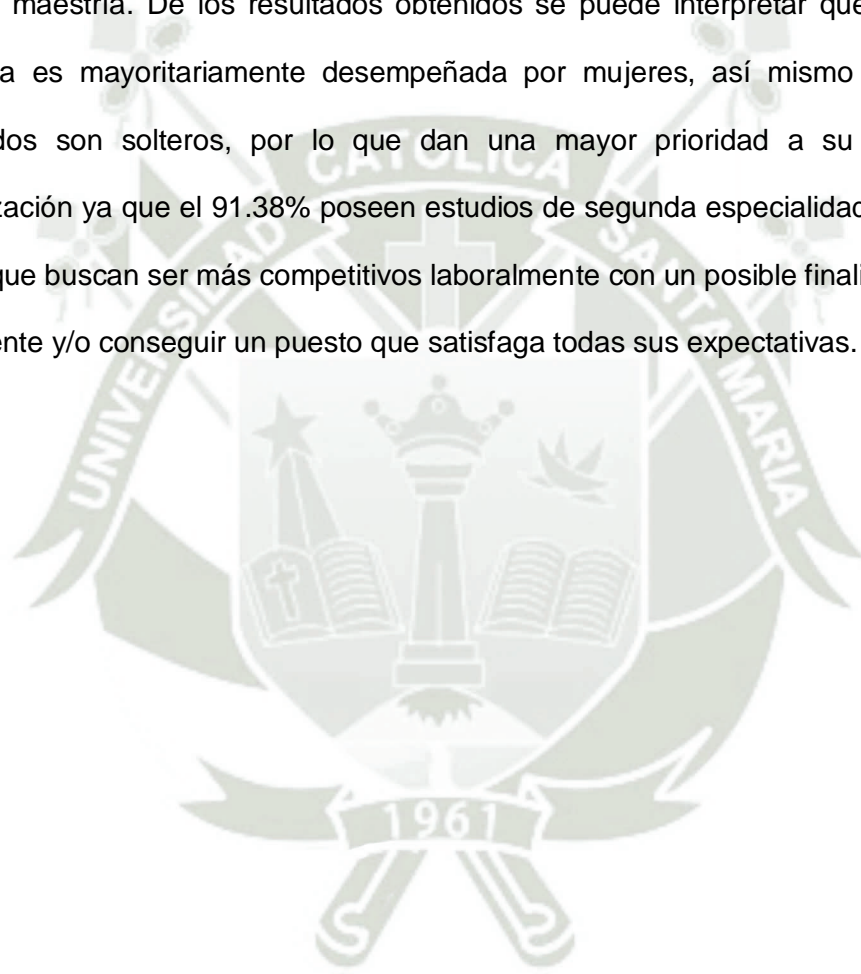


TABLA N°2

CARACTERÍSTICAS LABORALES DE LA POBLACIÓN DE ESTUDIO DE LA UNIDAD DE
CUIDADOS INTENSIVOS DEL HOSPITAL HONORIO DELGADO – AREQUIPA, 2022

Características		Frecuencia	%
Condición laboral	Nombrado	11	18,97
	Contratado	15	25,86
	Otro	32	55,17
	Total	58	100,00
Experiencia laboral	Menos de 1 año	0	0,00
	De 1 a 5 años	28	48,28
	De 6 a 10 años	20	34,48
	De 11 a 15 años	8	13,79
	De 16 años a más	2	3,45
	Total	58	100,00
Experiencia laboral en UCI	Menos de 1 año	6	10,34
	De 1 a 5 años	38	65,52
	De 6 a 10 años	10	17,24
	De 11 a 15 años	3	5,17
	De 16 años a más	1	1,72
	Total	58	100,00
Experiencia laboral en UCI del HRHD	Menos de 1 año	15	25,86
	De 1 a 5 años	31	53,45
	De 6 a 10 años	8	13,79
	De 11 a 15 años	3	5,17
	De 16 años a más	1	1,72
	Total	58	100,00

Fuente: Instrumento aplicado por la autora

Tabla N°2: Se muestra que la mitad del personal (55.17%) que labora en la unidad de cuidados intensivos trabaja por otras modalidades de contratación fuera de ser nombrado o contratado; casi la mitad del personal (48.28%) tiene una experiencia laboral entre 1 a 5 años; dos tercios del personal (65.52%) tiene una experiencia laboral en el área de cuidados intensivos de 1 a 5 años; y un poco más de la mitad (53.45%) del personal posee una experiencia laboral de 1 a 5 años en la unidad de cuidados intensivos del Hospital Regional Honorio Delgado. Se

puede interpretar que el personal que trabaja en la Institución corresponde a un personal joven en cuanto a su experiencia laboral, ya que el 79.31% de los profesionales de enfermería laboran menos de 5 años en este nosocomio, así mismo el 75.86% del personal tiene una experiencia laboral en unidades de cuidados intensivos menor a 5 años.



TABLA N°3
ESTADÍSTICOS DESCRIPTIVOS DE LA POBLACIÓN DE ESTUDIO POR DIMENSIONES
DE CONDICIONES DE TRABAJO, EN LA UNIDAD DE CUIDADOS INTENSIVOS DEL
HOSPITAL HONORIO DELGADO – AREQUIPA, 2022

Dimensión	Media	Desviación
Organización y Método: Regulación	6,79	1,67
Organización y Método: Desarrollo	6,27	1,77
Organización y Entorno Material	6,48	1,80
Organización y Entorno Social	7,16	1,84
Organización y Persona: Ajuste Organización - Persona	5,41	1,21
Organización y Persona: Adaptación Persona - Organización	5,76	1,18

Fuente: Instrumento aplicado por la autora

Tabla N°3: Evidencia que, los profesionales de Enfermería de la Unidad de Cuidados Intensivos del Hospital Regional Honorio Delgado de Arequipa, les otorgan un mayor valor a sus condiciones de trabajo relacionadas a la organización y entorno social (7.16), seguido de la organización y método: regulación (6.79); el primero agrupa el compañerismo, respeto dentro del grupo de trabajo y reconocimiento de sus colegas y usuarios; y el segundo se asocia con el tiempo de trabajo, horarios, forma organizacional real trabajo, retribución económica, carga laboral, calidad del contrato laboral y conciliación del trabajo con la vida privada y familiar.

Se deduce que el personal considera que las condiciones de trabajo son mejores en el aspecto de su organización y entorno social, que se encuentra ligado a las relaciones con los colegas de trabajo, al compañerismo, al respeto dentro del grupo laboral; pudiéndose interpretar que ya que la mayoría del personal posee el mismo grupo etario (entre 30 a 39 años, Ver Tabla 1) es que poseen similares intereses, conductas más o menos similares que permite tener una mejor relación entre pares, haciendo más armonioso su centro laboral, afianzando su entorno social.



