

UNIVERSIDAD NACIONAL DE ROSARIO

Maestría en Administración de Servicios de  
Enfermería

**Relación entre la satisfacción laboral y condiciones de trabajo en el  
personal de Enfermería de una Clínica privada de Entre Ríos,  
durante noviembre el año 2023**

Estudiante: Lic. Martínez Nadia Alejandra

Director de Tesis: Mag. Daniela Edith Escudero

Fecha de entrega: 20 de mayo 2024

## Resumen

Se propuso determinar si las condiciones de trabajo se relacionan con la satisfacción laboral en el personal de enfermería de una Clínica privada de Entre Ríos, durante noviembre el año 2023

El estudio incluyó 78 enfermeros que respondieron tres cuestionarios de características sociodemográficas, de satisfacción laboral y de condiciones de trabajo.

La mayoría fueron mujeres (91%) de mediana edad (41% entre 31 y 37 años). Un poco más de la mitad estaba casado o en pareja y la mayor proporción tenía un hijo (39%). Laboralmente, la mayor parte tenía formación de técnico (78%).

El 100% de los enfermeros se encontraba satisfecho de manera general. El 32% “medianamente satisfecho” y 60% “satisfecho” en la dimensión extrínseca, mientras que en la intrínseca los valores fueron 56 y 32% respectivamente y uno de cada 10 enfermeros se encontró insatisfecho intrínsecamente.

La condición laboral fue buena en general (98%) al igual que en la dimensión psicológica (80% buena) y física (73% buena), mientras que la dimensión social se hallaba regular casi en el total de casos (96%).

No se encontró asociación significativa entre condiciones de trabajo y Satisfacción general porque todos los enfermeros se encontraron satisfechos de manera general.

### **Agradecimiento**

A la Universidad Nacional de Rosario (UNR) por ofrecernos la oportunidad de recibir una formación profesional de manera integral, con calidad y dedicación.

A la directora de tesis Mag. Daniela Edith Escudero por brindarnos los conocimientos necesarios, además de potenciar nuestras habilidades investigativas, para abrir paso al desarrollo de esta tesis.

Al personal de enfermería de la institución que participó en el estudio dedicando tiempo para completar los cuestionarios y las autoridades que permitieron la investigación

## Indice

Resumen .....	2
Agradecimiento.....	3
Introducción .....	7
Descripción del contexto institucional .....	8
Justificación .....	9
Planteamiento del Problema .....	11
Objetivo General .....	11
Hipótesis .....	12
Objetivo Específicos .....	12
Antecedentes nacionales e internacionales .....	13
Antecedentes.....	13
Antecedentes nacionales .....	14
Marco teórico.....	16
Sociodemográficas .....	16
Satisfacción laboral.....	17
Modelos teóricos de la Satisfacción Laboral .....	19
Condiciones de trabajo .....	20
Diseño metodológico .....	22
Tipo de estudio .....	22
Población y muestra .....	22
Criterios de inclusión y exclusión .....	22
Técnica e instrumento de investigación .....	23
Tabla 1.....	23
Sociodemográfico, dimensiones e indicadores .....	23
Satisfacción laboral.....	24
Puntuaciones de satisfacción del NTP 394 y sus diferentes dimensiones.....	25
Condiciones de trabajo .....	25
Puntuaciones de las condiciones de trabajo según las diferentes dimensiones.....	26
Operacionalización de variable .....	27
Procesamiento de datos .....	29
Analice e interpretación de datos.....	30
Resultados.....	30
Características de los sujetos .....	30

Tabla 1.....	30
Características personales de los enfermeros de una clínica privada de Entre Ríos en 2023 .....	30
Tabla 2.....	31
En la tabla 2 se presentan las características en relación con la profesión de los enfermeros incluidos en el estudio.....	31
Satisfacción general.....	32
Tabla 3.....	32
Satisfacción del personal de enfermería de una clínica privada de Entre Ríos en 2023 .....	32
Condición laboral .....	32
Tabla 4.....	33
Condición laboral del personal de enfermería de una clínica privada de Entre Ríos en 2023 .....	33
Condiciones de trabajo y Satisfacción laboral .....	33
Tabla 5.....	34
Condición laboral general y satisfacción extrínseca e intrínseca de los enfermeros de una clínica privada de Entre Ríos en 2023.....	34
Tabla 6.....	34
Dimensión Física de la condición laboral y satisfacción extrínseca e intrínseca de los enfermeros de una clínica privada de Entre Ríos en 2023.....	34
Tabla 7.....	35
Dimensión Psicológica de la condición laboral y satisfacción extrínseca e intrínseca de los enfermeros de una clínica privada de Entre Ríos en 2023 .....	35
Tabla 8.....	36
Dimensión Social de la condición laboral y satisfacción extrínseca e intrínseca de los enfermeros de una clínica privada de Entre Ríos en 2023.....	36
Tabla 9.....	37
Comparación de satisfacción según sexo en los enfermeros de una clínica privada de Entre Ríos en 2023.....	37
Discusión .....	38
Conclusiones y recomendaciones.....	46
Conclusiones .....	46
Recomendaciones .....	47
Bibliografía citada .....	49
ANEXO .....	53
Anexo 1 .....	54

Cuestionario sociodemográfico.....	54
Anexo 2 .....	55
Anexo 3 .....	56
Cuestionario de condiciones de trabajo. ....	56
Anexo 4. ....	57
Permiso de investigación autorizada por la institución de salud.....	57
Anexo 5 .....	58
Formulario de consentimiento informado .....	58

## Introducción

El personal de enfermería es la mayor fuerza laboral en salud, representa más del 50% del total (OPS/ OMS, 2019). En la práctica cotidiana se relaciona directamente con el sujeto de atención, la familia y la comunidad, teniendo como meta mejorar la salud de la población. Por lo que brindar cuidados de calidad es una de sus funciones esenciales. (Washington, 2019)

La importancia de esta fuerza laboral implica que los directivos conozcan en qué medida el personal de enfermería está satisfecho laboralmente, sus condiciones de trabajo y qué características sociodemográficas tiene el equipo de salud.

En particular, la satisfacción laboral en enfermería depende de diferentes factores relacionados con el trabajo dentro de una organización, y están vinculadas con las características sociodemográficas del personal. (Franco, 2020)

En este sentido las intervenciones institucionales para generar ambientes saludables son fundamentales debido a que la satisfacción en el trabajo y las condiciones laborales saludable no solo condicionan la calidad asistencial, sino que impactan directamente sobre la salud psicofísica del profesional de enfermería. (Franco 2020)

Específicamente en el área de enfermería, la “Teoría de la jerarquía de las necesidades de Maslow” (1943) y la “Teoría bifactorial de Herzberg” (1959), se seleccionaron para fundar la investigación que se llevó a cabo teniendo en cuenta los factores tanto físicos como psíquicos que afectan a las personas en su trabajo y por ende condicionan el nivel de satisfacción laboral. (Bonillo Muñoz, y Nieto González. 2002 p.189-200)

El objetivo final del estudio está centrado en conocer el estado biopsicosocial del personal de enfermería, abordado desde el humanismo, es decir: ver al enfermero o enfermera como “persona, sujeto merecedor de cuidado”.

Finalmente, analizando la problemática identificada y la escasa información en el contexto organizacional se considera relevante, como primer paso para efectuar mejoras en la gestión, producir información y generar propuestas.

#### Descripción del contexto institucional

En 1940, un grupo de profesionales médicos, fundaron en Paraná, Entre Ríos la Clínica Materno Infantil Modelo SRL destinada principalmente a las especialidades de obstetricia y pediatría.

A partir de 1980 se incorporan nuevos socios médicos bajo la denominación CANUS con la visión de convertir a la institución en una clínica polivalente de mayor complejidad. Actualmente su razón social es Clínica Modelo.

Clínica Modelo S.A. Un establecimiento que pertenece al sub sector de salud privado, con sede en la ciudad de Paraná, habilitado por el Ministerio de Salud de la provincia de Entre Ríos y la Superintendencia de Servicios de Salud (S.S.S.), categorizado de alta complejidad, polivalente y único en la provincia acreditado en cuatro oportunidades por el Instituto Técnico para la Acreditación de Establecimientos de Salud (ITAES) en 2005 y luego y por el Centro Especializado para la Normalización y Acreditación en Salud (CENAS) en el año 2012 hasta la actualidad. Cuenta con 101 camas disponibles, en los diferentes servicios (Pediatría, adulto, terapia intensiva de adulto, pediatría, neonatología. Obstetricia- ginecología partos), guardia 24 horas de atención adulto y pediátrico. Clínica Modelo S.A. de Paraná, Entre Ríos, Argentina. <https://clinicamodelosa.com.ar/>

La planta física de Clínica Modelo cuenta con tres pisos, guardia y servicios de emergencia, internación general e intensiva tanto para neonatología hasta adulto. Posee 116 unidades de internación.

En el área de enfermería cuenta con supervisión las 24 horas. El enfermero asistencial cumple con 48 horas semanales distribuidas en tres turnos de ocho horas cada

uno, a razón de doce pacientes por cada enfermero. En el servicio de guardia labora un enfermero por turno. Los enfermeros se rigen por el convenio colectivo de trabajo N.º 122/75. ATSA Entre Ríos.

La Organización mundial de la Salud (OMS), el Consejo Internacional de Enfermería (CIE) y la Organización Internacional del Trabajo (OIT), reconocen la importancia del trabajo de enfermería. Por otra parte, hay estudios que identificaron condiciones laborales precarias del personal, sobre carga laboral, inseguridad en el trabajo, bajos salarios, insuficiente recurso humano, cansancio y disminución en la prestación de servicios. (Ruzafa Martínez, et. al, 2008).

La investigación se llevó a cabo en los enfermeros de diferentes servicios asistenciales, que brindan atención directa al paciente. Este estudio es de utilidad, porque muestra la perspectiva del empleado hacia las condiciones de trabajo propias de la organización, medida en grados de satisfacción laboral. Ello permite identificar las áreas de oportunidad y de desarrollo potencial para la mejora de los procesos que conduzcan a obtener mejores beneficios de calidad y económicos. Asimismo, esta investigación puede tomarse como un punto de partida a considerar en futuros estudios.

### *Justificación*

La relevancia de la investigación está dada por la importancia que adquiere el rol del personal de enfermería dentro de las instituciones de salud. Lo primordial del personal de enfermería es brindar un cuidado humanizado y centrado en la familia. El cuidado de enfermería en un ambiente familiar, no solo se sustenta en conocimientos técnico-científicos, sino que está mediado por la interacción entre el sujeto o sujetos que reciben los cuidados y el que los brinda. Si bien la enfermería se ha convertido en un campo de práctica altamente especializado y es considerado en la actualidad como el recurso humano más importante dentro del equipo sanitario, hay evidencia que muestra que la mala calidad

de vida en el personal de enfermería genera estrés y un déficit en el desempeño laboral de este personal y las condiciones de trabajo. De esta manera, es muy importante conocer la satisfacción del personal de enfermería y las condiciones laborales que ellos perciben para favorecer un ambiente de trabajo que potencie todos los recursos que pueden resultar en beneficio de la atención de los pacientes.

La finalidad del estudio se centra en analizar y comprender los factores que influyen en la satisfacción laboral de los empleados, específicamente en el contexto de los enfermeros. A través de esta investigación, se busca identificar cómo las diferentes condiciones laborales y sociodemográficas impactan en el bienestar, la motivación y el desempeño de los trabajadores en el ámbito sanitario.

El propósito principal de este estudio es proporcionar una visión detallada de las diversas dimensiones de la satisfacción laboral, tales como las condiciones físicas, psicológicas, sociales y extrínsecas, y cómo estas dimensiones se interrelacionan con factores como la edad, el estado civil, el nivel de educación, la antigüedad laboral, el sexo, entre otros. A través de este análisis, el estudio pretende contribuir a la comprensión de las condiciones que afectan tanto la satisfacción general como la satisfacción intrínseca y extrínseca de los trabajadores en el sector de la salud.

Al entender los aspectos que inciden de manera significativa en la satisfacción laboral, el estudio busca:

Identificar áreas críticas de mejora en las condiciones laborales: Reconocer qué aspectos específicos del entorno laboral, como las condiciones físicas, la carga de trabajo, las relaciones interpersonales y la seguridad laboral, afectan la satisfacción de los enfermeros y cómo estas áreas pueden optimizarse.

Proponer recomendaciones prácticas para la mejora organizacional: A partir de los resultados, se pretende ofrecer propuestas concretas que las instituciones de salud puedan implementar para mejorar el bienestar y la satisfacción laboral de sus empleados, lo cual

también impactará positivamente en la calidad del servicio y la atención brindada a los pacientes.

Contribuir al desarrollo de políticas de recursos humanos: Los hallazgos servirán para crear o ajustar políticas y estrategias de gestión del talento humano en el sector salud. Esto incluye el diseño de programas de desarrollo profesional, bienestar laboral y sistemas de incentivos, que buscan mejorar la motivación y el compromiso de los trabajadores.

