

UNIVERSIDAD SAN PEDRO
VICERRECTORADO ACADÉMICO
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD
ESCUELA DE POSGRADO



**Condición de Salud y Satisfacción Laboral del Profesional de
Enfermería. Complejo Hospitalario PNP “Luis N. Sáenz”. 2019**

Tesis para obtener el Grado de Doctor en Gestión en Salud

Autora

Cosme Quiroz, María Isabel

Asesora:

Dra. Ramos Cevallos, Norma Julia

Huacho - Perú

2020

Palabras clave

Tema	Condición de salud y satisfacción laboral
Especialidad	Salud

Keywords

Theme	Health condition and job satisfaction
Line of research	Health

Palavras chave

Assunto	Condição de saúde e satisfação no trabalho
Linha de investigação	Saude

Línea

Línea de investigación	Talento humano
Área	Ciencias sociales
Sub área	Psicología
Disciplina	Psicología (incluye relaciones hombre-máquina)
Sub-Líneas o Campos de investigación	Motivación y satisfacción laboral

**Condición de Salud y Satisfacción Laboral del Profesional de Enfermería.
Complejo Hospitalario PNP “Luis N. Sáenz” 2019**

**Health Condition and Job Satisfaction of the Nursing Professional. PNP Hospital
Complex “Luis N. Saenz” 2019.**

**Condição de Saúde e Satisfação no Trabalho do Profissional de Enfermagem.
Complexo Hospitalar do PNP “Luis N. Sáenz” 2019**

ÍNDICE

	Pág.
Carátula	i
Palabras clave	ii
Título	iii
Índice	iv
Resumen	v
Abstract	vi
Resumo	vii
I INTRODUCCION	1
1.1 Antecedentes y fundamentación científica	2
1.1.1 Antecedentes	2
1.1.2 Fundamentación científica	9
1.1.2.1 Condición de salud	9
1.1.2.2 Satisfacción laboral	17
1.2 Justificación de la investigación	22
1.3 Problema de investigación	22
1.3.1 Problema general	24
1.3.2 Problemas específicos	24
1.4 Conceptualización y operacionalización de variables	25
1.4.1 Definición conceptual y operacional de condición de salud	25
1.4.2 Definición conceptual y operacional de satisfacción laboral	26
1.5 Hipótesis	28
1.5.1 Hipótesis general	28
1.5.2 Hipótesis específicas	28
1.6 Objetivos	28
1.6.1 Objetivo general	28
1.6.2 Objetivos específicos	28

II METODOLOGIA	30
2.1 Tipo y diseño de investigación	30
2.2 Población y muestra	30
2.3 Técnica de recolección de datos	31
2.4 Procesamiento y análisis de datos	34
III RESULTADOS	35
IV ANÁLISIS Y DISCUSIÓN	44
V CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	47
5.1 Conclusiones	47
5.2 Recomendaciones	48
VI REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	49
VII AGRADECIMIENTO	56
VII APÉNDICE Y ANEXOS	57
Anexo N° 1 Matriz de consistencia lógica	57
Anexo N° 2 Matriz de consistencia metodológica	60
Anexo N° 3 Matriz conceptual y operacional	61
Anexo N° 4 Cuestionario de condición de salud	64
Anexo N° 5 Cuestionario de satisfacción laboral	66
Anexo N° 6 Propuesta de intervención científica	68

RESUMEN

El **propósito** del presente estudio fue mostrar el impacto de la condición de salud en la satisfacción laboral; siendo el **objetivo** establecer la correspondencia existente entre condición de salud y satisfacción laboral del profesional enfermero del complejo policial “Luis N. Sáenz”. **Metodología**, descriptiva, transversal y de correlación; población de 40 enfermeras. Datos recolectados mediante encuesta, instrumento aplicado dos cuestionarios validados por jueces expertos, confiabilidad determinado por modelo de Cronbach. **Resultado**, según el análisis descriptivo, al evaluar la variable condición de salud prevaleció el nivel medio con 77,5 %. Respecto a la variable satisfacción laboral, el 82,5 % de enfermeras presentaron un nivel medianamente satisfecho. En el análisis inferencial se aplicó criterios de hipótesis Chi cuadrado y se obtuvo un nivel de significancia de 0,025 entre condición de salud y satisfacción laboral; dicho resultado confirma el supuesto que hay una relación de correspondencia verdadera entre las dos constantes de estudio. Se **concluye** la existencia de una correspondencia significativa entre condición de salud y satisfacción laboral de los profesionales de enfermería.

ABSTRACT

The purpose of the present study was to show the impact of the health condition on job satisfaction; the objective being to establish the existing correspondence between health condition and job satisfaction of the nursing professional of the “Luis N. Saenz” police complex. Methodology, descriptive, transversal and correlation; population of 40 nurses. Data collected through a survey, an instrument applied two questionnaires validated by expert judges, reliability determined by the Cronbach model. Result, according to the describe analysis, when evaluating the variable health condition, the mean level prevailed with 77,5 %. Regarding the job satisfaction variable, 82,5 % of nurses presented a moderately satisfied level. Hypothesis criteria were applied in inferential analysis Chi square and a significance level of 0,025 was obtained between health condition and job satisfaction; this result confirms the assumption that there is a true correspondence relationship between the two study constants. The existence of a significant correspondence between health condition and job satisfaction of nursing professionals is concluded.

RESUMO

O propósito do presente estudo foi mostrar o impacto da condição de saúde na satisfação no trabalho; o objetivo é estabelecer a correspondência existente entre condição de saúde e a satisfação no trabalho do profissional de enfermagem do complexo policial “Luis N. Sáenz”. Metodología, descritiva, transversal e correlação; população de 40 enfermeiros. Dados coletados por meio de pesquisa, instrumento aplicado a dois questionários validados por juízes especialistas, confiabilidade pelo modelo de Cronbach. Resultado, de acordo com a análise descritiva, ao avaliar a variável condição de saúde, o nível médio prevaleceu em 77,5 %. Quanto à variável satisfação no trabalho, 82,5 % dos enfermeiros apresentaram nível moderadamente satisfeito. Os critérios de hipótese do qui-quadrado foram aplicados na análise inferencial e um nível de significância de 0,025 foi obtido entre a condição de saúde e a satisfação no trabalho; Este resultado confirma a suposição de que existe uma verdadeira relação de correspondência entre as duas constantes do estudo. Conclui-se a existência de uma correspondência significativa entre condição de saúde e satisfação no trabalho dos profissionais de enfermagem.

I INTRODUCCION

En general la salud del hombre está dado por un proceso somático, social, total y activo. Los individuos son seres sociales por supremacía y sus procesos biológicos están en constante interacción con los fenómenos sociales produciéndose cambios mutuos. El presente estudio intenta establecer un estrecho vínculo entre el movimiento del personal enfermero y su quehacer hospitalario con su condición de salud, relación que afecta su satisfacción en el trabajo y la calidad del cuidado al usuario (Quiroga 2013). La enfermería, es una profesión que como disciplina comprende los cuidados independientes y en cooperación con otros profesionales, que se brinda a individuos sanos o enfermos; estos cuidados están referidos a la promoción de la salud, prevención de enfermedades y la atención a personas discapacitadas e incluso en agonía (Consejo Internacional de enfermería 2015); por lo que es importante e ideal que el profesional de enfermería denote una perfecta condición de salud, para que la atención al usuario evidencie calidad, y de esta manera contribuir a la humanización de la atención (Flores, 2017).

Sin embargo, actualmente en el mundo globalizado hay carencia de profesionales como consecuencia de diversos factores que constituyen un riesgo para la salud, dentro de los que se encuentran las deficientes condiciones de trabajo (Acero 2017), el trabajo por turnos, la presión y sobrecarga laboral; situaciones que van más allá de lo laboral y pueden manifestarse en la dificultad para la toma de decisiones, incurrir en posibles errores como en la medicación, sucesos accidentales dentro y fuera del hogar, también producen alteración del patrón del sueño y descanso, lo cual repercute en la salud física y emocional y se convierte en una fuente generadora de múltiples enfermedades crónicas (Orozco 2019).

En el ambiente hospitalario, la acción de cuidado con el enfermo, la interacción con la familia y el grupo de trabajo; como también la constante confrontación con

el sufrimiento, agonía y muerte, desencadenan exigencias emocionales en el enfermero que se traducen en miedo, angustia y depresión, los cuales pueden derivar en problemas diversos como la ausencia en el trabajo, insatisfacción laboral, reducción de la calidad de trabajo y la productividad, desatención a los usuarios, relaciones interpersonales inadecuadas, falta de comunicación con el equipo de trabajo, entre otros (León, 2018).

Por tanto, es fundamental el compromiso de las instituciones para generar estrategias de intervención a fin de cautelar y controlar estos factores de peligro, que incluyan medidas para identificar la exposición y organizar de modo eficiente el trabajo, así como mejorar las condiciones del ambiente laboral, promoviendo entornos laborales saludables y por tanto mejorar su satisfacción y proporcionar una atención de calidad e incrementar la productividad (Giraldo, Toro, Macías; Valencia y Rodríguez, 2010). Asimismo se debe enfatizar la importancia del cuidado propio como estrategia primordial para proteger la vida y dar confort de las personas. El autocuidado implica decisiones y acciones que la persona lleva a cabo en beneficio de su propia salud.

1.1 Antecedentes y fundamentación científica

Se realizó la búsqueda de información virtual y presencial de investigaciones vinculados con el tema de estudio, que luego de analizarlos se menciona continuación en orden de importancia.

1.1.1 Antecedentes

Bordigon y Monteiro (2018), en su tesis **titulada:** *Problemas de salud del profesional enfermero y aspectos que se relacionan*, plantearon el **objetivo** conocer temas de salud perjudiciales a los profesionales enfermeros, área de emergencia, en Sao Paulo. **Metodología** transversal, muestra de 86 profesionales a quienes aplico un cuestionario. **Resultados**, 61,2 % presentaron trauma o enfermedad por clínica. **Concluye**, posibilitar adecuadas condiciones

de trabajo y organizativas por parte del centro laboral y fomento de conservación de su salud, capacidades y competencias perdurables en el tiempo. El estudio coincide en el sentido del alcance con el grupo de profesionales enfermeros a quienes se realiza el estudio respecto a las condiciones de salud y el abordaje de aspectos relacionados a su cuidado.

Campos, Nolberto y Bendezú (2018), efectuaron una investigación **titulada:** *satisfacción en el trabajo de los enfermeros, en un instituto especializado en el Perú*, el **objetivo** fue precisar la satisfacción laboral en dicho grupo profesional. **Metodología** descriptiva, no experimental, población de 112 enfermeras del Instituto Nacional de Ciencias Neurológicas, suministro un cuestionario. **Resultado**, 86 % son mujeres, 48 % de enfermeras presentó satisfacción promedio y 49 % están insatisfechas laboralmente. **Concluyen**, la insatisfacción es mayor en la dimensión condición de trabajo, por lo que sugiere implementar propuestas de mejora de condiciones laborales de los enfermeros, a fin de asegurar el cuidado al usuario con calidad y calidez.

García (2018), en el estudio **titulado:** *Motivación y satisfacción en el trabajo de los empleados del Ministerio Público*, planteó como **objetivo** establecer asociación de motivación con satisfacción laboral, **metodología** descriptiva, correlacional, no experimental. Se aplicó dos cuestionarios a 132 trabajadores. **Resultado**, reportó que los trabajadores se encuentran tanto en motivación y satisfacción laboral en un rango medio, **Concluyendo** que el coeficiente de Rho de Spearman fue 6,70; lo que indica la conexión existente entre ambas variables. Es preciso mencionar que la satisfacción laboral es influenciada por diversos factores como la motivación, condición de salud materia del presente estudio.

León (2018), realizó su investigación **titulada:** *Factores de estrés y satisfacción en el trabajo del enfermero en un hospital de Trujillo*, siendo el **objetivo** precisar los aspectos estresantes y de satisfacción ocupacional de los enfermeros en el área de emergencia. **Metodología**, estudio descriptivo, corte transversal, administró cuestionario de dos partes a 42 enfermeros, para evaluar las variables de estrés y satisfacción respectivamente. Utilizó criterios de Chi cuadrado para análisis. **Resultados**, el riesgo de afectación es de exposición mediana con el 66,7 %, siendo los estresores personales y laborales los que prevalecieron con el 59,5 % respectivamente. Asimismo el 64,3 % tiene grado de satisfacción mediana con el 64,3 %. **Conclusión**, no se evidencia relación entre las variables de estudio. Lo que indica que a mayor riesgo de afectación mayor insatisfacción o a mejor condición de salud, satisfacción superior, que concuerda con la presente investigación.

Oré y Soto (2018), en su trabajo de investigación **titulado:** *Satisfacción y condiciones laborales del profesional de enfermería hospital de Villa María Es salud*, el **objetivo** fue conocer la conexión entre satisfacción y condiciones laborales. **Metodología** cuantitativa, descriptiva, correlacional y corte transversal, población de 60 profesionales, cuestionario suministrado, con validez por el ministerio de salud. **Resultados**, reportaron que el 68,3 % presento satisfacción laboral media. **Concluye** que se evidencia que las condiciones laborales determinan la satisfacción en el trabajo.

Quispe (2018), en su tesis **titulada:** *Satisfacción del trabajo de una agencia financiera. Cusco*. El **objetivo** fue conocer la satisfacción de los empleados de la financiera respecto de su trabajo. **Metodología** básica, no experimental; población de 29 trabajadores quienes respondieron una encuesta, procesándose en el sistema SPSS y Excel. Entre los **resultados** indican que 96,6 % de empleados están con nivel de satisfacción media y 89,7 % se

encuentran satisfechos medianamente respecto a su condición de trabajo. **Concluye** que los empleados se encuentran insatisfechos con respecto al desarrollo de sus tareas. Asimismo en cuanto a satisfacción laboral presento una media de 2,94 que significa nivel medianamente satisfecho según escala de baremo.

Contreras (2017), en su trabajo **titulado:** *Condición de salud y satisfacción en el trabajo, según condición laboral, en profesionales enfermeros de Es salud,* el **objetivo** fue precisar de acuerdo al régimen laboral, la relación existente entre satisfacción laboral y condición de salud. **Metodología** correlacional, población de 30 enfermeras, aplicó dos instrumentos, una por cada variable. **Resultados**, evidencia de significativa correlación entre las dos variables de acuerdo a régimen laboral. **Concluye** que los profesionales enfermeros de acuerdo a su régimen de trabajo presentan significativas diferencias respecto de su condición de salud y satisfacción laboral. Este estudio nos sirvió pero sin considerar régimen laboral, puesto que es una institución policial.

Flores, Chaves y Vargas (2017), en el trabajo de investigación con **título:** *Estado de salud de profesionales enfermeros de los hospitales en Mendoza,* el **objetivo** fue establecer la relación de los estilos inapropiados y el menoscabo físico de los profesionales de enfermería en la unidad de clínica. **Metodología** descriptiva y transversal. Aplicó un cuestionario a 59 enfermeros. **Resultados**, reportó que más del 80 % son mujeres, respecto de los patrones alimentarios el 66 % no respeta el horario de alimentación, 19 % posee más de un cargo, 80 % no tiene buen descanso al no cumplir con las horas adecuadas para un sueño reparador, el 94 % manifiesta indicios de estrés, 68 % registró ausencia por enfermedad. **Conclusión**, alto porcentaje de enfermeros menores de 40 años presentan gran desgaste físico y psíquico.

