Universidad Nacional Mayor de San Marcos
Universidad del Perú. Decana de América

Dirección General de Estudios de Posgrado
Facultad de Medicina
Unidad de Posgrado

Condiciones de trabajo y su relación con la satisfacción laboral en enfermeras de Institucion Pública 2020

TESIS

Para optar el Grado Académico de Magíster en Enfermería con mención en Gestión en Enfermería

AUTOR

Milexy Amelia CUSI ESCATE

ASESORA

Dra. Juana Matilde CUBA SANCHO

Lima, Perú

2026



Reconocimiento - No Comercial - Compartir Igual - Sin restricciones adicionales

https://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0/

Usted puede distribuir, remezclar, retocar, y crear a partir del documento original de modo no comercial, siempre y cuando se dé crédito al autor del documento y se licencien las nuevas creaciones bajo las mismas condiciones. No se permite aplicar términos legales o medidas tecnológicas que restrinjan legalmente a otros a hacer cualquier cosa que permita esta licencia.

Referencia bibliográfica

Cusi M. Condiciones de trabajo y su relación con la satisfacción laboral en enfermeras de Institucion Pública 2020 [Tesis de maestría]. Lima: Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Facultad de Medicina, Unidad de Posgrado; 2026.

Metadatos complementarios

Datos de autor	
Nombres y apellidos	Milexy Amelia Cusi Escate
Tipo de documento de identidad	DNI
Número de documento de identidad	71784855
URL de ORCID	https://orcid.org/0000-0001-6051-6429
Datos de asesor	
Nombres y apellidos	Juana Matilde Cuba Sancho
Tipo de documento de identidad	DNI
Número de documento de identidad	06756074
URL de ORCID	https://orcid.org/0000-0002-9803-1571
Datos del jurado	
Presidente del jurado	
Nombres y apellidos	Maria Luz Mamani Macedo
Tipo de documento	DNI
Número de documento de identidad	29503693
Miembro del jurado 1	
Nombres y apellidos	María Jackeline Cuéllar Florencio
Tipo de documento	DNI
Número de documento de identidad	09306557
Miembro del jurado 2	
Nombres y apellidos	Tula Margarita Espinoza Moreno
Tipo de documento	DNI
Número de documento de identidad	08019227
Datos de investigación	

Línea de investigación	B.1.MEDICINA HUMANA
Grupo de investigación	Enfermeras que trabajan en el servicio de Neonatología
Agencia de financiamiento	SIN FINANCIAMIENTO
Ubicación geográfica de la investigación	Instituto Nacional Materno Perinatal PERU Departamento: Lima Provincia: Lima Distrito: Centro de Lima
Año o rango de años en que se realizó la investigación	2020
URL de disciplinas OCDE	ENFERMERIA https://purl.org/pe-repo/ocde/ford#3.03.03

Universidad Nacional Mayor de San Marcos
Universidad del Perú. Decana de América

FACULTAD DE MEDICINA

Vicedecanato de Investigación y Postgrado

Sección Maestría

ACTA DE GRADO DE MAGÍSTER

En la ciudad de Lima, a los 16 días del mes de junio del año dos mil veintiséis siendo las 14:00 horas, bajo la presidencia de la *Dra. Maria Luz Mamani Macedo con la asistencia de los Profesores: Dra. María Jackeline Cuéllar Florencio (Miembro), Dra. Tula Margarita Espinoza Moreno (Miembro) y la Dra. Juana Matilde Cuba Sancho (Asesora); la postulante al Grado de Magíster en Enfermería con mención en Gestión en Enfermería, Bachiller en Enfermería, procedió a hacer la exposición y defensa pública de su tesis Titulada:* ***"CONDICIONES DE TRABAJO Y SU RELACIÓN CON LA SATISFACCIÓN LABORAL EN ENFERMERAS DE INSTITUCION PÚBLICA 2020"*** *con el fin de optar el Grado Académico de Magíster en Enfermería con mención en Gestión en Enfermería. Concluida la exposición, se procedió a la evaluación correspondiente, habiendo obtenido la siguiente calificación* ***C BUENO (16).*** *A continuación, el Presidente del Jurado recomienda a la Facultad de Medicina se le otorgue el Grado Académico de* ***MAGÍSTER EN ENFERMERÍA CON MENCIÓN EN GESTIÓN EN ENFERMERÍA,*** *a la postulante* ***MILEXY AMELIA CUSI ESCATE.***

Se extiende la presente Acta en dos originales y siendo las 14:45 horas se da por concluido el acto académico de sustentación.

Dra. María Jackeline Cuéllar Florencio
Profesor Asociado
Miembro

Dra. Tula Margarita Espinoza Moreno
Profesor Principal
Miembro

Dra. Juana Matilde Cuba Sancho
Profesor Principal
Asesora

Dra. Maria Luz Mamani Macedo
Profesor Principal
Presidenta

UNIVERSIDAD NACIONAL MAYOR DE
SAN MARCOS
Universidad del Perú, Decana de América

Anexo 1
CERTIFICADO DE SIMILITUD

Yo, **JUANA MATILDE CUBA SANCHO** en mi condición de asesora acreditada con el Dictamen de la UPG **N° 041-DAT-SM-UPG-FM-2020** de la tesis, cuyo título es **"CONDICIONES DE TRABAJO Y SU RELACIÓN CON LA SATISFACCIÓN LABORAL EN ENFERMERAS DE INSTITUCION PÚBLICA 2020"** presentado por la egresada **MILEXY AMELIA CUSI ESCATE** para optar el **GRADO ACADÉMICO DE MAGÍSTER EN ENFERMERÍA CON MENCIÓN EN GESTIÓN EN ENFERMERÍA**,

CERTIFICO que se ha cumplido con lo establecido en la Directiva de Originalidad y de Similitud de Trabajos Académicos, de Investigación y Producción Intelectual. Según la revisión, análisis y evaluación mediante la plataforma PIDS, el documento evaluado cuenta con el **14%** de similitud, nivel PERMITIDO para continuar con los trámites correspondientes y para su **publicación en el repositorio institucional.**

Se emite el presente certificado en cumplimiento de lo establecido en las normas vigentes, como uno de los requisitos para la obtención del **GRADO ACADÉMICO DE MAGÍSTER EN ENFERMERÍA CON MENCIÓN EN GESTIÓN EN ENFERMERÍA.**

Lima, 01 de octubre de 2026

Firma del Asesor: 

Nombres y Apellidos del asesor: **JUANA MATILDE CUBA SANCHO**

DNI: 06756074

La vigencia del presente certificado corresponde a un período de noventa (90) días desde la fecha de su emisión; siempre que no haya observaciones en el texto durante el proceso de revisión por el jurado informante o surja alguna contingencia.

DEDICATORIA

A mis abuelos por ser ejemplo de fortaleza, por inculcarme buenos valores y por ser mi motivación para ser mejor cada día.

A mis padres por su apoyo
incondicional, por darme una
excelente educación
y siempre creer en mí.

A mi hijo Marcelo que es mi razón de ser y mi fortaleza en tiempos difíciles.

AGRADECIMIENTO

A mi Asesora de Tesis Mg. Juana Cuba Sancho, por guiar con sus conocimientos mi investigación.

A mi Institución Hospitalaria por brindarme las facilidades para la ejecución de mi investigación

A Dios por guiarme a
lograr mis objetivos.

A mi compañera de
estudio Rosa
Contreras por el
apoyo brindado y la
motivación en esta
etapa de la maestría.

A las enfermeras y
enfermeros que
participaron en mi trabajo
de tesis

INDICE GENERAL

DEDICATORIA III
AGRADECIMIENTO IV
INDICE GENERAL VI
LISTA DE FIGURAS VIII
LISTA DE CUADROS IX
RESUMEN X
ABSTRACT XI
CAPÍTULO 1: INTRODUCCIÓN 1
1.1. Situación problemática 1
1.2. Formulación del problema 4
1.3. Justificación teórica 4
1.4. Justificación practica 5
1.5. Objetivos 5
1.5.1. Objetivo general 5
1.5.2. Objetivo específico 5
CAPÍTULO 2: MARCO TEÓRICO 7
2.1. Marco filosófico o epistemológico de la investigación 7
2.2. Antecedentes de investigación 9
2.2.1. Ámbito Internacional 9
2.2.2. Ámbito Nacional 12
2.3. Base teórica 15
2.3.1. Condiciones de Trabajo 16
2.3.1.1. Condición física 18
2.3.1.2. Condición psicológica 19
2.3.1.3. Condición social 20
2.3.2. Importancia de las condiciones de trabajo y satisfacción laboral en enfermería 22

2.3.3. Satisfacción Laboral y Factores de Riesgo 23
2.3.4. Satisfacción Laboral… 24
2.3.4.1. Teorías de la Satisfacción Laboral 25
2.3.4.2. Niveles de la Satisfacción Laboral..... 26
2.3.4.3. Efecto de la satisfacción laboral en el desempeño del trabajador..... 26
2.4. *Definición Operacional de Términos* 28
2.5. Hipótesis de investigación..... 29
2.5.1. Hipótesis general..... 29
2.5.2. Hipótesis específicas..... 29
2.6. *Identificación de las variables… 30*
CAPÍTULO 3: METODOLOGÍA..... 31
3.1. Tipo y diseño de la investigación..... 31
3.2. Unidad de análisis..... 31
3.3. Población de estudio..... 31
3.4. Tamaño de la muestra 32
3.5. Selección de la muestra..... 32
3.5.1. Criterios de inclusión 32
3.5.2. Criterios de exclusión 32
3.6. Técnicas e instrumentos de recolección de datos 32
3.7. Análisis e interpretación de recolección de la información 34
3.7.1. Aspectos éticos 34
3.7.2. Conflictos de interés..... 35
CAPITULO 4: RESULTADOS Y DISCUSIÓN..... 36
4.1. Presentación de resultados..... 36
4.1.1. Características de la población..... 36
4.1.2. Datos del estudio..... 36
4.2. Prueba de hipótesis 42
4.3. Análisis, interpretación y discusión de los resultados..... 47
CONCLUSIONES 50
RECOMENDACIONES 51

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS 52
ANEXOS 59

LISTA DE FIGURAS

Nª **Pág.**

1. Condiciones de Trabajo de los enfermeros que laboran en Institución Pública – 2020 37

2. Condiciones de Trabajo según sus dimensiones de los enfermeros que laboran en Institución Pública – 2020 37

3. Satisfacción Laboral de los enfermeros que laboran en Institución Pública – 2020 39

4. Satisfacción Laboral de los enfermeros según dimensiones 40

5. Relación entre las condiciones de trabajo y la satisfacción laboral de las enfermeras 44

6. Relación entre las condiciones de trabajo, dimensión física, y la satisfacción laboral de las enfermeras..... 45

7. Relación entre las condiciones de trabajo, dimensión psicológica, y la satisfacción laboral de las enfermeras..... 46

8. Relación entre las condiciones de trabajo, dimensión social, y la satisfacción laboral de las enfermeras.....47

LISTA DE TABLAS

Nº Pág.

1. Resultado por indicador de cada dimensión de condiciones de trabajo 39
2. Resultado por indicador de cada dimensión de Satisfacción laboral 41
3. Relación entre las condiciones de trabajo y la satisfacción laboral de las enfermeras de Institución Pública – 2020 43
4. Relación entre las condiciones de trabajo, dimensión física y la satisfacción laboral de las enfermeras de Institución Pública – 2020 44
5. Relación entre las condiciones de trabajo, dimensión psicológica y la satisfacción laboral de las enfermeras de Institución Pública - 2020 45
6. Relación entre las condiciones de trabajo, dimensión social y la satisfacción laboral de las enfermeras de Institución Pública – 2020 46

RESUMEN

Objetivo: Identificar las condiciones de trabajo y su relación con la satisfacción laboral en enfermeras de una Institución Pública 2020. **Material y método:** Se realiza una investigación de enfoque cuantitativo de nivel descriptivo y transversal. La muestra incluyo a 90 enfermeros del área de Neonatología del Instituto Nacional Materno Perinatal. Los datos se recopilaron tanto de manera presencial como vía online, utilizando 2 instrumentos validados con escala tipo Likert. **Resultados:** Según la prueba de Correlación de Spearman se obtuvo un valor de Rho= 0.424, y un p-valor = 0.000. Dado que el p-valor es menor a 0.05, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna: "Las condiciones de trabajo tienen relación directa y positiva con la satisfacción laboral de las enfermeras de Institución Pública – 2020". Por lo tanto, se deduce que existe una correlación positiva entre ambas variables. **Conclusión:** Las condiciones de trabajo y la satisfacción laboral de las enfermeras en el servicio de neonatología están significativamente relacionados, influyéndose mutuamente y actuando de manera interdependiente.

Palabras claves: Condiciones de Trabajo, Satisfacción Laboral, enfermera, neonatología.

ABSTRACT

Objective: To Identify working conditions and their relationship with job satisfaction among nurses at a Public Institution in 2020. **Materials and methods**: A Quantitative, descriptive and cross-sectional study was conducted. The sample included 90 nurses from the Neonatology department of the National Maternal Perinatal Institute. Data were collected both in person and online using two validated instruments featuring Likert-type scale. **Results:** Spearman's correlation analysis yielded a Rho value = 0.424, and a p-value of 0.000. Since the p- value was less than 0.05, the null hypothesis was accepted: "Working conditions have a direct and positive relationship with the job satisfaction of nurses at a Public Institution (2020)." Therefore, it is concluded that a positive correlation exists between the two variables. **Conclusion:** Working conditions and job satisfaction among nurses in the neonatology unit are significantly related, mutually influencing each other and acting interdependently.

Keywords: Working Conditions, Job Satisfaction, nurse, neonatology

CAPÍTULO 1: INTRODUCCIÓN

1.1. Situación problemática:

Según la Organización Internacional del trabajo (OIT), mundialmente, se sabe que las condiciones de trabajo (CT) originan en el empleado enfermedades ocupacionales causando 2.02 millones de muertes por año o 86% de las muertes relacionados al empleo. Según registros de la Organización Panamericana de Salud (OPS) y la Organización Mundial de Salud (OMS) cada día ocurren 770 nuevos casos de enfermedades ocupacionales en el continente americano (OMS/OIT, 2021)

De acuerdo con A. Granero, J. Blanch y P Ochoa sostienen que las condiciones de trabajo que atraviesan especialmente los enfermeros han experimentado una evolución, y la literatura científica ha estudiado la repercusión sobre el rendimiento, bienestar y la salud de sus trabajadores y la calidad del servicio que prestan. Estos crean un círculo vicioso de: presión laboral, escasez de personal, exceso de trabajo, estrés y agotamiento, abandono y rotación del área; y abandono de la carrera. (Luengo Martinez & Montoya Càceres, 2020)

Dentro de los países que presentan condiciones de trabajo idóneas, Noruega y Luxemburgo se destaca por tener los salarios más altos y condiciones de trabajo apropiadas, seguidos de Irlanda, Suiza,

Canadá, Australia y Países Bajos. En América Latina los países que han reportado condiciones de trabajo precarias son México, Argentina y Perú, caracterizándose por salarios bajos, multiempleo y escases de profesionales de enfermería. (Trelles, 2024)

En el Perú, las condiciones laborales han sido motivo de preocupación. En el 2023 más de 8000 enfermeras emigraron para buscar mejores condiciones laborales, con el propósito de mejorar los sueldos, la carga laboral y mejorar las oportunidades de desarrollo profesional. ((IEFS), 2024)

El Ministerio de Salud (MINSA) del Perú, a través de su normativa del 2018, define la estructura de las Unidades de Neonatología, las cuales deben integrar cuatro servicios para la atención neonatal, el cuidado inmediato, el Alojamiento Conjunto, la Unidad de Cuidados Intermedios Neonatales y la Unidad de Cuidados Intensivos Neonatales. (MINSA, 2018)

En el mundo el cuidado del Recién Nacido con problemas de salud multisistémicos se realiza en las unidades de cuidados intermedios las cuales se caracterizan por ser unidades hospitalarias con equipamiento técnico y humano idóneo para proporcionar vigilancia e intervenciones asistenciales con un nivel menos complejo que el de las Unidades de Cuidados Intensivos (UCI), pero mucho más complejos que las unidades convencionales de hospitalización. (Rodriguez Duarte , 2018)

Herzberg realizó algunas investigaciones con el fin de determinar los causas y circunstancias que originan la satisfacción o insatisfacción en el ambiente laboral del empleado, y revelo que no todas las causas le generaran a los diversos empleados satisfacción o insatisfacción. Para describirlo desarrolla una teoría, donde llamó “motivadores” a los

factores satisfactorios y de “higiene” a los insatisfactorios. Planteo teorías para describir mejor el comportamiento que las personas tienen en el trabajo y factores que lo causan (Vallejo Gonzales, 2022)

Son numerosas las literaturas que explican y definen la satisfacción laboral, es un concepto ampliamente estudiado y debatido. La satisfacción laboral es un concepto ampliamente abordado y discutido en el ámbito de los estudios organizacionales. Actualmente, se reconoce que las personas no solo trabajan por una necesidad económica, sino también para satisfacer necesidades psicológicas, sociales y de autorrealización. En este sentido, la satisfacción laboral implica sentirse motivado, valorado y realizado en el entorno laboral, considerando factores como la estabilidad, el desarrollo profesional y el equilibrio entre la vida personal y el trabajo. (Cortes, 2022)

Según Pérez y Terán (2024 la satisfacción laboral cumple un papel clave dentro de las organizaciones, ya que influye directamente en diversos indicadores de desempeño. En el contexto latinoamericano, se ha observado que niveles altos de satisfacción en el trabajo fortalecen el compromiso organizacional de los empleados, lo cual no solo favorece la permanencia del personal, sino que también mejora la percepción y satisfacción de los clientes. (Perez Vega & Teran Martinez , 2024)

En el “Instituto Nacional Materno Perinatal” (INMP) el servicio de Cuidados Intensivos Neonatales está diseñado para atender 30 recién nacidos, sin embargo dado la afluencia de pacientes en muchas oportunidades se tiene que atender hasta 37 recién nacidos aproximadamente, así mismo el servicio de Cuidados Intermedios Neonatales tiene la capacidad para atender 35 recién nacidos, sin embargo dado la afluencia de pacientes en muchas oportunidades se tiene que atender hasta 42 recién nacidos aproximadamente lo cual

trae como consecuencia una carga laboral y por lo tanto aumenta la estancia hospitalaria y disminuye la calidad del cuidado enfermero.

