



**FACULTAD DE MEDICINA HUMANA Y CIENCIAS DE LA SALUD  
ESCUELA PROFESIONAL DE ENFERMERÍA**

**“CARACTERÍSTICAS SOCIODEMOGRÁFICAS Y SATISFACCIÓN  
LABORAL DE LAS ENFERMERAS DE ÁREAS  
CRÍTICAS DEL HOSPITAL AUGUSTO  
HERNÁNDEZ MENDOZA,  
ICA ABRIL  
2016”**

**TESIS PARA OPTAR EL TÍTULO DE  
LICENCIADA EN ENFERMERÍA.**

**PRESENTADO POR: EVELYN GUISELLA SANCHEZ GUTIERREZ**

**ICA- PERÚ**

**2016**

## DEDICATORIA

- A **DIOS**, por ser mi guía, por cuidarme, por conservarme con salud y por darme seguridad y fuerza para enfrentar los problemas.
- A mis padres por el cariño, guía, apoyo, que recibí durante mi formación como futura profesional.
- A las licenciadas en Enfermería de áreas críticas por brindarme su apoyo y facilidades durante la ejecución del trabajo de investigación.
- A todas las bellas personas que durante estos años me brindaron su amistad, confianza, experiencias, sus conocimientos, asesoría y por guiarme en el camino del éxito, por recordarme que con perseverancia y actitud se puede cumplir los sueños.

**AGRADEZCO A:**

A mis padres por haberme dado la oportunidad de seguir mis estudios superiores y constituyen un constante apoyo en mi vida.

## RESUMEN

La investigación titulada “Características sociodemográficas y satisfacción laboral de las Enfermeras de áreas críticas del Hospital Augusto Hernández Mendoza, Ica Abril 2016”. Para ello se diseñó un estudio descriptivo, de tipo observacional y de corte transversal, la muestra estuvo constituida por 44 Licenciadas en Enfermería, según criterios de inclusión y exclusión. Resultados: Respecto a la variable Características sociodemográficas: La edad de las Enfermeras de áreas críticas en su mayoría estuvo en el rango de 30 a 45 años alcanzando 68% seguido de un 27% que tiene de 46 años a más y un 4% tienen menos de 30 años de edad. La mayoría de profesionales de enfermería corresponde al sexo femenino alcanzando 95% existiendo solo un 5% de sexo masculino. Respecto al estado civil de las enfermeras que laboran en áreas críticas es casada alcanzando 52%; un 48% es soltero. La situación laboral de las enfermeras que laboran en áreas críticas es contratada alcanzando 73% y el 27% es nombrada, 70% de las enfermeras tiene entre 5 y 10 años de servicio, el 11% tienen menos de 5 años y de 11 años a más alcanzó el 18%. Referente a la variable Satisfacción laboral los resultados arrojan que el 48% de las enfermeras está medianamente satisfecha con su trabajo, 43% está satisfecho y un 9% se encuentra insatisfecho. El valor de chi cuadrado hallado es mayor al valor de chi cuadrado tabulado y cae en la zona de rechazo, rechazándose la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alternativa que afirma que existe relación entre las características sociodemográficas y el nivel de satisfacción laboral en las Enfermeras de áreas críticas del Hospital Augusto Hernández Mendoza de Ica, Abril 2016.

Palabras clave: **Características sociodemográficas, satisfacción laboral, enfermeras**

## ABSTRACT

The research entitled "Socio-demographic characteristics and job satisfaction of nurses critical areas of the hospital Augusto Hernandez Mendoza, Ica April 2016". A descriptive study, observational and cross-sectional sample consisted of 40 registered nurses, according to inclusion and exclusion criteria was designed. Results: Regarding the variable sociodemographic characteristics: The age of nurses in critical areas mostly was in the range of 30 to 45 years, reaching 68% followed by 27% who has 46 years more and 5% have fewer 30 years old. Most nurses corresponds to reaching 95% female exist only 5% male. Regarding the marital status of nurses working in critical areas is married reaching 52%; 41% is married and 7% are single. The employment status of nurses working in critical areas is hired reaching 73% and 27% is named, 70% of nurses is between 5 and 10 years of service, 11% have less than 5 years and 11 years it reached more than 18%. Concerning the Job satisfaction variable, the results show that 48% of nurses are fairly satisfied with their job, 43% are satisfied and 9% are dissatisfied. The chi-square value found is greater than the value of chi square tabulated and falls in the rejection region, rejecting the null hypothesis and the alternative hypothesis that there is a relationship between sociodemographic characteristics and level of job satisfaction in nurses accepted Hospital reviews of Augusto Mendoza Hernandez Ica, areas in April 2016.

Keywords: **Sociodemographic characteristics, job satisfaction, nurses**

## ÍNDICE

	Pág.
DEDICATORIA	li
AGRADECIMIENTO	lii
RESUMEN	lv
ABSTRACT	Vi
INDICE	vii
LISTA DE TABLAS	viii
LISTA DE GRÁFICOS	lx
INTRODUCCIÓN	X
<b>CAPÍTULO I. EL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN</b>	
1.1 Planteamiento del problema	11
1.2 Formulación del problema	13
1.2.1. Problema general	13
1.2.2 Problemas específicos	13
1.3. Objetivos de la investigación	13
1.3.1. Objetivo general	13
1.3.2 Objetivos específicos	13
1.4. Justificación del estudio	14
1.5. Limitaciones de la investigación	15
<b>CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO</b>	
2.1. Antecedentes del estudio	16
2.2. Bases teóricas	20
2.3. Definición de términos	32
2.4. Hipótesis	34
2.5. Variables	34

2.5.1. Definición conceptual de la variable	34
2.5.2. Definición operacional de la variable	34
2.5.3 Operacionalización de la variable.	35
<b>CAPÍTULO III: MATERIAL Y MÉTODO</b>	
3.1. Tipo y nivel de investigación	37
3.2. Descripción del ámbito de la investigación	37
3.3. Población y muestra	37
3.4. Técnicas e instrumentos para la recolección de datos	38
3.5. Plan de recolección y procesamiento de datos	39
<b>CAPÍTULO IV: RESULTADOS</b>	40
<b>CAPÍTULO V: DISCUSIÓN</b>	48
<b>CONCLUSIONES</b>	51
<b>RECOMENDACIONES</b>	52
<b>REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS</b>	53
<b>ANEXOS</b>	56
Matriz	57
Instrumento	58

## LISTA DE TABLAS

<b>N°</b>		<b>Pág.</b>
<b>1</b>	Características sociodemográficas según edad de las Enfermeras de áreas críticas del Hospital Augusto Hernández Mendoza, Ica Abril 2016	<b>41</b>
<b>2</b>	Características sociodemográficas según sexo de las Enfermeras de áreas críticas del Hospital Augusto Hernández Mendoza, Ica Abril 2016	<b>42</b>
<b>3</b>	Características sociodemográficas según estado civil de las Enfermeras de áreas críticas del Hospital Augusto Hernández Mendoza, Ica Abril 2016	<b>44</b>
<b>4</b>	Características sociodemográficas según situación laboral de las Enfermeras de áreas críticas del Hospital Augusto Hernández Mendoza, Ica Abril 2016	<b>45</b>
<b>5</b>	Características sociodemográficas según tiempo laboral de las Enfermeras de áreas críticas del Hospital Augusto Hernández Mendoza, Ica Abril 2016	<b>46</b>
<b>6</b>	Satisfacción laboral de las Enfermeras de áreas críticas del Hospital Augusto Hernández Mendoza, Ica Abril 2016	<b>47</b>



## LISTA DE GRÁFICOS

<b>N°</b>		<b>Pág.</b>
<b>1</b>	Características sociodemográficas según edad de las Enfermeras de áreas críticas del Hospital Augusto Hernández Mendoza, Ica Abril 2016	<b>41</b>
<b>2</b>	Características sociodemográficas según sexo de las Enfermeras de áreas críticas del Hospital Augusto Hernández Mendoza, Ica Abril 2016	<b>42</b>
<b>3</b>	Características sociodemográficas según estado civil de las Enfermeras de áreas críticas del Hospital Augusto Hernández Mendoza, Ica Abril 2016	<b>44</b>
<b>4</b>	Características sociodemográficas según situación laboral de las Enfermeras de áreas críticas del Hospital Augusto Hernández Mendoza, Ica Abril 2016	<b>45</b>
<b>5</b>	Características sociodemográficas según tiempo laboral de las Enfermeras de áreas críticas del Hospital Augusto Hernández Mendoza, Ica Abril 2016	<b>46</b>
<b>6</b>	Satisfacción laboral de las Enfermeras de áreas críticas del Hospital Augusto Hernández Mendoza, Ica Abril 2016	<b>47</b>

## INTRODUCCIÓN

La satisfacción laboral es una percepción subjetiva e individual producto de una valoración afectiva de las personas dentro de una organización frente a su trabajo y a las consecuencias que se derivan de este, la satisfacción laboral en enfermería es considerada actualmente un desafío crítico para las organizaciones de salud en donde los costos laborales son altos y la escasez de enfermeras profesionales es común. No obstante, persiste en el tiempo una gran dificultad para encontrar y mantener personal de enfermería calificado dentro de las instituciones de salud, situación que afecta la atención en salud de los usuarios puesto que la calidad de la atención depende de un suministro adecuado de personal capacitado, así como, también, de la satisfacción laboral de este, ya que enfermeras más satisfechas tienden a estar más comprometidas con las organizaciones en donde se desempeñan.

El presente estudio se encuentra organizado por V capítulos: en función de que en su Capítulo I contiene el Planteamiento del Problema, la descripción de la realidad problemática, delimitación de la investigación, formulación del problema, los objetivos de investigación y la justificación del mismo que es la base de la investigación; en el Capítulo II; se detalla los Antecedentes de la Investigación, Bases Teóricas, y definición de términos Básicos sobre el cual se fundamenta el conocimiento científico; en el Capítulo III, se detalla las hipótesis de investigación y variables respectivamente; en el Capítulo IV se presentan los resultados de la investigación y en el Capítulo V se presenta la discusión, recomendaciones y referencias bibliográficas finalmente los anexos que contiene la matriz de consistencia, y el instrumento de recolección de datos.

## **CAPÍTULO I**

### **EL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN**

#### **1.1. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA**

El trabajo de Enfermería se proyecta como un desafío profesional y personal, en el cual se requiere gran cantidad de conocimientos para hacer frente a diversas situaciones, implica un compromiso constante de superación y entrega. Estas características hacen que este trabajo pueda ser una fuente constante de crecimiento profesional brindándole a la enfermera satisfacción laboral y también una gran fuente de riesgos y estrés que pueden traducirse en accidentes, enfermedades e insatisfacción en su trabajo.<sup>1</sup>

En España, se halla que la falta de promoción profesional, el sueldo bajo, la falta de formación y autonomía son solo algunos de los factores que menos satisfacción producen. En Latinoamérica se han realizado estudios en México, Chile, Venezuela, Brasil, cuyos resultados concuerdan y no distan de los hallados en Europa y Norteamérica. Entre los aspectos reportados en dichos países, los enfermeros latinos informan que su insatisfacción se relaciona con todas aquellas actividades que deben realizar y no guardan ninguna relación con la

atención y cuidado del paciente, la falta de reconocimiento de su trabajo, la gran responsabilidad que tienen debido a múltiples tareas a cargo y las diferencias que se presentan en lo referente al trabajo en el sector público y privado con relación a todos los factores mencionados.<sup>2</sup>

Se hace necesario identificar qué factores determinan satisfacción e insatisfacción laboral y por ende en sus funciones, debido a que la satisfacción entre los aspectos organizativos, constituye uno de los indicadores de estudio, ya que es un aspecto que puede influir tanto en la cantidad y calidad del trabajo.

