

UNIVERSIDAD NACIONAL JOSÉ FAUSTINO SÁNCHEZ CARRIÓN

FACULTAD DE MEDICINA HUMANA

ESCUELA PROFESIONAL DE ENFERMERÍA



TESIS

**SATISFACCIÓN LABORAL Y SALUD MENTAL EN
ENFERMERAS DE LOS SERVICIOS DE HOSPITALIZACIÓN
DEL HOSPITAL REGIONAL DE HUACHO 2019.**

Para obtener el Título Profesional de Licenciada en Enfermería.

AUTORA:

BACH. YENNIFER YOMIRA REYES GOMERO

ASESOR:

LIC. WILDER BUSTAMANTE HOCES

HUACHO-PERÚ

2019

TESIS
SATISFACCIÓN LABORAL Y SALUD MENTAL EN
ENFERMERAS DE LOS SERVICIOS DE HOSPITALIZACIÓN
DEL HOSPITAL REGIONAL DE HUACHO 2019.

AUTORA:
BACH. YENNIFER YOMIRA REYES GOMERO

ASESOR

LIC. WILDER BUSTAMANTE HOCES

MIEMBROS DEL JURADO

PRESIDENTA: M(A) MARÍA ISABEL CURAY OBALLE.

SECRETARIA: M(A) OLGA BENICIA CÁCERES ESTRADA.

VOCAL: M(O) GUSTAVO AUGUSTO SIPAN VALERIO.

DEDICATORIA:

La presente tesis va dedicada con mucho amor a mis padres, por su apoyo incondicional durante todo el proceso de mi formación profesional y ser ejemplo de perseverancia, a Dios por iluminarme en todo este trayecto el cual me guía y protege en todo momento. A todas las personas que formaron parte de esta larga aventura, alentándome en cada paso que doy.

AGRADECIMIENTO:

Agradezco a Dios por bendecirme y protegerme todos los días de mi vida.

A mis padres, por la dedicación en mi formación esforzándose a diario para que nuestra familia salga adelante. Porque creyeron en mí dándome ejemplos dignos de superación y entrega, porque en gran parte gracias a su confianza hoy puedo ver alcanzada ésta nueva meta en mi vida.

A mi Asesor Lic. Wilder Bustamante Hoces, por su apoyo incondicional durante el desarrollo de mi tesis.

A mis jurados por el apoyo y crítica, necesarios para la realización de mi tesis.

A los docentes de la UNJFSC por los conocimientos impartidos.

INDICE

RESUMEN	10
ABSTRACT	11
INTRODUCCION	12
CAPÍTULO I	14
PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	14
1.1 Descripción de la realidad problemática.....	14
1.2 Formulación del problema.	17
1.2.2. Problema Específicos.....	17
1.3 Objetivos de la investigación.....	17
1.3.1 Objetivo General.....	17
1.3.2 Objetivo Específico.....	17
1.4 Justificación de la investigación	18
1.5 Delimitación del estudio	19
1.6 Viabilidad del estudio	19
CAPÍTULO II	20
MARCO TEÓRICO	20
2.1 Antecedentes de la investigación.....	20
2.2. Bases Teóricas	28
2.2.1. Teorías – Enfoques de la satisfacción laboral.....	28
2.2.2. Teorías – Enfoques de la salud mental.	31
2.3 Definiciones Conceptuales	38
2.4 Formulación de la hipótesis	40
2.4.1 Hipótesis General.....	40
2.4.2 Hipótesis Específicas	40
CAPÍTULO III	41
METODOLOGÍA	41
3.1 Diseño Metodológico.....	41
3.1.1 Tipo de Investigación.....	41
3.2 Población y Muestra	42
3.3 Operacionalización de variables e Indicadores.	44
3.4 Técnica e instrumentos de Recolección de Datos.	45
3.4.1 Técnicas a emplear.....	45
3.4.2 Descripción de los Instrumentos.....	45

3.5 Técnicas para el procesamiento de la información.....	46
CAPÍTULO IV	48
RESULTADOS	48
Presentación de Cuadros, Gráficos e interpretaciones.	48
CAPÍTULO V	53
DISCUSIÓN, CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	53
5.1 Discusión de resultados	53
5.2 Conclusiones.....	57
5.3 Recomendaciones	58
CAPÍTULO VI	59
FUENTES DE INFORMACIÓN	59
5.1 Fuentes Bibliográficas	59
5.2 Fuentes Documentales	59
5.3 Fuentes Electrónicas	61
ANEXOS	64

INDICE DE TABLAS

Tabla 1. Nivel de satisfacción laboral de los profesionales de enfermería en los servicios de hospitalización del Hospital Regional de Huacho 2019.	50
Tabla 2. Nivel de salud mental de los profesionales de enfermería en los servicios de hospitalización del Hospital Regional de Huacho 2019.	51

INDICE DE ANEXOS

Anexo 1. Consentimiento informado.....	64
Anexo 2. Matriz de consistencia.....	65
Anexo 3. Instrumento.	67
Anexo 4. Base de datos.....	71
Anexo 5. Prueba de tercera hipótesis según Rho de Spearman.....	80

RESUMEN

Ciertas investigaciones han evidenciado las relaciones que existe entre la satisfacción laboral y la salud mental del trabajador, siendo los síntomas de ansiedad que se acompaña con la depresión, frustración, suele ser un efecto negativo en la calidad de vida y en el momento de prestar servicio en su centro de trabajo, donde la salud mental juega un papel importante en la percepción del usuario.

La presente investigación tuvo como **objetivo general:** Determinar los niveles de satisfacción laboral, salud mental y la relación que existe entre ambos niveles, en las enfermeras de los servicios de hospitalización del Hospital Regional de Huacho 2019. **Material y métodos:** fue de enfoque cuantitativo, descriptivo - correlacional, de corte transversal, diseño no experimental, para hallar la muestra de la población, se aplicó la fórmula de muestreo de W. Cochran, lo cual estuvo conformada por 92 enfermeras (os) que se dedican a la labor asistencial. Se utilizaron como instrumento a Escala para evaluar la salud mental de 39 ítems y la Escala de Satisfacción Laboral SL-SPC de 36 ítems. **Resultados:** referente a los niveles de satisfacción laboral encontramos que el 55,43% (n=51) son de nivel medio, el 23,91% (n=22) son de nivel alto y el 20,65% (n=19) son de nivel bajo. En cuanto a los niveles de salud mental encontramos que el 58,70% (n=54) son de nivel medio, el 22,83% (n=21) son de nivel alto y el 18,48% (n=17) tienen un nivel bajo de salud mental. **Conclusiones:** Se comprobó estadísticamente que existe relación significativa entre los niveles de satisfacción laboral y los niveles de salud mental, obteniendo 0,394 de Spearman con valor crítico de 0,207, puesto que este valor es menor o igual que α . Por lo tanto, rechaza la hipótesis nula. Las condiciones laborales en el profesional de enfermería están consideradas como medianamente positivas, por lo tanto, repercute en una salud mental medianamente aceptable.

Palabras claves: nivel de satisfacción laboral, nivel de salud mental, profesionales de enfermería, Hospital Regional de Huacho.

ABSTRACT

Some research has evidenced the relationships between job satisfaction and mental health of the worker, being the symptoms of anxiety that is accompanied by depression, frustration, is usually a negative effect on the quality of life and at the time of serving in his workplace, where mental health plays an important role in user perception.

The present research had as a general objective: To determine the levels of job satisfaction, mental health and the relationship that exists between both levels, in the nurses of the hospitalization services of the Regional Hospital of Huacho 2019. Material and methods: it was of quantitative approach, descriptive - correlational, cross-sectional, non-experimental design, to find the sample of the population, the sampling formula of W. Cochran was applied, which was made up of 92 nurses who are dedicated to the care work. It will be used as a scale instrument to assess the mental health of 39 items and the SL-SPC Labor Satisfaction Scale of 36 items. Results: reference to the levels of job satisfaction found that 55.43% (n = 51) are of the medium level, 23.91% (n = 22) are of the high level and 20.65% (n = 19) are low level. As for the levels of mental health that we found 58.70% (n = 54) are of medium level, 22.83% (n = 21) are high level and 18.48% (n = 17) They have a low level of mental health. Conclusions: It was statistically proven that there is a significant relationship between levels of job satisfaction and mental health levels, obtaining 0.394 of Spearman with a critical value of 0.207, since this value is less than or equal to α . Therefore, reject the null hypothesis. Working conditions in the nursing professional are considered as moderately positive, therefore, impacting a moderately acceptable mental health.

Keywords: *level of job satisfaction, level of mental health, nursing professionals, Regional Hospital of Huacho.*

INTRODUCCION

En la actualidad las organizaciones están obligadas a enfrentar nuevos retos enfocados a la satisfacción de sus trabajadores, quienes más que ellos pueden contribuir en la eficiencia y la sostenibilidad del mercado actual en competencia, además de ser cambiante y exigente. Cuanto más sea valorado el empleador los resultados serán mejores en la producción como en la prestación de servicios.

La satisfacción en el trabajo viene a hacer el resultado de varias actitudes que tiene un trabajador hacia su empleo, los factores concretos como ascensos, salarios, condiciones de trabajo, donde las bajas remuneraciones en ocasiones les obligan a tener otro trabajo el cual sea de ayuda para la sustentación de su familia. Quien está muy satisfecho con su puesto tiene actitudes positivas hacia éste; quien está insatisfecho, muestra actitudes negativas. Siendo la salud mental un indicador esencial en el trabajador ya que al no presenciar satisfacción puede estar sujeto a distintos síntomas como frustración, depresión.

El profesional de enfermería juega un rol importante en su ambiente hospitalario, es una gran responsabilidad frente a la gran demanda de pacientes y saber que en muchas ocasiones no es suficiente el recurso humano, los insumos, donde provoca una carga excesiva acompañado de estrés, trae consigo consecuencias negativas, tanto en la vida personal, laboral como también en el cuidado del paciente, lo que repercute en la calidad de atención al usuario, ya que la satisfacción va de acuerdo a las tareas que ejerce, lo cual hace que el profesional de enfermería sienta cierta insatisfacción en su ambiente laboral.

Son innumerables los estudios que se realizan para evaluar la salud mental y el nivel de satisfacción que pueden presentar los profesionales de salud, uno de ellos es “En México, donde realizaron un estudio en una unidad de alta especialidad del IMSS, encontrando que la satisfacción laboral tiene relación con aspectos de desarrollo, capacitación y actualización para el desempeño, así como con las condiciones laborales y que la satisfacción del usuario está ligada con el trato del personal. En este estudio se concluye que a mayor satisfacción laboral existe mayor calidad de atención por parte del personal de enfermería y en consecuencia mayor satisfacción del paciente.” (Ponce G; Reyes M., 2011).

El presente estudio nos permite determinar la satisfacción laboral y la salud mental del profesional de enfermería en su ámbito hospitalario. De acuerdo a lo planteado anteriormente, se formula la siguiente pregunta de investigación: ¿Cuáles son los niveles de satisfacción laboral y salud mental y qué relación existe entre ambos niveles, en las enfermeras de los servicios de hospitalización del Hospital Regional de Huacho 2019?.

El objetivo general: Determinar los niveles de satisfacción laboral, salud mental y la relación que existe entre ambos niveles, en las enfermeras de los servicios de hospitalización del Hospital Regional de Huacho 2019.

objetivos específicos: Identificar los niveles de satisfacción laboral en las enfermeras de los servicios de hospitalización del Hospital Regional de Huacho 2019; Identificar los niveles de salud mental en las enfermeras de los servicios de hospitalización del Hospital Regional de Huacho 2019; Establecer la relación entre los niveles de satisfacción laboral y los niveles de salud mental en las enfermeras de los servicios de hospitalización del Hospital Regional de Huacho 2019.

CAPÍTULO I

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1 Descripción de la realidad problemática.

La satisfacción laboral es uno de los indicadores más relevantes en el ámbito de la investigación por considerarse como un concepto subjetivo y emocional que representa el fracaso o éxito del trabajo emprendido. Se evidencia la existencia de factores que predominan en el nivel de satisfacción que cada persona tiene con relación al cumplimiento de su función. Dentro de estos factores cabe recalcar las condiciones del entorno, condiciones laborales, la naturaleza del trabajo y aspectos propios de la organización. (Contreras C, 2013, pág. 5).

En General, hay gran aceptación y conformidad en considerar la satisfacción laboral como una conducta compuesta por elementos cognitivos, afectivos y conductuales, que tiene aquel individuo hacia su trabajo. Locke en 1976 consideró a la satisfacción laboral como “Un estado emocional positivo o placentero de la percepción subjetiva de las experiencias laborales del sujeto”. (Moreno J, 2010).

Mientras que Frederick Herzberg en 1959 “planteó la existencia de dos géneros de agentes laborales: los intrínsecos y los extrínsecos. Los agentes intrínsecos se refieren a los factores que simbolizan la esencia misma de la actividad laboral e incluyen elementos como: la responsabilidad, el contenido del trabajo y el logro. Los extrínsecos hacen alusión a las condiciones de trabajo en el más amplio sentido e incluyen aspectos como: las políticas de la organización, el salario y la seguridad en el trabajo.”. (García V, 2010).

En los profesionales de enfermería también está presente el malestar psicológico, entendido como la afección de la salud mental vinculado a los altos niveles de estrés y la manera de confrontarlo en sí mismos, esto se ha relacionado con una serie de factores del entorno laboral que pueden causar daño y perjudicar la salud mental del trabajador. En la mayoría de los casos, los riesgos que conllevan se deben a una interacción inadecuada entre los diferentes tipos de trabajo, las competencias, el entorno organizativo y directivo, las aptitudes y las facilidades que se ofrecen a este para desarrollar el trabajo en este caso del profesional de enfermería. (OMS, 2019).

La Organización Mundial de la Salud define a la salud mental como “un estado de bienestar donde el individuo es consecuente de sus propias capacidades, puede resistir las tensiones normales de la vida, puede trabajar de forma productiva y fructífera y es capaz de hacer una contribución a la sociedad.” (OMS, 2013).

Estudios a nivel internacional revelan que el nivel de satisfacción laboral está vinculado al nivel de salud mental de los trabajadores, según expertos afirman que mientras que la falta de satisfacción en el ámbito laboral tenga algún impacto en la salud física su efecto digno y notorio de ser estudiado y analizado en la salud mental. Así, los individuos que desde el principio de su vida laboral se mostraron insatisfechos con su trabajo, con los años tienen más problemas de miedos, depresión y sueño. (AISS, 2016).

“En las últimas décadas se ha producido un aumento de las afecciones que desde el punto de vista físico (enfermedades digestivas, cardiovasculares, déficits inmunológicos) y psicológico (ansiedad, depresión, insomnio) se vinculan con situaciones de estrés. En España, la quinta Encuesta Nacional de condiciones de trabajo, desarrollada por el Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo (INHST), evidencia que del total de consultas médicas solicitadas por los trabajadores el año pasado, el 20 % se debieron a lesiones relacionadas con el trabajo y, de ese porcentaje, el 4,6 % estaban relacionadas con el estrés”. (María F, 2014).

Es verdad que las instituciones de éxito tratan a sus empleados como una fuente esencial de competitividad, al considerarse el recurso humano como el activo más fundamental de la misma; de ahí la necesidad de adquirir y contar en todo momento

con el trabajador más motivado, calificado y competitivo posible. En ello es esencial la motivación considerada como una inversión de la asociación para obtener mejores resultados futuros. “En Estados Unidos, la Organización Internacional del Trabajo (OIT) detectó que solo el 45% de trabajadores están satisfechos con su trabajo y casi el 65% de personas menores de 25 años no están interesados en su trabajo.” (Andrade F, 2010).

En Perú- Lima según estudios realizados se pudo determinar que “el nivel de satisfacción laboral del profesional de enfermería, es valorado como medio (77.6%) para las enfermeras en su mayoría y solo un pequeño porcentaje se encuentran satisfechos. Esto es alarmante ya que este resultado puede ser indicador que el profesional de enfermería trabaja sin motivación y solo desarrolla sus tareas por cumplir las rutinas. La satisfacción laboral respecto a la dimensión condiciones físicas y materiales, es medio (47.8%) a bajo (35.8%). Es decir; la distribución física inadecuada del ambiente para la elaboración de las actividades laborales, resulta ser fastidioso e imposibilita el buen desempeño de las actividades en el ámbito laboral. La satisfacción laboral en la dimensión: beneficios laborales y/o remuneración, para la mayoría (56.7%) fue considerada como baja, está relacionada a la insatisfacción del sueldo o retribución en relación al trabajo que desempeñan, donde la institución no se preocupa por las necesidades primordiales del personal.” (Morales C, 2016, págs. 62-63).

Teniendo en cuenta las investigaciones planteadas es de sospechar que en el Hospital Regional de Huacho pasa lo mismo y esto se comprueba en mi internado, ya que durante mis prácticas pre-profesionales, pude contemplar en las enfermeras de los servicios de hospitalización, mostraban ciertas dificultades en desenvolverse de la mejor manera en su ambiente laboral, brindando una atención de calidad al paciente, inconvenientes en las coordinaciones administrativas, generando un escenario de trabajo rutinario y monótono. Esto quiere decir que la satisfacción laboral no es positiva.

La atención al paciente en condiciones no favorables, dificulta el trabajo de enfermería, perjudicando su salud mental generando depresión, ansiedad, estrés, etc., con la posterior repercusión en su trabajo a manera de insatisfacción laboral. Es por

ello que tienden a decir: “Estoy cansada”, “Me deben varios meses” “No hay material suficiente para dar una buena atención”, “El recurso humano no es suficiente”.

Por lo descrito anteriormente, la presente investigación pretende conocer más sobre el problema y poder brindar algunas recomendaciones complementarias de ser posible en el tema, se formula la siguiente interrogante:

1.2 Formulación del problema.

1.2.1 Problema General

¿Cuáles son los niveles de satisfacción laboral y salud mental y qué relación existe entre ambos niveles, en las enfermeras de los servicios de hospitalización del Hospital Regional de Huacho 2019?

1.2.2. Problema Específicos.

¿Cuál es el nivel de satisfacción laboral en las enfermeras de los servicios de hospitalización del Hospital Regional de Huacho 2019?

¿Cuál es el nivel de salud mental en las enfermeras de los servicios de hospitalización del Hospital Regional de Huacho 2019?

¿Qué relación existe entre la satisfacción laboral y salud mental en las enfermeras de los servicios de hospitalización del Hospital Regional de Huacho 2019?

1.3 Objetivos de la investigación.

1.3.1 Objetivo General

Determinar los niveles de satisfacción laboral, salud mental y la relación que existe entre ambos niveles, en las enfermeras de los servicios de hospitalización del Hospital Regional de Huacho 2019.

1.3.2 Objetivo Específico

- Identificar los niveles de satisfacción laboral en las enfermeras de los servicios de hospitalización del Hospital Regional de Huacho 2019.
- Identificar los niveles de salud mental en las enfermeras de los servicios de hospitalización del Hospital Regional de Huacho 2019.

- Establecer la relación entre los niveles de satisfacción laboral y los niveles de salud mental en las enfermeras de los servicios de hospitalización del Hospital Regional de Huacho 2019.

1.4 Justificación de la investigación

La presente investigación es importante porque permite concientizar y a la vez actuar frente a las innumerables necesidades del personal de salud que afecta su ambiente laboral, donde en su mayoría, las instituciones hacen caso omiso y no se preocupan por contar con un programa que esté relacionado a la salud mental de sus empleados.