En la actualidad en el INMP en el área de Neonatología laboran 160 enfermeras, distribuidas en los siguientes servicios: UCIN, Unidad de Intermedios Neonatal, Atención Inmediata del Recién Nacido y Alojamiento Conjunto, se observa en algunas ocasiones a las enfermeras agotadas, cansadas, malhumoradas y con creatividad limitada para las intervenciones habituales dirigidas a los cuidados del neonato; convirtiendo el escenario de trabajo en rutinario y monótono. Al interactuar ellas refieren: “Estoy exhausta”, “que ya culminé el turno” “Hay mucha demanda de pacientes”,” Tanto trabajo para ganar tan poco”, entre otros. En este marco surgen muchas interrogantes, se considera la más importante la siguiente:

1.2. **Formulación del problema**:

¿Cuáles son las condiciones de trabajo y su relación sobre la satisfacción laboral en enfermeras de una institución pública 2020?

1.3. Justificación teórica:

Los enfermeros quienes conforman alrededor del 60% del capital humano en los centros hospitalarios, son el activo más valioso para la gestión y el desarrollo de estas organizaciones. En este contexto, resulta esencial robustecer la comprensión teórica de como las condiciones de trabajo (físicas, psicológicas y sociales) modulan su satisfacción y desempeño. Esta perspectiva teórica es crucial, ya que el bienestar y la eficiencia del personal de enfermería tiene un impacto directo en la calidad de la atención al paciente. Por lo tanto, la

relevancia de esta investigación se centra en proporcionar una base sólida para la implementación de condiciones laborales óptimas que impulsen el bienestar y la eficiencia de este capital humano fundamental.

1.4. Justificación practica:

El presente estudio brindará información valida y confiable que permitirá diseñar estrategias efectivas orientadas a mejorar el entorno laboral y prevenir los riesgos laborales, con el objetivo de reducir la incidencia de enfermedades ocupacionales y accidentes de trabajo. De este modo se contribuirá a la mejora del desempeño y del bienestar del personal de enfermería, sirviendo como referente para otros establecimientos de salud a nivel nacional, contribuyendo en la mejora de la calidad de los servicios de salud.

1.5. Objetivos

1.5.1. Objetivo general:

- Identificar las condiciones de trabajo y su relación sobre la satisfacción laboral en enfermeras de una Institución Publica 2020

1.5.2. Objetivo específico:

- Identificar las condiciones de trabajo en la dimensión física y su relación sobre la satisfacción laboral en enfermeras de una Institución Publica 2020

- Identificar las condiciones de trabajo en la dimensión psicológica y su relación sobre la satisfacción laboral en enfermeras de una Institución Publica 2020

- Identificar las condiciones de trabajo en la dimensión social y su relación sobre la satisfacción laboral en enfermeras de una Institución Publica 2020

CAPÍTULO 2: MARCO TEÓRICO

2.1. Marco filosófico o epistemológico de la investigación

El trabajo al ser la actividad que ocupa más tiempo y energía en la vida de las personas merece que se descubra su razón filosófica. Aristóteles en la antigüedad mencionaba que “un hombre libre es aquel cuyo fin es el mismo”, refiriéndose a que el trabajo que se conocía como servir era impropio de los ciudadanos y se les atribuía a los esclavos, un hombre libre era en ese entonces el que tenía resueltas sus necesidades y podía dedicarse al ocio entre otros asuntos. (Editilde, 2024)

La filosofía medieval nos amplia un poco más el concepto del trabajo, aunque los medievales ejercieron el cristianismo y reconocían a la Biblia como la Palabra de Dios, nos explican que en Génesis mencionan que el hombre fue creado y puesto en el jardín del Edén “para cuidarlo y trabajarlo”, no obstante, la definición e importancia social del trabajo sigue siendo insuficiente. Era difícil darle al trabajo un valor universal, ya que no todas las labores eran consideradas igualmente dignas. (Cristancho Giraldo , 2022)

En la edad moderna nace la burguesía, sin embargo, el trabajo se veía como un medio para adquirir riquezas, liberarse de la pobreza y de dominar la naturaleza. Descartes con su filosofía nueva, busca fundamentalmente un saber practico que permitiera al hombre ser

“dueño y poseedor de la naturaleza”. El sentido objetivo del trabajo era claro, pero faltaba descubrir su sentido subjetivo. (Cristancho Giraldo , 2022)

Los idealistas se centraron tanto en la autoconciencia plena que el trabajo no podía ser considerado como algo más valioso que cualquier otra actividad humana (Cristancho Giraldo , 2022). El marxismo si llevo a cabo una filosofía del trabajo, afirmando que al trabajar el hombre se naturaliza y la naturaleza se humaniza, un concepto muy dependiente de Hegel y que acaba siendo una proposición sin sentido antropológico ni trascendente. (Cristancho Giraldo , 2022)

La filosofía del Siglo XX solo se centra en la crítica negativa más que en el desarrollo de buscar un concepto subjetivo del trabajo. Hasta el momento solo la teología y la Iglesia mencionan la subjetividad del trabajo. Hace 50 años que el derecho al trabajo se incluyó en los Derechos Humanos, paso de ser un castigo a ser un derecho, que si bien es cierto debería darse en condiciones dignas al ser el trabajo el medio fundamental por el que el hombre se perfecciona y contribuye al bien de los demás. El trabajo eleva a quien lo realiza y le permite auto trascender y auto realizarse. (Cristancho Giraldo , 2022)

El trabajo es la cualidad que hace posible la vida humana, una vida digna propia del ser humano, es fuente de íntima satisfacción por que gracias a él la persona madura y logra un equilibrio psíquico necesario para poder proponerse metas más elevadas. (Cristancho Giraldo , 2022)

El trabajo hace referencia de un modo inmediato a las necesidades biológicas, ya que busca cubrir esta gama de necesidades divididas en jerarquía en la pirámide de Maslow, es una necesidad de

crecimiento, sin embargo, tiene un sentido más profundo, lo que busca es la autorrealización que como nos explica Herzberg en su Teoría Bifactorial el trabajo puede causar satisfacción laboral o insatisfacción laboral. (Rincón Quintero, 2021)

Según Korman, la satisfacción laboral depende del éxito, la aprobación y la responsabilidad. Adams, en cambio, plantea que se basa en el equilibrio entre el esfuerzo y la recompensa. Por su parte, Quarstein, McAfee y Glassman afirman que la satisfacción proviene de reacciones psicológicas individuales, por lo que puede variar incluso en situaciones objetivamente favorables.

En consecuencia, el estudio realizado se basa principalmente en la epistemología positivista con elementos post-positivistas, priorizando la evidencia empírica, la medición cuantitativa y la búsqueda de relaciones, con una conciencia de las limitaciones y posibles sesgos. La filosofía es ontología realista crítica, reconociendo la existencia de los fenómenos estudiados, pero también la subjetividad de su experiencia, y una axiología de neutralidad valorativa con un fuerte compromiso ético hacia los participantes y el impacto potencial de la investigación.

Este marco proporcionará una base sólida para el diseño metodológico, la recopilación y el análisis de datos, y la interpretación de los resultados de la investigación sobre las condiciones.

2.2. Antecedentes de investigación:

2.2.1. Ámbito Internacional:

Brunelli, en Argentina en el 2022 efectuó un estudio, con

el objetivo de identificar la asociación de la satisfacción laboral con los factores psicosociales del trabajo de un hospital de emergencia. La encuesta se diseñó tomando como eje central la batería UNIPSICO. Estudio observacional transversal, cuya muestra fue de 151 personas. Se concluyó que:

> “Los enfrentamientos entre las personas, el trato injusto o desigual, conflicto de rol y carga laboral se correlacionan afirmativamente con la satisfacción laboral. Los recursos (apoyo social, retroalimentación y autonomía) se relacionan positivamente con la satisfacción laboral” (Brunelli, y otros, 2022).

Grisales, en Colombia en el 2020, realizo una indagación con el propósito de dar a conocer la relación que existía entre condiciones laborales y satisfacción laboral de trabajadores de una organización privada, se aplicó el “Cuestionario de Satisfacción Laboral S4/82 construido por Meliá y Peiró y para las condiciones laborales se elabora una encuesta a partir de la matriz operacional. Se utilizó una muestra de 30 personas. Se concluyó:

> “Las condiciones laborales influyen directamente en la insatisfacción de los empleados, siendo las condiciones físicas, ambientales y las recompensas factores clave. Además, la satisfacción laboral puede variar según el sexo, especialmente en aspectos como la relación con los jefes, la participación en decisiones y la percepción general del trabajo” (Grisales Rodriguez & Gallego Echeverri, 2020).

Montoya et al. en Chile en el 2020, realizo un estudio con

el objetivo de relacionar las dimensiones de calidad de vida laboral y satisfacción laboral; se aplicaron las escalas de “CVT-GOHISALO” y S20/23. Se utilizó una muestra de 71 individuos. Se concluyó:

> “Las dimensiones de calidad de vida laboral se relacionan directamente con las dimensiones de Satisfacción Laboral”. (Montoya Càceres, Bello Escamilla, & Neira , 2020)

Romero, en Colombia en el 2021, realizo un estudio que busco relacionar la satisfacción laboral con la condición laboral, se aplicó un cuestionario y se utilizó una muestra de 107 individuos. Concluye:

> “La satisfacción, las condiciones laborales y el cumplimiento de expectativas se relacionan con factores que generan resultados de percepción negativos”. (Romero Polo, Mercado Pacheco, Diaz Càrdenas, & De La Valle Archibold , 2021)

Luengo, en Chile en el 2020, realiza un estudio que busca analizar las condiciones de trabajo en médicos y enfermeras de hospitales públicos, se aplica un cuestionario y se usa una muestra de 375 médicos y enfermeras. Se concluye lo siguiente:

> “Médicos y enfermeras tienen diferentes percepciones de sus condiciones de trabajo y dimensiones. Y la salud auto percibida de estos profesionales se relaciona a sus condiciones de trabajo”. (Luengo Martinez & Montoya Càceres, 2020)

2.2.2. Ámbito Nacional:

Campos, en Tumbes en el 2023, realizo un estudio que busco establecer la relación entre las condiciones laborales y el nivel de satisfacción del personal sanitario de un centro de salud, investigación con enfoque cuantitativa, correlacional, y de tipo transversal, el instrumento que se usó se basó en los criterios de la OIT. Respecto a la otra variable, se usó el cuestionario de Escala General de Satisfacción de Warr, Crock y Wali. La muestra fue de 26 trabajadores.
Se concluyó:

> "No hay relación entre las condiciones laborales y la satisfacción del trabajador sanitario de un centro de salud, posiblemente se debe considerar otros posibles factores que podrían influir en las variables en estudio" (Campos Moreno, 2023).

Villacorta, en Trujillo en el 2022, desarrollo un estudio cuantitativo, descriptivo correlacional. El objetivo fue especificar la relación entre el nivel de satisfacción laboral y las condiciones de trabajo de las enfermeras(os) durante la pandemia. El instrumento que se empleó para el estudio de la variable satisfacción laboral fue el elaborado por el MINSA (2007), y otro para estudiar la otra variable basada en el desarrollado por Cisneros (2012). La muestra consistió en 20 profesionales de enfermería y se concluyó:

> "Hay correlación positiva moderadamente significativa entre satisfacción laboral y condiciones de trabajo en general. Sin embargo, al analizar por separado las

> condiciones físicas de trabajo, no se encontró relación significativa. En cambio, las condiciones psicológicas mostraron una relación estadísticamente significativa y las condiciones sociales revelaron una relación altamente significativa con la satisfacción laboral" (Villacorta García, 2023).

Alfaro en Pomabamba - Ancash en el 2022 llevo a cabo un estudio que determino la relación entre la satisfacción laboral y las condiciones de trabajo del trabajador sanitario de la Micro Red Pomabamba. Esta investigación fue descriptiva y correlacional. Se utilizan dos encuestas, una para medir las condiciones de trabajo construido por Garcia et al. y para evaluar la otra variable se utilizó el cuestionario Font Roja diseñado por Mary Luz Contreras (2013). La muestra incluyo 132 profesionales de salud. Se concluyó que:

> "Hay relación significativa entre la satisfacción laboral y las condiciones de trabajo de los trabajadores de salud evaluados" (Alfaro Alcazar , 2022).

Leiton et al., En Trujillo en el 2022 realizo una investigación que tuvo por objetivo establecer las características laborales y sus aspectos físico, social y psicológico en enfermeras de un Hospital de Trujillo. La investigación fue cuantitativo y correlacional, su muestra fueron 30 enfermeras. Se aplicó el Cuestionario diseñado por Cisneros (2011) sobre condiciones de trabajo. Se concluyó:

> "Las enfermeras del área de emergencia del HRDT laboran en circunstancias consideradas regulares en los aspectos física, social y psicológica". (Leitón Espinoza &

Arteaga Lujan, 2022).

Millones, en Lima en el 2021, elaboraron un estudio cuyo objetivo fue especificar la relación entre las condiciones de trabajo y la satisfacción laboral del profesional enfermero del Complejo Hospitalario PNP", estudio cuantitativo, descriptivo y correlacional. Se aplicó la Escala Condiciones de Trabajo adaptada por la OIT y el Consejo Internacional de Enfermería (CIE), basada en el trabajo de Blanch, Sahagun y Cervantes (2010). Para medir la Satisfacción Laboral General, adaptada por Pérez Bilbao (2006), basada en la escala original de Warr, Cook y Wall (1979). La muestra consistió en 331 enfermeros. Se concluyó que:

> "La satisfacción intrínseca está asociada negativamente a las condiciones físicos y psicológicos y la satisfacción extrínseca esta positivamente asociada a las condiciones de trabajo sociales" (Millones-Trinidad & Alvarado-Rivadeneyra, 2021).

Larico, en Arequipa en el 2021, realiza una investigación la cual tuvo como objetivo establecer la relación existente entre las condiciones de trabajo y la satisfacción laboral de los trabajadores de un establecimiento de salud, estudio relacional de corte transversal. Se aplicó dos instrumentos cuestionario de condiciones de trabajo de Cisneros (2011) e Instrumento validado por el Ministerio de Salud – MINSA, 2002 a 60 trabajadores. Se concluyó:

> "Existe un nexo positivo elevado y representativo entre las variables con un p-valor de 0,000 donde $p < 0.01$". (Larico Zambrano, 2021).

Jaime en el 2020 desarrollo una pesquisa cuyo objetivo fue determinar la influencia de las condiciones de trabajo sobre la satisfacción laboral. La muestra fue de 20 enfermeros, se usó dos instrumentos el cuestionario de condiciones laborales de Cisneros (2011) y el instrumento basado en la teoría de Frederick Herzbery, de Gomez, Incio y Velasquez. Se concluyó que:

> *"Existe relación positiva entre las condiciones laborales y la satisfacción laboral en Enfermeras en Centro Quirúrgico de un Hospital".* (Jaime Rodríguez, 2020)

Al revisar la literatura hallamos pocos estudios a fin, no obstante, se halló investigaciones relacionadas a la satisfacción laboral, estas investigaciones fueron de tipo descriptivo correlacional y se realizaron en profesionales de salud de diversas áreas; esta investigación se realizó con el profesional enfermero del servicio de neonatología.

2.3. Base teórica:

La salud se define desde un enfoque integral según la OIT como un nivel funcional o metabólico optimo del organismo, a nivel micro celular y también macro social. En el medio social, se enfatiza la importancia del bienestar laboral y de un ambiente de trabajo adecuado y condiciones laborales justas, en este entorno los trabajadores puedan desarrollar sus funciones con dignidad, seguridad y satisfacción. Se destacan tres aspectos esenciales: características medio ambientales, organizativas y físicas (OIT, 2004).

La OIT (2008) indica que el trabajo es todas las actividades que el

hombre realiza, sean remuneradas o no, que pueda generar algún servicio o bien dentro de la economía. Este concepto puede enfocarse en una cantidad diversa de labores, yendo desde lo tradicional hasta lo innovador, y reconoce su importancia en la satisfacción de necesidades de la comunidad e individualmente. (OIT, 2004)

En la Ley del Enfermero Peruano N° 27666, en la sección de derechos y obligaciones (capítulo III), en el art.9 indica que toda profesional enfermera(o) debe tener un ambiente laboral seguro, garantizando la bioseguridad según el lugar de trabajo. El estado tiene la responsabilidad de velar por una remuneración adecuada, un ascenso gradual y equitativo de sus niveles salariales; dependiendo de la escala salarial. Los turnos diurnos y nocturnos deben ser remuneradas y depende de la necesidad del servicio.

Las guardias no deben excederse más de 12 horas, salvo casos excepcionales de ausentismo. En el art. 15°, se indica que la enfermera (o) debe recibir capacitación continua, siendo responsabilidad de su centro laboral capacitar a la enfermera, esta capacitación debe incluir creditajes académicos necesarios para la recertificación. (CEP, 2002).

Estos artículos reflejan el compromiso de la ley con la seguridad y el desarrollo profesional enfermero, asegurando que trabajen en condiciones óptimas y reciban una formación continua que les permita mantener su certificación y ofrecer una atención de alta calidad.