TABLA N°4

POBLACIÓN INVESTIGADA SEGÚN LA REGULACIÓN DE LAS CONDICIONES DE TRABAJO, EN LA UNIDAD DE CUIDADOS INTENSIVOS DEL HOSPITAL HONORIO DELGADO – AREQUIPA, 2022

Niveles Ítems	Muy insatisfecho		Insatisfecho		Promedio		Satisfecho		Muy satisfecho	
	Frec.	%	Frec.	%	Frec.	%	Frec.	%	Frec.	%
Tiempo de trabajo	0	0.00	5	8.62	11	18.97	26	44.83	16	27.59
Organización laboral	0	0.00	4	6.90	12	20.69	27	46.55	15	25.86
Retribución económica	5	8.62	5	8.62	7	12.07	20	34.48	21	36.21
Carga laboral	2	3.45	4	6.90	18	31.03	21	36.21	13	22.41
Tipo de contrato	9	15.52	8	13.79	14	24.14	18	31.03	9	15.52
Conciliación del trabajo	2	3.45	5	8.62	17	29.31	24	41.38	10	17.24

Fuente: Instrumento aplicado por la autora

Tabla N°4: Evidencia que, de los ítems que conforman la dimensión de organización y método: regulación; más de un cuarto de la población (27.59%) se sienten muy satisfechos con los tiempos de trabajo y menos de la mitad (44.83%) se sienten satisfechos. En cuanto a la organización general del trabajo un cuarto de la población (25.86%) se sienten muy satisfechos y menos de la mitad (46.55%) satisfechos. Sobre la retribución económica menos de las tres cuartas partes de la población (70.69%) se sienten muy satisfechos y satisfechos. Del análisis de la carga de trabajo casi un tercio de la población se siente satisfecho (36.21%)

y un nivel promedio (31.03%). Del ítem de tipo de contrato laboral menos de un tercio de la población (31.03%) se sienten satisfechos. Finalmente, de la conciliación del trabajo con la vida privada y familiar menos de la mitad de la población (41.38%) se sienten satisfechos y menos de un tercio (29.31%) tiene un nivel promedio.

Se deduce que la población analizada se siente muy satisfecha en la pregunta relacionada a la retribución económica que perciben, y satisfechos en la organización general del trabajo y a los tiempos de trabajo; los resultados obtenidos deben considerar que al momento de realizar la investigación se contaba con modalidades de contratación que les brindaban mayores beneficios económicos al personal de enfermería, así mismo la toma de datos fue posterior a la pandemia ocasionada por el covid-19, que ocasionó un incremento de pacientes en UCI, donde los profesionales de la salud se encontraban desbordados, por lo que se puede considerar que el número de pacientes que el personal de enfermería que atendía al momento de realizar esta investigación fue menor al de esa etapa, sintiéndose mayormente satisfechos con la organización general del trabajo y considerando que su retribución económica estaba acorde con sus funciones.

TABLA N°5
POBLACIÓN INVESTIGADA SEGÚN EL DESARROLLO DE LAS CONDICIONES DE
TRABAJO, EN LA UNIDAD DE CUIDADOS INTENSIVOS DEL HOSPITAL HONORIO
DELGADO – AREQUIPA, 2022

Niveles Ítems	Muy insatisfecho		Insatisfecho		Promedio		Satisfecho		Muy satisfecho	
	Frec.	%	Frec.	%	Frec.	%	Frec.	%	Frec.	%
Autonomía de decisión	1	1.72	4	6.90	13	22.41	27	46.55	13	22.41
Contratación justa	8	13.79	6	10.34	14	24.14	21	36.21	9	15.52
Oportunidad formativa	2	3.45	4	6.90	17	29.31	24	41.38	11	18.97
Promoción laboral	3	5.17	6	10.34	20	34.48	21	36.21	8	13.79
Participación organizacional	3	5.17	5	8.62	18	31.03	25	43.10	7	12.07
Relaciones con la dirección	7	12.07	5	8.62	23	39.66	18	31.03	5	8.62
Evaluación del rendimiento profesional	2	3.45	6	10.34	20	34.48	25	43.10	5	8.62
Apoyo del personal directivo	8	13.79	4	6.90	19	32.76	18	31.03	9	15.52

Fuente: Instrumento aplicado por la autora

Tabla N°5: Evidencia que, de los ítems que conforman la dimensión de organización y método: desarrollo; menos de un cuarto de la población (22.41%) se sienten muy satisfechos con la autonomía en la toma de decisiones profesionales y menos de la mitad (46.55%) se sienten

satisfechos. En cuanto a la justicia en la contratación, menos de un cuarto de la población (24.14%) tiene un nivel promedio y más de un tercio (36.21%) están satisfechos. Sobre las oportunidades para la formación continua menos de la mitad (41.38%) están satisfechos. Del análisis de las vías de promoción laboral más de un tercio están satisfechos (36.21%) y con un nivel promedio (34.48%). En cuanto a la participación en las decisiones organizacionales menos de la mitad (43.10%) están satisfechos. Sobre las relaciones con la dirección más de un tercio (39.66%) presenta un nivel promedio. De la evaluación del rendimiento profesional por parte de la institución menos de la mitad (43.10%) están satisfechos. Finalmente, del apoyo recibido del personal directivo menos de un tercio se sienten satisfechos (31.03%) y con un nivel promedio (32.76%).

Se deduce que la población analizada se siente satisfecha en la pregunta relacionada a la autonomía en la toma de decisiones profesionales del mismo modo que en las oportunidades que se les brinda para la formación continua así, como su participación en las decisiones organizacionales que realiza el nosocomio; infiriendo que la jefatura del área, así como sus directivos, ofrecen mejores relaciones en el desarrollo de las condiciones de trabajo en beneficio de su personal, lo cual genera que el personal se sienta parte de la institución.

TABLA N°6
POBLACIÓN INVESTIGADA SEGÚN EL ENTORNO MATERIAL DE LAS CONDICIONES
DE TRABAJO, EN LA UNIDAD DE CUIDADOS INTENSIVOS DEL HOSPITAL HONORIO
DELGADO – AREQUIPA, 2022

Niveles Ítems	Muy insatisfecho		Insatisfecho		Promedio		Satisfecho		Muy satisfecho	
	Frec.	%	Frec.	%	Frec.	%	Frec.	%	Frec.	%
	Entorno físico	1	1.72	4	6.90	17	29.31	23	39.66	13
Recursos materiales y técnicos	3	5.17	7	12.07	16	27.59	25	43.10	7	12.07
Prevención de riesgos	1	1.72	8	13.79	19	32.76	24	41.38	6	10.34
Servicios auxiliares	2	3.45	6	10.34	20	34.48	21	36.21	9	15.52

Fuente: Instrumento aplicado por la autora

Tabla N°6: Evidencia que, de los ítems que conforman la dimensión de organización y entorno material; más de un tercio de la población se sienten satisfechos (39.66%) del entorno físico, instalaciones y equipamiento. Sobre los recursos materiales y técnicos que se les provee menos de la mitad (43.10%) están satisfechos. De la misma forma en cuanto a la prevención de riesgos laborales menos de la mitad (41.38%) están satisfechos. Finalmente, de los servicios auxiliares más de un tercio (36.21%) están satisfechos.

Se deduce que la población analizada se siente mayoritariamente satisfecha en todos los ítems que conforman la dimensión de organización y entorno material, infiriendo que en la UCI del hospital se les ofrece un ambiente adecuado para que el personal de enfermería pueda desarrollar sus actividades de una forma segura, del mismo modo se les brinda el material de

protección necesario para que puedan evitarse riesgos al ejercer sus funciones, del mismo modo en esta área los servicios auxiliares, como limpieza es desarrollada de forma que se sienten satisfechos.