Hernández y Morales (2017), en su investigación **titulada:** *Valoración de la motivación y satisfacción laboral en Sinaloa*, el **objetivo** fue definir los aspectos que influyen a ambas variables. **Metodología**, investigación descriptiva, 36 individuos conforman la población, quienes respondieron un cuestionario. **Resultados**, 80 % de los profesionales enfermeros incumplen con las horas de sueño necesarias para un buen descanso, De acuerdo al estado de salud, el 80 % presenta evidencia de estrés y el 68 % mostró excusa de inasistencia por enfermedad. **Concluye** que, la satisfacción laboral afecta al desempeño en el trabajo.

Beatriz (2016), en su tesis **titulada:** *Estrés y satisfacción laboral en el recurso humano de enfermería del hospital Dos de Mayo*, propuso de **objetivo** precisar la asociación del estrés ocupacional con la satisfacción laboral. **Metodología** estudio correlacional, corte transversal, aplicó cuestionario una para cada variable. **Resultados**, del 100 % de personal de enfermería 29 % presentan un alto grado de estrés; respecto a satisfacción 34 % están insatisfechos con el trabajo. **Concluye** que las variables se correlacionan negativamente, con un alto nivel de significancia; donde $\rho = 0,076$ y $p = 0,000$. Lo que indica que a mayor estrés laboral mayor insatisfacción laboral.

Morales (2016), realizó el estudio **titulado:** *Nivel de satisfacción laboral del profesional de enfermería en un hospital de Es salud*, el **objetivo** fue definir la satisfacción laboral en el enfermero. **Metodología** descriptiva, transversal, aplicó una encuesta a 57 licenciados enfermeros. Entre los **resultados** menciona que los licenciados enfermeros tienen un nivel de satisfacción medio con respecto al trabajo, con el 77.6 %. **Concluye** que el profesional enfermero trabaja en cumplimiento de rutinas y sin estímulos, lo que resulta preocupante.

Pablos (2016), en la investigación **titulada:** *Satisfacción laboral y estrategias de cambio de las enfermeras en hospitales de Madrid*, el **objetivo** fue conocer la satisfacción del trabajo de las profesionales enfermeras asistenciales, siendo 806 la muestra de estudio y a quienes administró un cuestionario validado por expertos. **Metodología** descriptiva. Los **resultados** reportaron que 50 % se encuentran satisfechos en la esfera del trabajo, mientras que 30% presentan insatisfacción en la esfera laboral. **Conclusión**, la satisfacción de las profesionales enfermeras es de grado medio alto.

Berdugo, García y Molinares (2015), desarrollaron una investigación **titulada:** *Condiciones de salud y trabajo de enfermería en Cartagena*. El **objetivo** propuesto fue definir las condiciones respecto de salud y trabajo de las profesionales enfermeras. **Metodología** descriptiva y corte transversal. aplicó un cuestionario para evaluar riesgos a nivel psicosocial y de estado de salud. **Resultado**, se evidenció que el 47,3 % realizan un control médico al año, 29,8 % son hipertensos, 77,7 % presentan buen de salud, 63,4 % su peso es adecuado. **Concluye** que las profesionales enfermeras se encuentran expuestos a múltiples riesgos de índole física, química ergonómica, biológica y psíquica debido a las condiciones laborales.

Guerra y Loyola (2015), en la investigación **titulada:** *Estrés del personal de salud y su relación con la calidad de atención en hospital de Huánuco*. El **objetivo** fue establecer relación entre variable estrés con la satisfacción. **Metodología** descriptiva, correlacional y para el análisis aplicó la prueba de Sperman, y obtuvieron entre los **resultados** que el nivel de estrés es bajo en el personal de enfermería con 77,3 % y, 56,7 % del total de pacientes manifestaron atención de calidad adecuada. **Conclusión**, la atención de calidad al paciente depende del nivel de estrés del trabajo del enfermero. Lo

que es indicativo de que una la condición de salud satisfactoria repercute en la satisfacción en el trabajo y por ende en la calidad del cuidado al usuario.

Portero y Vaquero (2015), realizaron una investigación **titulada:** *Deterioro profesional, y satisfacción laboral del personal de enfermería en hospital de Andalucía*, teniendo como **objetivo** conocer el nivel de satisfacción, estrés y deterioro profesional. **Metodología** descriptiva, transversal, muestra de 258 enfermeros/auxiliares; aplicó cuestionario y una escala para evaluar estrés y satisfacción respectivamente. Entre los **resultados** obtuvo que el 44,3 % presentó puntuaciones medias con respecto a estrés en el trabajo y 65,46 % respecto a satisfacción. **Concluye** en cuanto al agotamiento emocional el nivel es medio; elevado para la esfera de despersonalización, siendo bajo para realización personal. Es preciso mencionar que el estrés es un indicador de la dimensión psicológica de la condición de salud.

Tejedo (2013), desarrolló la investigación **titulada:** *Satisfacción laboral, aspectos sociodemográficos riesgo cardiovascular en Baleares*. El **objetivo** fue analizar la asociación entre los aspectos sociodemográficos laborales, criterios de riesgo cardiovascular con la satisfacción en el trabajo. **Metodología** estudio observacional, transversal y multicéntrico, muestra de 1016 trabajadores. Para la variables sociodemográfico laboral realizó entrevista clínica y para satisfacción empleó cuestionario de overall job. **Resultados**, obtuvo valores inferiores de satisfacción global e intrínseco en los trabajadores con más estabilidad en el empleo; lo que se asocia con la impresión de seguridad en el puesto. **Conclusión**, la percepción positiva de salud guarda directa relación con la satisfacción en el empleo. Es decir cuanto mejor es la salud corpórea el individuo podrá asumir mejor su trabajo y la percepción de sí mismo será positiva. Enfatiza la importancia de la promoción

de salud a fin de prevenir factores psicosociales; este rol debe ser asumido por la medicina del trabajo.

Vásquez (2017), en su tesis **titulada:** *Motivación y satisfacción en el trabajo en profesionales médicos en hospital de Chincha*, planteó el **objetivo** de establecer la asociación entre motivación y satisfacción en el trabajo. **Metodología** correlacional, no experimental. Aplicó dos cuestionarios a 48 participantes; para motivación utilizó escala de Hackman y Oldham y cuestionario SPC-SL para satisfacción; para verificar la correlación utilizó el criterio de rho de Spearman. Entre los **resultados** reportó que tanto para motivación como para satisfacción el nivel es medio con 62,5 % y 70, 5 respectivamente. **Concluye**, se evidencia positiva y significativa correlación entre motivación y satisfacción con respecto al trabajo. Se resalta la relevancia de la variable satisfacción por su valor para el trabajo, siendo abordado por diversos grupos humanos ya que tiene que ver con el desempeño y la productividad.

1.1.2 Fundamentación científica

Es el fundamento teórico, definición de términos y dimensiones para lo cual la búsqueda de información bibliográfica especializada virtual y presencial relacionadas con el tema de estudio.

1.1.2.1 Condición de salud

La palabra condición procede de la terminología en latín “condicio”, para designar a una variedad de particularidades de las cosas, propias de la vida diaria. Determinan conductas, lugar y funciones (Escalante, 2012). La situación o circunstancia en que se encuentra alguna cosa definen este término (RAE 2014), también está referido a la porción que posee cada elemento existente en el planeta; de allí la importancia de este término. Al explorar un objeto, se obtiene como producto características genéricas, desde

esa premisa se puede tratar de aspectos generales y específicos, esto nos da una idea de lo que estamos estudiando, lo cual puede ser como un todo o ser más peculiar.

La organización mundial de la salud (1948), conceptualizó a la salud como “estado completo de bienestar biospsico social y no solo la ausencia de enfermedad”. Por lo que la salud se refiere a la total condición de bienestar biológico, psicológico y social.

Du Gas (2000), expreso que “Ni la salud ni la enfermedad son permanentes ni únicos”, son estados de confort que pueden variar continuamente.

Peplau referido por Castilla (2006), en su modelo teórico de “Relaciones interpersonales”, conceptualiza a la “salud como símbolo de una palabra” que implica dinámica de progreso de la personalidad y otros procesos humanos enfocado a una vida edificante, de innovación, individual y colectiva. La relación enfermero paciente es vital y terapéutico.

Escobar, Franco y Duque (2011), reportaron que el autocuidado, es la responsabilidad que tiene cada persona para cuidar su salud propiciando una vida saludable y proponen tres principios de autocuidado: primero es una acción voluntaria para uno mismo, segundo como filosofía de vida debe fundamentarse en el apoyo familiar y social a través de experiencias vividas por las personas; tercero se requiere de cierto conocimiento para ponerlo en práctica en los intercambios y relaciones interpersonales.

Dorotea Orem (1959), en su teoría de autocuidado, afirma que la salud es una condición, que para los individuos tiene acepciones diferentes a nivel integral constitutivo y funcional, libre de defectos y desarrollo progresivo del ser humano. Define a la persona como un ser razonable, con facultad de pensar en su propia salud y que puede llevar acciones dependientes. Orem

estableció como modelo una “Teoría general” compuesta de otras tres concordantes entre ellas.

- Teoría del autocuidado, conceptualiza al autocuidado como una donación permanente de las personas a su propio existir, es además una acción aprendida dirigida hacia una meta. Es una forma de proceder frente a situaciones particulares de la existencia, guiadas por el individuo para sí mismo, los demás o el ambiente, para modular los diversos aspectos que perjudican su propio desarrollo con la finalidad de salvaguardar su salud y vida. Sostiene que para el logro de resultados es necesario cumplir con tres condiciones: uno referido al autocuidado universal, y comprende la conservación de elementos importantes como el agua y aire, incluye también a los hábitos de eliminación, trabajo y descanso, así como prevención de diversos riesgos que puedan menoscabar la salud. Dos, referido al autocuidado del desarrollo, consiste en proporcionar las condiciones primordiales para la vida y su proceso evolutivo, evitar la aparición de situaciones contrarias o mitigar las consecuencias de estos, durante el ciclo de la existencia humana. Tres referido al autocuidado en la enfermedad, por alteración o desviación del estado de salud.
- Teoría del déficit del autocuidado, nos indica que cuando los individuos están limitados en su salud y no pueden asumir su propio cuidado es necesario la intervención de enfermería.
- Teoría de los sistemas de enfermería, explica las formas por el cual el profesional de enfermería puede intervenir en el cuidado en forma total, parcial o de manera educativa, en función a la dependencia del paciente (Cerquera y Vera 2018).

Asimismo Orem, menciona que con el autocuidado se busca la participación activa de las personas para el cuidado de sí mismo, adoptando decisiones y

cambios de actitud; es decir es el deber que posee cada uno de los individuos en atención de su propia salud , hacia los demás o hacia el entorno (Prado, Gonzales, Paz y Romero, 2014). De la misma manera esta teoría recomienda a los profesionales a responsabilizarse primero de su propia salud para luego ocuparse y cuidar la salud de los demás (Naranjo, Concepción y Rodríguez 2017), esto implica toma de conciencia, cambio de actitudes y modificación de conductas no saludables a saludables (Sillas, 2011).

Condición de salud, es todo aspecto que está vinculado con el trabajo y que puede tener efectos negativos en la salud de los trabajadores y; está influenciado por transmisión de genes, ambiente, cultura y de organización laboral. La modalidad de trabajo en salud, influencia la susceptibilidad de los trabajadores a riesgo de enfermar en general y afectar su vida (ISTAS 2014). Al respecto la Organización internacional del trabajo emitió un pronunciamiento a través del convenio 149 sobre las condiciones laborales, cuyo fin es proteger la salud y la vida de los profesionales de la salud enfermeros, fijando estrategias para fortalecer la profesión (OIT, 1977).

Desde el punto de vista tradicional de salud y seguridad ocupacional, el espacio físico estaba relacionado con peligros de exposición físico, químico, biológico y ergonómico; pero esta definición actualmente se ha ampliado y comprende también los aspectos de modos de vida y alimentación, aspectos psicosociales, de cultura y organización de trabajo. La salud ocupacional de acuerdo a la OMS es promocionar y mantener en los trabajadores el bienestar físico, psíquico y social; no obstante la mayoría de individuos realizan su trabajo a pesar de tener molestias y malestares de diversa índole, conviviendo con estos aspectos mórbidos que no los incapacitan para el cumplimiento de su labor, pero si perjudican su salud emocional y física; y como consecuencia se produce el deterioro de las relaciones interpersonales,

afecta también a la familia y a nivel social. Siendo esto la realidad del personal de salud, es propicio aplicar estrategias de prevención de riesgos y control de salud.

Es oportuno indicar que un accidente laboral se refiere a sucesos fortuitos a causa o circunstancia del trabajo, ocasionando daño a la salud, incapacidad y deceso; y enfermedad ocupacional, es toda condición patológica transitoria o permanente que suceda como efecto de la actividad del trabajo desempeñado. Los profesionales de la salud están expuestos a diversos riesgos por la naturaleza de su trabajo, entre los cuales destacan: agentes infecciosos; virus, bacterias, hongos, los cuales son causas de diversas enfermedades. Agentes químicos; medicamentos, antisépticos, quimioterápicos, anestésicos que producen alergias, toxicidad y afectan diversos órganos. Agentes físicos; radiaciones ionizantes, sonidos, variaciones constantes de temperatura y electricidad. Asimismo, posturas inadecuadas, movimientos corporales abruptos y descoordinados al movilizar un paciente pueden ocasionar daños neurológicos severos. Al manipular objetos fungibles de forma inadecuada se pueden generar lesiones como cortes y heridas diversas (Zegarra, 2019).

Por otro lado, es necesario comentar que en el Perú se promulgó la ley 29783, siendo el espíritu fomentar una cultura de prevención de riesgos en el trabajo, con alcance para trabajadores y empleadores de la actividad pública y privada, quienes deben cumplir la normativa en lo que les corresponde a deberes y derechos laborales; siendo el estado el que ejerza un rol fiscalizador del cumplimiento de los principios al velar por las dignas condiciones de trabajo, que propicien un entorno saludable y de progreso para el trabajador (Diario El Peruano, 2011).

Dimensiones de la variable condición de salud

- **Dimensión de condición salud física**, la OMS (referido en Escalante, 2014) puntualizó que la salud física está dado por el bienestar corporal integral y máxima función del organismo; asimismo menciona de la influencia de factores en la salud física y comprende:

1. Genética y enfermedades, ciencia que se ocupa del estudio de la transmisión hereditaria de padres a hijos por generaciones a través del ADN que contiene el código de información. La principal aplicación de la genética es con respecto a la investigación de unidades de control de riesgo y la adaptación del trabajador al trabajo y viceversa (Revista Panamericana de salud pública OPS 2010). La salud laboral se ocupa de los aspectos que intervienen en el trabajo y la salud, dándose una interdependencia mutua, por lo que se puede deducir que el trabajo se ve afectado por el nivel de salud del trabajador (Gill 2019).

2. Seguridad ocupacional, son diversas formas y procesos, protocolizadas, con la finalidad de suprimir o mitigar riesgos que puedan causar daño y perjudicar la salud de los trabajadores. Es una tarea multidisciplinaria que tiene como finalidad difundir y realizar actividades de protección contra accidentes y enfermedades laborales. Los protocolos de seguridad deben implementarse según sea el contexto de cada empresa (Cercado, 2012).

3. Riesgos de trabajo, Cabaleiro (2010, citado en Escobar, 2017), menciona que el riesgo laboral es la posibilidad de entrar en contacto con un agente o procedimiento de peligro, los cuales pueden causar lesión o enfermedad.