El personal de enfermería tiene como principal particularidad la dirección del cuidado, es decir proteger la vida fortaleciendo la satisfacción de las necesidades y es identificada como el único cuidador persistente en el proceso asistencial. Las alteraciones de la salud mental están apareciendo fuertemente en la actualidad, se puede recalcar el grado de responsabilidad que ésta tiene, ya sea por, el clima organizacional, el contacto social y con los usuarios, la carga de trabajo o la necesidad de sostenimiento y desarrollo de una calificación profesional, los horarios irregulares, el ambiente físico en el que se desarrolla el trabajo y finalmente al hablar del género femenino se puede adjuntar la carga de las labores del hogar, esto tiene efectos negativos en la calidad de vida, donde afecta su salud provocando estrés mental, físico y emocional e incluso puede conllevar a sufrir ansiedad y depresión; el estrés puede provenir del cansancio y de los problemas continuos, siendo los cuerpos y mentes de las(los) Enfermeras(os) los que no tienen la oportunidad de recuperarse.

El interés científico del presente estudio, se basa en identificar los niveles de satisfacción laboral y los niveles de salud mental en las enfermeras de los servicios de hospitalización para posteriormente conocer si hay entre ambos una relación de causa – efecto, en el caso específico del Hospital Regional de Huacho, por tratarse de trabajadores del área de salud se consideran más vulnerables a padecer problemas que se relacionan a la salud mental y obstaculizar su situación laboral.

1.5 Delimitación del estudio

- La indisposición de los profesionales de enfermería del Hospital Regional de Huacho – Huaura – Oyón para aplicar la encuesta por encontrarse en horario de trabajo.
- Los resultados alcanzados en la presente investigación no se podrán generalizar en otras poblaciones de estudio.

1.6 Viabilidad del estudio

En la presente investigación se pretendió brindar alternativas de solución en base a los resultados que se encuentre en la identificación de los niveles de satisfacción laboral y del estado de la salud mental en los profesionales de enfermería, donde se alcanzaría representar una propuesta de salud mental, con visión preventiva y de rehabilitación. Asimismo, proporcionar acciones estratégicas de organización, que favorezcan en el rendimiento laboral y los niveles de satisfacción del personal de salud, reflejándose esta mejoría en la calidad de atención a los usuarios. Además de fortalecer futuras investigaciones sobre esta problemática, que permitirá extenderse a todas las organizaciones que vigilen por la seguridad e higiene mental de sus trabajadores, con el anhelo de ocasionar una mejor calidad de servicio de forma directa a las enfermeras e indirectamente para los usuarios o pacientes.

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1 Antecedentes de la investigación

Luego de una revisión bibliográfica se presenta de manera resumida los estudios realizados en torno a las variables de investigación que son satisfacción laboral y salud mental, tanto en el ámbito internacional como nacional.

Los estudios encontrados a nivel internacional:

(Cifuentes R, Johana; Manrique A, Fred., 2014) Realizaron la investigación titulada “*Satisfacción laboral en enfermería en una institución de salud de cuarto nivel de atención, Bogotá, Colombia*”, se realizó con el objetivo de evaluar el grado de satisfacción laboral de los profesionales de enfermería que trabajan en una institución de salud de cuarto nivel de atención de la ciudad de Bogotá, Colombia, durante el año 2011. El método de estudio fue descriptivo, de corte transversal, con una población de 105 profesionales de enfermería que trabajan en una institución de salud de cuarto nivel de atención. Se utilizó el Cuestionario Font-Roja, instrumento de medida de la satisfacción laboral en el medio hospitalario de Aranaz y Mira. La información se analizó por medio del programa estadístico spss Versión 15.0, se calculó el test de anova y se exploraron fuerzas de asociación entre las variables. Dentro de los resultados se obtuvo un 80% de participación. La satisfacción laboral media de los profesionales de enfermería de esta institución hospitalaria es de 2.91 (de: 0.23). Las enfermeras presentaron mayor insatisfacción en relación con los hombres. Se presentaron relaciones estadísticamente significativas entre la

satisfacción laboral y el tipo de universidad de la cual fue egresado el profesional de enfermería respecto a los factores de competencia profesional, características extrínsecas de estatus y monotonía laboral. Al explorar las fuerzas de asociación entre las variables, se identificó que el servicio en el cual los profesionales de enfermería cumplen sus funciones es interpretado como un factor protector frente a la insatisfacción por el trabajo. En conclusión, no se hallaron relaciones estadísticamente significativas entre la satisfacción laboral de los enfermeros en relación con el género, la edad, la formación académica y el servicio al cual se hallan asignados.

(Pablos G, Mar; Cubo D, Sixto., 2015) Realizaron la investigación titulada “*Satisfacción laboral de las enfermeras de los Hospitales Públicos de Badajoz*”. Aprobada por la Universidad de Extremadura, se realizó con el objetivo de conocer el grado de satisfacción laboral de las enfermeras asistenciales, que trabajan en los hospitales públicos de la ciudad de Badajoz; determinar si existen diferencias entre las distintas instituciones hospitalarias e identificar las variables que inciden en dicha satisfacción laboral. Se aplicó un cuestionario de elaboración propia, para el que se desarrollaron estudios de validez de contenido y fiabilidad, que fue aplicado al personal de Enfermería, que realizan su actividad laboral en los hospitales públicos pertenecientes al Sistema Extremeño de Salud (SES) de la ciudad de Badajoz en el año 2009. En los resultados la tasa de respuesta ascendió al 34,7%. El perfil de los profesionales fue mayoritariamente femenino (83'3%), con condición laboral fijo (78,9%) y una experiencia profesional de más de 10 años (77,5%). No se hallaron diferencias significativas en satisfacción laboral entre los profesionales de enfermería de los tres hospitales estudiados. Se concluyó que los resultados obtenidos nos han ayudado a identificar qué dimensiones, de la Percepción del ámbito de trabajo, se encuentran más satisfechas las enfermeras. Correspondiendo la mayor puntuación la relativa al desarrollo de sus competencias estando "de acuerdo" (67,2%). A nivel general el grado de satisfacción laboral expresado por el grupo de enfermeras incluidas en el estudio es medio alto lo que concuerda con otros trabajos realizados y de similares características.

(Meléndez CH, Sandy; Huerta G, Sara; Hernández V, Evelia; Lavolgnat A, Blanca; Santos B, María del Carmen., 2016). Realizaron la investigación titulada

“*Síndrome de Burnout y salud mental en enfermeras de un Hospital, México*”, aprobada por la Universidad Veracruzana, se realizó con el objetivo de medir el grado de relación entre el Síndrome de Burnout y la Salud Mental en enfermeras de un hospital. Se trató de un estudio observacional, descriptivo de correlación y transversal, durante el periodo enero-junio 2015 en 80 enfermeras de un hospital de segundo nivel de atención. Se utilizó la escala de Maslach Burnout Inventory que contempla los sentimientos y actitudes del profesional en su trabajo y hacia los pacientes. Se trabajó con una población relativamente joven, encontrándose cansancio emocional en el 77% nivel medio y el 70% de baja realización profesional, así misma presencia de los cinco factores del Goldberg. La dimensión de Ansiedad y Depresión Severa guarda una correlación positiva con las tres dimensiones del Burnout; CE ($r= 0.32$ y valor de $p= 0.00$), RP ($r=0.235$ y valor de $p= 0.03$) valor de DP ($r= 0.576$ y el valor de $p= 0.00$) ambas significativas (valor de p menor a $p=0.05$). Se concluyó que existe presencia de síndrome de burnout en niveles altos en las dimensiones de cansancio emocional, despersonalización y baja realización personal, en relación al estado de salud mental se presentaron casos probables con más frecuencia en las dimensiones de alteración del patrón de sueño y alteraciones de la conducta, así mismo, se muestra una correlación positiva entre las variables de estudio.

(Muñoz Z, Carmen; Rumie D, Hossn; Torres G, Gabriela; Villarroel J, Karla., 2015). Realizaron la investigación titulada “*Impacto en la salud mental de la (del) enfermera (o) que otorga cuidados en situaciones estresantes, Antofagasta, Chile*”, aprobada por la Universidad Austral de Chile, se realizó con el objetivo de determinar el impacto en la salud mental de Enfermeras(os) que trabajan en situaciones estresantes en centros asistenciales de mediana y alta complejidad, públicos y privados. Fue de estudio no experimental, transversal, descriptivo realizado a 70 Enfermeras(os) que trabajan en Unidades de Paciente Crítico y Oncológico en la ciudad de Antofagasta, Chile, a través de un instrumento autoadministrado, escala "Nursing Stress Scale". En los resultados de las 34 situaciones estresantes aplicadas, el 48.5% de las/los Enfermeras(os) obtuvieron puntaje mayor a 34 puntos, siendo los de mayor frecuencia: observar el sufrimiento del usuario 68,2%; realizar procedimientos que suponen experiencias dolorosas al usuario 57,6%; tener que realizar tareas no relacionadas con la Enfermería 56,1% e insuficiente personal para

pág. 22

cubrir adecuadamente el trabajo de la unidad 53%. Se concluyó que el 48.5% de las(los) Enfermeras(os) generan algún grado de estrés, ya que otorgar cuidados en situaciones estresantes provoca impacto en la salud mental, viéndose afectados principalmente los ambientes psicológicos, social y finalmente el ambiente físico.

Los estudios encontrados a nivel nacional

(Pascasio V, Nelly ; Rosales D, Carmen del Pilar, 2018) Realizaron la investigación titulada “*Nivel de satisfacción laboral del profesional de enfermería que labora en el Hospital Nacional Sergio E. Bernales – Comas, 2015*”. Tesis para optar el título profesional de licenciada en enfermería, aprobada por la Universidad Privada Arzobispo Loayza, tuvo como objetivo determinar el nivel satisfacción laboral del profesional de enfermería del Hospital Nacional Sergio E. Bernales – Comas, 2015. La investigación fue de tipo cuantitativo y diseño no experimental, descriptivo de corte transversal, la muestra fue de 137 profesionales de enfermería que laboran en el Hospital Nacional Sergio E. Bernales que cumplían con el criterio de inclusión, la técnica de recolección de datos que se uso fue la encuesta y el instrumento un cuestionario tipo escala de Likert modificada. Para el análisis de las variables se utilizó el programa estadístico IBM SPSS versión 23. En los resultados se encontró que, según el nivel de satisfacción laboral del profesional de enfermería, 12.4% tenían nivel de satisfacción alto, 86.1% nivel medio y (1.5%) nivel bajo. En relación a las 5 dimensiones estudiadas, en la evaluación institucional del personal 85.4% tenían nivel medio de satisfacción laboral, en desarrollo personal y profesional 79.6% con nivel alto, en capacitación y actualización para el desempeño personal 64.2% con nivel medio, en comunicación 68.6% con nivel medio, y en salud y condiciones laborales 54.0% tenían nivel medio de satisfacción laboral. En conclusión, se determinó que el nivel de satisfacción laboral en la mayoría de los profesionales de enfermería que laboran en el Hospital Nacional Sergio E. Bernales es de nivel medio.

(Gotelli S, Jazmin; Mansilla S, María, 2018) Realizaron la investigación titulada “*Clima organizacional y satisfacción laboral de las enfermeras en los servicios de medicina del Hospital Nacional Dos de Mayo*”. Tesis para optar el grado académico de Maestra en Gestión de los servicios de la salud, Universidad César Vallejo. La investigación tuvo como objetivo general determinar la relación del clima

organizacional y la satisfacción laboral de las enfermeras de los servicios de medicina del hospital Nacional Dos de Mayo y el fundamento teórico para clima organizacional se basa en las teorías de Litwin y Stringer, y para satisfacción laboral en las teorías de Palma. El Método fue de tipo básica, método hipotético - deductivo, nivel de estudio correlacional y de diseño no experimental de corte transversal. La muestra es de tipo no probabilístico y estuvo compuesta por 101 enfermeras del área de medicina. Para el diagnóstico se utilizaron dos instrumentos: clima organizacional (OCQ) adaptado en 2001, diseñado por Litwin y Stringer y para satisfacción laboral (SL – SPC) diseñado y elaborados por Lic. Psc. Sonia Palma Carrillo. Entre los resultados encontrados se evidencia que el clima organizacional y satisfacción laboral de las enfermeras se tiene al 25% de las enfermeras perciben que el nivel de la satisfacción laboral es eficiente por lo que el clima organizacional es bueno, asimismo el 40% es moderado por lo que el nivel de la satisfacción laboral es moderado, en cuanto al coeficiente de relación es de 0.373 frente al nivel de significancia es 0.000, por lo tanto, existe relación directa y moderada entre el clima organizacional y la satisfacción laboral de las enfermeras en los servicios de medicina del Hospital Nacional Dos de Mayo 2015.

(García O, Karen; Leandres Q, Sandra., 2017) Realizaron la investigación titulada “*Carga laboral y satisfacción de las enfermeras del servicio de emergencia del Hospital Nacional Carlos Alberto Seguin Escobedo - Essalud, Arequipa – 2017*”. Tesis para optar el título profesional de enfermería, aprobada por la Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa, tuvo como objetivo general establecer la relación entre la carga laboral y la satisfacción de las enfermeras del servicio de Emergencia del Hospital Nacional Carlos Alberto Seguin Escobedo-ESSALUD, Arequipa 2017. La metodología fue de tipo cuantitativo, descriptivo y con diseño correlacional. A una muestra conformada por 85 enfermeras. Para la recolección de datos se utilizó como método la encuesta, como técnica el cuestionario y como instrumento un formulario que considero los Datos Generales, Escala de Evaluación de la Carga de trabajo (EVECTE) y Escala de Satisfacción Laboral SL-SPC. En el análisis se utilizó la prueba estadística del Chi cuadrado. En los resultados la mayoría de enfermeras es de sexo femenino, con edad entre los 28 a 38 años, estado civil casadas, con grado académico licenciadas, y de segunda especialidad; condición laboral contratadas, tiempo de labor en el servicio de 2 a 12 años, la mayoría de

enfermeras tienen de 1 a 2 hijos. Al evaluar la variable de carga laboral, el 44.7% presentan una carga laboral excesiva seguido de una carga laboral grande con un 40.0%. En relación a la variable de Satisfacción laboral, el 85.9% de enfermeras presentaron una regular satisfacción laboral. Dentro de las dimensiones de satisfacción laboral todos presentaron en mayor porcentaje regular satisfacción, pero la dimensión que presentó parcial insatisfacción laboral son las condiciones físicas y/o materiales. En conclusión, no presentaron relación estadística significativa entre la carga laboral y la satisfacción de las enfermeras del servicio de emergencia.

(Avilés C, Luz M., 2018) Realizó la investigación titulada “*Nivel de salud mental positiva en enfermeras de áreas críticas del Hospital Nacional Dos de Mayo – Lima, 2018*”. Tesis para optar título profesional de licenciada en enfermería, aprobada por la Universidad César Vallejo. La presente de investigación se realizó con el objetivo de determinar el nivel de salud mental positiva de las enfermeras de áreas críticas del Hospital Nacional Dos de Mayo –Lima, 2018. La metodología fue de tipo descriptivo y corte transversal con diseño no experimental. La población estuvo conformada por 54 Enfermeras e áreas críticas. , la recolección de datos se realizó mediante la técnica de la encuesta, el instrumento que se utilizó para la medición de la variable fue la “Escala de Salud Mental Positiva” de Lluch (1999)(consistencia interna aceptable de 0.786 por Alpha de Conbrach); para el análisis se utilizó la estadística descriptiva ; los resultados obtenidos en la investigación revelan que un 83.3.% de las Enfermeras cuentan con un nivel alto de salud mental positiva, seguida del 16.7% con nivel medio; en cuanto a los factores componentes de la salud mental positiva.

(Anchate P, Eleana B., 2017) Realizó la investigación titulada “*Situaciones estresantes y estado de salud mental en las enfermeras que laboran en áreas críticas del Hospital Santa María del Socorro de Ica, Diciembre 2016*”, Tesis para optar título profesional de licenciada en enfermería, aprobada por la Universidad Privada San Juan Bautista, se realizó con el objetivo de determinar las situaciones estresantes y estado de salud mental en las enfermeras que laboran en áreas críticas del Hospital Santa María del Socorro de Ica, diciembre 2016. Metodología: descriptivo, de diseño no experimental, transversal y cuantitativo. La población estuvo constituida por 45 enfermeros (as) que laboran en áreas críticas del hospital Santa María del Socorro

(UCI, URPA, EMERGENCIA, AIRN, SOP y la muestra quedó constituida por 40 enfermeras según los criterios de inclusión y exclusión. Respecto a los datos generales: el 50% tienen entre 25-39 años de edad, en relación al sexo predomina el femenino en 87%, el 47% son casados, tienen condición laboral de nombrado el 55% y la experiencia laboral es de 6 a 20 años. Referente a la primera variable: Situaciones estresantes del 100% de las enfermeras encuestadas según la escala de Nursing las situaciones estresantes están presentes en 60% y ausentes en 40%, respecto a la segunda variable Estado de salud mental de las enfermeras según el test de Goldberg-Ghq12 es favorable en 58% y desfavorable en 42% según resultados obtenidos. Se concluyó que las situaciones estresantes según la aplicación de la Escala Nursing Stress Scale están presentes en las enfermeras del Hospital Santa María del Socorro de Ica, por lo que se acepta la hipótesis 1 de la investigación. El estado de salud mental en las enfermeras es favorable según el Test de Goldberg _GHQ12, por lo que se rechaza la hipótesis 2 del estudio.

Los estudios encontrados a nivel local.

(Reyes G, 2014) Realizó la investigación titulada “*Satisfacción en el trabajo y salud mental en enfermeras de los servicios de hospitalización del Hospital María Auxiliadora, durante los meses de abril a junio del 2014*”. Tesis para optar título profesional de licenciada en enfermería, aprobada por la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión, tuvo como Objetivo general determinar los niveles de satisfacción laboral y de salud mental y la relación que existe entre ambos niveles, en las enfermeras de los servicios de hospitalización del Hospital María Auxiliadora de Lima en el año 2014. Se planteó como Hipótesis general que los niveles de satisfacción laboral y de salud mental en las enfermeras de los servicios de hospitalización, son de nivel medio y la relación que existe entre ambos niveles es positiva. Material y métodos: Se realizó un estudio de corte transversal, la muestra estuvo constituida por 114 enfermeras(os) que se dedican a la labor asistencial, los cuales fueron seleccionados a través del muestreo no probabilístico. Se utilizaron como instrumentos la Escala para evaluar la salud mental positiva de 40 ítems y la Escala de Satisfacción Laboral SL-SPC de 36 ítems. En los resultados referente a los niveles de satisfacción laboral se encontró que son de nivel medio en 58,77% (n = 67), en 21,93% (n = 25) había nivel alto y en 19,30% (n = 22) había nivel bajo; en

cuanto a los niveles de salud mental, 63,16% (n = 72) tenían nivel medio, 21,05 (n =24) tenían nivel alto y 15,79% (n = 18) tenía nivel bajo. Se comprobó estadísticamente que no existe una relación significativa entre los Niveles de Satisfacción Laboral y los Niveles de Salud Mental, obteniéndose 0,0405 de Spearman con valor crítico de 0.185, 0.0094 Pearson y $X^2 = 7,2597$ para un valor crítico de 9,4877. Se concluyó que las condiciones laborales según opinión de las enfermeras están consideradas como medianamente positivas y por lo tanto repercute en una salud mental igual medianamente aceptable. Las características generales de edad, tiempo de servicio y condiciones laborales influyen en la relación entre ambas variables.