Generar conciencia sobre la importancia de la satisfacción laboral en la salud organizacional: Este estudio también tiene como propósito sensibilizar a las organizaciones de salud sobre la relevancia de contar con un ambiente laboral saludable y satisfactorio, ya que esto no solo mejora la calidad de vida de los empleados, sino que también contribuye a la eficiencia y efectividad de los servicios prestados.

En resumen, la finalidad del estudio es proporcionar una comprensión profunda de los factores que influyen en la satisfacción laboral en el ámbito de la enfermería, con el objetivo de ofrecer información valiosa que permita a las instituciones de salud optimizar sus condiciones de trabajo y sus políticas de gestión de recursos humanos, promoviendo un entorno laboral más motivador, saludable y productivo. Esto a su vez busca mejorar la calidad del trabajo de los empleados y la atención a los pacientes.

### *Planteamiento del Problema*

¿Qué relación existe entre la satisfacción laboral y las condiciones de trabajo en una Clínica privada de Entre Ríos en noviembre de 2023? ¿La satisfacción laboral está condicionada por las características sociodemográficas del personal de enfermería?

### *Objetivo General*

Establecer si existe relación entre la satisfacción laboral y las condiciones de trabajo en una clínica privada de Entre Ríos en noviembre de 2023.

### *Hipótesis*

Existe relación entre la satisfacción laboral del personal de enfermería y las condiciones de trabajo que brinda la clínica privada de Entre Ríos en noviembre de 2023.

### *Objetivo Específicos*

1. Describir el perfil sociodemográfico del personal de enfermería de la clínica según edad, sexo, antigüedad en el servicio y antigüedad en la profesión.
2. Evaluar el nivel de satisfacción laboral del personal de enfermería según factores intrínsecos, extrínsecos y de manera general.
3. Identificar el nivel de condiciones de trabajo del personal de enfermería según las condiciones físicas, psicológicas y sociales brindadas en la institución de salud.
4. Establecer si existe relación entre la satisfacción laboral y las condiciones de trabajo.
5. Identificar si existe asociación entre el nivel de satisfacción laboral con las características sociodemográficas del personal de enfermería.
6. Evaluar si las condiciones de trabajo se modifican según las características sociodemográficas del personal.

## **Antecedentes nacionales e internacionales**

### *Antecedentes*

A nivel internacional Gamonal M. (2020), investigó sobre los “Factores motivacionales y satisfacción laboral de 30 enfermeras de un servicio de emergencia. El 40% tuvo nivel de Satisfacción laboral medio y 33,3% nivel bajo. Como conclusión se señaló que los factores motivacionales tienen relación con la satisfacción laboral.

García Tamariz (2020) define la satisfacción laboral como la: “percepción subjetiva que la persona construye acerca de un trabajo y las condiciones de este. Es una percepción influida por factores internos y externos” y “cada persona desarrolla la percepción de manera diferente”. Al investigar sobre la satisfacción personal la satisfacción laboral y el compromiso de la tarea y con la organización se encontró que hay una relación congruente en la satisfacción laboral y la personal. Destacando que una persona satisfecha laboralmente se compromete con sus tareas y con la organización. (p. 26)

En Lima, Alfaro (2022) relacionó las condiciones de trabajo de 132 trabajadores y la satisfacción de los colaboradores de una Micro Red de Salud en Pomabamba. El 52.3% calificó las condiciones trabajo como regular; y el 42.4% en un nivel medio la satisfacción laboral. El 18.3% de colaboradores que percibe malas condiciones de trabajo registraron una baja satisfacción laboral; luego, el 34.1% que evidencia regulares condiciones de trabajo ostenta un regular nivel de satisfacción. Se determinó que existe una relación significativa entre las condiciones de trabajo y la satisfacción laboral de los colaboradores de salud.

El estudio de Hoyos Quiroz (2022) tuvo como objetivo determinar el nivel de satisfacción laboral en el personal de enfermería (n=20) del servicio de emergencia de un hospital. Con relación a las dimensiones de la satisfacción laboral se encontró que, presentaban un nivel alto en la dimensión de condiciones físicas y/o materiales; mientras

que en las dimensiones: beneficios laborales y remunerativos; políticas administrativas; relaciones interpersonales; desempeño de tareas y relación con la autoridad, se evidenció un nivel medio; y bajo en la dimensión de realización personal. Así también, encontraron que la edad, sexo, condición laboral y tiempo de servicio son factores sociodemográficos que podrían influir en el nivel de satisfacción laboral alcanzado.

López Aquino y Sánchez Ruiz (2023) realizaron una investigación que tuvo como objetivo determinar cómo las condiciones de trabajo se relacionan con la satisfacción laboral en el personal de enfermería del servicio de emergencia, en un hospital del Callao. En la muestra de 85 trabajadores encontraron que 15,3% con condiciones de trabajo deficientes presentan una satisfacción baja y un 2.4% satisfacción laboral media. Cuando las condiciones de trabajo eran regulares en un 7.1% la satisfacción laboral era baja, en un 40.0% era de nivel medio y en un 4.7% en un nivel alto. Cuando las condiciones de trabajo se presentaron en un nivel óptimo, en un 24.7% la satisfacción era alta y en un 5.9% de nivel medio. Y los investigadores llegaron a la conclusión que las condiciones de trabajo se relacionan significativamente con la satisfacción laboral del personal en enfermería.

Otero, (2023) estableció como objetivo determinar la relación que existe entre las condiciones de trabajo y satisfacción del personal de salud en una clínica privada de Chiclayo. El 88% del personal sostuvo un nivel adecuado sobre las condiciones de trabajo, el 94% un nivel regular sobre su satisfacción laboral. Ellos afirman que hay una relación significativa positiva alta entre las condiciones de trabajo y la satisfacción del personal.

### *Antecedentes nacionales*

Antecedentes nacionales como el de Vidable, (2021) analizaron el ausentismo y la satisfacción laboral en el personal de enfermería del área de neonatología de una institución privada de la provincia de Buenos Aires, Argentina. Los resultados obtenidos determinaron

un bajo nivel de ausentismo y un nivel medio-alto de satisfacción laboral en la muestra de estudio.

En 2020, el personal de enfermería del servicio polivalente de un sanatorio de Entre Ríos presentó un nivel medio de satisfacción laboral. Con una puntuación global de 3,13 sobre un total de 5 puntos. Se identificaron problemas vinculados con la sobrecarga laboral; la interacción y comunicación Inter servicios e Inter equipos; falta de oportunidades de ascensos, inexistencia de plan de carrera, ausencia de dirección estratégica de enfermería -mandos intermedios-, superposición de tareas y modalidades de contratación precaria. El autor hace referencia que; “la satisfacción laboral en enfermería es un fenómeno que se encuentra condicionado a factores extrínsecos, que están vinculados con el entorno laboral e intrínsecos que afecta no solo el desempeño laboral sino también la calidad de los servicios prestados. (Francos, 2020. P. 27-29)

Czarniecki, (2022) investigó sobre la situación general de las condiciones de trabajo de la enfermería en la Ciudad Autónoma de Buenos Aires. Solo el 6% de los encuestados afirmó que su labor es reconocida. Si bien el 91% asegura que le gusta la profesión y el 78% volvería a elegirla, solo el 9 % afirmó que no siente agotamiento cuando sale del trabajo, mientras que el 45% sugiere que su profesión es perjudicial para la vida personal. El 87% se ve afectado cuando algo sale mal con un paciente, mientras que el 81% asegura que es difícil afrontar la realidad y las tareas del profesional de enfermería. Todas estas condiciones son claramente generadoras de estrés el cual -como se ha visto- si no es correctamente gestionado, puede llevar a la persona a situaciones de enfermedad.

Llamativamente las respuestas en cuanto al desarrollo continuo parecerían contrariarse, dado que mientras las posibilidades de crecimiento profesional son bajas (solo un 8% aseguraba que lo hay), un 37% afirma que hay lugar para el aprendizaje, frente a un 34% que sugiere que no. (p. 101-106)

## Marco teórico

### *Sociodemográficas*

Cuando se lleva a cabo una investigación sobre satisfacción laboral, es imprescindible establecer relaciones con variables de carácter sociodemográfico. Ruvalcaba-Coyaso, Olid y Padill, (2014) realizaron una revisión teórica de los siguientes autores Clark, Oswald y Warr 1996; Weinert 1985; Bravo, Peiró y Rodríguez 1996; Muchinsky 1995; Bullock 1984; y Podsakoff y Williams, 1986 y llegaron a la conclusión que, a mayor edad, mayor satisfacción. Respecto a la antigüedad en el puesto de trabajo, se presenta la misma situación. En cuanto a la ocupación a tiempo completo y el sexo, no se han encontrado resultados consistentes, que permitan establecer una relación clara y precisa. El hecho de que se relacione con prácticamente todas las variables del contexto laboral lo convierten en un elemento explicativo de gran valor para cualquier plan de intervención a fin de mejorar el funcionamiento organizacional. El gran número de investigaciones demuestra la importancia que tiene no sólo para la psicología sino también para las disciplinas que intervienen en la puesta en marcha de la organización: Administración de Empresas, Relaciones Industriales, Ingeniería Humana, Medicina, Sociología, entre otras. (p.114-124)

Investigaciones como la de Mieg (2008) han expuesto que el nivel profesional cuya ocupación era de bajo estatus, tenían más dificultades para definirse y recurrían más a la descripción de tareas que a una definición de identidad profesional, evidenciado que los niveles profesionales altos presentan una mayor satisfacción laboral respecto a aquellas actividades con un nivel profesional considerado inferior. En cuanto al sexo, se ha encontrado que el desarrollo profesional y los planes de carrera son más importantes para los varones, que para las mujeres; sin embargo, a las mujeres les interesa más el ambiente de trabajo y las relaciones humanas e interpersonales que en él se establezcan. (p.125)

### *Satisfacción laboral*

A través del tiempo, los estudios de satisfacción laboral han ido relacionando este tema con diferentes aspectos.

Para Taylor, citado por Bonillo Muñoz (2002) “la satisfacción en el trabajo estaba totalmente relacionada con el salario”. (p189)

Para Hoppock, citado Ruvalcaba, Selva, Sahagún (2014) sustenta que “la satisfacción en el trabajo forma parte de la satisfacción general con la vida y la relaciona con la habilidad del individuo para adaptarse a situaciones y comunicarse con otros, con el nivel socioeconómico y con la preparación de la persona para este tipo de trabajo”. (p. 114)

Elton Mayo (1945) aseguró que “la interacción del individuo con el grupo era el determinante más importante de la satisfacción en el trabajo y la situó por encima de otros factores, como la seguridad, estima, afiliación, interés intrínseco por el trabajo, logros (1ª perspectiva psicológica)”. (Rodríguez-Alonso, 2017)

Maslow, citado por Chiavenato (2007) desarrolló la jerarquía de necesidades humanas donde se incluyen aspectos que influyen en la satisfacción como son las necesidades fisiológicas, de seguridad, afiliación, estima y autorrealización. (p 302)

También Herzberg, citado por Ruvalcaba, Selva, Sahagún, (2014) desarrolló una teoría de la satisfacción en el trabajo, basada en la jerarquía de Maslow, en la que decía que no todos los factores influyen en la satisfacción, los correspondientes a las necesidades más básicas cuentan si no están cubiertos, mientras que otros factores más elevados incrementan la satisfacción al conseguirlos. (p. 117).

Para Locke, según Ruvalcaba, Selva, Sahagún, (2014) la satisfacción laboral es "un estado emocional positivo o placentero resultante de la percepción subjetiva de las experiencias laborales del sujeto o como respuesta afectiva de una persona a su propio trabajo". Dando énfasis en que es una respuesta individual y subjetiva.” (p. 116).

Para Locke (1976), las remuneraciones guardan relación con el valor asignado al trabajo, lo que permite aproximarnos a definir políticas de equidad salarial frente al trabajo, en mejora de condiciones de vida.

Investigaciones en psicología coinciden que la satisfacción o insatisfacción laboral están relacionadas con diversos comportamientos y resultados que son de trascendencia para los individuos, la organización y la sociedad. (Ruvalcaba, Selva, Sahagún, 2014, p.114-115)

Entre las consecuencias negativas, se encuentran las relacionadas con la salud, la adopción de comportamientos de “escape” (impuntualidad, ausentismo, abandono) y el equilibrio entre los ámbitos laboral y no laboral (Franco, 2020, p. 31).

Para Herzberg, según Bonillo Muñoz, Nieto González, (2002) la real satisfacción del hombre con su trabajo provenía del hecho de enriquecer el puesto de trabajo, para que de esta manera pueda desarrollar una mayor responsabilidad y experimentar a su vez un crecimiento mental y psicológico. (p. 189-200)

Para Mottaz (1988) la satisfacción laboral hace referencia a una “respuesta afectiva que es el resultado de una evaluación de la situación laboral” (Bonillo Muñoz, Nieto González, 2002, p. 189-200).

