

**UNIVERSIDAD SAN PEDRO**

**ESCUELA DE POSGRADO**

**SECCION DE POSGRADO DE LA  
FACULTAD DE CIENCIAS DE SALUD**



**CALIDAD DE VIDA LABORAL: CONDICIONES DE TRABAJO  
Y BIENESTAR LABORAL EN ENFERMERAS-HOSPITAL  
REGIONAL-NUEVO CHIMBOTE 2020.**

Tesis para obtener el Grado de Maestro en Ciencias de la Salud con  
mención en Gestión de los Servicios de Salud

**Autor:**

**Vega García, Irma Elizabeth**

**Asesor:**

**Sanchez Romero, Víctor Joel**

**Código ORCID: 0000-0001-5056-9244**

**Chimbote - Perú**

**2021**

## ÍNDICE

<b>Tema</b>	<b>Página</b>
Carátula	i
Índice de contenidos	ii
Índice de tablas	iii
Palabras clave	iv
Título	v
Resumen	vi
Abstract	vii
<b>INTRODUCCIÓN</b>	
1. Antecedentes y fundamentación científica	1
2. Justificación de la investigación	6
3. Problema	7
4. Conceptuación y operacionalización de las variables	7
5. Hipótesis	8
6. Objetivos	9
<b>METODOLOGÍA</b>	
1. Tipo y diseño de investigación	10
2. Población y muestra	10
3. Técnicas e instrumentos de investigación	11
4. Procesamiento y análisis de la información	12
<b>RESULTADOS</b>	14
<b>ANÁLISIS Y DISCUSIÓN</b>	18
<b>CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES</b>	21
<b>REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS</b>	23
<b>ANEXOS Y APÉNDICES</b>	27
Anexo 1. Instrumento de recolección de la información	27
Anexo 2. Reporte de la fiabilidad de los instrumentos	32
Anexo 3. Base de datos	37

## ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1	Correlación de Pearson entre condiciones de trabajo y bienestar laboral (n=32).	14
Tabla 2	Correlación de Pearson entre la dimensión organización y entorno, sus subdimensiones y el bienestar laboral (n=32)	15
Tabla 3	Correlación de Pearson entre la dimensión organización y método, sus subdimensiones y el bienestar laboral (n=32).	16
Tabla 4	Correlación de Pearson entre la dimensión organización y persona, sus subdimensiones y el bienestar laboral (n=32).	17

## **PALABRAS CLAVE**

Calidad de vida laboral, condiciones de trabajo, bienestar laboral, gestión.

## **KEYWORDS**

Quality of working life, working conditions, job well-being, management.

## **LÍNEA DE INVESTIGACIÓN-OCDE**

<b>Línea</b>	Gestión y administración de los servicios de salud.
<b>Área</b>	Ciencias Médicas y de Salud.
<b>Sub-área</b>	Ciencias de la Salud
<b>Disciplina</b>	Salud pública

**Calidad de vida laboral: condiciones de trabajo y bienestar  
laboral en enfermeras-Hospital Regional-Nuevo Chimbote  
2020.**

## RESUMEN

Tesis cuyo objetivo fue determinar la relación entre las condiciones de trabajo y el bienestar laboral en enfermeras del Hospital Regional Eleazar Guzmán Barrón de Nuevo Chimbote, 2020. Investigación con diseño no experimental transeccional correlacional-causal, donde encuestó a un total de 32 enfermeras empleando el Cuestionario de Condiciones de Trabajo (c-CT) y el Cuestionario de Bienestar Laboral General (c-BLG), ambos con evidencia de validez y con determinación de la confiabilidad para el presente estudio. Para la descripción de la correlación se utilizó el coeficiente de correlación de Pearson ( $r$ ) mediante el software IBM SPSS Statistics 26. La población se caracteriza por una edad media de 51.13 años con un rango predominante entre 50 y 59 años (40.6%), con un tiempo de servicio > 5 años (96.9%) y de condición nombrado (87.5%). El análisis correlacional muestra una correlación positiva fuerte entre las condiciones de trabajo y el bienestar laboral ( $r = .848$ ), al igual que entre las dimensiones organización y entorno ( $r = .664$ ), organización y método ( $r = .759$ ) y organización y persona ( $r = .836$ ) con el bienestar laboral. De manera específica, se halló una correlación positiva fuerte entre el bienestar laboral y las subdimensiones entorno social ( $r = .669$ ), regulación ( $r = .582$ ), desarrollo ( $r = .775$ ), ajuste organización-persona ( $r = .797$ ) y adaptación persona-organización ( $r = .765$ ); y una correlación moderada positiva con la subdimensión entorno material ( $r = .470$ ).

## ABSTRACT

This thesis whose objective was to determine the relationship between work conditions and work well-being in nurses at the Eleazar Guzmán Barrón Regional Hospital in Nuevo Chimbote, 2020. Research with a non-experimental, correlational-causal, cross-sectional design, where a total of 32 nurses were surveyed using the Working Conditions Questionnaire (c-CT) and the General Labor Welfare Questionnaire (c-BLG), both with evidence of validity and with determination of reliability for the present study. For the description of the correlation, the Pearson correlation coefficient ( $r$ ) was used using the IBM SPSS Statistics 26 software. The population is characterized by a mean age of 51.13 years with a predominant range between 50 and 59 years (40.6%), with a time of service > 5 years (96.9%) and of appointed condition (87.5%). The correlational analysis shows a strong positive correlation between working conditions and job well-being ( $r = .848$ ), as well as between the dimensions organization and environment ( $r = .664$ ), organization and method ( $r = .759$ ) and organization and person ( $r = .836$ ) with job well-being. Specifically, a strong positive correlation was found between work well-being and the social environment subdimensions (regulation ( $r = .669$ ), development ( $r = .775$ ), organization-person adjustment ( $r = .797$ ) and person-organization adaptation ( $r = .765$ ); and a moderate positive correlation with the material environment subdimension ( $r = .470$ ).