Los factores sociodemográficos de los entrevistados como la edad y los estudios son variables a las cuales se obtienen diferencias significativas en los niveles de calidad y satisfacción.<sup>3, 4</sup>

En diversos lugares del mundo el 37% de las enfermeras se encuentran satisfechas desde el punto de vista laboral de su trabajo en sí y oportunidades de perfeccionamiento y menos satisfechos con los ascensos y las remuneraciones. Esto se da en su mayoría en los países latinoamericanos, en especial Perú que no existe igualdad en muchos aspectos uno de ellos son las remuneraciones son inferiores a las que se merecen las enfermeras (os) por su labor que realizan por lo que no cubren con todas sus necesidades por ello se ven obligados a migrar a otros países a buscar mejoras oportunidades, en su mayoría según MINSA un 60,9% emigran a EE.UU, Italia y España.

En nuestro país, el trabajo del profesional de Enfermería y el ambiente donde lo desarrollan pareciera no ser el más propicio para derivar en satisfacción laboral. El cansancio, agotamiento físico, las escasas posibilidades de capacitación debido al sistema de turnos y la necesidad de personal traen como consecuencia fatiga, desmoralización y dificultades en la vida familiar de las enfermeras/os, los mismos que terminarían desplegando muchos esfuerzos para compatibilizar sus

actividades laborales con las particulares asumiendo largas jornadas de trabajo extra con el consiguiente desgaste que ello significa.<sup>5</sup>

La insatisfacción laboral en los recursos humanos de enfermería, es una condición peligrosa, ya que atender a seres humanos y hacerlo en forma descontenta puede acarrear graves consecuencias para la salud de las personas que necesitan cuidados de salud y, por lo tanto, ser atendidos inadecuadamente, por lo que es importante identificar la satisfacción del “usuario interno” como es el profesional de Enfermería.

Sin embargo, se observan se aprecian el 9% que se refiere en forma general o situaciones de irritabilidad en el personal, fatiga, apatía, mal humor, conflictos de funciones, ausentismo laboral y una serie de signos y síntomas que hacen presumir la presencia de insatisfacción del grupo de personas que allí laboran tornándolo dificultoso y poco gratificante.

## **1.2. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA.**

Considerando la naturaleza de la investigación, los problemas se han formulado de la siguiente manera:

### **1.2.1. PROBLEMA PRINCIPAL**

¿Cuál es la relación entre características sociodemográficas y el nivel de satisfacción laboral en las Enfermeras de áreas críticas del Hospital Augusto Hernández Mendoza de Ica, Abril 2016?

### **1.2.2. PROBLEMAS ESPECÍFICOS:**

**PE1:** ¿Cuáles son las características sociodemográficas de las Enfermeras de áreas críticas del Hospital Augusto Hernández Mendoza de Ica, Abril 2016?

**PE2:** ¿Cuál es el nivel de satisfacción laboral de áreas críticas en las Enfermeras del Hospital Augusto Hernández Mendoza de Ica, Abril 2016?

### **1.3 OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN**

#### **1.3.1. OBJETIVO GENERAL:**

Determinar la relación entre las características sociodemográficas y el nivel de satisfacción laboral en las Enfermeras de áreas críticas del Hospital Augusto Hernández Mendoza de Ica, Abril 2016.

#### **1.3.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS:**

**OE1:** Identificar las características sociodemográficas de las Enfermeras de áreas críticas del Hospital Augusto Hernández Mendoza de Ica. Abril 2016

**OE2:** Medir el nivel de satisfacción laboral en las Enfermeras de áreas críticas del Hospital Augusto Hernández Mendoza de Ica. Abril 2016

### **1.4. JUSTIFICACIÓN E IMPORTANCIA DE LA INVESTIGACIÓN**

La importancia de realizar la presente investigación radica en la necesidad de profesionales enfermeros comprometidos lealmente con la profesión; así como el diagnóstico de la satisfacción profesional de enfermería debido a que se puede suponer que ésta tiene repercusiones en la dirección hacia la entrega de atención de calidad a los usuarios. Una Enfermera (o) no puede dar calidad ni ejercer armónicamente su profesión a menos que esta se sienta satisfecha

profesional, personal y laboralmente.

La relevancia de la investigación es identificar la satisfacción en el trabajo del equipo de enfermería que puede contribuir para la identificación de problemas en los servicios de salud, la planificación de posibles soluciones y consecuentes mejorías en el ambiente de trabajo y en la calidad de los servicios prestados.

### **1.5. LIMITACIONES DE LA INVESTIGACIÓN**

Los resultados de la investigación solo servirán para poblaciones de estudio con las mismas características en áreas críticas.

Las encuestas se realizaron voluntariamente gracias al apoyo de los diferentes licenciados de la Escuela Profesional de Enfermería de la Universidad Alas Peruanas fuera de la institución.

Essalud maneja un sistema cerrado y formal de autorización para encuestar a los licenciados.

## CAPÍTULO II:

### MARCO TEÓRICO

#### 2.1. ANTECEDENTES DE LA INVESTIGACIÓN

Nava-Galán Ma. y Cols. (2013), “**Satisfacción laboral del Profesional de Enfermería en cuatro instituciones de salud**” México. Estudio transversal, observacional y descriptivo. La muestra 594 profesionales de enfermería. Se aplicó una encuesta integrada por dos apartados, uno con datos sociodemográficos y otra miden los factores intrínsecos y extrínsecos relacionados con la satisfacción laboral de acuerdo al instrumento de Font Roja ampliado (9 factores con 26 ítems en total). Resultados: se obtuvo confiabilidad del instrumento de 0.8 de alfa de Cronbach, 35% es personal especializado, la calificación de satisfacción laboral tuvo un promedio global de  $101 \pm 10$ . Los factores identificados con insatisfacción fueron promoción y competencia profesional, los mejor calificados relación interpersonal con jefes y compañeros.<sup>6</sup>



Carrillo C. y Cols. (2013) **“Influencia del género y edad: Satisfacción laboral de profesionales sanitarios. Murcia. España,”** Objetivo: analizar la influencia del género y edad en la satisfacción de la vida laboral en los profesionales sanitarios de un Hospital Universitario, la muestra quedó constituida por 546 profesionales, administrándose un cuestionario general con variables sociodemográficas y otro específico, el NTP 394 Satisfacción Laboral: escala general de satisfacción adaptada y validada al castellano. En general un 77,2% se encuentra satisfecho con el trabajo que desempeña. En relación al género, se evidencia la feminización de prácticamente todas las profesiones sanitarias sin excepción, quedando patente niveles de satisfacción superior en las mujeres. La edad, presenta niveles más elevados de satisfacción en profesionales de edades entre 20 y 30 años y en los mayores de 61; en contrapartida los niveles de insatisfacción se presentan en los profesionales de edades comprendidas entre 41 y 50 años. <sup>7</sup>

Cardoso M. y Cols. (2013). **“Ausentismo y su relación con la satisfacción laboral en enfermería”** Mendoza, Argentina, con el objetivo de ausentismo y su relación con la satisfacción laboral en enfermería”, utilizando el método descriptivo, de corte transversal, en una población constituida por 30 enfermeros que se dedican a la labor asistencial, teniendo como resultados el 64% del personal es de planta, un 3% es personal contratado, con antigüedad de 1 a 5 años predomina con el 30%, lo sigue con un 20% el personal de 6 a 10 años de servicio, y 17% el personal con antigüedad de 11 a 15 años; el 74% trabaja 7 horas y el otro 26% trabaja 10 horas, 77% del personal refiere que algunas veces hay compañerismo en su equipo de trabajo, el 30% no se comunica fácilmente con la encargada del servicio, 47% manifiesta estar medianamente satisfecho con su remuneración, y el 87% refiere que algunas veces cuenta con los insumos necesarios. <sup>8</sup>

Cifuentes J. (2012) **“Satisfacción laboral en enfermería en una Institución de salud de cuarto nivel de atención”, Bogotá Colombia**, con el objetivo de Evaluar el grado de satisfacción laboral de los profesionales de enfermería que trabajan en una institución de salud de cuarto nivel de atención e identificar las características sociodemográficas y laborales que tienen relación con los factores determinantes de la misma. Se obtuvo un 80% de participación. La satisfacción laboral media de los profesionales de enfermería de esta institución hospitalaria es de 2.91 (DE: 0.23). Las enfermeras son quienes presentan mayor insatisfacción en relación a los varones. Los enfermeros varones se hallan más satisfechos con su trabajo, pero presentan mayor presión y tensión en relación con su trabajo. <sup>9</sup>

Iriarte L. (2012). **“Factores que influyen en la satisfacción laboral de enfermería en el Complejo Hospitalario de Navarra” España**. Estudio transversal y descriptivo. Los enfermeros del Complejo Hospitalario de Navarra se sienten mal compensados, poco reconocidos, y se perciben con una carrera limitada y, no están de acuerdo con la organización y dirección del hospital. Los aspectos más satisfactorios para los profesionales de la enfermería son: la responsabilidad, la autonomía en la toma de decisiones, las condiciones de trabajo, el permiso por baja maternal, permiso por cuidado de niños y la atención durante el embarazo. Además, es importante destacar, que la manera de valorar la satisfacción en el ámbito de trabajo, es diferente entre los enfermeros veteranos, y los que presentan menos experiencia, siendo los profesionales con más experiencia, lo que se sienten más insatisfechos, existe menos compañerismo en el área de Quirófano. <sup>10</sup>

Moya S. (2011). **“Motivación y satisfacción de los profesionales de Enfermería: Investigación aplicada en un área quirúrgica”, España**, con el objetivo de determinar la Motivación y satisfacción de

los profesionales de enfermería: Investigación aplicada en un área quirúrgica, estudio descriptivo de corte transversal. La población objeto de estudio está compuesta por 91 enfermeras. Se han obtenido un 67.4% de respuestas con una media de satisfacción de 2,99 (DE 0,41) sobre 5. Las fuentes que generan más satisfacción han resultado ser las relaciones con los compañeros, el propio trabajo y la competencia profesional. <sup>11</sup>

## **NACIONALES**

Zelada Rosales V. (2014) Nivel **de satisfacción laboral del personal asistencial del Centro de Salud Conde de la Vega Baja Lima**.  
Objetivos. Determinar el nivel de satisfacción laboral del personal asistencial en el Centro de Salud Conde de la Vega Baja 2014, e identificar el nivel de satisfacción laboral según dimensiones. Material y Método. El estudio fue de nivel aplicativo, tipo cuantitativo, método descriptivo, de corte transversal. La población estuvo conformada por 28. La técnica que fue la encuesta y el instrumento un cuestionario y una escala de Lickert modificada de Satisfacción Laboral validado por el Ministerio de Salud en el 2002, aplicado previo consentimiento informado. Resultados. 100% (28), 68% (19) tienen satisfacción bajo y 32% (9) alto. En relación a condiciones físicas y materiales 61% (39) alto y 39% (11) bajo; beneficios laborales y/o remunerativos 50% (14) alto y 50% (14) bajo, las políticas administrativas 61% (17) alto y 39% (11) bajo, la realización personal 64% (18) bajo y 36% (10) alto, las relaciones interpersonales 54% (15) alto y 46% (13) bajo, las relaciones con la autoridad 61% (17) bajo y 39% (11) alto, el desempeño de tareas 57% (16) bajo y 43% (12) alto. Conclusiones. El mayor porcentaje del personal asistencial tiene un nivel de satisfacción bajo, referido a que el personal no tiene la suficiente oportunidad para recibir capacitación, la institución no proporciona las herramientas suficientes para tener un buen desempeño en el puesto al trabajador; los jefes no reconocen el trabajo bien hecho, no toman en cuenta a los trabajadores para la toma de decisiones.<sup>12</sup>