Para Loitegui (1990) “la satisfacción laboral corresponde a un constructo pluridimensional que depende de la interacción entre dos clases de variables: los resultados que consigue el trabajador al realizar el trabajo y de cómo se perciben y vivencian dichos resultados en función de las características y peculiaridades de la personalidad del trabajador” (Bonillo Muñoz, Nieto González, 2002, p. 189-200).

Según Fernández, y Paravic (2003) “existe consenso en la necesidad de estudiar al trabajador en relación con su medio ambiente laboral en el cual está inserto, ya que cualquier variación en el conjunto integrado por el hombre, la organización y el medio ambiente, afectará forzosamente a los demás. De ahí deriva la necesidad de investigar

cientos de fenómenos que ocurren a diario dentro de la organización, y uno de ellos es la satisfacción laboral”.

Por lo dicho anteriormente, se puede inferir que la satisfacción laboral de las personas influye directa e indirectamente en su desempeño. Además, es posible que un trabajador satisfecho con sus condiciones de trabajo pueda ofrecer un mejor servicio y atención.

### *Modelos teóricos de la Satisfacción Laboral*

Coexisten numerosos modelos teóricos que explican la satisfacción laboral; algunos de ellos apuntan a la relación entre la motivación y la satisfacción; otros, representan los factores relacionados.

Loocke (1976), refiere tres etapas iniciales atribuidas a las escuelas orientadas hacia el diseño de la tarea:

La primera etapa, es la escuela Físico-económica: se remonta a Taylor (1911), y a su idea de organización científica del trabajo, con un punto de vista económico unido a un punto de vista fisiológico, que trata de abordar la fatiga buscando los medios de reducirla.

La segunda etapa es la escuela Sicológica o de relaciones humanas: comienza con los estudios de Elton Mayo (1933), su investigación sobre la fatiga y las ausencias de pausas en la industria textil, lo llevó a constatar que factores tales como los vínculos con la dirección o los ambientes de grupo también entraban en juego en las actitudes de los empleados y que podían ser modificados mediante intervenciones psico-sociales. Y por último la tercera etapa, la escuela del Desarrollo: nace con el estudio de Herzberg et al. (1959) y se relaciona con la teoría de las necesidades de Maslow. Su teoría de los dos factores se basa en la idea de que las personas tienen dos clases de necesidades: las de higiene, que están relacionadas con las condiciones físicas y sicológicas en las cuales se trabaja (Factores extrínsecos) y las motivadoras, ligadas a la naturaleza del trabajo en sí

(factores intrínsecos), que son similares a las necesidades superiores de las que habla Maslow. El saciar las necesidades de higiene no deriva en satisfacción laboral sino, solo, en la reducción o eliminación de la insatisfacción. (Fernández, y Paravic, 2003, p. 60)

### *Condiciones de trabajo*

Las condiciones de trabajo hacen mención a aquellos factores intervinientes en las personas con su dinamismo, ámbito laboral y los resultados que se obtienen, así como en las personas y las instituciones que representan costos económicos (López, 2018).

También Chiavenato (2012) menciona que las condiciones de trabajo se refieren al lugar de trabajo donde el trabajador desarrolla labores, así como los alrededores que puede ponerlo sujeto a riesgos. Las empresas deben evaluar el grado de adaptación del trabajador al ambiente de trabajo y al equipo.

Según la Organización Internacional del Trabajo (OIT) las condiciones de trabajo están enlazadas con la manera en que se halla el entorno de trabajo y también influye en el bienestar, desarrollo, salud, satisfacción y desempeño del empleado. Los daños causados en la salud ocasionados por accidente o enfermedad laboral son indicadores de malas condiciones laborales que involucran a diversos factores de riesgo en el sitio donde se ejecutan las funciones laborales y una pésima organización laboral. (Vaca, 2017, p. 101-108).

También se indica que son los diversos elementos que se encargan de determinar la realidad en la que el empleado ejecuta sus funciones, donde se incluyen el contenido y organización del trabajo, el bienestar social y las horas de trabajo. Una mala condición de trabajo puede generar bajo rendimiento, enfermedades y accidentes laborales, insatisfacción laboral, estrés, entre otras. Existen diversos indicadores para las condiciones laborales: 1) condiciones relacionadas con el entorno como, por ejemplo: el espacio para realizar el trabajo, la iluminación, la maquinaria, herramientas, equipos de oficina, 2) Condiciones relacionadas con el riesgo entre ellas están la contaminación sónica y del aire,

temperaturas elevadas, productos inflamables y riesgo eléctrico, 3) Condiciones relacionadas con servicios de compañía, guardería, comedor, entre otros. (Gutiérrez, Arenas, López, 2020 p. 75–86)

Elementos de las condiciones de trabajo deben ser: a) Seguras: nivel en que cada individuo tiene percepción del entorno laboral; b) Estéticas: nivel en que cada persona percibe el orden, limpieza, entre otras, en su trabajo; c) Higiénicas: nivel de percepción de condición ambiental sobre la humedad, temperatura, otros, que afecta su salud e impide que se pueda concentrar sus funciones. (Barrera, Cárdenas, Chaves, 2020 p. 61-66)

En la regulación de la jornada laboral, se involucran factores como la salud y el ocio. En países como Perú, regulan que el tiempo de trabajo sea beneficioso para el empleado y a su vez para la sociedad, garantizando el desarrollo del individuo, la salud y trabajo. Teniendo en cuenta que hay una diferencia entre la jornada ordinaria de la compañía que es fijada por la misma y no puede ser mayor que la jornada máxima legal debido a que está regulada en la ley laboral peruana. (Marín Samanez. 2017.p 42-52)

Otro aspecto de la satisfacción tiene que ver con la participación de los empleados en los beneficios. Este hecho ayuda a fortalecer el compromiso de cada trabajador siendo relevante para que las compañías incrementen y mejoren su capacidad de organizar, fortaleciéndolas con el propósito de que compitan y asuman cada uno de los desafíos comerciales. Teniendo en consideración que los empleados tienen derecho a recibir sus gratificaciones, asimismo anima a que los mismos participen en las diversas áreas de producción, administración y prestación de servicios de la compañía. (Grass, Castañeda, Pérez, Rosell, Roca L. 2017, p. 527-533.)

## **Diseño metodológico**

### *Tipo de estudio*

El diseño de esta investigación es un estudio de abordaje cuantitativo no experimental. Su corte fue transversal porque se recolectaron los datos en un solo momento y en un tiempo único con el objetivo de describir las variables y examinar posibles relaciones.

### *Población y muestra*

La población objetivo de este estudio fue compuesta por 110 enfermeros asistenciales de nivel operativo, de la Clínica Modelo de Paraná, Entre Ríos. La muestra con la que finalmente se trabajó fue de 78 enfermeros que fueron seleccionados por un muestreo por disponibilidad.

### **Criterios de inclusión y exclusión**

**Inclusión.** Personal de Enfermería asistencial de nivel operativo de todas las categorías y niveles académicos (universitario, técnicos, licenciado, máster, especialista) de base o de contrato que se encuentre trabajando en los turnos matutinos, vespertino, nocturno, que además aceptaron participar en el estudio mediante el consentimiento informado.

**Exclusión.** Enfermeros en puestos de gestión, con antigüedad menor a 6 meses, que se encuentren de licencia en el momento de la recolección de datos.

La población de los enfermeros que trabajan en la Clínica Modelo es de 110 personas. En puestos operativos 80 enfermeros y 30 relacionados a actividades directivas y de supervisión. Para este trabajo se invitó a participar a todos los enfermeros que realizaban actividades operativas. Después de aplicar los criterios de inclusión y exclusión y usando un muestreo por disponibilidad la muestra estuvo conformada por 78 enfermeros.

### *Técnica e instrumento de investigación*

Para alcanzar los objetivos del estudio se trabajó con encuestas anónimas auto administradas que incluyeron tres instrumentos.

Cuestionario sociodemográfico

Satisfacción laboral

Condiciones de trabajo

Se elaboró un cuestionario sociodemográfico basado en otros instrumentos para poder conocer las principales características sociales y laborales de la población en estudio. Incluyó los siguientes datos que se presentan en la Tabla 1.

*Tabla 1.*

Sociodemográfico, dimensiones e indicadores

Sociodemográfico	
Dimensiones	Indicadores
1) Sociales	1) Edad
	2) Sexo
	3) Estado civil
	4) Número de hijos
2) Laborales	1) Antigüedad Profesional.
	2) Antigüedad en el servicio.
	3) Nivel académico.

### *Satisfacción laboral*

Se usó la Escala General de Satisfacción NTP 394 (Anexo 2) versión española adaptada al contexto mexicano de Pérez-Bilbao J. (2006) de la original en inglés *Overall Job Satisfaction desarrollada por Warr, Cook y Wall* (1979). La escala está basada en la teoría de Frederick Herzberg y tiene una confiabilidad según el coeficiente Alfa de Cronbach de 0.89, diseñada para abordar los factores intrínsecos y extrínsecos que hacen a la satisfacción. (Arias Rivera, 2017)

Este instrumento consta de 15 ítems medidos en escala ordinal tipo Likert que varía de 1 =muy insatisfecho hasta 7=muy satisfecho. Por tanto, a mayor puntuación obtenida mayor satisfacción laboral.

La puntuación total se obtiene de la suma de los posicionamientos de los encuestados en cada uno de los ítems (rango 15 a 105), de manera que una mayor puntuación refleja una mayor satisfacción general. Respecto a las subescalas de satisfacción intrínseca y extrínseca, su corrección es idéntica a la de la escala general si bien, debido a su menor longitud, sus valores oscilan entre 7 y 49 (satisfacción intrínseca) y 8 y 56 (satisfacción extrínseca). La fiabilidad para esta muestra, medida con el Alpha de Cronbach es de  $\alpha=0,89$  con los 15 ítems originarios de la escala y de  $\alpha=0,91$  para los 15.

Las ponderaciones para los rangos de la satisfacción laboral general, intrínseca y extrínseca se muestran en el siguiente cuadro.

**Tabla 2.**

Puntuaciones de satisfacción del NTP 394 y sus diferentes dimensiones

Escala de Satisfacción Laboral			
Niveles	General	Intrínseca	Extrínseca
Satisfecho	76-105	36-44	41-56
Medianamente satisfecho	46-75	22-35	25-40
Insatisfecho	15-45	7-21	24-8

**Condiciones de trabajo**

Para evaluar las Condiciones de trabajo se tomó el Cuestionario sobre Condiciones de trabajo (Anexo 3) de la Organización Internacional del trabajo (OIT). Consta de tres indicadores expresados en condición física, psicológica y social, de las cuales se derivan 15 preguntas. La confiabilidad del instrumento medida por el coeficiente Alfa de Cronbach fue 0.704.

La condición física abarca 5 ítems y aborda aspectos relacionados con el entorno físico en el que se desempeña el personal;

La condición psicológica planteada en 6 ítems indaga sobre la condición cognoscitiva del personal de enfermería; y

La condición social con 4 ítems que incluyen las relaciones interpersonales.

El instrumento está medido con una escala tipo Likert y los valores van de 1 (totalmente en desacuerdo) hasta 5 (totalmente de acuerdo).

Las ponderaciones para los rangos de condiciones de trabajo y condiciones según clasificación de la OIT se clasifican en bueno, regulares y malas y se muestran en la tabla 3.

**Tabla 3.**

Puntuaciones de las condiciones de trabajo según las diferentes dimensiones

Escala de condiciones de trabajo			
General	Buenas	Regulares	Malas
	56-75	36-55	15-35
Físicas	Buenas	Regulares	Malas
	19 -25	12-18	5-11
Psicológicas	Buenas	Regulares	Malas
	22-30	14-21	6-13
Sociales	Buenas	Regulares	Malas
	16-20	10-15	4-9

El cuestionario se distribuyó entre los profesionales sanitarios finalizando la recogida de datos en el mes de noviembre 2023.

### Condiciones éticas

La investigación cumplió con las consideraciones éticas del Reglamento de Ley N° 11044 que regula la actividad de la investigación en salud. Se ajusta a los aspectos contemplados en el capítulo 4, artículo 22: a) participación voluntaria, negativa a participar o la interrupción de la participación no afecta la situación ocupacional o educacional. Tampoco el resultado afecta la situación de empleado. Prevaleció el respeto a la dignidad y protección a los derechos del personal de enfermería, así como su bienestar. También se considera sin riesgos para los participantes como se menciona en general ya que no hay daño a corto o largo plazo como consecuencia del estudio.