TABLA N°7

POBLACIÓN INVESTIGADA SEGÚN EL ENTORNO SOCIAL DE LAS CONDICIONES DE TRABAJO, EN LA UNIDAD DE CUIDADOS INTENSIVOS DEL HOSPITAL HONORIO DELGADO – AREQUIPA, 2022

Niveles Ítems	Muy insatisfecho		Insatisfecho		Promedio		Satisfecho		Muy satisfecho	
	Frec.	%	Frec.	%	Frec.	%	Frec.	%	Frec.	%
Compañerismo	0	0.00	7	12.07	14	24.14	19	32.76	18	31.03
Respeto	0	0.00	4	6.90	15	25.86	15	25.86	24	41.38
Reconocimiento de colegas	2	3.45	6	10.34	14	24.14	21	36.21	15	25.86
Reconocimiento por usuarios	2	3.45	4	6.90	17	29.31	20	34.48	15	25.86

Fuente: Instrumento aplicado por la autora

Tabla N°7: Evidencia que, de los ítems que conforman la dimensión de organización y entorno social; menos de un tercio (32.76%) están satisfechos por el compañerismo existente. En cuanto al respeto en el grupo de trabajo menos de la mitad (41.38%) se sienten muy satisfechos. Del reconocimiento del propio trabajo por parte de los colegas más de un tercio (36.21%) se sienten satisfechos. Finalmente, del reconocimiento del propio trabajo por parte de los usuarios más de un tercio (34.48%) están satisfechos.

Se deduce que la población analizada se siente mayoritariamente satisfechos en todos los ítems que conforman la dimensión de organización y entorno social, se puede inferir que en cuanto a las relaciones con sus pares el personal de enfermería ha creado relaciones saludables, que les permite realizar sus actividades apoyados por sus colegas, así mismo

sienten que se les otorga el reconocimiento por su desempeño, tanto por el resto del personal, así como de los pacientes y sus familiares, estas relaciones se fortalecen, ya que es en el centro laboral donde se convive muchas horas, creando y fortaleciendo lazos.



TABLA N°8

POBLACIÓN INVESTIGADA SEGÚN LA ORGANIZACIÓN DE LAS CONDICIONES DE TRABAJO, EN LA UNIDAD DE CUIDADOS INTENSIVOS DEL HOSPITAL HONORIO DELGADO – AREQUIPA, 2022

Niveles Ítems	Muy insatisfecho		Insatisfecho		Promedio		Satisfecho		Muy satisfecho	
	Frec.	%	Frec.	%	Frec.	%	Frec.	%	Frec.	%
Satisface mis aspiraciones	1	1.72	2	3.45	8	13.79	14	24.14	33	56.90
Exigencia y estímulo personal	2	3.45	1	1.72	8	13.79	12	20.69	35	60.34
Meritocracia y crecimiento profesional	1	1.72	1	1.72	9	15.52	13	22.41	34	58.62
Crecimiento personal	2	3.45	1	1.72	8	13.79	12	20.69	36	62.07

Fuente: Instrumento aplicado por la autora

Tabla N°8: Evidencia que, de los ítems que conforman la dimensión de organización y persona: ajuste organización – persona; más de la mitad (56.90%) se sienten muy satisfechos porque la organización del trabajo satisface sus aspiraciones. Más de la mitad (0.34%) se sienten muy satisfechos con la exigencia y el estímulo personal que reciben. Más de la mitad (58.62%) se sienten muy satisfechos con la meritocracia y el crecimiento profesional que les ofrece la institución. Más de la mitad (62.07%) se sienten muy satisfechos con el crecimiento personal que han conseguido.

Se deduce que la población analizada se siente mayoritariamente muy satisfecha en todos los ítems que conforman la dimensión de organización y persona: Ajuste organización – persona. Se infiere que la ejecución de sus actividades como personal de enfermería en la

UCI del hospital les genera a los investigados satisfacción ya que cumple con sus aspiraciones, con sus valores, los hace sentir útiles y los estimula laboralmente; así mismo se sienten valorados y eso les permite desarrollar sus competencias profesionales, proporcionándoles identidad.



TABLA N°9

**POBLACIÓN INVESTIGADA SEGÚN LA ADAPTACIÓN DE LA PERSONA DE LAS
CONDICIONES DE TRABAJO, EN LA UNIDAD DE CUIDADOS INTENSIVOS DEL
HOSPITAL HONORIO DELGADO – AREQUIPA, 2022**

Niveles Ítems	Muy insatisfecho		Insatisfecho		Promedio		Satisfecho		Muy satisfecho	
	Frec.	%	Frec.	%	Frec.	%	Frec.	%	Frec.	%
Adaptación a las políticas laborales	2	3.45	2	3.45	5	8.62	9	15.52	40	68.97
Asumo los valores	1	1.72	4	6.90	3	5.17	10	17.24	40	68.97
Acepto sugerencias a mi trabajo	0	0.00	2	3.45	8	13.79	13	22.41	35	60.34
Interiorizo las del servicio	0	0.00	2	3.45	4	6.90	10	17.24	42	72.41
Identificación con los cambios	1	1.72	1	1.72	6	10.34	6	10.34	44	75.86
Aplico los protocolos	1	1.72	0	0.00	5	8.62	5	8.62	47	81.03
Me ajusto al ritmo laboral	1	1.72	0	0.00	6	10.34	5	8.62	46	79.31

Fuente: Instrumento aplicado por la autora

Tabla N°9: Evidencia que, de los ítems que conforman la dimensión de organización y persona: adaptación persona – organización; más de dos tercios (68.97%) se sienten muy satisfechos porque se adapta a las políticas del centro. Más de dos tercios de la población (68.97%) están muy satisfechos de asumir los valores de la dirección. Menos de dos tercios (60.34%) están muy satisfechos de que les digan cómo deben hacer su trabajo. Menos de tres cuartos (72.41%) están muy satisfechos con la forma como interiorizan fácilmente las

normas establecidas en su servicio. Tres cuartos (75.86%) están muy satisfechos de cómo se identifican con el espíritu de los cambios propuestos. Más de tres cuartos de la población (81.03%) se consideran muy satisfechos por aplicar los protocolos ante cualquier dilema de conciencia. Más de tres cuartos (79.31%) están muy satisfechos de que ante las demandas de la organización se ajusten los tiempos y ritmos de trabajo fijados.

Se deduce que la población analizada se siente mayoritariamente muy satisfecha en todos los ítems que conforman la dimensión de organización y persona: Adaptación persona – organización. Por lo que se infiere que el personal es flexible en adaptarse a los cambios que se presenten, del mismo modo pueden ajustarse a los horarios, turnos y el ritmo laboral que se les asigna en su rol de trabajo, así mismo poseen resiliencia en el desempeño de sus funciones y pueden aceptar las sugerencias que les realicen sus pares y/o superiores.