2.3.1. Condiciones de Trabajo

> El Instituto Sindical de Trabajo, Ambiente y Salud (ISTAS) refiere a las condiciones de trabajo como los diversos aspectos laborales que pueden perjudicar en la salud de los trabajadores, esto comprende los aspectos ambientales, aspectos tecnológicos y la estructura del trabajo. (Instituto Sindical de Trabajo, s.f.)

Aunque es cierto que la enfermedad forma parte de la condición humana, así como la salud, también es cierto que en el entorno laboral nos exponemos a una serie de riesgos adicionales. Estos incluyen sustancias y materiales peligrosos, maquinas potencialmente peligrosas, exigencias físicas extremas y condiciones ambientales y climáticas perjudiciales.

Es importante reconocer que muchas enfermedades y muertes relacionadas con el trabajo son evitables y prematuras. Por tanto, es posible y necesario trabajar en la prevención de estos daños injustos, asegurando que el ambiente laboral son los más seguros posibles para los empleados. Esto implica una gestión adecuada de los peligros laborales y disposición de ejecutar políticas de protección y salud en el trabajo.

La OIT, se refiere a las CT como el "Las condiciones de trabajo comprenden el conjunto de circunstancias y características (materiales, físicas, económicas, sociales, emocionales, institucionales y gubernamentales) que influyen en las relaciones laborales y en el bienestar físico y mental de los trabajadores, siendo clave para garantizar un entorno de trabajo seguro, saludable y digno.” (OIT, 2023)

La OIT recomienda varios mecanismos para mejorar las condiciones laborales del profesional de enfermería ya que está expuesto constantemente a diferentes riesgos entre ellos la exposición a agentes infecciosos como el riesgo a contraer enfermedades infecciosas, posturas inadecuadas que pueden causar problemas musculo esqueléticos y exposición a sustancias químicas irritantes que son dañinos para la salud

del trabajador.

La OIT clasifica las condiciones laborales, considerando dimensiones como el ambiente físico, psicológico y social con el objetivo de mejorar integralmente el bienestar y la satisfacción de las enfermeras. (OIT, 2023)

2.3.1.1. ***Condición física:*** El medio ambiente en el contexto laboral indica que los factores del entorno natural que, iniciales o modificados por el proceso de producción, pueden tener un impacto negativo en la salud. Este entorno se compone de varios elementos, tales como la luz, ruido, la temperatura, así como los suministros disponibles.

Uno de los aspectos más críticos en el medio ambiente físico es la carga física, la cual es una causa determinante al momento de evidenciar el sobreesfuerzo y fatiga física. En el contexto del personal de enfermería la carga física incluye el manejo y traslado de cargas pesadas, así como la realización de actividades que demande un esfuerzo energético extra, como lo son los desplazamientos frecuentes dentro de los hospitales.

La carga física del personal de enfermería está influenciada por el diseño del hospital y la estructura del trabajo, que afectan los desplazamientos y las tareas realizadas. Además, las enfermeras manipulan cargas pesadas y adoptan posturas incómodas para realizar la valoración del paciente y diversas intervenciones. Una enfermera puede pasar del 16 al 30% del turno laboral en posturas incomodas, lo que incrementa el riesgo de fatiga y

problemas musculoesqueléticos (Ccari Orellana, 2018).

El medio ambiente físico (ámbito laboral) y la carga física que soporta el personal de enfermería son factores cruciales que deben gestionarse adecuadamente para garantizar el bienestar del trabajador. Infraestructuras amplias y adecuadas, capacitaciones y organización del trabajo puede reducir significativamente los riesgos y mejorar la calidad de vida laboral de los enfermeros.

2.3.1.2. Condición psicológica: En el entorno laboral, no solo el esfuerzo físico afecta a los trabajadores sino también la carga mental, que se refiere al esfuerzo cognitivo necesario para gestionar la información y las demandas del puesto de trabajo. Esta carga mental puede tener consecuencias significativas en la salud emocional de los empleados.

La carga mental implica un esfuerzo cognitivo que se determina respecto a la cantidad y calidad de los datos que el trabajador procesa. Esto incluye el tomar decisiones, resolver problemas y gestionar múltiples tareas simultáneamente (Peña Carmona, 2023)

Factores que determinan la condición psicológica:

1. Factores externos: organización del trabajo (reparto de tareas entre los trabajadores, cantidad y complejidad de las tareas asignadas) y condición del puesto (ambiente físico, recursos disponibles y apoyo organizacional)
2. Factores internos: características personales (edad, nivel académico, características de personalidad y valores socioculturales), actitud y satisfacción (nivel de satisfacción con el trabajo, actitud hacia las tareas y el medioambiente

laboral)

La organización y las condiciones laborales pueden generar riesgos psicosociales que afectan la salud y el desempeño de los empleados. Estos riesgos incluyen el clima organizacional, las funciones laborales, las relaciones interpersonales y el contenido de las actividades (Superintendencia de Riesgos del trabajo, 2022)

La presencia de riesgos psicosociales puede tener múltiples reacciones adversas en la salud de los empleados y en su ejercicio laboral, incluyendo: estrés y ansiedad (carga mental excesiva o mal gestionada). Burnout (agotamiento emocional y físico debido a alta demanda cognitiva y emocional) y problemas fisiológicos (insomnio, dolor de cabeza y trastornos gastrointestinales).

La carga física como la mental son características críticas que dañan el bienestar y desempeño laboral. Un enfoque integral que aborde ambos tipos de carga y que mejore las condiciones laborales puede contribuir relevantemente a la salud y satisfacción del trabajador, así como en la eficiencia y productividad en el lugar de trabajo.

2.3.1.3. **Condición social:** Las relaciones interpersonales son esenciales para la evolución integral de los individuos. A partir de estas relaciones, los individuos reciben importantes apoyos sociales del entorno cercano, lo cual facilita su adaptación e integración en la sociedad. La ausencia de habilidades sociales puede generar aislamiento, rechazo, limitar la participación y deteriorar la calidad de vida. (García

Picado, 2021)

Las habilidades sociales son comportamientos que nos permiten sentirnos competentes y obtener gratificación en nuestras relaciones. Son esenciales para hacer amigos, expresar necesidades, mostrar empatía y proteger nuestros intereses. La falta de estas habilidades puede provocar aislamiento y malestar psicológico. (Teran Moncada, 2019)

Según la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, las CT comprenden el conjunto de características del entorno laboral que influyen de manera relevante en el origen de riesgos que afecten la integridad de los colaboradores. Esto incluye diversos aspectos:

Factores físicos: locales, instalaciones, equipos y productos., exposición a sustancias química y agentes biológicos, etc.

Factores ergonómicos: mobiliario herramienta equipos ergonómicos par aprevenir lesiones musculo esqueléticas y mejorar la postura y el confort durante la realización de tareas.

Factores psicosociales: organización, carga mental y emocional, estrés, apoyo social relaciones interpersonales, autonomía y control.

Organización y ordenación del trabajo: cualquiera característica del trabajo que influye en los riesgos a los que está expuesto el trabajador. (Instituto Sindical de Trabajo, s.f.)

Seguridad y salud en el trabajo: protocolos de seguridad, medidas de prevención, capacitación frente a riesgos, equipo de protección personal, entre otros.

2.3.2. Importancia de las condiciones de trabajo y satisfacción laboral en enfermería.

El conocer el grado de satisfacción de los trabajadores es crucial porque actúa como un sistema diagnóstico que revela el nivel de bienestar de la institución. Por medio de este estudio, se pueden identificar problemas, factores y causas que contribuyen a la satisfacción e insatisfacción en general. La OMS, la OIT y el CIE subrayaron el gran valor de la labor de enfermería y han señalado múltiples factores que afectan la SL en este campo como:

A. Condiciones de trabajo precarias:
   - Falta de suministros necesarios para prestar servicios
   - Bajo salarios e inseguridad laboral
   - Sobrecarga laboral y escaso recursos humanos
   - Aumento de procesos judiciales relacionados con la práctica profesional.

B. Sobrecarga laboral y agotamiento:
   - Las condiciones mencionadas contribuyen a la sobrecarga laboral, cansancio, agotamiento físico y mental (Samanez Ramírez, 2021)

Al haber una estrecha relación entre las CT y la SL, esto influye crucialmente en la motivación y por ende en la calidad del servicio que las enfermeras ofrecen. Mejorar las condiciones de trabajo ha sido una de las preocupaciones de la OIT durante más de treinta años debido a la relación directa con la salud y el rendimiento de los colaboradores (Mansilla, 2022)

Las enfermeras enfrentan sentimientos fuertes, peligros inherentes al desempeño de sus labores. Condiciones de trabajo

inadecuadas generan "estrés laboral" que influyen negativamente en la determinación y puede resultar en una atención de enfermería deficiente. (Centeno, 2011)

2.3.3. Satisfacción Laboral y Factores de Riesgo:

La insatisfacción entre los licenciados en enfermería se debe a diversas características de riesgo y circunstancias de la vida que incluyen: entorno físico de trabajo (espacio de trabajo), condiciones de seguridad (implementar medidas de protección), condición social y emocional (clima laboral y relaciones interpersonales) y estructura del trabajo (estructura y organización de las tareas laborales).

Existen diversas características dentro de las condiciones laborales que influyen a la hora que el trabajador realiza alguna actividad laboral como: ingreso, tiempo, prestaciones, capacitación (formación para ejercer el puesto, manejo en situaciones de riesgo, etc.), oportunidad de progreso (posibilidades de promoción laboral y de capacitación continua), seguridad y limpieza, bienestar, incentivos, carga de trabajo (cantidad y complejidad de las tareas asignadas).

La satisfacción del trabajador, en este caso del enfermero se deriva de las características mencionadas anteriormente, en relación con la estructura institucional, el contrato laboral, la condición de salud y protección en el trabajo.

2.3.4. Satisfacción Laboral:

La SL se ha definido de diversas maneras, destacando su naturaleza compleja y multifacética. A continuación, se presentan algunas definiciones clave de varios autores:

Según Anaya se define como “un estado emocional positivo que refleja una respuesta afectiva al trabajo”. Refiriéndose a los sentimientos que le genera al individuo su trabajo y los aspectos relacionados a esto. Es crucial para el bienestar y la motivación en el ámbito laboral. (Pedraza Melo, 2020)

Gamero lo conceptualiza como “una actitud que representa una predisposición de forma desfavorable o favorable a objetos o personas del entorno. También se define como un estado preparatorio, es decir puede influir en como los individuos se preparan para interactuar con su entorno laboral (Ordoñez Vàsquez , 2021)

Caballero definió que la satisfacción en el trabajo se diferencia de la motivación en el trabajo. El la define como una actitud que involucra la selección y fuerza de la conducta en relación con el trabajo. Esta actitud está centrada en los sentimientos afectivos que los individuos tienen hacia su trabajo y las consecuencias derivadas de él. (Pizarro Ruiz , Fredes Collarte, Inostroza Peña, & Torreblanca Urbina, 2019)

Para esta investigación, definiremos la SL como sentimiento emotivo agradable y placido derivado de la apreciación subjetiva de experiencias en el trabajo individuales. Esta emoción abarca varias facetas de satisfacción como:

supervisión, sueldo, ocasión de ascensos, beneficios, circunstancias laborales, compañeros laborales, las políticas de la institución.

Según Herzberg, la satisfacción laboral está relacionada con factores motivacionales. Las personas atribuyen su bienestar en el trabajo a elementos intrínsecos como el reconocimiento y el desarrollo profesional, mientras que la insatisfacción se asocia a factores extrínsecos como el salario y las políticas de la empresa. Además, lo que motiva no necesariamente es lo opuesto a lo que desmotiva. (Carhuapoma Enriquez, Espinoza Arroyo, & Huamani Taquiri, 2020)

2.3.4.1. Teorías de la satisfacción laboral:

1954.- Pirámide de las Necesidad por Maslow

Maslow propone que las acciones humanas son derivadas de la jerarquía de necesidades. Estas necesidades estructuradas de manera que las de orden inferior (fisiológicas y de seguridad) deben ser satisfechas antes de poder satisfacer las superiores (sociales, estima y autorrealización). En el contexto organizacional, esto implica identificar el nivel de los empleados y enfocar esfuerzos en satisfacer las que aún no están cubiertas para promover su bienestar y motivación.

1959.- Teoría Bifactorial por Herzberg et al.

Se distinguen dos tipos de factores que afectan la satisfacción laboral:

Factores Higiénicos: relacionados con el entorno laboral. Su falta causa insatisfacción, pero su presencia no necesariamente aumenta la satisfacción.

Factores motivadores: relacionados con el contenido del trabajo. Su presencia genera satisfacción, pero su falta causa

un estado de no satisfacción.

2.3.4.2. **Niveles de satisfacción laboral**: Robbins menciona que la SL puede analizarse en dos niveles:

Satisfacción general: Indicador promedio que refleja el sentimiento global del colaborador respecto a su trabajo, abarcando todos los aspectos de su experiencia laboral.

Satisfacción por facetas: Este nivel mide el grado de satisfacción del empleado en relación con aspectos específicos del trabajo (reconocimiento, beneficios, condiciones laborales, supervisión, relación con compañeros de trabajo y políticas de la institución). (Torres Acuña, 2020)

El clima organizacional influye en el desempeño laboral, evidenciado por factores como la edad, el nivel ocupacional y el tamaño de la empresa. A medida que los trabajadores envejecen, la insatisfacción aumenta por la cercanía a la jubilación. La satisfacción es mayor en niveles altos y en organizaciones pequeñas, mientras que disminuye en empresas grandes.

Robbins destaca que la satisfacción laboral no es homogénea y está influenciada por factores demográficos y organizacionales, sugiriendo que la edad, el tamaño de la empresa y el nivel ocupacional son determinantes clave en la percepción de satisfacción de los empleados.

2.3.4.3. **Efecto de la satisfacción laboral en el desempeño del trabajador:** En 1996, Stephen Robbins destaca la relación entre la satisfacción laboral, el ausentismo y la productividad. Los empleados satisfechos son más

productivos, mientras que la insatisfacción aumenta las faltas. Organizaciones felices suelen ser más eficientes que aquellas con empleados descontentos.

Satisfacción y rotación: Existe también relación negativa entre ambas. Los empleados satisfechos tienen menos probabilidades de abandonar la organización.

Entre los factores que contribuyen a una alta satisfacción laboral se encuentran la comunicación eficaz (coordinador- empleados), así como una compensación económica adecuada, tanto directa como indirecta.

Para esta investigación se utilizará la Teoría de la motivación en el trabajo de Frederick Herzberg, que divide los factores que influyen en la satisfacción e insatisfacción laboral en dos categorías:

Factores higiénicos o extrínsecos: Estos son elementos que si bien no generan satisfacción cuando están presentes, causan insatisfacción si faltan.

Factores motivadores o intrínsecos: Estos son elementos que cuando están presentes generan satisfacción laboral.

Herzberg destaca los siguientes factores específicos:

Sueldo: Remuneración fija por el servicio, incluyendo bonificaciones.

Supervisión: Monitoreo continuo del superior inmediato.

Compañeros de trabajo: Relaciones entre colaboradores.

Comunicación: flujo constante de información en el ambiente laboral

Condiciones ambientales y físicas: Seguridad, calidad de vida y salud en el lugar de trabajo.

Beneficios laborales: Compensaciones adicionales al salario base.
Trabajo en sí: Desarrollo de funciones y variedad de tareas. Recompensas y reconocimientos: Incentivos y elogios por buen desempeño.
Promoción: Posibilidad de aumentar el nivel jerárquico, con nuevos retos y responsabilidades.

En el contexto de la enfermería neonatal, los profesionales proporcionan cuidados a neonatos de alto riesgo y críticos. La formación de esta especialidad, dura dos años después de la licenciatura, desarrolla habilidades y competencias cruciales para la toma de decisiones rápidas que mejoren las atenciones sanitarias, basados en la ética y la evidencia científica. Además, es esencial que las enfermeras desarrollen asertividad y habilidades comunicacionales que posibiliten el incremento de los niveles de calidad de la atención.

2.4. Definición Operacional de Términos.

- **Enfermera:** Es aquella profesional del área de salud, encargada del cuidado del recién nacido que labora en el área asistencial, nombrada y/o contratada que trabaja por más de 6 meses y brinda cuidados a los recién nacidos hasta los 28 días de vida en estado normal o con falla multisistémica en el servicio de neonatología.

- **Condiciones de trabajo:** Es el conjunto de factores que afectan la salud, la seguridad y el bienestar de la enfermera que trabaja en las áreas de neonatología en función de tres dimensiones principales: física, psicológica y social.

- **Satisfacción Laboral:** Son las apreciaciones de conformidad manifestadas por la enfermera que trabaja en la unidad de neonatología respecto de su ambiente laboral que involucra 2 dimensiones intrínsecos y extrínsecos.

2.5. Hipótesis de investigación:

2.5.1. Hipótesis general:

H_o: No existe relación entre las condiciones de trabajo y la satisfacción laboral de las enfermeras de una Institución Publica 2020.

H_1: Existe relación directa y positiva entre las condiciones de trabajo y la satisfacción laboral de las enfermeras de una Institución Publica 2020.

2.5.2. Hipótesis específicas:

(H_o) a: No existe relación entre las condiciones de trabajo en su dimensión física y la satisfacción laboral de las enfermeras de una Institución Publica 2020.

(H_1) a: Existe relación directa y positiva entre las condiciones de trabajo en su dimensión física influyen significativamente sobre la satisfacción laboral. de las enfermeras de una Institución Publica 2020.

(H_o) b: No existe relación entre las condiciones de trabajo en su dimensión psicológica y la satisfacción laboral de las enfermeras de una Institución Publica 2020.

(H_1) b: Existe relación directa y positiva entre las condiciones de trabajo en su dimensión psicológica y la satisfacción laboral. de las enfermeras de una Institución Publica 2020.

