



UNIVERSIDAD DE ORIENTE
NÚCLEO DE SUCRE
ESCUELA DE CIENCIAS
DEPARTAMENTO DE ENFERMERÍA

CONDICIONES DE TRABAJO Y SATISFACCIÓN LABORAL DE ENFERMERÍA
EN EL ÁREA GINECOBSTÉTRICA DEL HOSPITAL UNIVERSITARIO
ANTONIO PATRICIO DE ALCALÁ, CUMANÁ ESTADO SUCRE
(Modalidad: Tesis de Grado)

ALEXANDRA ESTEFANÍA BRITO CHIRINOS
GÉNESIS ANDREINA OYER FRONTADO

TRABAJO DE GRADO PRESENTADO COMO REQUISITO PARCIAL PARA
OPTAR AL TÍTULO DE LICENCIADO EN ENFERMERÍA

CUMANÁ, 2022

CONDICIONES DE TRABAJO Y SATISFACCIÓN LABORAL DE ENFERMERÍA
EN EL ÁREA GINECOBSTÉTRICA DEL HOSPITAL UNIVERSITARIO
ANTONIO PATRICIO DE ALCALÁ, CUMANÁ ESTADO SUCRE

APROBADO POR:

Lcda. Danielis Mundarain
Asesora

MSc. Maritza Rojas de G.
Coasesora

Jurado

Jurado

DEDICATORIA

A

Dios todopoderoso, por ser el inspirador y darnos salud para continuar en este proceso de obtener uno de los anhelos más deseados.

Mi madre, Sara Chirinos, por inculcar en mí, el ejemplo de esfuerzo y valentía, de no temer las adversidades y demostrarme siempre su amor incondicional.

Mi hija Samantha Carolina Del Valle, el motivo y la razón para seguir superándome día a día profesionalmente.

Mi hermano Santiago Brito, por su cariño y apoyo incondicional, por estar conmigo en todo momento.

A toda mi familia porque con sus oraciones, consejos, y palabras de aliento, hicieron de mí una mejor persona y de una u otra forma, me acompañan en todos mis sueños y metas.

Alexandra

DEDICATORIA

A Dios, por darme la vida a través de mis amados padres Rossy y José Rafael, quienes con mucho amor, respeto, disciplina y ejemplo me han formado como una mujer llena de valores, principios, humilde y con determinación a la hora de lograr mis objetivos.

A mi tía Carmen Elena de Oyer que desde pequeña fue mi inspiración, apoyo y modelo a seguir para lograr esta meta. Con su experiencia, compromiso por sanar, y enseñanzas, supo guiarme en la labor de enfermería.

Mis hermanos, Josué y Valeria, quienes alegraban mis días y noches de estudio con el motivo y la razón de que sonriera y estudiara con mucho más entusiasmo.

Mi amado Jorge, que ha estado a mi lado desde que inicie la carrera, dándome amor, respeto, cariño, confianza y comprensión.

Génesis

AGRADECIMIENTO

A

Dios por bendecirnos la vida, por ser mi guía y acompañarme en el transcurso de mi existencia, brindándome paciencia y sabiduría para culminar con éxito mis metas propuestas.

La Universidad de Oriente gracias por brindarme las enseñanzas durante este largo camino, del cual me siento profundamente orgullosa, del pueblo venimos y hacia el pueblo vamos

Todos nuestros profesores, especialmente a la Profa. Maritza Rojas por su dedicación, tiempo, orientación y apoyo brindado en el desarrollo de esta investigación; pero, sobre todo, por la amistad brindada: sin usted, nada hubiese sido posible. Igualmente, a la profesora Olga Rodríguez por sus recomendaciones, orientaciones, por su valioso aporte en el análisis de datos y las observaciones al manuscrito.

Nuestros padres y familiares, por estar siempre a nuestro lado en los días y noches más difíciles durante las horas de estudio. Gracias por ese apoyo y colaboración incondicional. Por su constancia y acompañamiento.

Nuestras parejas de vida, por brindarnos su apoyo incondicional durante todo el desarrollo de la carrera universitaria y la realización de esta investigación.

Alexandra y Génesis

INDICE

DEDICATORIA	III
DEDICATORIA	IV
AGRADECIMIENTO	V
LISTA DE TABLAS	VII
RESUMEN	VIII
INTRODUCCIÓN	1
METODOLOGÍA	7
Área de estudio	7
Tipo de estudio.....	7
Muestra poblacional.....	7
Normas de bioética	7
Criterios de inclusión y exclusión.....	7
Caracterización del personal de enfermería.....	8
Identificación de las condiciones de trabajo	8
Determinación del nivel de satisfacción laboral	9
Análisis estadístico	10
RESULTADOS Y DISCUSIÓN	11
CONCLUSIONES	24
RECOMENDACIONES.....	25
BIBLIOGRAFÍA	26
ANEXOS	30
METADATOS.....	34

LISTA DE TABLAS

	Pág.
1. Características sociodemográficas del personal de enfermería que labora en el área ginecobstétrica del hospital universitario Antonio Patricio de Alcalá, Cumaná, estado Sucre.....	11
2. Condiciones generales de trabajo de acuerdo con la percepción del personal de enfermería que labora en el área ginecobstétrica del hospital universitario Antonio Patricio de Alcalá, Cumaná, estado Sucre.....	13
3. Condiciones físicas de trabajo de acuerdo con la percepción del personal de enfermería que labora en el área ginecobstétrica del hospital universitario Antonio Patricio de Alcalá, Cumaná, estado Sucre.....	14
4. Condiciones psicológicas de trabajo de acuerdo con la percepción del personal de enfermería que labora en el área ginecobstétrica del hospital universitario Antonio Patricio de Alcalá, Cumaná, estado Sucre.....	15
5. Condiciones sociales de trabajo de acuerdo con la percepción del personal de enfermería que labora en el área ginecobstétrica del hospital universitario Antonio Patricio de Alcalá, Cumaná, estado Sucre.....	17
6. Satisfacción laboral general del personal de enfermería del área ginecobstétrica del hospital universitario Antonio Patricio de Alcalá, Cumaná, estado Sucre.....	18
7. Satisfacción laboral del personal de enfermería generada por los factores extrínsecos del área ginecobstétrica del hospital universitario Antonio Patricio de Alcalá, Cumaná, estado Sucre....	20
8. Satisfacción laboral del personal de enfermería generada por los factores intrínsecos del área ginecobstétrica del hospital universitario Antonio Patricio de Alcalá, Cumaná, estado Sucre.....	21
9. Relación entre las condiciones de trabajo y el nivel de satisfacción laboral del personal de enfermería en el área ginecobstétrica del hospital universitario Antonio Patricio de Alcalá, Cumaná, estado Sucre.....	22

RESUMEN

La presente investigación se encuentra enmarcada en el paradigma cuantitativo. Fue una investigación descriptiva, de campo, prospectiva y transversal que tuvo como objetivo determinar la asociación existente entre las condiciones de trabajo y la satisfacción laboral de enfermería en el área ginecobstétrica del hospital universitario Antonio Patricio de Alcalá, ubicado en Cumaná, estado Sucre, durante el primer semestre del año 2019. La muestra estuvo conformada por 49 profesionales de enfermería, y los datos fueron recolectados mediante dos encuestas tipo cuestionario, una, para conocer las condiciones laborales y otra para determinar la satisfacción laboral, basado en la teoría de Herzberg. Los resultados evidenciaron, que, la mayoría, presentan edades entre 20 y 40 años, pertenecen al sexo femenino, predominando académicamente, las TSU y licenciadas en enfermería. Las condiciones de trabajo (físicas, psicológicas y sociales), del área ginecobstétrica, son consideradas, como regulares por la mayoría del personal de enfermería que allí labora (64%); como malas, por el 20%, y como buenas, solo por un 16% de ellas. En relación al nivel de satisfacción laboral, la mayoría (43%), se muestran moderadamente satisfechos, el 41% satisfechos y el 16% insatisfechos. Se encontró una relación estadísticamente significativa entre las condiciones de trabajo y el nivel de satisfacción laboral del personal de enfermería del área de ginecobstetricia del hospital universitario Antonio Patricio de Alcalá, por lo que se entiende, que a mejores condiciones de trabajo, mayores niveles de productividad, motivación, eficiencia, calidad en el trabajo y bienestar personal, lo cual influye, lógicamente, en la satisfacción laboral que presenten.