Como otra norma de cuidado ético se protegió la privacidad y confidencialidad al aplicar el instrumento, ya que los cuestionarios se manejaron sin identificación del enfermero participante. Se contempló el consentimiento informado por escrito, mediante el cual el sujeto de investigación autorizó su participación en la investigación, con pleno

conocimiento de la naturaleza de los procedimientos y riesgos a los que se sometía, con la capacidad de libre elección y sin coacción alguna. Se entregó el consentimiento informado al encuestado, donde se hacía conocer el propósito de la investigación, se les dio una explicación clara y completa de los procedimientos a realizar y acerca de la participación que tendrían dentro de ella. (Anexo 4)

Asimismo, se pidió autorización por escrito al director de Clínica Modelo S.A. Se informó sobre el estudio al Gerente, director Médico y jefe del Departamento de Enfermería; y seguidamente a los jefes de Servicio de las unidades. Un elemento importante significó la posibilidad de garantizar el anonimato de los profesionales sanitarios que respondieron.

### Operacionalización de variable

VARIABLE	Sociodemográfica		
Definición	Definición	Dimensiones	Indicadores
Conceptual	Operacional		
Característica que caracterizan al individuo.	Cuestionario con preguntas Sociodemográficas Social-laboral	a-Sociales.	Edad. Sexo. Numero de hijo. Estado civil.
		b. Laborales	Antigüedad profesional. Antigüedad en el servicio. Nivel académico.
VARIABLE:	Satisfacción laboral.		
Definición	Definición	Dimensiones	Indicadores
Conceptual	Operacional		

<p>La satisfacción laboral es la medida en que son satisfechas determinadas necesidades del trabajo y el grado que este ve realizada las diferentes aspiraciones. (Herzberg 1959)</p>	<p>Escala general de satisfacción. Overall Job Satisfaction desarrollada por Warr, Cook y Wall 394</p>	Factores Extrínsecos.	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Condiciones físicas o ambientales.</li> <li>2. Salario</li> <li>3. Beneficio social.</li> <li>4. Políticas de la empresa.</li> <li>5. Supervisión recibida.</li> <li>6. Relación con los directivos.</li> <li>7. Horario de trabajo.</li> <li>8. Estabilidad del empleo.</li> </ol>
		Factores Intrínsecos.	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Relación profesional.</li> <li>2. Reconocimiento profesional</li> <li>3. Responsabilidad Asignación.</li> <li>4. Capacidad de utilizar capacidad adquirida.</li> <li>5. Variedad de tareas</li> </ol>
Variable	CONDICIONES DE TRABAJO.		
Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores
El conjunto de variable que define la	Cuestionario donde se describen las	a- Condiciones físicas.	Servicios básicos (elementos de trabajo, y condiciones en infraestructura)

realización de tareas en un entorno determinand o la salud del trabajador. Según la OIT	condiciones de trabajo personal de enfermería en el ámbito hospitalario. Cuestionario utilizado en otras investigaciones.		Trabajar continuamente en una postura forzosa. Actividad con condiciones de presión de tiempo. Sobrecarga de trabajo
		b- Condiciones psicológicas.	Descanso Motivación. Autonomía. Prevención riesgo laboral en el área de trabajo. Compromiso laboral. Monotonía en las actividades diarias.
		c-Condiciones sociales.	Cambios propuestos por mis compañeros Colaboración entre compañeros. Relación autoritaria laboral.

### *Procesamiento de datos*

Todas las encuestas fueron codificadas para el control interno, luego todos los datos fueron digitalizados en el programa de análisis estadístico IBM SPSS *Statistics* 23.

Se aplicó la estadística descriptiva con frecuencias y porcentajes y para la asociación de variables se utilizó Chi cuadrado de Pearson para las variables cualitativas. En todos los casos se usó un intervalo de confianza de 95% y una probabilidad estadística de 0,05%.

## Analice e interpretación de datos

### Resultados

A continuación, se presentan los resultados de las encuestas realizadas a 78 enfermeros de una clínica privada de Entre Ríos en 2023.

### Características de los sujetos

En la tabla 1 se presentan las características personales de los enfermeros incluidos en el estudio.

Tabla 1.

Características personales de los enfermeros de una clínica privada de Entre Ríos en 2023

Característica		Frecuencia	Porcentaje
Sexo	Femenino	71	91,0
	Masculino	7	9,0
Edad	22 a 30 años	12	15,4
	31 a 37 años	32	41,0
	38 a 45 años	24	30,8
	46 a 50 años	3	3,8
	51 a 60 años	7	9,0
Estado civil	Soltero	32	41,0
	Casado	25	32,1
	Concubinato	21	26,9
Número de hijos	0	23	29,5
	1	31	39,7
	2	18	23,1
	3	5	6,4
	4	1	1,3

En los sujetos en estudio la mayoría fueron enfermeras mujeres (91%) de mediana edad (41% entre 31 y 37 años y 30% entre 38 y 45 años). En relación con el estado civil un poco más del 50% se encontraba casado o en pareja, mientras que el 41% estaba soltero. El mayor porcentaje de enfermeros tenía un hijo (39%).

*Tabla 2.*

En la tabla 2 se presentan las características en relación con la profesión de los enfermeros incluidos en el estudio.

Característica		Frecuencia	Porcentaje
Nivel de formación	Enfermero técnico	61	78,2
	Licenciado	en 17	21,8
Enfermería			
Antigüedad profesional	Menos de 1 año	3	3,8
	1 a 3 años	11	14,1
	Más de 3 a 5 años	17	21,8
	Más de 5 a 10 años	19	24,4
	Más de 10 a 15 años	20	25,6
	Más de 15 años	8	10,3
Antigüedad en el servicio	Menos de 1 año	8	10,3
	1 a 3 años	12	15,4
	Más de 3 a 5 años	16	20,5
	Más de 5 a 10 años	17	21,8
	Más de 10 a 15 años	20	25,6
	Más de 15 años	5	6,4

En cuanto a las características laborales de los enfermeros estudiados, la mayor parte tenía una formación de técnico (78%), el 82% llevaba más de 3 años trabajando en la profesión y 74% más de tres años en el servicio donde se desempeñaba al momento del estudio.

### *Satisfacción general*

Una de las evaluaciones más importantes de este trabajo, tuvo que ver con la satisfacción laboral del personal de enfermería. Los resultados de satisfacción general y de las dimensiones extrínsecas e intrínsecas se presentan en la tabla 3.

*Tabla 3.*

Satisfacción del personal de enfermería de una clínica privada de Entre Ríos en 2023

Satisfacción	Insatisfecho		Medianamente satisfecho		Satisfecho	
	n	(%)	n	(%)	n	(%)
General	0	(0)	0	(0)	78	(100)
Extrínseca	6	(7,7)	25	(32,1)	47	(60,3)
Intrínseca	9	(11,5)	44	(56,4)	25	(32,1)

Al evaluar la satisfacción general se encontró que el 100% de los enfermeros se encontraba satisfecho, sin embargo, al disgregar por dimensiones el 32% se hallaba “medianamente satisfecho” y 60% “satisfecho” en la dimensión extrínseca, mientras que para la dimensión intrínseca los valores fueron de 56 y 32% respectivamente (medianamente satisfecho y satisfecho). En la dimensión Intrínseca, uno de cada 10 enfermeros se encontró insatisfecho.

### *Condición laboral*

La otra variable principal de estudio fue la condición laboral y los resultados se presentan en la tabla 4.

Tabla 4.

## Condición laboral del personal de enfermería de una clínica privada de Entre Ríos en 2023

	Mala		Regular		Buena	
	n	(%)	n	(%)	n	(%)
General	0	(0)	1	(1,3)	77	(98,7)
Física	1	(1,3)	20	(25,6)	57	(73,1)
Psicológica	0	(0)	15	(19,2)	63	(80,8)
Social	3	(3,8)	75	(96,2)	0	(0)

La condición laboral general fue casi plenamente buena (98%), pero al evaluar por dimensiones se encontró que la dimensión psicológica fue la mejor (80% buena) seguida por la física (73% buena), mientras que la condición laboral en la dimensión social se hallaba regular casi en la totalidad de los casos (96%).

*Condiciones de trabajo y Satisfacción laboral*

Al evaluar las condiciones de trabajo y la Satisfacción general, no es posible hallar asociaciones significativas porque todos los enfermeros se encontraron satisfechos de manera general.

A continuación, se presentan las diferentes dimensiones de las condiciones de trabajo y la satisfacción extrínseca e intrínseca.

Tabla 5.

Condición laboral general y satisfacción extrínseca e intrínseca de los enfermeros de una clínica privada de Entre Ríos en 2023

Condición de trabajo GENERAL	Satisfacción					
	Extrínseca			Intrínseca		
	Insatisfecho	Medianamente satisfecho	Satisfecho	Insatisfecho	Medianamente satisfecho	Satisfecho
	n (%)	n (%)	n (%)	n (%)	n (%)	n (%)
Mala	0 (0)	0 (0)	0(0)	0 (0)	0 (0)	0(0)
Regular	0 (0)	1 (100)	0 (0)	0 (0)	1 (100)	0 (0)
Buena	6 (7,8)	24 (31,2)	47 (61)	9 (11,7)	43 (55,8)	25 (32,5)

No significativo (NS) para prueba de Chi cuadrado de Pearson.

La mayor parte de los enfermeros con condición general buena se encontraron satisfechos (61%) en lo extrínseco y Medianamente satisfecho (55%) en lo intrínseco. Estos valores no representan una asociación estadística significativa para la prueba de Chi cuadrado de Pearson.

Tabla 6.

Dimensión Física de la condición laboral y satisfacción extrínseca e intrínseca de los enfermeros de una clínica privada de Entre Ríos en 2023.

Condición de trabajo FÍSICA	Satisfacción					
	Extrínseca			Intrínseca		
	Insatisfecho	Medianamente satisfecho	Satisfecho	Insatisfecho	Medianamente satisfecho	Satisfecho
	n (%)	n (%)	n (%)	n (%)	n (%)	n (%)
Mala	0 (0)	1 (100)	0 (0)	0 (0)	1 (100)	0 (0)
Regular	3 (15)	8 (40)	9 (45)	3 (15)	14 (70)	3 (15)
Buena	3 (5,3)	16 (28,1)	38 (66,7)	6 (10,5)	29 (50,9)	22 (38,6)

No significativo (NS) para prueba de Chi cuadrado de Pearson.

Al evaluar la condición de trabajo Física y la satisfacción extrínseca e intrínseca, se encontró que aquellos que percibían la condición de trabajo “mala” se encontraban Medianamente satisfechos tanto extrínseca como intrínsecamente. Los que percibían la condición de trabajo física como “buena” se encontraron Satisfechos (66%) en lo extrínseco y medianamente satisfecho en lo intrínseco (50%). Estos valores no presentaron una asociación estadísticamente significativa para la prueba de Chi cuadrado de Pearson.

*Tabla 7.*

Dimensión Psicológica de la condición laboral y satisfacción extrínseca e intrínseca de los enfermeros de una clínica privada de Entre Ríos en 2023

Condición de trabajo PSICOLÓGIC A	Satisfacción					
	Extrínseca			Intrínseca		
	Insatisfecho	Medianamente satisfecho	Satisfecho	Insatisfecho	Medianamente satisfecho	Satisfecho
	n (%)	n (%)	n (%)	n (%)	n (%)	n (%)
Mala	0 (0)	0 (0)	0 (0)	0 (0)	0 (0)	0 (0)
Regular	0 (0)	6 (40)	9 (60)	0 (0)	15 (100)	0 (0)
Buena	6 (9,5)	19 (30,2)	38 (60,3)	9 (14,3)	29 (46)	25 (39,7)

No significativo (NS) para prueba de Chi cuadrado de Pearson.

Al evaluar la condición de trabajo Psicológica y la satisfacción extrínseca e intrínseca, se encontró que aquellos que percibían la condición de trabajo “regular” se encontraban satisfechos (60%) en la satisfacción extrínseca y medianamente satisfechos (100%) en la satisfacción intrínseca.

En los que percibían la condición de trabajo psicológica como “buena” se hallaban satisfechos (60%) en la satisfacción extrínseca y medianamente satisfechos (46%) en la satisfacción intrínseca.

Estos valores no presentaron una asociación estadísticamente significativa para la prueba de Chi cuadrado de Pearson.

Tabla 8.

Dimensión Social de la condición laboral y satisfacción extrínseca e intrínseca de los enfermeros de una clínica privada de Entre Ríos en 2023

Condición de trabajo SOCIAL	Satisfacción					
	Extrínseca			Intrínseca		
	Insatisfecho	Medianamente satisfecho	Satisfecho	Insatisfecho	Medianamente satisfecho	Satisfecho
	n (%)	n (%)	n (%)	n (%)	n (%)	n (%)
Mala	3 (100)	0 (0)	0 (0)	3 (100)	0 (0)	0 (0)
Regular	3 (4,0)	25 (33,3)	47 (62,7)	6 (8)	44 (58,7)	25 (33,3)
Buena	0 (0)	0 (0)	0 (0)	0 (0)	0 (0)	0 (0)

No significativo (NS) para prueba de Chi cuadrado de Pearson.