# INTRODUCCIÓN

## 1. Antecedentes y fundamentación teórica

### Antecedentes

Diversos estudios dan cuenta de condiciones desfavorables de la calidad de vida laboral (CVL) en enfermeras. Una investigación en México concluye que los profesionales de salud trabajan expuestos a escenarios críticos y deterioro emocional, siendo la CVL determinante para el desarrollo de burnout y estrés por trauma secundario (Ojeda López, Mul Encalada y Jiménez Díez, 2020). Un metaanálisis en Latinoamérica, donde la mayoría de la población analizada fue enfermeras asistenciales concluye la CVL es percibida como baja, siendo el factor bienestar logrado a través del trabajo la que presenta niveles más bajos de calificación (Caicedo Fandiño, 2019). En Colombia, en una clínica se identificó niveles bajos en las dimensiones integración al puesto de trabajo, satisfacción por el trabajo, bienestar logrado a través del trabajo y administración del tiempo libre, además se determinó a mayor tiempo en el trabajo mayor es la insatisfacción con el soporte institucional (González Ayala y López García, 2019).

En el ámbito nacional, se identificó niveles altos de CVL en enfermeros que laboran en hospitalización de un nosocomio de Lima (Pizarro Sanchez, 2020). En tanto, en el Centro Médico Naval de Lima se identificó una percepción regular de CVL en enfermeras, al igual que en las dimensiones apoyo directo y carga de trabajo, con una influencia moderada y significativa de la satisfacción laboral sobre la VCL (Ramos Yngaroca, 2018). Por el contrario, las enfermeras de emergencia de un nosocomio de EsSalud en Ica muestran insatisfacción con los factores sociales y psíquicos de la CVL. Sin embargo, la satisfacción mejora cuando mejor es la competencia profesional de las enfermeras (Hernández Peña de Zárate, 2019).

Existen factores que pueden diferenciar o influir la percepción de la CVL. Al respecto, un trabajo en Lima identificó una CVL alta en el 76.1% de enfermeras, siendo la alta discriminación y las bajas condiciones de empleo los factores sociolaborales que mayor influyen en la CVL (Adanaqué Castillo, Reynoso Valdez y Contreras

Castro, 2020). Otro estudio determinó un nivel bueno de CVL en el 51% de enfermeras en Lima, teniendo como factores asociados a un mejor nivel la condición laboral nombrado, el sistema de turnos mixtos, tener otro trabajo, así como tener especialidad y diplomados. Siendo los profesionales de enfermería de los servicios Enfermedades Infecciosas, Medicina y Gineco-Obstetricia quienes mejor perciben su calidad de vida profesional (Cazana-Vásquez, 2017).

Así mismo, un estudio en México reporta un nivel medio de CVL en enfermeras de establecimientos del I, II y III nivel de atención, siendo las enfermeras del II y III nivel quienes perciben bajo nivel de CVL en los factores satisfacción por el trabajo, bienestar obtenido mediante el trabajo, progreso personal del trabajador y gestión del tiempo libre (Quintana Zavala, 2014). En Colombia en un grupo de médicos y enfermeras identificó un percepción baja de CVL al igual que en sus dimensiones seguridad y oportunidades que la institución otorga al trabajador, integración con el trabajo así como satisfacción y bienestar laboral, siendo el tipo de vínculo laboral determinante para la mejor percepción de la calidad (Garcés Rodríguez, 2014).

En cuanto a las condiciones de trabajo existe evidencia de su influencia sobre la valoración que el trabajador hace de este. Un estudio con enfermeras de una unidad de medicina interna en Lima concluye una influencia de las condiciones de trabajo individual, intralaborales y extralaborales sobre la valoración del trabajo y una actitud positiva hacia el mismo (Montes Revatta y Ortiz Jaimes, 2019). Sobre este punto, un estudio en Barcelona señala la existencia de una aparente paradoja en los profesionales de enfermería, quienes se encuentran altamente afectadas por una práctica laboral de cuidado reconocida como altamente estresante, fatigosa y desgastante, aunque mantienen al mismo tiempo una actitud positiva y alta integración con su trabajo (Granero, Blanch y Ochoa, 2018). En tanto, un estudio realizado con enfermeras de un hospital público de Lima determinó una influencia negativa moderada de la carga laboral sobre la CVL, es decir que, a mayor sobrecarga laboral menor será la CVL; aunque esta influencia es baja sobre el apoyo directivo, carga de trabajo y motivación intrínseca (Ramírez Cauti, 2020).

La literatura consultada no es concluyente sobre la influencia las condiciones de trabajo sobre el bienestar laboral. Al respecto, una investigación en Lima concluye que existe una influencia positiva de las condiciones laborales sobre el bienestar psicológico en profesionales de enfermería, así como sobre el bienestar material, laboral y subjetivo (Dextre Giraldo, 2020). Por el contrario otro estudio realizado en enfermeras de un hospital público de Arequipa señala una influencia débil de las condiciones de trabajo sobre el estrés laboral (Marquez Aparicio y Flores Barriga, 2019). Sin embargo, una revisión sistemática realizada en España concluye que las jornadas nocturnas o rotatorias prolongadas tienen influencia negativa sobre la salud de las enfermeras, específicamente en el bienestar psicológico y emocional, afectando incluso la complacencia con el ambiente social y familiar (Vázquez López, 2020). Así mismo, la sobrecarga laboral en enfermeras afecta la calidad del trato así como los cuidados que reciben los usuarios; del mismo modo, se afecta la socialización con sus colegas, además de provocar estrés, agotamiento, abatimiento y ansiedad (Ansoleaga et al. 2011).

Publicaciones locales evidencian relación entre la CVL y las alteraciones de la salud en los profesionales de enfermería, referidas a padecimiento de enfermedades ocupacionales y aumento de riesgo para su salud. Un estudio con enfermeras que laboran en emergencias en un hospital público de Arequipa se determinó relación entre cansancio emocional, realización personal y la CVL (Huallpartupa Ramos y Laqui Apaza, 2019). También en Arequipa se reporta que el 90.1% de enfermeras se presentan riesgo laboral dadas sus condiciones de trabajo, aunque solo el 12.6% percibe como regular la CVL, existiendo una relación estadística significativa entre ambas variables ( $p < .05$ ), al igual que con el apoyo directo y la calidad de vida (Arana Alfaro y Valencia Yucra, 2016). En tanto, en Pucallpa, enfermeros de dos hospitales encuentra las condiciones laborales individuales e intralaborales entre adecuadas y aceptables; por el contrario, las condiciones extralaborales, referidas a la situación económicas familiar y los efectos del trabajo en la familia y el círculo social, son percibidas como inadecuadas, presentando afectaciones físicas como lumbalgia y dermatitis, así como estrés (Flores Yahuarcani, Vela Torres y Ventura Vásquez, 2014). En esa misma línea, en Tacna se identificó en docentes de enfermería el

cansancio, dolor de cabeza y dolor muscular como las principales manifestaciones físicas asociadas a las condiciones laborales (Aburto Quispe, 2014).