INTRODUCCIÓN

El concepto de satisfacción laboral ha sido tradicionalmente de gran interés para los sociólogos y, fundamentalmente, los psicólogos, preocupados por los problemas de trabajo en una sociedad industrial, siendo importante en cualquier tipo de profesión, no solo en términos del bienestar que desea la persona, sino también en términos de productividad y calidad. Pablos (2016), considera, que en enfermería, al igual que en otras profesiones, hay una amplia variedad de factores que intervienen en la satisfacción laboral, entre ellos: el entorno físico de trabajo, la fatiga, la supervisión, los compañeros, y la promoción; por ello, para su estudio y análisis se requieren abordajes multidimensionales.

No obstante, la satisfacción laboral y sus factores se asocian al siglo XX, cuando, Hoppock, en el año 1935, identificó la fatiga, monotonía, condiciones de trabajo y supervisión como las principales causas de satisfacción laboral; la cual es considerada como un indicador de la actitud de la persona respecto a su entorno laboral, debido a las implicaciones al momento de realizar su trabajo, a la calidad y cantidad del mismo, o hacia aspectos desfavorables como ausentismo laboral, rotación o abandono institucional (Plascencia *et al.*, 2016).

Davis y Newstrom (2003), definen la satisfacción laboral como un conjunto de sentimientos y emociones favorables o desfavorables con que los empleados ven su trabajo. Se trata de una actitud afectiva, un sentimiento de agrado o desagrado hacia algo, lo que implica una percepción sentimental y emocional al realizar su labor según el puesto que ocupan; basado muchas veces en creencias y valores que el mismo trabajador ha desarrollado en su trabajo.

En palabras de Bockerman e Ilmakunnas (2012), la satisfacción afecta positivamente la productividad, al disminuir aspectos como el ausentismo y

rotación de personal, que por ende suceden cuando existe insatisfacción. Por su parte, Abrajan *et al.* (2009), consideran que es de suma importancia para las organizaciones, conocer la perspectiva del trabajador respecto a la satisfacción laboral, esto con la finalidad, de obtener información valiosa sobre la percepción que tienen de los factores que influyen en el desempeño de su trabajo y de esta manera, se podrán enfocar en la mejora continua de los procesos y la productividad.

De igual forma, Gómez *et al.* (2012) manifiestan, que para cualquier institución es importante conocer los factores que influyen en la calidad de vida laboral de los trabajadores, porque esto les permitirá generar información útil para definir estrategias. Esto, por considerar, que el trabajo es una actividad humana individual y colectiva, que requiere una serie de contribuciones, esfuerzo, tiempo, aptitudes, y habilidades, que los individuos desempeñan, esperando a cambio, ciertas compensaciones económicas, materiales, psicológicas y sociales, que contribuyan a satisfacer sus necesidades.

La calidad de servicio en los hospitales constituye un objetivo prioritario para los profesionales y para toda la organización de salud, orientado necesariamente a la atención del paciente dentro de un contexto multidisciplinar. Sin embargo, las políticas de gestión hospitalaria, no siempre consiguen unir las metas organizacionales con la propia satisfacción del trabajador cuando pretende alcanzar unos determinados estándares de calidad de servicio institucional. (Figueiredo *et al.*, 2012).

Una de las propuestas teóricas explicativas de la satisfacción laboral es la teoría de los dos factores o teoría bifactorial de la satisfacción, presentada por Frederick Herzberg, renombrado psicólogo quien basó su estudio en la satisfacción de necesidades y en los efectos registrados. Herzberg consideró la

existencia de dos géneros de factores laborales: los extrínsecos y los intrínsecos.

Para Herzberg *et al.* (1959), los factores extrínsecos, se refieren a las condiciones que rodean al empleado mientras trabaja, incluyendo las condiciones físicas y ambientales del trabajo, el salario, los beneficios sociales, las políticas de la empresa, el tipo de supervisión recibido, el clima de las relaciones entre la dirección y los empleados, los reglamentos internos, las oportunidades existentes. Los factores intrínsecos, se refieren al contenido del cargo, a las tareas y a los deberes. Considera, que los factores motivacionales son los que producen efecto duradero de satisfacción y de aumento de productividad en niveles de excelencia, superior a los niveles normales; pero, al ser precarios, provocan pérdida de satisfacción en el trabajo.

Por otra parte, Herzberg, consideró que los factores extrínsecos son muy limitados en su capacidad de influir poderosamente en el comportamiento de los empleados, alegando, que cuando esos factores laborales son óptimos, evitan la insatisfacción, pues su influencia sobre el comportamiento humano, no logra elevar la satisfacción de manera sustancial y duradera. Es decir, cuando son precarios, provocan insatisfacción y cuando son óptimos provocan satisfacción; por esta razón son llamados también, factores satisfactores.

En el ámbito hospitalario, la problemática principal, se enfoca en que el personal de enfermería, al representar la mayor población sanitaria, y debido al número de tareas que realizan, llegan a sentirse insatisfechas por diferentes aspectos, entre ellos, la sobrecarga de trabajo, manifestada principalmente en los hospitales públicos y, como consecuencia, las personas que desempeñan estas labores muestran agotamiento físico y mental. En otros casos, se traduce como falta de interés por ofrecer un servicio de calidad, generando cambios de humor o la realización rutinaria de las actividades (García *et al.*, 2007).

La insatisfacción de los profesionales de la salud es un problema que tiene consecuencias psicológicas, laborales, y relacionales, que se ha descrito como un factor importante en su carencia (Chiang *et al.*, 2007). Por el contrario, el personal con un alto nivel de satisfacción laboral, proporciona un servicio de mayor calidad y más resolutivo de las necesidades de salud de la población (Roelen *et al.*, 2013; Pérez *et al.*, 2013). Se debe mantener entonces, un alto nivel de satisfacción en el personal de enfermería

Sin embargo, los turnos de trabajo pueden afectar la salud, generando cambios orgánicos como el cansancio o fatiga excesiva, que dificultan la compatibilidad con la vida familiar; por otro lado, los bajos salarios percibidos, obligan a que el personal de enfermería se desempeñe en más de un empleo, asumiendo largas jornadas laborales. Estos y algunos factores más, traen consecuencias negativas para el personal de enfermería repercutiendo en el cuidado de los pacientes (García *et al.*, 2016).

En tiempos actuales, en los cuales se presentan cambios frecuentes en los conocimientos, la tecnología y la economía, las organizaciones de salud deben adaptarse continuamente a diversos ambientes; por ende, los trabajadores satisfechos tienden a ser más adaptables, cooperadores y dispuestos al cambio, lo cual representa ventajas para las organizaciones (Yang *et al.*, 2014; García *et al.*, 2010).

En México, existen estudios que demuestran que la calidad de la atención en instituciones de salud está determinada por la satisfacción del personal en su trabajo; y la satisfacción laboral es especialmente relevante en el personal de enfermería (Aguirre, 1990). En Chile, se observó la tendencia en el personal de enfermería de abandonar la práctica hospitalaria tempranamente, afectando el cuidado del paciente; destacando entre sus causas: el sistema de turnos, las

remuneraciones y poco reconocimiento organizacional. La vocación, sin embargo, aparece como la principal razón de permanencia (Trapp *et al.*, 2016).

En Barcelona, España, Ruzafa *et al.* (2003), al evaluar la satisfacción laboral de los profesionales de enfermería evidenciaron, que el 25,8% tiene un nivel medio de satisfacción global. Las causas asociadas a una satisfacción laboral más alta fueron las relaciones con los compañeros y los jefes inmediatos en un 48,3%. Las dimensiones con una satisfacción laboral más baja fueron satisfacción por el trabajo y la competencia profesional en 12,5%.

Por su parte, Zaldúa y Bladimir (2018), estudiaron los factores que influyen en la satisfacción laboral de los trabajadores en un hospital en Ecuador; encontrando, que la satisfacción laboral fue de 43%, la satisfacción extrínseca de 36,7% y la satisfacción intrínseca de 41,7%, los factores que resultaron con mayor insatisfacción fueron las políticas de trabajo, las remuneraciones y las relaciones interpersonales. El autor concluyó que la actitud del talento humano influye de manera negativa o positiva, en la satisfacción laboral; determinando, la categoría extrínseca como la que más genera insatisfacción en el talento humano estudiado.

En Venezuela, Rodríguez *et al.* (2000), encontraron aspectos negativos que repercuten en la satisfacción del personal, entre ellos: un ambiente laboral carente de las necesidades básicas, con poco reconocimiento, una remuneración injusta y sin ninguna recompensa pública; concluyéndose, que existen múltiples factores que podrían ejercer influencia sobre la satisfacción laboral, entre ellos: la fatiga, monotonía, condiciones de trabajo y supervisión. En el estado Monagas, Leonett y Méndez (2005), evidenciaron que el 62.5% del personal de enfermería, no se siente satisfecho con el salario que devengan, y el 37.5% afirmó sentirse satisfecho; alegando que posiblemente, el personal satisfecho, tenga otro trabajo que compensa el sueldo que recibe.