(Sandoval F, Katherine; Velez D, José, 2014) Realizó la investigación titulada “*Clima organizacional y estrategias de afrontamiento frente al estrés en enfermeras de los servicios de hospitalización del Hospital Regional María Auxiliadora, durante los meses de agosto a octubre del 2014*”. Tesis para optar título profesional de licenciada en enfermería, Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión, Escuela Profesional de Enfermería. Se realizó la investigación decidiéndose a investigar la relación que existe entre el clima organizacional y las estrategias de afrontamiento frente al estrés en las enfermeras de los servicios de hospitalización del Hospital María Auxiliadora, durante los meses de agosto a octubre del 2014. La investigación corresponde a un estudio descriptivo, correlacional, transversal, prospectivo en la investigación. Los resultados: de 114 (100.0%) de las enfermeras encuestadas respecto al clima organizacional, 28 (24.6%) percibe un clima organizacional favorable, 64 (56.1%) un clima organizacional medianamente favorable y 22 (19.3%) un clima organizacional desfavorable. Con respecto a las estrategias de afrontamiento frente al estrés, 38 (33.3%) presenta estrategias de afrontamiento frecuente, 53 (46.5%) estrategias de afrontamiento regularmente frecuente y 23 (20.2%) estrategias de afrontamiento poco frecuente. Se utilizó la prueba estadística el Chi cuadrado para determinar la relación. Chi cuadrado= 35.194 gl = 4, p = 0.000 SIGNIFICATIVO. En conclusión, existe relación significativa entre el clima organizacional y las estrategias de afrontamiento frente al estrés en las

enfermeras de los servicios de hospitalización del Hospital María Auxiliadora, durante los meses de agosto a octubre del 2014.

2.2. Bases Teóricas

A continuación se presentan conceptos teóricos que sirvieron de base para comprender parte del conocimiento acumulado en relación con el tema objeto de esta investigación.

2.2.1. Teorías – Enfoques de la satisfacción laboral.

Para abordar la satisfacción laboral de las enfermeras, se estima la teoría de las necesidades de Maslow, representada con una pirámide (necesidades humanas), teoría de motivación que trata de demostrar lo que impulsa a la conducta humana para sentirse realizado, donde certifica que “conforme se satisfacen las necesidades más básicas los seres humanos desarrollan necesidades y deseos más elevados”. Como humanista su idea era que los individuos tienen un deseo innato para autorrealizarse, para ser lo que quieran ser, y que cuentan con la capacidad para perseguir sus objetivos de manera autónoma si se encuentran en un ambiente propicio.

Los 5 niveles de la pirámide de Maslow son los siguientes:

- Necesidades básicas o fisiológicas: Son las únicas inmanentes en todo individuo, básicas para la supervivencia de la persona. Alimentarse, respirar, hidratarse, vestirse, sexo, etc.
- Necesidades de seguridad: Se requiere crear y conservar una situación de orden y seguridad en la vida. Una seguridad económica (ingresos), física (salud), necesidad de vivienda, etc.
- Necesidades sociales: conlleva el sentimiento de pertenencia a un grupo social, pareja, familia, amigos, compañeros del trabajo, etc.
- Necesidades de estima o reconocimiento: Son las necesidades de reconocimiento como la independencia personal, confianza, la reputación o las metas financieras.

- Necesidades de autorrealización: Este quinto nivel y el más alto solo puede ser satisfecho una vez que las demás necesidades hayan sido suficientemente alcanzadas. Es la percepción de haber llegado al éxito personal. (Acosta O, 2012).

Al ser relacionado con el trabajo de enfermería es necesario que el personal de salud tenga protegido las necesidades fisiológicas y de seguridad para poder satisfacer las necesidades de autorrealización. Si estas necesidades están cubiertas, se incluye la necesidad del reconocimiento, el prestigio que quiere lograr la enfermera con su trabajo, sus destrezas y habilidades para ser reconocida en la institución, lo que conlleva a sentirse satisfecha con el trabajo que brinda.

La satisfacción laboral también guarda relación con la teoría de la motivación – higiene quien cuyo autor es Frederick Herzberg, donde afirma que “la relación del trabajador con el trabajo es vital y que su accionar frente al trabajo puede definir el fracaso o el triunfo de la persona”, Herzberg estudió la pregunta: “¿Que quiere la gente de su trabajo?”. Herzberg estudia y crea una teoría la que divide en dos aspectos: “El primero hace alusión a los factores higiénicos, los cuales buscan intensificar los aspectos que pudieran generar diversas expresiones en el confort de los que componen o laboran dentro de una institución. Además éstos se encuentran vinculados con el ambiente de trabajo y hacen referencia a los niveles inferiores en la disposición de las necesidades propuestas en la pirámide de Maslow como son las fisiológicas, sociales y de seguridad. El segundo hace alusión a los componentes o aspectos motivacionales lo cual desean producir el incremento en la productividad a través de lograr una estimulación sostenida en el tiempo, tomando en cuenta que ese estímulo puede vincularse directamente con la significación o el reconocimiento de la labor realizada.” (Ana, 2012)

Factores Higiénicos

La insatisfacción es principalmente la consecuencia de los factores de higiene. Si estos factores carecen o son inadecuados, causan insatisfacción, pero su presencia tiene muy poco efecto en la satisfacción a largo plazo.

- Sueldo y beneficios: Una necesidad económica, siendo un factor higiénico porque las remuneraciones lo pagan el jefe o el individuo quien te contrata.

- **Política de la empresa y su organización:** Se refiere a que el trabajador está preceptivo por una política de la institución, que en mayor de los casos es de vital importancia para el cumplimiento del objetivo de la empresa.

- **Relaciones con los compañeros de trabajo:** El empleado siempre estará en un ambiente laboral, por ello siempre habrá vinculación con los compañeros de trabajo, desde que inicia la jornada de manera directa e indirecta.

- **Ambiente físico:** El lugar, ya sea una cocina, oficina, un área de productividad, donde se puedan elaborar las actividades del colaborador o trabajador.

- **Supervisión:** Cuando existe un individuo que supervisa todo tu procedimiento durante toda la jornada de trabajo, para mucha o pocas personas esto puede ser resultado de insatisfacción.

- **Status:** El “status” que llevas dentro de la organización de la empresa.

- **Seguridad laboral:** Como trabajador siempre averiguamos en un trabajo tener un seguro dentro de la organización, como también una caja de ahorro, un estímulo que ayude.

- **Crecimiento, madurez y consolidación:** Esto se refiere a tu crecimiento en la empresa, te promueven y subes de puesto, que tanto contribuyes a la empresa y como ha sido tu desenvolvimiento, esto no lo puede controlar el empleado por ende es un factor de insatisfacción, por el contrario, la empresa mide eso y a veces los resultados no son lo que el trabajador espera.

Factores de motivación

La satisfacción que es principalmente el resultado de los componentes de motivación. Estos factores ayudan a incrementar la satisfacción de la persona, pero tienen poco efecto sobre la insatisfacción.

- **Logros y reconocimiento:** Se refiere al reconocimiento y gratitud que tienes dentro de la institución en que laboras, esto a la vez motiva al trabajador.

- Independencia laboral y responsabilidad: Reside en el ámbito laboral, el en trabajo, el compromiso te da la confianza de hacer el trabajo con eficiencia, a su vez es motivación misma del colaborador. (Amador C, 2013).

Debemos tener en cuenta que existen factores que predominan tanto en la satisfacción como en la insatisfacción de la enfermera. Siguiendo la teoría de Herzberg, “los factores que provocan insatisfacción son en gran medida aquellos que la persona no puede dominar de forma directa y que es a nivel organizacional; mientras que, los componentes que producen satisfacción son en su gran mayoría internos a los individuos y a sus rasgos personales. Para el profesional de enfermería se encuentre placentero en su puesto de trabajo hace falta que no existan carencias en los factores higiénicos, y que se encuentren motivadas para la elaboración del trabajo. Influye la jerarquización, estructura, la delegación de tareas; así como el reconocimiento que reciben, metas personales, y la autorrealización” (Martínez M. , 2013).

2.2.2. Teorías – Enfoques de la salud mental.

Para abordar la salud mental de las enfermeras se considera a la teórica Sor Callista Roy con su teoría de la adaptación, donde define a la salud como “un proceso de adaptación en el sostenimiento de la integridad psicológica, fisiológica y social.”

“El ser humano es un ser biopsicosocial en interacción constante con el entorno”. Esta interacción se lleva a cabo por medio de la adaptación que, para Roy, consiste en la adaptación de las 4 esferas de la vida:

Área fisiológica. Sueño, actividad, alimentación, eliminación, Circulación, temperatura, oxígeno, líquidos.

Área de autoimagen. La representación que uno tiene de sí mismo.

Área de dominio del rol. Los diferentes roles que un ser humano cumple a lo largo de la vida diaria.

Área de independencia. Interacciones positivas con el entorno, en este caso, los individuos con las que intercambia influencias que pretende un equilibrio de dominio de roles y autoimagen.

Para Roy “El ser humano, a su vez, se halla en un determinado punto de lo que denomina el «continuum» (o trayectoria) salud-enfermedad. Este punto puede estar más cercano a la salud o a la enfermedad en virtud de la capacidad de cada persona para responder a los estímulos que recibe de su entorno. Si responde positivamente, adaptándose, se acercará al estado de salud, en caso contrario, enfermará.”

“La salud es un estado y una sucesión de ser y llega a ser integrado y global.” Esta se puede ver modificada por los estímulos del medio, que para Callista son:

Estímulos focales. Cambios apresurados a los que se ha de hacer frente. Por ejemplo, un proceso gripal o infeccioso.

Estímulos contextuales. Todos aquellos que están involucrados en el procesamiento. Por ejemplo, temperatura ambiente.

Estímulos residuales. Son los valores y convicciones procedentes de experiencias remotas, que pueden tener dominio en la situación presente. Por ejemplo: tratamientos caseros, abrigos,. (Díaz ,Leticia ; Durán ,María ; Prado, Patricia; Daza, Bertha; Gómes,Elizabeth;Acuña, Yolanda ; Gutiérrez , María; Hernandez,Ángela., 2002).

Floreal Antonio Ferrara explica que “la salud en el área mental, es enunciada cuando la productividad potencial óptima del hombre en relación consigo mismo como con su grupo socio – familiar, se expresa correcta y creadoramente, luego de la “lucha” constante por resolver los conflictos persistentes que esta interacción interna – externa muestra. Dentro de tal área, el autor entiende que la salud mental es la manifestación de lucha del hombre frente a los conflictos; plantado sin temor y buscando resolverlos feliz y constantemente. Sabiendo, además, que la solución de un conflicto, abre la expectativa de un nuevo diálogo, de nuevos conflictos y de la búsqueda de nuevas soluciones. En este devenir permanente es manifestada por el autor la salud en tal área.” (Tardy, 2013).

“En la enfermera (o) la vivencia del sufrimiento y la muerte de los pacientes varía en función de diversos factores o componentes, entre ellos destaca la antigüedad profesional, con un impacto superior en el profesional de enfermería de menor antigüedad. Este contacto con el sufrimiento y la muerte produce una

importante impresión en la vida familiar. No conseguir disminuir el dolor del paciente cuando necesita de más analgésicos por los efectos secundarios, es un estresor de gran importancia. Cuando se trabaja con pacientes que sufren, este tiene un impacto negativo como experiencia personal en el profesional de enfermería, así como también en su salud personal conllevándola a un agotamiento crónico. Algunas situaciones que producen estrés aparecen por carencia de apoyo, es decir, por dificultades de no tener una buena conexión con el resto del equipo multidisciplinario. Debemos ser conscientes de cómo respondemos ante el dolor y la manera como lo expresamos, de esa forma podremos conducir el sentimiento para no quedarnos sujeto a él.” (Escriba A, Vicenta; Burguete R, Dolores, 2005)

MARCO CONCEPTUAL

SATISFACCIÓN LABORAL

La satisfacción laboral es el grado de adecuación del trabajador respecto a su entorno y condiciones de trabajo. Es una situación esencial, ya que está directamente vinculada con la buena marcha de la empresa, la calidad del trabajo y los niveles de rentabilidad y productividad.

En 1979 Blum y Naylor manifestaron que la satisfacción laboral “es el resultado de diversos comportamientos que tienen los trabajadores relacionado al salario, la supervisión, el reconocimiento, oportunidades de ascenso ligados a otros factores como la edad, la salud, relaciones familiares, posición social, recreación y actividades en organizaciones laborales, políticas y sociales.” (Camacaro, 2006).

FACTORES DETERMINANTES DE LA SALUD LABORAL.

Condiciones físicas y/o confort.

Las condiciones físicas y materiales; son el área interdisciplinaria estrechamente relacionada con la calidad de vida, la seguridad, y la salud dentro del trabajo. Las condiciones de trabajo son cualquier aspecto del trabajo con probables consecuencias negativas para la salud de los trabajadores, incluyéndose también los aspectos ambientales y los tecnológicos, las preguntas que tienen que ver con la organización y ordenación del trabajo. (Instituto Sindical de Trabajo Ambiente y Salud., 2011).

Los trabajadores se preocupan por su ambiente laboral tanto para realizar su trabajo con eficiencia como por comodidad personal, el bienestar está referida a los factores de amplitud, privacidad, operatividad, distribución de ambientes, mobiliario suficiente, y disponibilidad de servicio. Según el Art. 11 (inciso d) de la Ley del enfermero peruano, “la enfermera debe contar con un ambiente de trabajo debidamente acondicionado para controlar la exposición a contaminantes y sustancias tóxicas y asimismo contar con las condiciones de Bioseguridad idóneas de acuerdo al área en que labora. “ (Colegio de Enfermeros del Perú, 2002).

Beneficios laborales y/remunerativos.

Los beneficios son estímulos no financieros donde el trabajador tiene derecho por integrarse a dicha institución, es decir “se ofrecen para atraer y sostener a los empleados”, los beneficios sociales están estrechamente vinculados con aspectos del compromiso social de la organización. (Ramírez L, 2012).

Los sistemas de recompensas, el salario, así como la promoción, son de gran repercusión como componente de autoridad y de determinación de la satisfacción en el trabajo, ya que satisfacen ciertas carencias fisiológicas del individuo; son imagen del "status", lo cual significa reconocimiento y seguridad; proporcionan mayor autonomía en la vida humana; y, por medio de ellos se pueden conseguir otros valores.

Si las retribuciones son justas y razonables, entonces, se desarrolla una mayor satisfacción, es por ello que los trabajadores sienten que obtienen recompensas en proporción a su desempeño. De igual modo, si se considera recompensas inadecuadas para el nivel de desempeño, tiende a brotar la insatisfacción laboral, incrementando en el trabajador un estado de presión que pretende solucionar ajustando su conducta que puede dañar la productividad y provocar el deterioro de la calidad del entorno laboral. (Coba L, 2018).

Así tenemos que esta situación se evidencia en los profesionales de Enfermería, debido a la variedad de modalidades laborales que confrontan a las enfermeras por las diferencias remuneraciones y horas de trabajo.

Políticas administrativas.

Es el plan general de acción que guía a los miembros de una organización en la conducta de su operación; ya que está constituida por personas y son ellas que ocupan las diferentes posiciones que se han establecido en la organización y que deben de desempeñar las funciones que se les ha asignado y toda esa actividad tiene que conducir hacia el logro del objetivo que se ha fijado la organización.

Las políticas, deben ser suficientemente amplias de miras, flexibles y permanentes como para que puedan ser aplicadas en diferentes circunstancias a su vez deben ser congruente y ayudar a solventar o prevenir problemas específicos. Constituir reglamentos claros y concisos que fijan áreas de autoridad. También es fundamental la resistencia, dado que la inconsistencia introduce incertidumbre y contribuye a la emersión de prejuicios, al trato preferente y a la injusticia.

Por lo tanto, en nuestro medio la visión del líder quien conduce al recurso humano, es fundamental para la aplicación de las políticas que han sido trabajadas estratégicamente por el Instituto de Desarrollo del Recurso Humano del Ministerio de Salud. (Chiavenato, 2000).

Relaciones sociales.

Se disponen las pautas de la cultura de grupo y su transferencia a través del proceso de socialización, promoviendo la percepción, la motivación, el aprendizaje y las creencias.

Es por ello que Krichkaew en Tailandia (1998) encontró que “los estilos participativos de supervisión o dirección hacen que las enfermeras tengan un nivel más alto de satisfacción laboral.” (Yubero, 2019).

Desarrollo personal.

Los trabajadores acostumbran inclinarse en los trabajos que les permitan emplear sus capacidades y facultades que les brinden una serie de actividades, libertad e información en cuanto a su productividad.

Estas particularidades hacen que la tarea represente un mayor desafío para la mente. “...diría sencillamente que un hombre sano está estimulado principalmente por sus necesidades de efectuar y desarrollar todo su potencial y toda su capacidad” ... “se refiere al deseo de cumplir nuestros deseos más

profundos, hacer realidad lo que somos en potencia...es el deseo de ser cada vez más lo que uno es, de llegar a ser lo que uno es capaz de llegar a ser". (Malua G, Cardona S, López C, & Espitia G, 2018).

El personal debe ser eficiente en su quehacer personal y con el trabajo. Los compromisos que debe tener son:

- Esforzarse por su progreso y mejoramiento en cuanto a preparación y actualización permanente para mantener su competencia profesional a fin de garantizar servicios de calidad. Impedir a toda costa la mediocridad, la ineficiencia y la mala práctica.

- Sostener claros y firmes los valores éticos y principios para adherirlos en el proceso de reflexión y toma de decisiones en la práctica habitual y en las instituciones que presentan dilemas éticos.

- Ser auténtica.

- Practicar la autonomía personal empleando su capacidad crítica y analítica.

- Conservar una actitud asertiva para obtener la integridad en su actuar, reconocer sus desaciertos.

- Desarrollar y conservar coherencia entre el pensare, el saber, el decir y el actuar.

- Mantener integrada la identidad profesional con la identidad personal.

- Persistir la cultura del diálogo. (Diaz, 1998).

Desempeño de tareas.

Es la estimación con la que asocia el trabajador con sus labores habituales en la entidad que presta sus servicios. El desempeño en el entorno laboral es la aplicación de capacidades y habilidades que el puesto requiere del ocupante para la conducción eficaz de sus funciones. por otro lado, el desempeño es, la destreza para desarrollar completamente las obligaciones y deberes inherentes a un cargo con compromiso durante la elaboración de dicha actividad en el ejercicio de su profesión. Por lo tanto, en el desempeño del trabajo, no solo se requiere de las

destrezas, habilidades, conocimientos, etc.; solicitados para la correcta ejecución de una determinada labor, también es primordial y necesaria la intervención de otros conceptos como la voluntad, el interés y la intención de realizar la faena

Relación con la autoridad.

Es la consideración valorativa que desarrolla el empleado de su relación con el jefe directo y respecto a sus labores cotidianas, siendo otro determinante fundamental de la satisfacción del empleado en el puesto. Se contempla que el éxito laboral está condicionado por el grado de aceptación y rechazo al jefe. A los empleados les interesa el compromiso que tienen con el jefe. Sin embargo, la oposición de los trabajadores hacia su inspector dependerá usualmente de las características de ello, así como de las particularidades del inspector. (Rodríguez P, Jesús; Villalobos S, Patricia., 2014).

SALUD MENTAL

La salud mental es definida como “un estado de bienestar donde el individuo es consecuente de sus propias capacidades, puede resistir las tensiones normales de la vida, puede trabajar de forma productiva y fructífera y es capaz de hacer una contribución a la sociedad.” (OMS, 2013).