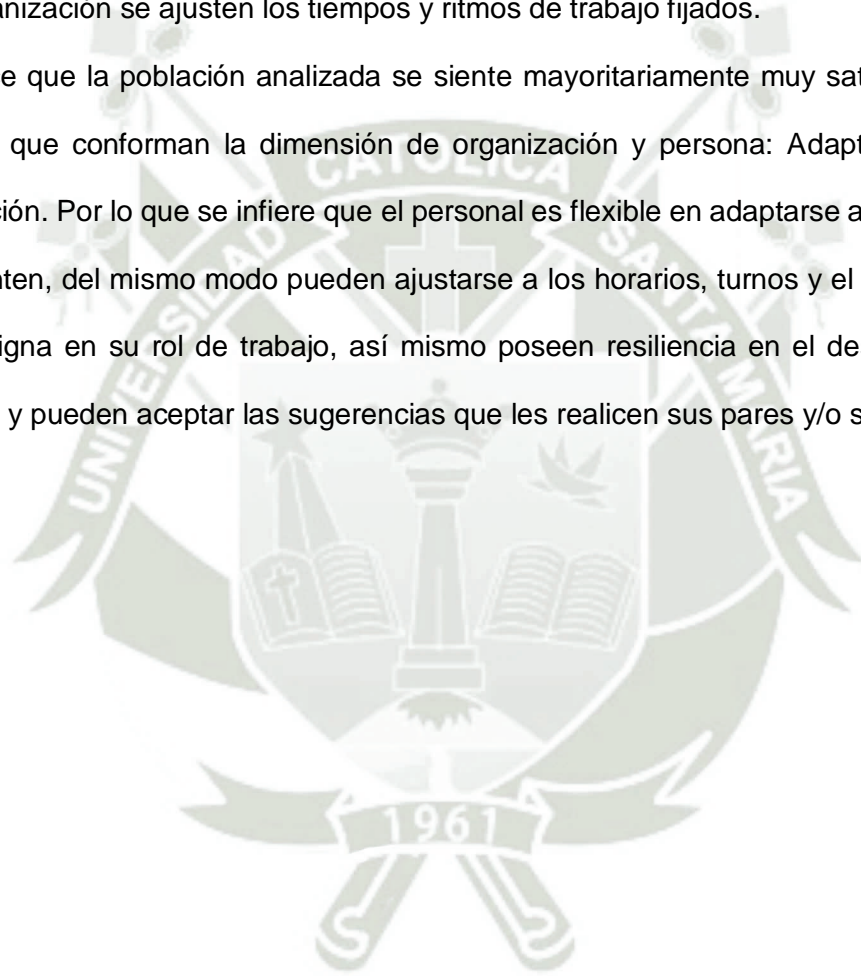


TABLA N°10
DISTRIBUCIÓN DE LA POBLACIÓN DE ESTUDIO POR DIMENSIONES DE
SATISFACCIÓN LABORAL, EN LA UNIDAD DE CUIDADOS INTENSIVOS DEL
HOSPITAL HONORIO DELGADO – AREQUIPA, 2022

Dimensiones Niveles	Significación de la tarea		Condiciones de trabajo		Reconocimiento personal y/o social		Beneficios económicos	
	Frec.	%	Frec.	%	Frec.	%	Frec.	%
Muy insatisfecho	6	10,34	2	3,45	2	3,45	2	3,45
Insatisfecho	2	3,45	10	17,24	10	34,48	3	5,17
Promedio	25	43,10	18	31,03	17	29,31	6	10,34
Satisfecho	17	29,31	17	29,31	14	24,14	14	24,14
Muy satisfecho	8	13,79	11	18,97	5	8,62	33	56,90
Total	58	100,00	58	100,00	58	100,00	58	100,00

Fuente: Instrumento aplicado por la autora

Tabla N°10: Se observa que casi la mitad del personal (43.10%) que labora en la institución encuentra una satisfacción promedio en la dimensión de significación de la tarea, un tercio del personal (31.03%) una satisfacción promedio en la dimensión de condiciones de trabajo, un tercio del personal (34.48%) presenta insatisfacción en la dimensión de reconocimiento personal y/o social ya que no consideran que sus logros en el trabajo son reconocidos, que puede deberse a que los superiores y/o compañeros consideran que es parte de su trabajo y no se requiere darles un reconocimiento especial; de la tabla además se observa que más de la mitad (56.90%) del personal se considera muy satisfecho en la dimensión de beneficios económicos.

Se deduce que existe un alto nivel de satisfacción en cuanto a los beneficios económicos que brinda la institución, relacionado con la remuneración y/o los incentivos monetarios que se les da por realizar sus actividades. Se pueden interpretar estos resultados que debido a la forma de contratación que presenta el personal de enfermería analizado, la retribución económica que se les ofrece se encuentra dentro de sus expectativas salariales y que les permite cubrir sus necesidades.



TABLA N°11

**DISTRIBUCIÓN DE LA POBLACIÓN DE ESTUDIO SEGÚN EL NIVEL DE SATISFACCIÓN
LABORAL, EN LA UNIDAD DE CUIDADOS INTENSIVOS DEL HOSPITAL HONORIO
DELGADO – AREQUIPA, 2022**

Nivel	Frecuencia	%
Muy insatisfecho	6	10,34
Insatisfecho	7	12,07
Promedio	10	17,24
Satisfecho	22	37,93
Muy satisfecho	13	22,41
Total	58	100,00

Fuente: Instrumento aplicado por la autora

Tabla N°11: Se evidencia que, un tercio del personal (37.93%) que labora en la institución se encuentra satisfecho laboralmente, y son pocos aquellos que lo consideran como insatisfactorio.

Se deduce que un tercio del personal que labora en la institución se encuentra satisfecho laboralmente, lo cual indica que el conjunto de las condiciones que les ofrece la institución les permite el desarrollo de sus actividades de forma adecuada, generando en el trabajador sentimientos favorables ante las condiciones internas que existe en la UCI del hospital, por lo que se sienten motivados y contentos en su trabajo ya que cumple con sus expectativas, lo cual es beneficioso para la institución ya que lo retribuirá con su esfuerzo.

TABLA N°12

**CORRELACIÓN ENTRE LAS CONDICIONES DE TRABAJO Y LA SATISFACCIÓN
LABORAL DEL PERSONAL DE ENFERMERÍA**

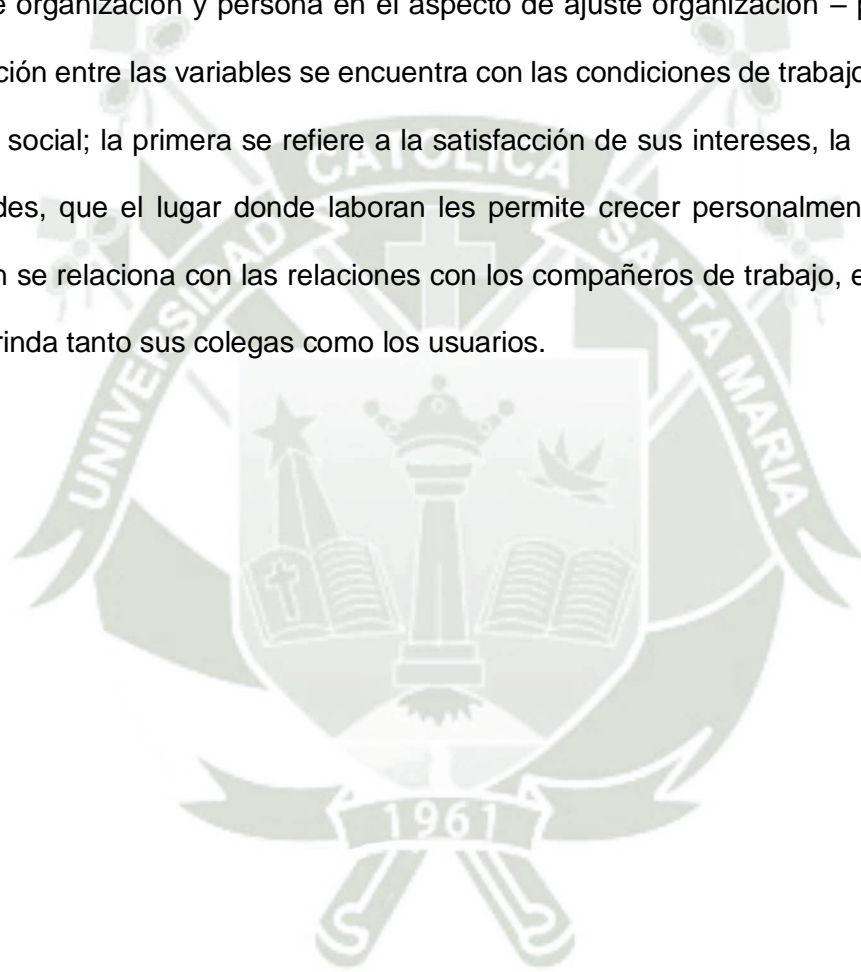
Descripción	Condiciones de trabajo						Satisfacción Laboral	
	Regulación	Desarrollo	Organización y entorno material	Organización y entorno social	Ajuste organización - persona	Adaptación persona - organización		
Regulación	Coef. Correl.	1,000	0,833	0,762	0,696	0,627	0,470	0,795
	Sig. (bilateral)	.	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000
Desarrollo	Coef. Correl.		1,000	0,785	0,684	0,553	0,431	0,732
	Sig. (bilateral)		.	0,000	0,000	0,000	0,001	0,000
Organización y Entorno Material	Coef. Correl.			1,000	0,793	0,626	0,455	0,813
	Sig. (bilateral)			.	0,000	0,000	0,000	0,000
Organización y Entorno Social	Coef. Correl.				1,000	0,641	0,569	0,842
	Sig. (bilateral)				.	0,000	0,000	0,000
Ajuste Organización - Persona	Coef. Correl.					1,000	0,759	0,866
	Sig. (bilateral)					.	0,000	0,000
Adaptación Persona - Organización	Coef. Correl.						1,000	0,734
	Sig. (bilateral)						.	0,000
Satisfacción Laboral	Coef. Correl.							1,000
	Sig. (bilateral)							.