En Cumaná, capital del estado Sucre, también se presentan situaciones problemáticas relacionadas con la satisfacción laboral del personal de enfermería que labora en el hospital universitario Antonio Patricio de Alcalá. Investigaciones preliminares realizadas por las autoras de esta, permitieron observar ausentismo laboral, debido quizá, a la insatisfacción del personal de enfermería que allí labora, los cuales consideran que las condiciones laborales afectan su salud, otras que la remuneración no es la más digna para este tipo de profesionales, ya que tienen una alta responsabilidad y mística de servicio. Situaciones que se han venido deteriorando cada vez más, ocasionando el desequilibrio en las labores regulares y mal funcionamiento del hospital.

Por lo antes expuesto, se realizó el presente estudio con la finalidad de evaluar las condiciones de trabajo y la satisfacción laboral del personal de enfermería que labora en el área ginecobstétrica del hospital universitario Antonio Patricio de Alcalá; al considerar, que esto representa un aspecto necesario para la implementación de estrategias que beneficien la integridad de estos profesionales de la salud. En el entendido, que si el personal de enfermería, está satisfecho con su empleo, mantiene una motivación constante para realizar sus funciones, obteniendo mecanismos de bienestar laboral para optimizar su autorrealización y actuación en cuanto a su potencial

Por ello, se espera que el desarrollo de este trabajo, pueda contribuir no solo a la mejora de conocimientos sobre la calidad del cuidado asistencial, sino también, a la satisfacción laboral del personal de enfermería que desarrolla su trabajo en el área ginecobstétrica del hospital universitario Antonio Patricio De Alcalá, Cumaná, estado Sucre.

METODOLOGÍA

Área de estudio

El estudio fue realizado en el área ginecobstétrica (sala de partos y el servicio de ginecobstetricia) del hospital universitario Antonio Patricio de Alcalá, Cumaná, estado Sucre.

Tipo de estudio

De campo, prospectivo y de corte transversal.

Muestra poblacional

Participaron los 49 miembros del personal de enfermería, que laboran en el área de ginecobstetricia, durante el el primer semestre del año 2019.

Normas de bioética

El personal de enfermería fue informado sobre el estudio a realizar y se les solicitó un consentimiento informado (Anexo 1), basado en las normas establecidas en la declaración de Helsinki, para trabajos de investigación en humanos, adoptada en la Asociación Médica Mundial (2008), y la Organización Panamericana de la Salud (1990); las cuales respetan el derecho a las personas a salvaguardar su integridad, física, mental y personal.

Criterios de inclusión y exclusión

Participaron los miembros del personal de enfermería que laboran en el área de ginecobstetricia, todos, con adecuado funcionamiento de sus capacidades auditivas y de lenguaje. Ninguno fue excluido, ya que todos aceptaron contribuir en el estudio.

Caracterización del personal de enfermería

Para conocer las características sociodemográficas del personal de enfermería, se utilizó una encuesta tipo cuestionario de 5 preguntas con los datos generales del personal: edad, sexo, nivel académico, tiempo de servicio, y turno de trabajo (Anexo 2).

Identificación de las condiciones de trabajo

Para identificar las condiciones laborales del área ginecobstétrica, se utilizó un cuestionario elaborado por Cisneros (2011), el cual posee una confiabilidad de 0,704. El mismo, consta de 15 preguntas que abordan las condiciones físicas, psicológicas y sociales. De esta manera, las condiciones de trabajo son identificadas de acuerdo a la ponderación de respuestas obtenidas.

La condición física abarca 5 ítems relacionados con el entorno físico en el que se desempeña el personal de enfermería; la condición psicológica está planteada en 6 ítems que indagan sobre la condición cognoscitiva; y la condición social con 4 ítems que incluyen las relaciones interpersonales del personal de enfermería (Anexo 3).

Las opciones de respuestas fueron evaluadas mediante una escala tipo Likert, donde: 1 = Totalmente en desacuerdo, 2 = En desacuerdo, 3= Ni en acuerdo ni en desacuerdo, 4= De acuerdo, y 5= Totalmente de acuerdo. Los resultados fueron clasificados, de acuerdo a la siguiente ponderación: buenas: de 56 a 75 puntos, regulares: de 36 a 55 puntos, y malas: de 15 a 35 puntos. La ponderación de las condiciones de trabajo, según las dimensiones estudiadas, se clasificaron de la siguiente manera:

Condiciones	Físicas	Psicológicas	Sociales
Buenas	19-25 puntos	22-30 puntos	16-20 puntos
Regulares	12-18 puntos	14-21 puntos	10-15 puntos
Malas	5-11 puntos	6-13 puntos	4-9 puntos

Determinación del nivel de satisfacción laboral

La satisfacción laboral del personal de enfermería fue determinada mediante la Escala General de Satisfacción NTP 394 (Anexo 4), la cual posee una confiabilidad según coeficiente Alfa de Cronbach de 0.89, basada en la teoría de Frederick Herzberg quien señala que la satisfacción laboral es generada por los factores intrínsecos (o motivadores) y la insatisfacción laboral generada por los factores extrínsecos (o factores higiénicos).

Esta escala general de satisfacción posee 15 ítems en escala tipo Likert que varía de 1= muy insatisfecho hasta 7= muy satisfecho, y permite la obtención de 3 puntuaciones: satisfacción general, extrínseca e intrínseca.

Está formada a su vez, por dos subescalas: la de factores intrínsecos posee 7 ítems (números 2, 4, 6, 8, 10, 12 y 14), que aborda el reconocimiento obtenido por el trabajo, responsabilidad, promoción, y aspectos relativos al contenido de la tarea. La subescala de factores extrínsecos, posee 8 ítems (números 1, 3, 5, 7, 9, 11, 13 y 15), e indaga sobre la satisfacción del trabajador con aspectos como: organización del trabajo, el horario, la remuneración, y las condiciones físicas del trabajo.

De acuerdo a lo planteado, la ponderación de satisfacción laboral general, fue medido de la siguiente manera:

Niveles	Ponderación
Satisfecho	76-105
Moderadamente satisfecho	46-75
Insatisfecho	15-45

En relación a la ponderación de los niveles de satisfacción, el nivel de satisfacción intrínseca, fue medido de la siguiente manera:

Niveles	Ponderación
Satisfecho	36-44
Moderadamente satisfecho	22-35
Insatisfecho	7-21

De igual forma, la ponderación de los niveles de satisfacción extrínseca, fue medida de la siguiente manera:

Niveles	Ponderación
Satisfecho	41-56
Moderadamente satisfecho	25-40
Insatisfecho	24-8

Análisis estadístico

Para asociar las condiciones de trabajo con el nivel de satisfacción laboral de enfermería en el área ginecobstétrica, se utilizaron procedimientos estadísticos, utilizando para ello, el programa SPSS versión 21, mediante el cual se realizaron tablas de contingencia y chi cuadrado que permitieron asociar las condiciones de trabajo, con el nivel de satisfacción laboral del personal de enfermería. De igual forma, para cumplir los objetivos planteados, los resultados obtenidos se presentan en tablas estadísticas, acompañados de un análisis de tipo descriptivo.

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

Para el presente estudio, se elaboraron un total de 9 tablas, para dar respuestas a los objetivos de la investigación. La tabla 1, presenta las características sociodemográficas del personal de enfermería que labora en el área ginecobstétrica, los cuales incluyen la edad, sexo, nivel académico, tiempo de servicio, y turno de trabajo.

Tabla 1. Características sociodemográficas del personal de enfermería que labora en el área ginecobstétrica del hospital universitario Antonio Patricio de Alcalá, Cumaná, estado Sucre.

Datos del personal	Nº	%
Edad		
20-30 Años	21	43
31-40 Años	15	31
41-50 Años	8	16
51-60 Años	5	10
Total	49	100
Sexo		
Femenino	46	94
Masculino	3	6
Total	49	100
Nivel académico		
Lcda. en enfermería	18	37
TSU. en enfermería	26	53
Otro	5	10
Total	49	100
Tiempo de servicio		
Menos de 6 meses	7	14
Más de 6 meses	42	86
Total	49	100
Turno de trabajo		
Turno 1: 7a.m /1p.m	20	41
Turno 2: 1p.m//7p.m	8	16
Turno 3: 7p.m/7a.m	3	6
Rotativo: los 3 turnos	18	37
Total	49	100

Nº: número de individuos; %: porcentaje.

Más de la mitad del personal se encuentra en el grupo de edades entre 20 y 40 años, hecho que puede ser debido al ingreso de personal joven, con pocos años de graduado, provenientes de universidades cercanas. Predominó mayoritariamente el personal de enfermería perteneciente al sexo femenino (94%). En cuanto al nivel académico se obtuvo que la mayoría (53%), son TSU en Enfermería, 37% son Licenciadas, y 10% son Auxiliares de Enfermería, quizá por el hecho que muchas están a la espera de su reclasificación laboral en relación a su ingreso.