Al evaluar la condición de trabajo en la dimensión social y la satisfacción se encontró que el 100% de los que evaluaron su condición de trabajo como mala se encontraron insatisfechos tanto extrínseca como intrínsecamente. Aquellos que evaluaron su condición de trabajo como regular en el aspecto social resultaron satisfechos en lo extrínseco (62%) y medianamente satisfechos en lo intrínseco (58%). Estos valores no fueron significativos estadísticamente para la prueba de chi cuadrado de Pearson.

Tabla 9.

Comparación de satisfacción según sexo en los enfermeros de una clínica privada de Entre Ríos en 2023.

Sexo	Satisfacción					
	Extrínseca			Intrínseca		
	Insatisfecho	Medianamente satisfecho	Satisfecho	Insatisfecho	Medianamente satisfecho	Satisfecho
	n (%)	n (%)	n (%)	n (%)	n (%)	n (%)
Femenino	6 (8,5)	25 (35,2)	40 (56,3)	9 (12,7)	40 (56,3)	22 (31,0)
Masculino	0 (0)	0 (0)	7 (100)	0 (0)	4 (57,1)	3 (42,9)

No significativo (NS) para prueba de Chi cuadrado de Pearson.

Al evaluar la satisfacción laboral según sexo se encontró que la mayor parte de las mujeres (56%) y de los hombres (100%) se encontraba satisfecho en la dimensión extrínseca y medianamente satisfecho en la dimensión intrínseca (56% en mujeres y 57% en varones). Esta asociación no es estadísticamente significativa.

Como la mayor parte de la muestra de estudio estuvo compuesta por mujeres (91%) no se presentan los resultados de esta variable y la satisfacción laboral o condiciones de trabajo, ya que las comparaciones estarían influenciadas por la desproporción de esta variable.

Las variables edad, número de hijos, antigüedad laboral y antigüedad en el servicio no mostraron una asociación significativa con la satisfacción laboral o con las condiciones laborales en ninguna de sus dimensiones.

## Discusión

El presente estudio tuvo como objetivo establecer si existe relación entre la satisfacción laboral y las condiciones de trabajo en una clínica privada de Entre Ríos en noviembre de 2023.

Si nos referimos al primer objetivo del estudio relacionado a las características sociodemográfica de la población en estudio se puede decir que los resultados obtenidos fueron que, la mayoría eran enfermeras mujeres (91%) y de mediana edad en un 41%, entre 31 y 37 años, y 30% entre 38 y 45 años.

En relación con el estado civil, más de la mitad convive con alguien, es decir casados o en convivencia. El 70% posee un hijo o más. Si hacemos referencia a la jerarquía de propuestas de necesidades de Maslow, que propone que las personas están motivadas por cinco categorías básicas de necesidades (fisiológicas, seguridad, amor, estima y autorrealización), se pueden presumir que más de la mitad del personal operativo de enfermería de la institución de salud, tiene un contexto familiar que sustentar, tanto en la seguridad, amor, estima y autorrealización y a su vez, le ofrecen a la persona la realización de dichas necesidades.

Ruvalcaba Coyaso, Olid y Padill (2014) llegaron a la conclusión que, a mayor edad, mayor satisfacción, misma situación que se presenta para la antigüedad en el puesto de trabajo. Se podría decir que en este estudio la edad de los enfermeros (70% mayor a 30 años) y la antigüedad (54% mayor a 5 años) favoreció a que la satisfacción laboral de la mayoría sea buena.

Otro aspecto que puede influir de manera significativa en la satisfacción son las características laborales de los enfermeros, ya que más de la mitad (54%) poses más de cinco años de antigüedad en el servicio, y el 60% años más de cinco años en la profesión, por lo cual tienen experiencia. Este hallazgo se alinea con la observación de que los empleados mayores suelen estar más satisfechos, posiblemente debido a la acumulación

de experiencia y estabilidad en sus roles. Sin embargo, en los resultados de esta investigación no se encontró una relación estadísticamente significativa entre la edad y la satisfacción laboral. Esto podría indicar que, en contextos específicos como el de la enfermería, otros factores, como el entorno de trabajo o las demandas emocionales de la profesión, podrían tener un mayor impacto en la satisfacción.

Por otro lado, cabe mencionar que casi el 80% de los enfermeros estudiados permanecen con el título de técnico y sólo 21% obtuvo el título de grado.

Herzberg (1959) desarrolló una teoría de la satisfacción en el trabajo, basada en la jerarquía de Maslow (1945), en ella se sostiene que no todos los factores influyen de igual manera en la satisfacción. Los correspondientes a las necesidades más básicas cuentan si no están cubiertos, mientras que otros factores más elevados incrementan la satisfacción al conseguirlos. Por lo cual, tomando esta teoría se puede decir que el contexto socio demográfico del personal de enfermería de clínica está motivado, e influye de manera positiva en la satisfacción laboral de los trabajadores enfermeros.

Como no existe una clara delimitación conceptual de satisfacción laboral, para este estudio, se consideró la propuesta por Locke (1976), que sostiene que la satisfacción laboral es un estado emocional positivo o placentero resultante de la percepción subjetiva de las experiencias laborales del sujeto o como respuesta afectiva de una persona a su propio trabajo. Ruvalcaba, Selva, Sahagún (2014) además de apoyarse en la teoría de Locker agregó y dio énfasis en que es una respuesta individual y subjetiva. En este estudio, la satisfacción laboral en forma general fue completamente satisfecha. Sin embargo, al desglosar por dimensiones había más enfermeros satisfechos seguido de medianamente satisfechos en lo extrínseco que está dado por aspectos como el salario y condiciones físicas de trabajo, mientras que en la dimensión intrínseca la proporción fue inversa (más personas medianamente satisfechas seguida de los satisfechos) además que uno de cada diez enfermeros se encontró insatisfecho. La teoría bifactorial sostiene que la motivación

de una persona proviene de factores de motivación (intrínsecos). Los factores de motivación intrínsecos provienen del interior de la persona y se alimentan continuamente con la propia actividad productiva. Estos aspectos son los que se aprovechan para motivación, debido a que se desarrollan durante el ejercicio de la actividad por sí misma y no dependen de elementos de motivación externos. (Rodríguez, 2014, p. 57-58)

Esto coincide con lo señalado por los autores que afirman que los factores extrínsecos suelen ser más determinantes para la satisfacción laboral en ciertas ocupaciones, como la enfermería, donde el trabajo físico y las condiciones materiales son esenciales. Sin embargo, no se encontró una asociación significativa entre las condiciones de trabajo y las dimensiones de satisfacción extrínseca e intrínseca, lo que sugiere que otros factores, como la dinámica del equipo o la cultura organizacional, podrían estar influyendo de manera más relevante.

Según Herzberg, para que un enfermero se sienta realmente comprometido y motivado, es crucial que encuentre sus tareas enriquecidas con sus intereses personales y los objetivos propuesto por la institución de salud. (Rodríguez, 2014) Esto significa que la motivación no sólo es cuestión de tener un buen salario o un ambiente de trabajo agradable, sino también de sentir que la persona tiene un objetivo profesional o personal y que este objetivo se acerca a lo que él valora y desea lograr. El 78% del personal de enfermería que en este estudio estaba sin un título de grado, podría dar cuenta de la motivación intrínseca de la persona. La satisfacción intrínseca es la que mayor porcentaje negativo presentó, teniendo como indicadores los siguientes: Relación profesional, reconocimiento profesional, responsabilidad asignada a cada operario enfermero, capacidad de utilizar sus capacidades adquiridas, variedad de tareas. Para este estudio los resultados fueron medianamente satisfecho para la mitad de los enfermeros seguido de satisfecho, e insatisfecho uno de cada diez. Teniendo en consideración que más de la mitad se encontraba medianamente satisfecho, este grupo debe recibir especial atención para que tenga un cambio hacia lo

positivo. Algunas de las acciones que se pueden hacer desde el departamento de enfermería tienen que ver con favorecer el reconocimiento y brindar incentivos por participar en capacitaciones, destacar aquellos enfermeros que se han formado o han conseguido determinadas habilidades en un puesto, motivar a los enfermeros a rotar en los puestos y reconocer tanto la adaptación como el logro de nuevas competencias.

Respecto de los factores extrínsecos que incluyen: Condiciones físicas o ambientales, salario, beneficio social, políticas de la empresa. Encontramos una contundente diferencia en esta dimensión y sus indicadores, teniendo a más de la mitad del personal enfermero operario satisfecho y un valor muy bajo en insatisfacción. El porcentaje restante se encontró medianamente satisfecho.

Con respecto a las condiciones de trabajo en general, fue percibida casi plenamente como buena, pero al evaluar por dimensiones se encontró que la dimensión psicológica fue la mejor (80% buena), seguida por la física (73% buena). Mientras, la condición laboral en la dimensión social con indicadores como: cambios propuestos por mis compañeros, colaboración entre compañeros, relación autoritaria laboral, se hallaba regular casi en la totalidad de los casos (96%).

Comparando la teoría bifocal de Herzberg, con los indicadores intrínsecos, es factible relacionar el ambiente laboral y las relaciones de trabajo. Se puede decir que es un conjunto de vínculos personales y se evidencia la relación regular en casi la totalidad del personal. Al evaluar la condición de trabajo y la satisfacción laboral, se encontró que en su totalidad era buena. Sin embargo, al disgregar en dimensiones, se puede evidenciar que existe una falla en las relaciones interpersonales que demuestran los indicadores de condiciones trabajo sociales y los intrínsecos en la satisfacción laboral. Diversos autores, como Chiavenato y la Organización Internacional del Trabajo (OIT), destacan que las condiciones de trabajo tienen un impacto significativo en la satisfacción laboral. En este estudio, se observó que, a pesar de que la mayoría de los trabajadores se encontraban

satisfechos en términos generales, las evaluaciones de las diferentes dimensiones de las condiciones de trabajo (física, psicológica y social) no mostraron asociaciones significativas con la satisfacción laboral, según los resultados de las pruebas estadísticas. Este hallazgo puede reflejar una percepción de bienestar general entre los trabajadores, a pesar de algunas áreas de mejora, como la condición de trabajo en la dimensión social.

Gutiérrez, Arenas, López. (2020) afirman que “Una mala condición de trabajo puede generar bajo rendimiento, enfermedades y accidentes laborales, insatisfacción laboral y estrés, entre otras. Esta afirmación no aplicaría a los enfermeros estudiados, porque en este estudio los porcentajes de satisfacción fueron positivos en forma general al igual que las condiciones laborales sociales. Sería interesante estudiar en un futuro, el rendimiento del personal y los certificados médicos del personal, tanto como sus causas, con el objetivo de evaluar desde ese ángulo los beneficios de la satisfacción laboral del personal. O tomar estos indicadores de la dimensión de condiciones de trabajo “sociales” y satisfacción laboral intrínseca para obtener un instrumento de medición que arroje mayor profundidad sobre estas cuestiones.

En los antecedentes encontrados podemos mencionar que para Gamonal Llantas. (2020), “los factores motivacionales tienen relación con la satisfacción laboral” y Alfaro (2022) determinó que existe una relación significativa entre las condiciones de trabajo y la satisfacción laboral de los colaboradores de salud. Lo cual no se pudo afirmar con los resultados de este estudio ya que tanto las condiciones como la satisfacción laboral resultaron muy positivas, con lo cual, aunque no se pudo evaluar la asociación porque todos los enfermeros estaban satisfechos, si se puede afirmar que ambas variables alcanzaron puntuaciones positivas.

López Aquino y Sánchez Ruiz (2023) realizaron una investigación que tuvo como objetivo determinar cómo las condiciones de trabajo se relacionan con la satisfacción laboral en el personal de enfermería. Encontraron que las condiciones de trabajo

deficientes presentan una satisfacción baja y satisfacción laboral media. Cuando las condiciones de trabajo eran regulares, la satisfacción laboral era baja. Y los investigadores llegaron a la conclusión que las condiciones de trabajo se relacionan significativamente con la satisfacción laboral del personal en enfermería. A diferencia de esta investigación no fue posible hallar asociaciones significativas porque todos los enfermeros se encontraron satisfechos de manera general. La mayor parte de los enfermeros con condición general buena se encontraron satisfechos (61%) en lo extrínseco y Medianamente satisfecho (55%) en lo intrínseco. Por lo cual estos valores no representan una asociación estadística significativa para la prueba de Chi cuadrado de Pearson, sin embargo, no significa que estas variables estén relacionadas realmente. Lo mismo se reflejó en la dimensión física de las condiciones de trabajo. Al evaluar la condición de trabajo en la dimensión social y la satisfacción, se encontró que el 100% de los que evaluaron su condición de trabajo como mala se encontraron insatisfechos tanto extrínseca como intrínsecamente. Por lo tanto, debe tomarse en cuenta para futuros estudios el hecho de aumentar la población en estudio, incluir otros lugares para ser evaluados y usar otra metodología de investigación para de esa manera tener una amplitud en el rango de la satisfacción y las condiciones de trabajo que permitan establecer si realmente estas variables están asociadas.