## **LOCAL**

Ortiz Díaz E. (2011) **Condiciones laborales y nivel de satisfacción de las enfermeras que laboran en el Hospital Essalud Pisco.** Estudio cuantitativo, transversal y descriptivo, cuya muestra estuvo constituida por todo el personal profesional de enfermería del hospital ESSALUD Pisco, utilizándose como técnica la encuesta y como instrumento un cuestionario Resultados: Las condiciones laborales según sus dimensiones relaciones interpersonales, ambiente físico y beneficios laborales fueron medianamente favorables alcanzando 60%(18); 83%(25) y 90%(27) respectivamente siendo desfavorable en la dimensión disponibilidad de recursos 40%(12) y de manera global fue medianamente favorable en un 57%(17); el nivel de satisfacción encontrando corresponde a parcialmente satisfechas en un 87%(26); 74%(22); 57%(17) y 90%(27) en las dimensiones relaciones interpersonales, disponibilidad de recursos, ambiente físico y beneficios sociales respectivamente y 57%(17) de manera global. Conclusión: Las condiciones laborales son medianamente favorables y el nivel de satisfacción de las enfermeras corresponde a parcialmente satisfecho.<sup>13</sup>

## **2.2. BASES TEÓRICAS**

### **2.2.1. CARACTERÍSTICAS SOCIODEMOGRÁFICAS:**

Son el conjunto de características biológicas, socioculturales que están presentes en la población sujeta a estudio, tomando aquellas que puedan ser medibles.<sup>14</sup>

**a) Edad:** La mayoría de los estudios relacionan de manera positiva estas variables indicando que al aumentar la edad y los años de ejercicio profesional, también aumenta la satisfacción laboral. Aunque los estudios indican que personas de todas las edades tienden a reportarse más satisfechas que insatisfechas

con su ocupación, los trabajadores de mayor edad siempre se han expresado más contentos que los de menor edad. Para quienes no estén satisfechos con sus empleos actuales, esperen que pase un poco de tiempo. Nueve de cada 10 trabajadores de 50 años o más dicen estar satisfechos con sus empleos, según una encuesta de la Associated Press con el Centro de Estudios de Asuntos Públicos NORC (NORC Center for Public Affairs). Los trabajadores de mayor edad usualmente son trabajadores que ya han ascendido en su organización, han obtenido aumentos de sueldo y han alcanzado posiciones de mayor seguridad laboral, y por ello es lógico pensar que se sienten más satisfechos.<sup>15</sup>

**b) Sexo:** En relación al género de los profesionales como determinante en la satisfacción laboral, se afirma la existencia de una relación preestablecida entre satisfacción laboral y género del trabajador, es decir, la satisfacción en las mujeres es una cualidad innata al género. En otro intento de explicar esta tendencia de mayor satisfacción en las mujeres que en los hombres, se propuso la posibilidad de que las mujeres pueden presentar unas expectativas menores en relación con su empleo, lo que conlleva que su nivel de satisfacción supere al de los hombres cuyas expectativas hacia el trabajo pueden ser más exigentes y, por consiguiente más difíciles de cumplir, quedando patente la existencia de diferencias en función del género, aunque en esta variable también hay disparidad de criterios, debido a la existencia de estudios que determinan que las mujeres están menos satisfechas que los hombres aunque ambos sexos se muestran satisfechos en líneas generales, al igual que poseen peor valoración del sistema sanitario y otros estudios en los que el género no influye en la satisfacción laboral.

**c) Estado civil:** Es una característica personal, que implica asumir una serie de obligaciones y responsabilidades consigo mismo, con la familia y la sociedad; el matrimonio sigue siendo de mayor valor que otros estados civiles porque presenta una serie de implicancias sociales y jurídicas, de la misma manera el estado civil soltero, viudo y divorciado lleva a una inestabilidad emocional lo que genera dificultades y obligaciones sociales. El estado civil, concretamente el estar casado, tiene relación con la satisfacción laboral, pero no así con el compromiso organizativo. Esta última cuestión puede ser confirmada por la existencia de dificultad de conciliar vida familiar y laboral, especialmente en los individuos casados.<sup>16</sup>

**d) Situación laboral:** Está vinculada al estado del entorno laboral. Los estudios muestran que los individuos que trabajan bajo condiciones laborales poco estables tienen mayor probabilidad de presentar malestar psicológico y de insatisfacción que quienes tienen empleos estables. Valorar el impacto que tienen la modalidad de contratación y el tipo de vinculación con los niveles de satisfacción tanto del sujeto como de sus compañeros, por las condiciones físicas del trabajo, permitirá una mejor planificación del recurso humano en el sector salud, y mejores condiciones de vida para los profesionales de Enfermería.<sup>17</sup>

**e) Experiencia laboral:** La satisfacción laboral se relaciona directamente con la experiencia de la persona dentro de una organización. Esta experiencia se transforma en la percepción del trabajador, y esta última culmina en un componente emocional. Todo ello desemboca en la manera de actuar del

individuo. Habría que cuestionarse hacia qué va dirigida dicha experiencia, tal percepción y esa carga emotiva.

**f) Horas de trabajo:** La programación de las horas de trabajo se refiere a los períodos del día, semana o mes en que se realiza el trabajo, ya sea por la mañana, tarde o noche, etc. Se refieren a las características que involucra su realización e integran los aspectos como tiempo (tipo de jornada, horario de trabajo, descansos), prestaciones, el cual influye en la satisfacción laboral.

### **2.2.2. SATISFACCION LABORAL**

La satisfacción es aquella sensación que el individuo experimenta al lograr el restablecimiento del equilibrio entre una necesidad o grupo de necesidades y el objeto o los fines que las reducen. Es decir, satisfacción, es la sensación del término relativo de una motivación que busca sus objetivos. <sup>18</sup>

Para muchos autores, la satisfacción en el trabajo es un motivo en sí mismo, es decir, el trabajador mantiene una actitud positiva en la organización laboral para lograr ésta. Para otros, es una expresión de una necesidad que puede o no ser satisfecha.

Mediante el estudio de la satisfacción, los directivos de la empresa podrán saber los efectos que producen las políticas, normas, procedimientos y disposiciones generales de la organización en el personal. Así se podrán mantener, suprimir, corregir o reforzar las políticas de la empresa, según sean los resultados que ellos están obteniendo.

La insatisfacción laboral es un riesgo profesional muy extendido entre el personal que presta sus servicios en las instituciones de salud, donde dicha insatisfacción guarda una intensa relación con las condiciones de trabajo.

### 2.2.3. DIMENSIONES DE LA SATISFACCIÓN LABORAL: FONT ROJA

a) **Satisfacción por el trabajo.** Es el grado de satisfacción que experimenta el individuo condicionado por su puesto de trabajo.

Es una actitud positiva individual hacia el trabajo y las condiciones (características y entorno organizativo) en que se realiza. Además, la satisfacción del profesional sanitario es un elemento imprescindible del proceso asistencial relacionado directamente con la calidad de los servicios sanitarios; el aumento de la satisfacción laboral del profesional optimiza la relación con el paciente, y con ello se incrementa la calidad de los cuidados prestados.<sup>19</sup>

b) **Tensión relacionada con el trabajo.** Grado de tensión que el ejercicio de su profesión le acarrea al individuo y que se refleja sobre todo en el cansancio que experimenta, la responsabilidad percibida y el estrés laboral.

La enfermería se considera habitualmente una ocupación muy estresante con prevalencias altas de trastornos psicológicos relacionados con el estrés, de insatisfacción laboral y frecuentes cambios de puesto de trabajo.

Uno de los grupos profesionales más afectados es el personal de enfermería que está expuesto a factores de riesgo relacionados con el trabajo, dado que el ejercicio profesional está orientado al servicio directo (trato con otras personas); es de vital importancia determinar las causas, corregir y prevenir los efectos negativos con el fin de optimizar el ejercicio profesional.<sup>20</sup>

c) **Competencia profesional.** Grado en que cree que su preparación profesional coincide con lo que su puesto de trabajo le demanda.



Las competencias son valoradas como una herramienta capaz de proveer una conceptualización, un modo de hacer y un lenguaje común para el desarrollo de los recursos humanos, constituyen una visión y organización sistemática, se han expresado como un sistema de certificación legalmente establecido en varias regiones del mundo, incluida América Latina y se trata de un vínculo entre trabajo, educación y capacitación.

El estudio de las competencias laborales, es un componente importante en el desarrollo integral de los profesionales, a partir de la asunción de un aprendizaje donde se acrecienta las capacidades humanas, se garantice un desempeño eficiente y responsable, y se propicie el incremento de las posibilidades de realización personal y social del individuo. Una expresión de las tendencias más contemporáneas del mundo del trabajo presenta al hombre como punto focal de los procesos laborales. Desde la perspectiva de los servicios de salud las competencias profesionales abarcan los aspectos cognoscitivos necesarios para el adecuado desempeño de la profesión, entre ellos se encuentran, la relación profesional-paciente y la estrecha relación que debe existir entre asistencia-investigación-docencia y administración. <sup>21</sup>

d) **Presión del trabajo.** Grado en que el individuo percibe una carga de trabajo para sí mismo, es causa de insatisfacción laboral y en general de accidentes y falta de preocupación en el trabajo, así como, de problemas familiares.

El trabajo bajo presión puede ser entendido como aquel que se realiza en condiciones adversas de tiempo o de sobrecarga de tareas, y que demanda mantener la eficiencia, y no cometer más errores de lo habitual. Muchos trabajos hoy en día tienden a ser bajo presión, como puede constatarse con sólo mirar los avisos

de empleo. Un factor que podría citarse como responsable del trabajo bajo presión es la polifuncionalidad, que se ha transformado en algo común. Es decir, nadie hace solamente una tarea o función, sino varias, y esto, desde luego, aumenta la carga de trabajo. También la cultura de la respuesta rápida, en el sentido de responder lo mejor y más rápido posible. Lo cierto es que no todos pueden resistir bien el trabajo bajo presión. Hay personas que se abruma con rapidez y, tarde o temprano, deben buscar empleos de menor presión, por la amenaza de sufrir un cuadro de estrés. En efecto, el trabajo bajo presión puede, fácilmente, producir estrés, si la persona no está preparada o no sabe manejar bien el estrés. Lo importante es que cada cual sepa hasta dónde “apretar el acelerador”.

La mejor manera de lograr un buen ajuste al trabajo bajo presión es organizar muy bien el tiempo; sin embargo esto no siempre es posible, porque las múltiples funciones desconectan al empleado de lo que estaba haciendo y lo desconcentran. De ahí que mucha gente dice que la hora más productiva de su trabajo es en la mañana, antes de que empiece a sonar el teléfono y las interrupciones.