(H_o) c: No existe relación entre las condiciones de trabajo en su dimensión social y la satisfacción laboral de las enfermeras de una Institución Publica 2020.

(H_1) c: Existe relación directa y positiva entre las condiciones de trabajo en su dimensión social y la satisfacción laboral. de las enfermeras de una Institución Publica 2020.

2.6. Identificación de variables:

V1: Condiciones de trabajo

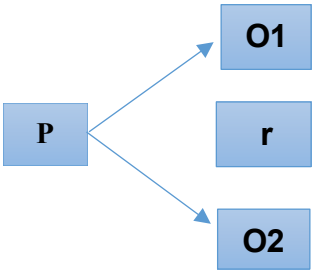
V2: Satisfacción laboral de las Enfermeras

CAPÍTULO 3: METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de la investigación:

Investigación cuantitativa, descriptiva de corte transversal. Tiene como objetivo medir las variables para explicarlas en términos según los objetivos definidos, cuyo propósito fue investigar la relación entre las condiciones de trabajo y la satisfacción laboral en los servicios de Neonatología del Instituto Nacional Materno perinatal.

Donde:



P: Profesional de enfermería que laboran en la unidad de Neonatología del INMP

O1: Condiciones de trabajo O2: Satisfacción Laboral

r: Relación entre las variables de investigación

3.2. Unidad de análisis:

Enfermeras que trabaja en los servicios de Neonatología

3.3. Población de estudio:

La población estuvo conformada por todas las enfermeras de la

unidad de Neonatología de una institución pública, servicio dedicado a la atención integral del recién nacido, que demanda cuidados continuos y trabajo en turno rotativos, condiciones relevantes para el análisis de las condiciones de trabajo y la satisfacción laboral, siendo un total de 220 enfermeras.

3.4. Tamaño de la muestra:

Se halló la muestra mediante muestreo probabilístico de proporción para población finita, con un 98 % de confianza y 0.1 de error (Mucha Hospinal & Lora Loza, 2021) de lo cual se obtuvo una muestra de 85 enfermeras; sin embargo, para alcanzar mayor potencia estadística se recolectó una muestra mayor, compuesta por 90 enfermeras del área de neonatología.

3.5. Selección de la muestra:

3.5.1. Criterios de inclusión:

- Profesional enfermero asistencial que trabaja en el servicio de neonatología con una antigüedad mayor a 1 año en el servicio.
- Enfermero nombrado o contratado
- Profesional enfermero que acepto participar en la investigación a través de su consentimiento informado.

3.5.2. Criterios de exclusión

- Profesional de enfermería contratado bajo la modalidad de terceros.
- Profesional de enfermería que labore menos de 1 año en el servicio.

3.6. Técnicas e instrumentos de recolección de datos:

La recolección de datos se realiza de manera presencial y virtual con el fin de garantizar la accesibilidad, cobertura y participación del personal de enfermería, considerando el contexto sanitario del año 2020 y las condiciones laborales del personal. El proceso se inicia tras obtener la respuesta favorable del Comité de Ética del INMP expediente Nº 21-10967-1y se desarrolló entre los meses de marzo a octubre del 2020.

La modalidad presencial permitió coordinar directamente con las jefas de Enfermería de cada servicio, facilitando el acceso a los ambientes, la explicación del estudio, la firma del consentimiento informado y la aplicación de los instrumentos tipo Likert. Por otro lado, en la modalidad virtual favoreció la participación de las enfermeras con limitación de tiempo o restricciones de acceso presencial, empleando plataformas digitales como WhatsApp y Google Forms, lo que permitió una recolección oportuna y segura de la información.

Para valorar la variable condiciones de trabajo, se empleó un cuestionario de 15 ítems, que fue validado y modificado por Cisneros C.H, la confiabilidad fue medida por el Alfa de Cronbach que fue 7.04; el cual consta de 3 dimensiones: condición física (5 ítems) relacionado con el ambiente físico donde ejerce el personal, aspectos psicológicos (6 ítems) y condición social (4 ítems) que abarca las relaciones interpersonales. La medición ser realizo con una escala tipo Likert en la cual 1= totalmente en desacuerdo, 2= en desacuerdo, 3= ni en acuerdo ni en desacuerdo, 4= de acuerdo y 5 = totalmente de acuerdo (Centeno, 2011).

El segundo cuestionario relacionado a Satisfacción laboral consta de 40 ítems, validado y modificado por Salinas F. y Neira G.; y se estructura en dos dimensiones: extrínseca que cuenta con 26 ítems,

sueldo (1-4), supervisión (5-8), beneficios laborales (9-12), compañeros de trabajo (13-16), comunicación (17-20) y condiciones ambientales y físicas (21-26) y la intrínseca consta de 14 ítems, trabajo en si (27-31), recompensas y reconocimientos (32-35) y promoción (36-40). (Neira Centeno & Salinas Valverde, 2017)

Este cuestionario es una escala tipo Likert modificado, en el cual 5= totalmente de acuerdo, 4= de acuerdo, 3= indeciso, 2= desacuerdo y 1 = totalmente desacuerdo. Los ítems negativos fueron calificados de manera inversa.

Se aplicó la escala de Stanones para medir la satisfacción laboral en alto, medio y bajo. (Neira Centeno & Salinas Valverde, 2017)

3.7. Análisis e interpretación de recolección de la información:

Se elaboró un libro de códigos para cada instrumento (Anexo F) y se construye una tabla matriz tripartita en Microsoft Excel 2016 que facilitó la organización y análisis de datos recopilados. (Anexo H).

Los datos se analizan a través de gráficos elaborados a partir de la estadística descriptiva en paquetes estadísticos y Excel 2016, lo que permitió presentar e interpretar cada variable de manera clara y comprensible.

Para responder a las hipótesis planteadas se hace uso de la estadística inferencial.

3.8. Consideraciones éticas:

La participación en la siguiente investigación no implico ningún riesgo para los participantes, ni genero ningún costo, se observaron las medidas relacionadas con la confidencialidad de los datos, se consideran los siguientes principios éticos:

- **Autonomía**: Se preparó un consentimiento informado, que se entregó a todos los participantes. Este documento detalla el objetivo del estudio, los procedimientos, los riesgos, beneficios y otros aspectos relevantes. Los participantes estuvieron completamente informados antes de autorizar su participación firmando el consentimiento informado.
- **Confidencialidad**: Se implementaron medidas para proteger la identidad y los datos de las enfermeras. Los datos recopilados se manejaron de manera privada y solo se usarán con fines investigativos, garantizando la privacidad de la información de los participantes.
- **Beneficencia:** la investigación no presenta ningún riesgo físico mental o social para los participantes, ni genero ningún costo.
- **No Maleficencia:** la investigación no realiza ninguna acción que causa daño o perjudique a los participantes ni a la institución.

3.8.1. Conflictos de interés:

La investigadora al realizar el estudio no presenta conflicto de interés con la investigación

CAPITULO 4: RESULTADOS Y DISCUSIÓN

4.1. Presentación de resultados:

Los datos fueron procesados a través de Excel 2016 y el paquete estadístico SPSS 25

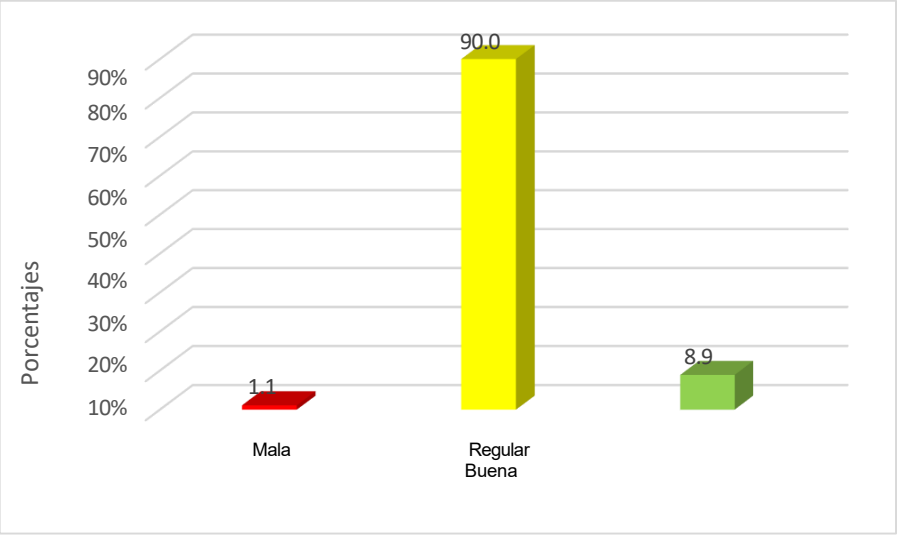
4.1.1. Características de la población:

En el estudio participaron 90 profesionales de enfermería, de las cuales en su mayoría fueron de sexo femenino 92.2 % (N= 83) y de sexo masculino 7.8% (N=7). En cuanto a la edad el 38.9% (N= 35) oscilan entre 45 a 49 años; en cuanto a su régimen laboral el 67.8% (N=61) es personal nombrado, y el 26.7% (N=24) cuenta con tiempo de servicio de 16 a 20 años. (ANEXO I)

4.1.2. Datos del estudio

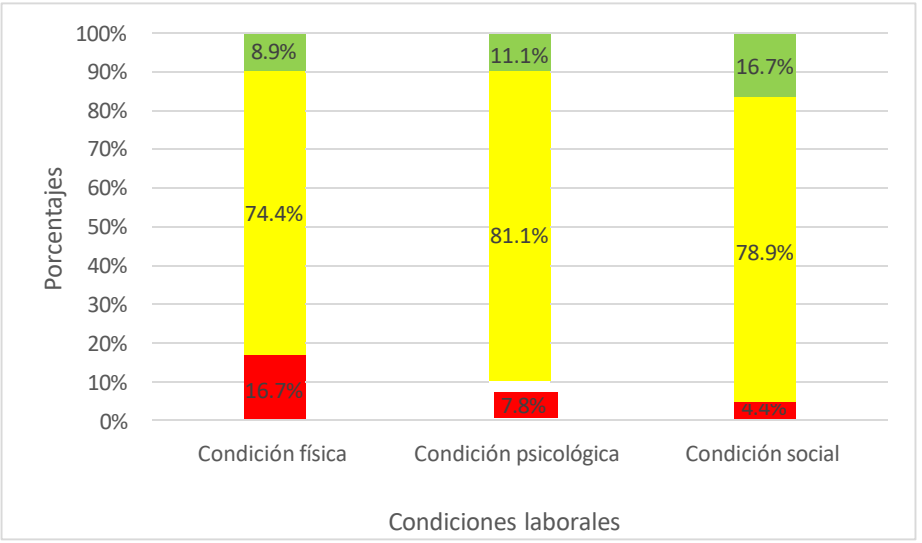
En relación a las Condiciones de Trabajo, el 90.0% (81) de los profesionales de enfermería que participaron señalan tener condiciones de trabajo regular, el 8.9% (8) buenas y solo el 1.1% (1) profesional de enfermería señala tener condiciones de trabajo mala.

Figura 1. Condiciones de Trabajo de los enfermeros que laboran en Institución Pública – 2020.



En relación a las condiciones de trabajo, el 97.8% (88) de los profesionales de enfermería que participaron presentaron un nivel medio, el 2.2% (2) un nivel alto y ninguno fue calificado en el nivel bajo.

Figura 2. Condiciones de Trabajo según sus dimensiones de los enfermeros que laboran en Institución Pública – 2020



Los hallazgos obtenidos indican que, en su mayoría, los participantes consideran que su condición de trabajo física es regular, en cuanto a los indicadores de recursos físicos, materiales prevalece que es buena y en los recursos ambientales prevale la condición de trabajo regular, refiriendo que cuentan con servicios básicos, existen suficientes equipos para realizar actividades diarias, en ocasiones deben trabajar en posturas forzadas y consideran tener regularmente sobrecarga laboral.

En cuanto a la condición de trabajo psicológica los participantes lo consideran regular. Respecto al indicador de rapidez lo valoran de manera positiva en comparación con los indicadores de complejidad y atención que lo perciben como regular. Por otro lado, el indicador tiempo fue percibido con malo, esto se debe a que perciben que no tienen oportunidad de elegir sus días de descanso.

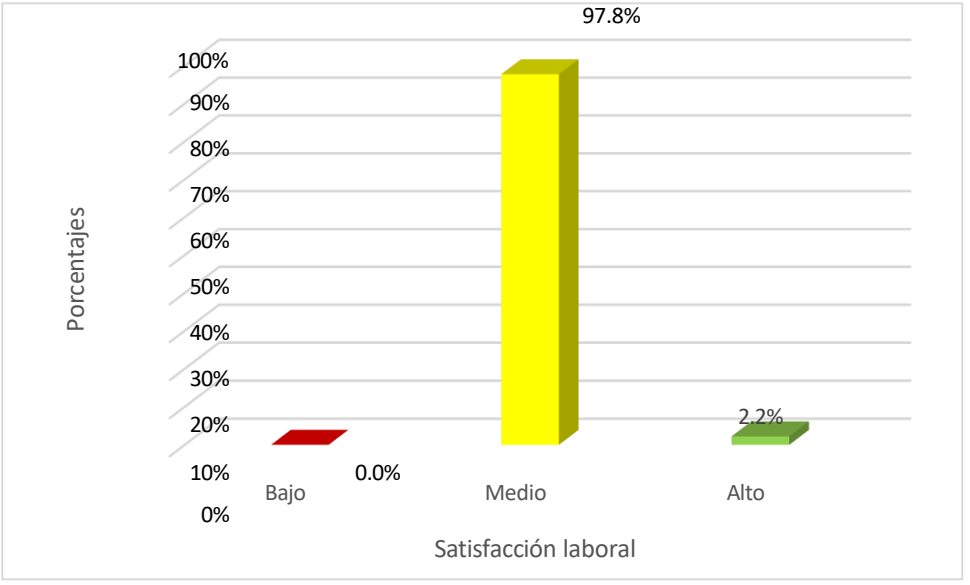
La condición de trabajo social, se considera en general como regular. En cuanto a los indicadores comunicación y relaciones interpersonales, el que se percibe como regular es relaciones interpersonales por que los participantes mencionan que no existen relaciones autoritarias, que hay respeto entre los compañeros y que se identifican con los cambios propuestos por estos. Sin embargo, también destacan que no tienen participación en las decisiones de la institución.

Tabla Nª 1. Resultado por indicador de cada dimensión de Condiciones de trabajo.

Dimensión	Indicador	Mala (n)	%	Regular (n)	%	Buena (n)	%
Condición física	Recursos físicos	19	21.1%	0	0.0%	71	78.9%
	Recursos materiales	29	32.2%	24	26.7%	37	41.1%
	Recursos ambientales	4	4.4%	67	74.4%	19	21.1%
Condición psicológica	Tiempo	72	80.0%	10	11.1%	8	8.9%
	Complejidad	8	8.9%	61	67.8%	21	23.3%
	Rapidez	26	28.9%	14	15.6%	50	55.6%
	Atención	5	5.6%	56	62.2%	29	32.2%
Condición social	Comunicación	33	36.7%	27	30.0%	30	33.3%
	Relaciones interpersonales	3	3.3%	60	66.7%	27	30.0%

En relación a la satisfacción laboral, el 97.8% (88) de los profesionales de enfermería que participaron presentaron un nivel medio, el 2.2% (2) un nivel alto y ninguno fue calificado en el nivel bajo.

Figura 3. Satisfacción Laboral de los enfermeros que laboran en Institución Pública – 2020.



En el gráfico se observa que la satisfacción extrínseca presentó un predominio del nivel medio, alcanzando el 100,0% (90) de las enfermeras evaluadas, sin registrarse niveles bajo ni alto. Por su parte, la satisfacción intrínseca también mostró un predominio del nivel medio**,** con 91,1% (82) de las enfermeras, mientras que el 8,9% (8) alcanzó un nivel alto; asimismo, no se registraron casos con nivel bajo.

Figura 4. Satisfacción Laboral de los enfermeros según sus dimensiones.

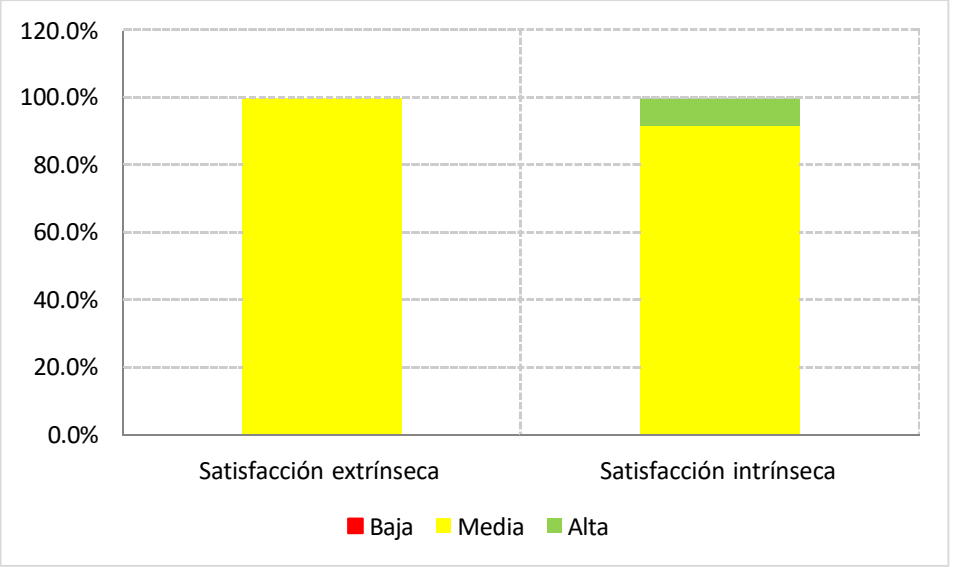


Tabla Nª 2. Resultado por indicador de cada dimensión de Satisfacción laboral

Dimensión	Indicador	Bajo (n)	%	Medio (n)	%	Alto (n)	%
Satisfacción extrínseca	Sueldo	38	42.2	50	55.6	2	2.2
	Supervisión	5	5.6	64	71.1	21	23.3
	Beneficios laborales	50	55.6	34	37.8	6	6.6
	Compañeros de trabajo	9	10	32	35.6	49	54.4
	Comunicación	2	2.2	65	72.2	23	25.6
	Condiciones ambientales y físicas	3	3.3	73	81.1	14	15.6
Satisfacción intrínseca	Trabajo en sí	0	0	54	60	36	40
	Recompensas y reconocimiento	31	34.4	56	62.2	3	3.4
	Promoción	5	5.6	63	70	22	24.4

En cuanto a la satisfacción en la dimensión extrínseca en el indicador sueldo, los participantes expresan que consideran su pago justo en relación con sus funciones, y suficiente para cubrir sus necesidades. Sin embargo, opinan que los aumentos salariales deben ser más frecuentes y estar mejor alineados con su preparación profesional. Mencionan también que su jefe no es asertivo ni competitivo, además de no tomar en cuenta sus sugerencias en el servicio, y que la relación que tienen con sus superiores no es cordial. No obstante, destacan que la enfermera jefa si valora su desempeño.