Fuente: Instrumento aplicado por la autora

Tabla N°12: Se evidencia que, entre las condiciones de trabajo de organización y método en el aspecto de regulación y la satisfacción laboral existe una relación regular y significativa ($r=0.795$). Entre la organización y método en el aspecto de desarrollo y la satisfacción laboral existe una relación regular y significativa ($r=0.732$). Entre la organización y entorno material y la satisfacción laboral existe una relación buena y significativa ($r=0.813$). Entre la organización y entorno social y la satisfacción laboral existe una relación buena y significativa ($r=0.842$). Entre la organización y persona en el aspecto de ajuste organización – persona y la

satisfacción laboral existe una relación buena y significativa ($r=0.866$). Entre la organización y persona en el aspecto de adaptación persona – organización y la satisfacción laboral existe una relación regular y significativa ($r=0.734$).

Se deduce que la mayor relación entre las variables se encuentra con las condiciones de trabajo de organización y persona en el aspecto de ajuste organización – persona; seguido de la relación entre las variables se encuentra con las condiciones de trabajo de organización y entorno social; la primera se refiere a la satisfacción de sus intereses, la exigencia de sus capacidades, que el lugar donde laboran les permite crecer personalmente; y la segunda dimensión se relaciona con las relaciones con los compañeros de trabajo, el reconocimiento que les brinda tanto sus colegas como los usuarios.



CONCLUSIONES

- PRIMERA:** Se determinó que de las condiciones de trabajo el personal dio una mejor valoración a la dimensión de organización y el entorno social, en esta dimensión se toman en cuenta las relaciones laborales y la buena comunicación con las personas.
- SEGUNDA:** Se determinó que más de la mitad del personal se siente satisfecho y muy satisfecho laboralmente, y solo una quinta parte de la población muestra un nivel de insatisfacción dentro de su centro de trabajo.
- TERCERA:** Se determinó que existe una relación buena entre las condiciones de trabajo de organización y persona en el aspecto de ajuste organización – persona y satisfacción laboral; y una relación buena entre las condiciones de trabajo de organización y entorno social y la satisfacción laboral.

RECOMENDACIONES

- PRIMERA:** Al Director médico del Hospital Honorio Delgado se recomienda mejorar el aspecto de satisfacción laboral asociado a una mayor equidad y aporte material, así como fortalecer el compromiso laboral del personal de Enfermería y motivar el desarrollo de sus competencias profesionales y que se sientan útiles y motivados en el trabajo
- SEGUNDA:** A la Jefa del Departamento de Enfermeras; se recomienda que se efectúen retroalimentaciones de las actividades que realizan en salvaguarda del paciente crítico, además de efectuar una mejor comunicación con el personal profesional de Enfermería para resaltar los puntos fuertes del personal y que puedan mejorar aquellos en donde se presentan falencias.
- TERCERA:** Al personal profesional de Enfermería continuar con investigaciones que permitan conocer las diferentes causas que involucran mejorar las condiciones laborales del personal profesional de Enfermería y a la vez incrementar sus niveles de satisfacción laboral.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

1. Ayleen Paola Orcasita, Lisbeth Ovalle Yaguna. Condiciones laborales del personal de Enfermería en una clínica de alta complejidad en Valledupar. *Biociencias*. 2019 enero - junio; 14(1): p. 83-99.
2. César Raúl Aguilar, Claudia Martínez. La realidad de la Unidad de Cuidados Intensivos. *Med. crít. (Col. Mex. Med. Crít.)*. 2017 mayo-junio; 31(3).
3. Patricia de Oliveira, Carla de Fátima, Luana Vieira, Lidia Miranda, Taciane Sérgio, Gabriela Tavares. Carga de trabajo de enfermería requerida por los pacientes durante la hospitalización en una UCI: estudio de cohorte. *Enfermería Global*. 2020 julio; 19(59).
4. Naciones Unidas Colombia. Las unidades de cuidados intensivos del continente americano se llenan de personas jóvenes con coronavirus. [Online].; 2021.
5. Facultad de Enfermería Universidad Nacional del Altiplano de Puno. Día de la enfermera peruana: ¿cuál es la situación actual del profesional de salud? [Online].; 2021.
6. Diario Gestión. COVID-19: ocupación de camas UCI con pacientes graves se reduce en más del 60% en el país. [Online].; 2021.
7. Ministerio de Salud. Registro Disponibilidad de Camas UCI y Hospitalización a nivel Nacional. Formato F500.2 Aplicativo (Camas). Lima; 2021.
8. Semanario El Búho. Hospital covid Arequipa registra baja ocupación en UCI y Traumashock. [Online].; 2021.
9. María Canales-Vergara, Samuel Valenzuela-Suazo, Tyler Paravic-Klijn. Condiciones de trabajo de los profesionales de enfermería en Chile. *Enfermería Universitaria*. 2016 mayo; 13(3): p. 178-186.
10. Bernat-Adell, Ballester-Arnal, Abizanda-Campos. ¿Es el paciente crítico competente para tomar decisiones?: Razones psicológicas y psicopatológicas de la alteración cognitiva. *Med. Intensiva [Internet]*. 2021; 36(6): p. 416-422.

11. Idalberto Chiavenato. Administración de Recursos Humanos - El capital humano de las organizaciones. Décima ed. México D.F.: McGraw-Hill; 2017.
12. Comisión Permanente del Congreso de la República. Ley del Trabajo de la Enfermera(o) N°27669. Lima; 2002.
13. Ministerio de Salud. Norma Técnica de los Servicios de Cuidados Intensivos e Intermedios. Lima; 2005.
14. Celydee Ocsa, Yanina Huayra. Condiciones de trabajo del personal del área de mantenimiento de la empresa DCR Minería y Construcción de Arequipa 2017. Tesis de grado. Arequipa: Universidad Nacional de San Agustín; 2017.
15. Organización Internacional del Trabajo (OIT). Inclusive Labour Markets, Labour Relations and Working Conditions Branch (INWORK). [Online].; 2016.
16. Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social - España. Condiciones ambientales. [Online].; 2020.
17. Josep Blanch, Miguel Sahagún, Genís Cervantes. Estructura Factorial del Cuestionario de Condiciones de Trabajo. Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones. 2010; 26(3): p. 175-189.
18. Joselyne Fiorella Cuentas. Influencia de la adaptación socio laboral en la satisfacción y percepción de la productividad en el trabajo de los colaboradores de la empresa Unión de Cervecerías Peruanas Backus y Johnston S.A.A.- Planta Pucallpa – 2017. Tesis de grado. Arequipa: Universidad Nacional de San Agustín; 2017.
19. Stephen Robbins. Comportamiento Organizacional. Décimo Séptima ed. México: Pearson Education; 2017.
20. Sonia Palma. Escala Satisfacción Laboral (SL-SPC). Manual. Lima; 2006.