Los indicadores edad, número de hijos, antigüedad laboral y antigüedad en el servicio no mostraron una asociación significativa con la satisfacción laboral o con la evaluación de las condiciones laborales en ninguna de sus dimensiones.

El marco teórico sugiere que la antigüedad en el puesto de trabajo tiene una relación positiva con la satisfacción laboral. Los trabajadores con más tiempo en la organización suelen sentirse más satisfechos debido a la familiaridad con sus tareas y un mayor sentido de seguridad. Sin embargo, los resultados del estudio tampoco hallaron una asociación significativa entre la antigüedad y la satisfacción laborales, lo que podría indicar que

factores adicionales, como las condiciones de trabajo o el tipo de tareas desempeñadas, podrían ser más determinantes en este contexto.

El análisis de las diferencias de satisfacción laboral por sexo muestra que, a pesar de que las mujeres representaron la mayoría de la muestra, los resultados no encontraron diferencias estadísticamente significativas en la satisfacción laboral entre hombres y mujeres. Sin embargo, Mieg (2008) señala que, tradicionalmente, los hombres suelen estar más enfocados en el desarrollo profesional y los planes de carrera, mientras que las mujeres tienden a valorar más las relaciones interpersonales en el entorno laboral. Esto podría implicar que, en la práctica, las diferencias de satisfacción entre ambos géneros no son tan marcadas, especialmente en profesiones como la enfermería, donde las relaciones interpersonales y el ambiente de trabajo tienen un papel crucial en la experiencia laboral.

Con respecto a la condición de trabajo en las dimensiones extrínsecas-intrínseca y la satisfacción laboral física, psicológica y social, los valores no fueron significativos estadísticamente. Pero si se puede mencionar que las dimensiones intrínsecas y sociales de condiciones de trabajo (que tienen relación con indicadores interpersonales, conducta y sociales), fueron los de mayor porcentaje de respuestas “regulares”. Esta situación de la profesión de enfermería con una población mayoritaria de mujeres debería tomarse en cuenta en siguientes estudios para que puedan ser mucho más amplios e incorporen mayor cantidad de sujetos varones de modo que se puedan establecer las comparaciones que se desean.

Para finalizar se puede decir, que este estudio necesitaría una adecuación de la utilización del enfoque cualitativo, pues así se extrae de manera más fiable la perspectiva del trabajador, quien al fin de cuentas es el objeto de este tipo de estudios.

Se recomienda utilizar otros métodos para la recolección de información a fin de poder hacer triangulaciones y así elevar el grado de fidelidad del estudio. Además, se propone tener un control más estricto de variables tales como las relaciones interpersonales

de trabajadores y superiores en el ámbito social. Y relacionar estos indicadores con la satisfacción en el trabajo y las condiciones de este.

Los modelos teóricos de satisfacción laboral, como los de Locke y Herzberg, enfatizan que la satisfacción laboral no solo está determinada por las condiciones físicas o materiales del trabajo, sino también por la satisfacción intrínseca relacionada con el desarrollo personal y el sentido de realización en el trabajo. En el estudio de las enfermeras, aunque la mayoría de los empleados reportaron estar satisfechos en términos generales, la satisfacción intrínseca fue relativamente más baja, lo que podría sugerir la necesidad de mejorar aspectos como la autonomía, el reconocimiento y las oportunidades de desarrollo profesional en esta población.

En resumen, el análisis sugiere que, a pesar de los hallazgos de investigaciones previas que vinculan las variables sociodemográficas (como edad y antigüedad laboral) con la satisfacción laboral, en este estudio específico no se encontraron asociaciones significativas. Sin embargo, la satisfacción extrínseca parece estar más influenciada por las condiciones físicas del trabajo, mientras que la satisfacción intrínseca es más compleja y podría depender de otros factores, como el sentido de logro y las oportunidades de desarrollo personal, que no se abordan completamente en el estudio. Además, las diferencias de género y edad no mostraron un impacto significativo en la satisfacción laboral, lo que podría reflejar particularidades del contexto laboral de la enfermería y la naturaleza de los factores que afectan a esta profesión.

## Conclusiones y recomendaciones

### *Conclusiones*

A partir de este estudio realizado a 78 enfermeros de una clínica privada de Entre Ríos en 2023 se concluye que las condiciones de trabajo y la Satisfacción general, no tuvieron una asociación significativa, con lo cual se rechaza la hipótesis planteada.

Al evaluar la satisfacción general el 100% de los enfermeros se encontraba satisfecho. El 32% se hallaba “medianamente satisfecho” y 60% “satisfecho” en la dimensión extrínseca, mientras que para la dimensión intrínseca los valores fueron de 56 y 32% respectivamente (medianamente satisfecho y satisfecho). En la dimensión Intrínseca, uno de cada 10 enfermeros se encontró insatisfecho.

Al evaluar la satisfacción laboral y las características sociodemográficas según sexo se encontró que la mayor parte de las mujeres (56%) y de los hombres (100%) se encontraba satisfecho en la dimensión extrínseca y medianamente satisfecho en la dimensión intrínseca (56% en mujeres y 57% en varones). Esta asociación no fue estadísticamente significativa. Como la mayor parte de la muestra de este estudio estuvo compuesta por mujeres (91%) no se pudo asociar esta variable y la satisfacción laboral o condiciones de trabajo. Las variables edad, número de hijos, antigüedad laboral y antigüedad en el servicio no mostraron una asociación significativa con la satisfacción laboral o con la evaluación de las condiciones laborales en ninguna de sus dimensiones.

La condición laboral fue buena en general (98%) al igual que en la dimensión psicológica (80% buena) seguida por la física (73% buena), mientras que en la dimensión social se hallaba regular casi en la totalidad de los casos (96%).

Todos los enfermeros incluidos en este estudio se encontraron satisfechos de manera general.

### *Recomendaciones*

A partir del análisis de los resultados obtenidos en el estudio y en relación con los enfoques teóricos previos sobre la satisfacción laboral, se pueden ofrecer varias recomendaciones que podrían ayudar a mejorar tanto las condiciones laborales como la satisfacción general de los empleados, particularmente en el ámbito de la enfermería, aunque también podrían aplicarse a otros sectores. Estas recomendaciones se basan en las conclusiones del análisis y en la literatura relacionada con la satisfacción laboral.

**Mejora de las condiciones laborales físicas y sociales:** Aunque la mayoría de los enfermeros en el estudio percibieron sus condiciones laborales como generalmente buenas, se observó que la dimensión social fue la que más áreas de mejora mostró. Es crucial que las organizaciones, especialmente en el ámbito de la salud, fomenten un ambiente de trabajo más cohesivo, con un enfoque en mejorar la interacción entre los empleados, la comunicación y el trabajo en equipo. Para ello, se pueden implementar políticas que promuevan la colaboración, la retroalimentación continua y la resolución efectiva de conflictos. Además, proporcionar espacios adecuados de descanso y recreación, y asegurar que la carga de trabajo no sea excesiva, son medidas importantes para mejorar el bienestar social de los empleados.

**Fomentar el desarrollo profesional y las oportunidades de crecimiento:** Los estudios mencionados en el marco teórico indican que los trabajadores más satisfechos suelen tener oportunidades de desarrollo y crecimiento profesional. Aunque la satisfacción intrínseca fue más baja en el estudio realizado con enfermeras, es fundamental que las organizaciones proporcionen programas de formación continua y capacitación, especialmente en áreas como el liderazgo, el manejo del estrés y la gestión del tiempo.

Las oportunidades de promoción y la posibilidad de asumir responsabilidades adicionales también pueden contribuir significativamente a la satisfacción intrínseca. Además, es importante ofrecer planes de carrera que motiven a los empleados a seguir

creciendo dentro de la organización, lo que aumentaría su sentido de pertenencia y compromiso.

Fomentar la equidad de género en el ambiente laboral: Si bien en este estudio no se encontró una diferencia significativa en la satisfacción laboral según el sexo, investigaciones previas sugieren que los hombres y las mujeres pueden tener diferentes prioridades en cuanto a lo que valoran de su trabajo (desarrollo profesional versus relaciones interpersonales y ambiente laboral). A pesar de la mayoría femenina en la muestra, se debe garantizar un enfoque inclusivo y equitativo para ambos géneros en las oportunidades de desarrollo, políticas de promoción, y participación en la toma de decisiones. Las empresas deben también considerar la implementación de medidas para equilibrar las demandas laborales y familiares, como horarios flexibles o programas de apoyo para la conciliación de la vida laboral y personal.

Revisión de las políticas salariales y beneficios laborales: Aunque la satisfacción laboral ha sido relacionada con factores extrínsecos como el salario y los beneficios laborales, en el estudio no se evidenció una relación directa entre estos factores y la satisfacción de los enfermeros. No obstante, esto podría reflejar que otros aspectos, como el ambiente laboral o las relaciones interpersonales, son más importantes en este contexto específico. A pesar de ello, es esencial que las organizaciones revisen regularmente sus políticas salariales para garantizar que sean competitivas y justas, y que reflejen el esfuerzo y la dedicación de los empleados. Además, los beneficios adicionales, como seguros de salud, gratificaciones, y otros incentivos, pueden mejorar la percepción de los trabajadores respecto a las condiciones extrínsecas de su empleo.

Evaluación periódica de la satisfacción laboral: Es recomendable que las organizaciones realicen evaluaciones periódicas de la satisfacción

### Bibliografía citada

- Alfaro, C. (2022). *Condiciones de Trabajo y Satisfacción Laboral en el Personal de la Micro Red Pomabamba durante la Pandemia del COVID-19*, 2021. Recuerdo de: [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/86048/Alfaro\\_A](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/86048/Alfaro_A)
- Arias, W., Rivera, R., & Ceballos, K. (2017). Análisis psicométrico de la Escala de Satisfacción Laboral de Warr, Cook y Wall en una muestra multiocupacional de Arequipa, Perú. *Interacciones*, 3(2), 79-85. doi: 10.24016/2017.v3n2.74
- Barrera, D., Cárdenas D., Chaves, P. A. (2020). Beneficios que ofrece el equilibrio trabajo-familia a un teletrabajador. *Ciencia y Trabajo*. 17(1), 61-66. Recuperado de: <https://rey.uniminuto.edu/handle/10656/11690>
- Bonillo, D. y Nieto, G. F. (2002). *La Satisfacción Laboral como elemento motivador del empleado*. En: Trabajo. Universidad de Huelva, 11,
- Chiavenato, I. (2007). *Introducción a la Teoría General de la Administración*. Tlalneptla: McGraw-Hill Interamericana.
- Czarniecki, Ari. (2022). Situación general sobre las condiciones de trabajo de la enfermería en la Ciudad Autónoma de Buenos Aires: una visión desde las relaciones del trabajo y el Departamento de Recursos Humanos. (Trabajo Final de Posgrado. Universidad de Buenos Aires.) Recuperado de [http://bibliotecadigital.econ.uba.ar/download/tpos/1502-2315\\_CzarnieckiA.pdf](http://bibliotecadigital.econ.uba.ar/download/tpos/1502-2315_CzarnieckiA.pdf)
- Fernández, L. y Para Vic klijn T. (2003). Nivel de satisfacción laboral en enfermeras de hospitales públicos y privados de la provincia de concepción, Chile. *Ciencia y enfermería*, ix(2): 57-66, 2003. I.S.S.N. 0717 – 2079.

Franco, C. (2020). Entorno laboral saludable y nivel de satisfacción laboral del personal de enfermería del servicio polivalente del Sanatorio Concordia, Entre Ríos. Universidad Nacional de Rosario. Centro de estudios interdisciplinarios. Maestría en gestión de sistemas y servicios de salud. Cohorte 2015. Recuperado de: Gamonal M. (2020) Motivacionales y satisfacción laboral de las enfermeras del servicio de emergencia del hospital San Ignacio, Casma-2019. Disponible en <http://hdl.handle.net/20.500.12897/123>

*Gamonal Llantas, MV. (2020) Factores motivacionales y satisfacción laboral de las enfermeras del servicio de emergencia del hospital San Ignacio, Casma-2019. Universidad César Vallejos. Perú. Disponible en <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/46614>*

García Tamariz, P. (2020). *El rol de la satisfacción personal sobre la satisfacción laboral de los trabajadores y su influencia sobre el comportamiento con la tarea y el compromiso con la organización*. Pamplona.

Grass, Y., Castañeda, M, Pérez, G., Rosell L., Roca, L. (2017). El ruido en el ambiente laboral estomatológico. *MEDISAN 2017 mayo; 21(5): 527-533*.

Gutiérrez, M., Arenas, A., López, M. (2020). La relación entre uso de beneficios y políticas trabajo-vida y satisfacción laboral: el rol mediador del conflicto trabajo-a-familia. *Cuadernos de Gestión, 20(3)*. Recuperado de: <https://ojs.ehu.eus/index.php/CG/article/view/22046>

Herzberg, F.; Mausner, B., and Snyderman, B. *The Motivation to Work*. New York: John Wiley. 1959. Cited by: BYRNE, Michael. *The Implications of Herzberg's*. Motivation-Hygiene.