Respecto a los beneficios laborales, consideran que estos son equitativos. Reciben bonos por trabajar en áreas críticas, se les retribuye económicamente las horas extras y se les proporciona alimentación cuando trabajan en zonas de alto riesgo. Sin embargo, mencionan que no existe empatía entre los colegas de trabajo. Además, consideran que la inexperiencia e incompetencia de los colegas afectan el desempeño, aunque eso evita una sobrecarga de trabajo. Perciben que el ambiente laboral no es el ideal para desempeñar sus funciones y que no hay

solidaridad entre los compañeros de trabajo.

En cuanto a la comunicación mencionan que, aunque aparentemente ser buena, no existe afinidad dentro del grupo de trabajo, no se presentan discusiones ni conflictos frecuentes, pero las tareas asignadas no siempre se explican con claridad. En cuanto a las condiciones ambientales y físicas, los participantes señalan que la distribución del espacio no facilita sus trabajos, y que el ambiente no es confortable en términos de iluminación y ventilación. También reportan hacinamiento en los distintos servicios, no cuenta con materiales de bioseguridad personal ni con accesorios de evacuación señalizados en caso de desastres naturales.

En cuanto a la dimensión intrínseca mencionan que el trabajo no es rutinario, es altamente estresante, no disfrutan de las labores que realizan, por lo contrario, se sienten vacíos al culminar su trabajo, aunque coinciden en que si se recibe el reconocimiento que se desea cuando se hace un buen trabajo; en cuanto al indicador recompensa y reconocimiento mencionan que el trabajo que realizan no es apreciado, hay pocas recompensas, los esfuerzos no son remunerados como deberían ser; en el indicador promoción coinciden que el trabajo no es un reto estimulante cada día, no lo ven como una fuente de realización; sin embargo, si se hace bien el trabajo tienen oportunidad de ser promovidos, de manera rápida, a pesar de eso no se sienten felices por resultados que logran en su trabajo.

4.2. Prueba de hipótesis:

La estadística inferencial aplicada mediante la prueba de

correlación de Spearman, nos permitió determinar el grado de asociación lineal entre ambas variables.

Los resultados obtenidos arrojaron un valor de Rho= 0.424, con un p- valor = 0.000 (Anexo J), que al ser menor que 0.05 se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna, es decir que existe relación directa y positiva entre las condiciones de trabajo y la satisfacción laboral de las enfermeras de una Institución Pública - 2020.

Tabla Nª 3. Relación entre las condiciones de trabajo y la satisfacción laboral de las enfermeras de Institución Pública - 2020.

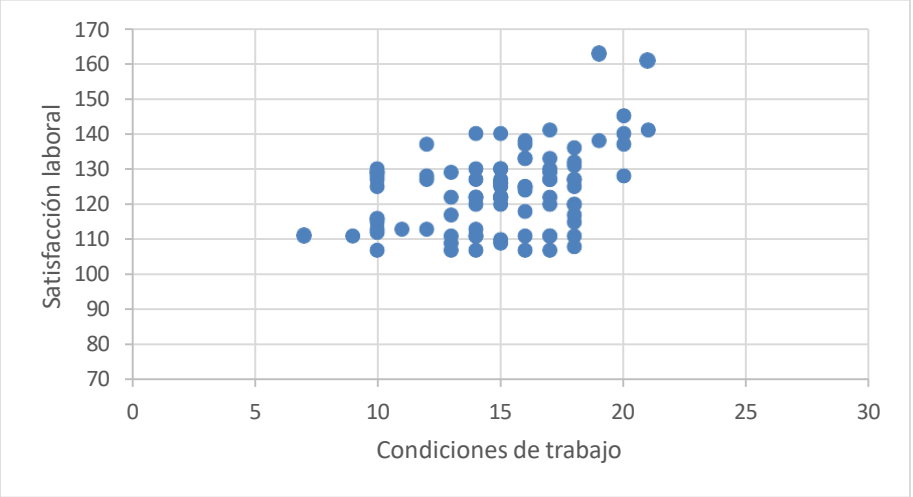
			Condiciones de trabajo	**Satisfacción laboral**
Rho de Spearman	CT	Coeficiente de correlación	1,000	,424''
		Sig. (bilateral)	-	,000
		N	90	90
	SL	Coeficiente de correlación	,424''	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	-
		N	90	90

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

Fuente: Elaboración propia.

Respecto a la prueba de las hipótesis específicas, se analizó cada dimensión de la variable condiciones de trabajo y su asociación con la satisfacción laboral.

Figura 5: Relación entre las condiciones de trabajo y la satisfacción laboral de las enfermeras.



En relación a la primera dimensión de condiciones de trabajo físicas se encontró un valor de Rho=0.342 y un p-valor=0.001 (Figura 1), que al ser menor que 0.05 se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna, es decir que existe relación directa y positiva entre las condiciones de trabajo en la dimensión física y la satisfacción laboral. de las enfermeras en una Institución Publica 2020.

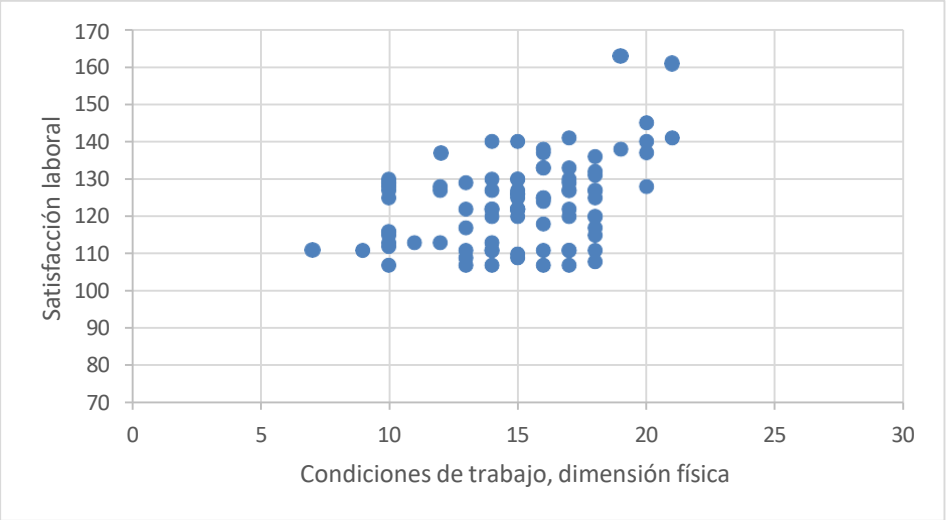
Tabla Nª 4. Relación entre las condiciones de trabajo, en su dimensión física y la satisfacción laboral de las enfermeras de Institución Pública - 2020.

			Condiciones de trabajo	**Satisfacción laboral**
Rho de Spearman	CT	Coeficiente de correlación	1,000	,342''
		Sig. (bilateral)	-	,001
		N	90	90
	SL	Coeficiente de correlación	,342''	1,000
		Sig. (bilateral)	,001	-
		N	90	90

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

Fuente: Elaboración propia.

Figura 6: Relación entre las condiciones de trabajo, dimensión física, y la satisfacción laboral de las enfermeras



Respecto a la segunda dimensión de condiciones de trabajo psicológicas se encontró un valor de Rho=0.329 y un p-valor=0.002 (Anexo L), siendo menor que 0.05 por lo que se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna, es decir existe relación directa y positiva entre las condiciones de trabajo en la dimensión psicológica y la satisfacción laboral de las enfermeras en Institución Publica 2020.

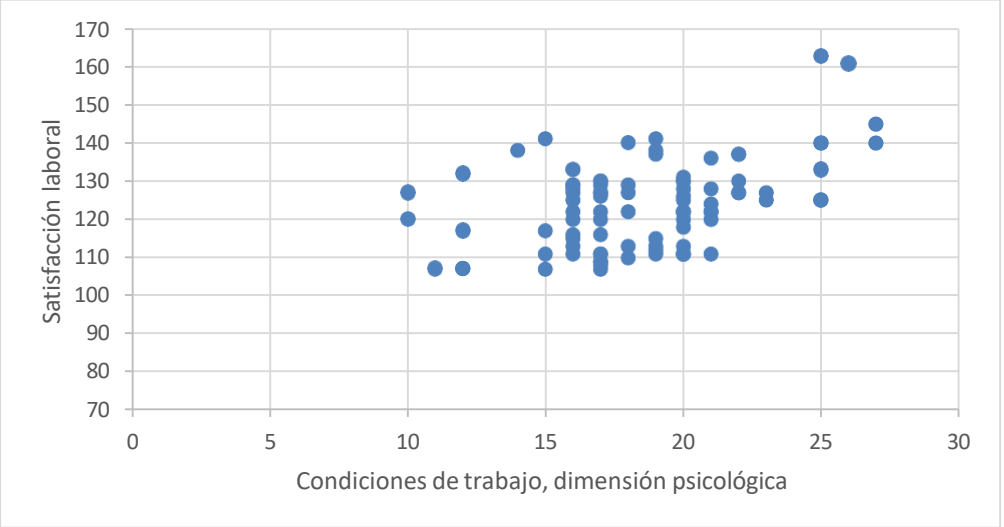
Tabla Nª 5. Relación entre las condiciones de trabajo, en su dimensión psicológica y la satisfacción laboral de las enfermeras de Institución Pública - 2020.

			Condiciones de trabajo	**Satisfacción laboral**
Rho de Spearman	CT	Coeficiente de correlación	1,000	,329''
		Sig. (bilateral)	-	,002
		N	90	90
	SL	Coeficiente de correlación	,329''	1,000
		Sig. (bilateral)	,002	-
		N	90	90

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

Fuente: Elaboración propia.

Figura 7: Relación entre las condiciones de trabajo, dimensión psicológica, y la satisfacción laboral de las enfermeras



En cuanto a la tercera dimensión de condiciones de trabajo social se encontró un valor de Rho=0.233 y un p-valor=0.027 (Anexo M), que al ser menor que 0.05 se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna, es decir que existe relación directa y positiva entre las condiciones de trabajo en la dimensión social y la satisfacción laboral de las enfermeras en Institución Publica 2020.

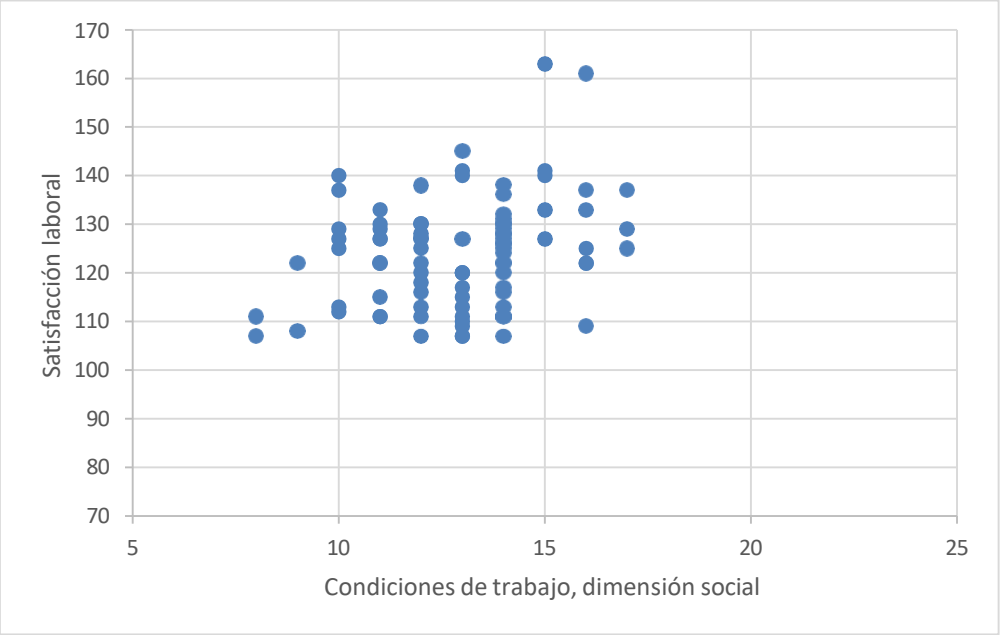
Tabla Nª 6. Relación entre las condiciones de trabajo, en su dimensión social y la satisfacción laboral de las enfermeras de Institución Pública - 2020.

			Condiciones de trabajo	**Satisfacción laboral**
Rho de Spearman	CT	Coeficiente de correlación	1,000	,233''
		Sig. (bilateral)	-	,027
		N	90	90
	SL	Coeficiente de correlación	,233''	1,000
		Sig. (bilateral)	,027	-
		N	90	90

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

Fuente: Elaboración propia.

Figura 8: Relación entre las condiciones de trabajo, dimensión social, y la satisfacción laboral de las enfermeras



4.3. Análisis, interpretación y discusión de los resultados:

El profesional de enfermería es parte fundamental de los centros de salud, por ello el estudio de sus condiciones laborales es necesario debido a que permitirá conocer la situación real de los colaboradores y la relación con la satisfacción laboral.

Los resultados hallados en relación a las condiciones laborales señalan que el 90.0% (81) de los enfermeros manifiestan tener condiciones de trabajo regular, el 8,9% buenas y el ,1% malas. Así mismo se evidencia que la satisfacción laboral predominantes es nivel medio. Estos resultados concuerdan con los hallazgos de Jaime (2020), quien reporta que las condiciones de trabajo de del personal de enfermería se sitúan mayoritariamente en un nivel regular, y Leiton et al. (2022) quienes concluyen que las condiciones laborales no son óptimas. De la misma manera los niveles medios de satisfacción laboral coinciden

con Jaime (2020), Larico (2021) y Villacorta (2023), quienes reportan una satisfacción laboral moderada.

Estos resultados pueden explicarse debido a que el trabajo en el servicio de neonatología implica altas exigencias asistenciales, turnos rotativos la responsabilidad del cuidado del recién nacido, lo que influye en como la enfermera percibe su entorno laboral y el nivel de satisfacción personal. El identificar las condiciones de trabajo de las enfermeras que no son las más óptimas y los niveles moderados de satisfacción laboral en el personal de enfermería, refleja la necesidad de fortalecer estrategias de mejora en el ámbito laboral del personal de enfermería. Estos hallazgos a su vez aportan evidencia contextualizada sobre la realidad laboral del personal de enfermería en instituciones públicas.

Respecto a la hipótesis general, se identifica una correlación positiva moderada entre las condiciones de trabajo y la satisfacción laboral (Rho = 0.424, $p < 0.05$), lo que evidencia que existe relación estadísticamente significativa entre ambas variables. Este resultado concuerda con los estudios de Jaime (2020), Alfaro (2022), Villacorta (2023), Larico (2021), Montoya et al. (2020) y Grisales (2020) quienes reportan asociaciones significativas entre ambas variables, aunque difieren de Millones (2021) y Campos (2023).

La relación identificada indica que mejores condiciones laborales favorecen el bienestar, la motivación y el desempeño profesional incrementando la satisfacción laboral del personal de enfermería aportando evidencia empírica para la mejora de la gestión de recursos humanos en salud y la calidad del cuidado de enfermería, específicamente en servicios de alta complejidad como Neonatología.

Respecto a la primera hipótesis específica, se identificó una correlación positiva significativa entre las condiciones de trabajo en la

dimensión física y la satisfacción laboral (Rho=0.342 y p- valor=0.001, que es menor que 0.05). Este resultado difiere con los resultados presentados por Millones (2021 y Villacorta (2023), quienes encontraron asociaciones débiles o no significativas. Sin embargo, los resultados sugieren que el ambiente físico, la disponibilidad de recursos y la carga laboral influyen en la satisfacción laboral del personal de enfermería, aportando evidencia sobre la relevancia de esta dimensión en servicios hospitalarios.

Con respecto a la segunda hipótesis específica, se identificó una relación positiva significativa entre las condiciones de trabajo en la dimensión psicológica y la satisfacción laboral (Rho=0.329 y p-valor=0.002, que es menor que 0.05). Estos resultados concuerdan con Villacorta (2023) y parcialmente con Millones (2021), quienes señalan que el estrés y la sobrecarga laboral influyen en la satisfacción laboral. La interpretación indica que un ambiente psicológico favorable y un liderazgo adecuado incrementa la satisfacción laboral contribuyendo al bienestar del personal de enfermería.