El trabajar bajo presión implica tener control sobre las emociones y la mente para tomar decisiones rápidas y coherentes. Se debe decidir cuánto tiempo se va a dedicar a cada tarea, dejando lo más fácil para el final y dominar la frustración ante objetivos no cumplidos, no siempre todas las situaciones dependen de una sola persona.

Al trabajar bajo presión la persona debe conocer sus limitaciones y elegir objetivos que pueda cumplir, pues aumentará su frustración en caso de no conseguirlos, con lo que deberá crear una estrategia para cada logro que desee. Cuando termina la jornada laboral se debe descansar, dedicando un tiempo al ocio y a dormir adecuadamente.<sup>22</sup>

e) **Promoción profesional.** Grado en que el individuo cree que puede mejorar, tanto en cuanto a su nivel profesional como a nivel de reconocimiento por su trabajo. La compensación (sueldos, los salarios, prestaciones, etc.) es la gratificación que los empleados reciben a cambio de su labor. Los sistemas de recompensas, el sueldo, así como la promoción, tienen gran importancia como factores de influencia y de determinación de la satisfacción laboral, ya que satisfacen una serie de necesidades fisiológicas del individuo; son símbolos del "status", significan reconocimiento y seguridad; proporcionan mayor libertad en la vida humana; y, por medio de ellos se pueden adquirir otros valores. <sup>23</sup>

f) **Relación interpersonal con sus jefes.** Grado en que el individuo considera que sabe lo que se espera de él por parte de sus jefes. Es la apreciación valorativa que realiza el trabajador de su relación con el jefe directo y respecto a sus actividades cotidianas siendo otro determinante importante de la satisfacción del empleado en el puesto.

Se considera que el éxito laboral está condicionado por el grado de aceptación y/o rechazo al jefe. A los trabajadores les interesa la responsabilidad con el jefe. Sin embargo, la reacción de los trabajadores hacia su supervisor dependerá usualmente de las características de ello, así como de las características del supervisor. La única conducta del líder que tiene efecto predecible sobre la satisfacción del empleado es la consideración. <sup>24</sup>

g) **Relación interpersonal con los compañeros.** Grado de satisfacción que provocan las relaciones con los compañeros de trabajo. Los compañeros son una fuente de apoyo, quienes mejor pueden comprender, ya que han pasado o pueden pasar por lo mismo. Por el contrario, cuando las relaciones son malas,

contribuyen a una rápida evolución de los trastornos psicosociales y sitúan al compañero en un proceso de marginación. Es por ello que es importante fomentar una buena atmósfera de trabajo basada en el compañerismo y la colaboración y no caer en la competitividad que quieren imponer con los sistemas de retribución individualizada.<sup>25</sup>

h) **Características extrínsecas del status.** Grado en que se le reconoce al individuo un status concreto, tanto a nivel retributivo como a nivel de independencia en la organización y desempeño del puesto de trabajo. Se ha demostrado que enfermeras más satisfechas tienden a estar más comprometidas con las organizaciones en donde se desempeñan. Por otro lado, factores del entorno de trabajo que producen una experiencia laboral positiva en las enfermeras tienen a su vez una mayor probabilidad de producir resultados positivos en su trabajo. Por el contrario, los salarios bajos, la falta o inadecuada capacitación, estilos de liderazgo y pesadas e inequitativas cargas laborales son sólo algunos de los múltiples factores que causan insatisfacción laboral en el personal de enfermería. Los factores extrínsecos, llamados también higiénicos, están basados en los determinantes que producen insatisfacción en el trabajo e incluyen las políticas institucionales, la administración, la supervisión, el salario, las relaciones interpersonales y las condiciones de trabajo.<sup>26</sup>

i) **Monotonía laboral.** Grado en que afecta al individuo la rutina de las relaciones con los compañeros y la escasa variedad de trabajo. Realizar las mismas actividades todos los días y por varios años puede generar insatisfacción o disminuir el rendimiento hasta llegar al automatismo, desmotiva al trabajador y le sustrae la capacidad de iniciativa. Con esto, no sólo el trabajador se perjudica sino también la institución ya que baja su productividad y pasa por alto errores. Es necesario crear

espacios que permitan a los trabajadores innovar en sus funciones. Plantear objetivos claros y que quede a consideración del empleado el modo de alcanzarlos puede ser un modo de motivarlos. En este sentido, los expertos recomiendan como métodos para vencer la rutina promover la autonomía laboral, desarrollar nuevos proyectos y ampliar los programas de capacitación.

A su vez, la rutina se combate modificando las tareas; para ello la institución debe planificar y ver los procesos laborales, así como también modificar los cargos mediante ascensos o nuevos puestos.

La monotonía laboral no es específica de una labor determinada, sino que se disemina por todas las áreas y puestos. Es clave que el trabajador sea estimulado mediante incentivos y esparcimiento. Pero puntualmente, es necesario un buen liderazgo que estimule y reconozca los procesos y resultados de cada trabajador. Cuando se realiza de la forma correcta, la motivación permite que el trabajador alcance metas empresariales y profesionales.<sup>27</sup>

#### **2.2.4. Mejoría de la satisfacción laboral**

Cuando un empleado o grupo de empleados se encuentra insatisfecho, el primer paso para mejorar la satisfacción debe ser determinar las razones. Puede haber una gran variedad de causas, tales como una pobre supervisión, malas condiciones de trabajo, falta de seguridad en el empleo, compensación inequitativa, falta de oportunidad de progreso, conflictos interpersonales entre los trabajadores, y falta de oportunidad para satisfacer necesidades de orden elevado. Para los empleados que desean desempeñarse bien en sus trabajos, la insatisfacción puede deberse a restricciones y demoras innecesarias, provisiones inadecuadas o equipo defectuoso. En el caso de los

funcionarios, la insatisfacción puede resultar de una insuficiente autoridad para tratar sus problemas y llevar a cabo sus responsabilidades.

No siempre es fácil descubrir la causa de la insatisfacción del empleado. Los empleados pueden quedarse o presentar sus agravios acerca de un aspecto del trabajo, cuando en realidad es algo distinto lo que les molesta. Por ejemplo, pueden quejarse acerca de las condiciones de trabajo o la comida en la cafetería cuando el problema en realidad es de una supervisión desconsiderada. Los empleados pueden resistirse a revelar sus quejas reales si temen se ejerzan represalias por sus críticas. Cuando la insatisfacción se encuentra bien extendida entre los empleados, el uso de cuestionarios anónimos es un buen método para descubrir las razones aunque aún este método puede fracasar si los empleados son muy suspicaces.

Dirigir empresas es fundamentalmente capacitar y adiestrar personal, seleccionarlo y organizarlo, supervisarlos y motivarlos. Nada de esto se logra sin un conocimiento concreto del hombre y su conducta, del trabajador y del medio ambiente social en que vive y en el que labora. Para conducir personal y administrar empresas es menester conocer con profundidad los aspectos más reveladores de la conducta humana, los motivos que la impulsan a actuar en un sentido o en otro, las actitudes que predeterminan estos motivos, las opiniones, las ideas e incluso prejuicios. Es importante obtener no solamente que las condiciones en que se desarrolla el trabajo propicien la satisfacción del personal, sino que el personal sienta, experimente o viva dicha satisfacción.<sup>28</sup>

### **2.2.5. TEORÍA DE LA SATISFACCIÓN LABORAL DE HERZBERG**

La teoría de la satisfacción laboral es la de Frederick Herzberg, la «Teoría de los Dos Factores». Supone que la satisfacción o insatisfacción del individuo en el trabajo es producto de la relación con su empleo y sus actitudes frente al mismo. Herzberg desarrolló su teoría con base en una investigación realizada en 200 ingenieros y contadores quienes «relataron una experiencia de trabajo excepcionalmente buena, y otra, excepcionalmente mala» («incidentes críticos»).

Los incidentes donde la causa del estado psicológico del protagonista es la tarea en sí, la sensación de logro, el avance profesional, la responsabilidad y el reconocimiento, son recordados principalmente como fuentes de experiencias positivas; mientras que aquellos donde el rol causal son factores como el pago, la supervisión, las relaciones interpersonales, las condiciones de trabajo y políticas de la empresa, son recordadas principalmente como fuentes de experiencias negativas.

La primera teoría de la satisfacción laboral es la de Frederick Herzberg, la «Teoría de los Dos Factores», que ha estimulado gran expectativa, por ello muchos autores han intentado comprobar, como rebatir su validez (Dessler, 1987). Supone que la satisfacción o insatisfacción del individuo en el trabajo es producto de la relación con su empleo y sus actitudes frente al mismo. Herzberg desarrolló su teoría con base en una investigación realizada en 200 ingenieros y contadores quienes «relataron una experiencia de trabajo excepcionalmente buena, y otra, excepcionalmente mala».

Posteriormente los relatos se analizaron y el contenido de las historias, reveló que los incidentes donde la causa del estado psicológico del protagonista era la tarea en sí, la sensación de logro, el avance profesional, la responsabilidad y el reconocimiento, habían sido recordados principalmente como

fuentes de experiencias positivas; mientras que aquellos donde el rol causal eran factores como el pago, la supervisión, las relaciones interpersonales, las condiciones de trabajo y políticas de la empresa, eran recordadas principalmente como fuentes de experiencias negativas.

Uno de los aportes de la Teoría es el «enriquecimiento del puesto», que implica hacer más interesante y con retos al trabajo, darle mayor autonomía al trabajador y permitirle hacer parte de la planeación e inspección que normalmente realiza el supervisor, estructurar los puestos de modo que el trabajador tenga oportunidad de experimentar una sensación de logro, como por ejemplo: ensamblar un producto hasta terminarlo.<sup>29</sup>

#### **2.2.6. TEORÍA DE LA EQUIDAD**

La teoría de la equidad es una de las más importantes respecto a lo que hace a la gente productiva, y que ha resultado de mayor utilidad para los gerentes, conformada por una serie de conceptos relacionados con la forma como se percibe la justicia. Según esta teoría, la principal fuerza motivadora es la lucha por lo que se considera justo. Trata de explicar las relaciones entre los individuos y los grupos, y los efectos que sobre dichas relaciones puede tener la desigualdad percibida.<sup>30</sup>

#### **2.3. DEFINICIÓN DE TÉRMINOS:**

- 1. Características sociodemográficas:** Es el conjunto de características biológicas, socioculturales que están presentes en la población sujeta a estudio, tomando aquellas que puedan ser medibles.
- 2. Edad:** Tiempo que ha transcurrido desde el nacimiento de un ser vivo.
- 3. Sexo:** Se refiere a la división del género humano: sexo masculino y sexo femenino; con características propias a cada género.



4. **Estado civil:** Es una característica personal, que implica asumir una serie de obligaciones y responsabilidades consigo mismo, con la familia y la sociedad.
5. **Situación laboral:** Está vinculada al estado del entorno laboral.
6. **Experiencia laboral:** Es el periodo de tiempo dedicado a realizar actividades que contribuyen a la producción de bienes y servicios.
7. **Horas de trabajo:** La programación de las horas de trabajo se refiere a los períodos del día, semana o mes en que se realiza el trabajo, ya sea por la mañana, tarde o noche, etc.
8. **Satisfacción laboral:** Valoración general que el trabajador realiza sobre su trabajo, y se define como una actitud positiva individual hacia el trabajo y las condiciones (características y entorno organizativo) en que se realiza.
9. **Profesional de Enfermería:** Es aquel que presta un servicio a la sociedad en coordinación con los otros profesionales del área de la salud, a través de la prevención y tratamiento de las enfermedades, así como de la rehabilitación de las personas que las padecen, basándose en la identificación y tratamiento de las respuestas humanas reales o potenciales que los sujetos sanos o enfermos presentan, con el propósito de conservar y fomentar la salud.