Resultados que son similares al estudio de Carrillo *et al.* (2015), donde las mujeres representaban igualmente, más de la mitad del total de los profesionales de enfermería (54,5%), mientras que los hombres suponían el 45,5% restante. Difieren en cuanto a la edad, pues en el estudio de Carrillo, la gran mayoría (81,8%) eran de mediana edad, situándose en el intervalo, entre 31 y 50 años. Se relacionan de igual manera, con el estudio de Oré y Soto (2019), donde la población se caracterizó por tener una edad media de 35 años, representado por un 65,3%, donde predominaba el sexo femenino representado por un 80%; sin embargo, el 85% poseía un tiempo de servicio de 1 a 4 años a diferencia de éste, donde la mayoría del personal posee más de 6 meses de trabajo, en el servicio de ginecología.

Tabla 2. Condiciones generales de trabajo de acuerdo con la percepción del personal de enfermería que labora en el área ginecología del hospital universitario Antonio Patricio de Alcalá, Cumaná, estado Sucre.

Condiciones generales	Nº	%
Buenas	9	19
Regulares	28	57
Malas	12	24
Total	49	100

Nº: número de individuos; %: porcentaje.

Se puede observar, que la mayoría del personal de enfermería que labora en el área ginecobstétrica, (57%), percibe como regulares, las condiciones generales de trabajo (que incluyen las condiciones físicas, psicológicas y sociales), el 24% las percibe como malas y solo un 19% del personal, las percibe como buenas.

Los resultados obtenidos son similares a los de Oré y Soto (2019), quienes estudiaron las condiciones de trabajo de profesionales de enfermería en un hospital de Perú; encontrando que el 68,3% de este personal presentó una condición de trabajo regular; un 28,3% bueno y el 3,4% restante, malo. Coinciden igualmente, con los resultados encontrados por Cogollo y Gómez (2010), quienes estudiaron las condiciones laborales en enfermeras de Cartagena (Colombia), encontrando, que el 32% presentó una condición de trabajo regular, un 65% bueno y un 3% malo. En este contexto, Sauñe *et al.* (2018) evidenciaron en otro estudio, que condiciones laborales, como la infraestructura y los factores ambientales, fueron desfavorables para el 70% del personal de enfermería estudiado y sólo para el 30%, resultó favorable.

La Tabla 3 muestra las condiciones físicas de trabajo del área ginecobstétrica de acuerdo con la percepción del personal de enfermería que allí labora. En relación a las condiciones físicas de trabajo (relacionadas principalmente con los servicios básicos y equipos para realizar las actividades diarias, las condiciones de presión a las que son expuestas, posturas forzadas y sobrecargas de trabajo), la mayoría del personal de enfermería (43%) considera que estas condiciones son regulares, el 37% que son malas y el 20% consideran que son buenas.

Estos resultados, son similares a los encontrados por Oré y Soto (2019), en su estudio sobre satisfacción laboral y condiciones de trabajo. Respecto a la dimensión laboral física, se pudo apreciar, que un 52% del personal, la percibe como regular, seguido de un 43,3% buena y el 5% mala.

Tabla 3. Condiciones físicas de trabajo de acuerdo con la percepción del personal de enfermería que labora en el área ginecobstétrica del hospital universitario Antonio Patricio de Alcalá, Cumaná, estado Sucre.

Condiciones físicas	Nº	%
Buenas	10	20
Regulares	21	43
Malas	18	37
Total	49	100

Nº: número de individuos; %: porcentaje.

La percepción del personal de enfermería en esta investigación, guarda relación con el estudio realizado por Ocsa y Huayra (2017) sobre las condiciones de trabajo. Respecto a las condiciones físicas, el 61,1% de los trabajadores manifiestan que la iluminación en su puesto de trabajo es regular, un 25,3% indican que la iluminación es buena, y un 13,7% de trabajadores consideran que la iluminación en su puesto es mala. En relación a la ventilación, el 46,3% de los trabajadores manifiestan que la ventilación en su área es buena, el 32,6%, que la ventilación es regular, y un 21,1% consideran que la ventilación en su área de trabajo es mala. Lo cual debe mejorarse.

Al respecto, Chiavenato (2005) considera, que un ambiente saludable de trabajo debe brindar condiciones ambientales físicas que actúen de manera positiva sobre todo el organismo humano; ya que, condiciones deficientes, generan daño a la salud física y mental, afectan la productividad, aumentan el ausentismo y crean inestabilidad organizacional.

Por ello, las condiciones de trabajo deben ser óptimas, para así garantizar la salud integral del trabajador, favoreciendo el desempeño eficiente y adecuados niveles de productividad.

Se muestran ahora, en la tabla 4, las condiciones psicológicas de trabajo del área ginecobstétrica, de acuerdo con la percepción del personal de enfermería que allí labora. Condiciones, que están relacionadas con la oportunidad del personal para elegir sus días de descanso, la motivación laboral, autonomía en las decisiones profesionales, cursos recibidos sobre prevención de riesgos laborales, el estímulo de las actividades diarias para realizar el compromiso laboral, y la existencia de monotonía en estas actividades.

Tabla 4. Condiciones psicológicas de trabajo de acuerdo con la percepción del personal de enfermería que labora en el área ginecobstétrica del hospital universitario Antonio Patricio de Alcalá, Cumaná, estado Sucre.

Condiciones psicológicas	Nº	%
Buenas	8	16
Regulares	32	65
Malas	9	18
Total	49	100

Nº: número de individuos; %: porcentaje.

Los resultados evidencian, que la mayoría del personal de enfermería (65%), percibe como regulares, las condiciones psicológicas de trabajo donde se desempeñan; el 18% las percibe como malas y sólo un 16%, como buenas. Resultados que coinciden con los de Oré y Soto (2019), quienes encontraron en la dimensión condición psicológica que el 51,7% presentó una condición de trabajo regular, seguido de un 38,3% bueno y el 10% malo.

En otras investigaciones relacionadas con la percepción de sus ambientes de trabajo (Muñoz *et al.* 2015 y Ansoleaga *et al.*, 2011), los profesionales de enfermería los describen como lugares donde se evidencia una fuerte dosis de estrés a raíz de los insuficientes recursos humanos frente al constante incremento de la carga laboral. Escenario, que resulta aún más preocupante si se considera que los ambientes laborales se encuentran enmarcados por la

falta de recursos humanos y materiales, donde este personal trabaja extensas jornadas laborales que posibilitan peligrosamente cuadros de estrés crónico.

Esto se encuentra en sintonía con la investigación de Canales *et al.* (2016), quienes encontraron que los profesionales de enfermería en Chile se desenvuelven en condiciones laborales marcadas por la carencia de materiales, alta demanda laboral y limitados recursos; concluyendo, que las principales problemáticas asociadas al trabajo llevado a cabo por el personal de enfermería corresponden a riesgos psicosociales como estrés, fatiga y *burnout*.

Para Ceballos *et al.*, 2015, lo anterior se asocia al hecho de que la mayoría de los profesionales de enfermería son mujeres y muchas de ellas madres que ejercen un doble rol, lo cual facilita la expresión de estrés, fatiga, altos niveles de carga mental y desgaste emocional, por la carga psicológica ocasionada al tener que postergar a la familia por las actividades laborales. Incluso, en oportunidades, estas profesionales deben cumplir un triple rol, que abarca el ser madre, esposa y en este caso, enfermera. Esto, genera mayores índices de agotamiento, también desgaste físico y psicológico, basado en un fuerte modelo patriarcal donde el cuidado y la crianza de los hijos tradicionalmente, ha sido considerado como una función de la mujer.

Se presenta, en la tabla 5, las condiciones sociales (referidas a las relaciones autoritarias en el trabajo, la participación en decisiones organizacionales de la institución, la identificación con cambios propuestos por los compañeros, y el respeto existente entre ellos). De acuerdo con los resultados obtenidos, la mayoría del personal de enfermería (63%) percibe las condiciones de trabajo como regulares, el 18%, las percibe como buenas y otro 18% malas. Resultados, que son similares a los encontrados por Oré y Soto (2019), en la dimensión condición social, donde el 66,7% presentó una condición de trabajo regular, seguido de un 26,7% buena y el 6,7% mala.

Tabla 5. Condiciones sociales de trabajo de acuerdo con la percepción del personal de enfermería que labora en el área ginecobstétrica del hospital universitario Antonio Patricio de Alcalá, Cumaná, estado Sucre.