Respecto a la tercera hipótesis específica, se identificó una relación positiva significativa entre las condiciones de trabajo en la dimensión social y la satisfacción laboral (Rho=0.329 y p- valor=0.027, que es menor que 0.05). Los resultados concuerdan con Villacorta (2023) y Millones (2021) quienes destacan la importancia de las relaciones interpersonales y el clima laboral. Estos resultados aportan evidencia sobre la necesidad de fortalecer el trabajo en equipo para mejorar la satisfacción laboral de los enfermeros.

CONCLUSIONES

Las condiciones de trabajo y la satisfacción laboral de las enfermeras del área de neonatología si tienen asociación, es decir existe una relación directa y positiva entre ambas.

Las condiciones de trabajo de las enfermeras del servicio de neonatología son percibidas como condiciones de trabajo regular, lo que significa que existen aspectos que podrían mejorarse para optimizar el ejercicio laboral y la satisfacción de los trabajadores.

La satisfacción laboral de las enfermeras del servicio de neonatología tuvo un nivel medio para ambas dimensiones intrínsecas y extrínsecas.

Existe relación directa y positiva entre las condiciones de trabajo en su dimensión física y la satisfacción laboral de las enfermeras del servicio de neonatología del Instituto Nacional Materno Perinatal.

Existe relación directa y positiva entre las condiciones de trabajo en su dimensión psicológica y la satisfacción laboral de las enfermeras del servicio de neonatología del Instituto Nacional Materno Perinatal.

Existe relación directa y positiva entre las condiciones de trabajo en su dimensión social y la satisfacción laboral de las enfermeras del servicio de neonatología del Instituto Nacional Materno Perinatal.

RECOMENDACIONES

Los establecimientos que ofrecen servicios de salud, necesitan diseñar estrategias para favorecer las condiciones laborales y la satisfacción laboral de la enfermera que trabaja en las áreas de neonatología, de esta manera mejorara su calidad de atención al neonato, logrando así los objetivos propuestos por la institución de salud.

El profesional de enfermería debe efectuar estudios de investigación sobre las condiciones de trabajo y la satisfacción de las enfermeras en las áreas de Neonatología en poblaciones más amplias, de esta manera complementaria los datos adquiridos y nos permitiría tener un enfoque más específico de esta compleja realidad.

Realizar investigaciones mixtas, que permitirán conocer detalladamente las variables de estudio para poder establecer procesos de mejora continua.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Aleman, J. (2017). *Percepción de la satisfacción laboral del personal de enfermería que labora en la sala de Neonatología.* [Tesis de licenciatura]. Nicaragua.

Alfaro Alcazar, C. Y. (2022). *Condiciones de Trabajo y Satisfacción Laboral en el Personal de la Micro Red Pomabamba durante la Pandemia del COVID-19, 2021*. [Tesis de licenciatura, Universidad Cesar Vallejo]. Repositorio Institucional Digital. https://repositorio.ucv.edu.pe/

Blum, M., & Nayles, J. (1995). *Psicologia Industrial.* Trillas.

Blum, M., & Naylor, J. (1997). *Psicologia industrial: Sus fundamentos teóricos y sociales.* Trillas.

Bravo, M., Peiro, J.M. & Rodríguez, I. (1996). *Satisfacción Laboral.* Síntesis.

Brunelli, M. V., Astoul Bonorino, C., Cingolani, P., Galli, M., Kitashima, N., & Rocca Rivarola, M. (2022). Condiciones laborales y sus consecuencias en la satisfacción laboral en un hospital de emergencia. *Horizonte de Enfermería,33, 33-48.*

Campos Moreno, N. D. (2023). *Condiciones laborales y nivel de satisfacción laboral de los trabajadores de un centro de salud en la ciudad de Tumbes, 2022*. [Tesis de licenciatura, Universidad Cesar Vallejo]. Repositorio Digital Institucional. https://repositorio.ucv.edu.pe/

Carhuapoma Enriquez, G. R., Espinoza Arroyo, N. C., & Huamani Taquiri, V. (2020). *Factores asociados a la satisfacción laboral en el personal de salud del centro quirúrgico del Hospital Daniel Alcides Carrión, Huancayo.* [Tesis de licenciatura, Universidad

Nacional del Callao]. Repositorio institucional. https://repositorio.unac.edu.pe/

Ccari Orellana, N. (2018). *Condiciones laborales y satisfacción laboral.* [Tesis de licenciatura, Universidad Cesar Vallejo]. Repositorio Digital Institucional. https://repositorio.ucv.edu.pe/

Centeno, C. H. (2011). *Condiciones de trabajo y satisfacción laboral.* [Tesis de maestría]. Universidad Autónoma de San Luis Potosí. https://ninive.uaslp.mx/

Congreso de la Republica del Perú, (2002). *Ley del trabajo de la enfermera.* Lima, Perú.

Cortes, N. (2022, 27 de diciembre). *Todo sobre la satisfacción laboral.* Geovictoria. https://www.geovictoria.com/

Cristancho Giraldo , L. (2022). El concepto de trabajo: perspectiva histórica. *Secuencia*, (113), 1-20

Editilde. (2024, 13 de junio). *El trabajo desde una perspectiva filosófica*. Diàlogo. https://dialogo.dialogo-tilde.es/

Fuenmayor, L. (1999). *Satisfacción y motivación.* Universidad del Zulia.

García Picado, R. A. (2021). *Relaciones interpersonales y desempeño laboral de los trabajadores del área de recursos humanos, contabilidad y análisis de la UNAN, León*. [Tesis de licenciatura]. Universidad Nacional Autónoma de Nicaragua. http://riul.unanleon.edu.ni/

Grisales Rodríguez, M. J., & Gallego Echeverri, L. A. (2020). *Condiciones laborales y su relación con la satisfacción.* Universidad Católica de Pereira.

Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo (s.f.). *Condiciones de trabajo y salud*. https://istas.net/

Instituto de Estudios Fiscales y Sociales (2024, mayo). *Mas de 8000 enfermeras se trasladaron en 2023 en busca de condiciones laborales*. https://iefs.es/

Jaime Rodríguez, Y. D. (2020). *Condiciones de trabajo y satisfacción laboral de enfermeras del centro quirúrgico de un hospital de Trujillo*. [Tesis de licenciatura] Universidad Nacional de Trujillo.

Kreitner, R., & Kinicki, A. (1999). *Comportamiento de las organizaciones.* McGraw Hill.

Larico Zambrano, M. I. (2021). *Relación entre las condiciones de trabajo y la satisfacción laboral del personal que labora en el centro de salud*. [Tesis de licenciatura]. Universidad Católica de Santa María.

Leitón Espinoza, Z. E., & Arteaga Lujan, N. E. (2022). Condiciones de trabajo física, psicológica y social, en enfermeras del servicio de emergencia. *Sciendo, 25(2), 45-56*.

Luengo Martinez, C., & Montoya Càceres, P. (2020). Condiciones de Trabajo en profesionales sanitarios de hospitales públicos en Chile. *Medicina y Seguridad del Trabajo*, 66(259), 15-28.

Mansilla, C. (2022). *Satisfacción laboral del personal de enfermería según edad y antigüedad en el servicio y la percepción de cuidado humanizado de los pacientes según cantidad de días de internación en una sala de cuidados intensivos.* [Tesis de licenciatura, Universidad Nacional de Rosario]. Repositorio Institucional.
https://rephip.unr.edu.ar/server/api/core/bitstreams/4b6877c3-afa1- 4d74-839c-7664cda35acf/content

Millones-Trinidad, M. L., & Alvarado-Rivadeneyra, S. H. (2021). Condiciones de trabajo y satisfacción laboral de las enfermeras del Complejo Hospitalario PNP Luis N Sáenz. *Ciencias Técnicas y Aplicadas*, 5(1), 148- 161.

Ministerio de Salud del Peru (2018). *Norma técnica de salud para la atención integral de salud neonatal (NTS Nº 106-MINSA/DGSP-V.01.* https://www.gob.pe/institucion/minsa/

Montoya Càceres, P., Bello Escamilla, N., & Neira , J. (2020). Relación entre calidad de vida laboral y satisfacción laboral en el equipo de

atencion primaria de salud. *Medicina y Seguridad del trabajo*, 66(260), 220-229.

Mucha Hospinal, L., & Lora Loza, M. (2021). *Condiciones de trabajo y satisfacción laboral del personal de salud.* [Tesis de licenciatura, Universidad Cesar Vallejo] Repositorio Institucional. https://repositorio.ucv.edu.pe/

Neira Centeno, G., & Salinas Valverde, F. (2017). *Condiciones laborales y satisfacción laboral del personal de enfermería*. [Tesis de licenciatura, Universidad Peruana Cayetano Heredia] Repositorio Institucional. https://hdl.handle.net/20.500.12866/1330

Organización Internacional del Trabajo. (2004). *Seguridad y salud en el trabajo.* https://www.ilo.org/

Organización Mundial de la Salud & Organización Internacional del Trabajo. (2021, 17 de septiembre). *Casi 2 millones de personas mueren cada año por causas relacionadas con el trabajo.* https://www.who.int/

Ordoñez Vàsquez , M. (2021). *Repositorio de la Universidad de Huanuco.* Obtenido de “Factores asociados a la satisfacción laboral del profesional obstetra en el hospital tingo maría Julio-Diciembre": chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/https://repositorio.udh.edu.pe/bitstream/handle/123456789/2902/Ordo%C3%B1ez%20V%C3%A1squez%2C%20Marjorie%20Patricia.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Pedraza Melo, N. (2020). Satisfacción laboral y compromiso organizacional del capital humano en el desempeño en instituciones de educación superior. *Revista Iberoamericana para la Investigacion y el Desarrollo Educativo*. Obtenido de Revista Iberoamericana para la Investigacion y el Desarrollo Educativo.

Peña Carmona, M. (2023). *Motivación y satisfacción laboral*. [Tesis de licenciatura, Universidad Andina de Cusco]. Repositorio Institucional

https://repositorio.uandina.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12557/5
85 8/Miriam_Tesis_bachiller_2023.pdf

Perez Vega, D., & Teran Martinez , O. (2024). *Satisfacción laboral y compromiso organizacional en adultos latinoamericanos.* [Tesis de licenciatura, Universidad de Lima]. Repositorio Institucional. https://repositorio.ulima.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12724/2
0329/T018_72483582_T.pdf

Pizarro Ruiz , J., Fredes Collarte, D., Inostroza Peña, C., & Torreblanca Urbina, E. (2019). Motivación, satisfacción laboral y estado de flow en los trabajadores de salud. *Revista Venezolana de Gerencia*, 24(88), 1-14.

Rincón Quintero, J. L. (2021). *Las motivaciones vocacionales en estudiantes de la licenciatura en educación infantil* [Tesis de licenciatura, Universidad Pedagogica Nacional]. Repositorio Institucional.

Robbins, S. (1999). *Comportamiento Organizacional.* Prentice Hall.

Rodriguez Duarte , K. (2018). *El cuidado crítico en las unidades de cuidados intensivos: una revisión integradora de la literatura*. [Tesis de licenciatura, Universidad Autonoma de San Luis Potosi]. Repositorio Institucional. https://repositorioinstitucional.uaslp.mx/xmlui/bitstream/handle/i/4
602/Tesina%20Karla%20Judith%20Rodr%C3%ADguez%20Duar
te.pdf

Romero Polo, J., Mercado Pacheco, A., Diaz Càrdenas, S., & De La Valle Archibold , M. (2021). Satisfacción laboral y condiciones laborales en odontologos de Cartagena de Indias, Colombia. *Revista Cientifica Salud Uninorte*, 26(94), 1-15. https://www.redalyc.org/

Samanez Ramírez, V. N. (2021). *Satisfacción laboral de los trabajadores de compartamos financiera de la ciudad del cusco* 2018. [Tesis de licenciatura, Universidad Andina del Cusco] Repositorio

Institucional. https://repositorio.uandina.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12557/4647/Valery_Tesis_bachiller_2021.pdf

Superintendencia de Riesgos del Trabajo. (2022). *Factores y Riesgos psicosociales del Trabajo.* Gobierno de Argentina. https://www.argentina.gob.ar/sites/default/files/guia_factores_y_riesgos_psicosociales_2.pdf.

Terán Moncada, R. (2019). *Estrategias sobre comunicación basadas en la Teoría de Carl Rogers para mejorar las relaciones interpersonales de los estudiantes de la I.E. N°82842 del C.P. Yuragalpa, distrito de San Bernardino, provincia San Pablo – Cajamarca.* [Tesis de licenciatura, Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo] Repositorio Institucional. https://hdl.handle.net/20.500.12893/8320

Torres Acuña, W. (2020). *Satisfacción laboral entre trabajadores administrativos y operarios de una empresa privada de servicios generales*. [Tesis de licenciatura, Universidad Ricardo Palma]. Repositorio Institucional. https://repositorio.urp.edu.pe/server/api/core/bitstreams/0673f8ac-48e7-44ea-b0c8-6f0951589cea/content

Trelles, G. (2024, 16 de febrero). Mas de 1000 enfermeras españolas se vana trabajar al extranjero: estos son los paises done cobran mas de 50 000 euros*. Infobae.* https://www.infobae.com/espana/2024/02/16/mas-de-1000-enfermeras-espanolas-se-van-a-trabajar-al-extranjero-estos-son-los-paises-donde-cobran-mas-de-50000/

Vallejo Gonzales, T. (2022). *Motivación y satisfacción laboral del personal de enfermería en un hospital de tercer nivel.* [Tesis de licenciatura, Universidad Autonoma de Mexico]. Repositorio Institucional. http://ri.uaemex.mx/bitstream/handle/20.500.11799/140710/Thani

a%20Vallejo%20Gonz%C3%A1lez.pdf

Villacorta García, M. G. (2023). *Satisfacción laboral y condiciones de trabajo de la enfermera(o) en pandemia por COVID – 19*. [Tesis de licenciatura]. Universidad Nacional de Trujillo.

ANEXOS

ÍNDICE DE ANEXOS

ANEXO A: Operacionalizacion de las variables III
ANEXO B: Matriz de consistencia V
ANEXO C: Cuestionario para el estudio de condiciones de trabajo VI
ANEXO D: Cuestionario para el estudio de satisfaccion laboral..... IX
ANEXO E: Consentimiento informado.....XII
ANEXO F: Libro de codigos XIII
ANEXO G: Tamaño de la muestra XVIII
ANEXO H: Matriz tripartita condiciones de trabajo XIX
Matriz tripartita satisfaccion laboral XXIII
ANEXO I: Caracteristicas generales de los enfermeros..... XXVIII

ANEXO A

OPERACIONALIZACION DE LAS VARIABLES

VARIABLE	DEFINICION CONCEPTUAL	DEFINICION OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	VALOR
Condiciones de trabajo	**CONDICIONES DE TRABAJO:** cualquier característica del mismo que pueda tener una influencia significativa en la generación de riesgos para la seguridad y la salud el trabajador.	**CONDICIONES DE TRABAJO:** Es el conjunto de factores que contribuyen en la realización de una tarea en un entorno que influyen en la salud de la enfermera que labora en el servicio de neonatología en función de tres dimensiones: física, psicológica y social.	Condición física	Recursos físicos	BUENA
				Recursos materiales	
				Recursos ambientales	
			Condición psicológica	Tiempo	REGULAR
				Complejidad	
				Rapidez	
				Atención	
			Condición social	Comunicación	MALA
				Relaciones interpersonales	

VARIABLE	DEFINICION CONCEPTUAL	DEFINICION OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	VALOR
Satisfacción Laboral en Enfermeras	**SATISFACCION LABORAL:** Es un estado emocional positivo que refleja una respuesta afectiva al trabajo, es decir, a cómo el individuo se siente en relación con su trabajo o con los diferentes aspectos	SATISFACCION LABORAL: Son las apreciaciones de conformidad brindadas por la enfermera que labora en el servicio de neonatología respecto de su ambiente laboral que involucra 2 dimensiones intrínsecos y extrínsecos. **ENFERMERA:** Es aquella profesional del área de salud, encargada del cuidado del recién nacido que labora en el área asistencial, nombrada y/o contratada que trabaja por más de 6 meses y brinda	Extrínsecos	Sueldo	ALTO
				Supervisión	
				Beneficios laborales	
				Compañeros de Trabajo	
				Comunicación	MEDIO
				Condiciones Ambientales y Físicos	
			Intrínsecos	Trabajo en si	
				Recompensas y Reconocimientos	BAJO

ANEXO B

MATRIZ DE CONSISTENCIA

PROBLEMA	OBJETIVOS	PROPOSITO	ANTECEDENTES / BASE TEORICA	VARIABLES	INDICADORES
	Objetivo General	Los resultados de la investigación permitirán proporcionar información a las autoridades del Instituto Nacional Materno Perinatal; así como a las jefas del Servicio de Atención Inmediata del Recién Nacido, Unidad de Cuidados Intermedios Neonatal, Unidad de Cuidad Intensivos Neonatal y Departamento de Enfermería; para diseñar e implementar una estrategia dirigida al profesional de enfermería, con el objeto de mejorar las condiciones de trabajo,	**ENFERMERA:** Es aquella profesional del área de salud, encargada del cuidado del recién nacido que labora en el área asistencial, nombrada y/o contratada que trabaja por más de 6 meses y brinda cuidados a los recién nacidos hasta los 28 días de vida en estado normal o con falla multisistémica en el servicio de neonatología. **CONDICIONES DE TRABAJO:** Es el conjunto de factores que contribuyen en la realización de una tarea en un entorno que influye en la salud de la enfermera que labora en el servicio de neonatología en función de tres dimensiones: física, psicológica y social. **SATISFACCION LABORAL:** Son las	Condiciones de trabajo	Recursos físicos
¿Cuáles Son las condiciones de trabajo y su relación satisfacción laboral en enfermeras de una institución pública 2020?	• Identificar las condiciones de trabajo y su influencia sobre la satisfacción laboral en enfermeras de una Institución Publica 2020 **Objetivo Especifico** • Identificar las condiciones de trabajo en la dimensión física y su influencia sobre la satisfacción laboral en enfermeras de una Institución Publica 2020 • Identificar las condiciones de trabajo en la dimensión psicológica y su influencia sobre la satisfacción laboral en enfermeras de una Institución Publica 2020 • Identificar las condiciones de trabajo en la dimensión social y su influencia sobre la satisfacción laboral en enfermeras de una Institución Publica 2020				Recursos materiales
					Recursos ambientales
					Tiempo
					Complejidad
					Rapidez
					Atención
					Comunicación
					Relaciones interpersonales
					Sueldo
					Supervisión
					Beneficios laborales
				Satisfacción laboral en Enfermeras	Compañeros de Trabajo
					Comunicación
					Condiciones Ambientales y Físicos
					Trabajo en si
					Recompensas y Reconocimientos
					Promoción

ANEXO C

CUESTIONARIO PARA EL ESTUDIO DE CONDICIONES DE TRABAJO

INTRODUCCIÓN. *Buen día estimado Licenciada en Enfermería del servicio de Neonatología soy la Lic. Milexy Amelia Cusi Escate y estoy realizando un estudio de investigación con el fin de obtener información sobre la percepción de la enfermera acerca de las condiciones de trabajo y su relación con la satisfacción laboral. Por lo que solicito su colaboración a través de sus respuestas con veracidad y sinceridad; expresándole que es de carácter anónimo. Se agradece por anticipado su colaboración.*

INSTRUCCIONES. *El siguiente instrumento consta de dos partes: el primero corresponde a los datos generales y laborales a los cuales Ud. responderá según corresponda. La segunda parte consta de 15 enunciados sobre las dimensiones físicas, psicológicas y sociales de las condiciones de trabajo, a los cuales Usted deberá responder marcando con un aspa (X) eligiendo la calificación del enunciado que se encuentre más acorde con su situación.*

A.- DATOS GENERALES

a) ¿Cuál es su edad?