21. Katherine Medina. Clima organizacional y satisfacción laboral en una empresa privada de construcción de Lima Metropolitana. Tesis de grado. Lima: Universidad Ricardo Palma; 2020.
22. Natalia Boada. Satisfacción laboral y su relación con el desempeño laboral en una Pyme de servicios de seguridad en el Perú. *Journal of Economics, Finance and International Business*. 2019; 3(1): p. 75-103.
23. María Atalaya. Satisfacción laboral y síndrome Burnout en trabajadores administrativos de una universidad estatal. Tesis doctoral. Lima: Universidad Nacional Mayor de San Marcos; 2018.
24. Sheylla Acevedo, Meilyn Contreras. Satisfacción y desempeño laboral de los docentes con carga administrativa de la Universidad Continental Sede Huancayo. Tesis de grado. Huancayo: Universidad Continental; 2021.
25. Claudia Santana. Factores de riesgo en el personal de enfermería en un hospital de segundo nivel. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*. 2021 julio - agosto; 5(4): p. 4566-4575.
26. Juan Vicente Cardona, Guadalupe Cuadro, Adriana García. Diseño de un instructivo para la implementación de la escala TISS 28 en la Unidad de Cuidados Especiales de una clínica de tercer nivel de Chía. Cundinamarca: Universidad de la Sabana; 2020.
27. Irma Saltos-Llerena, Lilian Calderón-Layedra. Condiciones de trabajo en el personal de enfermeras/os en tiempo de coronavirus en Ecuador. *International Journal of Nursing Didactics*. 2020 junio; 10(6): p. 01-08.
28. Milagros Machaca. Condiciones laborales y calidad de vida en el trabajo de las enfermeras del Hospital Regional Manuel Núñez Butrón, Puno - 2019. Tesis Profesional. Puno: Universidad Nacional del Altiplano de Puno, Facultad de Enfermería; 2020.

29. Erik Ore, Cecilia Soto. Satisfacción laboral y condiciones de trabajo del enfermero en el servicio de medicina del Hospital Guillermo Kaelin de la Fuente, Lima - 2018. Tesis profesional. Lima: Universidad Norbert Wiener, Facultad de Ciencias de la Salud; 2019.
30. Marco Akamine. Condiciones de Trabajo y Satisfacción Laboral en el Personal Administrativo del Hospital María Auxiliadora, 2017. Tesis de Maestría. Lima: Universidad César Vallejo, Escuela de Posgrado; 2017.
31. Rosio del Carmen Rodríguez Postigo. Satisfacción laboral del personal de enfermería y su relación con las condiciones de trabajo en el Hospital Goyeneche, Arequipa 2017. Tesis de Maestro. Juliaca: Universidad Andina Néstor Cáceres Velásquez; 2019.
32. Karen García Ortiz, Sandra Leandres Quispe. Carga laboral y satisfacción de las enfermeras del servicio de emergencia del Hospital Nacional Carlos Alberto Seguí Escobedo - ESSALUD, Arequipa - 2017. Tesis Profesional. Arequipa: Universidad Nacional de San Agustín; 2018.
33. Carolina Huallpa Huanca, Helen Jiménez Jiménez. Nivel de estrés y satisfacción laboral en el profesional de enfermería, servicio de emergencia, Hospital Regional Honorio Delgado. Arequipa - 2018. Tesis de Segunda Especialidad. Arequipa: Universidad Nacional de San Agustín; 2019.
34. Francisco López. Bienestar laboral en profesionales de la medicina. Universidad Autónoma de Barcelona; 2012.
35. Nancy Lázaró. Satisfacción laboral y condiciones de trabajo del personal de enfermería de un hospital público, Callao - 2019. Universidad César Vallejo; 2019.



ANEXO N°1
CONSENTIMIENTO INFORMADO

La presente investigación titulada “Condiciones de trabajo y satisfacción laboral del personal de Enfermería de la Unidad de Cuidados Intensivos del Hospital Regional Honorio Delgado, Arequipa 2022”, elaborada por la Licenciada Kattia Alejandra Gómez Ticona, tiene el objetivo de determinar la relación entre las condiciones de trabajo y la satisfacción laboral del personal profesional de Enfermería de la Unidad de Cuidados Intensivos del Hospital Regional Honorio Delgado.

La información recolectada y brindada será totalmente confidencial y no se usará para ningún otro propósito fuera de esta investigación, su persona y el servicio no se verán perjudicados de ninguna manera ya que es anónimo, las respuestas no podrán ser conocidas por otras personas ni tampoco ser identificadas en la fase de publicación de resultados.

Asimismo, sé que puedo negar la participación o retirarme en cualquier etapa de la investigación, sin expresión de causa ni consecuencias negativas para mí.

Sí. Acepto voluntariamente participar en este estudio y he recibido una copia del presente documento.

Nombre:

DNI:

Fecha:

Firma:

ANEXO N°2
FICHA SOCIODEMOGRÁFICA

1. Edad:

- a. 20 a 29 años (...)
- b. 30 a 39 años (...)
- c. 40 a 49 años (...)
- d. 50 años a más (...)

2. Sexo:

- a. Masculino (...)
- b. Femenino (...)

3. Estado Civil

- a. Soltero (...)
- b. Casado (...)
- c. Conviviente (...)
- d. Divorciado (...)
- e. Viudo (...)

4. Grado académico

- a. Licenciado (...)
- b. Segunda especialidad (...)
- c. Maestría (...)
- d. Doctorado (...)

5. Condición laboral

- a. Nombrado (...)
- b. Contratado (...)
- c. Otro: _____

6. Experiencia laboral

- a. Menos de 1 año (...)
- b. De 1 a 5 años (...)
- c. De 6 a 10 años (...)
- d. De 11 a 15 años (...)
- e. 16 años a más (...)

7. Experiencia laboral en el área de cuidados intensivos

- a. Menos de 1 año (...)
- b. De 1 a 5 años (...)
- c. De 6 a 10 años (...)
- d. De 11 a 15 años (...)
- e. 16 años a más (...)

8. Años de trabajo en la Unidad de Cuidados Intensivos del Hospital Regional Honorio
Delgado

- a. Menos de 1 año (...)
- b. De 1 a 5 años (...)
- c. De 6 a 10 años (...)
- d. De 11 a 15 años (...)
- e. 16 años a más (...)

ANEXO N°3
CUESTIONARIO DE CONDICIONES DE TRABAJO (QCT)

Instrucciones: Rodee el número elegido, considerando que 0 representa un valor pésimo y 10 como valor óptimo.