Hoyos Quiroz WJ (2022) Satisfacción laboral del personal de enfermería en el servicio de emergencia del hospital de Apoyo Gustavo Lanatta Luján, Bagua 2022 Universidad Politécnica Amazónica. Perú. Disponible en:

- [https://scholar.google.com/citations?view\\_op=view\\_citation&hl=es&user=VFE-aAQAAAAJ&citation\\_for\\_view=VFE-aAQAAAAJ:u-x6o8ySG0sC](https://scholar.google.com/citations?view_op=view_citation&hl=es&user=VFE-aAQAAAAJ&citation_for_view=VFE-aAQAAAAJ:u-x6o8ySG0sC)
- Locke, E. A. (1976). *La naturaleza y causas de la satisfacción laboral*. En Dunnette, editor. Manual de psicología industrial y organizacional. Chicago: Rand McNally College.
- López Aquino, W., Sánchez Ruiz, J. (2022). Condiciones de trabajo y satisfacción laboral en el personal de enfermería del servicio de emergencia, en un hospital del Callao. Universidad Nacional del Callao Facultad de Ciencias de la Salud. Segunda Especialidad Profesional. Consultada en URI <https://hdl.handle.net/20.500.12952/7725>
- Marin Samanez, H. S., & Placencia Medina, M. D. (2017). Motivación y satisfacción laboral del personal de una organización de salud del sector privado. *Horizonte Médico (Lima)*, 17(4), 42–52. <https://doi.org/10.24265/horizmed.2017.v17n4.08>
- Mieg, H. (2008). Profesionalización e Identidades Profesionales del Medio Ambiente Expertos: El caso de Suiza. *Ciencias Ambientales*, 5(1), 41-51
- OPS/OMS. (2019). El personal de enfermería es esencial para avanzar hacia la salud universal. En <https://www.paho.org/es/noticias/9-5-2019-personal-enfermeria-es-esencial-para-avanzar-hacia-salud-universal>
- Otero, M. (2023). *Condiciones de trabajo y satisfacción del personal de salud en una clínica privada de Chiclayo*. Escuela de Posgrado programa Académico de Maestría en Gestión de los Servicios de la Salud. Chiclayo – Perú uri <https://hdl.handle.net/20.500.12692/107109>
- Rodríguez Fernández. A. (2014). *Psicología de la organización*. Barcelona. España. Ed.: UCO. EDICION 2014.
- Rodríguez-Alonso, Andrea, Gómez-Fernández, Patricia, & del-Valle, Ricardo de-Dios. (2017). Estudio de la satisfacción laboral en los equipos de atención primaria en un

- área sanitaria de Asturias. *Enfermería Global*, 16(47), 369-399. Epub 01 de julio de 2017. <https://dx.doi.org/10.6018/eglobal.16.3.256641>
- Ruvalcaba Coyaso, F. J., Olid C.S., Sahagún Padilla, M. Á. (2014). *Satisfacción laboral: una revisión teórico-histórica de su investigación*. México. Reposición digital <https://www.researchgate.net/publication/298214529>
- Ruvalcaba, F., Selva, O., Sahagún, P. (2014). *Satisfacción laboral: una revisión teórico-histórica de su investigación*. Recuperado de <tps://www.researchgate.net/publication/298214529>
- Ruzafa-Martínez, María, Madrigal-Torres, Manuel, Velandrino-Nicolás, Antonio, & López-Iborra, Lidón. (2008). Satisfacción laboral de los profesionales de enfermería españoles que trabajan en hospitales ingleses. *Gaceta Sanitaria*, 22(5), 434-442. Recuperado en 17 de febrero de 2025, de [http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0213-91112008000500007&lng=es&tlng=es](http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0213-91112008000500007&lng=es&tlng=es).
- Vaca, J. (2017). Motivación Laboral en los servidores públicos de Ecuador. *INNOVA. Research Journal*, 2(7), 101-108. Recuperado de: <dhttp://201.159.222.115/index.php/innova/article/view/235>
- Vidable, SN.(2021) *Análisis del ausentismo y la satisfacción laboral en el personal de enfermería del área de neonatología de una institución privada de salud de la provincia de Buenos Aires, Argentina en el periodo de enero a diciembre del 2019*. Universidad Nacional de Rosario. Argentina. Disponible en <https://rehip.unr.edu.ar/items/06dc7b39-0229-4e77-9ac9-f3063560ab28>

**ANEXO**

### Anexo 1

El propósito de esta encuesta es recabar datos para la investigación "Satisfacción laboral del personal de enfermería y su relación con las condiciones de trabajo".

Agradecemos su valiosa participación al dar respuesta a este instrumento que es anónimo y confidencial.

*Cuestionario sociodemográfico.*

Fecha _____
Sexo _____ Edad: _____
Estado civil: Casado(a): ____ Soltero (a): ____ Divorciado (a): ____ Viudo(a): ____ Otro: ____ Hijos _____ ¿cuántos? _____
Situación laboral _____ Nivel académico _____ _____
Tiempo en el servicio _____ años_ Antigüedad en la institución _____ Años en el servicio _____
Capacitación en el servicio _____ otros _____
Ultima capacitación _____ posgrados _____

## Anexo 2

Marque con una "X" la casilla que usted considere represente mejor su opinión. Ruego a Ud. sinceridad en las respuestas y contestar tras una breve reflexión.

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

	PREGUNTAS	1	2	3	4	5	6	7
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 dirección y trabajadores							
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 3

#### *Cuestionario de condiciones de trabajo.*

Marque con una "X" aquella casilla se represente mejor su parecer sobre los distintos aspectos del

ámbito de su trabajo atendiendo a como usted se siente respecto a ello.

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

5.- Totalmente de acuerdo.

	PREGUNTAS	1	2	3	4	5
1	¿Cuento con los servicios básicos?					
2	¿Puedo elegir mis días de descanso?					
3	¿Tengo motivación en mi área laboral?					
4	¿Tengo autonomía en la toma de decisión profesional?					
5	¿Existe suficiente equipo para realizar las actividades diarias?					
6	¿Considero que existe relación autoritaria en el ámbito laboral?					
7	¿Permiten la participación organizacional en la institución?					
8	¿Recibí curso de prevención riesgo laboral en el área de trabajo?					
9	¿Las 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 las actividades diarias?					
13	¿Mis actividades diarias requieren de trabajar continuamente en una postura forzada?					
14	¿Considero que tengo sobrecarga de trabajo?					
15	¿Existe respeto, colaboración entre compañeros de trabajo?					

**Anexo 4.**

*Permiso de investigación autorizada por la institución de salud.*

PARANÁ (E.R.), 18 de julio de 2.023

**CLINICA MODELO S.A.**

San Martín 1238, Paraná (E.R.)

Al Sr. Director, Dr. Alberto Roque Bustos

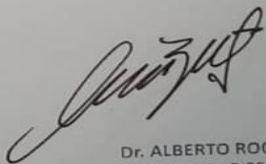
De mi mayor consideración:

Me dirijo a usted a fin de solicitar autorización para realizar un proyecto de investigación "Satisfacción laboral del personal de enfermería y su relación con las condiciones de trabajo", concernientes a la tesis de Maestría en Administración en Enfermería de la Facultad de Ciencia Médicas perteneciente a la Universidad Nacional de Rosario.

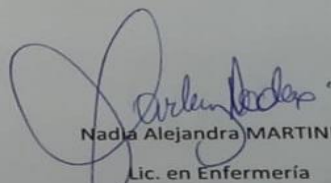
Cuyo objetivo principal es conocer el nivel de satisfacción del personal de enfermería y su relación con las condiciones de trabajo.

La que suscribe, Lic. en Enfermería Martínez Nadia Alejandra, como investigadora me comprometo a responder cualquier pregunta y aclarar cualquier duda que tenga a cerca del desarrollo de la actividad de investigación.

Sin otro particular me despido atentamente.



Dr. ALBERTO ROQUE BUSTOS  
PRESIDENTE - DIRECTOR MÉDICO  
CLINICA MODELO S.A.



Nadia Alejandra MARTINEZ  
Lic. en Enfermería

343 5 301617

## **Anexo 5**

### **FORMULARIO DE CONSENTIMIENTO INFORMADO**

*Título del estudio:*

*Relación entre la satisfacción laboral y condiciones de trabajo en el personal de*

*Enfermería de una Clínica privada de Entre Ríos, durante noviembre del año 2023*

*Investigadora responsable:*

*Lic. Nadia Alejandra Martínez*

*Maestranda en Administración de Servicios de Salud – Universidad Nacional de Rosario*

*Estimado/a participante:*

*Usted ha sido invitado/a a participar en una investigación que tiene como objetivo analizar la relación entre las condiciones de trabajo y la satisfacción laboral del personal de enfermería en una clínica privada de Entre Ríos. Su participación es voluntaria y consiste en responder un cuestionario anónimo que le llevará aproximadamente 15 minutos.*

*A continuación, le brindamos información detallada para que pueda decidir libremente si desea participar.*

*1. ¿En qué consiste el estudio?*

*El estudio es de tipo descriptivo y correlacional. Consiste en completar un cuestionario estructurado que indaga sobre sus condiciones laborales y nivel de satisfacción en el trabajo. Los datos obtenidos serán utilizados exclusivamente con fines académicos y científicos.*

*2. Riesgos y beneficios*

*No se prevén riesgos físicos, emocionales ni legales por participar en el estudio.*

*Aunque no recibirá una retribución económica, su participación contribuirá a generar conocimiento que puede ser útil para mejorar las condiciones laborales del sector de enfermería.*

### 3. Confidencialidad y anonimato

*La información que usted brinde será totalmente confidencial y anónima. No se registrarán nombres ni datos personales que permitan identificarlo/a. Los resultados serán presentados en forma agrupada y utilizada únicamente con fines académicos.*

### 4. Derecho a retirarse

*Su participación es voluntaria. Puede negarse a participar o retirarse en cualquier momento, sin que ello implique sanción alguna ni afecte su relación laboral o institucional.*

### 5. Contacto

*Si tiene preguntas o desea mayor información, puede comunicarse con la investigadora al siguiente correo: [martineznadiad@gmail.com](mailto:martineznadiad@gmail.com)*

### Consentimiento

*Declaro haber leído y comprendido la información provista. Se me ha explicado la naturaleza, finalidad y condiciones del estudio. He tenido oportunidad de realizar preguntas y todas fueron respondidas satisfactoriamente. Comprendo que mi participación es voluntaria y que puedo retirarme en cualquier momento.*

*Doy mi consentimiento libre y voluntario para participar en esta investigación.*

*Nombre del participante: .....*

*Firma del participante: .....*

*Fecha: ...../...../2023*

**ANEXO 6***Cuestionario sociodemográfico. Respuestas codificadas.*

	sexo	edad	E.C	Nun de H	NIVEL A	ANTIG. PROF	ANTIG. SERV
1	1	1	4	1	1	1	1
2	1	1	1	1	1	3	3
3	1	2	4	1	2	2	2
4	1	2	4	4	1	4	4
5	1	2	2	2	1	5	5
6	1	1	1	1	1	4	4
7	1	2	2	0	1	3	3
8	1	2	1	0	1	3	3
9	1	2	1	1	1	3	3
10	1	2	4	1	1	3	3
11	2	4	2	2	1	5	5
12	2	5	2	3	1	5	5
13	1	5	1	2	2	5	5
14	1	2	4	0	1	5	1
15	1	2	4	1	2	4	4
16	1	1	1	0	1	3	3
17	1	3	1	0	2	4	4
18	1	2	1	1	2	3	3
19	1	2	4	1	1	4	3
20	1	2	1	1	1	3	4
21	1	2	2	1	1	4	4
22	1	2	2	0	1	5	5
23	1	2	2	2	1	5	5
24	1	3	1	2	1	5	5
25	1	5	1	0	1	6	6
26	2	3	2	2	1	5	5
27	1	1	4	1	1	1	1
28	1	1	1	0	1	2	2
29	1	2	1	1	1	5	5
30	1	2	4	3	1	5	5
31	1	2	2	2	1	5	5
32	1	1	1	1	1	4	4
33	1	2	2	0	1	2	2
34	1	2	1	0	1	2	2
35	1	2	1	1	1	2	2
36	1	2	4	1	1	2	2