Condiciones sociales	Nº	%
Buenas	9	18
Regulares	31	63
Malas	9	18
Total	49	100

Nº: número de individuos; %: porcentaje.

Los resultados son similares a los encontrados por Oré y Soto (2019), en la dimensión condición social, donde el 66,7% presentó una condición de trabajo regular, seguido de un 26,7% buena y el 6,7% mala.

Difieren, sin embargo, del estudio realizado en el área de relaciones industriales por Ocsa y Huayra (2017), donde destacan la importancia de su opinión para la toma de decisiones, las relaciones interpersonales de los trabajadores y el respeto entre los compañeros de trabajo. En el mismo, un 54,7% de los trabajadores señalan que las relaciones entre compañeros son buenas, y el 45,3% indican que son regulares. Por otra parte, un 50,5% considera que sus opiniones no son tomadas en cuenta, el 40,0% no está ni de acuerdo ni en desacuerdo, y solo un 9,5% indica que sus opiniones si las toma en cuenta.

Señalan, que el chisme, los celos, la envidia y la competencia pueden provocar guerras silenciosas, para manejar esta situación es conveniente saber identificar a esas personas “tóxicas” para el ambiente laboral. Mentiras, indiferencia, manipulación, pretensiones de opacar al otro y comentarios malintencionados son actitudes comunes en este tipo de personas, que no aportan nada positivo, suelen ser tremendamente egoístas, egocéntricos y no quieren saber de respeto y tolerancia con los demás. El hecho de no existir una buena relación interpersonal, representa un factor de riesgo que atenta contra la

seguridad de todos, pues este conflicto predispone a la aparición de accidentes laborales y bajo rendimiento, que lógicamente afectan su desempeño.

La tabla 6 presenta la satisfacción laboral general (generada por factores extrínsecos e intrínsecos). Aplicando, el puntaje general (15-105) de la escala seleccionada para este estudio, se encontró, que la mayoría del personal de enfermería (43%), se muestran moderadamente satisfechos, 41% satisfechos y el 16% insatisfechos; lo cual podría deberse a que los factores intrínsecos (motivadores) son predominantes en porcentaje de total satisfacción sobre los extrínsecos (o factores higiénicos) como se verá más adelante.

Tabla 6. Satisfacción laboral general del personal de enfermería del área ginecobstétrica del hospital universitario Antonio Patricio de Alcalá, Cumaná, estado Sucre.

Satisfacción laboral general	Nº	%
Satisfecho	20	41
Moderadamente satisfecho	21	43
Insatisfecho	8	16
Total	49	100

Nº: número de individuos; %: porcentaje.

Estos resultados coinciden con los de Briseño (2009), en cuyo estudio se menciona que la enfermera se siente moderadamente satisfecha. En un estudio similar, Cisneros (2011), midió también la satisfacción laboral, sujeta a idénticas variables (intrínsecas y extrínsecas) encontrando que el personal está más satisfecho en los factores extrínsecos. De igual forma, Castro y Meneses (2018), evidenciaron que el nivel de motivación de factores laborales intrínsecos global fue de medio a alto; y el nivel de motivación de factores laborales extrínsecos global fue similar, en el personal de enfermería de dos hospitales estudiados. Sin embargo, Cifuentes y Manrique (2014), evidenciaron

insatisfacción laboral, pues el 72% presentó una regular satisfacción, seguido de un 25% alto y el 3% bajo.

Por otra parte, en el estudio de Oré y Soto (2019), se puede observar que en la mayoría de las dimensiones presentan una satisfacción laboral media, con valores que oscilan desde el 6,7% al 46,7% seguido de una alta satisfacción (con valores entre el 45% al 41,7%), y por último un nivel de satisfacción bajo, (con valores entre el 10% al 1,7%). Con excepción de las dimensiones de desarrollo personal (en que el 91,7% presentó un nivel de satisfacción bajo, seguido de un 8,3% con nivel de satisfacción medio y un 0% alto). Por último, en la dimensión beneficios sociales, donde el 66,7% presentó un alto nivel de satisfacción, seguido de un nivel medio (31,7%) y un 1,7% de satisfacción bajo.

En este orden de ideas, Parra y Paravic (2008) manifiestan que investigaciones realizadas por otros profesionales de enfermería, mostraron mayor satisfacción laboral respecto a la supervisión, interacción con los pares, trabajo en sí y oportunidades de perfeccionamiento, también con el reconocimiento del trabajo realizado, la responsabilidad y los beneficios del lugar de trabajo y menos satisfechas/os con las promociones.

Al referirse al tema, Robbins (2004), considera, que la satisfacción en el ámbito laboral se determina por la clase de actividad, los incentivos, forma de interactuar y condiciones de trabajo. Chiavenato (2005) sostiene, que personas satisfechas con su trabajo son más productivas que las insatisfechas.

Se presenta en la tabla 7, la satisfacción laboral del personal de enfermería, generada por los factores extrínsecos (organización del trabajo, horario, remuneración, y condiciones físicas del trabajo). En ella, puede observarse, que la mayoría del personal de enfermería (45%) refiere estar moderadamente satisfecho, el 33% sentirse satisfecho, y el 22% insatisfecho.

Tabla 7. Satisfacción laboral del personal de enfermería generada por los factores extrínsecos del área ginecobstétrica del hospital universitario Antonio Patricio de Alcalá, Cumaná, estado Sucre.

Factores extrínsecos	Nº	%
Satisfecho	16	33
Moderadamente satisfecho	22	45
Insatisfecho	11	22
Total	49	100

Nº: número de individuos; %: porcentaje.

Resultados, que difieren de Cifuentes y Manrique (2014), quienes encontraron en su estudio, que los profesionales de enfermería, están satisfechos con los factores extrínsecos, referidos al estatus y promoción profesional; sin embargo, existen niveles de insatisfacción laboral, al encontrar, que el 72% presentó una regular satisfacción, seguido de un 25% de alta y el 3% baja satisfacción.

Es importante destacar, que, de acuerdo con la teoría de Herzberg, formulada en el año 1959, los factores extrínsecos del medio ambiente laboral, corresponden a la perspectiva ambiental, es decir, se refieren a las condiciones que rodean al empleado mientras trabaja, incluyendo las condiciones físicas y ambientales del trabajo, el salario, los beneficios sociales, las políticas de la empresa, el tipo de supervisión recibido, el clima de las relaciones entre la dirección y los empleados, así como también, los reglamentos internos, y las oportunidades existentes.

Herzberg consideró los factores extrínsecos muy limitados en su capacidad de influir poderosamente en el comportamiento de los empleados. Cuando esos factores son óptimos, simplemente evitan la insatisfacción, ya que su influencia sobre el comportamiento no logra elevar substancial y duraderamente la satisfacción. Sin embargo, cuando son precarios, provocan insatisfacción y los

factores intrínsecos cuando son óptimos provocan satisfacción por esta razón son llamados “factores satisfactores”.

La tabla 8 presenta la satisfacción laboral del personal de enfermería, generada por los factores intrínsecos. donde puede observarse, que la mayoría del personal de enfermería (43%), se muestra satisfecho, 39% moderadamente satisfecho y el 18% insatisfecho.

Tabla 8. Satisfacción laboral del personal de enfermería generada por los factores intrínsecos del área ginecobstétrica del hospital universitario Antonio Patricio de Alcalá, Cumaná, estado Sucre.

Factores intrínsecos	Nº	%
Satisfecho	21	43
Moderadamente satisfecho	19	39
insatisfecho	9	18
Total	49	100

Nº: número de individuos; %: porcentaje.

Estos factores intrínsecos, de acuerdo con la teoría de Herzberg, están referidos al contenido del cargo, a las tareas y a los deberes. Son los factores motivacionales que producen efecto duradero de satisfacción y de aumento de productividad en niveles de excelencia, o sea, superior a los niveles normales. Pero al ser precarios, provocan pérdida de satisfacción y/o motivación. Aquí son incluidos aspectos como el reconocimiento obtenido por el trabajo, responsabilidad, promoción, y aspectos relativos al contenido de la tarea.

Para relacionar, las condiciones de trabajo y el nivel de satisfacción laboral del personal de enfermería, se utilizó el paquete estadístico SPSS 21. Específicamente, fue aplicada, la fórmula no paramétrica, que arrojó un resultado de Chi cuadrado con 45,97 grados de libertad (df) 4, y un P valor, o, significado asintótico (2 caras) de 0,000; lo cual permite descartar la hipótesis

nula (H^0) y validar la hipótesis alternativa (H^1). Esto evidencia, que sí existe relación estadística, entre las condiciones de trabajo y el nivel de satisfacción laboral del personal de enfermería del área de ginecología del hospital universitario Antonio Patricio de Alcalá. Datos que se muestran en la tabla 9.