4. Factores culturales y estilos de vida, son las diversas manifestaciones, comportamientos, tradiciones y conocimientos de una agrupación social o población desarrollados en un periodo, los

cuales determinan su estado de salud. Dentro de estas formas y expresiones podemos mencionar religión, grado educativo y artístico, raza, valores, creencias y costumbres (Gonzales et al, 2017). Con respecto a los estilos de vida, Henderson (citado por De La Cruz, 2015) mencionó que están referidos a las diversas expresiones como comportamientos, intereses, u opiniones de los individuos o grupos sociales, que luego son moldeados por la realidad económica, cultural y social.

5. Hábitos alimentarios, De acuerdo a Cruz (citado por Cervera, 2018), son formas culturales y maneras de utilizar los alimentos para nutrirse, estos son de libre elección; sin embargo al adquirir firmeza se posicionan y se convierten en permanentes para la colectividad. Los hábitos alimentarios dependen del sexo, edad, nivel cultural así como también de la actividad física, consumo de alcohol y tabaco, entre otros.

6. Control médico, es la visita de control de la salud, mediante entrevista con un profesional médico y comprende la recolección de información sobre antecedentes personales, familiares, hábitos de vida y valoración del examen físico, con la finalidad de detectar precozmente ciertas enfermedades o recibir recomendaciones para afianzar o modificar conductas a fin de mantener un estado de salud adecuado (Espinoza, 2011). En cuanto a antecedentes patológicos, se refiere a las patologías o enfermedades que presentó el paciente previamente y de condiciones asociadas o manejo clínico u hospitalario (Flores, 2015). Cabe resaltar la relevancia de una buena anamnesis por parte de los profesionales médicos a fin de que el diagnóstico sea preciso y la terapéutica oportuna.

- **Dimensión de condición psicológica:** La condición de salud psicológica, es el estado armónico que tiene un individuo, rodeado por un contexto cultural y social, interrelaciones, habilidades de comunicación y expresión, formas de resolver dificultades, entre otras. Las habilidades y aptitudes como el ser espontáneos ingeniosos, inventivos, seguros de sí mismo, tanto como la autoestima, están supeditados al estado anímico de las personas. Para Burton (2010), las empresas necesitan que el cerebro o intelecto de los trabajadores respondan al máximo de su capacidad, donde un empleado comprometido, proactivo y disciplinado es más prolífico y necesario que uno que se muestra apático y en permanente estrés; de allí que los empleadores deben procurar espacios dedicados al fomento de la salud mental de sus trabajadores como lo recomiendan en la publicación de estrategias de salud mental para Canadá 2019, enfatizando que al mantener una positiva salud mental en los empleados que constituyen la fuerza de trabajo, aumentará la productividad de la empresa. Asimismo, es necesario comentar que los profesionales enfermeros están expuestos a una serie de problemas psicosociales, por la naturaleza de su trabajo, con sobrecargas, labores de rutina, turnos variables, los cuales demandan exigencias emocionales y pueden menoscabar su salud mental, e influir en la calidad del cuidado al usuario (Orozco, 2019). La condición de salud psicológica está dado por las características siguientes:

1. **Estrés**, sobre el tema, De La Cruz (2018), sostiene que el estrés es la reacción de las personas frente a una circunstancia de conflicto y que puede confrontar o escapar de dicho escenario. Estas respuestas pueden manifestarse con cambios orgánicos como aumento de la respiración y frecuencia cardiaca. En la misma línea Pérez (2018), menciona acerca de que el estrés es una enfermedad que menoscaba la

salud mental trayendo consigo dificultades en las relaciones sociales, en la comunicación y otros conflictos.

2. Horas de sueño, dormir, es una acción propia del ser humano, pero esta actividad como patrón es variable y depende del ambiente, temperatura, luz y factores climáticos. El sueño, es una condición de reposo a la vez complejo y activo, necesario para el mantenimiento de nuestra salud psicológica y física. En cuanto a las horas de sueño recomendable aún es discutible y los expertos en esta materia mencionan que es entre 7 a 9 horas diarias para un adulto; entendiendo que esta necesidad dependerá de la edad, herencia y factores individuales (Merino et al, 2018).

1.1.2.2 Satisfacción laboral

Locke (citado por Chiang 2010), sostiene que la satisfacción en el trabajo es una condición emocional deleitosa, satisfactoria, respecto a la actividad que desempeña el empleado. De la misma manera Robbins (2004) expuso sobre el mismo tema, afirmando que es la disposición, comportamiento del trabajador hacia su ocupación.

Garmendia y Parra (1993, citado por Pablos, 2016), manifiestan que los empleados estarán contentos con su trabajo, siempre y cuando sus necesidades sean atendidas en función del producto obtenido por el cumplimiento de su tarea. Para Gómez y Palafox (2017), los aportes de diversos autores sobre la satisfacción en el ambiente laboral, ha permitido organizar diversos conceptos que sirven de base para formular teorías bajo tres perspectivas o puntos de vista:

1. Modelo de las expectativas, precisa que el agrado por el trabajo surge de las contradicciones entre la creencia de lo que debe aportar para su trabajo y lo que obtiene como recompensa de este.

2. Modelo teórico, sostiene que la satisfacción laboral es producto del aporte real del empleado a la empresa y lo que obtiene como resultado de este trabajo.
3. Modelo teórico de los dos factores, consisten en que la satisfacción en el trabajo depende de dos grupos de factores motivacionales; uno está referido a los factores extrínsecos o de higiene que comprende al ambiente físico laboral, sueldos y salarios, inspecciones; los cuales sino se satisfacen ocasionan efectos negativos para la empresa, pero no logra cambio de actitud en el empleado y el segundo grupo está referido a los factores intrínsecos o motivadores como desarrollo profesional, posición en el cargo, entre otros; los cuales si producen motivación en el empleado por lo que requiere mayor empeño.

En síntesis; la satisfacción en el ambiente laboral depende de los frutos que el trabajador espera alcanzar en función a la inversión en su trabajo y que por cierto es diferente en todos los individuos (León, 2018).

Dimensiones de la Variable satisfacción laboral

- **Dimensión de condiciones físicas y/o materiales**, al respecto Amoros (2007, citado por Quispe, 2018), manifiesta que esta dimensión comprende el ambiente físico y diseño, que a continuación se describe:
 - 1. Ambiente físico**, son las condiciones ambientales, que varían entre áreas de trabajo. Pequeños cambios en la temperatura, sonido, luz, ventilación y electricidad, pueden afectar la actitud y rendimiento laboral. En cuanto a temperatura, las empresas deben regularla en función al promedio de aceptación del empleado, con el objeto de maximizar resultados. Respecto del ruido; son sonidos no deseados, que causan molestias acústicas e impiden o disminuyen la concentración del trabajador hacia su trabajo, más aún si son impredecibles y de gran

magnitud limitan el desempeño y satisfacción en su labor. Referente a la luz; la intensidad dependerá de la actividad que esté cumpliendo el empleado, de su precisión, edad; los adultos mayores requerirán de mayor iluminación para tener un mejor rendimiento laboral. Concerniente al aire, es importante la ventilación adecuada del ambiente laboral para tener una buena calidad de aire, elemental para la producción y desempeño del trabajador.

2. Diseño del ambiente, está dado por el: tamaño, que es el espacio donde se realiza la actividad laboral. En muchas empresas esta cantidad de espacio denota poder y jerarquía y puede influir en la satisfacción en el trabajo de forma positiva o negativa dependiendo de la acogida del trabajador. Distribución, es la distancia entre las personas y el montaje, el cual puede repercutir en las relaciones interpersonales, dependiendo de la cercanía física será con quien se mantenga mayor interacción social, con el riesgo de que puedan acceder a información reservada. Privacía, está dado por la proporción de espacio para cada individuo y está influenciado por muros, divisiones físicas. El deseo de privacía difiere en las personas, resalta su importancia de ser mayor en caso de actividades complejas pero la tendencia actual es privacía menor.

- **Dimensión de remuneración laboral**, es el sueldo concerniente con las necesidades personales del empleado. En atención a ello Hidalgo (2011), en su texto “Remuneraciones inteligentes”, define a los beneficios como contribuciones en especies, proporcionados por las empresas para completar el salario usual que reciben los trabajadores. Desde la perspectiva de recursos humanos el término “beneficio”, se conceptualiza, como un valor agregado a la compensación, realizada por

la organización para neutralizar a sus competidores y hacer la diferencia con ellos en la lucha por atraer y retener al colaborador eficiente (p. 15).

- **Dimensión de políticas administrativas**, son direcciones que orientan las líneas de trabajo a ejecutarse en la empresa; estas habilidades y tácticas permiten operativizar el plan de trabajo para el cumplimiento de objetivos, a través de la aplicación de estrategias. Dentro de la empresa las políticas, son necesarias y útiles, pues posibilitan que la autoridad se delegue o encargue, así como también estimulan a los trabajadores y, facilitan un mejor manejo del plan de trabajo.
- **Dimensión de relaciones sociales**, al respecto Camacho, Vidal y Wong (2015), sostienen que se trata de una interacción de ayuda mutua entre participantes de un equipo y están vinculados por lazos de afecto, aspectos económicos y de interés común. Las buenas relaciones facilitan el apoyo entre colegas, por tanto disminuyen los estresores y se favorece la buena salud, asumiendo mejor las demandas del trabajo (Gill-Monte y Peiró, 1997). Es preciso indicar que se debe hacer uso de la inteligencia social, como medio para interpretar de modo exacto el contexto real (Sternberg y Barnes 1988).
- **Dimensión de desarrollo personal**, está referido a las oportunidades de capacitación y entrenamiento que ofrece el centro laboral. Según el especialista en relaciones humanas, Darío Brito Challa (Citado en Posso, 2012), manifiesta que, el desarrollo personal, tiene que ver con vivencias de relación personal y colectiva, en la que los integrantes mejoran sus habilidades de conversación en vivo, afianzando la interacción social y la toma de determinaciones, de esta manera los participantes del grupo se conocen mejor y propician un buen ambiente laboral. El propósito de

estos talleres es ayudar a que el individuo pueda llegar a ser una persona con valores de integridad, estable emocionalmente y por tanto alcance un mejor bienestar en su vida laboral.

- **Dimensión de desempeño de la tarea**, al respecto Stanfield manifestó que los trabajadores de una empresa deben ser tratados como asociados, es decir que sus intereses deben estar alineados, y en correspondencia con los de la empresa; es un reto para el área de recursos humanos el manejo de personal, la que debe valorar el conocimiento y fortalezas del trabajador para la mejora de la productividad. Para Piñeyro R. (2015), la tendencia actual en la evaluación de personal es la gestión por competencias, por el cual se da énfasis a la competencia o capacidad tanto como sus habilidades y destrezas del trabajador para el alcance de metas propuestas en su puesto de trabajo. Asimismo, plantea tres ópticas para abordaje de la gestión por competencias dentro del comportamiento de la organización: primero, referido al punto de vista conductista, que en opinión de McClellan (1998), la competencia del trabajador determina un desempeño y rendimiento superior en el puesto laboral. Segundo, punto de vista funcional, por el cual se evalúa las condiciones del trabajador para el desempeño de una función acorde a los objetivos de la empresa. Tercero, punto de vista constructivista, valora las capacitaciones con el fin de superar disfunciones en el trabajador.
- **Dimensión de relación con la autoridad**, son disposiciones que los superiores dan a conocer a los subordinados sobre diversos aspectos del trabajo, para que estos a su vez comuniquen a los menos jerarquía; son propios de organizaciones verticales; sin embargo la tendencia actual y de avance es el liderazgo horizontal, genuino, donde se busca la

participación del trabajador en las decisiones de la empresa, promoviendo su desarrollo y progreso.

1.2 Justificación

El propósito de la investigación fue analizar las condiciones respecto de la salud y satisfacción en el trabajo del profesional enfermero.

A nivel **práctico**, se justifica debido a que en el complejo policial “Luis N. Sáenz”, existe la necesidad de mejorar la satisfacción en el trabajo del enfermero, siendo este grupo profesional la mayor fuerza de trabajo y, por la naturaleza de su labor están sujetos a riesgos diversos condicionantes de salud, por lo que la sensibilización en los diferentes niveles del comando institucional, promoverá la gestión adecuada de este recurso humano, el cual contribuirá a elevar la calidad de atención a la población policial y familiares con derecho habiente . El **aporte teórico** es generar reflexión y aporte al conocimiento existente sobre la importancia del entorno laboral saludable del enfermero y su óptima condición de salud, promoviendo la satisfacción en su trabajo. A nivel **metodológico**, las técnicas e instrumentos validados, métodos y diseño de investigación confiables, promoverán sistemas de mejora continua de la satisfacción laboral y por ende de la productividad, aunado a ello un trabajo eficiente y eficaz. A nivel **social**, se aporta a la sociedad nuevos criterios, en el conocimiento de fenómenos sociales y apoyo a las organizaciones en general y a la ciencia de enfermería contribuir a la humanización del cuidado enfermero.

1.3 Problema de investigación

Los profesionales de enfermería constituyen mayoritariamente la fuerza de trabajo en los centros de atención hospitalaria a nivel global y nacional, no obstante a lo fundamental de su participación como parte del equipo de salud y del área de recursos humanos, su estado de salud no está siendo considerado; por lo que requiere ser analizado (Bordigón, 2018). Las funciones que

desempeña tanto asistenciales como de gestión, ocasionan carga laboral en demasía, el trabajo rutinario, entre otras situaciones hace que los profesionales enfermeros enfrenten muchos estresores, varios de los cuales son intrínsecos y característicos de la carrera a nivel hospitalario como; el trabajo bajo presión, los horarios diversos, trabajo fragmentado, demandante, desempeño frente al sufrimiento y la muerte. Estos estresores junto con aspectos individuales y recursos logísticos insuficientes expresan la vulnerabilidad de estos profesionales, alterando su equilibrio físico y psicológico, propiciándose la aparición de diversas patologías (Següel, 2015). Por otro lado cabe mencionar que, los profesionales en enfermería no obstante de tener información sobre cuidados propios y control de la salud, no lo incorporan, ni asimilan en su práctica diaria, por lo que se puede deducir que tienen un descuido de su autocuidado (Quiroga, 2013).

El profesional de enfermería del hospital policial “Luis N. Sáenz” no es ajeno a esta problemática, en la que además por ser una institución vertical, régimen castrense, jerarquizada, el personal no solo está sujeto al cumplimiento de funciones propias de la profesión, sino además debe cumplir con otras actividades que le asigna la superioridad, tales como comisiones dentro y fuera de la institución, en diversos horarios, trabajo de retén y programaciones de turno por necesidad del servicio, reuniones del servicio, capacitaciones y otros; así como por las bajas remuneraciones el personal de enfermería se ve obligado a buscar otros lugares o centros de trabajo extra a fin de cubrir sus necesidades económicas; factores que condicionan su salud. Muchos de estos profesionales laboran aún con diversos malestares molestias y aunado a esto las carencias de un ambiente físico adecuado tanto como la falta de recursos materiales, producen desaliento e insatisfacción laboral. Esta realidad se evidencia aún más, por los muchos enfermeros que pasan a la situación de retiro por enfermedad,

límite de edad en el grado y otros, trayendo consigo la carencia de este recurso valioso en la institución policial.

1.3.1 Problema general

¿Cuál es la correspondencia existente entre condición de salud y nivel de satisfacción laboral del profesional enfermero del complejo policial “Luis N. Sáenz”, mayo-junio. Lima 2019?