A partir de la literatura consultada, la influencia de los escenarios laborales sobre el bienestar laboral de los profesionales de enfermería debe ser estudiada con mayor atención ya que la CVL puede constituirse en una fuente generadora de potenciales riesgos y alteraciones de la salud física, psicológica y social de este grupo profesional de la salud.

### **Fundamentación científica**

La calidad de vida laboral (CVL) o en el trabajo tiene una concepción multifactorial y multicausal, de ahí que el esfuerzo por operacionalizar su significado ha propiciado el desarrollo de numerosas investigaciones y publicaciones encaminadas a la caracterización de las posibles variables que influyen en esta (Segurado Torres y Agulló Tomás, 2002). Es un concepto que engloba varias dimensiones relacionadas con las experiencias psicológicas del trabajador y el propósito de las organizaciones, reflejadas en la estructura, organización y ambiente del trabajo, resultando ser determinante para la motivación, satisfacción y desempeño laboral (Casas et al. 2002).

Teóricamente son dos las perspectivas con mayor desarrollo y aceptación. La perspectiva subjetiva o psicológica enfocada en la salud y bienestar del talento humano; y la perspectiva objetiva enfocada en la eficacia de las organizaciones a partir de un entorno laboral favorable dotado de los medios y condiciones aptas para el trabajo (Segurado Torres y Agulló Tomás, 2002). Sin embargo, no existe consenso para definir conceptualmente la CVL, aunque gracias al amplio número de aportaciones sobre esta variable se puede concluir que se trata de un constructo subjetivo relacionado intrínsecamente con la calidad de vida (Martel y Dupuis 2006). De ahí que, la CVL se basa en la satisfacción de necesidades a través del empleo, que se integra cuando el trabajador cubre una extensa lista de necesidades personales, ubicando su trabajo como elemento central para su desarrollo y realización individual, familiar y social, y como medio para mantener el bienestar y salud. En ese sentido, la

CVL se fundamenta en la percepción del trabajador sobre el soporte que la organización le otorga para el cumplimiento de su trabajo, la seguridad para realizarlo y la integración con el puesto de trabajo, así como sobre satisfacción, el bienestar y desarrollo personal conseguido mediante su trabajo, además de la posibilidad de gozar de tiempo libre para las necesidades familiares (González-Baltazar et al. 2010).

Dado que, el bienestar se define como un conjunto de valoraciones y de respuestas psicológicas relacionadas con las experiencias personales que proveen un sentimiento de satisfacción a partir de su percepción como agradables y positivas, que está fuertemente vinculado con la calidad de vida (Blanch, Sahagún, Cantera, et al. 2010); y, el bienestar profesional o laboral se entiende como un estado dinámico en el cual el trabajador logra desarrollar su potencial personal y laboral que lo conduce un trabajo más productivo y creativo así como al establecimiento de relaciones interpersonales positivas y sólidas en lo personal y laboral (NICE, 2017). Existe una proximidad conceptual entre la CVL y el bienestar laboral, el cual se define como el nivel de satisfacción y bienestar corporal, mental y social que el trabajador experimenta a partir de su trabajo, relacionado con aspectos objetivos como la condición económica, laboral y social, así como subjetivos, relacionados con las percepciones y apreciaciones sobre la propia experiencia laboral y la manera como contribuye en el progreso personal, laboral, familiar y social del trabajador (Granero-Lázaro et al. 2017).

Además, tanto la CVL como el bienestar laboral son determinadas por las condiciones de trabajo (Granero-Lázaro et al. 2017) las cuales son definidas como el conjunto de situaciones y particularidades de la organización referidas al ambiente, material y tecnologías, así como a los aspectos económicos, políticos y estructurales de la organización, que determinan el trabajo y los vínculos laborales, estableciéndose a la vez como elementos de riesgo u oportunidades de progreso (Blanch, Sahagún, Cantera, et al. 2010). Es decir, las condiciones de trabajo incluyen dimensiones referidas al entorno físico e interpersonal que pueden proveer protección física, psicológica y social fortaleciendo el bienestar laboral, o por el contrario propiciar el riesgo laboral. Cuando las condiciones de trabajo se caracterizan por la saturación o

sobrecarga laboral suele influir negativamente sobre el estado de bienestar de los trabajadores, así como sobre la dinámica institucional, sobre todo en profesionales del cuidado como son las enfermeras (Abu-Ghori et al. 2016; Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo 2009; Bruyneel et al. 2015). En concreto, se puede señalar que las condiciones donde las enfermeras trabajan influyen sobre su bienestar laboral y a su vez determinan la CVL (Granero et al. 2018).

## **2. Justificación de la investigación**

El actual contexto sanitario del país, el incremento de los costes en salud, la mayor expectativa sobre el sistema de salud, el mayor desarrollo tecnológico, las nuevas políticas de aseguramiento y la crisis sanitaria mundial son aspectos que demandan al sistema de salud público peruano una transformación profunda con instituciones de salud más ágiles y rentables, en términos de costos y salud, orientadas a satisfacer las necesidades de salud y bienestar, tanto de los clientes externos como internos, siendo organizaciones más eficientes.

Esta nueva realidad sanitaria mediada por el incremento de la presión asistencial, mayor carga laboral, la labilidad del sistema de salud y la inestabilidad laboral ha conducido al descenso de las condiciones de trabajo de los trabajadores de salud en general, especialmente de las enfermeras como profesionales de primera línea. Este nuevo contexto hace cada vez más presentes los riesgos laborales con consecuencias serias sobre el bienestar laboral y la CVL de este grupo profesional. Además de afectar la calidad de los cuidados y de la atención en general, la seguridad de los usuarios y los resultados de salud, tal como lo demuestra la evidencia empírica.

En ese sentido, el presente estudio es pertinente por la influencia social que tiene el debate académico de la situación de la CVL de los trabajadores de salud, y en especial de los enfermeros del Perú, como recursos fundamentales en la primera línea de atención en salud. Socialmente, conocer y mejorar el bienestar de los profesionales es fundamental para el diseño de políticas que aseguren la prestación de servicios de salud eficientes con atención de calidad, holística, segura y adecuada a las necesidades particulares de los usuarios.