15 -19 años ( ) 20 - 24 años ( )

25 – 29 años ( ) 30 – 34 años ( )

35 – 39 años ( ) 40 – 44 años ( )

45 – 49 años ( )

SEXO: Masculino ( ) Femenino( )

Régimen Laboral: Nombrada( ) CAS ( ) Otros( )

Especificar…….....

Tiempo de servicio en el servicio de neonatología……

1.- Totalmente en desacuerdo **2.- En desacuerdo**

3.- Ni en acuerdo ni en desacuerdo

4.- De acuerdo

5.- Totalmente de acuerdo

	PREGUNTAS	1	2	3	4	5
1	En mi trabajo cuento con servicios básicos					
2	Tengo oportunidad de elegir mis días de descanso					
3	Tengo motivación en mi área laboral					
4	Tengo autonomía en mis decisiones profesionales					
5	Existe suficiente equipo para realizar mis actividades diarias					
6	Considero que existen relaciones autoritarias en mi trabajo					
7	Tengo participación en las decisiones organizacionales de mi institución					
8	He recibido cursos sobre prevención de riesgos laborales en mi área de trabajo					
9	Mis actividades diarias me estimulan a realizar mi compromiso laboral					
10	Mi trabajo se desarrolla frecuentemente en condiciones de presión de tiempo					
11	Me identifico con los cambios propuestos por mis compañeros					
12	Existe monotonía en mis actividades diarias					
13	Mis actividades diarias requieren de trabajar continuamente en una postura forzada					
14	Considero que tengo sobre carga de trabajo					
15	Existe respeto entre mis compañeros					

ANEXO D

CUESTIONARIO PARA EL ESTUDIO DE SATISFACCION LABORAL

INTRODUCCIÓN. *Buen día estimado Licenciada en Enfermería del servicio de Neonatología soy la Lic. Milexy Amelia Cusi Escate y estoy realizando un estudio de investigación con el fin de obtener información sobre la percepción de la enfermera acerca de las condiciones de trabajo y su relación con la satisfacción laboral. Por lo que solicito su colaboración a través de sus respuestas con veracidad y sinceridad; expresándole que es de carácter anónimo. Se agradece por anticipado su colaboración.*

INSTRUCCIONES. *El siguiente instrumento consta de dos partes: el primero corresponde a los datos sociodemográficos y laborales a los cuales Ud. responderá según corresponda. La segunda parte consta de 40 enunciados sobre las dimensiones Extrínsecas e Intrínsecas de la satisfacción laboral, a los cuales Usted deberá responder marcando con un aspa (X) eligiendo la calificación del enunciado que se encuentre más acorde con su situación.*

A.- DATOS GENERALES

b) ¿Cuál es su edad?

15 -19 años ( ) 20 - 24 años ( )

25 – 29 años ( ) 30 – 34 años ( )

35 – 39 años ( ) 40 – 44 años ( )

46 – 49 años ( )

SEXO: Masculino ( ) Femenino ( )

Regimen Laboral: Nombrada ( ) CAS( ) Otros ( )

Especificar…….....

TIEMPO DE SERVICIO EN EL SERVICIO DE NEONATOLOGIA

B. SATISFACCION LABORAL

TDA = TOTALMENTE DE ACUERDO **ED** = EN DESACUERDO.

DA = DE ACUERDO **TED** = TOTALMENTE EN DESACUERDO

I = INDECISO

	DIMENSION EXTRINSECA	TDA	DA	I	ED	TED
	Sueldo					
1	Siento que me pagan una suma justa por el trabajo que hago.					
2	Los aumentos salariales son muy distanciados entre sí.					
3	Siento que mi sueldo no está en proporción a mi preparación profesional					
4	Mi sueldo es suficiente para suplir mis necesidades económicas.					
5	Mi jefe inmediato es bastante asertivo y competitivo.					
6	La relación que tengo con mis superiores es cordial.					
7	Mi jefe toma en cuenta mis sugerencias en mejora del servicio.					
8	La enfermera jefe reconoce mi desempeño laboral (carta de felicitación)					
	Beneficios laborales					
9	El conjunto de beneficios que tenemos es equitativo.					
10	Recibo un bono extra por trabajar en un área critica					
11	Se me retribuye económicamente o en horas de trabajo el tiempo extra que laboro					
12	Recibo alimentación por laborar en un área de alto riesgo.					
	Compañeros de Trabajo					
13	Tengo empatía con mis colegas de trabajo.					

14	Trabajo más de lo que debiera, debido a la incompetencia e inexperiencia de mis colegas.					
15	El ambiente creado por mis compañeros es el ideal para desempeñar mis funciones.					
16	Existe solidaridad entre compañeros de trabajo.					
	Comunicación					
17	La comunicación aparenta ser buena en este servicio.					
18	Existe afinidad con mi grupo de trabajo.					
19	Hay demasiadas discusiones y peleas en el trabajo					
20	Las tareas asignadas no siempre son totalmente explicadas.					
	Condiciones Ambientales y Físicas					
21	La distribución física del ambiente de trabajo facilita mis labores.					
22	El ambiente donde trabajo es confortable en iluminación, ventilación.					
23	Cuento con materiales de bioseguridad personal.					
24	Existen accesos de evacuación señalizados y adecuados para desastres naturales.					
25	Existe hacinamiento en los diversos tópicos de emergencia.					
26	Son suficientes los recursos materiales como camillas, sillas de ruedas, biombos, soportes, cobertores.					
	DIMENSION INTRINSECA					
	Trabajo en si					

27	Siento que mi trabajo sea rutinario					
28	Disfruto de cada labor que realizo en mi trabajo					
29	Mi trabajo es altamente estresante.					
30	Considero que tengo conocimientos, habilidades y destrezas para desempeñar mi trabajo					
31	Cuando termino mi jornada de trabajo me siento vacío.					
	Recompensas y Reconocimientos					
32	Cuando hago un buen trabajo recibo el reconocimiento que debería recibir.					
33	No siento que el trabajo que hago es apreciado					
34	Hay pocas recompensas para que los que trabajen aquí.					
35	No siento que mis esfuerzos son remunerados como deberían de ser.					
	Promoción					
36	Mi trabajo me supone un reto estimulante cada día					
37	Los que hacen bien su trabajo tiene una buena oportunidad de ser promovidos,					
38	Las personas son promovidas aquí, tan rápidamente como en otras instituciones					
39	Veo mi trabajo como una fuente de realización personal.					
40	Me siento feliz por los resultados que logro en mi trabajo.					

ANEXO E
CONSENTIMIENTO INFORMADO

Lugar y Fecha:

Por medio del presente acepto a participar en el proyecto de investigación **CONDICIONES DE TRABAJO Y SU RELACIÓN CON LA SATISFACCIÓN LABORAL EN ENFERMERAS DE UNA INSTITUCION PÚBLICA,** cuyo objetivo principal es determinar la percepción de la enfermera de Neonatología acerca de las condiciones de trabajo y su relación con la satisfacción laboral. Declaro que se me explico los posibles inconvenientes y beneficios derivados de mi participación en el estudio.

La investigadora Lic. en Enfermería Cusi Escate Milexy Amelia se ha comprometido a brindarme la información clara sobre el propósito y modo en que se aplicara el cuestionario, de igual manera se me ha notificado de la confiabilidad y anonimato de la información recolectada, entiendo que conservo el derecho de retirarme del estudio en cualquier momento que considere conveniente, sin que ello afecte en mi trabajo.

Ante ello otorgo mi consentimiento para participar en el estudio, firmando el presente para que así conste.

Firma

ANEXO F

LIBRO DE CODIGOS

A. DATOS GENERALES

a. Edad:

15-19 (1) 20-24 (2) 25-29 (3) 30- 34 (4) 35-39 (5)

40-44 (6) 45-49 (7) > 50 (8)

b. Genero:

Masculino (1) Femenino (2)

c. Régimen laboral:

Nombrado (1) CAS (2)

d. Tiempo en el servicio de Neonatología

1-5 (1) 6-10 (2) 11-15 (3) 16-20 (4) 21-25 (5)

26-30 (6) 31-35 (7)

CUESTIONARIO PARA EL ESTUDIO DE CONDICIONES DE TRABAJO

	CONDICION FISICA	**TED**	**ED**	**NA ND**	**DA**	**TDA**
1	En mi trabajo cuento con servicios básicos	1	2	3	4	5
5	Existe suficiente equipo para realizar mis actividades diarias	1	2	3	4	5
10	Mi trabajo se desarrolla frecuentemente en condiciones de presión de tiempo	5	4	3	2	1
13	Mis actividades diarias requieren de trabajar continuamente en una postura forzada	5	4	3	2	1
14	Considero que tengo sobre carga de trabajo	5	4	3	2	1
	CONDICION PSICOLOGICA	**TED**	**ED**	**NA ND**	**DA**	**TDA**
2	Tengo oportunidad de elegir mis días de descanso	1	2	3	4	5

3	Tengo motivación en mi área laboral	1	2	3	4	5
4	Tengo autonomía en mis decisiones profesionales	1	2	3	4	5
8	He recibido cursos sobre prevención de riesgos laborales en mi área de trabajo	1	2	3	4	5
9	Mis actividades diarias me estimulan a realizar mi compromiso laboral	1	2	3	4	5
12	Existe monotonía en mis actividades diarias	5	4	3	2	1
	CONDICION SOCIAL	**TED**	**ED**	**NA ND**	**DA**	**TDA**
6	Considero que existen relaciones autoritarias en mi trabajo	5	4	3	2	1
7	Tengo participación en las decisiones organizacionales de mi institución	1	2	3	4	5
11	Me identifico con los cambios propuestos por mis compañeros	1	2	3	4	5
15	Existe respeto entre mis compañeros	1	2	3	4	5

LIBRO DE CODIGOS

B. DATOS GENERALES

a. Edad:

15-19 (1) 20-24 (2) 25-29 (3) 30- 34 (4) 35-39 (5)

40-44 (6) 45-49 (7) > 50 (8)

b. Genero:

Masculino (1) Femenino (2)

c. Régimen laboral:

Nombrado (1) CAS (2)

d. Tiempo en el servicio de Neonatología

1-5 (1) 6-10 (2) 11-15 (3) 16-20 (4) 21-25 (5)

26-30 (6) 31-35 (7)

CUESTIONARIO PARA EL ESTUDIO DE SATISFACCION LABORAL

	DIMENSION EXTRINSECA	TDA	DA	I	ED	TED
Sueldo						
1	Siento que me pagan una suma justa por el trabajo que hago.	5	4	3	2	1
2	Los aumentos salariales son muy distanciados entre sí.	1	2	3	4	5
3	Siento que mi sueldo no está en proporción a mi preparación profesional	1	2	3	4	5
4	Mi sueldo es suficiente para suplir mis necesidades económicas.	5	4	3	2	1
Supervisión						
5	Mi jefe inmediato es bastante asertivo y competitivo.	5	4	3	2	1
6	La relación que tengo con mis superiores es cordial.	5	4	3	2	1
7	Mi jefe toma en cuenta mis sugerencias en mejora del servicio.	5	4	3	2	1
8	La enfermera jefe reconoce mi desempeño laboral (carta de felicitación)	5	4	3	2	1
Beneficios laborales						

9	El conjunto de beneficios que tenemos es equitativo.	5	4	3	2	1
10	Recibo un bono extra por trabajar en un área critica	5	4	3	2	1
11	Se me retribuye económicamente o en horas de trabajo el tiempo extra que laboro	5	4	3	2	1
12	Recibo alimentación por laborar en un área de alto riesgo.	5	4	3	2	1
Compañeros de Trabajo						
13	Tengo empatía con mis colegas de trabajo.	5	4	3	2	1
14	Trabajo más de lo que debiera, debido a la incompetencia e inexperiencia de mis colegas.	1	2	3	4	5
15	El ambiente creado por mis compañeros es el ideal para desempeñar mis funciones.	5	4	3	2	1
16	Existe solidaridad entre compañeros de trabajo.	5	4	3	2	1
Comunicación						
17	La comunicación aparenta ser buena en este servicio.	1	2	3	4	5
18	Existe afinidad con mi grupo de trabajo.	5	4	3	2	1
19	Hay demasiadas discusiones y peleas en el trabajo	1	2	3	4	5
20	Las tareas asignadas no siempre son totalmente explicadas.	1	2	3	4	5
Condiciones Ambientales y Físicas						
21	La distribución física del ambiente de trabajo facilita mis labores.	5	4	3	2	1
22	El ambiente donde trabajo es confortable en iluminación, ventilación.	5	4	3	2	1
23	Cuento con materiales de bioseguridad personal.	5	4	3	2	1
24	Existen accesos de evacuación señalizados y adecuados para desastres naturales.	5	4	3	2	1
25	Existe hacinamiento en los diversos tópicos de emergencia.	1	2	3	4	5
26	Son suficientes los recursos materiales como camillas, sillas de ruedas, biombos, soportes, cobertores.	5	4	3	2	1

DIMENSION INTRINSECA		TDA	DA	I	ED	TED
Trabajo en si						
27	Siento que mi trabajo sea rutinario	1	2	3	4	5
28	Disfruto de cada labor que realizo en mi trabajo	5	4	3	2	1
29	Mi trabajo es altamente estresante.	1	2	3	4	5
30	Considero que tengo conocimientos, habilidades y destrezas para desempeñar mi trabajo	5	4	3	2	1
31	Cuando termino mi jornada de trabajo me siento vacío.	1	2	3	4	5
Recompensas y Reconocimientos						
32	Cuando hago un buen trabajo recibo el reconocimiento que debería recibir.	5	4	3	2	1
33	No siento que el trabajo que hago es apreciado	1	2	3	4	5
34	Hay pocas recompensas para que los que trabajen aquí.	1	2	3	4	5
35	No siento que mis esfuerzos son remunerados como deberían de ser.	1	2	3	4	5
Promoción						
36	Mi trabajo me supone un reto estimulante cada día	5	4	3	2	1
37	Los que hacen bien su trabajo tiene una buena oportunidad de ser promovidos,	5	4	3	2	1
38	Las personas son promovidas aquí, tan rápidamente como en otras instituciones	5	4	3	2	1
39	Veo mi trabajo como una fuente de realización personal.	5	4	3	2	1
40	Me siento feliz por los resultados que logro en mi trabajo.	5	4	3	2	1

ANEXO G
TAMAÑO DE LA MUESTRA

Determinación de la muestra

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

Donde:

n = Tamaño de la muestra

Z = Nivel de confianza

98%= 2.33 N = Población

P = Proporción de casos de la población que tienen las características que se desean estudiar

(1-P) = Proporción de individuos de la población que no tienen las características de interés y por tanto representa la probabilidad de obtener al azar un individuo sin esas características.

E^2 = Margen de error permisible establecido por el investigador Se reemplaza:

$$n = \frac{(2.33^2)(219)(0.5)(0.5)}{(219)(0.1)^2 + (2.33)^2(0.5)(0.5)}$$

$$n = 84.18$$

$$n = 85$$

Para alcanzar mayor potencia estadística se recolecta una muestra de n = 90.