37	2	4	2	2	1	6	5
38	1	5	2	3	1	5	5
39	2	5	1	2	2	5	5
40	1	2	4	0	1	6	1
41	1	2	4	1	2	5	3
42	1	1	1	0	1	2	2
43	1	3	1	0	2	3	3
44	1	2	1	1	2	3	3
45	1	3	4	1	1	4	3
46	1	3	1	1	2	4	4
47	1	3	2	1	1	4	4
48	1	3	2	0	1	4	4
49	1	3	2	2	1	4	4
50	1	3	2	2	1	4	4
51	1	3	2	0	1	6	4
52	1	3	1	2	2	5	5
53	1	1	4	1	1	1	1
54	1	1	1	0	1	2	2
55	1	3	4	1	1	5	5
56	1	3	4	3	1	5	5
57	1	3	4	2	1	5	5
58	1	1	1	1	1	4	4
59	1	3	2	0	1	3	3
60	1	3	1	0	1	3	1
61	1	3	1	1	1	3	1
62	1	3	4	1	1	3	1
63	1	4	4	2	1	6	5
64	2	5	4	3	1	6	6
65	1	5	2	2	2	6	6
66	1	3	2	0	1	6	6
67	1	2	2	1	2	5	5
68	1	1	1	0	1	2	2
69	1	3	1	0	2	2	2
70	1	2	1	1	2	2	2
71	1	2	4	1	1	3	2
72	1	2	1	1	2	3	3
73	1	2	2	1	1	3	3
74	1	2	2	0	1	4	3
75	1	2	2	2	1	4	4
76	1	3	1	2	1	4	4
77	1	3	1	0	1	4	4

79	2	3	2	2	2	4	6
----	---	---	---	---	---	---	---

*Escala de satisfacción laboral. Respuestas codificadas*

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

P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	<b>P12</b>	<b>P13</b>	P14	P15
6	6	6	4	6	7	6	6	3	4	6	<b>5</b>	<b>5</b>	3	4
6	6	6	4	6	6	6	7	7	7	7	<b>7</b>	<b>7</b>	6	6
5	6	6	6	5	4	6	6	5	5	5	5	6	5	5
4	4	5	2	3	6	2	6	5	1	5	3	4	5	5
6	6	6	5	4	4	4	6	6	4	6	6	4	5	6
5	4	5	4	6	3	4	6	6	6	6	6	6	6	3
4	6	4	1	5	5	5	5	6	2	5	6	3	3	2
6	6	6	4	5	5	6	6	6	4	6	6	6	4	5
4	6	5	5	6	1	1	5	7	1	6	6	6	2	6
2	6	3	1	3	1	1	2	2	1	4	4	3	1	3
6	5	5	2	5	4	6	6	5	2	5	4	5	4	6
5	5	4	3	4	3	6	7	6	5	6	6	4	4	5
5	6	6	4	6	5	4	7	5	5	6	6	6	6	6
6	7	5	3	6	2	3	4	6	1	6	6	5	2	1
5	5	5	1	2	4	3	6	4	3	3	3	2	4	3
5	7	6	2	6	4	4	6	4	4	6	4	4	4	6
5	5	3	4	5	5	5	6	5	2	5	5	2	2	5
4	6	4	2	3	2	5	6	3	1	4	4	4	2	2
3	6	4	2	3	2	6	6	5	1	2	6	2	2	6
6	7	7	4	4	5	4	6	6	1	6	5	6	5	6
5	6	2	1	2	1	1	3	1	1	4	2	3	3	3
3	5	5	3	3	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5
6	5	4	2	3	4	4	5	6	4	5	4	2	4	5
5	6	5	3	3	3	2	6	5	2	5	5	5	2	5
7	6	6	5	6	5	7	7	6	5	5	6	6	7	6
6	5	6	3	3	1	6	7	3	4	5	5	6	2	3
6	6	6	4	6	7	6	6	3	4	6	5	5	3	4
6	6	6	4	6	6	6	6	7	7	7	7	7	6	6
5	6	6	6	5	4	6	6	5	5	5	5	6	5	5
4	4	5	2	3	6	2	6	5	1	5	3	4	5	5
6	6	6	5	4	4	4	6	6	4	6	6	4	5	6
5	4	4	4	6	3	4	6	6	6	6	6	6	6	3
4	6	5	1	5	5	5	5	6	2	5	6	3	3	2
6	6	6	4	5	5	6	6	6	4	6	6	6	4	5
4	6	5	5	6	1	1	5	7	1	6	6	6	2	6

2	5	3	1	3	1	1	2	2	1	4	4	3	1	3
6	5	5	2	5	4	6	6	5	2	5	4	5	4	6
5	5	6	3	4	3	6	7	6	5	6	6	4	4	5
5	6	4	4	6	5	4	7	5	5	6	6	6	6	6
6	7	5	3	6	2	3	4	6	1	6	6	5	2	1
5	5	5	1	2	4	3	6	4	3	3	3	2	4	3
5	7	6	2	6	4	4	6	4	4	6	4	4	4	6
5	5	3	4	5	5	5	6	5	2	5	5	2	2	5
4	6	4	2	3	2	5	6	3	1	4	4	4	2	2
3	6	4	2	3	2	6	6	5	1	2	6	2	2	6
6	7	7	4	4	5	4	6	6	5	6	5	6	5	6
5	6	2	1	2	1	1	3	1	1	4	2	3	3	3
3	5	5	3	3	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5
6	5	4	2	3	4	4	5	6	4	5	4	2	4	5
5	6	5	3	3	3	2	6	5	2	5	5	5	2	5
7	6	6	5	6	5	7	7	6	5	5	6	6	7	6
6	5	6	3	3	1	6	7	3	4	5	5	6	2	3
6	6	6	4	6	7	6	6	3	4	6	5	5	3	4
6	6	6	4	6	6	6	7	7	7	7	7	7	6	6
5	6	6	6	5	4	6	6	5	5	5	5	6	5	5
4	4	5	2	3	6	2	6	5	1	5	3	4	5	5
6	6	6	5	4	4	4	6	5	4	6	6	4	5	6
5	4	4	4	6	3	4	6	6	6	6	6	6	6	3
4	6	5	1	5	5	5	5	5	2	5	6	3	3	2
6	6	6	4	5	5	6	6	6	4	6	6	6	4	5
4	6	5	5	6	1	1	5	7	1	6	6	6	2	6
2	5	3	1	3	1	1	2	2	1	4	4	6	1	3
6	5	5	2	5	4	6	6	5	2	5	4	5	4	6
5	5	4	3	4	3	6	7	6	5	6	6	4	4	5
5	6	6	4	6	5	4	7	5	5	6	6	6	4	6
6	7	5	3	6	2	3	4	6	1	6	6	5	2	1
5	5	5	1	2	4	3	6	4	3	3	6	2	2	3
5	7	6	2	6	4	4	6	4	4	6	4	4	2	6
5	5	3	4	5	5	5	6	5	2	5	5	2	2	5
4	6	4	2	3	2	5	6	3	1	4	4	4	2	2
3	6	4	2	3	2	6	6	5	1	2	6	2	2	6
6	7	7	4	4	5	4	6	6	5	6	5	6	5	2
5	6	2	1	2	1	1	3	1	1	4	2	3	3	3
3	5	5	3	3	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5
6	5	4	2	3	4	4	5	6	4	5	4	2	4	5
5	6	5	3	3	3	2	6	5	2	5	5	5	2	5

7	6	6	5	6	5	7	7	6	5	5	6	6	7	6
6	5	6	3	3	1	6	7	3	4	5	5	6	2	3

*Cuestionario de condiciones de trabajo. Respuestas codificadas*

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

	p1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15
1	2	4	1	5	5	1	3	3	3	4	5	1	3	3	4
2	4	4	4	4	3	3	2	3	5	5	2	2	4	2	2
3	3	2	3	4	4	4	4	3	4	4	3	2	3	3	4
4	2	3	1	4	4	4	1	3	2	4	4	2	4	3	3
5	4	2	3	2	2	4	4	3	4	2	2	4	2	3	4
6	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	2	3	4	4
7	4	4	2	5	5	3	3	3	3	3	2	1	4	3	3
8	4	4	4	4	4	2	3	3	4	3	5	4	3	3	2
9	4	2	3	4	1	3	2	3	3	3	1	1	4	3	4
10	2	3	1	5	5	1	2	2	2	5	5	1	4	2	4
11	4	4	2	3	3	3	3	2	3	2	4	2	3	3	4
12	4	4	2	3	3	4	3	2	3	3	3	3	4	4	4
13	3	4	4	3	3	4	4	3	4	3	3	3	3	4	4
14	2	2	1	3	5	2	2	2	4	1	2	1	5	4	5
15	5	3	5	5	5	3	2	2	2	5	5	3	5	3	4
16	4	3	3	2	5	1	2	3	3	4	2	4	3	2	4
17	4	1	1	4	4	1	1	1	1	5	4	3	5	3	3
18	4	3	2	4	4	4	4	2	3	3	2	1	3	3	4
19	4	2	4	2	3	1	2	2	2	2	3	2	4	2	4
20	4	4	4	4	2	3	4	4	4	4	3	3	4	4	4
21	2	1	2	3	4	4	2	1	3	5	4	1	1	2	2
22	3	3	3	5	5	3	1	2	4	4	4	2	4	3	4
23	4	4	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3
24	4	2	2	4	4	4	4	2	2	4	4	2	4	4	4
25	5	3	5	3	2	4	4	4	5	2	1	4	3	3	4
26	4	2	1	5	5	5	3	2	3	5	3	1	5	3	4
27	2	4	1	5	5	1	3	3	3	4	5	1	3	3	4
28	4	4	4	4	3	3	2	3	5	5	2	2	4	2	2
29	3	3	3	4	4	4	4	3	4	4	3	2	3	3	4
30	2	3	1	4	4	4	1	3	2	4	4	2	4	3	3
31	4	4	3	2	2	4	4	3	4	2	2	4	2	3	4
32	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	2	3	4	4
33	4	4	2	5	5	3	3	3	3	3	2	1	4	3	3
34	4	4	4	4	4	2	3	3	4	3	5	4	3	3	2
35	4	2		4	1	3	2	3	3	3	1	1	4	3	4
36	2	3	1	5	5	1	2	2	2	5	5	1	4	2	4

37	4	4	2	3	3	3	3	2	3	2	4	2	3	3	4
38	4	4	2	3	3	4	3	2	3	3	3	3	4	4	4
39	3	4	4	3	3	4	4	3	4	3	3	3	3	4	4
40	4	2	1	3	5	2	2	2	4	1	2	1	5	4	5
41	5	3	5	5	5	3	2	2	2	5	5	3	5	3	4
42	4	3	3	2	5	1	2	3	3	4	2	4	3	2	4
43	4	1	1	4	4	1	1	1	1	5	4	3	5	3	3
44	4	3	2	4	4	4	4	2	3	3	2	1	3	3	4
45	4	2	4	2	3	1	2	2	2	2	3	2	4	2	4
46	4	4	4	4	2	3	4	4	4	4	3	3	4	4	4
47	2	1	2	3	4	4	1	1	3	5	4	1	1	2	2
48	3	3	3	5	5	3	1	2	4	4	4	2	4	3	4
49	4	4	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3
50	4	2	2	4	4	4	4	2	2	3	4	2	4	4	4
51	5	3	5	3	2	4	4	4	5	2	1	4	3	3	4
52	4	4	1	5	5	5	3	2	3	5	3	1	5	3	4
53	2	4	1	5	5	1	3	3	3	4	5	1	3	3	4
54	4	4	4	4	3	3	2	3	5	5	2	2	4	2	2
55	3	3	3	4	4	4	4	3	4	4	3	2	3	3	4
56	2	3	1	4	4	4	1	3	2	4	4	2	4	3	3
57	4	4	3	2	2	4	4	3	4	2	2	4	2	3	4
58	4	4	4	4	3	2	3	4	4	4	4	2	3	4	4
59	4	4	2	5	5	3	3	3	3	3	2	1	4	3	3
60	4	4	4	4	4	2	3	3	4	3	5	4	3	3	2
61	4	2	3	4	1	3	2	3	3	3	1	1	4	3	4
62	2	3	1	5	5	1	2	2	2	5	5	1	4	2	4
63	4	4	2	3	3	3	3	2	3	2	4	2	3	3	4
64	4	4	2	3	3	4	3	2	3	3	3	3	4	4	4
65	3	4	4	3	3	4	4	3	4	3	3	3	3	4	4
66	4	2	1	3	5	2	2	2	4	1	2	1	5	4	5
67	5	3	5	5	5	3	2	2	2	5	5	3	5	3	4
68	4	3	3	2	5	1	2	3	3	4	2	4	3	2	4
69	4	1	1	4	4	1	1	1	1	5	4	3	5	3	3
70	4	3	2	4	4	4	4	2	3	3	2	1	3	3	4
71	4	2	4	2	3	1	2	2	2	2	3	2	4	2	4
72	4	4	4	4	2	3	4	4	4	4	3	3	4	4	4
73	2	1	2	3	4	4	1	1	3	5	4	1	1	2	2
74	3	3	3	5	5	3	1	2	4	4	4	2	4	3	4
75	4	4	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3
76	4	2	2	4	4	4	4	2	2	4	4	2	4	4	4
77	5	3	5	3	2	4	4	4	5	2	1	4	3	3	4
78	4	4	1	5	5	5	3	2	3	5	3	1	5	3	4