Dimensión 1.1. Organización y Método: Regulación												
<i>Valore los siguientes aspectos de las condiciones de trabajo en su centro</i>												
1	Tiempo de trabajo (horarios, ritmos, descansos, etc.)	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
2	Organización general del trabajo	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
3	Retribución económica	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
4	Carga de trabajo	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
5	Calidad del contrato laboral	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
6	Conciliación trabajo - vida privada y familiar	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Dimensión 1.2. Organización y Método: Desarrollo												
<i>Valore los siguientes aspectos de las condiciones de trabajo en su centro</i>												
7	Autonomía en la toma de decisiones profesionales	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
8	Justicia en la contratación, remuneración y promoción	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
9	Oportunidades para la formación continua	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
10	Vías de promoción laboral	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
11	Participación en las decisiones organizacionales	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
12	Relaciones con la dirección	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
13	Evaluación del rendimiento profesional por la institución	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
14	Apoyo recibido del personal directivo	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Dimensión 2.1. Organización y Entorno Material												
<i>Valore los siguientes aspectos de su entorno de trabajo</i>												
15	Entorno físico, instalaciones y equipamientos	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
16	Recursos materiales y técnicos	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
17	Prevención de riesgos laborales	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
18	Servicios auxiliares (limpieza, seguridad, etc.)	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Dimensión 2.2. Organización y Entorno Social												
<i>Valore los siguientes aspectos de su entorno de trabajo</i>												
19	Compañerismo	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
20	Respeto en el grupo de trabajo	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
21	Reconocimiento del propio trabajo por colegas	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
22	Reconocimiento del propio trabajo por personas usuarias	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

Instrucciones: Rodee el número elegido, considerando que 1 es total desacuerdo y 7 como total acuerdo.

Dimensión 3.1. Organización y Persona: Ajuste Organización-Persona								
<i>La actual organización del trabajo de mi centro...</i>								
23	Satisface mis intereses	1	2	3	4	5	6	7
24	Me exige según mis capacidades	1	2	3	4	5	6	7
25	Responde a mis necesidades	1	2	3	4	5	6	7
26	Encaja con mis expectativas	1	2	3	4	5	6	7
27	Se ajusta a mis aspiraciones	1	2	3	4	5	6	7
28	Concuerda con mis valores	1	2	3	4	5	6	7
29	Facilita que mis méritos sean valorados con justicia	1	2	3	4	5	6	7
30	Estimula mi compromiso laboral	1	2	3	4	5	6	7
31	Me permite trabajar a gusto	1	2	3	4	5	6	7
32	Me motiva a trabajar	1	2	3	4	5	6	7
33	Me da sensación de libertad	1	2	3	4	5	6	7
34	Me hace crecer personalmente	1	2	3	4	5	6	7
35	Me permite desarrollar mis competencias profesionales	1	2	3	4	5	6	7
36	Me proporciona identidad	1	2	3	4	5	6	7
37	Me hace sentir útil	1	2	3	4	5	6	7
Dimensión 3.2. Organización y Persona: Adaptación Persona-Organización								
<i>Ante las demandas de mi organización...</i>								
38	Me adapto a la política del centro	1	2	3	4	5	6	7
39	Asumo los valores de la dirección	1	2	3	4	5	6	7
40	Acepto que me digan cómo debo hacer mi trabajo	1	2	3	4	5	6	7
41	Interiorizo fácilmente las normas establecidas en mi servicio	1	2	3	4	5	6	7
42	Me identifico con el espíritu de los cambios propuestos	1	2	3	4	5	6	7
43	Aplico el protocolo ante cualquier dilema de conciencia	1	2	3	4	5	6	7
44	Me ajusto a los tiempos y ritmos de trabajo fijados	1	2	3	4	5	6	7

ANEXO N°4
ESCALA SATISFACCIÓN LABORAL (SL-SPC)

Instrucciones: Marque la respuesta elegida, TA: totalmente de acuerdo, A: de acuerdo, I: indeciso, D: en desacuerdo, TD: totalmente en desacuerdo

		TA	A	I	D	TD
1	La distribución física del ambiente de trabajo facilita la realización de mis labores.					
2	Mi sueldo es muy bajo para la labor que realizo					
3	Siento que el trabajo que hago es justo para mi manera de ser.					
4	La tarea que realizo es tan valiosa como cualquier otra.					
5	Me siento mal con lo que gano.					
6	Siento que recibo "mal trato" de parte de la empresa.					
7	Me siento útil con la labor que realizo.					
8	El ambiente donde trabajo es confortable.					
9	El sueldo que tengo es bastante aceptable.					
10	La sensación que tengo de mi trabajo es que me están explotando.					
11	Prefiero tomar distancia con las personas con quienes trabajo.					
12	Me disgusta mi horario.					
13	Las tareas que realizo las percibo como algo sin importancia.					
14	Llevarse bien con el jefe beneficia la calidad del trabajo.					
15	La comodidad del ambiente de trabajo es inigualable.					
16	Mi trabajo me permite cubrir mis expectativas económicas.					
17	El horario de trabajo me resulta incómodo.					
18	Me complace los resultados de mi trabajo.					
19	Compartir el trabajo con otros compañeros me resulta aburrido.					
20	En el ambiente físico en el que laboro me siento cómodo.					
21	Mi trabajo me hace sentir realizado como persona.					
22	Me gusta el trabajo que realizo.					
23	Existen las comodidades para un buen desempeño de las labores diarias.					
24	Me desagrada que limiten mi trabajo para no reconocer las horas extras.					
25	Haciendo mi trabajo me siento bien conmigo mismo.					
26	Me gusta la actividad que realizo.					
27	Mi jefe valora el esfuerzo que pongo en mi trabajo.					