Tabla 9. Relación entre las condiciones de trabajo y el nivel de satisfacción laboral del personal de enfermería en el área ginecología del hospital universitario Antonio Patricio de Alcalá, Cumaná, estado Sucre.

Satisfacción laboral				
Cond. laborales	Insatisfecho	Moderado	Satisfecho	Total
Malas	0,00	7,00	1,00	8,00
Regulares	0,00	21,00	0,00	21,00
Buenas	12,00	0,00	8,00	20,00
Total	12,00	28,00	9,00	49,00
Cálculos Estadísticos				
Estadístico	Valor	df	Sig. Asintótico	
Chi-cuadrado de Pearson	45,97	4	0,000	
Razón de Semejanza	62,66	4	0,000	
Asociación Lineal-by-Lineal	1,67	1	0,196	
Nº de casos válidos	49			

Fuente: Estadístico SPSS 21

Los datos del estudio, concuerdan con los resultados hallados en Perú, por Oré y Soto (2019), donde se encontraron inconformidades significativas asociadas con las condiciones de trabajo que presentan los enfermeros, y la satisfacción laboral presentada por éstos; hallándose, una correlación significativa entre las variables estudiadas, utilizando la fórmula de Chi cuadrado, con p valor = 0,000.

Se relacionan, con los resultados de Carrillo *et al.* (2015), quienes encontraron diferencias significativas reflejadas en las condiciones de salud, que presentaban los enfermeros y la satisfacción laboral, diferentes según el régimen laboral, con una correlación significativa entre las dos variables: condiciones de salud y satisfacción laboral, según régimen laboral. Utilizando la fórmula de Chi cuadrado se obtuvo un p valor = 0.028.

No obstante, en la correlación de las variables satisfacción laboral y condiciones de trabajo hospitalario realizada por Cisneros (2011), el diagrama de correlación mostró a que los puntos se encuentran en los cuatro puntos cardinales característicos de incorrección. Por ello, en su análisis para la prueba de hipótesis, se obtuvo que existe una correlación débil mediante el coeficiente de correlación Rho de Spearman=.196 y una $p>0,05$ estadísticamente no significativa. Por tanto, es posible que la relación entre estas variables pueda ser explicada por otros fenómenos o variables no consideradas en el estudio y para la población de estudio.

A pesar de la temporalidad, resulta valiosa, la aportación de Saturno et al. (1997), quien manifestó que la satisfacción laboral en profesionales de las instituciones sanitarias, constituye un elemento que forma parte de la definición de calidad de la atención prestada y, aunque se cuestione su relación directa sobre la calidad de la atención, nadie discute que al medir la satisfacción laboral se está comprobando la calidad de la organización y de sus servicios internos.

Para finalizar, es oportuno destacar, la aseveración que a manera de conclusión hace Cisneros (2011), cuando expresa, que la satisfacción laboral y las condiciones de trabajo “son uno de los principales determinantes del comportamiento organizacional ya que se centra en el desempeño y el interés que muestra el personal al realizar su trabajo y esto hace que haya un mejor ambiente laboral” (pág. 8)

CONCLUSIONES

En relación a las características sociodemográficas del personal de enfermería que labora en el área ginecobstétrica del hospital universitario Antonio Patricio de Alcalá, la mayoría, presentan edades entre 20 y 40 años, pertenecen al sexo femenino, predominando académicamente, las TSU y licenciadas en enfermería, quizá por el hecho de que muchas, están a la espera de su reclasificación laboral en relación a su ingreso.

Las condiciones de trabajo (físicas, psicológicas y sociales), del área ginecobstétrica, son consideradas, como regulares por la mayoría del personal de enfermería que allí labora; como malas, por un pequeño porcentaje de ellos y buenas, solo por unos cuantos.

En relación al nivel de satisfacción laboral, la mayoría del personal de enfermería, se muestra moderadamente satisfechos, seguido de un grupo satisfecho y un pequeño grupo, insatisfechos

Al asociar las condiciones de trabajo con el nivel de satisfacción laboral de enfermería en el área ginecobstétrica, se encontró, que sí existe relación estadísticamente significativa, entre las condiciones de trabajo y el nivel de satisfacción laboral del personal de enfermería del área de ginecobstetricia del hospital universitario Antonio Patricio de Alcalá.

RECOMENDACIONES

Expandir el horizonte de esta investigación en otras áreas hospitalarias, a fin de detectar elementos que afectan la satisfacción laboral del personal de enfermería que allí labora, contribuir a fortalecer su autoestima y dar un sentido positivo a sus condiciones de vida.

Favorecer la realización de investigaciones similares en otros establecimientos de salud, pues solo a través de la evidencia científica, se podrá demostrar que urge mejorar las condiciones laborales de los profesionales de enfermería en el cumplimiento de sus funciones.

Implementar acciones de mejora continua en la condición laboral y estrategias para mejorar los niveles de satisfacción laboral del personal de enfermería, a fin de contribuir con su estabilidad laboral y al adecuado funcionamiento institucional.

BIBLIOGRAFÍA

Abrajan, M.; Contreras, J. y Montoya, S. 2009. Grado de satisfacción laboral y condiciones de trabajo: una exploración cualitativa. *Enseñanza e Investigación en Psicología*, 14(1): 105-118.

Aguirre, H. 1990. Evaluación de la calidad de la atención médica. Expectativas de los pacientes y de los trabajadores de las unidades médicas. *Salud Pública de México*, 1(32):170-180.

Ansoleaga, E., Toro, J. y Godoy, L. 2011. Malestar psicofisiológico en profesionales de la salud pública de la Región Metropolitana. *Revista Médica de Chile*, 139(1): 1185-91.

Asociación Médica Mundial. 2008. Declaración de Helsinki de la Asociación Médica Mundial. Principios éticos para las investigaciones médicas en seres humanos. Asamblea General de la Asamblea Médica Mundial, *Tokio*.

Bockerman, P. y Ilmakunnas, P. 2012. The job satisfaction-productivity nexus: A study using matched survey and register data. *Industrial and Labor Relations Review*, 1(65): 244-262.

Briseño, C. 2009. Satisfacción laboral de los recursos humanos de enfermería: factores que la afectan. *Revista Habanera de Ciencias Médicas*; 8(4): 45-52

Canales, M.; Valenzuela, S. y Paravic, T. 2016. Condiciones de trabajo de los profesionales de enfermería en Chile. *Revista Enfermería universitaria*, 13(3): 178-186.

Carrillo, C.; Ríos, M.; Fernández, M.; Celdrán, F.; Vivo, M. y Martínez, M. 2015. La satisfacción de la vida laboral de los enfermeros de las unidades móviles de emergencias de la Región de Murcia. *Enfermería Global*, 40(1): 266-275

Castro, A. y Meneses, I. 2018. Factores motivacionales laborales intrínsecos y extrínsecos de enfermeras (os) de los hospitales MINSA- Trujillo. Universidad Nacional de Trujillo, Perú.

Ceballos, P.; Rolo, G. y Hernández, E. 2015. Factores psicosociales y carga mental de trabajo: una realidad percibida por enfermeras/os en Unidades Críticas. *Revista Latino-Americana de Enfermagem*, 23(1): 315-22.

Cisneros, C. (2011). Satisfacción laboral del personal de enfermería y su relación con las condiciones de trabajo hospitalario. Tesis de maestría.

- Universidad Autónoma de San Luis Potosí, Facultad de Enfermería. México.
- Chiang, M.; Salazar, C. y Núñez, A. 2007. Clima organizacional y satisfacción laboral en un establecimiento de salud estatal: hospital tipo 1. *Theoría: Ciencia, Arte y Humanidades*, 1(16): 61-76.
- Chiavenato, I. 2005. *Administración de Recursos Humanos*. Mc Graw-Hill, Interamericana. S.A. 5ta ed. Colombia.
- Cifuentes, J. y Manrique, F. 2014. Satisfacción laboral en enfermería en una institución de salud de cuarto nivel de atención, Bogotá, Colombia. *Avances en Enfermería*, 32(2): 217-227.
- Cisneros, C. 2011. *Satisfacción laboral del personal de enfermería y su relación con las condiciones de trabajo hospitalario*. Trabajo de grado. Universidad Autónoma de San Luis Potosí, Facultad de Enfermería. México.
- Cogollo, Z. y Gómez, E. 2010. Condiciones laborales en enfermeras de Cartagena, Colombia. *Avances en Enfermería*, 28(1): 31-38.
- Davis, K. y Newstrom, J. 2003. *Comportamiento humano en el trabajo*. 11ª. Edición. México: McGraw-Hill.
- Figueiredo, H.; Grau, E.; Gil, P. y García, J. 2012. Síndrome de quemarse por el trabajo y satisfacción laboral en profesionales de enfermería. *Psicothema*, 24(2): 271-276.
- García, A.; Moro, M. y Medina, M. 2010. Evaluación y dimensiones que definen el clima y la satisfacción laboral en el personal de enfermería. *Revista de Calidad Asistencial*, 25(1): 207-214.
- García, M.; Luján, M. y Martínez, M. 2007. Satisfacción laboral del personal de salud. *Revista de Enfermería del Instituto Mexicano del Seguro Social*; 15(2): 63-72.
- García, Y.; Martínez, M.; Rivera, M.; López, M. y Gutiérrez, G. 2016. Satisfacción laboral del personal de enfermería en dos instituciones de salud públicas: Caso Hidalgo. Instituto de investigaciones y estudios superiores de las ciencias administrativas. Veracruz, México.
- Gómez, J.; Becerra, M.; Beltrán, J.; García, B. y Gómez, M. 2012. Satisfacción personal del personal de enfermería del área administrativa. *Revista de Enfermería del Instituto Mexicano del Seguro Social*, 20(1): 5-9.
- Herzberg, F.; Mausner, B. y Snyderman, B. 1959. The Motivation to Work. Estados Unidos: *Transaction publishers*, 1.