Así mismo, el estudio se justifica por su aporte teórico dirigido a la comprobación y medición de la influencia que tienen las condiciones de trabajo sobre el bienestar laboral lo que permitirá ampliar el conocimiento científico disponible hasta el momento sobre los factores relacionados con la CVL de los profesionales del cuidado.

También, la ejecución de la investigación resulta beneficiosa por la implicancia práctica de sus resultados, dado que, contar con un mirada panorámica de la CVL del profesional de enfermería, a partir de las condiciones de trabajo y el bienestar laboral en el contexto actual, se podrán diseñar e implementar acciones de mejora para las situaciones problemáticas identificadas en el contexto de la investigación con el propósito de mejorar la CVL de las enfermeras.

### 3. Problema

¿Cuáles es la relación entre las condiciones de trabajo y el bienestar laboral en enfermeras del Hospital Regional Eleazar Guzmán Barrón de Nuevo Chimbote, 2020?

### 4. Conceptuación y operacionalización de las variables

Variable	Definición conceptual	Dimensiones	Subdimensiones	Indicador	Escala de medición
Condiciones de trabajo	Características humanas que aporta al nivel de compromiso del individuo; es un desarrollo que origina activación, orientación, estimula y mantiene la conducta de las personas para la ejecución de metas esperadas (Espada, 2006).	Organización y entorno	Entorno material	- Instalaciones y Equipos materiales - Riesgo laboral - Servicios auxiliares	Intervalo
			Entorno social	- Compañerismo y Respeto y consideración - Reconocimiento	
		Organización y método	Regulación	- Tiempo y carga de trabajo - Retribución económica por el trabajo - Organización del trabajo - Relación trabajo y vida personal.	
			Desarrollo	- Autonomía - Promoción	

				<ul style="list-style-type: none"> <li>- Desarrollo profesional</li> <li>- Apoyo directivo</li> </ul>	
		Organización y persona	Ajuste organización-persona	- Relación entre los valores personales y organizacionales	
			Adaptación persona-organización	- Adaptación al puesto de trabajo	
Bienestar laboral	Es el bienestar que se vive en el centro laboral, cuando se satisface un deseo vinculado además con el interés o motivación hacia su trabajo (Koontz y O'Donnell, 1995).	Bienestar psicosocial	Afectos	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Identificación</li> <li>- Estado de ánimo</li> <li>- Seguridad</li> <li>- Compromiso</li> </ul>	Intervalo
			Competencias	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Aptitud profesional</li> <li>- Rendimiento laboral</li> <li>- Gestión y toma de decisiones.</li> </ul>	
			Expectativas	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Futuro profesional</li> <li>- Desarrollo profesional</li> <li>- CVL</li> </ul>	
		Efectos colaterales	Somatización	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Perturbaciones somáticas</li> <li>- Insomnio</li> <li>- Malestar musculoesquelético</li> </ul>	
			Desgaste	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Sobrecarga de trabajo</li> <li>- Debilitamiento emocional y físico</li> <li>- Saturación mental</li> </ul>	
			Alienación	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Alteraciones del humor</li> <li>- Baja realización profesional</li> <li>- Trato despersonalizado</li> <li>- Frustración</li> </ul>	

## 5. Hipótesis

H<sub>0</sub>: No existe una relación de influencia entre las condiciones de trabajo y el bienestar laboral en enfermeras del Hospital Regional Eleazar Guzmán Barrón de Nuevo Chimbote, 2020.

H<sub>1</sub>: Existe una relación de influencia entre las condiciones de trabajo y el bienestar laboral en enfermeras del Hospital Regional Eleazar Guzmán Barrón de Nuevo Chimbote, 2020.

## **6. Objetivos**

### **Objetivo general**

Determinar la relación entre las condiciones de trabajo y el bienestar laboral en enfermeras del Hospital Regional Eleazar Guzmán Barrón de Nuevo Chimbote, 2020.

### **Objetivos específicos:**

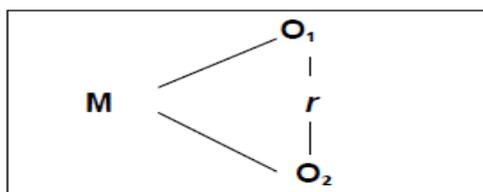
1. Determinar la relación entre la dimensión organización y entorno con el bienestar laboral en enfermeras del Hospital Regional Eleazar Guzmán Barrón de Nuevo Chimbote, 2020.
2. Determinar la relación entre la dimensión organización y método con el bienestar laboral en enfermeras del Hospital Regional Eleazar Guzmán Barrón de Nuevo Chimbote, 2020.
3. Determinar la relación entre la dimensión organización y persona con el bienestar laboral en enfermeras del Hospital Regional Eleazar Guzmán Barrón de Nuevo Chimbote, 2020.

## METODOLOGÍA

### 1. Tipo y diseño de investigación

Investigación observacional (Supo y Zacarías 2020) con diseño no experimental transeccional correlacional/causal (Hernández Sampieri y Mendoza Torres 2018).

Esquema:



**Dónde:**

- M : Enfermeras.  
O1 : Condiciones de trabajo.  
O2 : Bienestar laboral.  
r : Relación entre condiciones de trabajo y bienestar laboral.