FACTORES DETERMINANTES DE LA SALUD MENTAL

Satisfacción Personal

Es el estado más alto de confort y armonía interna que un individuo pueda tener. Estar complacido personalmente, significa estar afortunado con la vida que se vive. Estar en paz mental por las actividades que se realizan y estar inmensamente satisfecho por los resultados que se alcanzan.

Actitud Prosocial

Se deduce por conducta prosocial a todo comportamiento social positiva con o sin motivación altruista. Positiva significa que no perjudica, que no es belicoso. A su vez se entiende por motivación altruista el deseo de beneficiar al otro con independencia del propio beneficio. Por el contrario, la motivación no altruista es

aquella que desea o espera un beneficio propio además del, o por encima del, ajeno. (González P, 2011).

Autocontrol

Se trata de una valoración que hace referencia al dominio de los propios impulsos y reacciones, lo cual supone una serie de técnicas de relajación. El autocontrol se podría definir como la disposición consciente de controlar los impulsos de forma voluntaria, con la finalidad de conseguir un mayor equilibrio relacional y personal. Una persona con autocontrol puede equilibrar sus emociones y controlar su comportamiento. (Pérez P, Julián; Merino, María., 2008)

Autonomía

Es la dimensión que posee el individuo para realizar elecciones, tomar decisiones y asumir las consecuencias de las mismas. El término contrario a autonomía no es dependencia sino heteronomía. (Martínez T. , 2013).

Resolución de Problemas y Autoactualización

La resolución de problemas está vinculado al proceso, lo que permite dar alternativas de solución a ciertas alteraciones. La noción puede aludirse a todo el proceso o a su fase final, cuando el problema efectivamente se logra resolver.

Fuerza motriz que genera el anhelo de crecimiento y superación personal, es un componente sustancial en todo el desarrollo de resolución de problemas. (Cruzat, 2008).

Habilidades de Relación Interpersonal

Conforman un conjunto de conductas y hábitos necesarios para asegurar una adecuada interacción, mejorar las relaciones personales y conseguir los objetivos de la comunicación, es decir, recibir o transmitir de forma correcta un mensaje, una orden o una información. (Lemos, 2010).

2.3 Definiciones Conceptuales

- 1. Trabajo:** Conjunto de actividades que son elaboradas por la enfermera (o) con el propósito de alcanzar una meta, beneficiar el proceso – enfermedad al estar alertas ante la necesidad del paciente.

2. **Satisfacción:** Consiste en una sensación de placer o bienestar proveniente de la interacción de varios aspectos laborales, pudiendo interponerse en el vínculo de la enfermera con el hospital, pacientes, familia, entorno.
3. **Satisfacción laboral:** Es la aprobación de la enfermera en relación a su entorno laboral, incluyendo la gratificación, el tipo de trabajo, las relaciones humanas. Se trata de una disposición general en consecuencia de varias actitudes específicas que el empleador tiene hacia su trabajo.
4. **Sueldo:** Es la retribución fija que recauda la enfermera (o) por prestar su servicio, donde incluye bonos en relación a su rendimiento.
5. **Nivel de satisfacción laboral:** Es el grado de aprobación que tiene el personal de enfermería respecto a su entorno y condición laboral. Se mide como Nivel alto, medio y bajo.
6. **Recompensas y reconocimientos:** Son los estímulos, bonificaciones y felicitaciones entre otros, por mostrar eficiencia y eficacia en las labores de parte del personal de enfermería.
7. **Salud mental:** Es un estado de bienestar de la enfermera (o) donde es consecuente de sus propias capacidades, ya que puede resistir las tensiones normales de la vida, puede desenvolverse en su ámbito laboral de forma fructífera y productiva y es capaz de contribuir a la sociedad.
8. **Nivel de salud mental:** Es el grado de bienestar que obtiene el profesional de enfermería, tanto en el medio ambiente laboral como en el medio ambiente externo, es por ello que se mide como alta, media y baja.
9. **Enfermeras:** Son aquellos individuos que se dedican básicamente al cuidado personal y tratamiento de problemas de salud ya sean reales o potenciales, ya sea en el centro hospitalario o de salud como en su domicilio particular.
10. **Hospital Regional de Huacho:** Zona en el cual se atiende a las personas que padecen una determinada enfermedad, estos individuos acuden con el fin de recibir un diagnóstico y un posterior tratamiento ante su dolencia, buscando posteriormente la mejora absoluta de su salud.

11. Servicios de Hospitalización: Unidad que brinda atención al paciente con problemas que aquejan su salud, lugar donde los profesionales de salud incluyendo enfermería desarrollan su capacidad profesional para el restablecimiento de la salud de las personas con problemas y necesidades de salud.

2.4 Formulación de la hipótesis

2.4.1 Hipótesis General

Los niveles de satisfacción laboral y de salud mental en las enfermeras de los servicios de hospitalización del Hospital Regional de Huacho, son de nivel medio y la relación que existe entre ambos niveles es positiva.

2.4.2 Hipótesis Específicas

- Existe un nivel medio de satisfacción laboral en las enfermeras de los servicios de hospitalización del Hospital Regional de Huacho.
- Existe un nivel medio de salud mental en las enfermeras de los servicios de hospitalización del Hospital Regional de Huacho.
- Los niveles de salud mental tienen relación directa con los niveles de satisfacción laboral, es decir a mayor salud mental será mayor la satisfacción laboral.

CAPÍTULO III

METODOLOGÍA

3.1 Diseño Metodológico

3.1.1 Tipo de Investigación

El presente estudio dada la naturaleza del problema y en función a los objetivos planteados fue de enfoque cuantitativo, descriptivo - correlacional por ende se encuentra en el segundo nivel de investigación, ya que permitió adquirir información precisa sobre las variables a investigar, así como describir y establecer una relación entre los niveles de satisfacción laboral y los niveles de salud mental en los profesionales de Enfermería que laboran en servicios de hospitalización.

Diseño no experimental: ya que no se adulteró las variables de estudio, no toma como grupo de prueba a los sujetos encuestados, solo se limitará a analizar la relación de estas variables.

Corte transversal: debido a que el estudio se realizó en un determinado momento y estudiadas en un momento determinado.

Área de Estudio

La investigación se realizó en los servicios de hospitalización del Hospital Regional de Huacho, fue fundado el 02 de octubre de 1970, se encuentra ubicado en Calle José Arámbulo La Rosa en el Distrito de Amay

S/N, a 150 Km. Al norte de la ciudad de lima, en la actualidad ha sido categorizado como Hospital II-2.

3.2 Población y Muestra

Población: La Población total fue de 140 enfermeras que laboran en los diferentes servicios de Hospitalización: Medicina: 20 enfermeras, Neonatología: 20 enfermeras, Gineco-obstetricia: 20, Cirugía: 20, Centro – Quirúrgico: 15 enfermeras, Emergencia: 20 enfermeras, Pediatría: 15 enfermeras, UCI: 10 enfermeras.

Muestra: para hallar la muestra de la población, se aplicó la fórmula de muestreo de W. Cochran conforme a la siguiente ocasión:

$$no = \frac{Z^2 \cdot p \cdot q \cdot N}{E^2 (N-1) + Z^2 \cdot p \cdot q}$$

CALCULADORA PARA "N" FINITA	
N	120
Z	1.960
p	0.5
q	0.5
E	0.05

Tamaño muestra	
no =	92

1 - α	95%
Error Muestral (E)	5%

Considerando la distribución de las enfermeras por servicios, hallada la muestra se procedió al muestreo estratificado, hallando los siguientes datos:

Estrato	Identificación	Nº Sujetos en el estrato	Proporción	Muestra del estrato
1	Medicina	15	13 %	12
2	Neonatología	20	15,5 %	14
3	Gineco-obstetricia	15	13 %	12
4	Cirugía	15	13%	12
5	Centro – Quirúrgico	15	13%	12
6	Emergencia	15	13 %	12

7	Pediatría	15	13 %	12
8	UCI	10	6,5%	6
TOTAL		120	100.0 %	92

CRITERIOS DE INCLUSIÓN

- Enfermeras (os) que anhelan participar en el trabajo de investigación.
- Enfermeras (os) que trabajan con continuidad con una antigüedad a 6 meses.
- Enfermeras (os) nombradas o contratadas en servicios de hospitalización.

CRITERIOS DE EXCLUSIÓN

- Enfermeras(os) que no trabajen en los servicios de hospitalización.
- Enfermeras (os) con cargos administrativos.
- Enfermeras (os) asistenciales con tiempo de labor no menos a 6 meses.
- Enfermeras (os) que no desean participar en el trabajo de investigación.

3.3 Operacionalización de variables e Indicadores.

VARIABLES	DEFINICION CONCEPTUAL	DIMENSIÓN	INDICADORES	E. MEDICIÓN
<p style="text-align: center;">Variable Independiente</p> <p style="text-align: center;">Nivel de salud mental</p>	<p>Es el grado de bienestar que obtiene el profesional de enfermería, tanto en el medio ambiente laboral como en el medio ambiente externo, es por ello que se mide como alta, media y baja. En función a 06 factores.</p>	<p>Factor 1: Satisfacción Personal Factor 2: Actitud Prosocial Factor 3: Autocontrol Factor 4: Autonomía Factor 5: Resolución de Problemas y Auto actualización Factor 6: Habilidades de relación interpersonal.</p>	<p>Siempre o casi siempre = S-CS - A menudo o con bastante frecuencia = AM - Algunas veces = AV - Nunca o casi nunca = N-CN</p>	<p>ORDINAL</p>
<p style="text-align: center;">Variable Dependiente</p> <p style="text-align: center;">Nivel de Satisfacción Laboral</p>	<p>Es el grado de aprobación que tiene el personal de enfermería respecto a su entorno y condición laboral. Se mide como Nivel alto, medio y bajo. Se mide en función a 07 factores.</p>	<p>Factor 1: Condiciones físicas y/o confort. Factor 2: Beneficios laborales y/remunerativos. Factor 3: Políticas administrativas. Factor 4: Relaciones sociales. Factor 5: Desarrollo personal. Factor 6: Desempeño de tareas. Factor 7: Relación con la autoridad.</p>	<p>- TDA = totalmente de acuerdo - DA = de acuerdo - I = indeciso - ED = en desacuerdo - TED = totalmente en desacuerdo</p>	<p>ORDINAL</p>

3.4 Técnica e instrumentos de Recolección de Datos.

3.4.1 Técnicas a emplear

La técnica del presente estudio fue la encuesta. El instrumento de recolección de datos que se utilizó fue: Test de Likert con 05 alternativas para la variable dependiente (Satisfacción laboral) y 04 alternativas para la segunda variable independiente (Salud Mental), ambos lograron obtener respuestas sobre el problema en investigación.

3.4.2 Descripción de los Instrumentos.

Al realizar el presente estudio se empleó el instrumento de la Escala SL-SPC, lo cual corresponde al trabajo de investigación **Elaboración y Validación de una Escala de Satisfacción Laboral SL-SPC para trabajadores de Lima Metropolitana 2004**, dicha autoría corresponde a Palma Carrillo, Sonia, la misma que será adaptada para esta investigación, siendo sometida a validez y confiabilidad. El instrumento consta de 36 enunciados encaminado al personal de enfermería (Anexo 2- Instrumento A). En alusión a la confiabilidad están asociados a 7 factores repartidos de la siguiente manera: Condiciones Físicas y/o Materiales (5 ítems); Beneficios Laborales y/o Remunerativos (4 ítems); Políticas Administrativas (5 ítems); Relaciones Interpersonales (4 ítems); Desarrollo Personal (6 ítems); Desempeño de Tareas (6 ítems); Relación con la Autoridad (6 ítems).

Las correlaciones (Alfa - el símbolo de Cronbach) ítem-puntaje total permitió estimar la confiabilidad, sus resultados se presentan así: Factor I $\alpha = 0.78$, Factor II: $\alpha = 0.60$, Factor III: $\alpha = 0.65$, Factor IV: $\alpha = 0.56$, Factor V: $\alpha = 0.78$, Factor VI: $\alpha = 0.68$, Factor VII: $\alpha = 0.70$. Con estos niveles de confiabilidad se procedió a revalidar el instrumento.

Para valorar la salud mental se empleó los instrumentos aplicados en la investigación **“Construcción de una Escala para evaluar la Salud Mental Positiva”** (Anexo 2- Instrumento B). Cuya autoría corresponde a M^a Teresa Lluch Canut, Tesis Doctoral en Evaluación en Ciencias del Comportamiento:

Metodología y Aplicaciones Universidad de Barcelona España, 2000. La confiabilidad fue calculada mediante el método de Alfa de Cronbach, para el instrumento de evaluación del nivel de salud mental, el instrumento tuvo los siguientes valores de confiabilidad: “Satisfacción personal” (F1), “Autocontrol (F3), “Autonomía” (F4) y “Resolución de problemas y auto actualización” (F5) tuvieron valores alfa muy satisfactorios, con un rango que oscila entre 0.77 y 0.82. Por otro lado, el factor 6 “Habilidades de relación interpersonal” alcanzó un índice de fiabilidad de 0.72. El factor 2 “Actitud prosocial” presentó un índice de fiabilidad inferior al criterio determinado (alfa de Cronbach=0.59). En una posterior correlación test-retest para cada uno de los 6 factores se tuvo valores superiores a 0.72 en todos los casos, excepto en el factor 2 “Actitud prosocial” (con una $r=0.60$, aunque estadísticamente significativa $p<0.001$).

Nivel de Satisfacción Laboral: Está compuesto por 36 ítems, se aplicó la escala de Likert que abarca 5 parámetros. TDA = Totalmente de Acuerdo 5 puntos, DA = De Acuerdo 4 puntos, I = Indeciso 3 puntos, ED = En Desacuerdo 2 puntos y TED = Totalmente en Desacuerdo 1 punto.

Nivel de Salud Mental: Está compuesto por 39 ítems, se aplicó la escala de Likert que abarca 4 parámetros: S-CS = Siempre o Casi Siempre 4 puntos, AM = A Menudo o con Bastante Frecuencia 3 puntos, AV = Algunas Veces y N-CN = Nunca o Casi Nunca 1 punto.

3.5 Técnicas para el procesamiento de la información.

Al recolectar los datos estos se tabularon y examinaron a través de Microsoft Office Excel 2010 básicamente y para efectos de verificación se utilizó el BioStat Professional 2009 que son softwares estadísticos gran aprobación en el ámbito académico. El procesamiento de datos se realizó previa comprobación de la información recauda de la encuesta antes de incorporar a la base de datos del programa Microsoft Excel; posteriormente se realizaron tablas y gráficos estadísticos de simple y doble entrada.

Al hallar los niveles de satisfacción laboral y salud mental en los profesionales de enfermería del Hospital Regional de Huacho, se continuó a sumar todos los resultados

de los ítems en ambos instrumentos para lograr hallar las sumas totales, el promedio y la desviación estándar, luego mediante la regla de estaninos se hallaron los valores para los niveles bajo, medio y alto.

Para el análisis de datos se utilizó el coeficiente de correlación por rangos de Spearman a partir de las tablas y gráficos estadísticos que se realizaron para la prueba de hipótesis y el cumplimiento de los objetivos planteados. La discusión de los resultados se hizo en función al marco teórico.

PUNTOS DE CORTE DE LA VARIABLE SATISFACCION LABORAL

39 - 91	BAJO
92 - 99	MEDIO
100 - 156	ALTO

PUNTOS DE CORTE DE LA VARIABLE SALUD MENTAL

39 - 91	BAJO
92 - 99	MEDIO
100 - 156	ALTO

PUNTOS DE CORTE DETERMINADOS SEGÚN LA ESCALA DE ESTANINOS



CAPÍTULO IV

RESULTADOS

Presentación de Cuadros, Gráficos e interpretaciones.

Caracterización sociodemográfica de los profesionales de enfermería que trabajan en el Hospital Regional, 2019.

EDAD	N°	%
De 20 a 30 años	3	3.3
De 31 a 40 años	22	23.9
De 41 a 50 años	31	33.7
Más de 50 años	36	39.1
Total	92	100
SEXO	N°	%
Mujer	85	92.4
Hombre	7	7.6
Total	92	100
CONDICIÓN LABORAL	N°	%
Nombrada(o)	74	80.4
Contratada(o)	18	19.6
Total	92	100
TIEMPO EN LA INSTITUCIÓN	N°	%
Menos de 1 año	4	4.3
De 1 a 5 años	13	14.2

De 6 a 10 años	5	5.4
De 10 a 20 años	24	26.1
Más de 20 años	46	50
Total	92	100
TIEMPO EN EL SERVICIO		
	N°	%
Menos de 1 año	4	4,3
De 1 a 5 años	14	15,2
De 6 a 10 años	12	13
De 10 a 20 años	27	29,5
Más de 20 años	35	38
Total	92	100
SERVICIO DE HOSPITALIZACIÓN		
	N°	%
Medicina	12	13
Gineco-Obstetricia	12	13
Neonatología	14	15,5
Cirugía	12	13
Pediatría	12	13
Centro-Quirúrgico	12	13
Emergencia	12	13
UCI	6	6,5
Total	92	100

Fuente: Entrevista – encuesta realizado por la investigadora en el Hospital Regional de Huacho en el mes de Julio.

En la caracterización de los profesionales de enfermería, en relación a la edad, 3 enfermeras (3,3%) tienen entre las edades de 20- 30 años, 22 enfermeras (23.9 %) tienen entre las edades de 31-40 años, 31 enfermeras (33,7%) tienen entre las edades de 41-50 años, 36 enfermeras (39,1%) tienen más de 50 años, podemos deducir que hay una población mayoritaria de adulto maduro, según informaciones teóricas es bueno en relación al rendimiento y producción.

Referente al sexo, 85 participantes que representa al (92,4%) son de sexo femenino mientras que 7 participantes (7,6%) son de sexo masculino, resultado que es normal al referirse del profesional de enfermería ya que el mayor porcentaje de trabajadores son de sexo femenino.

Referente a la condición laboral, 74 profesionales de enfermería (80.4%) son nombrados, mientras que 18 profesionales de enfermería (19,6%) son contratados, la estabilidad en el servicio es variable importante relacionada con la percepción del ambiente laboral donde el trabajo puede generar algún tipo de sintomatología que puede afectar la satisfacción laboral de los profesionales de enfermería.

Referente al tiempo en la institución, 4 participantes (4,3%) tienen menos de 1 año en la institución, 13 participantes (14,2%) tienen de 1 a 5 años en la institución, 5 participantes (5,4%) tienen de 6 a 10 años en la institución, 24 participantes (26,1%) tienen de 10 a 20 años en la institución, 46 participantes (50%) tienen más de 20 años en la institución respectivamente.

En relación al tiempo de servicio en que laboran, 4 participantes (4,3%) tienen menos de 1 año en el servicio, 14 participantes (15,2%) tienen de 1 a 5 años en el servicio, 12 participantes (13%) tienen de 6 a 10 años en el servicio, 27 participantes (29,5%) tienen de 10 a 20 años en el servicio, 35 participantes (38%) tienen más de 20 años en el servicio. La estancia en un servicio de hospitalización por un largo tiempo según referencias de las bases teóricas puede ser causa de algunos problemas, al tratarse de un servicio donde desencadena algún tipo de rutina y a la larga frustración.