1.3.2 Problemas específicos

- ¿Cuáles son las características demográfico sociales del profesional enfermero del complejo policial “Luis N. Sáenz”, mayo-junio. Lima 2019?
- ¿Qué nivel de condición de salud es la más frecuente en los profesionales enfermeros del complejo policial “Luis N. Sáenz”, mayo-junio. Lima 2019?
- ¿Qué nivel de satisfacción laboral es la más frecuente en los profesionales enfermeros del complejo policial “Luis N. Sáenz”, mayo-junio. Lima 2019?
- ¿Cuál es la correspondencia existente entre condición de salud y la dimensión ambiente físico y material del nivel de satisfacción laboral, de los profesionales enfermeros del complejo policial “Luis N. Sáenz”, mayo-junio. Lima 2019?
- ¿Cuál es la correspondencia existente entre condición de salud y la dimensión cumplimiento de la tarea del nivel de satisfacción laboral, de los profesionales enfermeros del complejo policial “Luis N. Sáenz, mayo-junio. Lima 2019?

1.4 Conceptualización y operacionalización de variables.

- **Definición conceptual y operacional de condición de salud**, es la situación del enfermero asociado a su salud física y mental, dentro del ambiente laboral, el cual está afectado por aspectos de diversa índole, propios o del entorno. La modalidad de trabajo en salud, influencia en la susceptibilidad de los trabajadores de salud, a los riesgos de enfermarse en general y afectar su vida.

VARIABLE	CONCEPTUALIZACION	OPERACIONALIZACION		
		DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMS
Condición de salud	Está referido a la operatividad y función perfecta de los órganos y sistema de nuestro cuerpo.	1.Salud física	-Genética y/o enf. crónicas -Seguridad ocupacional -Riesgos de trabajo -Aspectos culturales y formas de vida. -Costumbres de alimentación -Chequeo médico y referencias patológicos	1,14,21 6,7,22 2,3,4,5,20 16,17,18 13 9,10,12,19
	Es la manera de conducir la vida, equilibrando los deseos, sentimientos y aptitudes, afrontando adecuadamente las exigencias del ambiente.	2. Salud psicológica	Estrés Horas de sueño	8, 15 11

- **Definición conceptual y operacional de satisfacción laboral**, es la estimación que tiene el trabajador concerniente a la labor que realiza en su puesto laboral; manifestado en expresiones de alegría y complacencia.

VARIABLE	CONCEPTUALIZACIÓN	OPERACIONALIZACIÓN		
		DIMENSIÓN	INDICADOR	ÍTEM
Satisfacción laboral	Está dado por el espacio y condicionantes físicos del entorno laboral como temperatura, ruido, iluminación y ventilación; tanto como por la delineación, extensión y división del espacio de trabajo.	1. Ambiente físico y material	-Estructura y equipamiento	13,21,28,32
	Está dado por la retribución económica al empleado, que otorga la institución, en compensación por el trabajo realizado.	2. Remuneración laboral	-Beneficio salarial	2,7,14,22
	Está referido por las formas de conducir y direccionar la organización para el logro de objetivos.	3. Políticas administrativas.	-Reglas normativas acorde a la aceptación del empleado	33,23,,17,15,8

	Está dado por las maneras de interactuar con los demás mediante vínculos afectivos y de cooperación mutua, los cuales propician un sano ambiente laboral	4.Interacción social	-Percepción y ambiente laboral	24,16,9,3
	Se refiere al proceso de transformación de las personas, a través de la actualización de sus conocimientos y por el que adoptan conductas renovadas; resultando la mejora en su calidad de vida. Es el desarrollo de habilidades que benefician al capital humano, favoreciendo a la realización de sueños y aspiraciones.	5.Crecimiento personal	-Oferta de cursos de adiestramiento y especialización	34,29,25,18,10,4
	Está referido a la habilidad en ejercicio y ejecución de la labor asignada al empleado, según cartilla de funciones.	6.Cumplimiento de la tarea	-Competencia en el desempeño del trabajo	6,12, 20, 27, 31,36
	Es la relación por el cual el superior toma decisiones con respecto al subordinado y este hasta el nivel inferior de la línea organizacional. El trabajador no tiene espacios para desarrollarse.	7.Interacción con los superiores	-Diálogo con el mando inmediato	1,5,11,19,26,30,34

1.5 Hipótesis

1.5.1 Hipótesis general

La condición de salud se corresponde significativamente con el nivel de satisfacción laboral del profesional enfermero del complejo policial “Luis N. Sáenz”, mayo-junio. Lima 2019.

1.5.2 Hipótesis específica

- La condición de salud se corresponde significativamente con la dimensión ambiente físico y material del nivel de satisfacción laboral del profesional enfermero del complejo policial “Luis N. Sáenz”, mayo-junio. Lima 2019.
- La condición de salud se corresponde significativamente con la dimensión cumplimiento de la tarea, del nivel de satisfacción laboral del profesional enfermero del complejo policial “Luis N. Sáenz”, mayo-junio. Lima 2019.

1.6 Objetivo

1.6.1 Objetivo general

Establecer la correspondencia existente entre condición de salud y nivel de satisfacción laboral del profesional enfermero del complejo policial “Luis N. Sáenz”, mayo-junio. Lima 2019.

1.6.2 Objetivos específicos

- Conocer las características demográfico social, del profesional enfermero del complejo policial “Luis N. Sáenz”, mayo-junio. Lima 2019.
- Determinar el nivel de condición de salud más frecuente del profesional enfermero del complejo policial “Luis N. Sáenz”, mayo-junio. Lima 2019.
- Precisar la satisfacción laboral más frecuente del profesional enfermero del complejo policial “Luis N. Sáenz”, mayo-junio. Lima 2019.

- Establecer la correspondencia existente entre condición de salud y dimensión ambiente físico y material del nivel de satisfacción laboral del profesional enfermero del complejo policial “Luis N. Sáenz”, mayo-junio. Lima 2019.
- Establecer la correspondencia existente entre condición de salud y dimensión cumplimiento de la tarea del nivel de satisfacción laboral del profesional enfermero del complejo policial “Luis N. Sáenz”, mayo-junio. Lima 2019.

II METODOLOGIA

1.1 Tipo y diseño de Investigación

2.1.1 Tipo de investigación

El estudio fue: Descriptivo, porque se describió los fenómenos a estudiar tal cual, para luego analizarlos. Correlacional, porque las variables se corresponden entre sí. Cuantitativo, porque se emplea números para examinar datos o información. Hipotético deductivo, porque se siguieron pasos desde la observación de la realidad y planteamiento del problema, propuestas de hipótesis hasta llegar a la deducción y comprobación de los supuestos. (Hernández, 2014).

1.1.2 Diseño de investigación

El estudio es no experimental, porque no existió manipulación de variables. Transversal, porque los fenómenos se estudiaron en un determinado momento. La variable independiente es condición de salud y la variable dependiente satisfacción laboral.

1.2 Población y muestra

Según Hernández, Fernández y Baptista (2010), la población o universo, es la totalidad de casos que se ajustan a determinadas características.

La población objeto de estudio, constituido por 40 licenciados enfermeros asignados a las unidades generales hospitalarias de medicina, cirugía, pediatría y ginecología del complejo policial “Luis N. Sáenz”, y que laboraron en los diferentes turnos durante los meses de mayo y junio 2019.

La muestra se denomina censal por la selección del 100% de la población, al considerarse un número manejable de individuos. Al respecto Ramírez (1997), sostiene que la muestra censal es aquella donde a todas las unidades de investigación se le considera como muestra; por lo que la población a estudiar se precisa como censal por ser a la vez universo, población y muestra.

Siendo nuestra población pequeña se tomó en cuenta a los 40 individuos profesionales enfermeros de ambos sexos, con la característica de pertenecer en forma exclusiva a dichos servicios hospitalarios, cumpliendo funciones asistenciales. Se excluyeron a los profesionales de enfermería disponibles, con licencia, enfermeros con función administrativa y a los que no aceptaron participar. La población fue distribuida de la siguiente manera:

Servicios	Nro. Enfermeros
Medicina mujeres	5
Medicina varones	6
Cirugía general	12
Pediatría	12
Ginecología	5
Total	40

Fuente: Complejo policial "Luis N. Sáenz"

Previamente se explicó el objetivo de la investigación y se les solicitó su colaboración a los participantes. Los datos se recolectaron en los turnos de mañana y tarde de acuerdo a la rotación de los enfermeros.

1.3 Técnica e instrumentos de recolección de datos

Los participantes fueron encuestados durante los meses de mayo-junio 2019, a través de un cuestionario que se utilizó como instrumento, el cual se dividió en dos secciones:

Parte I: contiene 6 preguntas cerradas de los datos demográficos sociales del enfermero.

Parte II: comprende:

- cuestionario de condición de salud, contiene 22 preguntas cerradas, siendo sus escalas, valores, niveles y rangos los siguientes:

Escala y valores	Niveles y rangos
Nunca =1	
Casi nunca = 2	Alta (82 -110)
A veces = 3	Media (53-81)
Casi siempre=4	Baja (22-52)
Siempre =5	

- Cuestionario de satisfacción laboral, contiene 36 preguntas cerradas, siendo sus escalas, valores, niveles y rangos los siguientes:

Escala y valores	Niveles y rangos
Nunca =1	
Casi nunca = 2	Alta (82 -110)
A veces = 3	Media (53-81)
Casi siempre=4	Baja (22-52)
Siempre =5	

2.3.1 Validez y confiabilidad del instrumento

La validez, está dado por la capacidad de un instrumento para medir las características diseñadas; mientras que confiabilidad, está dado por el nivel de certeza y exactitud del instrumento (Robles y Rojas, 2015).

Para determinar la validez y confiabilidad de las herramientas o instrumentos de medición de variables en el presente estudio se siguió los siguientes pasos:

1. De acuerdo a las variables de estudio, se eligieron 2 cuestionarios validados previamente: Para variable condición de salud, se hizo uso del cuestionario de Amalia Loli Ponce (1996, citado por Contreras 2018); en tanto que para evaluar la variable satisfacción laboral se recurrió al cuestionario SL-SPC de Palma S. (2006).

2. Estos dos cuestionarios se adaptaron a la realidad del estudio y para determinar:

- la validez de su contenido fueron puestos a opinión de tres jueces expertos en el tema, quienes luego de valorar el instrumento de cotejo, consideraron la observancia adecuada de los ítems y dimensiones en el sentido de su coherencia, suficiencia, claridad e importancia (Robles y Rojas, 2015) resolviendo en favor de su aplicación.
- La confiabilidad, se determinó según el modelo alfa de Cronbach para medir la consistencia del instrumento con el uso de escala Likert. Los valores oscilan entre 0 a 1. De acuerdo a la interpretación de la magnitud de confiabilidad del instrumento; cuanto más próximo este a 1, más consistente será la correlación entre los ítems, como se muestra en el cuadro siguiente:

Criterios categóricos de confiabilidad

Valores	Niveles
0,81-1,00	Muy alta
0,61-0,80	Alta
0,41-0,60	Moderada
0,21-0,40	Baja
0,01-0,20	Muy baja

Fuente: Ruiz Bolívar (2002)

Los dos instrumentos de medición, una para variable condición de salud y otra para la variable satisfacción laboral se aplicaron primero en el estudio o prueba piloto de 20 profesionales enfermeros con la finalidad de identificar imprevistos y luego se aplicó en la población de estudio. Luego, los datos se llevaron a la hoja de cálculo Excel y posteriormente se calculó el coeficiente de confiabilidad de Cronbach, mediante el software SSPS versión 23, obteniéndose los valores siguientes:

Estadístico de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	Nro. de elementos
0, 69	22

Fuente: software SPSS versión 23

Estadístico de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	Nro. de elementos
0, 79	36

Fuente: software SPSS versión 23

Interpretación: De acuerdo a los criterios categóricos de confiabilidad, los resultados de fiabilidad obtenidos por alfa de Cronbach; 0,69 y 0,79 para las variables condición de salud y satisfacción laboral respectivamente, son de nivel alto; lo que indica correlación y consistencia acentuada entre los ítems del instrumento.

2.4 Análisis y procesamiento de datos

Los datos obtenidos se procesaron mediante la hoja de cálculo Excel formando una base datos organizados y para el análisis estadístico se utilizó el software SPSS versión 23 en español. Este paquete estadístico, nos permitió la creación de tablas de frecuencias unidimensional y bidimensional, así como confeccionar figuras. Para contrastar la hipótesis se utilizó la Prueba de Chi cuadrado.

III RESULTADOS

Tabla 1

Características demográficas sociales del Profesional enfermero

Edad	n	%
		40
21-30	2	5.0
31-40	11	27.5
41 a mas	27	67.5
Sexo	n	%
		40
Masculino	2	5.0
Femenino	38	95.0
Estado civil	n	%
		40
Casado	27	67.5
Soltero	11	27.5
Conviviente	1	2.5
Viudo	0	0.0
Separado/divorciado	1	2.5
Condición laboral	n	%
		40
Oficial Enfermero	37	92.5
Suboficial Enfermero	1	2.5
Enfermero CAS	2	5.0
Tiempo de servicio	n	%
		40
< 1 año	0	0.0
1 - 5 años	5	12.5
6 - 11 años	7	17.5
12 - 20 años	1	2.5
21 a mas	27	67.5

Fuente: Complejo policial "Luis N. Sáenz". Lima 2019

Comentario: En la tabla se muestra que del 100% de profesionales enfermeros encuestados, la mayoría tiene edades de 41 años a más, con el 67,5 %; son mujeres 95 %, situación conyugal casada 67,5 %, en condición laboral oficial de servicios 92,5 % y con tiempo de servicio de 21 años a más 67,5 %.

Tabla 2

Condición de salud de los Profesionales enfermeros

Niveles	Frecuencia	Porcentaje	% Acumulado
Baja	0	0,0	0,0
Media	31	77,5	77,5
Alta	9	22,5	100,0
Total	40	100,0	

Fuente: Complejo policial “Luis N. Sáenz”. Lima 2019

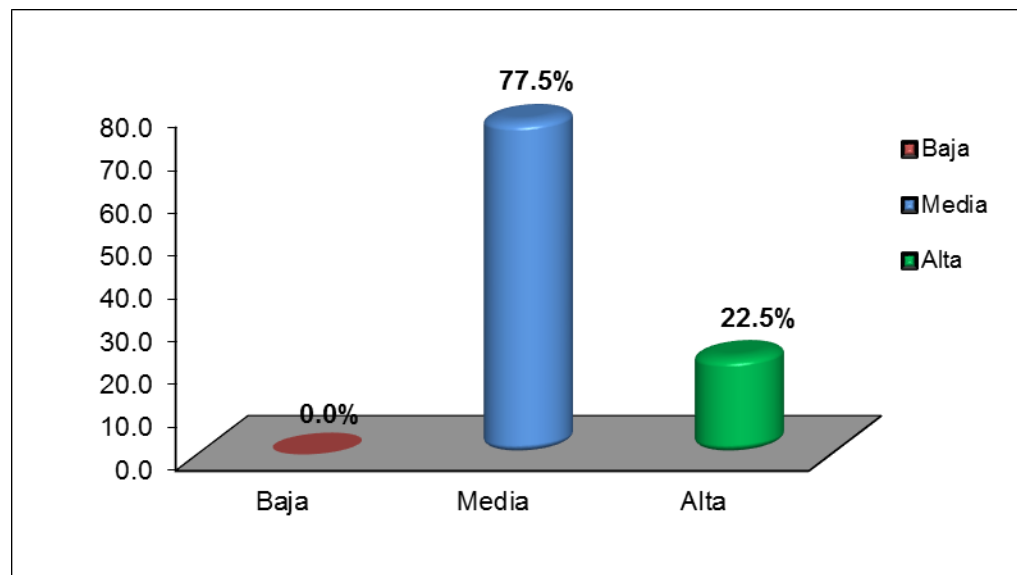


Figura 1: Distribución de condición de salud de profesionales enfermeros en el Complejo policial “Luis N. Sáenz”. Lima 2019

Comentario: Se puede deducir que, de 40 profesionales enfermeros encuestados, la condición de salud más frecuente es de nivel medio con el 77,5 %, seguido de la condición de salud de nivel alto con el 22,5 %.