### 2. Población-Muestra

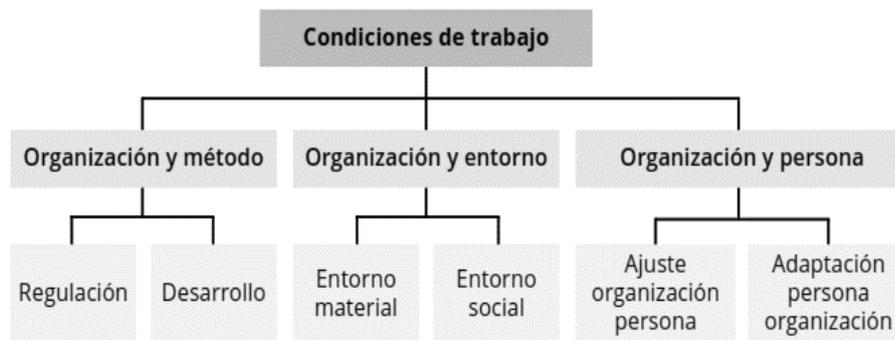
El estudio se desarrolló en el ámbito del Hospital Regional Eleazar Guzmán Barrón. La población estuvo conformada por el total de enfermeras del Servicio de Neonatología que pertenecen al Departamento de Enfermería que se encontraba prestando servicios en el año 2020. En el siguiente cuadro se describen un conjunto de características demográficas y laborales de la población en estudios:

Características	n	%
<b>Edad</b>		
30 – 39	7	21.9
40 – 49	5	15.6
50 – 59	13	40.6
60 – 69	7	21.9
<b>Tiempo de servicio</b>		
< 1año	1	3.1
> 5 años	31	96.9
<b>Condición laboral</b>		
Nombrado	28	87.5
Contratado	4	12.5
Total	32	100.0

### 3. Técnicas e instrumentos de investigación

Se desarrolló una encuesta virtual y se aplicó un formulario estructurado en cuatro secciones. La primera el consentimiento informado, la segunda integrado por un cuestionario de información demográfica y laboral, la tercera por el Cuestionario de Condiciones de Trabajo (c-CT) y la cuarta por el Cuestionario de Bienestar Laboral General (c-BLG).

El Cuestionario de Condiciones de Trabajo (c-CT) tiene como propósito valorar los componentes centrales de la dimensión psicosocial de las condiciones de trabajo en instituciones prestadoras de servicios a personas. La base teórica del c-CT establece una relación entre la organización y los factores método, entorno y persona estableciéndose seis indicadores agrupados en tres diadas (figura 1).

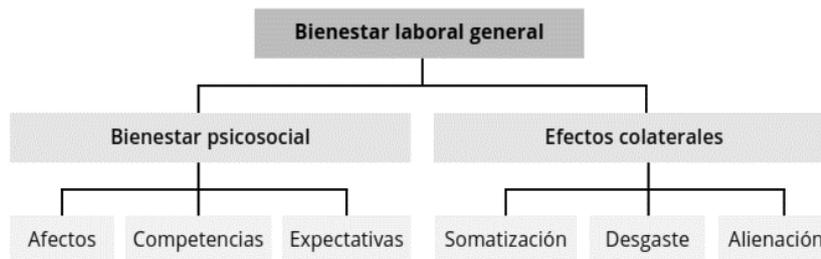


*Figura 1.* Modelo teórico del c-CT (Blanch, Sahagún, y Cervantes 2010).

Este cuestionario que reúne alta evidencia de validez y confiabilidad está conformado por 44 ítems organizados en un formulario con respuesta de selección múltiple, con valores de 0 (valor pésimo o nunca) a 10 (valor óptimo o siempre) puntos. En la presente tesis se estableció la fiabilidad, según se detalla a continuación:

Factor (diada)	Escala	Nº de ítems	$\alpha$
Organización y método	Regulación	6	.917
	Desarrollo	8	
Organización y entorno	Entorno material	4	.827
	Entorno social	4	
Organización y persona	Ajuste organización-persona	15	.967
	Adaptación persona-organización	7	

El Cuestionario de Bienestar Laboral General (c-BLG) tiene como propósito valorar los aspectos psicológicos del bienestar en el trabajo y su condición bipolar. La base teórica del c-BLG establece una estructura de dos factores, bienestar psicosocial y efectos colaterales, estableciéndose seis indicadores agrupados en dos triadas (figura 2).



**Figura 2.** Modelo teórico del c-BLG (Blanch, Sahagún, y Cervantes 2010).

Este cuestionario cuenta con alta evidencia de validez y fiabilidad, está conformado por 55 ítems organizados en un formato con seis escalas agrupadas en dos Factores. En el factor bienestar psicosocial se ubican las escalas afectos y competencias que tiene respuestas de elección múltiple, con valores de 1 (peor situación) a 7 (mejor situación) puntos, donde se valora la situación actual del trabajo. Por otro lado, la escala expectativas tiene respuestas de elección múltiple con valores de 1 (ha bajado) a 7 (ha subido) puntos, donde se valora la situación de los últimos años en el trabajo. El factor efectos colaterales está conformado por las escalas somatización, desgaste y alienación que tiene respuestas de elección múltiple con valores de 0 (nunca) a 6 (siempre) puntos, donde se valora la situación actual de su trabajo. En el presente estudio se determinó la fiabilidad, según se detalla a continuación:

Factor (triada)	Escala	Nº de ítems	$\alpha$
Bienestar psicosocial	Afectos	10	.977
	Competencias	10	
	Expectativas	22	
Efectos colaterales	Somatización	5	.916
	Desgaste	4	
	Alienación	4	

#### 4. Procesamiento y análisis de la información

Los datos fueron tabulados en el programa Excel 365 y posteriormente procesados con el software estadístico IBM SPSS Statistics 26. Para la descripción de la correlación se consideró  $r$  de Pearson. Para la interpretación cualitativa de la magnitud del coeficiente se empleó la propuesta de Cohen. Los resultados se presentan en tablas según el estilo APA.

Rango de valores de $r_{XY}$	Interpretación
$0.00 \leq  r_{XY}  < 0.10$	Correlación nula
$0.10 \leq  r_{XY}  < 0.30$	Correlación débil
$0.30 \leq  r_{XY}  < 0.50$	Correlación moderada
$0.50 \leq  r_{XY}  < 1.00$	Correlación fuerte

\*Si el valor es negativo será una correlación inversa.

## RESULTADOS

Tabla 1

*Correlación de Pearson entre condiciones de trabajo y bienestar laboral (n=32).*

Medición	1	Bienestar laboral
1. Condiciones de trabajo	-	.848

Existe una correlación positiva fuerte entre las condiciones de trabajo y el bienestar laboral. Es decir que a mejor condiciones de trabajo mayor será el bienestar laboral.

Tabla 2

*Correlación de Pearson entre la dimensión organización y entorno, sus subdimensiones y el bienestar laboral (n=32).*

Medición	Bienestar laboral
Organización y entorno	.664
1. Entorno material	.470
2. Entorno social	.669

Existe una correlación positiva fuerte entre la dimensión organización y entorno y el bienestar laboral. Es decir que a mejor condiciones de organización y entorno mayor será el bienestar laboral.