## 2.4. HIPÓTESIS DE LA INVESTIGACIÓN

### 2.4.1. HIPÓTESIS

**H<sub>i</sub>:** Existe relación entre las características sociodemográficas y el nivel de satisfacción laboral en las Enfermeras de áreas críticas del Hospital Augusto Hernández Mendoza de Ica, Abril 2016.

**H<sub>0</sub> :** No existe relación entre las características sociodemográficas y el nivel de satisfacción laboral en las Enfermeras de áreas críticas del Hospital Augusto Hernández Mendoza de Ica, Abril 2016.

## **2.5 Variable Independiente**

Características sociodemográficas

### **Variable Dependiente**

Satisfacción laboral

#### **2.5.1 Definición conceptual de la variable:**

##### **Características sociodemográficas**

Características que determinan los rasgos sociales y demográficos del personal de salud

##### **Definición operacional de la variable**

Identificar la frecuencia de las características sociodemográficas de las enfermeras de áreas críticas del Hospital Augusto Hernández Mendoza.

#### **2.5.2 Definición conceptual de la variable:**

##### **Satisfacción laboral**

Es la respuesta de una persona frente a un ambiente laboral agradable que satisface las necesidades que le ayuden a desarrollarse como profesional

##### **Definición operacional de la variable**

Son las intervenciones o acciones que realiza el personal de enfermería de áreas críticas, que se reconoce como un elemento imprescindible del proceso asistencial relacionado directamente con la calidad de los servicios prestados.

### 2.5.3. OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES

VARIABLE INDEP.	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES
<b>CARACTERÍSTICAS SOCIODEMOGRÁFICAS</b>	<p>Características que determinan los rasgos sociales y demográficos del personal de salud del Hospital Augusto Hernández Mendoza. Ica Abril 2016.</p>	<p>Identificación de la frecuencia de las características Socio-demográficas de las Enfermeras de áreas críticas del Hospital Augusto Hernández Mendoza Ica Abril 2016, las cuales fueron medidas a través de la técnica de la encuesta.</p>	<p><b>EDAD.</b></p> <p><b>SEXO</b></p> <p><b>ESTADO CIVIL</b></p> <p><b>SITUACIÓN LABORAL</b></p> <p><b>EXPERIENCIA LABORAL</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Menor de 30 años</li> <li>• De 30 a 45 años.</li> <li>• De 46 años a más.</li>   <li>• Masculino</li> <li>• Femenino</li>   <li>• Casado/a</li> <li>• Soltero/a</li>   <li>• Nombrado/a</li> <li>• Contratado/plaza orgánica</li>   <li>• &lt; De 5 años</li> <li>• De 5 a 10 años</li> <li>• &gt;de10 años</li> </ul>

VARIABLE DEPEND.	DEF. CONCEP.	DEF. OPERAC.	DIMENSIONES	INDICADORES
<p><b>SATISFACCIÓN LABORAL</b></p>	<p>Es la respuesta de una persona frente a un ambiente laboral agradable que satisface las necesidades que le ayuden a desarrollarse como profesional.</p>	<p>Son las intervenciones o acciones que realiza el personal de Enfermería de áreas críticas, por lo que, se reconoce como un elemento imprescindible del proceso asistencial relacionado directamente con la calidad de los servicios prestados.</p>	<p>Nivel de satisfacción</p>	<p>Satisfecho Medianamente satisfecho Insatisfecho</p>

## CAPÍTULO III: MATERIAL Y MÉTODO

### 3.1. TIPO DE INVESTIGACIÓN

**Observacional:** Porque el investigador no manipuló las variables.

**Analítica:** Porque se observó las causas y los efectos del problema de estudio.

**Transversal:** Porque todas las mediciones se hicieron en una sola ocasión y no hubo un seguimiento en el tiempo.

**Prospectivo:** Porque se registraron los datos a medida que ocurren.

### 3.2. DESCRIPCIÓN DEL ÁMBITO DE LA INVESTIGACIÓN

El área de estudio comprende las unidades de Enfermería de áreas críticas del Hospital Augusto Hernández Mendoza ubicado en la Calle Matías Manzanilla S/n. del cercado de Ica.

### 3.3. POBLACIÓN Y MUESTRA DE LA INVESTIGACIÓN.

La población de estudio estuvo constituida por las Enfermeras de áreas críticas: Emergencia: 24 Enfermeras, UCI adultos: 10 y UCIN: 10 haciendo un total de 44 Licenciadas en Enfermería.

#### **Muestra**

La muestra estuvo constituida por 44 Licenciadas en Enfermería, según criterios de inclusión y exclusión.

## **CRITERIOS DE INCLUSIÓN**

- Licenciadas en Enfermería de áreas críticas como es Emergencia, UCI adultos y UCIN.
- Licenciadas en Enfermería de áreas críticas que deseen participar voluntariamente

## **CRITERIOS DE EXCLUSIÓN**

- Licenciadas en Enfermería de los servicios de Hospitalización y que no laboren en áreas críticas.
- Licenciadas en Enfermería que no deseen participar de la investigación.
- Licenciadas en Enfermería que se encuentren de licencia por enfermedad y/o vacaciones.

### **3.4. TÉCNICAS E INSTRUMENTOS PARA LA RECOLECCIÓN DE DATOS.**

La técnica que se utilizó para poder desarrollar este proyecto de tesis es la aplicación de la encuesta con la finalidad de obtener las respuestas de las variables de estudio.

Los instrumentos fueron: Ficha de encuesta la cual se aplicó para la primera variable, en él se recogen los datos sociodemográficos, consta de 5 ítems: Edad, sexo, estado civil, situación laboral y tiempo trabajado. Para la segunda variable se utilizó el Cuestionario Font Roja, modificado adaptado de otro instrumento utilizado en el Tecumseh Community Health Study, consta de 12 ítems agrupados en 3 factores, con tres opciones de respuestas.

### **3.5. PLAN DE RECOLECCIÓN Y PROCESAMIENTO DE DATOS**

Una vez recolectado los datos, se realizó la codificación, posteriormente estos fueron procesados haciendo uso del programa Microsoft Excel para establecer los valores finales de las variables según la sumatoria y obtención de intervalos de manera global para cada variable.

La prueba de hipótesis se realizó a través del estadístico chi cuadrado ( $\chi^2$ )

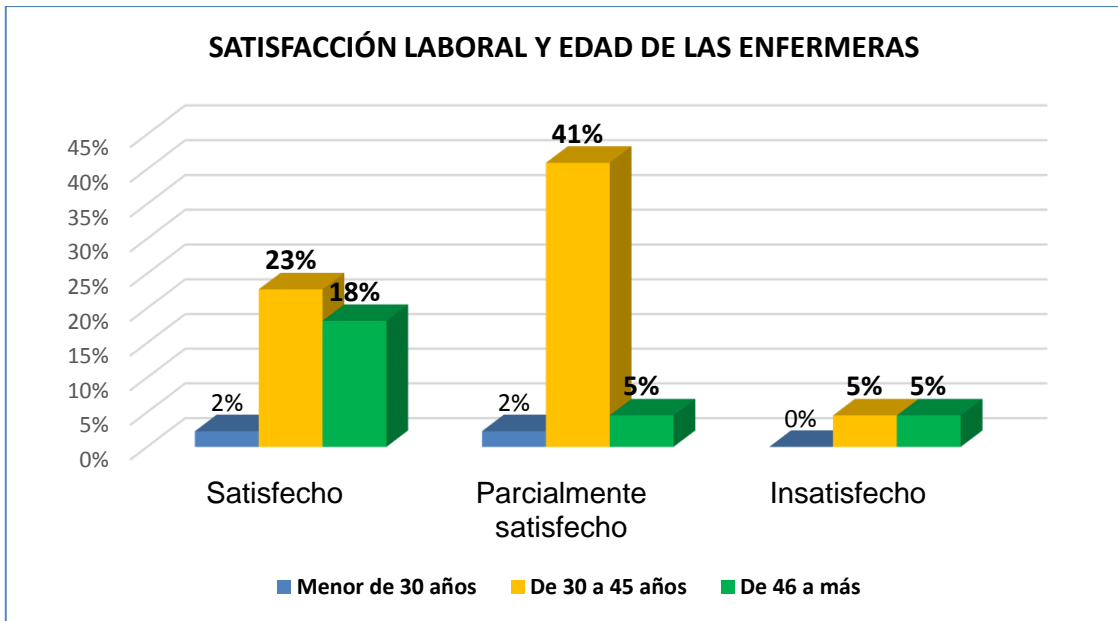
# **CAPÍTULO IV**

**TABLA 1**  
**RELACIÓN ENTRE LA EDAD Y SATISFACCIÓN LABORAL DE LAS**  
**ENFERMERAS DE ÁREAS CRÍTICAS DEL HOSPITAL**  
**AUGUSTO HERNÁNDEZ MENDOZA**  
**ICA ABRIL 2016**

	Satisfecho		Parcialmente satisfecho		Insatisfecho	
	Nº	%	Nº	%	Nº	%
Menor de 30 años	1	2%	1	2%	0	0%
De 30 a 45 años	10	23%	18	41%	2	5%
De 46 a más	8	18%	2	5%	2	5%
<b>TOTAL</b>	19	43%	21	48%	4	9%

**FUENTE:** Encuesta realizada a las enfermeras del HAHM.

**GRÁFICO 1**



Se observa que la edad de las Enfermeras de áreas críticas fue en su mayoría en el rango de 30 a 45 años se encuentran parcialmente satisfechas alcanzando 41%, seguido de un 23% que se encuentran satisfechas.