Tabla 3

Satisfacción laboral de los Profesionales enfermeros

Niveles	Frecuencia	Porcentaje	% Acumulado
Insatisfecho	0	0,0	0,0
Medianamente satisfecho	33	82,5	82,5
Satisfecho	7	17,5	100,0
Total	40	100,0	

Fuente: Complejo policial “Luis N. Sáenz”. Lima 2019

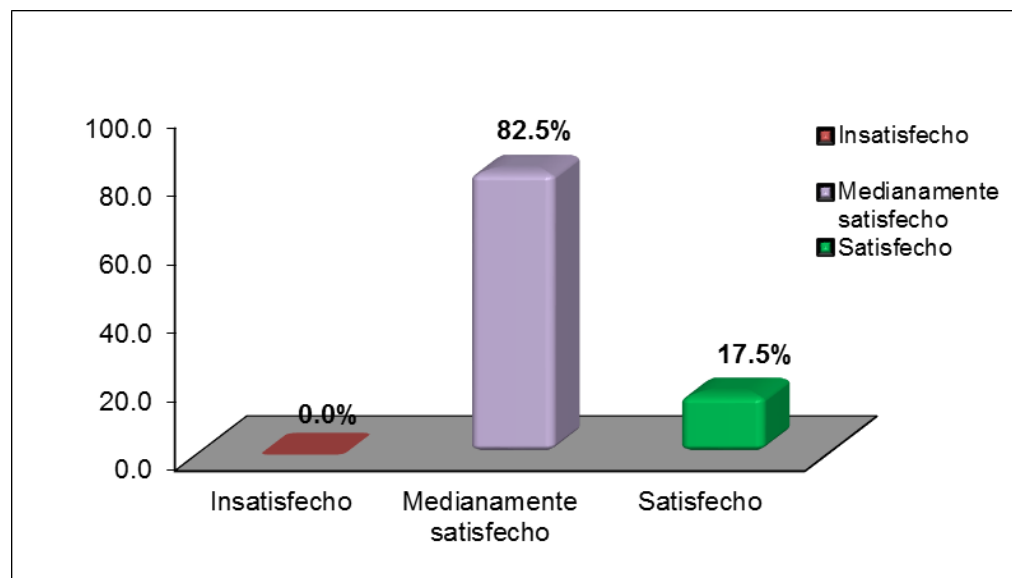


Figura 2: Distribución de satisfacción laboral de profesionales enfermeros en el complejo policial “Luis N. Sáenz”. Lima 2019

Comentario: De acuerdo a los datos que se presentan, se observa que, de 40 profesionales enfermeros encuestados, el nivel de satisfacción laboral más frecuente es medianamente satisfecho con el 82,5 %, seguido del nivel de satisfacción satisfecho con el 17,5 %.

Tabla 4

Condición de salud y Satisfacción laboral de los Profesionales enfermeros

Condición de salud	Satisfacción laboral						Total	
	Insatisfecho		Medianamente satisfecho		Satisfecho			
	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%
Media	1	2.5	26	65.0	4	10.0	31	77.5
Alta	0	0.0	4	10.0	5	12.5	9	22.5
Total	1	2.5	30	75.0	9	22.5	40	100.0

Fuente: Complejo policial “Luis N. Sáenz”. Lima 2019

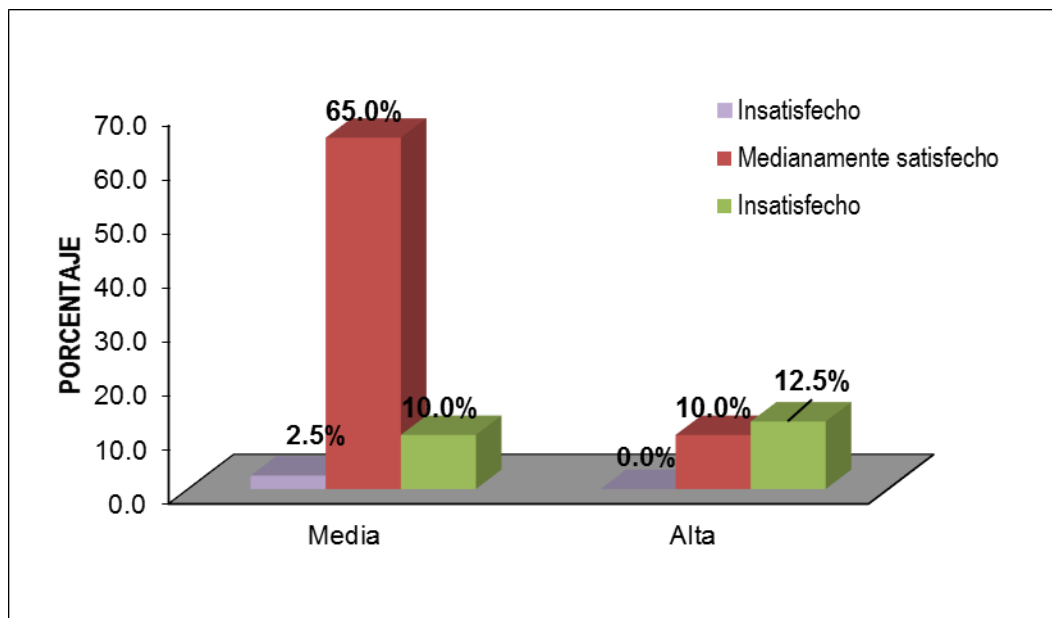


Figura 3: Datos distribuidos de condición de salud y satisfacción laboral de profesionales enfermeros en el complejo policial “Luis N. Sáenz”. Lima 2019

Comentario: De los datos que se muestran, se evidencia que del total de profesionales encuestados, la mayoría (65%) presenta condición media de salud y están medianamente satisfechos laboralmente.

Tabla 5

Condición de salud y dimensión ambiente físico y material de los profesionales enfermeros

Condición en salud	Ambiente físico y material						Total	
	Insatisfecho		Medianamente satisfecho		Satisfecho			
	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%
Media	2	5,0	28	70,0	1	2,5	31	77,5
Alta	0	0,0	4	10,0	5	12,5	9	22,5
Total	2	5,0	32	80,0	6	15,0	40	100,0

Fuente: Complejo policial “Luis N. Sáenz”. Lima 2019

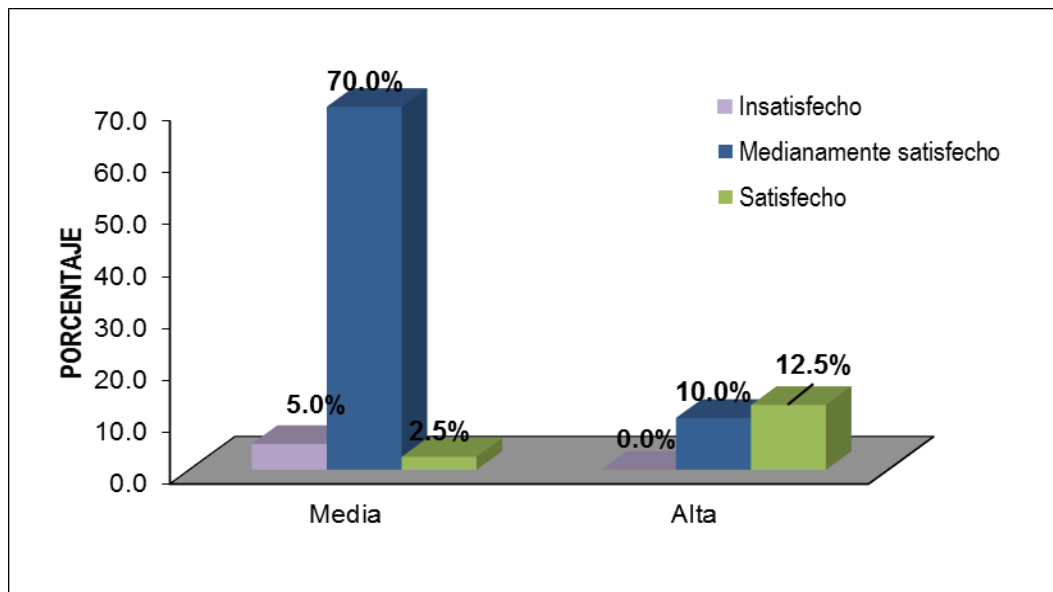


Figura 4: Datos distribuidos de condición de salud y satisfacción laboral de profesionales enfermeros en el complejo policial “Luis N. Sáenz”. Lima 2019

Comentario: Los datos expuestos, señalan que del total de profesionales encuestados, la mayoría (70%), están medianamente satisfechos laboralmente con respecto a la dimensión ambiente físico y material.

Tabla 6

Condición de salud y dimensión cumplimiento de la tarea de los profesionales enfermeros

Condición de salud	Cumplimiento de la tarea				Total	
	Medianamente satisfecho		Satisfecho			
	N°	%	N°	%	N°	%
Media	15	37,5	16	40,0	31	77,5
Alta	0	0,0	9	22,5	9	22,5
Total	15	37,5	25	62,5	40	100,0

Fuente: Complejo policial “Luis N. Sáenz”. Lima 2019

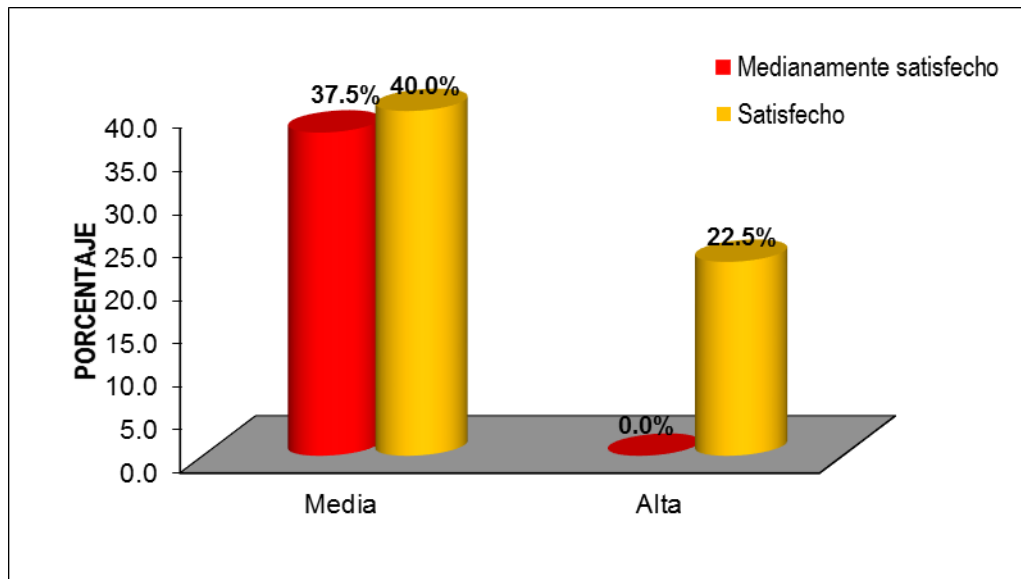


Figura 5: Datos distribuidos de condición de salud y satisfacción laboral de profesionales enfermeros en el complejo policial “Luis N. Sáenz”. Lima 2019

Comentario: De los datos que se indican, se demuestra que del total de profesionales encuestados, la mayoría (40%) presentan condición de salud media y están satisfechos laboralmente respecto de la dimensión cumplimiento de la tarea.

Análisis Inferencial

Prueba de hipótesis general

H1: La condición de salud se corresponde significativamente con el nivel de satisfacción laboral del profesional enfermero del complejo policial “Luis N. Sáenz”, mayo-junio. Lima 2019.

H₀: La condición de salud no se corresponde significativamente con el nivel de satisfacción laboral del profesional enfermero del complejo policial “Luis N. Sáenz”, mayo-junio. Lima 2019.

Para la comprobación de la hipótesis, se utilizó criterios de Chi-cuadrado y establecer la correspondencia entre ambas variables.

Tabla 7

Prueba de contraste de Chi-cuadrado

	Valores	Grados de libertad (gl)	Sig. Asint. (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	7,776 ^a	2	0,025
Razón de verosimilitudes	6,727	2	0,035
Asociación lineal por lineal	6,816	1	0,009
N° de casos válidos	40		

Fuente: Software SPSS versión 23

Comentario: En la tabla se observa que **P=0,025<0,05**, por lo cual se rechaza la H₀ aceptando en conclusión que la condición de salud se corresponde significativamente con el nivel de satisfacción laboral del profesional enfermero del complejo policial “Luis N. Sáenz”, mayo-junio. Lima 2019.

Prueba de hipótesis específica

H1: La condición de salud se corresponde significativamente con la dimensión ambiente físico material del nivel de satisfacción laboral del profesional enfermero del complejo policial “Luis N. Sáenz”, mayo-junio. Lima 2019.

H₀: La condición de salud no se corresponde significativamente con la dimensión ambiente físico material del nivel de satisfacción laboral del profesional enfermero del complejo policial “Luis N. Sáenz”, mayo-junio. Lima 2019.

Para la comprobación de la hipótesis, se utilizó criterios de Chi-cuadrado y establecer la correspondencia entre ambas variables

Tabla 8

Prueba de contraste de Chi-cuadrado

	Valores	Grados de libertad (gl)	Sig. Asint. (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	15,149 ^a	2	0,001
Razón de verosimilitudes	13,133	2	0,001
Asociación lineal por lineal	12,367	1	0,001
N° de casos válidos	40		

Fuente: Software SPSS versión 23

Comentario: Los datos que se muestran en la tabla indican que, $P=0,001 < 0,05$, por lo cual se rechaza la H₀ aceptando en conclusión que la condición de salud tiene correspondencia significativamente alta con la dimensión ambiente físico material del nivel de satisfacción laboral del profesional enfermero del complejo policial “Luis N. Sáenz”, mayo-junio. Lima 2019.

Prueba de hipótesis específica

H1: La condición de salud se corresponde significativamente con la dimensión cumplimiento de la tarea del nivel de satisfacción laboral del profesional enfermero del complejo policial “Luis N. Sáenz”, mayo-junio. Lima 2019.

H₀: La condición de salud no se corresponde significativamente con la dimensión cumplimiento de la tarea del nivel de satisfacción laboral del profesional enfermero del complejo policial “Luis N. Sáenz”, mayo-junio. Lima 2019.