Leonett, D. y Méndez, O. 2005. *Análisis de los factores que generan ausentismo laboral en el personal de enfermería del Centro Médico Docente "La Fuente" Maturín, estado Monagas*. Tesis de maestría. Universidad de Oriente, Venezuela.

Muñoz, C.; Rumie, H. y Torres, G. 2015. Impacto en la salud mental de la (del) enfermera(o) que otorga cuidados en situaciones estresantes. *Ciencia y Enfermería*, 21:45-53.

Ocsa, C. y Huayra, Y. 2017. Condiciones de trabajo del personal del área de mantenimiento de la Empresa DCR Minería y Construcción de Arequipa 2017. Universidad Nacional De San Agustín De Arequipa. Perú.

Oré, E. y Soto, C. 2019. *Satisfacción laboral y condiciones de trabajo del enfermero en el servicio de medicina del Hospital Guillermo Kaelin de la Fuente, Lima*. Tesis de pregrado. Universidad Norbert Wiener. Perú.

Organización Panamericana de la Salud. 1990. Bioética. *Boletín de la Organización Panamericana de la Salud*, 108(1): 1.

Pablos, M. 2016. *Estudio de satisfacción laboral y estrategias de cambio de las enfermeras en los hospitales públicos de Badajoz y Cáceres*. Tesis doctoral, Universidad de Extremadura, España.

Parra, S. y Paravic, T. 2008. Satisfacción laboral en enfermeras/os que trabajan en el sistema de atención médica de urgencias (SAMU). *Desarrollo Científico de Enfermería*, 8(2): 37- 48

Pérez, B. 2013. NTP 394: Satisfacción Laboral: escala general de satisfacción. Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales. Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo. España.

Plascencia, A.; Pozos, B.; Preciado, M. y Vázquez, J. 2016. Satisfacción laboral del personal de enfermería de una institución pública de Jalisco, México. *Revista Cubana de Salud y Trabajo*, 17(2): 42-46.

Robbins, S. 2004. *Comportamiento Organizacional*. 10. ed. Pearson Prentice Hall. México.

Rodríguez, Y.; Álvaro, A.; Pineda, J.; Rodríguez, R. y García, M. 2000. *Factores motivadores que influyen en el desempeño laboral del personal de enfermería de la sala de partos del hospital central universitario Dr. Antonio María Pineda, Barquisimeto, Venezuela*. Trabajo de Grado, UCLA, Venezuela.

Roelen, C.; Mageroy, N.; Van, W.; Groothoff, J.; Van, K.; Pallesen, S.; Bjorvatn, B. y Moen, B. 2013. Low job satisfaction does not identify nurses at risk of future sickness absence: Results from a Norwegian cohort study. *The International Journal of Nursing Studies*, 50(3): 366-373.

Ruzafa, M.; Torres, M.; Velandrino, A. y Iborra, L. 2003. Satisfacción laboral de los profesionales de enfermería españoles que trabajan en hospitales ingleses. *Gaceta Sanitaria*, 22(5): 434-442.

Saturno, P.; Quintana, O. y Varo, J. (1997). ¿Qué es la calidad? En: Saturno, P, Gascón, J, y Parra, P. editores. Tratado de Calidad Asistencial en Atención Primaria. Madrid: Dupont. *Pharma*, 1: 19-45

Sauñe, W.; Bendezú, C. y Oscco, O. 2018. Condiciones laborales y nivel de estrés en enfermeros de un hospital público peruano. *Revista Médica Panacea*, 2(3): 91-94.

Trapp, A.; Larrain, A.; Santis, M. y Olbrich, S. 2016. Causas de abandono de la práctica clínica hospitalaria de enfermería. *Ciencia y Enfermería*, 22(2): 39-50.

Yang, J.; Liu, Y.; Chen, Y. y Pan, X. 2014. The effect of structural empowerment and organizational commitment on Chinese nurses' job satisfaction. *Applied Nursing Research*, 27(1): 186-191.

Zaldúa, G. y Bladimir, A. 2018. *Factores que influyen en la satisfacción laboral de los trabajadores del hospital Israel Quinteros Paredes del Cantón Paján provincia de Manabí*. Tesis de postgrado. Universidad Católica de Santiago de Guayaquil. Ecuador.

ANEXOS

ANEXO 1



UNIVERSIDAD DE ORIENTE
NÚCLEO DE SUCRE
ESCUELA DE CIENCIAS
DEPARTAMENTO DE ENFERMERÍA

CONSENTIMIENTO INFORMADO

Bajo supervisión académica de la Lcda. Danielis Mundarain y la MSc. Maritza Rojas, se realizará el proyecto de investigación titulado “Condiciones de trabajo y satisfacción laboral de enfermería en el área ginecobstétrica del hospital universitario Antonio Patricio de Alcalá, Cumaná estado Sucre”.

Nombre del Participante: _____. Yo, _____,
C.I: _____, domiciliado en: _____, de _____ años de edad, en uso pleno de mis facultades mentales y en completo conocimiento de la naturaleza, forma, duración, propósito, inconveniente y riesgo relacionado con el estudio, por medio de la presente otorgo mi libre consentimiento en participar en dicho proyecto de investigación. Como parte de la realización de este estudio autorizo efectuar encuestas.

Declaro que se me ha informado ampliamente, que de acuerdo a los derechos constitucionales que me asisten, mi participación en el estudio es totalmente voluntaria, comprometiéndose los investigadores en preservar la confidencialidad de los datos otorgados, cuyo uso será exclusivo a los fines que persigue esta investigación.

Doy fe, que se hizo de mi conocimiento, que no se ocasionará ningún daño o inconveniente para la salud, que cualquier pregunta que tenga en relación con el estudio, me será respondida oportunamente y que bajo ningún concepto se me ha ofrecido ni pretendo recibir ningún beneficio de tipo económico producto de los hallazgos que puedan producirse en el referido proyecto.

Luego de haber leído, comprendido y aclarado mis interrogantes con respecto a este formato de consentimiento y por cuanto, a mi participación en este estudio, es totalmente voluntaria, acuerdo aceptar las condiciones estipuladas en el mismo, a la vez autorizar al equipo de investigadores a realizar el estudio.

Firma del voluntario

C.I: _____

Lugar: _____

Fecha: _____

Firma del investigador

C.I: _____

Lugar: _____

Fecha: _____

ANEXO 2**CARACTERÍSTICAS SOCIODEMOGRÁFICAS DEL PERSONAL DE ENFERMERÍA**

1. Edad: _____
2. Sexo: _____
3. Nivel académico:
 - a) Auxiliares de Enfermería _____
 - b) T.S.U. En enfermería _____
 - c) Lic. En enfermería _____
4. Tiempo de servicio _____
5. Turno de trabajo: _____
 - a) 7/1 _____
 - b) 1/7 _____
 - c) 7/7 _____
 - d) Rotativo _____

Gracias por su atención

ANEXO 3**CONDICIONES DE TRABAJO**

Marque con una X la opción que mejor exprese su opinión, de acuerdo a los siguientes criterios:

- 1.- Totalmente en desacuerdo
- 2.- En desacuerdo
- 3.- Ni en acuerdo ni en desacuerdo
- 4.- De acuerdo
- 5.- Totalmente de acuerdo

	1	2	3	4	5
1.- Condiciones físicas para realizar el trabajo					
2.- Libertad para elegir el método de trabajo					
3.- Relación con compañeros de trabajo					
4.-Reconocimiento obtenido por el trabajo bien hecho					
5.- Relación con el superior inmediato					
6.- Responsabilidad asignada					
7.- Salario percibido					
8.-La posibilidad de utilizar capacidades adquiridas					
9.-Relación entre la dirección y los trabajadores en la empresa					
10.- Posibilidades de promocionar					
11.-Modo en que la empresa está gestionada					
12.-Atención que se presta a las sugerencias realizadas					
13.- Horario de trabajo					
14.- Variedad de tareas que se realizan en el trabajo					
15.-Estabilidad en el empleo					

ANEXO 4

ESCALA DE SATISFACCIÓN LABORAL

Marque con una X la opción que considere, según los siguientes criterios:

1. Muy insatisfecho.
2. Insatisfecho.
3. Moderadamente insatisfecho.
4. Ni satisfecho ni insatisfecho.
5. Moderadamente satisfecho.
6. Satisfecho.
7. Muy satisfecho.