Referente a los servicios de hospitalización donde laboran, tenemos que, de los participantes en la investigación, 12 enfermeras (13 %) trabajan en los servicios de Medicina, Gineco-obstetricia, cirugía, Pediatría, Centro Quirúrgico, Emergencia, 14 enfermeras (15.5%) trabajan en el servicio de neonatología, 6 enfermeras (6.5%) trabajan en el servicio de UCI respectivamente.

Tabla 1. Nivel de satisfacción laboral de los profesionales de enfermería en los servicios de hospitalización del Hospital Regional de Huacho 2019.

NIVEL DE SATISFACCIÓN LABORAL	N°	%
NIVEL BAJO	19	20,65
NIVEL MEDIO	51	55,43
NIVEL ALTO	22	23,91
TOTAL	92	100

Fuente: Entrevista encuesta realizada por la investigadora en el mes de julio del 2019.

En la tabla N^o 1 representa la valoración adquirida de la satisfacción laboral experimentada por los profesionales de enfermería en los servicios de hospitalización del Hospital Regional de Huacho. El 55,43% (51 profesionales de enfermería) muestran una satisfacción laboral de nivel medio, el 23,91% (22 profesionales de enfermería) muestran satisfacción laboral de nivel alto y el 20,65% (19 profesionales de enfermería) tienen un nivel bajo de satisfacción laboral.

Estadísticamente, la percepción sobre la satisfacción laboral de las(os) profesionales de enfermería en el Hospital Regional de Huacho, alcanza un valor promedio de 92 a 98 puntos, por lo que puede considerarse el resultado de nivel medio o intermedio.

Tabla 2. Nivel de salud mental de los profesionales de enfermería en los servicios de hospitalización del Hospital Regional de Huacho 2019.

NIVEL DE AUTOEVALUACIÓN MENTAL	Nº	%
NIVEL BAJO	17	18,48
NIVEL MEDIO	54	58,70
NIVEL ALTO	21	22,83
TOTAL	92	100

Fuente: Entrevista encuesta realizada por la investigadora en el mes de julio del 2019.

En la tabla N^o 2 representa la valoración adquirida de la salud mental experimentada por los profesionales de enfermería en los servicios de hospitalización del Hospital Regional de Huacho. El 58,70% (54 profesionales de enfermería) muestran una salud mental de nivel medio, el 22,83% (21 profesionales de enfermería) muestran una salud mental de nivel alto, el 18,48% (17 profesionales de enfermería) tienen un nivel bajo de salud mental.

HIPOTESIS GENERAL

Los niveles de satisfacción laboral y de salud mental en las enfermeras de los servicios de hospitalización del Hospital Regional de Huacho, son de nivel medio y la relación que existe entre ambos niveles es positiva.

PRUEBA DE HIPÓTESIS

HO: Los niveles de satisfacción laboral no tienen relación directa con los niveles de salud mental, es decir a mayor satisfacción laboral será mayor la salud mental.

HA: Los niveles de satisfacción laboral tienen relación directa con los niveles de salud mental, es decir a mayor satisfacción laboral será mayor la salud mental.

COEFICIENTE DE CORRELACIÓN POR RANGOS DE SPEARMAN	
Establecer el valor crítico de significancia (α)	
Calcular el valor	$\alpha = 0.05$
	$r_s = 0.394$
	$df = 90$
Rechazar o aceptar la hipótesis nula	
Valor crítico de r_s	$r_s = 0.207$
¿Quién es el mayor?	Calculated r_s
Por lo tanto	RECHAZAR Hipótesis Nula

CAPÍTULO V

DISCUSIÓN, CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

5.1 Discusión de resultados

La satisfacción del profesional de enfermería como parte del desempeño de sus funciones cumple un rol importante para brindar una atención de calidad, mientras el trabajador cuente con un clima organizacional adecuado, su desenvolvimiento será de la mejor manera, donde gozaría de una buena salud mental. Es por ello que es de gran importancia la permanencia de investigaciones donde el personal de enfermería debe ser evaluado constantemente, ya que se ha comprobado que el nivel de satisfacción laboral repercute en la salud mental del trabajador.

Blum y Nayles (1995, en Morillo, 2006) mencionan que la satisfacción laboral “es el resultado de varias actitudes que tiene un empleado hacia su trabajo, los factores conexos y la vida en general”

Wright y Bonett (2007) enfocaron su estudio en cómo la satisfacción laboral y el bienestar psicológico pueden ser predictores de una mayor o menor rotación de personal. Señalan que «la investigación meta analítica ha demostrado que la satisfacción laboral es un predictor significativo de la rotación de personal; además, la satisfacción laboral total explica mucho mejor la varianza que cada una de sus facetas consideradas de manera individual (satisfacción con el trabajo, satisfacción con los colegas, satisfacción con la supervisión, etc.)». Añaden además que «cuando la satisfacción laboral es baja, los individuos son aptos para empezar a buscar por otro trabajo, mientras que cuando la

satisfacción laboral es alta, los individuos probablemente permanecerán en sus posiciones actuales de trabajo».

Dentro del estudio realizado en 92 profesionales de enfermería del Hospital Regional de Huacho, se evalúa la caracterización sociodemográfica del profesional de enfermería, en relación a la edad encontramos una población mayoritaria de adulto (a) maduro(a) con un 39,1%, en relación al sexo la gran parte de los participantes son de sexo femenino con un 92,4%, respecto a la condición laboral encontramos que el mayor porcentaje de enfermeras (os) son nombrados con un 80,4%. En relación al tiempo en la institución se evidencia que el 50% de participantes tienen más de 20 años, seguido del 26,1% de trabajadores que tienen entre 10 a 20 años respectivamente. En relación al tiempo en el servicio en que laboran encontramos que el 38% tienen más de 20 años en el servicio, seguido del 29,5% que tienen entre 10 a 20 años laborando en el servicio.

Al revisar el marco teórico se observa que esta realidad concuerda con el estudio realizado por (Pablos G, Mar; Cubo D, Sixto., 2015) donde se muestra que el mayor porcentaje en relación al sexo son mujeres con un 83,3%, respecto a la condición laboral en su mayoría con un 79% son nombradas.

La presente investigación difiere con el estudio realizado por (Muñoz Z, Carmen; Rumie D, Hossn; Torres G, Gabriela; Villarroel J, Karla., 2015) donde los profesionales de enfermería en su mayoría corresponden al grupo etéreo adulto joven con un 45,7%, así como también tienen poca antigüedad en el servicio de 1 a 5 años con un 48,6%. Así mismo difiere con el estudio realizado por (Pascasio V, Nelly ; Rosales D, Carmen del Pilar, 2018) donde la edad con mayor porcentaje en los profesionales de enfermería oscila entre 31 a 35 años con un 35,4%, respecto a la condición laboral el 68,6% son contratados. En relación al tiempo de servicio el 42,3% tienen entre 1 a 5 años respectivamente.

Los profesionales de enfermería deben hacer valer sus derechos a quienes los contratan, como el tener un ambiente laboral adecuado en condiciones de trabajo favorable, enmarcadas en normas de seguridad, con el objetivo de preservar la salud de los empleados. Siendo esto respaldado por la teoría de Maslow donde puede aplicarse fácilmente al entorno del trabajo. “Para un empleado, el camino comienza cuando las necesidades de orden inferior (fisiología y seguridad) están cubiertas”.

Por regla general, “cuando una persona quiere trabajar, va a estar muy preocupada por recibir un salario. Pero no solo necesitará de su empresa una fuente de ingresos; la compañía debe proporcionar unas condiciones y un lugar para poder cumplir con el trabajo, como una oficina, o unas instalaciones para comer y/o descansar (necesidades fisiológicas)”.

En la tabla Nª1 en relación a la variable independiente satisfacción laboral, se puede observar que el 55,43% muestran una satisfacción laboral de nivel medio, el 23,91% muestran satisfacción laboral de nivel alto y el 20,65% un nivel bajo de satisfacción laboral. En la tabla Nª2 en relación a la variable dependiente salud mental, encontramos que el 58,70% muestran una salud mental de nivel medio, el 22,83% muestran una salud mental de nivel alto, el 18,48% tienen un nivel bajo de salud mental.

Esta realidad coincide con la investigación realizada por (Pascasio V, Nelly ; Rosales D, Carmen del Pilar, 2018) quien señalan que, según el nivel de satisfacción laboral del profesional de enfermería, 12.4% tenían nivel de satisfacción alto, 86.1% nivel medio y (1.5%) nivel bajo.

(García O, Karen; Leandres Q , Sandra., 2017) indicaron que dentro de las dimensiones de satisfacción laboral todos presentaron en mayor porcentaje regular satisfacción, pero la dimensión que presentó parcial insatisfacción laboral son las condiciones físicas y/o materiales. En conclusión, no presentaron relación estadística significativa entre la carga laboral y la satisfacción de las enfermeras del servicio de emergencia.

Como se puede observar dados los resultados, en los trabajadores también “está presente el malestar psicológico, como sinónimo de la alteración de la salud mental relacionado a los altos niveles de estrés y la forma de afrontarlo para el mismo, esto se ha relacionado con una serie de factores psicosociales del medio laboral, organización de trabajo su contenido y su expresión en el deterioro del estado general o la salud psicosomática en este caso del profesional de enfermería.” (Vasquez D, Antonio; Perez C, Dolore; Moreno R, Ricardo; Arroyo Y; Francisco; Suarez D, Manuel., 2010).

La satisfacción laboral percibida por el profesional de enfermería es recibir apoyo y estímulo para su crecimiento personal y laboral, mediante políticas justas y efectivas de capacitación y de promoción.

La hipótesis general de la presente investigación comprobó que: Existe una relación entre el nivel de satisfacción laboral y el nivel de salud mental de los profesionales de enfermería en los servicios de hospitalización del Hospital Regional de Huacho. Los datos procesados, establecieron dicha relación en la muestra de 92 enfermeras (os) mediante el coeficiente de correlación de spearman obteniéndose 0,3094 con un valor crítico de 0,207, puesto que este valor es menor o igual que α . Por lo tanto, rechaza la hipótesis nula.

Esta realidad difiere con la investigación realiza por (Reyes G, 2014) donde se comprobó estadísticamente que no existe una relación significativa entre los Niveles de Satisfacción Laboral y los Niveles de Salud Mental, obteniéndose 0,0405 de Spearman con valor critico de 0.185, 0.0094 Pearson y $X^2 = 7,2597$ para un valor crítico de 9,4877. se puede concluir que hay una diferencia significativa en ambos estudios.

Esto indica que, en el presente estudio, en su mayoría los profesionales de enfermería tienen un nivel medio de satisfacción laboral, este resultado muestra el porque es fundamental la identificación de factores que estén alterando la satisfacción en el trabajo, donde se busca la prevención de la insatisfacción, pues de lo contrario la calidad de atención del profesional de enfermería se vera afectada y tiende a repercutir en el cuidado del paciente. Sin embargo, los indicadores de salud mental encontrados en esta investigación recomiendan que hay un grado aceptable de bienestar en el profesional de enfermería, donde se puede ver reflejado en actitudes más optimistas y positivas ante el estrés del trabajo. Ello también puede ayudar a una mejor relación con los compañeros de trabajo. ciertos autores indican que “las responsabilidades del hogar siguen perteneciendo en gran medida a las mujeres; ocasionando sobrecarga de trabajo que afecta también el estado físico y la salud mental, pues se ha observado que las demandas sociales que implican ser madre y además ir a trabajar producen un considerable grado de culpabilidad y ansiedad”. (Martinez, 2006).

Como podemos apreciar no todas las instituciones le dan la importancia que merece al tema y es por ello que estudios como este son de gran ayuda porque permiten mejoras

que no solo debe tomarlo en cuenta las jefaturas de innumerables instituciones, sino que también debe ser evaluado por el ministerio de trabajo y de salud.

5.2 Conclusiones

1. El 55,43% (51 profesionales de enfermería) muestran una satisfacción laboral de nivel medio, el 23,91% (22 profesionales de enfermería) muestran satisfacción laboral de nivel alto y el 20,65% (19 profesionales de enfermería) tienen un nivel bajo de satisfacción laboral.
2. El 58,70% (54 profesionales de enfermería) muestran una salud mental de nivel medio, el 22,83% (21 profesionales de enfermería) muestran una salud mental de nivel alto, el 18,48% (17 profesionales de enfermería) tienen un nivel bajo de salud mental.
3. Se comprobó estadísticamente que existe relación significativa entre los niveles de satisfacción laboral y los niveles de salud mental, obteniendo 0,394 de Spearman con valor crítico de 0,207, puesto que este valor es menor o igual que α . Por lo tanto, rechaza la hipótesis nula. Las condiciones laborales en el profesional de enfermería están consideradas como medianamente positivas, por lo tanto, repercute en una salud mental medianamente aceptable.
4. se refleja que la satisfacción laboral influye medianamente en el comportamiento de los profesionales de enfermería en su ámbito laboral como producto de su salud mental del momento; comportamiento que ocasiona un buen rendimiento a la institución a través de un desempeño laboral eficiente y eficaz.

5.3 Recomendaciones

1. Para que una institución pueda lograr un alto grado de eficiencia es vital que el ambiente laboral mantenga motivación, con un personal altamente identificado y comprometido con la organización, es por ello que el profesional de enfermería debe ser considerado como un ser vital dentro de ella, por lo que los directivos deberán tener presente en todo momento la complejidad de la Naturaleza humana para poder alcanzar índices de eficacia y de productividad elevada.
2. Se recomienda impulsar la implementación constante de capacitaciones dentro y fuera de la institución, lo cual el profesional de enfermería logra un eficiente y eficaz desempeño laboral, un incremento en la categoría como también en el salario.
3. Continuar realizando estudios similares en otras poblaciones y de mayor representatividad sobre la satisfacción laboral y salud mental, a fin de conocer la problemática y plantear intervenciones masivas con apoyo político.
4. Se recomienda realizar evaluaciones constantes sobre la satisfacción laboral y salud mental lo cual permitirá trabajar en las mejores condiciones necesarias para la organización.

CAPÍTULO VI

FUENTES DE INFORMACIÓN

5.1 Fuentes Bibliográficas

- Colegio de Enfermeros del Perú. (22 de Junio de 2002). *Reglamentación de ley del trabajo del enfermero peruano*. Recuperado el 20 de Marzo de 2019, de <http://cr3.org.pe/views/layout/default/wp-content/uploads/2015/10/reglamento27669.pdf>
- OMS. (Diciembre de 2013). *Salud mental: un estado de bienestar*. Recuperado el 18 de marzo de 2019, de https://www.who.int/features/factfiles/mental_health/es/
- OMS. (Diciembre de 2013). *Salud mental: Un estado de bienestar*. Recuperado el 08 de Febrero de 2019, de https://www.who.int/features/factfiles/mental_health/es/
- OMS. (Mayo de 2019). *Salud mental en el lugar de trabajo*. Recuperado el 07 de Febrero de 2019, de https://www.who.int/mental_health/in_the_workplace/es/

5.2 Fuentes Documentales

- Anchate P, Eleana B. (2017). *Situaciones estresantes en áreas críticas del Hospital Santa María del Socorro de Ica, Diciembre 2016*. Tesis para optar el título profesional de licenciada en enfermería. Recuperado el 14 de Febrero de 2019, de <http://repositorio.upsjb.edu.pe/bitstream/handle/upsjb/1401/T-TPLE-Eleana%20Brenda%20Anchante%20Palomino.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Andrade F, J. (2010). *Satisfacción laboral en trabajadores administrativos y operarios de la empresa -ECOMAX*. Lima. Recuperado el 05 de Febrero de 2019, de <https://www.buenastareas.com/ensayos/Satisfaccion-Laboral/1101246.html>
- Avilés C, Luz M. (2018). *Nivel de salud mental positiva en enfermeras de áreas críticas del Hospital Nacional Dos de Mayo-Lima,2018*. Tesis para obtener título profesional de licenciada en enfermería. Recuperado el 11 de Enero de 2019, de <http://repositorio.ucv.edu.pe/handle/UCV/27901?show=full>
- Camacaro, P. R. (2006). *Aproximación a la calidad de vida en el trabajo en la organización castrense venezolana*. (Caso: aviación militar venezolana). Recuperado el 15 de Marzo de 2019, de <http://www.eumed.net/tesis-doctorales/2010/prc/Conceptos%20de%20Satisfaccion%20Laboral.htm>
- Cifuentes R, Johana; Manrique A, Fred. (2014). Satisfacción laboral en enfermería en una institución de salud de cuarto nivel de atención, Bogotá, Colombia. *SCIELO*. Recuperado el 22 de Marzo de 2019, de <http://www.scielo.org.co/pdf/aven/v32n2/v32n2a05.pdf>
- Coba L, V. B. (2018). *Nivel de motivación y satisfacción laboral de los profesionales de enfermería en el servicio de emergencia del Hospital Victor Lazarte Echegaray*. Recuperado el 30 de Marzo de 2019, de

<http://dspace.unitru.edu.pe/bitstream/handle/UNITRU/11676/2E569.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

- Contreras C, M. (2013). *Satisfacción laboral de los profesionales de enfermería vinculados a una I.P.S. de III nivel de atención Bogotá 2013*. Tesis para optar título de Magister en enfermería, Bogotá. Recuperado el 05 de Febrero de 2019, de <http://www.bdigital.unal.edu.co/43104/1/33104241.2013.pdf>
- Díaz ,Leticia ; Durán ,María ; Prado, Patricia; Daza, Bertha; Gómez,Elizabeth;Acuña, Yolanda ; Gutiérrez , María; Hernandez,Ángela. (2002). *Análisis de los conceptos del modelo de adaptación de Callista Roy*. Bogotá. Recuperado el 15 de Febrero de 2019, de http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1657-59972002000100004
- García O, Karen; Leandres Q , Sandra. (2017). *Carga laboral y satisfacción de las enfermeras del servicio de emergencia del Hospital Nacional Carlos Alberto Seguin Escobedo - Essalud, Arequipa - 2017*. Tesis para optar el título profesional de licenciada en enfermería. Recuperado el 11 de Enero de 2019, de <http://repositorio.unsa.edu.pe/bitstream/handle/UNSA/5332/ENgaorkh.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Gotelli S, Jazmin; Mansilla S, María. (2018). *Clima organizacional y satisfacción laboral de las enfermeras en los servicios de medicina del Hospital Nacional Dos de Mayo*. Tesis para optar el grado académico de Maestra en Gestión de los servicios de la salud. Recuperado el 08 de Enero de 2019, de <http://repositorio.ucv.edu.pe/handle/UCV/14139>
- Meléndez CH, Sandy; Huerta G, Sara; Hernández V, Evelia; Lavolgnat A, Blanca; Santos B, María del Carmen. (2016). *Síndrome de burnout y salud mental en enfermeras de un Hospital*. Recuperado el 08 de enero de 2019, de <http://www.nureinvestigacion.es/OJS/index.php/nure/article/view/801>
- Morales C, E. M. (2016). *Nivel de satisfacción laboral del profesional de enfermería en el servicio de centro quirúrgico Hospital Nacional Alberto Sabogal Sologuren. EsSalud. 2016* . Lima. Recuperado el 05 de Febrero de 2019, de http://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/handle/cybertesis/5483/Morales_cm.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Moreno J, P. (2010). *satisfacción laboral y Burnout en trabajos poco cualificados de la población inmigrante en España*. *Sicc Salud*. Recuperado el 20 de Enero de 2019, de https://www.siicsalud.com/acise_viaje/ensiccas-profundo.php?id=124701
- Muñoz Z, Carmen; Rumie D, Hossn;Torres G, Gabriela;Villaruel J, Karla. (Abril de 2015). *Impacto en la salud mental de la (del) enfermera (o) que otorga cuidados en situaciones estresantes*. *SCIELO*. Recuperado el 15 de Febrero de 2019, de https://scielo.conicyt.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0717-
- Neira C, Giovana del Rosario; Salinas V, Flor. (2017). *Satisfacción laboral de la enfermera profesional en el servicio de emergencia de un Hospital Nacional*.