Para la comprobación de la hipótesis, se utilizó criterios de Chi-cuadrado para establecer la correspondencia entre ambas variables

Tabla 9

Prueba de contraste de Chi-cuadrado

	Valores	Grados de libertad (gl)	Sig. Asint. (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	6,968 ^a	1	0,008
Corrección por continuidad	5,056	1	0,025 k _o
Razón de verosimilitud	9,982	1	0,002
Estadístico exacto de Fisher		1	
Asociación lineal por lineal	6,794		0,009
Nº de casos válidos	40		

Fuente: Software SPSS versión 23

Comentario: En la tabla se señala que, **P=0,008<0,05**, por lo cual se rechaza la H₀ aceptando en conclusión que la condición de salud tiene correspondencia significativamente alta con la dimensión cumplimiento de la tarea del nivel de satisfacción laboral del profesional enfermero del complejo policial “Luis N. Sáenz”, mayo-junio. Lima 2019.

IV ANALISIS Y DISCUSIÓN

De acuerdo al procesamiento de datos se han encontrado entre los resultados, en la tabla 1 que del 100% (40) profesionales enfermeros encuestados, tienen un perfil sociodemográfico en donde la mayoría tiene edades de 41 a más años con 67,5 %, de sexo femenino el 95 %, con estado civil casadas el 67,5 %, en condición laboral de Oficial enfermero 92,5 % y con tiempo de servicio de 21 a más años el 67,5 %, encontrándose con una condición de salud media de 77,5 % según dimensiones condiciones físicas y psicológicas; y en el estudio de Campos (2017), se observa rasgos sociodemográficos similares, siendo que 48 % de enfermeras presentó satisfacción promedio, pero además 51 % presento insatisfacción laboral valoración personal y social 58 % relacionado a condición de trabajo; similar reporte se observa en el estudio de Ore y Soto (2017), por lo que es importante considerar que estas condiciones de ambiente laboral inadecuado además de aspectos individuales en los hábitos de alimentación, actividad y descanso de los profesionales enfermeros, expuesto en los trabajos de Flores, Chávez y Vargas (2017), menoscaban su salud, originando la aparición de patologías de diversa índole, como opina Berdugo, García y Molinares (2018).

El 67,5 % de los profesionales son mayores de 41 años lo cual es un factor relevante, que por el tipo de trabajo la salud se deteriora aún más, siendo el nivel medio la condición de salud más frecuente con 77,5 %, de manera similar estos datos concuerdan con el estudio de Bordigón (2108) que muestran que más del 50% de enfermeros asistenciales presentan algún problema de salud, manifestado en lesión o enfermedad; sin embargo en el presente estudio 22,5 % tienen un nivel de salud alto, de los cuales 17,5 % son menores de 40 años, lo que demostraría que la salud está influenciado por el factor cronológico de la edad. En el estudio de Contreras (2017), reportan que la mayoría de enfermeros de modalidad de trabajó por contrato administrativo de servicios, manifiestan nivel alto en su condición de salud, sin embargo estos datos son globales, subjetivos y que no fueron contrastados con

exámenes médicas y de laboratorio. Los resultados obtenidos en el presente estudio, responden a los objetivos planteados en la problemática sobre la condición de salud de los profesionales enfermeros; siendo que la salud es un aspecto valioso en la vida de toda persona e importante para el desarrollo institucional y de los pueblos en general, debe ser valorado, más aún la salud de los enfermeros que son el grupo profesional que representan la mayor fuerza laboral en todas las instituciones de salud, mediante mejoras de las condiciones de trabajo a fin de favorecer un entorno laboral saludable que le proporcione bienestar.

Con respecto a la satisfacción por el trabajo, los datos encontrados reflejan que del porcentaje total de profesionales, el nivel que más prevalece es medianamente satisfecho con el 82,5 % y se muestran en la tabla 3 y figura 2; similares resultados se observan en los estudios de Campos (2017), León (2018) y Morales (2016), lo que indicaría que el profesional realiza su trabajo por rutina y responsabilidad que tiene, a pesar de la falta de estímulos e incentivos; lo cual resulta inquietante y un reto que debe asumir la institución; sin embargo Tejedo (2013) es de opinión diferente e indica que el grado de satisfacción media está asociado a la sensación de seguridad que sienten las personas en su puesto laboral estable.

En lo referente a la correspondencia de situación de salud y satisfacción de la labor del enfermero, presentados en la tabla 4, la mayoría (60 %) se encuentra en una condición de salud promedio y satisfacción mediana; al respecto Tejedo (2013), manifiesta que la condición saludable del trabajador influye en lo satisfactorio que puede resultar su trabajo; entendiéndose que este simboliza carga laboral física e intelectual; por lo que podemos deducir que un individuo sano tendrá mejor disposición y voluntad de efectuar sus actividades en su puesto laboral. Similares opiniones encontramos en estudios de Hernández y Morales (2017), las que inciden en que la positiva apreciación de la salud está asociada a la gratificación de realizar su actividad laboral. Estos datos resultantes significan que cuanto más saludable se

encuentre el profesional de la salud podrá asumir mejor su trabajo y su autoestima será mayor; lo cual se muestra en el análisis inferencial donde $P=0,025<0,05$, por lo que se rechaza la H_0 y se resuelve en conclusión la correspondencia significativa de la condición de salud con la satisfacción en el trabajo del profesional de enfermería del complejo policial “Luis N. Sáenz”. Lima 2019.

De la misma manera en la correlación de condición de salud con el ambiente físico y material de satisfacción laboral, presentada en la tabla 5, del total de profesionales encuestados, la mayoría (70%), están medianamente satisfechos laboralmente y en la tabla 8, se indica que, $P=0,001<0,05$, por lo que se rechaza la H_0 aceptando en conclusión que la condición de salud tiene correspondencia significativamente alta con la dimensión ambiente físico y material del nivel de satisfacción laboral del profesional enfermero del presente estudio; lo que quiere decir que las condiciones ergonómicas no son adecuadas para este grupo profesional. En esa misma línea, Quispe (2018), señala que los cambios de las condiciones ambientales aun sean pequeños favorecen o limitan la buena actitud del trabajador hacia su trabajo.

Concerniente a correlación de condición en salud del enfermero y el cumplimiento de la tarea, los datos demuestran que del total de enfermeros encuestados, la mayoría (40%) presentan condición de salud media y satisfactoria respecto del cumplimiento de su labor; también en la tabla 9, se señala que, $P=0,008<0,05$, por lo que se decide rechazar la H_0 aceptando en conclusión que la condición de salud tiene correspondencia significativamente alta con el cumplimiento de funciones del profesional enfermero del complejo policial “Luis N. Sáenz”. De lo que se puede deducir que un trabajador sano ejecutará mejor su tarea. En opinión de Pineyros (2015), es importante el abordaje por parte de los empleadores de la competencia, condiciones y capacitación para el bienestar del personal.

V CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

5.1 Conclusiones

- Se estableció la correspondencia significativa entre condición de salud y satisfacción en la labor del profesional enfermero del complejo policial “Luis N. Sáenz”, mayo-junio. Lima 2019. Asimismo en mayoría (65 %), tienen condición de salud media y están medianamente satisfechos laboralmente.
- Se conoció las características sociodemográficos del profesional enfermero del complejo policial “Luis N. Sáenz”, que la mayoría son mayores de 41 años, son mujeres, casadas, de condición laboral oficial de servicios y con tiempo de servicio de más de 21 años.
- Se determinó que, el nivel de condición de salud más frecuente del profesional enfermero del complejo policial “Luis N. Sáenz”, es media.
- Se llegó a precisar que, la satisfacción más frecuente relacionado al trabajo del profesional enfermero del complejo policial “Luis N. Sáenz”, es medianamente satisfecho.
- Se estableció la correspondencia significativamente alta de condición de salud y dimensión ambiente físico y material del profesional enfermero del complejo policial “Luis N. Sáenz”, mayo-junio. Lima 2019. Se precisa que en 70 % presenta condición de salud media y satisfactoria con respecto al ambiente físico laboral.
- Se estableció la correspondencia significativamente alta de condición de salud y dimensión cumplimiento de la tarea del profesional enfermero del complejo policial “Luis N. Sáenz”. Lima 2019; además 40 % tienen salud media y satisfactoria en cuanto al cumplimiento de su trabajo.

5.2 Recomendaciones

- Se recomienda al director del complejo policial “Luis N. Sáenz”, gestionar mejores condiciones de trabajo para los profesionales enfermeros, con la finalidad de conservar su salud, prevenir lesiones o enfermedades y procurar entornos laborales saludables.
- Se recomienda a los jefes de las unidades hospitalarias realizar las programaciones de turnos y servicios considerando la edad y tiempo de servicios de los enfermeros a fin de proteger su salud y mejorar su bienestar.
- Se recomienda a la jefa de división de enfermería, gestionar la intervención en la revaloración del autocuidado de la salud a través del desarrollo de programas y talleres en coordinación con el área de psicología y nutrición, en favor de licenciadas de enfermería.
- Se recomienda al jefe de desarrollo humano gestionar el desarrollo de charlas o talleres promoviendo la comunicación asertiva y las buenas relaciones interpersonales en el personal enfermero.
- Se recomienda al director ejecutivo de sanidad policial, la dotación de mejores equipos de protección para el personal enfermero del área hospitalaria, a fin de que puedan cumplir su trabajo de manera eficiente y evitando la contaminación por factores de riesgo.
- Se recomienda al jefe del área de capacitación, el desarrollo de cursos de liderazgo y gestión del conocimiento, acorde a los avances científicos con la finalidad de estimular la actualización de conocimientos en los profesionales enfermeros y prepararlos para nuevos retos que aumente el bienestar y satisfacción en el trabajo.

VI REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

- Berdugo, S., Garcia, D. y Molinares, D. (2015). Condiciones de salud y de trabajo de enfermería en tres instituciones de salud, pública, privada y de régimen especial en Cartagena. Facultad de Enfermería. Universidad de Cartagena. Colombia.
- Bordigon, M., y Monteiro, M. (2018). **Problemas de salud entre profesionales de enfermería y factores relacionados.** (Tesis Doctoral). Revista Enfermería Global. 17(3):436-444. 2018. Sao Paulo Brasil.
- Burton, J. (2010). **Fundamentos y modelo de la OMS: contextualización, prácticas de enfermería y literatura de apoyo.** Entornos laborales saludables. Interrelaciones entre Trabajo, Salud y Comunidad. Ed. OMS. Ginebra.
- Campos, G., Nolberto, A., y Bendejú, D. (2018). **Satisfacción laboral en profesionales de enfermería de un Instituto especializado en Perú.** Revista Enfermería Herediana. 2018; 11(1): 11-17. México.
- Cárdenas, R., Cobeñas, C., y García, J. (2017). **Calidad del cuidado de enfermería en pacientes del servicio de emergencia del hospital Hipólito Unánue.** (Tesis de especialidad). Universidad Peruana Cayetano Heredia. Lima.
- Castilla, M., et al (2006). **Ats/Due del Servicio Gallejo de Salud.** 1era. Ed. Editorial Mad. S.L. Temario específico. Vol. 1. España.
- Cervera, F. (2014). **Hábitos alimentarios en estudiantes universitarios.** (Tesis Doctoral). Universidad de Castilla-La Mancha. Albacete. España.
- Chiang, M., Martín, M., y Nuñez, A. (2020). **Relaciones entre el clima organizacional y la satisfacción laboral.** Universidad Pontificia Comillas. Madrid. España.
- Contreras, M. (2017). **Condiciones de salud y satisfacción laboral según régimen laboral en enfermeros del Policlínico Pablo Bermúdez.** (Tesis Doctoral). Universidad César Vallejo. Lima. Perú.

- De La Cruz, N. (2015). **Estilos de vida saludable que practican los profesionales de enfermería del servicio de emergencia y de la unidad de trauma shock, hospital “Víctor Ramos Guardia”**. (Tesis de especialidad). Universidad Autónoma de Ica. Chincha. Ica.
- De La Cruz, Y. (2018). **Estrés laboral desempeño profesional servicio de emergencia hospital Nuestra Señora de las Mercedes**. (Tesis de Maestría). USMP. Lima. Perú.
- Diario Oficial El Peruano. (2011). **Normal legales. Ley 29783. Ley de seguridad y salud en el trabajo**. Lima 20 de agosto 2011.
- Du Gas, B. (2000). **Tratado de enfermería práctica**. 4ta. Ed. Edit. Interamericana. Vol. 1. Canadá.
- Escobar, D., y Vargas, R. (2017). **Riesgos laborales en profesionales de enfermería del hospital regional Zacarías Correa Valdivia de Huancavelica**. (Tesis de Licenciatura). Huancavelica. Perú.
- Escobar, P., Franco, Z., y Duque, J. (2011). **Hacia la promoción de la salud. El autocuidado, un compromiso de la formación integral en la educación superior**. Revista Scielo Vol. 16. Nro.2 pg. 134-135. Universidad de Caldas. Manizales. Colombia.
- Espinosa, L., Flamant, V., y Lázaro, V. (2011). **Control de salud en el personal de salud**. (Tesis de Licenciatura). Universidad de Cuyo. Sede San Martín. Mendoza. Argentina.
- Flores, L., Chávez, E., y Vargas, D. (2017). **Estado de salud de los enfermeros en actividad de los hospitales de alta complejidad de Mendoza**. Universidad Nacional de Cuyo. Mendoza. Argentina.
- García, A. (2018). **Motivación y satisfacción laboral de los trabajadores del Ministerio Público**. (Tesis de Maestría). Universidad César Vallejo. Lima Norte.
- Gill, F. (2019). **Tratado de Medicina del Trabajo. La Genética en el Lugar de Trabajo**. 3era. Ed. Barcelona: Elsevier. España.

- Gill-Monte, P. (2003). **Síndrome de quemarse por el trabajo (Síndrome de Burnout) en profesionales de enfermería.** Revista electrónica InterAcao Psy.
- Gómez, V., y Palafox, G. (2014). **La persona y la generación de la riqueza en la empresa.** 1era Ed. Patria. México.
- González, A., Ariel, G., Mendoza, J., Mera, R., Gaitán, N., y Salazar, Z. (2017). **Determinantes Culturales de la Salud.** Colombia.
- Guerra, D., y Loyola, M. (2015). **Nivel de estrés del personal de salud que trabaja en servicio de centro quirúrgico y su relación en la calidad de atención del Hospital Regional “Hermilio Valdizán”.** Huánuco.
- Hernández, J., y Morales, J. (2017). **Evaluación de la motivación y satisfacción laboral en un organismo autónomo de la administración pública del Estado de Sinaloa.** Daena: International Journal of Good Conscience. 12(2)07-47. Agosto 2017. México.
- Hernández, R., Fernández, C., y Baptista, M. (2014). **Metodología de la Investigación.** México: Mc Graw-Hill.
- Hidalgo, B. (2011). **Remuneraciones Inteligentes.** Ediciones Gránica. S. A.
- Instituto Sindical de Trabajo, Ambiente y Salud. (2014). **Condiciones de trabajo y salud. Fundación estatal para la prevención de riesgos laborales.** Ministerio de Trabajo, Migraciones y seguridad social. Gobierno de España.
- Jara, V, y Riquelme, N. (2018). **Estilo de vida promotor de salud y factores de riesgo en estudiantes universitarios.** Revisa Iberoamericana de Educación e Investigación en enfermería de Chile. 8(2) 7. Abril. 2018. Universidad de Bio Bio. Chile.
- León, Y. (2018). **Factores estresantes y satisfacción laboral de la enfermera del Hospital Víctor Lazarte Echeagaray Es Salud.** (Tesis de segunda especialidad). Trujillo. Perú.