También existe una correlación positiva fuerte entre la subdimensión entorno social y el bienestar laboral. En tanto, existe una correlación moderada positiva entre la subdimensión entorno material y el bienestar laboral.

Tabla 3

*Correlación de Pearson entre la dimensión organización y método, sus subdimensiones y el bienestar laboral (n=32).*

Medición	Bienestar laboral
Organización y método	.759
1. Regulación	.582
2. Desarrollo	.775

Existe una correlación positiva fuerte entre la dimensión organización y método y el bienestar laboral. Es decir que a mejor condiciones de organización y método mayor será el bienestar laboral.

También existe una correlación positiva fuerte entre las subdimensiones regulación y desarrollo con el bienestar laboral.

Tabla 4

*Correlación de Pearson entre la dimensión organización y persona, sus subdimensiones y el bienestar laboral (n=32).*

Medición	Bienestar laboral
Organización y persona	.836
1. Ajuste organización-persona	.797
2. Adaptación persona-organización	.765

Existe una correlación positiva fuerte entre la dimensión organización y persona y el bienestar laboral. Es decir que a mejor condiciones de organización y persona mayor será el bienestar laboral.

También existe una correlación positiva fuerte entre las subdimensiones ajuste organización-persona y adaptación persona-organización con el bienestar laboral.

## ANÁLISIS Y DISCUSIÓN

El presente estudio tuvo por objetivo establecer la influencia de las condiciones de trabajo y el bienestar laboral, midiéndose de manera específica la correlación entre las dimensiones y subdimensiones de las condiciones de trabajo y el bienestar laboral en enfermeras del Hospital Regional Eleazar Guzmán Barrón.

En cuanto a la hipótesis de investigación concerniente a la relación entre las condiciones de trabajo y el bienestar laboral, se estableció una correlación positiva fuerte entre ambas variables, es decir que a mejor condiciones de trabajo mejor será el estado de bienestar laboral en los profesionales de enfermería, ratificándose la influencia de este conjunto de situaciones y particularidades de la organización que determinan el trabajo y los vínculos laborales sobre el bienestar laboral, así pues, resultaría determinante para la CVL de los profesionales en estudio (Granero-Lázaro et al. 2017). Además, este estudio concuerda y a la vez amplían los hallazgos de investigaciones realizadas en Lima (Dextre Giraldo, 2020) y Arequipa (Márquez Aparicio y Flores Barriga, 2019) donde se señala la correlación entre las condiciones de trabajo y el bienestar laboral en enfermeros. En ese sentido, se evidencia la importancia de las condiciones en las cuales los profesionales realizan su trabajo sobre el estado de bienestar que el trabajo les provee como elemento fundamental para mejorar la CVL en el marco de la gestión de salud (Granero et al. 2018).

En la investigación también se verificó la relación de influencia positiva de la dimensión organización y entorno sobre el bienestar, siendo esta correlación fuerte. Del mismo modo el bienestar laboral se correlaciona de forma positiva fuerte con el entorno social y positiva moderada con el entorno material. Siendo esta relación de influencia entre variables consistente con la propuesta de la Agencia Europea de la Seguridad y la Salud en el Trabajo, donde las condiciones de trabajo, específicamente los aspectos relacionados con los entornos físico e interpersonal influirían positiva o negativamente sobre el bienestar laboral (Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo, 2009). Lo cual se ratifica en los hallazgos de investigaciones realizadas en profesionales de enfermería, quienes al ver saturadas las condiciones

físicas y sociales del trabajo experimentan afectación en su bienestar laboral e incluso en su salud (Abu-Ghori et al. 2016; Bruyneel et al. 2015). Estos resultados son de relevancia práctica para la formulación de planes de mejora orientados a las dimensión material y sobre todo social en el trabajo del profesional de enfermería dada su determinante influencia en su bienestar laboral.

Del mismo modo se probó la relación de influencia entre la dimensión organización y método, así como de sus subdimensiones regulación y desarrollo sobre el bienestar laboral, siendo esta positiva fuerte, es decir que la regulación del trabajo y las oportunidades de crecimiento en el trabajo afectan el bienestar laboral. Resultando consistente con la propuesta de Granero, quien señala que la sobrecarga y saturación en el trabajo así como las limitaciones para el ejercicio y desarrollo profesional influye de manera negativa en el estado de salud y bienestar de los trabajadores (Granero et al. 2018). Del mismo modo con los hallazgos en España donde se concluye que la saturación y prolongación de turnos, principalmente nocturnos o rotatorias influyen negativamente en la salud de las enfermeras, específicamente en el bienestar psicológico y emocional, perturbando incluso la satisfacción con el ambiente social y familiar (Vázquez López, 2020); por ende, afectaría también la CVL (Ramírez Cauti, 2020). Resulta determinante para los tomadores de decisiones del ámbito del estudio fortalecer y/o mejorar las condiciones de trabajo relacionadas con la regulación y desarrollo en el trabajo, dada su influencia sobre la calidad de atención y del cuidado de los usuarios (Ansoleaga et al. 2011).

Además, sobre la relación de influencia entre la dimensión organización y persona, sus subdimensiones, y el bienestar laboral, se halló una correlación positiva y fuerte, siendo consistente con los argumentos de Granero, referidos a la influencia de la valoración de la relación persona-organización y la forma de como el trabajador se adapte a la organización y el trabajo sobre las condiciones laborales (Granero et al. 2018). Sobre el particular, estudios dan cuenta de la influencia de las condiciones laborales sobre el bienestar subjetivo del trabajador, referido a valores, emociones, autoestima, motivaciones y expectativas (Arana Alfaro y Valencia Yucra 2016; Dextre Giraldo 2020). Al respecto la Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el

Trabajo señala la importancia de mejorar las dimensiones referidas al entorno intra e interpersonal para fortalecer el bienestar laboral así como la CVL (Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo 2009).

Por último, el estudio reúne propiedades de generalización de los hallazgos ajustadas a los profesionales del Departamento de Enfermería del Hospital Regional Eleazar Guzmán Barrón que trabajaron durante el año 2020, bajo las características detalladas en el acápite referido a la población-muestra. Así mismo, para reducir el potencial sesgo por deseabilidad social, dado que la información fue obtenida mediante una encuesta online, esta se llevó a cabo mediante el anonimato y la discreción de la información obtenida. Por lo cual, aun con las limitaciones descritas, la presente tesis reúne significativas contribuciones teóricas en el estudio de la CVL a partir de la relación de influencia de las condiciones de trabajo sobre el bienestar laboral, así como prácticas para la gestión y toma de decisiones en el marco de la mejora continua de los servicios de salud.