ANEXO H

MATRIZ TRIPARTITA CONDICIONES DE TRABAJO

N	DATOS GENERALES				CONDICION FISICA					CONDICION PSICOLOGICA						CONDICION SOCIAL			
	1	2	3	4	1	5	10	13	14	2	3	4	8	9	12	6	7	11	15
1	5	2	1	3	2	2	3	4	1	2	4	4	3	3	3	4	4	3	5
2	3	2	2	1	4	2	3	3	2	1	3	4	4	4	2	2	3	4	5
3	8	2	1	4	5	4	1	3	1	1	4	4	1	4	3	1	3	4	3
4	4	2	2	2	2	1	1	1	2	3	2	5	1	4	5	2	1	2	3
5	6	1	1	3	5	2	4	4	3	1	4	2	4	4	4	2	2	2	5
6	7	2	1	4	4	3	3	2	3	1	3	4	2	4	3	2	4	4	4
7	7	2	1	7	4	5	4	1	1	2	1	3	4	4	3	3	2	4	4
8	6	2	1	2	5	4	4	2	3	5	3	4	2	4	3	3	4	3	3
9	8	2	1	7	2	2	2	4	3	2	2	3	2	2	4	2	2	4	3
10	7	2	1	3	4	2	2	2	2	2	2	4	4	4	4	4	2	4	4
11	7	2	1	4	4	4	3	4	3	2	4	4	2	4	4	4	2	4	4
12	7	1	1	5	1	1	2	4	2	2	2	2	4	4	2	2	4	4	4
13	4	2	1	2	1	3	2	2	2	2	2	2	4	4	2	5	4	4	4
14	7	1	1	4	5	3	3	2	2	1	4	5	4	4	2	3	3	4	4
15	5	2	2	1	5	4	3	4	1	1	2	1	2	2	2	2	4	4	2
16	6	2	1	4	4	2	1	1	2	2	3	4	2	4	4	1	1	4	4
17	7	2	1	5	4	4	4	4	2	4	4	4	4	5	4	3	4	5	4
18	4	2	2	2	5	3	2	4	2	1	3	5	1	2	4	4	3	3	5
19	7	2	1	6	4	1	3	5	2	2	2	2	3	5	4	3	2	5	3
20	6	2	1	5	5	4	2	3	4	1	4	4	4	4	4	3	4	3	4

21	7	2	1	3	5	4	2	4	3	3	3	4	4	4	4	1	4	4	4
22	4	2	2	1	4	4	2	4	3	2	4	4	4	4	4	4	3	4	4
23	7	2	1	3	5	4	3	5	3	3	5	5	5	5	4	4	3	4	4
24	4	2	2	1	5	4	4	4	4	2	4	5	2	4	2	3	3	3	4
25	5	2	2	2	4	4	2	3	3	4	4	5	4	5	3	2	5	5	5
26	7	2	1	5	4	4	3	2	2	2	3	3	4	4	4	4	4	4	4
27	4	2	1	2	2	3	1	1	3	2	2	2	4	4	3	2	2	5	3
28	7	2	1	4	2	2	4	4	4	2	2	2	2	2	4	4	2	2	2
29	4	2	2	1	5	4	3	4	1	2	3	4	2	4	2	3	2	4	5
30	7	2	1	4	4	2	2	4	1	1	3	3	4	4	1	2	1	3	3
31	5	2	2	2	5	4	3	1	1	1	3	3	4	3	3	3	3	3	3
32	5	2	2	2	5	2	1	2	2	2	2	2	4	3	5	2	4	3	4
33	6	2	1	4	4	4	3	4	4	3	4	4	3	3	2	4	4	3	3
34	6	2	1	4	5	5	2	1	1	3	4	5	3	4	1	4	3	4	3
35	7	2	2	5	5	4	2	2	4	3	4	4	3	4	2	4	3	4	3
36	7	2	1	5	5	2	2	2	3	2	2	2	4	3	4	2	3	3	3
37	8	2	1	5	5	4	3	2	3	1	3	3	4	3	2	2	3	3	3
38	7	2	1	5	2	2	3	4	4	2	2	4	3	2	5	4	2	1	4
39	8	2	1	3	2	3	2	2	3	2	2	2	3	4	3	2	2	5	3
40	7	2	2	4	5	4	3	4	2	1	2	1	2	3	3	3	4	4	3
41	7	2	1	5	5	3	2	2	2	1	4	5	4	3	3	2	3	3	4
42	7	1	1	4	1	1	2	4	2	2	2	2	4	3	3	2	4	3	3
43	7	2	1	5	4	4	3	4	3	2	4	4	2	3	2	2	2	4	3
44	6	2	1	3	5	3	3	3	2	5	3	4	4	2	4	2	2	3	3
45	5	2	1	2	5	2	4	4	3	1	4	2	4	4	2	2	2	2	3
46	5	2	2	2	5	3	3	2	3	2	2	2	3	3	2	4	3	3	2

47	6	2	1	3	2	1	4	1	2	4	2	5	4	3	5	5	1	1	3
48	3	2	2	1	5	4	3	3	2	1	4	4	1	4	3	1	3	4	3
49	3	2	2	2	5	2	2	2	3	3	3	2	2	4	4	2	4	4	3
50	7	2	1	4	2	3	2	3	3	2	2	3	3	3	2	4	2	4	3
51	8	2	1	4	5	3	3	2	3	2	4	4	4	4	2	3	2	4	3
52	6	2	2	3	4	3	1	1	4	2	4	4	2	4	2	1	1	4	4
53	8	2	1	4	4	4	1	3	3	4	4	4	4	4	5	2	3	2	3
54	8	2	1	5	5	3	3	3	3	1	3	5	1	2	3	4	3	4	4
55	7	2	2	3	4	1	3	4	3	2	2	2	3	4	3	3	2	5	4
56	8	2	1	4	5	4	2	3	2	1	4	4	4	4	4	3	4	3	4
57	7	2	1	3	4	4	2	4	3	3	3	4	4	4	4	1	4	4	3
58	4	2	1	3	4	4	2	4	2	2	4	4	4	4	4	4	3	4	3
59	4	2	2	1	4	2	2	5	2	2	2	4	4	4	5	2	1	4	4
60	7	2	1	3	4	2	2	5	2	2	2	4	4	4	5	2	1	4	4
61	7	2	1	4	2	1	4	1	2	4	2	5	4	3	5	5	1	1	3
62	7	2	1	4	1	1	2	4	2	2	2	2	4	3	3	2	4	3	3
63	6	2	2	3	2	3	2	3	3	2	2	3	3	3	4	4	2	4	3
64	8	2	1	4	5	3	3	2	3	2	4	4	4	4	2	3	2	4	3
65	7	2	1	5	4	3	1	1	2	2	4	4	2	4	4	1	1	4	4
66	7	2	2	3	4	4	3	2	2	2	3	3	4	4	4	2	4	4	4
67	8	2	1	4	2	3	1	1	3	2	2	2	4	4	3	4	2	5	3
68	7	2	1	3	5	3	3	3	3	1	3	5	1	2	3	2	3	4	4
69	3	2	2	1	4	1	3	5	3	2	2	2	3	4	3	3	2	5	4
70	4	2	2	1	5	4	2	3	4	1	4	4	4	4	4	3	4	3	4
71	7	2	1	4	1	3	2	2	2	2	2	2	4	4	2	1	4	4	4
72	3	2	2	3	5	3	3	2	2	1	4	5	4	4	2	3	3	4	4

73	7	1	1	4	4	3	2	2	2	1	3	4	2	4	3	4	4	4	4
74	7	2	1	5	4	5	4	1	1	2	1	3	4	4	3	3	2	4	4
75	8	2	1	4	2	2	3	1	1	2	4	4	3	3	3	2	4	3	5
76	5	2	1	2	4	2	3	3	2	1	3	4	4	4	2	4	3	4	5
77	5	2	2	2	5	3	3	2	2	1	4	5	4	4	2	3	3	4	4
78	6	2	1	3	5	4	3	4	1	1	2	1	2	2	2	4	4	4	2
79	3	2	2	1	4	2	5	1	2	2	3	4	2	4	4	5	1	4	4
80	3	2	2	2	4	4	2	4	2	4	4	4	4	5	4	3	4	5	4
81	7	2	1	3	5	3	4	4	2	1	3	5	1	2	4	2	3	3	5
82	6	2	1	4	4	1	3	5	4	2	2	2	3	5	3	3	2	5	3
83	7	1	1	5	5	4	4	3	4	1	4	4	4	4	4	3	4	3	4
84	4	2	1	2	5	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	5	4	4	4
85	6	1	1	4	4	4	4	4	3	2	4	4	4	4	4	2	3	4	4
86	5	2	2	1	5	4	3	5	3	3	5	5	5	5	4	2	3	4	4
87	4	2	1	3	5	4	4	4	4	2	4	5	2	4	2	3	3	3	4
88	7	2	1	5	5	4	3	4	2	1	2	1	2	3	3	3	4	4	3
89	4	2	2	2	5	3	2	2	2	1	4	5	4	3	3	2	3	3	4
90	3	2	2	2	1	1	2	4	2	2	2	2	4	3	3	2	4	3	3

MATRIZ TRIPARTITA SATISFACCION LABORAL

N	DATOS GENERALES				EXTRINSECOS																												INTRINSECAS									
					SUELDO				SUPERVISION				BENEFICIOS LABORALES				COMPAÑEROS DE TRABAJO				COMUNICACIÓN				CONDICIONES AMBIENTALES Y FISICAS								TRABAJO EN SI					RECOMPENSA Y RECONOCIMIENTO				PROMOCION				
	1	2	3	4	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34	35	36	37	38	39	40
1	5	2	1	3	5	1	1	5	4	4	2	5	5	4	5	5	1	5	4	3	3	3	4	4	2	2	2	4	2	4	4	4	2	4	2	1	5	5	5	4	2	2	4	4
2	3	2	2	1	2	5	4	2	1	1	1	1	2	1	2	2	5	1	4	4	2	4	2	2	2	2	2	2	4	2	3	3	3	3	3	4	2	2	2	4	4	4	4	4
3	8	2	1	4	2	2	1	1	2	4	3	2	2	1	1	1	4	2	3	4	3	3	4	2	2	2	4	4	2	4	4	4	1	4	4	2	2	2	1	5	5	2	5	5
4	4	2	2	2	1	2	1	1	4	4	2	2	3	1	1	4	5	2	4	5	1	5	4	3	2	3	3	3	2	2	2	5	2	5	4	2	2	2	1	4	1	1	5	5
5	6	1	1	3	2	2	2	2	3	4	3	2	2	4	2	2	4	2	2	4	2	2	4	2	2	4	4	4	2	3	4	4	3	4	4	3	3	2	2	4	2	1	4	4
6	7	2	1	4	4	5	4	2	2	4	2	4	2	1	1	4	4	3	2	4	2	4	4	3	2	2	3	4	4	3	3	4	4	4	4	2	3	2	3	4	2	2	5	5
7	7	2	1	7	2	4	4	4	4	2	4	1	2	1	1	2	1	4	2	2	4	4	3	4	4	2	2	4	2	4	4	2	2	2	2	4	2	2	2	2	4	4	2	2
8	6	2	1	2	4	2	2	2	4	4	2	2	2	1	2	1	4	2	4	4	2	4	2	2	4	4	4	4	4	2	2	4	2	4	4	4	2	2	2	4	4	4	4	4
9	8	2	1	7	2	2	2	2	4	2	4	4	2	1	1	1	4	4	4	4	2	4	2	2	2	2	4	4	2	2	4	4	4	4	4	2	2	2	2	4	2	2	2	4
10	7	2	1	3	4	2	2	2	4	2	4	2	2	2	2	4	4	4	4	4	2	4	4	2	4	4	4	4	4	2	2	4	3	4	3	2	4	4	4	4	2	2	4	4
11	7	2	1	4	2	2	4	2	3	4	4	3	2	2	2	3	4	4	4	4	2	4	4	3	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	3	3	3	2	2	4	2	3	4	5
12	7	1	1	5	2	4	4	1	3	3	4	4	4	4	3	2	5	4	4	3	4	2	4	3	2	3	3	2	3	3	4	3	4	3	4	2	2	4	4	4	2	4	3	3
13	4	2	1	2	2	4	4	1	4	4	3	4	4	4	3	2	5	4	4	3	4	2	3	4	3	3	3	2	3	3	4	3	3	2	4	2	2	4	4	4	2	4	3	3
14	7	1	1	4	4	2	2	4	4	4	4	4	4	2	2	4	4	2	4	4	2	4	2	2	4	4	4	4	2	4	2	4	2	4	2	2	2	4	4	4	4	4	4	4
15	5	2	2	1	1	1	1	1	3	5	5	2	3	2	1	5	3	3	3	3	2	4	1	1	5	5	5	5	1	5	1	5	4	5	4	1	5	1	1	4	3	2	3	5
16	6	2	1	4	1	2	1	1	2	4	3	2	1	4	1	4	5	4	2	2	1	5	4	4	4	3	3	4	2	2	4	4	5	5	5	1	2	2	1	4	1	1	2	4
17	7	2	1	5	2	5	1	2	4	4	4	4	4	1	1	1	5	4	4	4	2	4	4	2	4	4	4	4	5	3	2	4	2	1	4	4	4	2	2	4	1	1	4	4

18	4	2	2	2	1	1	1	2	4	4	4	4	2	1	3	5	4	3	5	5	1	5	5	2	4	4	4	4	3	2	4	4	4	4	4	3	4	3	1	4	3	3	5	4
19	7	2	1	6	2	2	2	2	2	4	4	2	2	1	1	2	4	2	4	1	4	2	3	2	2	2	4	2	3	2	5	4	4	5	4	2	2	2	2	4	2	2	4	5

| | | |

| | | |

72	3	2	2	3	4	5	4	2	2	4	2	4	2	1	1	4	4	3	2	4	2	4	4	3	2	2	3	4	4	3	3	4	4	4	4	2	3	2	3	4	2	2	5	5
73	7	1	1	4	2	4	4	4	4	2	4	1	2	1	1	2	1	4	2	2	4	4	3	4	4	2	2	4	2	4	4	2	2	2	2	4	2	2	2	2	4	4	2	2
74	7	2	1	5	4	2	2	2	4	4	2	2	2	1	2	1	4	2	4	4	2	4	2	2	4	4	4	4	4	2	2	4	2	4	4	4	2	2	2	4	4	4	4	4
75	8	2	1	4	2	2	2	2	4	2	4	4	2	1	1	1	4	4	4	4	2	4	2	2	2	2	4	4	2	2	4	4	4	4	4	2	2	2	2	4	2	2	2	4
76	5	2	1	2	1	4	2	2	2	5	4	1	4	1	1	1	5	4	4	5	1	5	5	4	4	4	4	4	1	2	4	3	2	4	5	2	2	2	2	4	4	1	3	4
77	5	2	2	2	2	1	1	1	3	4	4	4	2	4	1	4	4	3	4	3	3	4	3	2	1	4	4	4	1	1	5	5	1	5	4	1	3	2	2	5	4	3	5	5
78	6	2	1	3	1	3	1	3	3	3	5	1	5	1	5	5	1	5	5	5	1	1	5	5	4	4	5	4	3	4	1	5	2	5	5	1	1	1	1	5	1	1	5	5
79	3	2	2	1	3	3	3	5	5	3	3	3	3	3	3	5	3	1	1	1	5	3	1	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	1	3	3	1	5	5	1	1
80	3	2	2	2	2	4	4	4	4	2	4	1	2	1	1	2	1	4	2	2	4	4	3	4	4	2	2	4	2	4	4	2	2	2	2	4	2	2	2	2	4	4	2	2
81	7	2	1	3	4	2	2	2	4	4	2	2	2	1	2	1	4	2	4	4	2	4	2	2	4	4	4	4	4	2	2	4	2	4	4	4	2	2	2	4	4	4	4	4
82	6	2	1	4	2	2	2	2	4	2	4	4	2	1	1	1	4	4	4	4	2	4	2	2	2	2	4	4	2	2	4	4	4	4	4	2	2	2	2	4	2	2	2	4
83	7	1	1	5	4	2	2	2	4	2	4	2	2	2	2	4	4	4	4	4	2	4	4	2	4	4	4	4	4	2	2	4	3	4	3	2	4	4	4	4	2	2	4	4
84	4	2	1	2	5	1	1	5	4	4	2	5	5	4	5	5	1	5	4	3	3	3	4	4	2	2	2	4	2	4	4	4	2	4	2	1	5	5	5	4	2	2	4	4
85	6	1	1	4	2	5	4	2	1	1	1	1	2	1	2	2	5	1	4	4	2	4	2	2	2	2	2	2	4	2	3	3	3	3	3	4	2	2	2	4	4	4	4	4
86	5	2	2	1	2	2	1	1	2	4	3	2	2	1	1	1	4	2	3	4	3	3	4	2	2	2	4	4	2	4	4	4	1	4	4	2	2	2	1	5	5	2	5	5
87	4	2	1	3	2	4	4	4	4	2	4	1	2	1	1	2	1	4	2	2	4	4	3	4	4	2	2	4	2	4	4	2	2	2	2	4	2	2	2	2	4	4	2	2
88	7	2	1	5	4	2	2	2	4	4	2	2	2	1	2	1	4	2	4	4	2	4	2	2	4	4	4	4	4	2	2	4	2	4	4	4	2	2	2	4	1	4	4	4
89	4	2	2	2	2	2	2	2	4	2	4	4	2	1	1	1	4	4	4	4	2	4	2	2	2	2	4	4	2	2	4	4	4	4	4	2	2	2	2	4	2	2	2	4
90	3	2	2	2	4	2	2	2	4	2	4	2	2	2	2	4	4	4	4	4	2	4	4	2	4	4	4	4	4	2	2	4	3	4	3	2	4	4	4	4	2	2	4	4

ANEXO I

CARACTERISTICAS GENERALES DE LOS ENFERMEROS EN UNA INSTITUCION PUBLICA

Variable y niveles		Frecuencia	Porcentajes
Edad	25 a 29	8	8.9%
	30 a 34	13	14.4%
	35 a 39	10	11.1%
	40 a 44	13	14.4%
	45 a 49	35	38.9%
	50 a más	11	12.2%
Género	Masculino	7	7.8%
	Femenino	83	92.2%
Régimen laboral	Nombrado	61	67.8%
	Cas	29	32.2%
Tiempo en el servicio de Neonatología	1 a 5	11	12.2%
	6 a 10	17	18.9%
	11 a 15	20	22.2%
	16 a 20	24	26.7%
	21 a 25	15	16.7%
	26 a 30	1	1.1%
	31 a 35	2	2.2%