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

METADATOS

Hoja de Metadatos para Tesis y Trabajos de Ascenso – 1/6

Título	CONDICIONES DE TRABAJO Y SATISFACCIÓN LABORAL DE ENFERMERÍA EN EL ÁREA GINECOBSTÉTRICA DEL HOSPITAL UNIVERSITARIO ANTONIO PATRICIO DE ALCALÁ, CUMANÁ ESTADO SUCRE
Subtítulo	

Autor(es)

Apellidos y Nombres	Código CVLAC / e-mail	
ALEXANDRA ESTEFANÍA BRITO CHIRINOS	CVLAC	25657167
	e-mail	aleehbrito22@gmail.com
	e-mail	
GÉNESIS ANDREINA OYER FRONTADO	CVLAC	22631464
	e-mail	genesisoyer@gmail.com
	e-mail	
	CVLAC	
	e-mail	
	e-mail	

Palabras o frases claves:

Condiciones de trabajo, Satisfacción laboral, Enfermería

Hoja de Metadatos para Tesis y Trabajos de Ascenso – 2/6

Líneas y sublíneas de investigación:

Área	Sub área
CIENCIAS	Enfermería

Resumen (abstract):

La presente investigación se encuentra enmarcada en el paradigma cuantitativo. Fue una investigación descriptiva, de campo, prospectiva y transversal que tuvo como objetivo determinar la asociación existente entre las condiciones de trabajo y la satisfacción laboral de enfermería en el área ginecobstétrica del hospital universitario Antonio Patricio de Alcalá, ubicado en Cumaná, estado Sucre, durante el primer semestre del año 2019. La muestra estuvo conformada por 49 profesionales de enfermería, y los datos fueron recolectados mediante dos encuestas tipo cuestionario, una, para conocer las condiciones laborales y otra para determinar la satisfacción laboral, basado en la teoría de Herzberg. Los resultados evidenciaron, que, la mayoría, presentan edades entre 20 y 40 años, pertenecen al sexo femenino, predominando académicamente, las TSU y licenciadas en enfermería. Las condiciones de trabajo (físicas, psicológicas y sociales), del área ginecobstétrica, son consideradas, como regulares por la mayoría del personal de enfermería que allí labora (64%); como malas, por el 20%, y como buenas, solo por un 16% de ellas. En relación al nivel de satisfacción laboral, la mayoría (43%), se muestran moderadamente satisfechos, el 41% satisfechos y el 16% insatisfechos. Se encontró una relación estadísticamente significativa entre las condiciones de trabajo y el nivel de satisfacción laboral del personal de enfermería del área de ginecobstetricia del hospital universitario Antonio Patricio de Alcalá, por lo que se entiende, que, a mejores condiciones de trabajo, mayores niveles de productividad, motivación, eficiencia, calidad en el trabajo y bienestar personal, lo cual influye, lógicamente, en la satisfacción laboral que presenten.

Hoja de Metadatos para Tesis y Trabajos de Ascenso – 3/6

Contribuidores:

Apellidos y Nombres	ROL / Código CVLAC / e-mail	
LCDA. DANIELIS MUNDARAIN	ROL	C <input type="checkbox"/> A <input type="checkbox"/> S <input checked="" type="checkbox"/> T <input type="checkbox"/> U <input type="checkbox"/> JU <input type="checkbox"/>
	CVLAC	18789850
	e-mail	dcmundarainflores@gmail.com
	e-mail	
MSC. MARITZA ROJAS	ROL	C <input checked="" type="checkbox"/> A <input type="checkbox"/> S <input type="checkbox"/> T <input type="checkbox"/> U <input type="checkbox"/> JU <input type="checkbox"/>
	CVLAC	5078891
	e-mail	maritzar2012@hotmail.com
	e-mail	
LCDA. KATIUSKA COLÓN	ROL	C <input type="checkbox"/> A <input type="checkbox"/> S <input type="checkbox"/> T <input type="checkbox"/> U <input type="checkbox"/> JU <input checked="" type="checkbox"/>
	CVLAC	10951596
	e-mail	katicolon23@gmail.com
	e-mail	
MSC. YOEL OTERO	ROL	C <input type="checkbox"/> A <input type="checkbox"/> S <input type="checkbox"/> T <input type="checkbox"/> U <input type="checkbox"/> JU <input checked="" type="checkbox"/>
	CVLAC	5701073
	e-mail	yroterovillafranca@gmail.com
	e-mail	

Fecha de discusión y aprobación:

Año	Mes	Día
2022	06	23

Lenguaje: SPA _____

Hoja de Metadatos para Tesis y Trabajos de Ascenso – 4/6

Archivo(s):

Nombre de archivo	Tipo MIME
Tesis_ABGO.doc	Application/word

Alcance:

Espacial: _____ (Opcional)

Temporal: _____ (Opcional)

Título o Grado asociado con el trabajo:

Licenciado(a) ENFERMERÍA

Nivel Asociado con el Trabajo: Licenciado(a)

Área de Estudio: LICENCIATURA EN ENFERMERÍA

Institución(es) que garantiza(n) el Título o grado: Universidad de Oriente

Hoja de Metadatos para Tesis y Trabajos de Ascenso – 5/6



UNIVERSIDAD DE ORIENTE
CONSEJO UNIVERSITARIO
RECTORADO

CUN°0975

Cumaná, 04 AGO 2009

Ciudadano
Prof. JESÚS MARTÍNEZ YÉPEZ
Vicerrector Académico
Universidad de Oriente
Su Despacho

Estimado Profesor Martínez:

Cumplo en notificarle que el Consejo Universitario, en Reunión Ordinaria celebrada en Centro de Convenciones de Cantaura, los días 28 y 29 de julio de 2009, conoció el punto de agenda **"SOLICITUD DE AUTORIZACIÓN PARA PUBLICAR TODA LA PRODUCCIÓN INTELECTUAL DE LA UNIVERSIDAD DE ORIENTE EN EL REPOSITORIO INSTITUCIONAL DE LA UDO, SEGÚN VRAC N° 696/2009"**.

Leído el oficio SIBI – 139/2009 de fecha 09-07-2009, suscrita por el Dr. Abul K. Bashirullah, Director de Bibliotecas, este Cuerpo Colegiado decidió, por unanimidad, autorizar la publicación de toda la producción intelectual de la Universidad de Oriente en el Repositorio en cuestión.



Comunicación que hago a usted a los fines consiguientes.

Cordialmente,

JUAN A. BOLANOS CUNPEL
Secretario

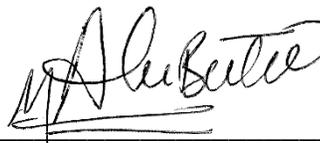


C.C: Rectora, Vicerrectora Administrativa, Decanos de los Núcleos, Coordinador General de Administración, Director de Personal, Dirección de Finanzas, Dirección de Presupuesto, Contraloría Interna, Consultoría Jurídica, Director de Bibliotecas, Dirección de Publicaciones, Dirección de Computación, Coordinación de Teleinformática, Coordinación General de Postgrado.

JABC/YGC/manuja

Hoja de Metadatos para Tesis y Trabajos de Ascenso- 6/6

Artículo 41 del REGLAMENTO DE TRABAJO DE PREGRADO (vigente a partir del II Semestre 2009, según comunicación CU-034-2009) : “los Trabajos de Grado son de la exclusiva propiedad de la Universidad de Oriente, y sólo podrán ser utilizados para otros fines con el consentimiento del Consejo de Núcleo respectivo, quien deberá participarlo previamente al Consejo Universitario para su autorización”.



**ALEXANDRA BRITO
AUTORA**



**GÉNESIS OYER
AUTORA**



**LCDA. DANIELIS MUNDARAIN
ASESORA**



**MSc. Maritza Rojas de G.
COASESORA**