## CONCLUSIONES

- Las condiciones de trabajo correlacionan de manera positiva y fuerte con el bienestar laboral en las enfermeras del Hospital Regional Eleazar Guzmán Barrón, 2020.
- La dimensión organización y entorno correlaciona de manera positiva y fuerte con el bienestar laboral en las enfermeras del Hospital Regional Eleazar Guzmán Barrón, 2020.
- La dimensión organización y método correlaciona de manera positiva y fuerte con el bienestar laboral en las enfermeras del Hospital Regional Eleazar Guzmán Barrón, 2020.
- La dimensión organización y persona correlaciona de manera positiva y fuerte con el bienestar laboral en las enfermeras del Hospital Regional Eleazar Guzmán Barrón, 2020.

## **RECOMENDACIONES**

- A los futuros investigadores fortalecer la línea de investigación incluyendo variables demográficas y/o factores organizacionales en el análisis teórico de la relación entre las condiciones de trabajo y bienestar laboral que permitan establecer mejor la expresión de la CVL, con el propósito de generar modelos teóricos explicativos más cercanos a la realidad.
- Del mismo modo, ejecutar estudios longitudinales que superen las limitaciones del diseño de investigación transversal con el fin de obtener mayor validez en las conclusiones a partir del entendimiento de la influencia del tiempo y contexto sobre el comportamiento de la CVL.
- Al Departamento de Enfermería del Hospital Regional Eleazar Guzmán Barrón incluir los resultados de la tesis en el diseño de sus planes de mejora con énfasis en las condiciones de trabajo de su profesionales con el propósito de mejorar la CVL.

## REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Abu-Ghori, Ibrahim K., Mustafa M. E. Bodrick, Rafat Hussain, y G. Hussein Rassool. 2016. «Nurses' Involvement in End-of-Life Care of Patients after a Do Not Resuscitate Decision on General Medical Units in Saudi Arabia». *Intensive & Critical Care Nursing* 33:21-29. doi: 10.1016/j.iccn.2015.10.002.
- Aburto Quispe, Susan Greta. 2014. «Factores de riesgo asociados a las manifestaciones clínicas ocupacionales en docentes de Enfermería, Universidad Nacional Jorge Basadre Grohmann Tacna, 2013». Universidad Nacional Jorge Basadre Grohmann.
- Adanaqué Castillo, Jaqueline, Aldeir Reynoso Valdez, y Flor Lucila Contreras Castro. 2020. «Factores sociolaborales asociados a la calidad de vida en el trabajo del profesional de enfermería que labora en una clínica privada, Lima, 2020». *Revista Científica de Ciencias de la Salud* 13(1):59-66. doi: 10.17162/rccs.v13i1.1347.
- Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo. 2009. *Outlook 1 – Riesgos nuevos y emergentes para la seguridad y la salud en el trabajo*. Luxemburgo.
- Ansoleaga, Elisa, Juan Pablo Toro C, Lorena Godoy C, Antonio Stecher, y Josep M. Blanch. 2011. «Malestar psicofisiológico en profesionales de la salud pública de la Región Metropolitana». *Revista médica de Chile* 139(9):1185-91. doi: 10.4067/S0034-98872011000900011.
- Arana Alfaro, Yenny Mercedes, y Fanny Melady Valencia Yucra. 2016. «Condiciones de trabajo y calidad de vida laboral en enfermeras Hospital Regional Honorio Delgado Espinoza Arequipa-2015». Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa.
- Blanch, Josep M., Miguel Sahagún, Leonor Cantera, y Genís Cervantes. 2010. «Cuestionario de Bienestar Laboral General: Estructura y Propiedades Psicométricas». *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones* 26(2):157-70. doi: 10.5093/tr2010v26n2a7.
- Blanch, Josep M., Miguel Sahagún, y Genís Cervantes. 2010. «Estructura Factorial del Cuestionario de Condiciones de Trabajo». *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones* 26(3):175-89.
- Bruyneel, Luk, Baoyue Li, Dietmar Ausserhofer, Emmanuel Lesaffre, Irina Dumitrescu, Herbert L. Smith, Douglas M. Sloane, Linda H. Aiken, y Walter Sermeus. 2015. «Organization of Hospital Nursing, Provision of Nursing Care, and Patient Experiences With Care in Europe». *Medical Care Research and Review: MCRR* 72(6):643-64. doi: 10.1177/1077558715589188.

- Caicedo Fandiño, Heidy Yuliet. 2019. «Calidad de vida laboral en trabajadores de la salud en países latinoamericanos: meta-análisis». *Signos: Investigación en sistemas de gestión* 11(2):41-62.
- Casas, Juana, José Repullo, Susana Lorenzo, y Juan Cañas. 2002. «Dimensiones y medición de la calidad de vida laboral en profesionales sanitarios». *Rev Administración Sanit* 6.
- Cazana-Vásquez, Zully. 2017. «Factores asociados a la calidad de vida profesional en enfermeros de un hospital público». 2(2):11.
- Dextre Giraldo, Lizbet Maritza. 2020. «Condiciones de Trabajo y Bienestar Psicológico en Enfermeras del área de Intermedios Neonatal de un Instituto del MINSA Lima – 2019». Universidad Cesar Vallejo.
- Flores Yahuarcani, Carlos Eduardo, Lucia Vela Torres, y Milagros Ventura Vasquez. 2014. «Relaciones entre condición de trabajo y enfermedades ocupacionales del enfermero(a), Hospital Amazónico y Hospital Regional de Pucallpa 2013». Universidad Nacional de Ucayali.
- Garcés Rodríguez, Andrés Oswaldo. 2014. «Calidad de vida en el trabajo del profesional médico y de enfermería en una empresa social del estado (E.S.E) III nivel, Bogotá».
- González Ayala, Margarita Tayde, y Maria del Carmen López García. 2019. «Calidad de vida en el trabajo de personal de enfermería en clínicas de servicios de salud». *Revista Colombiana de Salud Ocupacional* 9(1):6418-6418. doi: 10.18041/2322-634X/rcso.1.2019.6418.
- González-Baltazar, Raquel, Gustavo Hidalgo-Santacruz, José Guadalupe Salazar Estrada, y María L. Preciado-Serrano. 2010. «Development and validation of an instrument for measuring quality of life at the workplace “CVT-GOHISALO”». 11.
- Granero, Alberto, Josep M. Blanch, y Paola Ochoa. 2018. «Condiciones laborales y significados del trabajo en enfermería en Barcelona». *Revista Latino-Americana de Enfermagem* 26. doi: 10.1590/1518-8345.2342.2947.
- Granero-Lázaro, Alberto, Josep Maria Blanch-Ribas, Juan Francisco Roldán-Merino, y Anna Maria Escayola-Maranges. 2017. «Estrategias para mejorar la calidad de vida laboral: La perspectiva de las enfermeras.» *Revista Española de Enfermería de Salud Mental* 1(2).
- Hernandez Peña de Zárate, Marleny. 2019. «Competencia Profesional y calidad de vida laboral del Licenciado Enfermería del servicio de Emergencia del HAHM – Essalud, Ica 2016». Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa.
- Hernández Sampieri, Roberto, y Christian Paulina Mendoza Torres. 2018. *Metodología de la investigación: las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta.*