Lima. Recuperado el 11 de enero de 2019, de http://repositorio.upch.edu.pe/bitstream/handle/upch/1330/Satisfaccion_NeiraCeneno_Giovana.pdf?sequence=1&isAllowed=y

- Pablos G, Mar; Cubo D, Sixto. (2015). Satisfacción laboral de las enfermeras de los Hospitales Públicos de Badajoz. *SCIELO*. Recuperado el 24 de Marzo de 2019, de http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0465-546X2015000200006
- Pascasio V, Nelly ; Rosales D, Carmen del Pilar. (2018). *Nivel de satisfacción laboral del profesional de enfermería que labora en el Hospital Nacional Sergio E. Bernales - Comas 2015*. Tesis para optar título profesional de licenciada en enfermería, Lima. Recuperado el 15 de Enero de 2019, de <http://repositorio.ual.edu.pe/bitstream/handle/UAL/129/T-ENF%200063%20%28Pascasio%20Valverde%20y%20Rosales%20Due%C3%B1as%29.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Reyes G, Y. R. (2014). *Satisfacción en el trabajo y salud mental en enfermeras de los servicios de hospitalización del Hospital María Auxiliadora, durante los meses de abril a junio del 2014*. Tesis para optar título profesional de licenciada en enfermería. Recuperado el 22 de Marzo de 2019, de http://repositorio.unjfsc.edu.pe/bitstream/handle/UNJFSC/754/RESUMEN%20TFMH_TE37.pdf?sequence=3&isAllowed=y
- Rodríguez P, Jesús; Villalobos S, Patricia. (2014). *La motivación y su relación con el nivel de satisfacción laboral del profesional asistencial de enfermería en los Hospitales de Essalud y Miguel Angel Mariscal Llerena, Ayacucho 2014*. Tesis para obtener el título profesional de licenciada (o) en enfermería. Recuperado el 25 de Marzo de 2019, de http://repositorio.unsch.edu.pe/bitstream/handle/UNSCH/1518/Tesis%20EN638_Rod.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Sandoval F, Katherine; Velez D, José. (2014). *Clima organizacional y estrategias de afrontamiento frente al estrés en enfermeras de los servicios de hospitalización del Hospital Regional María Auxiliadora, durante los meses de agosto a octubre del 2014*. Tesis para optar título profesional de licenciada en enfermería. Recuperado el 22 de Marzo de 2019, de http://repositorio.unjfsc.edu.pe/bitstream/handle/UNJFSC/756/RESUMEN%20TFMH_TE39.pdf?sequence=3&isAllowed=y

5.3 Fuentes Electrónicas

- Acosta O, K. C. (24 de Mayo de 2012). *La Pirámide de Maslow*. Recuperado el 10 de Febrero de 2019, de <https://www.eoi.es/blogs/katherinecarolinaacosta/2012/05/24/la-piramide-de-maslow/>

- AISS. (02 de septiembre de 2016). *El malestar en el trabajo diario repercute en la salud mental*. Recuperado el 20 de Enero de 2019, de <http://aiss-saludmental.com/saludmental-trabajo-diario/>
- Amador C, O. (09 de Julio de 2013). *Teorías de los dos factores de Herzberg*. Recuperado el 12 de Febrero de 2019, de <https://www.gestiopolis.com/teoria-de-los-dos-factores-de-herzberg/>
- Ana. (15 de Noviembre de 2012). *Teorías Motivacionales*. Recuperado el 12 de Febrero de 2019, de <https://es.slideshare.net/AnaD1/teoras-motivacionales-15196654>
- Chiavenato, I. (2000). *Administración de Recursos Humanos. 5ta Edición*. Recuperado el 22 de Marzo de 2019, de [f37a438c7c5cd9b3e4cd837c3168cbc6](https://www.monografias.com/trabajos70/resolucion-problemas-metodologia-activa-aprendizaje/resolucion-problemas-metodologia-activa-aprendizaje2.shtml)
- Cruzat, R. (Diciembre de 2008). *La resolución de problemas: Una metodología activa de aprendizaje*. Recuperado el 25 de Marzo de 2019, de <https://www.monografias.com/trabajos70/resolucion-problemas-metodologia-activa-aprendizaje/resolucion-problemas-metodologia-activa-aprendizaje2.shtml>
- Diaz, L. (Julio de 1998). *Responsabilidad del profesional de enfermería*. Recuperado el 23 de Marzo de 2019, de https://www.academia.edu/22860829/GU%C3%8DA_PARA_EL_DESEMPE%C3%91O_DEL_PROFESIONAL_DE_ENFERMER%C3%8DA
- Escriba A, Vicenta; Burguete R, Dolores. (2005). *¿cómo perciben las enfermeras de transplantes las causas del estrés laboral?* Recuperado el 10 de marzo de 2019, de http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1132-12962005000200003
- García V, D. (Julio de 2010). *Satisfacción laboral, una aproximación teórica*. Obtenido de <http://www.eumed.net/rev/ccss/09/dgv.htm>
- González P, M. (2011). *Conducta prosocial: evaluación e intervención*. Recuperado el 25 de Marzo de 2019, de <https://www.espaciologopedico.com/recursos/glosariodet.php?Id=181>
- Instituto Sindical de Trabajo Ambiente y Salud. (2011). *Condiciones de Trabajo y Salud*. Recuperado el 20 de Marzo de 2019, de <https://istas.net/salud-laboral/danos-la-salud/condiciones-de-trabajo-y-salud>
- Lemos, S. (2010). *Comunicación y habilidades interpersonales*. Recuperado el 26 de Marzo de 2019, de <http://www.tecnologicolendan.com/moodle/course/index.php?categoryid=28>
- Malua G, A., Cardona S, S., López C, L., & Espitia G, M. (2018). *Investigación para determinar los fenomenos que inciden en la motivación laboral*. Recuperado el 25 de Marzo de 2019, de <https://es.calameo.com/read/0057066459d9202641bf5>
- María F, G. G. (19 de Junio de 2014). *¿Cual es el bienestar psicológico del personal de enfermería?* REESME. Recuperado el 15 de Enero de 2019, de

<https://www.aeesme.org/aeesme/cual-es-el-bienestar-psicologico-del-personal-de-enfermeria/>

- Martínez, B. (2006). Los efectos de las asimetrías de género en la salud de las mujeres. Recuperado el 15 de Agosto de 2019, de <http://revistes.ub.edu/index.php/Anuario-psicologia/article/view/8750/10942>
- Martínez, M. (15 de Mayo de 2013). *La Teoría de Herzberg*. Recuperado el 10 de Mayo de 2019, de <https://www.eoi.es/blogs/mintecon/2013/05/15/la-teoria-de-herzberg/>
- Martínez, T. (2013). *Autonomía y dependencia*. Recuperado el 20 de Marzo de 2019, de <http://www.acpgerontologia.com/acp/decalogodocs/laautonomia.htm>
95532015000100005
- Pérez P, Julián; Merino, María. (2008). *Definición de autocontrol*. Recuperado el 25 de Marzo de 2019, de <https://definicion.de/autocontrol/>
- Ponce G; Reyes M. (05 de noviembre de 2011). Satisfacción laboral del profesional de enfermería en cuatro instituciones de salud. *Scielo*. Recuperado el 12 de julio de 2019, de http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1665-70632012000100002
- Ramírez L, B. C. (Noviembre de 2012). *Beneficios no económicos y su repercusión en el clima laboral*. Recuperado el 22 de Marzo de 2019, de <http://biblio3.url.edu.gt/Tesario/2012/05/43/Ramirez-Betsy.pdf>
- Tardy, M. (2013). Salud - Diferentes miradas sobre el concepto de Salud. Recuperado el 14 de Febrero de 2019, de http://www.psicoweb.com/salud/concepto_salud_03.htm
- Vasquez D, Antonio; Perez C, Dolore; Moreno R, Ricardo; Arroyo Y; Francisco; Suarez D, Manuel. (2010). Factores psicosociales motivacionales y estado de salud. Recuperado el 10 de Agosto de 2019, de http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0465-546X2010000100002&lng=es.
- Yubero, S. (05 de abril de 2019). *Socialización y aprendizaje social*. Recuperado el 15 de Marzo de 2019, de <https://www.ehu.eus/documents/1463215/1504276/Capitulo%20BXXIV.pdf>

ANEXOS

Anexo 1. Consentimiento informado.

CONSENTIMIENTO INFORMADO

A través del presente documento manifiesto mi voluntad de participar en la investigación titulada: **SATISFACCIÓN LABORAL Y SALUD MENTAL EN ENFERMERAS DE LOS SERVICIOS DE HOSPITALIZACION DEL HOSPITAL REGIONAL DE HUACHO, 2019.**

Habiendo sido informada del propósito de la misma, así como de los objetivos, entrego la plena confianza que la información que se vierte en el instrumento será solo y exclusivamente para fines de la investigación asegurándome la máxima confidencialidad.

Participante
(Firma)

COMPROMISO DE CONFIDENCIALIDAD

Estimado estudiante:

Yo, Yennifer Yomira Reyes Gomero, investigadora de la presente investigación , me comprometo a guardar la confidencialidad máxima en relación a la información que se me brinde a través del instrumento, así mismo declaro que los resultados del presente estudio no le causara perjuicio alguno.

Atte.

Srta. Yennifer Yomira Reyes Gomero

	<p>2. Identificar los niveles de salud mental en las enfermeras de los servicios de hospitalización del Hospital Regional de Huacho 2019.</p> <p>3. Establecer la relación entre los niveles de satisfacción laboral y los niveles de salud mental en las enfermeras de los servicios de hospitalización del Hospital Regional de Huacho 2019.</p>	<p>hospitalización del Hospital Regional de Huacho 2019.</p> <p>2. Existe un nivel medio de salud mental en las enfermeras de los servicios de hospitalización del Hospital Regional de Huacho 2019.</p> <p>3. Los niveles de salud mental tienen relación directa con los niveles de satisfacción laboral, es decir a mayor salud mental será la satisfacción laboral.</p>	<p>Nivel de Satisfacción laboral</p>	<p>Factor 2: Beneficios laborales y/remunerativos. Factor 3: Políticas administrativas. Factor 4: Relaciones sociales. Factor 5: Desarrollo personal. Factor 6: Desempeño de tareas. Factor 7: Relación con la autoridad.</p>	<p>- ED = en desacuerdo - TED = totalmente en desacuerdo</p>	
--	--	---	--------------------------------------	---	--	--

Anexo 3. Instrumento.

CÓDIGO:

--	--	--



**UNIVERSIDAD NACIONAL JOSÉ FAUSTINO SANCHEZ
CARRIÓN**

FACULTAD DE MEDICINA HUAMANA

ESCUELA ACADÉMICO PROFESIONAL DE ENFERMERIA

INSTRUMENTO A

Estimada(o) Licenciada (o) del Hospital Regional de Huacho:

El presente instrumento es de carácter anónimo; tiene como objetivo conocer su nivel de satisfacción laboral y salud mental que le brinda su puesto de trabajo con la finalidad de elaborar un sistema de estrategias para mejorar los niveles de satisfacción laboral y salud mental a fin de crear indicadores evaluativos para contribuir a la mejora de la calidad de atención.

Además de plantear y desarrollar un sistema de gestión de recursos humanos que permita desarrollar y ejecutar un programa y/o sistema de incentivos que posibilite la transformación cualitativa de los servicios de salud. Por ello se le solicita responda los siguientes enunciados con veracidad. Agradeciéndole atentamente su colaboración.

Por ello se le solicita responda los siguientes enunciados con veracidad. Agradeciéndole atentamente su colaboración.

DATOS GENERALES:

SERVICIO DE HOSPITALIZACIÓN:.....

TIEMPO EN LA INSTITUCIÓN:.....años, TIEMPO EN EL SERVICIO:.....años.

EDAD:..... años.

SEXO: MUJER HOMBRE

CONDICIÓN LABORAL: NOMBRADA CONTRATADA

INSTRUCCIONES:

A continuación se presenta una serie de enunciados a los cuales Usted deberá responder marcando con un aspa (X) de acuerdo a lo que considere conveniente.

CUESTIONARIO DE SATISFACCION LABORAL

TDA = TOTALMENTE DE ACUERDO DA = DE ACUERDO I = INDECISO

ED = EN DESACUERDO TED = TOTALMENTE EN DESACUERDO

N°		TED	ED	I	DA	TDA
01	La distribución física del ambiente de trabajo facilita la realización de mis labores.					
02	Mi sueldo es muy bajo en relación a la labor que realizo.					

03	El ambiente creado por mis compañeros es el ideal para desempeñar mis funciones.					
04	Siento que el trabajo que hago es justo para mi manera de ser.					
05	La tarea que realizo es tan valiosa como cualquier otra.					
06	La enfermera jefe es comprensivo (a).					
07	Me siento mal con lo que gano.					
08	Siento que doy más de lo recibo de la institución.					
09	Me agrada trabajar con mis compañeros.					
10	Mi trabajo me permite desarrollarme personalmente.					
11	Me siento realmente útil con la labor que realizo.					
12	Es grato la disposición de mi jefe cuando les pide alguna consulta sobre mi trabajo.					
13	El ambiente donde trabajo es confortable. (Ventilación, iluminación etc.)					
14	Siento que el sueldo que tengo es bastante aceptable.					
15	La sensación que tengo de mi trabajo es que me están explotando.					
16	Prefiero tomar distancia con las personas con las que trabajo.					
17	Me disgusta mi horario.					
18	Disfruto de cada labor que realizo en mi trabajo.					
19	Las tareas que realizo las percibo como algo sin importancia.					
20	Llevarme bien con la enfermera jefe beneficia la calidad del trabajo.					
21	La comodidad que me ofrece el ambiente de mi trabajo es inigualable.					
22	Felizmente mi trabajo me permite cubrir mis expectativas económicas.					
23	El horario de trabajo me resulta incómodo.					
24	La solidaridad es una virtud característica en nuestro grupo de trabajo.					
25	Me siento feliz por los resultados que logro en mi trabajo.					
26	Mi trabajo me aburre.					
27	La relación que tengo con mis superiores es cordial.					
28	En el ambiente físico donde me ubico trabajo cómodamente.					
29	Mi trabajo me hace sentir realizado profesionalmente.					
30	Me gusta el trabajo que realizo.					
31	No me siento a gusto con la enfermera jefe.					
32	Existen las comodidades para un buen desempeño de las labores diarias. (Materiales y/o inmuebles).					
33	El esfuerzo de trabajar más horas reglamentarias, no es reconocido.					
34	Haciendo mi trabajo me siento bien conmigo mismo.					
35	Me siento complacido con la actividad que realizo.					

36	La enfermera jefe valora el esfuerzo que hago en mi trabajo.					
----	--	--	--	--	--	--

INSTRUMENTO B

CUESTIONARIO PARA EVALUAR LA SALUD MENTAL

Estimada(o) Licenciada (o) del Hospital Regional de Huacho:

El cuestionario que le presento contiene una serie de afirmaciones referidas a la forma de pensar, sentir y hacer que son más o menos frecuentes en cada uno de nosotros. Para contestarlo, lee cada frase y completa mentalmente el espacio de puntos suspensivos con la frecuencia que mejor se adapte a ti. A continuación señala con una X en las casillas de la derecha tu respuesta.

Las posibles respuestas son:

- SIEMPRE o CASI SIEMPRE = S-CS
- A MENUDO o CON BASTANTE FRECUENCIA = AM
- ALGUNAS VECES = AV
- NUNCA o CASI NUNCA = N-CN

POR FAVOR, CONTESTA A TODAS LAS AFIRMACIONES.

N°		N-CN	AV	AM	S-CS
01	A mí, me resulta especialmente difícil aceptar a los otros cuando tienen actitudes distintas a las mías.				
02	Los problemas me bloquean fácilmente.				
03	A mí, me resulta especialmente difícil escuchar a las personas que me cuentan sus problemas.				
04	Me gusta como soy.				
05	Soy capaz de controlarme cuando experimento emociones negativas.				
06	Te sientes a punto de explotar en este momento de tu vida.				
07	Para ti, la vida es aburrida y monótona.				
08	A mí, me resulta especialmente difícil dar apoyo emocional.				
09	Tengo dificultades para establecer relaciones interpersonales profundas y satisfactorias con algunas personas.				
10	Me preocupa mucho lo que los demás piensan de mí.				
11	Creo que tengo mucha capacidad para ponerme en el lugar de los demás y comprender sus respuestas.				
12	Miras tu futuro con pesimismo.				
13	Las opiniones de los demás me influyen mucho a la hora de tomar mis decisiones.				

14	Te considero una persona menos importante que el resto de personas que te rodean.				
15	Soy capaz de tomar decisiones por mí misma/o				
16	Intento sacar los aspectos positivos de las cosas malas que me suceden.				
17	Intento mejorar como persona.				
18	Me considero "un/a buen/a enfermera /a".				
19	Me preocupa que la gente me critique.				
20	Creo que soy una persona sociable.				
21	Soy capaz de controlarme cuando tengo pensamientos negativos.				
22	Soy capaz de mantener un buen nivel de autocontrol en las situaciones conflictivas de mi vida.				
23	Pienso que soy una persona digna de confianza.				
24	A mí, me resulta especialmente difícil entender los sentimientos de los demás.				
25	Pienso en las necesidades de los demás.				
26	Si estoy viviendo presiones exteriores desfavorables Soy capaz de continuar manteniendo mi equilibrio personal.				
27	Cuando hay cambios en mi entorno intento adaptarme.				
28	Delante de un problema. Soy capaz de solicitar información.				
29	Los cambios que ocurren en mi rutina habitual, te estimulan.				
30	Tienes dificultades para relacionarme abiertamente con tus colegas /jefes.				
31	Crees que eres un/a inútil y no sirves para nada.				
32	Trato de desarrollar y potenciar tus buenas aptitudes.				
33	Te resulta difícil tener tus propias opiniones.				
34	Cuando tienes que tomar decisiones importantes, te siento muy insegura/o.				
35	Eres capaz de decir no cuando quieres decir no.				
36	Cuando se te presenta un problema intento buscar posibles soluciones.				
37	Te gusta ayudar a los demás.				
38	Te sientes insatisfecha/o contigo misma/o.				
39	Te sientes insatisfecha/o de tu aspecto físico.				

MUCHAS GRACIAS.

Anexo 4. Base de datos.