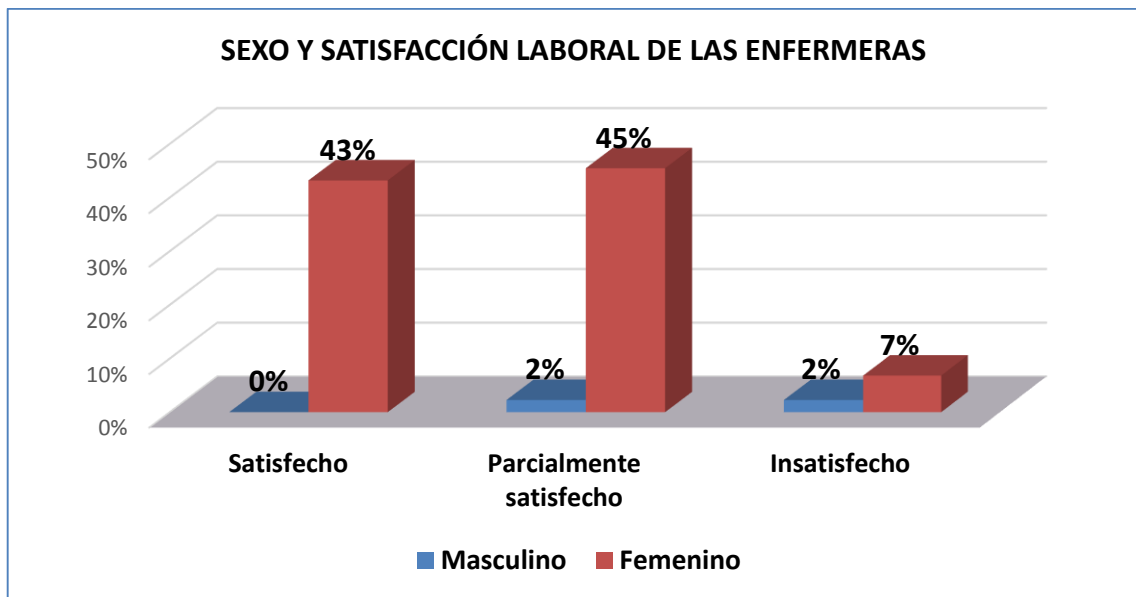


**TABLA 2**  
**RELACIÓN ENTRE EL SEXO Y LA SATISFACCIÓN LABORAL DE LAS**  
**ENFERMERAS DE ÁREAS CRÍTICAS DEL HOSPITAL**  
**AUGUSTO HERNÁNDEZ MENDOZA**  
**ICA ABRIL 2016**

	Satisfecho		Parcialmente satisfecho		Insatisfecho	
Masculino	0	0%	1	2%	1	2%
Femenino	19	43%	20	45%	3	7%
<b>TOTAL</b>	19	43%	21	48%	4	9%

**FUENTE:** Encuesta realizada a las enfermeras del HAHM.

**GRÁFICO 2**



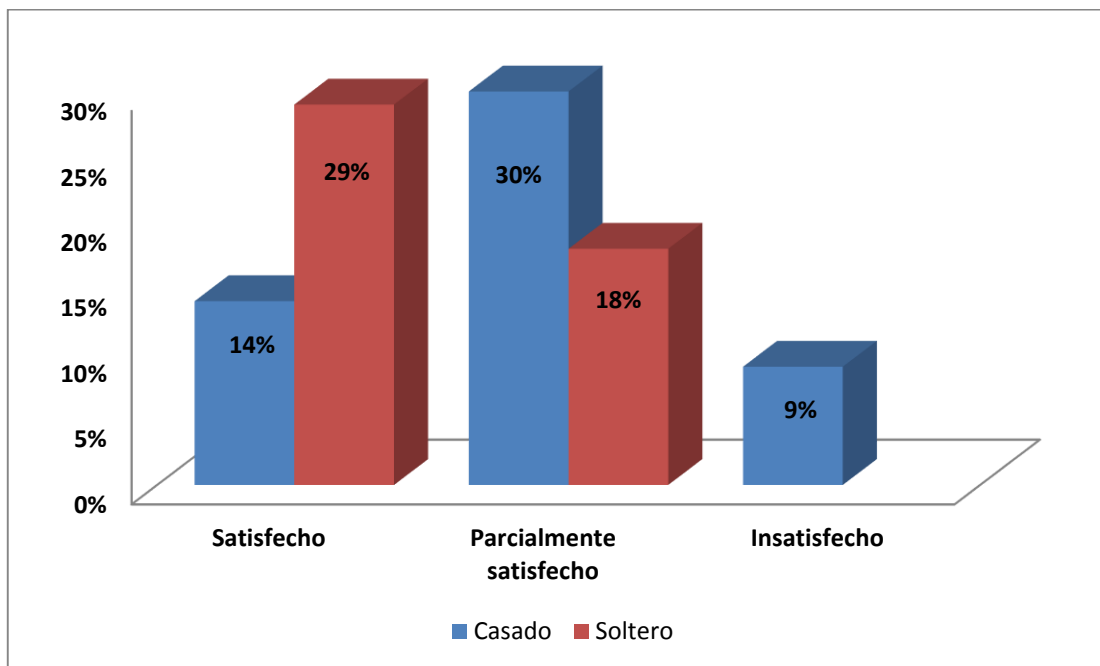
Se puede observar que la mayoría de profesionales de enfermería que corresponde al sexo femenino tienen un nivel de satisfacción de parcialmente satisfechas en 45% y satisfechas en 43%.

**TABLA 3**  
**RELACIÓN ENTRE EL ESTADO CIVIL Y SATISFACCIÓN LABORAL DE**  
**LAS ENFERMERAS DE ÁREAS CRÍTICAS DEL HOSPITAL**  
**AUGUSTO HERNÁNDEZ MENDOZA**  
**ICA ABRIL 2016**

	Satisfecho		Parcialmente satisfecho		Insatisfecho	
Casado	6	14%	13	30%	4	9%
Soltero	13	29%	8	18%	0	0%
<b>TOTAL</b>	19	43%	21	48%	4	9%

FUENTE: Encuesta realizada a las enfermeras del HAHM.

**GRÁFICO 3**



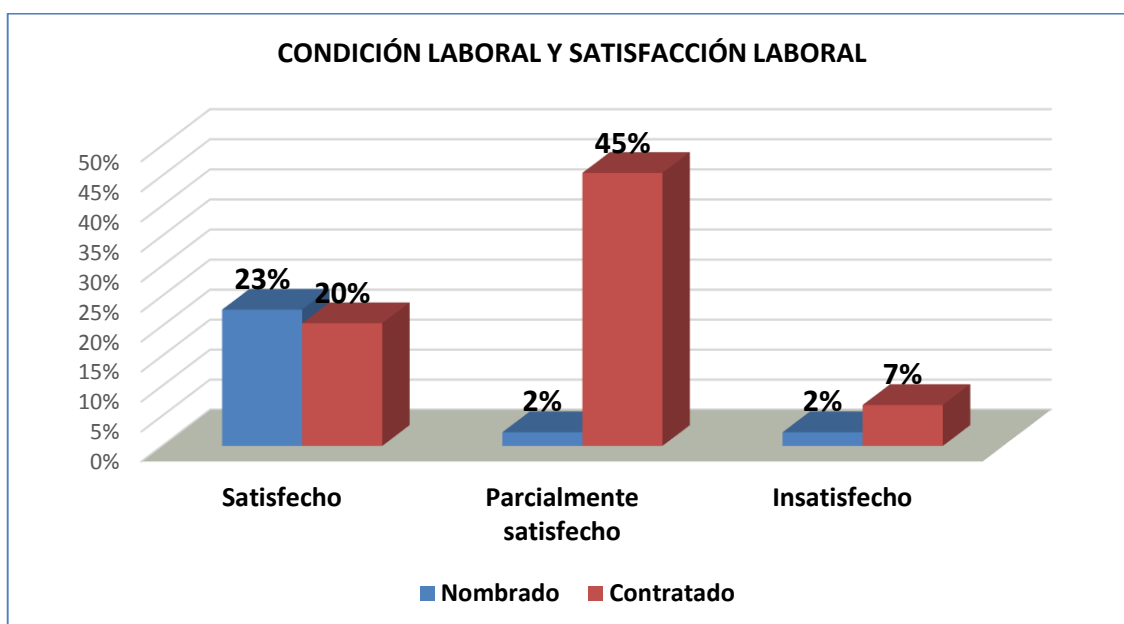
Respecto al estado civil de las enfermeras que laboran en áreas críticas, se encuentran parcialmente satisfechas las casadas, alcanzando 30%, en tanto que las de estado civil soltero se encuentran satisfechas en un 29%.

**TABLA 4**  
**SITUACIÓN LABORAL Y LA SATISFACCIÓN LABORAL DE LAS**  
**ENFERMERAS DE ÁREAS CRÍTICAS**  
**DEL HOSPITAL AUGUSTO HERNÁNDEZ**  
**MENDOZA, ICA ABRIL**  
**2016**

	Satisfecho		Parcialmente satisfecho		Insatisfecho	
	Nº	%	Nº	%	Nº	%
Nombrado	10	23%	1	2%	1	2%
Contratado	9	20%	20	45%	3	7%
<b>TOTAL</b>	19	43%	21	48%	4	9%

**FUENTE:** Encuesta realizada a las enfermeras del HAHM.

**GRÁFICO 4**



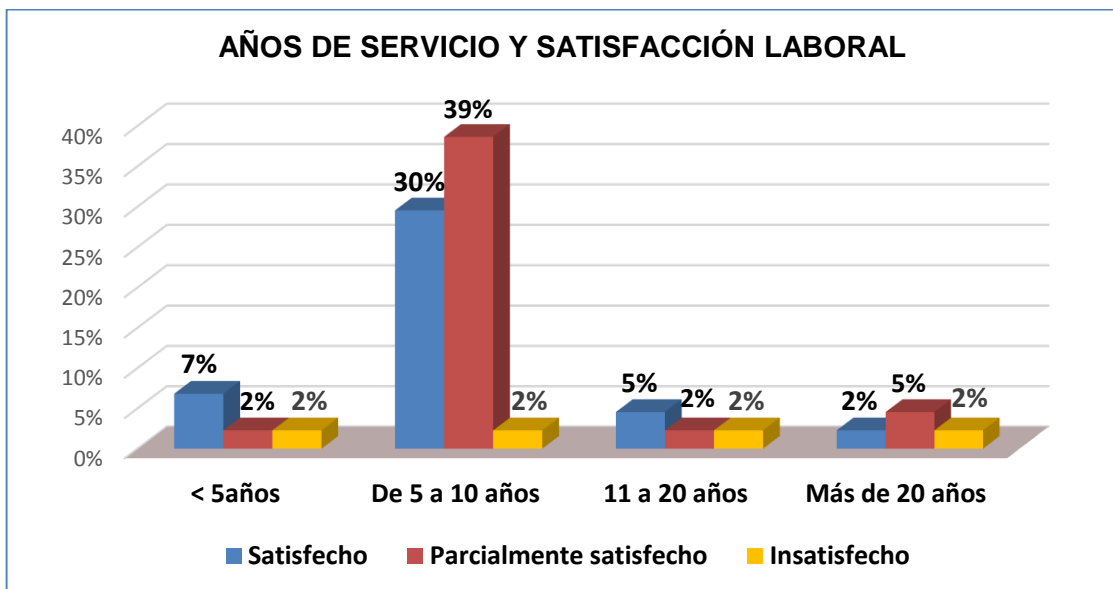
Los profesionales de enfermería que tienen mayor nivel de satisfacción son aquellos que tienen la situación laboral de nombrados alcanzado 23% y aquellos que se encuentran parcialmente satisfechos son contratados alcanzando 45%.

**TABLA 5**  
**TIEMPO LABORAL Y SATISFACCIÓN LABORAL DE LAS ENFERMERAS**  
**DE ÁREAS CRÍTICAS DEL HOSPITAL**  
**AUGUSTO HERNÁNDEZ MENDOZA**  
**ICA ABRIL 2016**

	Satisfecho		Parcialmente satisfecho		Insatisfecho	
< 5 años	3	7%	1	2%	1	2%
De 5 a 10 años	13	30%	17	39%	1	2%
11 a 20 años	2	5%	1	2%	1	2%
Más de 20 años	1	2%	2	5%	1	2%
<b>TOTAL</b>	19	43%	21	48%	4	9%

**FUENTE:** Encuesta realizada a las enfermeras del HAHM.

**GRÁFICO 5**



El 39% de Enfermeras que tiene entre 5 y 10 años de servicio se encuentran parcialmente satisfecho, y el 30% se encuentran satisfechos.