- Loli, A. (1996). **Ambiente Laboral y Condiciones de Salud de las Enfermeras en los Hospitales de las Fuerzas Armadas, Es salud y Clínicas Particulares de Lima Metropolitana.** Anales de facultad de medicina. 61(2) 2000. Departamento de Enfermería. Facultad de Medicina. UNMSM. Hospital Central Fuerza Aérea del Perú.
- Morales, E. (2016). **Nivel de satisfacción laboral del profesional de enfermería en el servicio de centro quirúrgico Hospital Nacional Alberto Sabogal Sologuren.** Es Salud. (Tesis de segunda especialidad). Universidad Nacional Mayor de San Marcos. Facultad de Medicina. Unidad De Posgrado. Lima. Perú.
- Merino, M. (2016). **Sueño saludable: evidencias y guías de actuación.** Documento oficial de la Sociedad Española de Sueño La Paz. Madrid. Hospital Universitario Vol. 63, Supl. 2, Octubre 2016. ISSN 0210-0010. www.neurologia.com. España.
- Naranjo, Y., Concepción, A., y Rodríguez, M. (2018). **La teoría del déficit del autocuidado; Dorotea Orem.** Revista cubana Scielo. Vol.19 Nro. 3. Cuba.
- Neira, G., y Salinas, V. (2017). **Satisfacción laboral de la enfermera (o) profesional en el servicio de emergencia de un hospital nacional.** (Tesis de segunda especialidad). Universidad Peruana Cayetano Heredia. Lima. Perú.
- Ordoñez, P. (2014). **Área de Seguridad y salud en el trabajo.** BSG Institute.
- Ore, E., y Soto, J. (2018). **Satisfacción Laboral y Condiciones de Trabajo del enfermero en el servicio de medicina del hospital Guillermo Kaelin de la Fuente.** (Tesis de Licenciatura). Lima. Perú.
- Orozco, M., Zuluaga, Y., y Pulido, G. (2019). **Factores de Riesgo Psicosocial que afectan a los profesionales de Enfermería.** Revista Colombiana de Enfermería. 18(1). Colombia.

- Pablos, M. (2016). **Estudio de Satisfacción Laboral y Estrategias de Cambio de las Enfermeras en los Hospitales Públicos de Badajoz y Cáceres.** (Tesis Doctoral). Departamento de Ciencias Educación. España.
- Palma, S. (2004). **Escala clima laboral CL-SPC.** Manual. 1era Ed.
- Pérez, D., García, J., García, T., Ortiz, D., y Centelles, M. (2014). **Conocimientos sobre estrés, salud y creencias de control para la atención primaria de salud.** Revista Cubana de Medicina General Integral, 30(3), 354-363. Junio 2014. Cuba.
- Portero, S., y Vaquero, M. (2015). **Desgaste profesional, estrés y satisfacción laboral del personal de enfermería en un hospital universitario.** Revista Latino Americano de enfermería. 23(3), 543-552. Pub July 03, 2015.
- Posso, E. (2012). **Integración de los procesos de capacitación y desarrollo organizacional del departamento de desarrollo organizacional y servicios complementarios de la gerencia de transporte y almacenamiento de Petroecuador.** (Tesis para obtener título de ingeniera de empresas de servicio y recursos humanos). Universidad Tecnológica Equinoccial. Quito. Ecuador.
- Prado, L., Gonzáles, M., Paz, N., y Romero, K. (2014). **Teoría Déficit de Autocuidado: Dorotea Orem punto de partida para calidad en la atención.** Revista médica Electrónica Scielo. Vol. 36. Nro. 6. Universidad de Ciencias Médicas Matanzas. Cuba.
- Quiroga, I. (2013). **Estilo de Vida y Condiciones de Salud de los Enfermeros.** (Trabajo de Investigación de Licenciatura). Universidad de Aconcagua. Mendoza Argentina 2013.
- Quispe, K. (2018). **Satisfacción Laboral en la Financiera Credinka Agencia Quillabamba Cusco.** (Tesis para optar el Título de Licenciada en administración). Universidad Andina del Cusco. 2018.

- Real Academia Española, **Diccionario de la lengua española**, 23ava ed., Madrid: España, 2014.
- Robbins, S. (2004). **Comportamiento organizacional. Actitudes**. 10ª. Ed. Pearson Educación. México.
- Robbins, S. & Judge, T. (2009). **Comportamiento organizacional**. 13ª. Ed. Person. México.
- Rojas, R. (2017). **Control administrativo y satisfacción laboral en las enfermeras del departamento de enfermería del hospital Cayetano Heredia**. (Tesis de Maestría). Universidad César Vallejo. Lima.
- Següel, F., Valenzuela, S., y Sanhueza, O. (2015). **El Trabajo del Profesional de Enfermería: Revisión de la Literatura**. Scielo. Ciencia y Enfermería 21 (2). Concepción. Chile.
- Tejeda, E. (2013). **Satisfacción laboral y calidad de vida profesional, relación con variables socio demográficas, laborales y con parámetros de riesgo cardiovascular en trabajadores de Baleares**. Instituto Universitario de Investigación en ciencias de la salud. (Tesis Doctoral). Universidad de Baleares. Bogotá. Colombia.
- Vásquez, M. (2016). **Motivación laboral y satisfacción laboral en el personal médico del Policlínico Chincha RAR EsSalud**. (Tesis de Maestría). Universidad César Vallejo. Lima. Perú.

Webgrafía

- Carrillo, C., Martínez, M., Gómez, C., y Meseguer de Pedro, M. (2015). **Satisfacción laboral de los profesionales sanitarios de un hospital universitario: análisis general y categorías laborales**. Anales de Psicología, 31(2), 645-650. Recuperado: [https:// dx. doi.org/ 10.6018/ analessp.31. 2.169791](https://dx.doi.org/10.6018/analesp.31.2.169791).

- Concepto, definición y redacción. Definición de condición. Recuperado de: <https://conceptodefinicion.de/condicion/>. Consultado el 1 de marzo del 2020. Última edición: 22 de julio del 2019.
- Escalante, L., y Pila, H. (2012). **La condición física. Evolución histórica de este concepto. Educación física y deportes.** Revista digital. 17(170), 1-5. Recuperado de <http://www.efdeportes.com/efd170/la-condicion-fisica-evolucion-historica.htm>.
- Flores, G. (2015). **El antecedente personal patológico en la anamnesis.** Revista Costarricense de Salud Pública, 24(1), 49-53. Retrieved June 09, 2020, from http://www.scielo.sa.cr/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1409-14292015000100006&Ing=en&tlng=es.
- Organización Panamericana de la Salud (2010). **Salud de los trabajadores: Recursos.** Repositorio institucional para intercambio de información. Oficina Regional para las Américas. Recuperado en: https://www.paho.org/hq/index.php?option=com_content&view=article&id=1527:workers-health-resources&Itemid=1349&limitstart=2&lang=es.

VII AGRADECIMIENTOS

A la Universidad San Pedro, a los docentes que dictaron los diferentes cursos, compañeros, a los colegas enfermeros por su importante apoyo en la ejecución del estudio y en especial a mis queridos hijos y esposo por su comprensión y tolerancia para la culminación de esta etapa de superación personal y profesional.

VIII APÉNDICE Y ANEXOS

Anexo 01 Matriz de consistencia lógica

Título: Condición de salud y satisfacción laboral del profesional de enfermería. Complejo hospitalario PNP “Luis N. Sáenz” 2019.

Problema	Hipótesis	Objetivos	VARIABLES	Dimensiones	Indicadores	Ítems
<p>General ¿Cuál es la correspondencia existente entre condición de salud y el nivel de satisfacción laboral del profesional enfermero del complejo policial “Luis N. Sáenz”, mayo-junio. Lima. 2019.</p> <p>Específicos ¿Cuáles son las características demográfico sociales del profesional enfermero del complejo policial “Luis N. Sáenz”,</p>	<p>General La condición de salud se corresponde significativamente con el nivel de satisfacción laboral del profesional enfermero del complejo policial “Luis N. Sáenz”, mayo-junio. Lima. 2019.</p>	<p>General Establecer la correspondencia existente entre la condición de salud y el nivel de satisfacción laboral del profesional enfermero del complejo policial “Luis N. Sáenz”, mayo-junio. Lima. 2019.</p> <p>Específicos Conocer las características demográfico sociales del profesional enfermero del complejo policial “Luis N. Sáenz”,</p>	<p>Condición de salud</p>	<p>Salud física</p> <p>Salud psicológica</p>	<p>1.Genética y/o enfermedades crónicas 2.Seguridad ocupacional 3.Riesgos de trabajo 4.Factores culturales y estilos de vida 5.Costumbres de alimentación 6.Chequeo médico y referencias Patológicas</p> <p>Estrés Horas de sueño</p>	<p>1, 14, 21</p> <p>6,7,22</p> <p>2,3,4,5,20</p> <p>16,17,18</p> <p>13</p> <p>9,10,12,19</p> <p>8,15 1</p>

<p>mayo-junio. Lima. 2019?.</p> <p>¿Qué nivel de condición de salud es más frecuente en el profesional enfermero del complejo policial “Luis N. Sáenz”, mayo-junio. Lima. 2019?</p> <p>¿Qué nivel de satisfacción laboral es más frecuente en el profesional enfermero del complejo policial “Luis N. Sáenz”, mayo-junio. Lima. 2019?</p> <p>¿Cuál es la correspondencia existente entre condición de salud y la dimensión ambiente físico y</p>	<p>La condición de salud se corresponde significativamente con la dimensión ambiente físico y</p>	<p>mayo-junio. Lima. 2019.</p> <p>Determinar la condición de salud más frecuente del profesional enfermero del complejo policial “Luis N. Sáenz”, mayo-junio. Lima. 2019.</p> <p>Precisar el nivel de satisfacción laboral más frecuente del profesional enfermero del complejo policial “Luis N. Sáenz”, mayo-junio. Lima. 2019.</p> <p>Establecer la correspondencia existente entre la condición de salud y la dimensión</p>	<p>Satisfacción laboral</p>	<p>1. Ambiente físico y material.</p> <p>2.Remuneración laboral</p> <p>3.Política administrativa</p> <p>4. Interacción social</p> <p>5.Crecimiento personal</p> <p>6. Cumplimiento de la tarea.</p> <p>7.Interacción con los superiores</p>	<p>-Estructura y equipamiento</p> <p>-Beneficio salarial</p> <p>-Reglas normativas acorde a la aceptación del empleado</p> <p>-Percepción del ambiente laboral</p> <p>-Oferta de cursos de adiestramiento y especialización</p> <p>-Competencia en el desempeño del trabajo</p> <p>-Diálogo con el mando inmediato</p>	<p>13,21,28,32</p> <p>2,7,14,22</p> <p>8,15,17,23,33</p> <p>3,9,16,24</p> <p>4,10,18,25,29,34</p> <p>6,12,20,27,31,36</p> <p>1,5,11,19,26,30,34</p>
--	---	---	------------------------------------	---	--	---

<p>material del nivel de satisfacción laboral del profesional enfermero del complejo policial “Luis N. Sáenz”, mayo-junio. Lima. 2019.</p>	<p>material del nivel de satisfacción laboral del profesional enfermero del complejo policial “Luis N. Sáenz”, mayo-junio. Lima. 2019.</p>	<p>ambiente físico y material del nivel de satisfacción laboral del profesional enfermero del complejo policial “Luis N. Sáenz”, mayo-junio. Lima. 2019.</p>				
<p>¿Cuál es la correspondencia existente entre condición de salud y dimensión cumplimiento de la tarea del nivel de satisfacción laboral del profesional enfermero del complejo policial “Luis N. Sáenz”, mayo-junio. Lima. 2019.</p>	<p>La condición de salud se corresponde significativamente con la dimensión cumplimiento de la tarea del nivel de satisfacción laboral del profesional enfermero del complejo policial “Luis N. Sáenz”, mayo-junio. Lima. 2019.</p>	<p>Establecer la correspondencia existente entre la condición de salud y la dimensión cumplimiento de la tarea del nivel de satisfacción laboral del profesional enfermero del complejo policial “Luis N. Sáenz”, mayo-junio. Lima. 2019.</p>				

Anexo 02: Matriz de Consistencia Metodológica

Título: Condición de salud y satisfacción laboral del profesional de enfermería. Complejo hospitalario PNP “Luis N. Sáenz” 2019.

Tipo de investigación	Diseño de investigación	Población y muestra	Técnica e Instrumentos de Investigación	Criterios de Validez	Criterios de confiabilidad
Descriptivo	Transversal, correlacional	40 licenciados enfermeros de las unidades generales de hospitalización	<p>Sondeo de información mediante encuesta.</p> <p>Aplicación de cuestionario que consta de 2 partes: Parte 1: contiene 6 ítems de datos sociodemográficos de los profesionales enfermeros. Parte 2: Contiene: -Cuestionario de condición de salud con 22 ítems. -Cuestionario de satisfacción laboral con 36 ítems.</p>	<p>-Cuestionario de condición de salud validado por Amalia Ponce Loli. -Cuestionario SPC-SL, validado por Palma S.</p> <p>Además validados por jueces expertos</p>	Los instrumentos fueron analizados por método de Cronbach

Anexo 03 Matriz Conceptual y Operacional

Título: Condición de salud y satisfacción laboral del profesional de enfermería. Complejo hospitalario PNP “Luis N. Sáenz” 2019.

Variable	Definición Conceptual	Definición operacional				
		Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala y valores	Niveles y rangos
Condición de salud	Está referido a la operatividad y función perfecta de los órganos y sistema de nuestro cuerpo.	Salud física	1.Genética y/o enfermedades crónicas 2.Seguridad ocupacional 3.Riesgos de trabajo 4.Factores culturales y estilos de vida 5.Costumbres de alimentación 6.Chequeo médico y referencias Patológicas	1, 14, 21 6,7,22 2,3,4,5,20 16,17,18 13 9,10,12,19	Nunca =1 Casi nunca = 2 A veces = 3 Casi siempre=4 Siempre = 5	Alta (82 - 110) Media (53-81) Baja (22-52)
	Es la manera de conducir la vida, equilibrando los deseos, sentimientos y aptitudes, afrontando adecuadamente las exigencias del ambiente.	Salud psicológica	Estrés Horas de sueño	8,15 1	Nunca =1 Casi nunca = 2 A veces = 3 Casi siempre=4 Siempre =5	Alta (82 - 110) Media (53-81) Baja (22-52)

Anexo 03 Matriz Conceptual y Operacional

Título: Condición de salud y satisfacción laboral del profesional de enfermería. Complejo hospitalario PNP “Luis N. Sáenz” 2019.