	DATOS GENERALES	CODIGOS
A	SERVICIO DE HOSPITALIZACIÓN	
	Medicina	1
	Gineco-Obstetricia	2
	Neonatología	3
	Cirugia	4
	Pediatría	5
	Centro-Quirúrgico	6
	Emergencia	7
UCI	8	
B	TIEMPO EN LA INSTITUCIÓN	
	Menos de 1 año	1
	De 1 a 5 años	2
	De 6 a 10 años	3
	De 10 a 20 años	4
Más de 20 años	5	
C	TIEMPO EN EL SERVICIO	
	Menos de 1 año	1
	De 1 a 5 años	2
	De 6 a 10 años	3
	De 10 a 20 años	4
Más de 20 años	5	
D	EDAD	
	De 20 a 30 años	1
	De 31 a 40 años	2
	De 41 a 50 años	3
Más de 50 años	4	
E	SEXO	
	Mujer	1
Hombre	2	
F	CONDICIÓN LABORAL	
	Nombrada(o)	1
Contratada(o)	2	

SATISFACCIÓN LABORAL EN EL PROFESIONAL DE ENFERMERÍA - HOSPITAL REGIONAL DE HUACHO

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34	35	36	
5	5	4	1	5	5	5	5	5	5	5	3	2	3	3	1	4	5	1	5	3	5	5	2	5	1	4	3	5	5	1	2	5	5	5	5	5
2	5	4	2	5	4	5	5	4	5	5	3	3	2	4	2	2	5	1	4	3	4	2	4	3	1	4	4	4	4	1	4	5	5	5	5	4
4	5	2	2	5	4	5	5	4	5	5	4	4	2	4	2	2	5	1	4	3	3	2	4	4	1	4	4	4	4	1	4	4	5	5	4	
2	5	2	4	5	4	5	5	4	5	5	4	4	2	4	2	2	5	1	4	3	4	2	4	4	1	4	3	4	4	1	2	4	5	5	5	4
2	3	2	4	5	4	5	4	4	5	5	4	4	2	3	2	2	5	1	4	3	4	3	3	4	1	4	3	4	4	2	2	5	5	5	5	4
2	4	4	4	5	4	5	4	4	5	5	4	4	1	3	2	2	5	1	4	3	4	3	3	4	1	4	3	4	4	2	1	5	5	4	4	
3	3	4	3	5	4	5	4	4	5	5	4	4	1	3	2	2	5	1	4	2	4	3	3	5	1	4	3	4	4	2	1	5	5	4	3	
2	4	3	2	5	3	5	4	4	5	5	2	3	1	2	3	2	5	1	5	2	4	3	3	5	2	4	2	4	4	2	2	5	5	4	3	
3	3	3	2	5	3	5	5	4	5	5	2	2	1	2	3	2	5	1	5	2	4	3	3	5	2	4	2	4	4	2	5	5	4	3		
2	4	4	2	5	4	5	5	5	5	5	2	3	2	3	3	2	5	1	5	2	3	3	2	5	2	4	2	4	4	4	2	5	5	4	2	
4	1	2	5	5	4	5	5	5	5	5	4	2	2	3	2	4	5	1	5	4	3	2	2	4	2	4	2	4	4	3	2	5	5	4	2	
2	4	2	5	5	4	5	5	5	5	5	4	2	2	3	2	4	5	1	5	4	3	2	2	4	2	4	2	3	4	4	2	5	4	4	2	
2	5	3	1	1	5	5	5	1	3	5	5	5	1	5	1	1	5	1	5	5	1	2	5	5	1	5	5	5	4	1	3	5	4	5	5	
3	1	4	4	4	5	2	1	4	4	4	4	3	5	4	2	2	4	2	4	3	5	2	4	4	2	4	4	3	4	2	3	5	4	4	4	
4	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	1	5	1	1	5	4	5	4	2	1	4	4	1	4	4	4	5	1	2	5	4	5	5	
3	1	4	5	4	5	4	3	3	5	4	4	4	3	5	2	4	4	2	5	4	1	4	4	3	3	4	2	4	5	1	5	5	4	4	2	
2	4	4	5	4	5	4	3	5	5	4	4	5	3	5	2	4	4	2	5	4	1	4	4	3	3	4	2	4	4	2	2	5	4	4	2	
2	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	5	3	5	2	2	4	2	5	3	1	4	2	3	3	4	2	4	4	3	2	5	4	4	2	
3	1	5	4	4	4	4	4	5	4	4	3	3	3	5	2	2	4	2	5	2	1	2	3	2	3	5	2	4	4	4	5	5	4	4	2	

2	5	5	4	4	3	4	4	5	4	4	3	4	2	4	2	2	4	2	5	4	3	2	2	2	3	5	2	4	4	5	2	5	4	4	2	
3	5	4	4	5	3	4	4	4	4	4	4	4	2	4	3	2	4	2	5	2	2	2	3	2	3	5	2	3	4	3	5	5	4	4	2	
2	4	5	3	5	4	4	5	4	4	4	4	4	2	4	3	2	4	2	5	3	2	3	4	3	2	5	2	3	4	4	2	5	4	4	3	
2	4	3	3	4	3	4	5	4	4	4	4	4	2	2	4	3	2	4	2	4	2	2	3	5	3	2	5	2	3	4	3	2	5	4	3	3
4	1	5	1	4	5	4	5	4	4	4	4	3	2	1	4	3	2	4	2	4	3	3	2	3	3	2	5	2	3	4	3	2	5	4	3	3
4	2	2	4	2	5	4	4	2	4	4	3	2	1	2	3	2	4	1	4	2	3	2	3	5	2	5	4	3	4	4	3	5	4	3	3	
2	4	3	2	4	5	3	5	4	4	4	4	4	2	2	2	2	2	4	1	5	4	4	5	5	4	2	5	4	3	4	1	2	5	4	3	3
4	1	5	1	5	5	4	5	3	3	4	4	3	4	1	3	2	4	2	4	4	2	4	3	3	2	4	3	3	4	2	2	5	4	3	3	
3	3	2	1	5	5	5	5	3	3	4	4	3	4	1	3	2	4	2	4	3	3	4	3	4	2	4	3	3	4	2	2	5	5	3	3	
2	1	2	1	5	5	5	5	3	4	4	3	3	1	4	3	1	4	2	4	3	4	4	3	4	2	4	3	3	4	2	2	5	5	4	3	
2	3	4	2	5	5	5	5	4	4	4	3	2	1	4	2	1	4	2	4	3	4	3	4	4	2	4	3	4	4	2	2	5	5	4	4	
1	3	3	2	4	5	5	5	4	4	4	3	2	1	4	2	1	4	2	4	4	3	2	4	4	2	4	4	3	4	4	2	5	5	4	2	
2	4	3	3	4	5	5	4	4	4	4	2	3	2	4	2	1	4	2	4	4	2	2	4	4	2	5	5	3	4	4	3	5	5	4	2	
2	4	4	3	4	3	5	3	4	5	5	4	4	2	5	2	1	4	2	5	4	2	2	4	4	2	4	3	3	4	4	3	5	5	5	2	
2	5	4	4	4	3	5	4	4	5	5	4	4	2	5	2	1	4	2	5	4	2	2	4	3	2	4	3	3	4	4	1	5	5	5	2	
5	4	4	4	4	3	5	5	4	5	5	4	4	1	5	2	1	5	1	5	4	2	2	4	2	2	4	3	4	4	4	1	5	5	5	2	
4	3	4	5	4	5	5	5	4	5	5	5	4	1	5	2	1	5	1	5	4	2	2	3	3	2	4	3	4	4	4	1	5	5	5	2	
4	2	4	5	4	4	5	5	4	5	5	5	2	1	5	2	1	5	1	5	4	2	2	3	4	2	5	3	4	5	2	1	4	5	5	4	
2	3	4	5	5	4	3	5	4	5	5	5	2	1	3	2	1	5	1	5	4	2	2	2	3	2	5	2	4	5	3	1	4	5	5	4	
4	3	5	5	5	4	3	5	4	5	5	5	5	1	3	2	1	5	1	5	4	2	1	2	2	2	5	2	4	5	3	2	4	5	5	4	
2	5	3	5	5	4	3	4	4	4	5	5	4	1	3	2	1	5	1	5	4	2	1	2	2	2	5	2	4	5	3	3	4	5	4	4	
3	5	3	5	5	4	4	4	4	4	5	5	3	1	3	2	1	5	1	5	4	2	1	2	2	2	5	2	4	5	3	3	5	5	4	4	
3	5	3	5	5	4	4	4	4	4	5	5	2	1	3	2	1	5	1	5	2	2	1	2	2	2	5	2	4	5	4	3	4	5	4	4	

2	5	2	3	5	4	4	4	4	4	5	5	4	1	3	2	4	5	2	5	3	3	3	2	2	2	5	2	4	5	2	3	4	5	4	5		
2	5	3	5	5	3	4	5	4	4	5	4	4	1	3	2	4	5	2	5	2	3	2	1	3	2	5	2	4	5	2	3	4	5	4	5		
4	5	3	5	5	3	5	5	4	4	5	5	4	2	3	2	4	5	2	5	3	3	4	3	4	1	5	2	4	5	2	3	4	5	3	5		
5	5	2	4	5	3	5	5	4	5	5	4	4	2	3	2	2	5	2	5	2	4	2	3	4	1	5	3	3	5	2	4	4	5	3	5		
4	5	3	4	5	4	5	5	5	5	5	5	4	4	2	3	2	2	5	2	5	3	4	3	2	4	1	5	3	3	5	2	4	4	5	3	5	
2	5	4	2	5	4	5	5	5	5	5	5	4	3	4	3	2	2	5	2	5	4	4	4	3	4	1	5	3	3	5	3	5	4	5	3	2	
2	5	4	3	5	4	5	5	5	5	5	5	4	3	3	3	2	2	5	2	5	4	4	3	2	4	1	4	3	3	5	3	5	4	5	3	2	
2	4	5	3	5	4	5	5	5	5	5	5	2	3	3	4	2	2	5	2	5	5	4	5	3	4	2	4	3	4	5	3	5	4	5	3	2	
2	4	5	2	5	5	5	5	5	5	5	5	2	3	3	4	3	2	5	2	5	5	4	2	2	4	2	4	3	4	5	3	5	4	5	3	2	
2	4	4	2	5	5	5	5	5	5	5	5	3	3	3	3	3	2	5	2	5	5	4	1	2	4	2	4	3	4	5	4	5	4	5	2	2	
3	4	4	2	5	5	5	5	5	5	5	5	3	3	3	3	3	2	5	2	5	4	3	3	3	4	2	4	3	4	5	4	3	4	5	2	2	
3	2	3	4	5	5	5	4	5	4	5	4	5	2	2	3	5	3	2	5	2	5	4	3	5	3	4	3	4	3	4	5	2	3	4	5	2	2
5	2	2	4	5	5	4	4	5	4	5	4	5	3	2	3	5	3	1	5	2	5	4	3	5	3	4	2	4	3	4	5	4	3	4	5	2	2
3	3	2	4	5	5	4	4	5	4	5	4	5	3	2	2	5	3	1	5	2	5	4	3	5	3	3	2	4	3	4	5	3	3	4	5	3	2
2	4	3	5	5	4	4	4	5	4	5	4	5	3	2	2	5	3	1	5	2	5	3	3	2	3	4	2	4	3	4	5	3	2	4	5	3	2
2	3	3	5	5	4	4	4	5	4	5	4	5	3	2	2	5	3	1	5	2	5	3	3	3	2	3	2	4	3	4	5	4	2	4	5	3	2
3	4	3	2	5	4	4	3	5	3	5	4	2	2	5	3	1	5	2	5	3	3	2	1	3	2	4	2	4	5	4	2	4	5	3	2		
3	5	4	2	5	4	4	3	5	3	5	4	2	2	5	3	1	5	2	5	3	2	1	4	3	3	4	2	4	5	3	2	4	5	3	2		
2	5	4	2	5	3	4	5	5	4	5	4	3	2	5	3	1	5	2	5	3	3	1	4	3	3	4	3	4	5	2	2	4	5	4	2		
1	5	3	4	5	3	4	5	5	3	5	2	3	2	5	2	1	5	2	5	2	1	1	4	2	3	4	3	4	5	3	2	4	5	4	2		
2	5	5	2	5	4	4	5	5	5	5	4	2	2	5	2	1	5	2	5	2	1	1	4	2	3	4	3	4	5	4	4	4	5	4	2		
2	3	2	2	5	5	4	5	5	5	5	4	1	3	5	2	1	5	2	5	2	1	1	4	2	3	4	5	4	5	4	2	4	5	4	2		
5	5	3	3	5	3	4	5	5	5	5	4	4	3	5	2	1	5	2	5	2	1	1	4	2	3	4	4	4	5	3	2	4	5	4	2		
2	4	3	2	5	2	4	5	4	4	5	4	1	3	2	2	3	5	1	5	3	3	1	3	1	3	4	4	4	5	4	2	4	5	4	2		
2	4	4	2	5	2	4	5	4	4	5	4	1	3	2	2	3	5	1	5	4	2	1	3	1	3	4	4	4	5	2	2	4	5	4	2		

2	2	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	3	4	2	3	5	1	5	4	1	1	2	1	3	4	2	4	5	2	2	4	5	5	2
5	3	2	4	5	2	4	4	3	4	5	4	2	2	4	2	3	4	1	5	4	1	1	2	1	3	4	2	4	5	2	2	4	5	4	2
2	2	2	4	5	2	4	4	2	4	5	4	3	2	4	2	3	4	1	5	4	3	1	1	1	3	5	3	4	5	2	1	4	5	4	2
5	2	2	4	5	2	4	4	2	4	5	3	3	2	4	2	3	4	1	5	4	3	1	3	1	3	4	2	4	4	4	1	4	5	4	2
1	5	3	4	5	4	4	3	5	4	5	2	3	3	4	2	3	4	1	5	4	4	1	2	1	4	5	2	3	4	4	1	4	5	4	2
5	5	2	4	5	4	4	5	5	4	5	4	3	3	4	2	3	4	1	5	4	3	1	4	2	3	4	2	3	4	4	1	4	5	4	2
2	5	2	4	5	4	4	5	5	4	5	4	4	3	4	2	1	4	1	5	3	4	1	2	2	3	5	2	3	4	4	1	4	5	4	2
2	4	2	4	5	3	4	5	5	4	5	4	4	4	4	1	3	4	1	5	3	3	1	4	2	3	4	2	4	4	4	1	3	5	5	2
3	4	2	4	5	3	4	5	2	3	5	4	4	3	4	1	3	5	1	5	2	4	1	4	2	3	5	2	4	4	4	1	3	5	5	2
4	4	3	4	5	3	4	5	3	4	5	4	4	2	3	1	3	5	1	5	4	5	1	3	4	3	4	2	4	4	4	1	3	5	5	2
1	3	4	5	5	3	4	5	3	4	5	4	4	1	4	1	3	5	1	5	2	2	1	2	4	3	5	2	4	4	4	1	3	5	5	2
1	5	4	5	5	3	4	4	3	4	5	4	4	4	4	1	1	5	1	5	4	2	1	2	4	3	5	2	3	4	4	4	3	5	5	2
1	3	4	5	5	4	5	4	3	4	5	4	3	3	4	2	3	5	1	5	4	2	1	4	4	3	5	2	3	4	4	3	3	5	5	4
2	5	3	5	5	4	5	4	4	4	5	5	3	3	3	1	3	5	1	5	3	2	1	4	4	2	5	2	5	4	4	3	4	5	5	4
2	5	2	5	5	4	5	4	4	4	5	5	3	3	4	2	3	5	1	5	2	2	2	4	4	2	5	2	3	4	4	3	4	5	5	4
2	4	3	5	5	4	5	4	4	4	5	5	2	3	4	1	3	5	1	5	4	4	2	4	4	2	5	2	5	4	4	3	4	5	5	4
2	4	4	5	4	5	5	4	4	4	5	5	1	3	4	2	3	5	1	5	4	4	2	4	4	2	5	3	5	3	4	3	4	5	5	4
4	3	5	5	4	5	5	4	4	4	5	3	5	3	4	1	2	4	1	5	4	4	2	4	4	2	5	4	5	3	4	3	4	5	5	4
5	3	5	5	4	5	5	5	4	4	5	2	5	3	4	3	2	4	1	5	4	4	2	4	4	2	5	4	5	3	4	3	4	5	5	4
4	4	5	5	4	3	5	5	4	3	5	2	5	3	4	3	2	4	1	5	4	5	2	4	4	2	5	4	5	3	4	3	4	5	5	4
4	5	4	5	4	4	5	5	4	4	5	2	4	3	4	2	2	4	1	5	4	5	2	4	4	2	5	4	5	3	4	3	4	5	5	4
3	5	3	5	4	2	3	5	4	4	3	4	4	3	4	3	2	5	1	5	4	5	2	4	4	2	5	4	3	4	4	3	4	5	5	4
5	5	4	5	5	2	3	5	4	4	4	4	4	3	4	3	2	4	1	5	4	3	2	4	4	2	5	3	3	4	4	2	4	4	5	3
4	5	3	5	5	4	5	5	4	4	5	5	4	3	4	2	2	4	1	5	4	3	2	4	4	2	5	4	3	4	4	2	4	4	4	3
3	5	4	5	5	4	5	5	5	4	5	3	4	3	4	3	2	4	1	5	4	4	2	4	4	2	5	4	3	3	4	2	4	4	5	3

AUTOEVALUACIÓN DE LA SALD MENTAL PROFESIONAL DE ENFERMERÍA - HOSPITAL REGIONAL DE HUACHO

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34	35	36	37	38	39	
1	1	1	4	2	1	2	1	2	1	2	1	1	2	4	4	2	3	1	4	3	2	2	2	4	2	2	3	3	1	1	4	1	2	4	4	4	1	1	
2	1	1	4	2	2	1	1	2	2	4	1	1	1	4	4	4	4	2	3	3	2	3	1	4	3	3	3	3	2	1	3	1	2	4	3	4	1	1	
2	1	1	4	2	2	1	2	2	2	3	1	1	1	4	3	4	4	2	3	3	2	3	1	4	3	3	3	3	2	1	3	1	2	4	3	4	1	1	
2	2	1	4	2	2	1	2	2	2	3	1	1	1	4	3	4	4	2	3	3	2	3	1	4	3	3	3	3	2	1	3	1	2	4	3	4	1	1	
2	2	1	4	2	2	1	2	2	2	3	1	1	1	4	3	4	4	2	2	3	2	3	1	3	3	3	3	2	1	1	3	1	2	3	3	4	1	1	
2	2	1	4	2	2	4	2	2	2	3	1	1	1	4	3	4	4	1	2	4	2	3	2	3	2	3	3	2	1	1	4	1	2	3	4	4	2	1	
2	1	1	4	3	3	1	2	2	2	2	1	1	1	3	3	4	4	1	2	4	2	3	2	3	2	3	3	2	1	1	4	2	1	3	3	3	2	1	
3	1	1	4	3	3	1	2	2	2	2	1	2	1	3	3	4	4	2	2	4	2	3	2	4	2	3	3	2	1	1	3	2	1	2	3	3	2	1	
3	1	1	4	3	3	3	2	2	2	2	1	2	2	3	3	3	4	2	3	4	3	3	2	4	2	3	3	3	1	1	3	2	2	2	3	3	2	1	
3	1	1	4	3	1	1	3	3	2	2	1	2	2	3	3	3	4	2	3	4	3	3	3	4	3	4	4	2	2	1	3	1	2	2	3	3	1	2	
3	1	1	4	3	1	1	3	3	1	2	2	2	2	3	4	3	4	3	3	3	3	3	1	4	2	4	4	3	2	1	3	2	2	2	3	3	1	2	
1	2	1	4	3	1	1	3	3	2	2	2	2	2	3	4	2	4	3	3	3	3	3	1	4	2	4	4	2	2	1	3	1	2	1	3	3	2	2	
2	1	1	4	4	1	1	1	1	1	1	1	1	1	4	4	4	4	1	4	4	4	4	1	4	4	4	4	4	1	1	4	1	1	4	4	4	1	1	
2	2	1	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	1	4	4	4	4	3	3	2	3	4	3	4	4	4	4	4	3	1	4	2	2	3	4	4	2	2	
1	2	2	4	2	1	4	1	1	2	4	1	1	1	4	3	3	3	2	4	2	3	4	1	4	3	3	3	3	1	1	3	1	1	1	3	3	1	1	
2	2	1	4	3	1	3	3	4	1	2	2	2	3	3	2	2	3	3	2	2	2	2	2	3	4	2	4	4	3	2	1	4	1	2	1	3	3	2	2
2	2	2	4	3	1	3	3	4	1	3	2	2	3	3	2	2	3	3	2	2	2	2	2	3	4	2	4	4	3	2	1	4	1	2	2	3	3	2	1
2	2	2	4	3	1	2	2	3	1	3	2	1	2	3	2	3	3	3	2	2	2	2	3	3	4	2	4	4	3	2	1	4	1	2	2	3	3	2	1
2	2	2	4	3	1	3	2	3	1	4	1	2	2	2	2	4	3	3	2	2	2	2	3	3	3	2	4	4	4	2	1	4	1	2	2	3	3	2	1