ANEXO N°5
CONSTANCIA DE APLICACIÓN DE INSTRUMENTOS DE INVESTIGACIÓN



ANEXO N°6

PRUEBA DE NORMALIDAD: CUESTIONARIO DE CONDICIONES DE TRABAJO

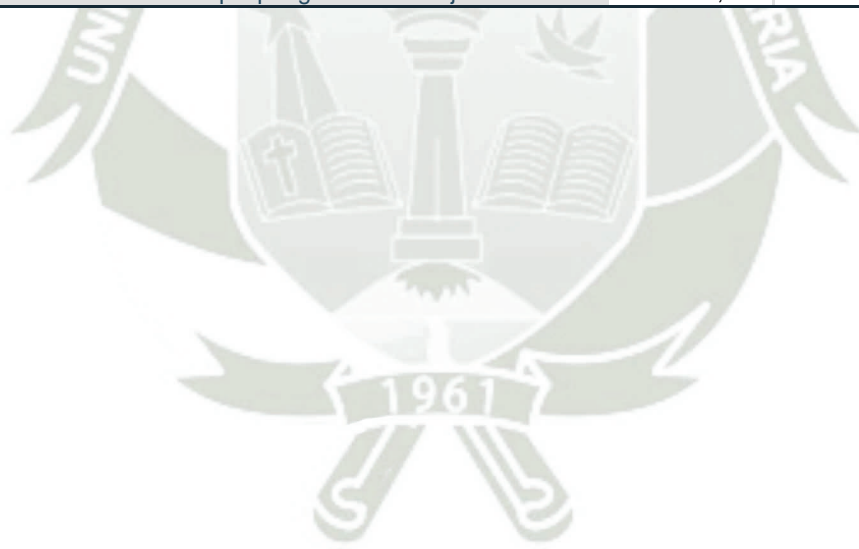
	Kolmogórov-Smirnov		
	Estadístico	gl	Sig.
1 Tiempo de trabajo (horarios, ritmos, descansos, etc.)	0,173	58	0,000
2 Organización general del trabajo	0,275	58	0,000
3 Retribución económica	0,245	58	0,000
4 Carga de trabajo	0,141	58	0,006
5 Calidad del contrato laboral	0,144	58	0,004
6 Conciliación trabajo - vida privada y familiar	0,162	58	0,001
7 Autonomía en la toma de decisiones profesionales	0,242	58	0,000
8 Justicia en la contratación, remuneración y promoción	0,171	58	0,000
9 Oportunidades para la formación continua	0,159	58	0,001
10 Vías de promoción laboral	0,149	58	0,003
11 Participación en las decisiones organizacionales	0,182	58	0,000
12 Relaciones con la dirección	0,162	58	0,001
13 Evaluación del rendimiento profesional por la institución	0,160	58	0,001
14 Apoyo recibido del personal directivo	0,163	58	0,001
15 Entorno físico, instalaciones y equipamientos	0,158	58	0,001
16 Recursos materiales y técnicos	0,170	58	0,000
17 Prevención de riesgos laborales	0,156	58	0,001
18 Servicios auxiliares (limpieza, seguridad, etc.)	0,150	58	0,002
19 Compañerismo	0,243	58	0,000
20 Respeto en el grupo de trabajo	0,237	58	0,000
21 Reconocimiento del propio trabajo por colegas	0,246	58	0,000
22 Reconocimiento del propio trabajo por personas usuarias	0,208	58	0,000
23 Satisface mis intereses	0,221	58	0,000
24 Me exige según mis capacidades	0,238	58	0,000
25 Responde a mis necesidades	0,278	58	0,000
26 Encaja con mis expectativas	0,231	58	0,000
27 Se ajusta a mis aspiraciones	0,262	58	0,000
28 Concuerda con mis valores	0,290	58	0,000
29 Facilita que mis méritos sean valorados con justicia	0,234	58	0,000
30 Estimula mi compromiso laboral	0,295	58	0,000
31 Me permite trabajar a gusto	0,245	58	0,000
32 Me motiva a trabajar	0,270	58	0,000
33 Me da sensación de libertad	0,248	58	0,000

	Kolmogórov-Smirnov		
	Estadístico	gl	Sig.
34 Me hace crecer personalmente	0,299	58	0,000
35 Me permite desarrollar mis competencias profesionales	0,267	58	0,000
36 Me proporciona identidad	0,266	58	0,000
37 Me hace sentir útil	0,257	58	0,000
38 Me adapto a la política del centro	0,279	58	0,000
39 Asumo los valores de la dirección	0,291	58	0,000
40 Acepto que me digan cómo debo hacer mi trabajo	0,227	58	0,000
41 Interiorizo fácilmente las normas establecidas en mi servicio	0,289	58	0,000
42 Me identifico con el espíritu de los cambios propuestos	0,308	58	0,000
43 Aplico el protocolo ante cualquier dilema de conciencia	0,329	58	0,000
44 Me ajusto a los tiempos y ritmos de trabajo fijados	0,334	58	0,000

PRUEBA DE NORMALIDAD: ESCALA DE SATISFACCIÓN LABORAL

	Kolmogórov-Smirnov		
	Estadístico	gl	Sig.
1 La distribución física del ambiente de trabajo facilita la realización de mis labores.	0,228	58	0,000
2 Mi sueldo es muy bajo para la labor que realizo	0,267	58	0,000
3 Siento que el trabajo que hago es justo para mi manera de ser.	0,380	58	0,000
4 La tarea que realizo es tan valiosa como cualquier otra.	0,369	58	0,000
5 Me siento mal con lo que gano.	0,267	58	0,000
6 Siento que recibo "mal trato" de parte de la empresa.	0,237	58	0,000
7 Me siento útil con la labor que realizo.	0,333	58	0,000
8 El ambiente donde trabajo es confortable.	0,209	58	0,000
9 El sueldo que tengo es bastante aceptable.	0,267	58	0,000
10 La sensación que tengo de mi trabajo es que me están explotando.	0,213	58	0,000
11 Prefiero tomar distancia con las personas con quienes trabajo.	0,206	58	0,000
12 Me disgusta mi horario.	0,213	58	0,000
13 Las tareas que realizo las percibo como algo sin importancia.	0,383	58	0,000
14 Llevarse bien con el jefe beneficia la calidad del trabajo.	0,255	58	0,000
15 La comodidad del ambiente de trabajo es inigualable.	0,228	58	0,000
16 Mi trabajo me permite cubrir mis expectativas económicas.	0,429	58	0,000

	Kolmogórov-Smirnov		
	Estadístico	gl	Sig.
17 El horario de trabajo me resulta incómodo.	0,242	58	0,000
18 Me complace los resultados de mi trabajo.	0,371	58	0,000
19 Compartir el trabajo con otros compañeros me resulta aburrido.	0,206	58	0,000
20 En el ambiente físico en el que laboro me siento cómodo.	0,228	58	0,000
21 Mi trabajo me hace sentir realizado como persona.	0,385	58	0,000
22 Me gusta el trabajo que realizo.	0,369	58	0,000
23 Existen las comodidades para un buen desempeño de las labores diarias.	0,256	58	0,000
24 Me desagrada que limiten mi trabajo para no reconocer las horas extras.	0,328	58	0,000
25 Haciendo mi trabajo me siento bien conmigo mismo.	0,362	58	0,000
26 Me gusta la actividad que realizo.	0,383	58	0,000
27 Mi jefe valora el esfuerzo que pongo en mi trabajo.	0,228	58	0,000



ANEXO N°7
CORRELACIÓN ENTRE LAS CONDICIONES DE TRABAJO Y LAS DIMENSIONES DE LA SATISFACCIÓN LABORAL

Descripción	Dimensiones de la satisfacción laboral				
		Significación de la Tarea	Condiciones de Trabajo	Reconocimiento Personal y/o Social	Beneficios Económicos
Organización y Método: Regulación	Coef. Correl.	0,517	0,854	0,657	0,781
	Sig. (bilateral)	0,000	0,000	0,000	0,000
Organización y Método: Desarrollo	Coef. Correl.	0,462	0,808	0,704	0,594
	Sig. (bilateral)	0,000	0,000	0,000	0,000
Organización y Entorno Material	Coef. Correl.	0,530	0,935	0,720	0,590
	Sig. (bilateral)	0,000	0,000	0,000	0,000
Organización y Entorno Social	Coef. Correl.	0,619	0,860	0,885	0,625
	Sig. (bilateral)	0,000	0,000	0,000	0,000
Ajuste Organización - Persona	Coef. Correl.	0,937	0,675	0,761	0,640
	Sig. (bilateral)	0,000	0,000	0,000	0,000
Adaptación Persona - Organización	Coef. Correl.	0,759	0,553	0,686	0,584
	Sig. (bilateral)	0,000	0,000	0,000	0,000
Satisfacción Laboral	Coef. Correl.	0,831	0,888	0,898	0,780
	Sig. (bilateral)	0,000	0,000	0,000	0,000
Significación de la Tarea	Coef. Correl.	1,000	0,606	0,790	0,580
	Sig. (bilateral)	.	0,000	0,000	0,000
Condiciones de Trabajo	Coef. Correl.	.	1,000	0,774	0,683
	Sig. (bilateral)	.	.	0,000	0,000
Reconocimiento Personal y/o Social	Coef. Correl.	.	.	1,000	0,611
	Sig. (bilateral)	.	.	.	0,000
Beneficios Económicos	Coef. Correl.	.	.	.	1,000
	Sig. (bilateral)