Variable	Definición Conceptual	Definición operacional				
		Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala y valores	Niveles y rangos
Satisfacción laboral	Esta dado por el espacio y condicionantes físicos del entorno laboral como temperatura, ruido, iluminación y ventilación; tanto como por la delineación, extención y división del espacio de trabajo.	1. Ambiente físico y material.	-Estructura y equipamiento	13,21,28,32	Nunca =1 Casi nunca = 2 A veces = 3 Casi siempre=4 Siempre = 5	Alta (82 -110) Media (53-81) Baja (22-52)
	Está dado por la retribución económica al empleado, que otorga la institución, en compensación por el trabajo realizado.	2.Remuneración laboral	-Beneficio salarial	2,7,14,22	Nunca =1 Casi nunca = 2 A veces = 3 Casi siempre=4 Siempre = 5	Alta (82 -110) Media (53-81) Baja (22-52)
	Está referido por las formas de conducir y direccionar la organización para el logro de objetivos.	3.Política administrativa	-Reglas normativas acorde a la aceptación del empleado	8,15,17,23,33	Nunca =1 Casi nunca = 2 A veces = 3 Casi siempre=4 Siempre = 5	Alta (82 -110) Media (53-81) Baja (22-52)

	<p>Está dado por las maneras de interactuar con los demás mediante vínculos afectivos y de cooperación mutua, los chaules propician un sano ambiente laboral.</p>	4. Interacción social	-Percepción del ambiente laboral	3,9,16,24	<p>Nunca =1 Casi nunca = 2 A veces = 3 Casi siempre=4 Siempre = 5</p>	<p>Alta (82 -110) Media (53-81) Baja (22-52)</p>
	<p>Se refiere al proceso de transformación de las personas, a través de la actualización de sus conocimientos y por el que adoptan conductas renovadas; resultando la mejora en su calidad de vida. Es el desarrollo de habilidades que benefician al capital humano, favoreciendo a la realización de sueños y aspiraciones.</p>	5. Crecimiento personal	Oferta de cursos de adiestramiento y especialización	4,10,18,25,29,34	<p>Nunca =1 Casi nunca = 2 A veces = 3 Casi siempre=4 Siempre = 5</p>	<p>Alta (82 -110) Media (53-81) Baja (22-52)</p>
	<p>Está referido a la habilidad en ejercicio y ejecución de la labor asignada al empleado, según cartilla de funciones.</p>	6. Cumplimiento de la tarea.	-Competencia en el desempeño del trabajo	6,12,20,27,31,36	<p>Nunca =1 Casi nunca = 2 A veces = 3 Casi siempre=4 Siempre = 5</p>	<p>Alta (82 -110) Media (53-81) Baja (22-52)</p>
	<p>Es la relación por el cual el superior toma decisiones con respecto al subordinado y este hasta el nivel inferior de la línea organizacional. El trabajador no tiene espacios para desarrollarse.</p>	7. Interacción con los superiores	-Diálogo con el mando inmediato	1,5,11,19,26,30,34	<p>Nunca =1 Casi nunca = 2 A veces = 3 Casi siempre=4 Siempre = 5</p>	<p>Alta (82 -110) Media (53-81) Baja (22-52)</p>

Anexo N° 4 CUESTIONARIO

El siguiente cuestionario es para determinar el nivel de satisfacción laboral del profesional de enfermería del complejo hospitalario PNP Luis N. Sáenz. Los datos suministrados serán confidenciales y anónimos,

Instrucción: El cuestionario consta de 2 partes:

Parte I: señale con una cruz (X) la opción con la que usted concuerda.

Edad: 21 a 25 años () 26 a 30 años () 31 a 35 años ()

26 a 30 años () 31 a 40 años () 40 a más ()

1. Sexo : Masculino () Femenino ()
2. Estado civil: casado/a () soltero/a () conviviente () viudo ()
separado/ Divorciado ()
3. Condición Laboral:
Oficial Enf. () Suboficial Enf () Enf CAS () Enf Locación ()
4. Antigüedad laboral en la institución: menos de 1 año () 1 a 5 años ()
6 a 11 años () 11 a 20 años () 20 a más ()

Parte II: Responda según crea conveniente marcando con una cruz (X) de acuerdo a lo siguiente:

Código	Categoría	Escala
N	Nunca	1
CN	Casi nunca	2
AV	A veces	3
CS	Casi Siempre	4
S	Siempre	5

CONDICION DE SALUD

A continuación se le presenta una serie de alternativas sobre cómo se encuentra su condición de salud. Los datos suministrados serán confidenciales y anónimos.

N°	ITEMS	N 1	CN 2	AV 3	CS 4	S 5
1	Sufre de alguna dolencia y/o enfermedad considerada genética o hereditaria.					
2	Manipula a menudo secreciones, sangre, orina, otros, de los pacientes.					

3	Utiliza implementos de protección de seguridad para protegerse.					
4	Los implementos de protección de seguridad que utiliza son suficientes y están a disposición en el servicio.					
5	Utilizan compuestos químicos frecuentemente en su servicio.					
6	Recibe ayuda de sus colegas al realizar actividades que implique esfuerzos musculares.					
7	Existen factores en su servicio que le propicien adoptar posiciones inadecuadas que le producen dolores musculares.					
8	Los superiores o jefes de servicio propician relaciones interpersonales adecuadas entre los miembros de su servicio.					
9	Cumple anualmente con pasar puntual y cabalmente su ficha médica para descarte de enfermedades como la TBC y las enfermedades venéreas.					
10	Anualmente, se realiza un examen de Papanicolaou y examen de mamas.					
11	El ritmo del trabajo altera con frecuencia el período descanso y sueño.					
12	Asiste anualmente al dentista para el examen de la cavidad oral.					
13	El ritmo del trabajo altera con frecuencia el horario en que debe ingerir sus alimentos.					
14	Ha presentado molestias digestivas en estos últimos años.					
15	Ha presentado alguna de las manifestaciones atribuida al estrés.					
16	Realiza con mayor frecuencia actividades deportivas y de recreación en su tiempo libre.					
17	Además del trabajo actual realiza otras jornadas laborales remuneradas.					
18	Participa activamente en actividades sociales.					
19	Su institución laboral le brinda permiso y/o licencia para su atención médica en caso de solicitarlo.					
20	Ha sufrido accidentes durante su labor profesional.					
21	Ha sufrido enfermedades en los últimos 5 años.					
22	Ha presentado alguna de las enfermedades de tipo postural o enfermedades del trabajo.					

Anexo 05 NIVEL DE SATISFACCIÓN LABORAL

N°	ITEMS	N 1	CN 2	AV 3	CS 4	S 5
1	La distribución física del ambiente facilita la realización de mis labores.					
2	Mi sueldo es muy bajo en relación a la labor que realizo.					
3	El ambiente creado por mis compañeros es ideal para desempeñar mis funciones.					
4	Siento que el trabajo es justo para mi manera de ser.					
5	La tarea que realizo es tan valiosa como cualquier otra.					
6	MI jefe es comprensivo.					
7	Me siento mal con lo que gano.					
8	Siento que recibo maltrato de parte de la institución.					
9	Me agrada trabajar con mis compañeros.					
10	Mi trabajo me permite desarrollarme personalmente.					
11	Me siento realmente útil con la labor que realizo.					
12	Es grata la disposición de mi(s) jefe(s) cuando le pido alguna consulta sobre mi trabajo.					
13	El ambiente donde trabajo es confortable.					
14	Siento que el sueldo que tengo es bastante aceptable.					
15	La sensación que tengo de mi trabajo es que me están explotando.					
16	Prefiero tomar distancia con las personas que trabajo.					
17	Me disgusta mi horario.					
18	Disfruto en cada labor que realizo en mi trabajo.					

19	Las tareas que realizo las percibo como algo sin importancia.					
20	Llevarse bien con el jefe beneficia la calidad del trabajo.					
21	La comodidad que me ofrece mi ambiente de trabajo es inigualable.					
22	Felizmente mi trabajo me permite cubrir mis expectativas económicas.					
23	El horario de trabajo me resulta incómodo.					
24	La solidaridad es una virtud característica en nuestro grupo de trabajo.					
25	Me siento feliz por los resultados que logro en mi trabajo.					
26	Mi trabajo me aburre.					
27	La relación que tengo con mis superiores es cordial.					
28	En el ambiente físico donde me ubico trabajo incómodamente.					
29	Mi trabajo me hace sentir realizada.					
30	Me gusta el trabajo que realizo.					
31	No me siento a gusto con mi o mis jefes.					
32	Existen las comodidades para un buen desempeño de mis labores diarias.					
33	No te reconocen el esfuerzo si trabajas más de las horas reglamentarias					
34	Haciendo mi trabajo me siento bien conmigo mismo (a)					
35	Me siento complacido con la actividad que realizo.					
36	Mi(s) jefe(s) valora el esfuerzo que hago en mi trabajo.					

Anexo N° 6 Propuesta para mejorar la satisfacción laboral a partir de la gestión del autocuidado de la salud

1. Presentación

El profesional de enfermería por ser participante activo en el proceso de cuidado holístico del paciente, tiene la responsabilidad directa de ofrecer un servicio con calidad, valiéndose de sus conocimientos, valores, actitudes y habilidades para satisfacer las expectativas del sujeto de cuidado. Cuidar, según el Diccionario de la Lengua Española, significa, “asistir a alguien que lo necesita”. El cuidado de enfermería como esencia de la profesión, posee dos esferas distintas, una objetiva, que se refiere al desarrollo de técnicas y procedimientos, y otra subjetiva, que se refiere a las reacciones emocionales y que se basa en la sensibilidad, la creatividad y la intuición (Kuerten, 2013). Por tanto, se puede afirmar que el cuidado del paciente de manera profesional como hacen las enfermeras, puede tener una serie de repercusiones para su salud física y psíquica; por lo que se hace necesario valorar la condición de salud de este grupo profesional. Diferentes estudios remarcan que la salud de los profesionales mejora y aumenta su satisfacción en el trabajo cuando detectan un entorno de trabajo favorable y tienen posibilidades de formación y desarrollo profesional (García, 2015). Asimismo es preciso indicar que la salud laboral se construye en un medio ambiente de trabajo adecuado, con condiciones de trabajo justas, donde los trabajadores puedan desarrollar una actividad con dignidad y seguridad (Acosta y calderón 2014).

2. Finalidad

Revalorar la gestión del autocuidado y promoción de la salud, contribuyendo a la mejora de la satisfacción laboral y calidad de vida del profesional enfermero.

3. Objetivos

General

Establecer un plan estratégico en la gestión del autocuidado que promueva prácticas y hábitos seguros de trabajo de los profesionales enfermeros.

Específicos

- Fomentar la participación de los profesionales enfermeros en la capacitación del autocuidado de la salud a través de técnicas educativas adecuadas a fin de modificar conductas de riesgo.
- Identificar las necesidades de conocimiento y aprendizaje del participante.

4. Contenido

La salud en el trabajo y los entornos laborales saludables se encuentran entre los bienes más preciados para la comunidad en general. Un entorno laboral saludable es vital no sólo para la salud de los trabajadores sino también porque influye de manera positiva en la productividad, la motivación, el espíritu de trabajo, la satisfacción laboral y la calidad de vida en general.

El diseño del programa contiene actividades de capacitación y orientación para adquirir hábitos saludables incluyendo alimentación, actividad física y trabajo seguro; la propuesta planteada es factible de su implementación para cualquier entidad prestadora de servicios de salud que pretendan optimizar y preservar la calidad de vida de sus enfermeras. Por tal motivo es imperativo que los profesionales enfermeros empiecen a comprender el significado y la importancia del autocuidado como eje central de la práctica en enfermería, que lleve a preservar la salud a corto, mediano y largo plazo, ya que en el ejercicio de la labor de enfermería se puede observar como los accidentes y la enfermedad laboral se ven aumentadas por falta o malas prácticas de autocuidado; así como también el ausentismo y la deserción.

El programa abarca cuatro temas de vital importancia para los profesionales enfermeros. Son capacitaciones de tipo preventivos donde se utilizarán estrategias como:

- Desarrollo de trabajos prácticos del trabajo cotidiano..
- Presentación de casos de su área.
- Realizar talleres.
- Metodología de exposición - diálogo.

Temas propuestos:

1. Conciencia del ser: siendo el autocuidado el eje central de la capacitación, es necesario iniciar con la toma de conciencia de si mismo, desde las experiencias pasadas, tomando en cuenta los elementos que componen al ser y que son importantes para generar cambios significativos en la ejecución a futuro de las actividades de autocuidado en el trabajo y en el entorno general del individuo.
Comprende:
 - a. Revalorización del autocuidado
 - b. Autoestima
 - c. Valores
 - d. Manejo de las emociones
2. Riesgo Psicosocial: en tiempos actuales ha tomado gran importancia dentro de las empresas, enfermería no es la excepción por los diversos factores que tiene que ver con la naturaleza dela profesión; como es el rol de trabajo, turnos rotativos, horarios extensos, maltrato del usuario; entre otros que conlleva al padecimiento de patologías relacionadas con alta carga psicológica. Por lo que la temática abordará:
 - a. Manejo del estrés
 - b. Depresión
 - c. Carga mental
 - d. Síndrome de burnout
 - e. Terapias alternativas

3. Riesgo Biomecánico: este riesgo siempre ha estado inmerso en la labor de enfermería en apoyo a los pacientes que no pueden valerse por sí mismos o son dependientes para brindarse un autocuidado básico, muchas veces se excede el peso permitido.
 - a. Levantamiento de carga
4. Riesgo biológico: Es uno de los riesgos más asociados con el trabajo de enfermería, por el contacto directo con las secreciones del paciente, quienes padecen diversas patologías. El riesgo de contaminación biológica es alto en especial por virus, bacterias, hongos. La temática a tratar será:
 - a. Elementos de protección personal
 - b. Técnica aséptica y lavado de manos
 - c. Manejo de residuos biológicos.

Programa de capacitación en gestión del autocuidado

Tiempo Actividades	Duración				
	1era Semana	2da Semana	3era Semana	4ta Semana	5ta Semana
Conciencia del ser a) Autocuidado b) Autoestima c) Reconocimiento d) Motivación c) Valores d) Manejo de las emociones	X				
Hábitos saludables a) Grupos de alimentos b) Índice de masa corporal c) Alimentación balanceada d) Índice broca		X			

e)Verdades de las dietas f) Menús saludables					
Riesgo psicosocial a) Manejo del estrés b) Depresión c) Carga mental d) Síndrome de burnout e) Acoso laboral f) Terapias alternativas			X		
Riesgo biomecánico a)Levantamiento de carga				X	
Riesgo biológico a) Elementos de protección personal b) Técnica aséptica c) Lavado de manos d) Manejo de residuos biológicos					X
Retroalimentación					X

5. Planificación

Luego de la ejecución de la intervención científica, se evaluará el logro de la gestión de autocuidado de manera semanal.

Periodo/Semanal	Tiempo	Porcentaje
primera semana	1 vez/semana	20%
segunda semana	1 vez/semana	20%
tercera semana	1 vez/semana	20%
cuarta semana	1 vez/semana	20%
quinta semana	1 vez/semana	20%
Total	1 mes y 1 semana	100%

6. Evaluación

Se aplicarán encuestas pre y post test. Los datos se elaboraran en una tabla Excel utilizando el sistema SPSS 25 y se analizaran mediante el estadístico Wilcoxon para evaluar la diferencia significativa que hubo del grupo control antes y después del programa, así como del grupo experimental antes y después del programa.

Control de avance programado:

- 1era semana: 20%
- 2da semana : 20%
- 3ra semana : 20%
- 4ta semana : 20%
- 5ta semana : 20%

Referencias Bibliográficas

Casas, S., y Klijn, T. (2006). **Promoción de la salud y su entorno laboral saludable.** Rev. Latino-am Enfermagem. 14(1): 136-141. Brasil.

Cerquera, L., y Vera, L. (2008). **Diseño de un programa de autocuidado para las enfermeras de la E.S.E. hospital Luis Antonio Mojica de Nátaga Huila.**

Universidad sur colombiana. Facultad de salud. Programa de salud ocupacional
La Plata-Huila.

Zegarra L. (2019). **Programa de intervención para mejorar la satisfacción laboral en enfermeras del servicio de emergencia del hospital Honorio Delgado, Arequipa 2019.** Universidad Nacional san Agustín de Arequipa. (Tesis de segunda especialidad). Arequipa 2019.