2	2	2	3	3	2	1	2	3	1	4	2	1	2	2	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	2	4	3	3	1	1	4	2	2	2	3	3	2	1
2	2	2	3	3	2	2	2	3	3	4	1	2	2	2	4	4	3	2	2	3	3	3	2	3	3	4	3	4	1	1	4	2	3	2	4	4	1	2
2	2	2	3	2	2	1	2	4	3	4	2	1	2	2	2	3	3	2	3	3	2	3	2	4	3	3	3	4	1	1	2	2	2	2	3	4	2	2
2	2	1	3	2	2	2	2	4	3	4	2	2	2	2	3	2	3	2	2	3	2	4	2	4	3	3	3	3	1	1	2	1	2	2	3	4	2	1
1	2	1	3	2	2	2	2	4	3	4	1	2	2	2	3	2	3	3	3	3	2	4	1	4	3	3	3	3	2	1	2	1	2	2	3	4	2	2
2	1	1	4	4	1	1	1	2	2	4	2	1	1	4	3	4	4	2	4	4	2	4	1	2	4	3	3	3	3	1	4	2	2	4	4	4	1	2
2	1	1	4	2	1	1	2	2	1	1	1	2	1	4	4	4	4	1	4	1	1	2	2	4	4	2	2	4	1	1	4	1	1	4	2	4	1	1
3	3	1	4	3	2	2	2	2	3	3	1	2	2	2	2	4	3	4	4	2	2	4	2	2	2	2	2	2	3	1	2	1	3	1	2	4	2	2
3	3	2	4	3	2	2	2	2	3	3	2	2	2	2	2	4	3	3	4	2	2	4	2	2	2	2	2	2	3	1	2	2	3	1	2	4	2	1
3	2	2	4	3	2	2	2	2	3	3	2	2	2	2	2	4	3	3	4	2	3	4	2	2	2	2	2	2	3	1	3	2	3	1	2	4	2	1
3	2	2	4	3	2	2	2	2	3	3	2	2	2	2	3	4	3	4	4	2	3	4	2	2	2	2	3	2	3	1	3	2	3	2	2	4	2	1
3	3	2	4	3	2	2	2	2	3	3	2	2	2	2	4	3	3	4	4	2	3	4	2	3	3	2	3	3	3	1	3	2	3	2	3	4	1	1
3	2	2	4	3	2	2	2	2	3	2	2	2	1	2	4	3	3	4	3	2	3	4	2	3	2	2	3	3	2	1	3	2	2	3	2	3	1	1
2	3	2	3	2	2	2	1	2	2	2	1	1	1	2	3	3	4	3	3	2	3	3	1	3	3	3	3	3	2	1	3	1	3	2	3	3	1	2
2	2	1	3	3	3	3	2	4	2	2	2	1	1	2	3	3	4	3	3	2	2	3	1	2	2	2	3	2	1	1	2	2	4	1	2	3	2	1
1	2	1	4	2	3	3	2	4	2	2	2	1	2	2	4	3	3	4	3	2	2	3	1	2	4	3	2	3	2	1	2	1	3	2	3	3	2	2
2	2	1	3	3	3	3	2	3	2	2	2	1	2	2	3	2	4	4	2	1	1	3	1	2	2	2	2	2	1	2	2	3	2	2	3	2	1	
2	2	1	3	2	3	2	1	3	3	2	1	2	2	2	4	3	3	3	3	1	1	2	1	2	2	3	2	1	2	1	3	2	3	4	2	2		
2	2	1	3	2	3	4	1	3	2	2	2	2	2	3	3	2	4	3	3	1	1	2	3	2	3	2	3	2	2	1	3	1	3	2	4	4	2	1
2	2	3	4	3	1	4	1	3	3	2	2	1	2	3	2	3	3	3	2	1	1	2	2	3	4	2	2	3	3	1	4	2	3	2	4	4	1	2
2	2	3	3	3	1	2	1	2	4	3	2	2	2	3	2	2	4	2	3	1	1	2	2	3	4	2	3	2	3	1	4	2	2	2	4	4	2	2
2	1	3	4	3	1	3	1	2	2	3	2	1	2	4	4	3	3	2	2	1	1	3	3	2	3	2	2	3	2	1	3	2	2	3	4	4	1	2
1	1	1	4	4	2	3	1	2	3	3	2	2	2	4	3	2	4	2	3	2	1	3	2	2	3	2	3	3	3	1	3	2	2	3	4	4	2	2

1	1	2	4	4	3	3	1	2	3	3	1	1	2	4	4	3	3	2	2	2	1	3	3	2	3	2	2	4	2	1	3	2	3	3	3	4	2	1	
3	1	2	4	4	2	3	1	2	3	3	2	2	2	4	2	4	4	2	3	2	2	3	2	2	3	3	3	4	2	1	3	2	3	3	2	4	2	2	
2	2	3	4	4	3	3	2	3	3	3	2	1	2	3	2	4	3	2	2	1	2	3	3	2	2	3	2	3	3	1	3	2	4	2	3	4	2	2	
2	2	2	4	4	2	2	2	3	3	3	1	2	2	3	2	4	4	1	3	1	3	3	3	2	2	3	3	3	2	1	3	2	3	2	2	4	2	2	
2	2	2	4	4	2	2	2	3	3	3	2	1	2	3	2	4	3	1	2	2	2	3	3	2	2	3	3	4	1	1	3	2	2	2	3	4	2	2	
2	2	2	4	3	2	2	2	3	4	2	2	2	2	4	2	4	3	1	4	2	3	2	3	3	2	3	3	3	1	1	3	1	2	1	4	4	2	2	
2	2	2	4	3	2	2	2	3	4	2	1	1	1	3	2	4	4	2	3	1	2	4	3	3	3	3	3	4	1	1	4	1	2	1	4	4	1	1	
2	2	1	3	3	2	2	2	3	4	2	2	2	1	3	2	4	3	2	4	2	3	3	3	3	3	3	3	3	1	1	4	2	2	1	4	4	2	2	
2	2	1	3	3	2	1	2	2	4	2	2	2	1	4	3	4	4	3	3	1	1	2	3	4	3	3	4	2	2	1	4	2	2	1	4	4	2	1	
2	2	1	4	3	2	1	2	3	4	3	2	2	1	3	4	4	3	3	2	2	1	2	2	3	4	3	4	2	2	1	3	2	3	2	4	3	2	2	
2	2	1	4	3	2	2	2	3	3	3	2	2	1	4	4	4	4	4	2	2	1	3	2	2	3	3	4	2	3	1	3	2	3	2	4	3	2	1	
3	2	1	3	3	2	2	2	3	3	3	2	2	1	3	4	4	4	3	2	2	1	4	2	2	3	3	4	3	3	1	3	2	4	3	3	3	2	1	
3	2	2	4	3	2	2	2	3	3	3	1	2	2	4	4	4	4	3	2	2	1	3	2	2	4	2	4	2	3	1	4	3	2	3	3	3	2	1	
3	2	2	3	2	2	2	2	3	2	2	1	2	2	4	4	4	4	3	3	1	3	3	2	3	2	3	2	4	4	3	1	4	2	2	2	3	3	2	1
3	2	2	4	3	2	2	2	2	3	3	1	2	2	2	4	4	4	3	3	3	2	2	3	2	3	2	4	4	2	1	3	2	2	2	4	3	2	1	
4	3	2	4	2	2	2	2	2	2	3	1	2	2	3	4	4	4	4	3	2	2	2	3	2	4	2	4	4	2	1	3	2	2	2	3	3	1	1	
4	2	2	4	3	2	2	2	2	3	3	2	1	2	2	4	3	4	3	2	3	2	2	3	2	3	2	4	3	2	1	3	2	2	3	4	4	1	2	
1	3	3	4	2	2	3	2	2	1	3	2	2	2	4	4	4	3	4	2	2	2	2	3	2	4	3	4	3	2	1	1	3	2	3	3	4	2	2	
1	2	2	4	3	2	3	2	2	1	3	2	1	1	2	2	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	2	4	3	2	1	1	2	1	3	4	4	1	2	
1	2	1	4	2	2	3	2	2	1	3	2	2	1	3	3	2	3	4	2	2	3	3	3	3	4	3	4	3	2	1	1	2	1	3	2	4	2	2	
1	2	3	4	3	2	3	2	2	3	3	2	1	1	2	3	3	3	3	3	3	1	3	2	3	3	2	3	3	2	1	1	2	1	3	2	3	1	1	
1	2	2	4	4	2	3	2	2	3	2	2	2	1	3	4	2	3	4	3	2	3	3	2	3	4	3	3	2	2	1	2	3	1	2	2	4	2	1	
3	2	4	4	4	2	3	2	2	3	2	2	1	1	4	3	3	4	1	3	3	3	3	2	2	2	2	3	2	3	1	2	2	2	2	3	4	1	2	
3	1	2	4	4	1	2	2	2	3	2	1	2	1	4	3	2	3	1	3	2	3	4	3	2	2	3	3	2	3	1	3	2	2	3	3	4	2	1	
3	1	2	4	4	1	2	2	2	3	2	2	2	1	4	3	4	4	1	3	3	3	2	2	2	2	3	3	3	1	3	2	1	2	3	4	1	1		

3	1	2	3	4	1	2	2	3	3	2	2	2	1	4	4	4	3	1	2	4	3	2	3	2	2	3	3	2	3	1	3	2	1	2	2	4	2	1	
3	2	2	4	4	1	1	2	3	3	2	1	2	1	2	3	4	4	1	2	4	3	2	1	2	3	2	4	3	1	1	4	1	2	3	3	3	1	1	
3	1	2	3	4	1	2	2	4	3	2	2	2	2	3	4	4	3	1	2	4	3	2	2	2	3	3	4	2	1	1	4	1	2	1	3	3	2	1	
2	1	1	4	4	1	2	2	3	3	2	2	2	2	4	3	4	3	1	3	4	2	2	2	3	3	2	4	3	3	1	4	1	3	1	2	3	1	1	
2	2	1	4	4	1	2	2	4	3	4	2	2	2	2	4	4	4	1	4	4	2	2	2	3	4	2	4	2	3	1	3	1	2	1	2	3	2	2	
2	1	1	4	4	1	1	2	3	3	4	2	1	2	3	2	4	4	3	3	3	2	2	2	3	3	3	2	3	3	1	3	2	2	1	2	3	2	2	
2	2	1	4	4	1	2	2	4	2	4	2	1	2	4	2	3	4	4	2	3	2	2	3	3	3	2	4	2	2	1	3	2	3	2	2	3	2	1	
2	2	1	4	4	1	3	2	2	2	4	2	1	2	2	2	3	4	4	2	3	2	2	2	3	4	3	2	3	2	1	3	2	3	3	2	3	2	1	
2	2	1	4	4	2	2	2	2	3	3	1	1	2	3	2	3	4	1	2	3	2	3	4	3	3	2	4	2	2	1	4	1	3	3	2	3	2	1	
2	2	1	4	3	1	2	2	2	3	3	2	1	3	4	2	3	4	3	3	4	2	3	3	3	4	3	2	3	3	1	4	1	3	3	3	3	2	1	
2	2	1	4	4	2	3	1	2	3	3	1	1	3	2	2	4	4	3	2	3	2	3	3	4	3	2	4	3	3	1	4	1	3	3	3	3	2	2	
2	2	2	4	2	1	2	2	2	3	3	2	1	3	2	2	3	4	3	3	4	2	3	3	4	4	2	2	2	3	1	3	1	3	2	3	3	1	1	
2	2	3	4	3	2	3	3	4	3	3	1	1	3	2	2	4	4	3	2	3	2	3	2	4	3	2	3	4	2	1	3	2	4	2	2	3	1	2	
2	2	2	4	4	2	2	2	2	2	3	2	1	2	2	2	3	4	3	3	4	2	3	2	4	4	2	2	4	2	1	4	2	3	2	2	3	2	1	
3	2	3	4	3	2	4	2	2	2	2	1	1	3	2	4	4	4	3	3	3	2	2	2	4	3	2	2	4	2	1	3	2	2	2	2	3	1	1	
3	3	2	4	3	2	4	2	2	3	2	2	1	3	2	2	3	4	2	4	4	2	3	2	3	2	3	2	4	1	1	2	2	2	3	3	3	2	1	
1	2	1	4	3	2	2	2	2	2	2	1	1	3	2	2	4	4	2	3	2	2	2	2	2	2	3	2	4	1	1	2	2	2	2	4	3	1	1	
1	3	1	4	3	1	3	2	2	3	2	2	1	3	2	2	2	4	2	3	2	2	3	2	2	3	2	3	3	4	1	1	2	3	2	2	4	3	2	1
3	2	1	4	3	1	2	2	2	3	2	1	1	1	4	2	2	4	2	3	2	2	2	2	2	2	3	3	4	1	1	2	2	2	2	4	3	1	1	
4	2	1	4	3	1	1	2	3	2	2	2	2	2	4	3	3	4	2	3	2	2	3	3	2	2	4	3	4	2	1	2	2	2	2	4	3	2	1	
2	2	2	4	3	1	1	2	3	2	3	1	2	3	4	4	3	4	2	3	2	2	2	3	2	3	4	3	4	2	1	3	3	3	3	3	3	1	1	
3	2	2	4	3	1	1	2	3	2	3	2	2	2	4	4	3	4	2	3	2	2	3	2	2	4	4	3	4	1	1	3	2	3	3	3	3	2	1	
2	2	2	4	3	3	1	2	3	2	3	2	2	3	4	4	3	4	2	3	2	2	3	2	2	3	4	4	4	1	1	3	1	3	3	3	3	1	1	
4	2	2	4	3	3	1	2	2	2	3	2	1	2	4	4	4	4	2	4	2	2	3	2	2	3	4	4	3	2	1	4	1	3	4	3	3	2	1	
4	2	2	4	3	3	2	2	2	2	2	2	2	3	4	4	4	3	2	3	2	2	3	3	2	4	4	4	3	1	1	3	1	3	3	3	3	1	2	

Anexo 5. Prueba de tercera hipótesis según Rho de Spearman.

Data		Excel Ranks		Adjusted Ranks	
Sample 1	Sample 2				
138	86	87.0	4.0	88.0	5.0
129	93	59.0	20.0	61.5	23.5
130	92	65.0	18.0	65.5	18.5
128	93	56.0	20.0	57.0	23.5
126	88	41.0	8.0	44.5	9.0
126	94	41.0	28.0	44.5	33.5
124	88	32.0	8.0	33.0	9.0
120	90	16.0	13.0	17.0	13.5
122	96	20.0	50.0	22.0	52.5
125	97	35.0	56.0	37.5	60.0
126	97	41.0	56.0	44.5	60.0
126	94	41.0	28.0	44.5	33.5
126	97	41.0	56.0	44.5	60.0
123	109	25.0	92.0	28.0	92.0
138	88	87.0	8.0	88.0	9.0
129	95	59.0	40.0	61.5	44.5
131	97	67.0	56.0	68.5	60.0
126	94	41.0	28.0	44.5	33.5
123	96	25.0	50.0	28.0	52.5
125	93	35.0	20.0	37.5	23.5
125	102	35.0	86.0	37.5	87.0
127	95	49.0	40.0	52.0	44.5
118	93	8.0	20.0	9.0	21.0
116	94	5.0	28.0	5.0	29.0
114	101	2.0	79.0	1.5	78.5
122	85	20.0	2.0	20.0	1.5
118	93	8.0	20.0	7.5	21.0
119	94	11.0	28.0	10.5	29.0
117	95	6.0	40.0	5.5	40.0
123	99	25.0	69.0	25.5	68.5
119	103	11.0	89.0	10.5	88.5
124	95	32.0	40.0	32.0	40.0
127	89	49.0	11.0	48.5	10.5
127	87	49.0	7.0	48.5	6.5
129	93	59.0	20.0	59.5	21.0
131	84	67.0	1.0	67.0	0.5
129	86	59.0	4.0	59.5	4.0
123	91	25.0	15.0	25.5	14.5
128	95	56.0	40.0	56.0	40.0
123	94	25.0	28.0	25.5	29.0
125	92	35.0	18.0	35.5	18.0
122	96	20.0	50.0	20.0	50.5
127	95	49.0	40.0	48.5	40.0
127	101	49.0	79.0	48.5	78.5
136	100	83.0	72.0	82.5	71.5
132	97	71.0	56.0	70.5	57.5
135	95	79.0	40.0	78.5	40.0
135	97	79.0	56.0	78.5	57.5

132	95			71.0	40.0		70.5	40.0
137	98			86.0	65.0		85.5	64.5
134	96			77.0	50.0		76.5	50.5
132	98			71.0	65.0		70.5	64.5
132	100			71.0	72.0		70.5	71.5
130	101			65.0	79.0		65.0	78.5
131	102			67.0	86.0		67.0	85.5
128	101			56.0	79.0		56.0	78.5
125	100			35.0	72.0		35.5	71.5
124	100			32.0	72.0		32.0	71.5
119	100			11.0	72.0		10.5	71.5
122	101			20.0	79.0		20.0	78.5
126	91			41.0	15.0		43.5	14.5
119	93			11.0	20.0		10.5	21.0
127	89			49.0	11.0		48.5	10.5
123	96			25.0	50.0		25.5	50.5
129	97			59.0	56.0		59.5	57.5
118	94			8.0	28.0		7.5	29.0
117	93			6.0	20.0		5.5	21.0
120	94			16.0	28.0		16.0	29.0
114	91			2.0	15.0		1.5	14.5
112	94			1.0	28.0		0.5	29.0
115	94			4.0	28.0		3.5	29.0
120	99			16.0	69.0		16.0	68.5
127	94			49.0	28.0		48.5	29.0
122	97			20.0	56.0		20.0	57.5
123	95			25.0	40.0		25.5	40.0
121	94			19.0	28.0		18.5	29.0
126	101			41.0	79.0		43.5	78.5
119	101			11.0	79.0		10.5	78.5
125	95			35.0	40.0		35.5	40.0
129	102			59.0	86.0		59.5	85.5
132	98			71.0	65.0		70.5	64.5
131	97			67.0	56.0		67.0	57.5
135	98			79.0	65.0		78.5	64.5
136	85			83.0	2.0		82.5	1.5
138	90			87.0	13.0		87.5	13.0
141	86			92.0	4.0		91.5	4.0
139	96			90.0	50.0		89.5	50.5
139	99			90.0	69.0		89.5	68.5
134	100			77.0	72.0		76.5	71.5
132	100			71.0	72.0		70.5	71.5
135	104			79.0	91.0		78.5	90.5
136	103			83.0	89.0		82.5	88.5