## PRUEBA DE HIPÓTESIS

### Prueba chi cuadrado ( $\chi^2$ )

#### TABLA DE CONTINGENCIA

SATISFACCIÓN LABORAL	CARACTERÍSTICAS SOCIODEMOGRÁFICAS		
	FAVORABLES	DESFAVORABLES	TOTAL
SATISFECHO	16	3	19
MEDIANAMENTE SATISFECHO	19	2	21
INSATISFECHO	0	4	4
TOTAL	35	9	44

#### Planteamiento de hipótesis:

**H0:** No existe relación entre las características sociodemográficas y el nivel de satisfacción laboral en las Enfermeras de áreas críticas del Hospital Augusto Hernández Mendoza de Ica, Abril 2016.

**H1:** Existe relación entre las características sociodemográficas y el nivel de satisfacción laboral en las Enfermeras de áreas críticas del Hospital Augusto Hernández Mendoza de Ica, Abril 2016.

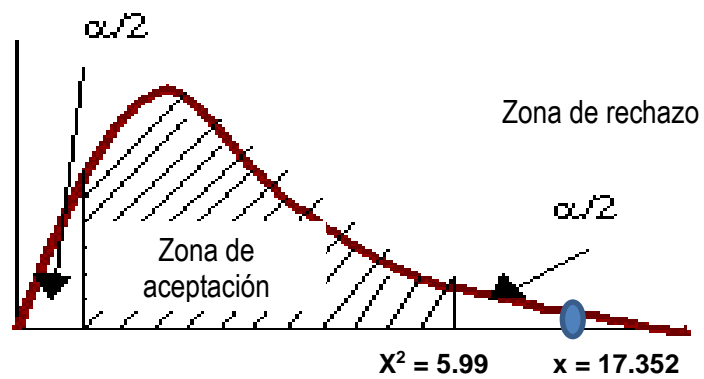
#### Hallando chi cuadrado:

$$\chi^2 = \sum_{i=1}^k \frac{(O_i - E_i)^2}{E_i}$$

0.052	0.202	0.254
0.315	1.227	1.542
3.182	12.374	15.556
3.549	13.803	<b>17.352</b>

**Grados de libertad: 2; para  $p: 0.05$ ;  $\chi^2 = 5.99$**

### Gráfica



### Conclusión:

Si el valor de chi cuadrado hallado es mayor al valor de chi cuadrado tabulado, cae en la zona de rechazo, rechazándose la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alternativa que afirma que existe relación entre las características sociodemográficas y el nivel de satisfacción laboral en las Enfermeras de áreas críticas del Hospital Augusto Hernández Mendoza de Ica, Abril 2016.

# **CAPÍTULO V:**

## DISCUSIÓN

**Tabla 1:** La edad de las Enfermeras de áreas críticas fue en su mayoría en el rango de 30 a 45 años alcanzando 68% seguido de un 27% que tiene de 46 años a más y un 5% tienen menos de 30 años de edad, resultados similares con Jaramillo Y, y Cols.<sup>12</sup> donde el grupo etáreo del personal de Enfermería más frecuente fue de 20 a 35 años con 40,0%; Carrillo C. y Cols.<sup>7</sup> La edad, presenta niveles más elevados de satisfacción en profesionales de edades entre 20 y 30 años y en los mayores de 61.

La edad de las enfermeras en su mayoría pertenece a la adultez intermedia en el cual sus habilidades tienden a ser mejores para organizar y procesar información respecto a los cuidados que brinda. Existe un aumento de las destrezas del pensamiento y comprensión. Aunque los estudios indican que personas de todas las edades tienden a reportarse más satisfechas que insatisfechas con su ocupación, los trabajadores de mayor edad siempre se han expresado más contentos que los de menor edad.

**Tabla 2:** La mayoría de profesionales de Enfermería corresponde al sexo femenino alcanzando 95% existiendo solo un 5% de sexo masculino, resultados comparables con Carrillo C. y Cols.,<sup>7</sup> en relación al género, se evidencia la feminización de prácticamente todas las profesiones sanitarias sin excepción, Jaramillo Y, y Cols.<sup>12</sup> el 72,0% pertenecen al sexo femenino; y Cifuentes J.<sup>9</sup> Las enfermeras son quienes presentan mayor insatisfacción en relación a los varones.

Hablar de enfermería es hablar de mujer, como profesión eminentemente femenina desde tiempos remotos ha sido como una insignia para la carrera de enfermería ya que de ellas florece el sentido del cuidado humano por los demás, resultados que se confirman con nuestros resultados donde en el mayor porcentaje son de sexo femenino, se afirma la existencia de una relación preestablecida entre satisfacción laboral y género del trabajador, es decir, la satisfacción en las mujeres es una cualidad innata al género.

**Tabla 3:** Se observa que el estado civil de las enfermeras que laboran en áreas críticas era casada alcanzando 52%; un 41% es conviviente y solo el 7% es soltera y en la **tabla 4:** La situación laboral de las enfermeras que laboran en



áreas críticas fue contratada alcanzando 73% y el 27% es nombrado, resultados diferentes con Cardoso M. y Cols.<sup>8</sup> en el cual arroja resultados que el 64% del personal es de planta, un 3% es personal contratado,

Según nuestros resultados respecto al estado civil, concretamente el estar casado, tiene relación con la satisfacción laboral, pero no así con el compromiso organizativo, esto último podría ser confirmada por la existencia de dificultad de conciliar vida familiar y laboral, especialmente en los individuos casados.

Tenemos un porcentaje de 73% como contratadas, según los estudios muestran que los individuos que trabajan bajo condiciones laborales poco estables tienen mayor probabilidad de presentar algún malestar psicológico y de insatisfacción que quienes tienen empleos estables. Valorar el impacto que tienen la modalidad de contratación y el tipo de vinculación con los niveles de satisfacción tanto del sujeto como de sus compañeros, por las condiciones físicas del trabajo, permitirá una mejor planificación del recurso humano en el sector salud, y mejores condiciones de vida para los profesionales de enfermería.

**Tabla 5:** Se observa que el 70% de Enfermeras que labora en áreas críticas tiene entre 5 y 10 años de servicio, el 11% tienen menos de 5 años y de once años a más alcanzó el 18%, resultados similares con Cardoso M. y Cols.<sup>8</sup> con antigüedad de 1 a 5 años predomina con el 30%, lo sigue con un 20% el personal de 6 a 10 años de servicio, y 17% el personal con antigüedad de 11 a 15 años. Observamos a profesionales de Enfermería que cuenta con la experiencia requerida dentro del área lo cual les genera ciertos niveles de satisfacción laboral, teniendo en cuenta que la experiencia es un proceso donde se adquiere actitudes, aptitudes y valores que involucran el ser y que deben acompañar su hacer a través de la práctica y el desempeño en el área donde labora, considerándose una gran fortaleza en áreas críticas.

**Tabla 6:** El 48% de las Enfermeras está medianamente satisfecha con su trabajo, un 43% satisfecho y un 9% insatisfecho; resultado que se pueden comparar con Cardoso M. y Cols.<sup>8</sup> 47% el cual manifiesta estar medianamente satisfecho con su remuneración, Carrillo C. y Cols.<sup>7</sup> en general un 77,2% se encuentra satisfecho con el trabajo que desempeña, Cifuentes J.<sup>9</sup> La satisfacción laboral media de los profesionales de enfermería de esta institución

hospitalaria es de 2.91 **Moya S.**<sup>11</sup> obtuvo un 67.4% de respuestas con una media de satisfacción, Jaramillo Y, y Cols.<sup>12</sup> la mayoría del personal respondieron estar muy satisfecho con el salario, beneficios y disfrute médicos, pero en cuanto al ascenso en el área la mayoría respondieron estar poco satisfecho; concluyendo con Ortiz Díaz E.<sup>14</sup> el nivel de satisfacción encontrando corresponde a parcialmente satisfechas en un 87%(26).

Realizando el análisis de los resultados podremos decir que el nivel de satisfacción en su gran mayoría es de satisfacción, el aumento de la satisfacción laboral del profesional optimiza la relación con el paciente, y con ello se incrementa la calidad de los cuidados prestados. Se ha demostrado que enfermeras más satisfechas tienden a estar más comprometidas con las organizaciones en donde se desempeñan. En los resultados obtenidos se refleja un preocupante 9% de insatisfacción por lo cual el primer paso para aumentar la satisfacción sería determinar las causas para satisfacer necesidades propiciando la satisfacción del personal que sienta, experimente y viva dicha satisfacción.

## CONCLUSIONES

1. La edad de las Enfermeras de áreas críticas fue en su mayoría en el rango de 30 a 45 años y se encuentran parcialmente satisfechas alcanzando 41%, seguido de un 23% que se encuentran satisfechas.
2. La mayoría de profesionales de Enfermería que corresponde al sexo femenino tienen un nivel de satisfacción de parcialmente satisfechas en 45% y satisfechas en 43%.
3. Respecto al estado civil de las Enfermeras del Hospital Augusto Hernández Mendoza que laboran en áreas críticas, se encuentran parcialmente satisfechas las casadas, alcanzando 30%, en tanto que las de estado civil soltero se encuentran satisfechas en un 29%.
4. Los Profesionales de Enfermería que tienen mayor nivel de satisfacción son aquellos que tienen la situación laboral de nombrados alcanzando 23% y aquellos que se encuentran parcialmente satisfechos son contratados alcanzando 45%.
5. El 39% de Enfermeras que tiene entre 5 y 10 años de servicio se encuentran parcialmente satisfecho, y el 30% se encuentran satisfechos.
6. El valor de chi cuadrado hallado es mayor al valor de chi cuadrado tabulado, cae en la zona de rechazo, rechazándose la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alternativa que afirma que existe relación entre las características sociodemográficas y el nivel de satisfacción laboral en las Enfermeras de áreas críticas del Hospital Augusto Hernández Mendoza de Ica, Abril 2016.

## RECOMENDACIONES

1. Por encontrarse mayoritariamente en edades de la adultez intermedia es imprescindible que continúen capacitándose en el área de acuerdo a los avances tecnológicos que exige en la actualidad las ciencias de la salud.
2. Diseñar y realizar estudios que permitan hacer comparaciones acerca de la satisfacción laboral entre el sexo femenino y masculino entre grupo de profesionales que se desempeñan en áreas críticas.
3. El estado civil podría ser un factor positivo en el ser humano cuando siente que el mismo le permite desarrollar una mayor responsabilidad y experimentar a su vez un crecimiento mental y psicológico el cual puede mejorar el desempeño de los trabajadores.
4. Se recomienda continuar con el desarrollo de investigaciones sobre el tema con el fin de determinar la satisfacción laboral según el tipo de contrato en los diferentes servicios que componen la institución hospitalaria.
5. Establecer un mecanismo de retroalimentación para atender las inquietudes de los profesionales por los años de servicio y apoyarles en las oportunidades que le ofrece la institución donde trabaja para opinar en asuntos que le afecten profesionalmente y otorgarle libertad para la toma de decisiones en el área que le compete, y en general cualquier opinión que esté dirigida a mejorar su satisfacción laboral.
6. Se sugiere a la institución facilitar espacios que permitan el desarrollo de este tipo de estudios para indagar verdaderos motivos que interfieren en la satisfacción laboral del personal de enfermería que muchas veces se relacionan con aspectos propios de la profesión y de las organizaciones. Además se le recomienda a la institución desarrollar una propuesta de intervención sobre la dimensión menor valorada con el fin de fortalecer aspectos en la satisfacción laboral

## REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

1. Ríos I, Godoy C. Satisfacción laboral en un colectivo de enfermería de Urgencias del Hospital Universitario Morales Meseguer de Murcia [Tesis post grado] España [En línea] 2008 [Fecha de acceso 3 de agosto de 2014] URL disponible en: [www.enfermeriadeurgencias](http://www.enfermeriadeurgencias).
2. García, I., Córdoba, J., Serrano, A., Figueroa, E., Moreno, J. Factores asociados a la satisfacción de los profesionales en los hospitales públicos Andaluces. 1997; 141:7-12.
3. Bigne E. y cols 1998. Castellón- España
4. Álvarez S, Castrillón M. [Datos en línea] URL disponible en: [www.usfx.bo/nueva/vicerrectorado/citas/SALUD.../Enfermeria.../44.pdf](http://www.usfx.bo/nueva/vicerrectorado/citas/SALUD.../Enfermeria.../44.pdf)
5. Ortiz N. Identidad profesional y su relación con la satisfacción laboral en las enfermeras asistenciales nombradas que laboran en el Hospital Nacional Arzobispo Loayza [Tesis Licenciatura] Lima [En línea] 2007 URL disponible en: [www.cyberesis.edu.pe/sisbib/2007/vasquez\\_ss.pdf](http://www.cyberesis.edu.pe/sisbib/2007/vasquez_ss.pdf).
6. Nava-Galán G, Hernández-Zavala M, Hernández-Cantoral C, Pérez-López M, Hernández-Ramírez G, Matus Miranda R, et al. Arch Neurocién (Mex) Vol 18, Supl-I, 16-21, 2013 URL disponible en: [www.medigraphic.com/pdfs/arcneu/ane-2013/anes131c.pdf](http://www.medigraphic.com/pdfs/arcneu/ane-2013/anes131c.pdf).
7. Carrillo-García C, Solano-Ruiz M, Martínez-Roche M, Gómez-García C. Rev. Latino-Am. Enfermagem Artículo Original nov.-dic. 2013; 21(6):1314-20 DOI: 10.1590/0104-1169.3224.2369 URL disponible en: [www.eerp.usp.br/rlae](http://www.eerp.usp.br/rlae)
8. Cardoso, M. y cols. (2013), Argentina, Ausentismo y su relación con la satisfacción laboral en enfermería [Tesis licenciatura] Mendoza, URL disponible en: [bdigital.uncu.edu.ar/objetos\\_digitales/5756/cardoso-mara-m.pdf](http://bdigital.uncu.edu.ar/objetos_digitales/5756/cardoso-mara-m.pdf).
9. Cifuentes, J. (2012), Colombia, Satisfacción laboral en enfermería en una Institución de salud de cuarto nivel de atención, Bogotá [Tesis licenciatura] URL disponible en: [www.bdigital.unal.edu.co/8907/1/539680](http://www.bdigital.unal.edu.co/8907/1/539680).
10. Iriarte Cerdán, L. Factores que influye en la satisfacción laboral de enfermería en el Complejo Hospitalario de Navarra. Repositorio

institucional de la Universidad Pública de Navarra. L Iriarte Cerdán - 2012  
- URL disponible en: [academica-e.unavarra.es](http://academica-e.unavarra.es)

11. Moya, S. (2011), España, Motivación y satisfacción de los profesionales de enfermería: Investigación aplicada en un área quirúrgica, [Tesis licenciatura] URL disponible en: [repositorio.unican.es/xmlui/bitstream/handle/S Moya Mier](http://repositorio.unican.es/xmlui/bitstream/handle/S_Moya_Mier) - 2011 - Artículos relacionados
12. Jaramillo Y. y cols. (2010). Venezuela. Satisfacción laboral del enfermero (a). Servicio de medicina interna. Hospital (IVSS) “Dr. Héctor Nouel Joubert”. Ciudad Bolívar [Tesis licenciatura] Segundo periodo 2010.
13. Vanessa Pamela Zelada Rosales. (2014) Nivel de satisfacción laboral del personal asistencial del Centro de Salud Conde de la Vega Baja Lima. Perú
14. Ortiz Díaz E. (2011) Condiciones laborales y nivel de satisfacción de las enfermeras que laboran en el Hospital Essalud Pisco.
15. Rabines Juárez A. Características sociodemográficas.[En línea] Disponible en: [sisbib.unmsm.edu.pe/bibvirtualdata/...J.../CAPÍTULO1-introduccion.pdf](http://sisbib.unmsm.edu.pe/bibvirtualdata/...J.../CAPÍTULO1-introduccion.pdf)
16. Tom Smith, General Social Survey. La satisfacción laboral aumenta con los años: personas de mayor edad son más felices URL disponible en: [gestion.pe/.../satisfaccion-laboral-aumenta-anos-personas-mayor-edad-so](http://gestion.pe/.../satisfaccion-laboral-aumenta-anos-personas-mayor-edad-so)
17. Elder G, Liker J, Cross C. (1984): Parent –child behavior in the Great Depression: Life course and intergenerational influences. En Baltes, P. y Brim, O. (eds.): Life span development and behavior (Vol. 6).
18. OIT. 2012) Estadísticas de las horas de trabajo.
19. Ardouin, J. Bustos, C. Gayó, R. & Jarpa, M., 2000
20. García Peña C. Estudio expost facto sobre la motivación y la satisfacción laboral. 2012
21. Daza F. (1992) El estrés: proceso de generación en el ámbito laboral. Centro Nacional de Condiciones de Trabajo. Madrid.
22. Irigoian M, Vargas F. Competencia laboral: Manual de conceptos, métodos y aplicaciones en el sector salud. Montevideo: Cinterfor

23. Peña A. El trabajo bajo presión. 2013 URL disponible en: [santodomingoesteinforma.blogspot.com/.../el-trabajo-bajo-presion.html](http://santodomingoesteinforma.blogspot.com/.../el-trabajo-bajo-presion.html)
24. Werther W. Administración de personal y recursos humanos 5ta Edición. Editorial Mc. Graw Hill Interamericana. México 2000
25. López, J. Motivación laboral y gestión de recursos humanos en la Teoría de Frederick Herzberg. Gestión en el Tercer Milenio. Rev. de Investigación de la Facultad de Ciencias Administrativas, UNMSM. 2005 NO 15. Vol. (8). Julio, pp.26
26. Castillo Vallejo D. Manejo del estrés provocado por la presión laboral, en el área de cajas, Banco del Pacífico. Quito – 2012. Disponible en. [www.dspace.uce.edu.ec/bitstream/25000/2253/1/T-UCE-0007-63.pdf](http://www.dspace.uce.edu.ec/bitstream/25000/2253/1/T-UCE-0007-63.pdf)
27. Samuels M, Alexander J. Factors that influence nurses' job satisfaction. J Nurs Adm. 2003 May; 33(5):293-299.
28. Romero L. Monotonía laboral, un enemigo silencioso. 2006 Colombia. URL disponible en: [www.elempleo.com/...laboral.-/6586539](http://www.elempleo.com/...laboral.-/6586539)
29. Pinilla, Antonio, (1982). Dinámica de la Gestión Empresarial. Lima: Iberoamericana de Editores S.A.
30. Dessler, Gary (1991). Administración de Personal. México: Edit. Prentice Hall
31. Robbins Stephen, (1998). Fundamentos del comportamiento organizacional. México: Edit. Prentice Hall.

# **ANEXOS**



**ANEXO 1**  
**MATRIZ DE CONSISTENCIA**

<b>PROBLEMA</b>	<b>OBJETIVO GENERAL</b>	<b>OBJETIVOS ESPECÍFICOS</b>	<b>VARIABLE</b>	<b>DIMENSIONES</b>	<b>METODOLOGÍA</b>	<b>INSTRUMENTO</b>
¿Cuáles son las características sociodemográficas y el nivel de satisfacción laboral en las Enfermeras de áreas críticas del Hospital Augusto Hernández Mendoza de Ica, Abril 2016?	Determinar la relación entre las características sociodemográficas y el nivel de satisfacción laboral en las Enfermeras de áreas críticas del Hospital Augusto Hernández Mendoza de Ica, Abril 2016.	<p><b>OE1:</b> Identificar</p> <p>Las características sociodemográficas de las Enfermeras de áreas críticas del Hospital Augusto Hernández Mendoza de Ica, abril 2016</p> <p><b>OE2:</b> Medir el nivel de satisfacción laboral en las Enfermeras de áreas críticas del Hospital Augusto Hernández Mendoza de Ica, abril 2016.</p>	<p>Características sociodemográficas</p> <p>Satisfacción laboral</p>	<p>Edad.</p> <p>Sexo</p> <p>Estado civil</p> <p>Situación laboral</p> <p>Experiencia laboral</p> <p>Nivel de satisfacción</p>	<p><b>Tipo:</b></p> <p>Observacional</p> <p><b>Nivel:</b></p> <p>Descriptivo.</p> <p><b>Diseño:</b> No experimental transversal</p> <p><b>Población:</b> 44 Licenciadas en Enfermería.</p> <p><b>Muestra:</b> 44 licenciadas en Enfermería.</p>	Ficha de encuesta

## **ANEXO 2**

### **INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS**

#### **VARIABLES SOCIODEMOGRÁFICAS**

##### **1. EDAD.**

- a) Menor de 30 años
- b) De 30 a 45 años.
- c) De 46 años a más.

##### **2. SEXO**

- a) Masculino
- b) Femenino

##### **3. ESTADO CIVIL**

- a) Casado/a
- b) Soltero/a

##### **4. SITUACIÓN LABORAL.**

- a) Nombrado/a
- b) Contratado/plaza orgánica

##### **5. TIEMPO TRABAJADO (EXPERIENCIA LABORAL)**

- a) < de 5 años
- b) De 5 a 10 años
- c) > de 10 años

**INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS**  
**CUESTIONARIO FONT ROJA**

**INSTRUCCIONES**

El cuestionario Font Roja contiene una serie de preguntas sobre su trabajo y como se encuentra Ud. en el mismo.

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

El cuestionario es totalmente anónimo.

Teniendo en cuenta la respuesta que más se ajusta a su opinión sobre lo que se le pregunta, marque con una X el número de la respuesta de cada frase basándose en la escala siguiente:

<b>3</b>	<b>2</b>	<b>1</b>
<b>Siempre</b>	<b>A veces</b>	<b>Nunca</b>

N°	Ítems	Siempre	A veces	Nunca
1	En mi trabajo me encuentro muy satisfecho.			
2	Tengo mucho interés por las cosas que realizo en mi trabajo.			
3	Tengo la sensación de que lo que estoy haciendo vale la pena			
4	Estoy convencido que el puesto. de trabajo que ocupo es el que me corresponde por capacidad y preparación			
5	Creo que tengo mucha responsabilidad en mi trabajo.			

<b>6</b>	Al final de la jornada de un día de trabajo corriente y normal, me suelo encontrar tranquilo.			
<b>7</b>	Pocas veces me he sorprendido fuera del trabajo pensando en cuestiones relacionadas en mi trabajo			
<b>8</b>	Muy pocas veces me he visto obligado a emplear “a tope” toda mi energía y capacidad para realizar mi trabajo.			
<b>9</b>	Muy pocas veces mi trabajo en el hospital perturba mi estado de ánimo, a mi salud o a mis horas de sueño.			
<b>10</b>	Tengo la sensación de estar capacitado para realizar mi trabajo			
<b>11</b>	Con frecuencia siento tener recursos suficientes para hacer mi trabajo tan bien como sería deseable.			
<b>12</b>	Con frecuencia la competitividad o el estar a la altura de los demás en mi puesto de trabajo, no me causa tensión.			