- Huallpartupa Ramos, Sara Frida, y Carmen Rosa Laqui Apaza. 2019. «Estrés y calidad de vida laboral en enfermeras del servicio de emergencia del Hospital Honorio Delgado, Arequipa. 2018». Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa.
- Marquez Aparicio, Emperatriz Gledy, y Luz Marina Flores Barriga. 2019. «Las condiciones de trabajo y su relación con el estrés laboral de las enfermeras del servicio de emergencias del hospital de apoyo, Camaná, 2018». Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa.
- Martel, Jean-Pierre, y Gilles Dupuis. 2006. «Quality of Work Life: Theoretical and Methodological Problems, and Presentation of a New Model and Measuring Instrument». *Social Indicators Research* 77(2):333-68. doi: 10.1007/s11205-004-5368-4.
- Montes Revatta, Miriam Claribel, y Dalmira Ortiz Jaimes. 2019. «Condiciones de trabajo y satisfacción laboral del personal de enfermería en los servicios de medicina interna del Hospital Nacional Edgardo Rebagliati Martins - 2018». Universidad Nacional del Callao.
- NICE. 2017. «Overview | Healthy Workplaces: Improving Employee Mental and Physical Health and Wellbeing | Quality Standards | NICE». Recuperado 28 de diciembre de 2021 (<https://www.nice.org.uk/guidance/qs147>).
- Ojeda López, Ruth Noemí, Jennifer Mul Encalada, y Olivia Jiménez Díez. 2020. «Calidad de vida laboral en personal de enfermería de un hospital privado en Yucatán». *RICSH Revista Iberoamericana de las Ciencias Sociales y Humanísticas* 9(17):430-58. doi: 10.23913/ricsh.v9i17.205.
- Pizarro Sanchez, Luis Enrique. 2020. «Calidad de vida laboral del personal de enfermería del área hospitalización de un hospital nacional de Lima, 2020.»
- Quintana Zavala, María Olga. 2014. «Calidad de vida en el trabajo, personal de enfermería. Secretaría de Salud Pública, Hermosillo-México». Universidad de Concepción. Facultad de Medicina. Departamento de Enfermería.
- Ramírez Cauti, Jessica Luz. 2020. «Sobrecarga de trabajo y la calidad de vida laboral del personal de enfermería en el servicio de hospitalización de un hospital público, Lima -2019». Universidad César Vallejo.
- Ramos Yngaroca, Emilia Isabel. 2018. «Satisfacción laboral y calidad de vida profesional del personal de enfermería del Centro Médico Naval, 2017». Universidad César Vallejo.
- Segurado Torres, Almudena, y Esteban Agulló Tomás. 2002. «Calidad de vida laboral: hacia un enfoque integrador desde la Psicología Social». *Psicothema* 14(2):10.
- Supo, José, y Héctor Zacarías. 2020. «METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA: Para las Ciencias de la Salud y las Ciencias Sociales».

Vázquez López, Olanda. 2020. «Consecuencias del trabajo por turnos sobre la salud y la calidad de vida del personal de enfermería.»

## ANEXOS Y APÉNDICES

### Anexo 1. Instrumento de recolección de la información



#### FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD SECCIÓN DE POSGRADO

#### **Instrumento para identificar la calidad de vida laboral de las enfermeras**

Estimado participante, reciba saludos de la Lic. Irma Elizabeth Vega García, egresada de la Maestría en Ciencias de la Salud con mención en Gestión de los Servicios de Salud de la Universidad San Pedro. En esta oportunidad le solicito tenga a bien participar de la investigación titulada “**Calidad de vida laboral: condiciones de trabajo y bienestar laboral en enfermeras-Hospital Regional-Nuevo Chimbote 2020**”, para tal fin deberá responder las siguientes preguntas de acuerdo con las indicaciones específicas para cada bloque, agradezco de antemano su participación.

#### **CUESTIONARIO DE CARACTERÍSTICAS SOCIODEMOGRÁFICAS Y LABORALES**

En el siguiente conjunto de preguntas llene los espacios en blanco o marque con un aspa (X) la alternativa que mejor represente su condición actual. Recuerde que los cuestionarios son anónimos, por lo que te pedimos sinceridad:

**Edad:** \_\_\_\_\_ años cumplidos.

#### **Tiempo de servicio**

- (1) < 1 año
- (2) 1 a 5 años
- (3) > 5 años

#### **Condición laboral**

- (1) Nombrado
- (2) Contratado
- (3) Otro

## CUESTIONARIO DE CONDICIONES DE TRABAJO

A continuación, se presentan una serie de enunciados que indican vivencias que puede experimentar en el trabajo. No existen respuestas correctas o incorrectas. Por favor, **NO DEJE NINGUNA RESPUESTA SIN CONTESTAR.**

**Valore los siguientes aspectos de las condiciones de trabajo en su centro marcando con un aspa (X) el número que se ajuste más a su opinión (organización y entorno)**

**0 = Valor pésimo            5= Indiferente            10 = -Valor óptimo**

	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1. Entorno físico, instalaciones y equipamientos	<input type="radio"/>										
2. Recursos materiales y técnicos	<input type="radio"/>										
3. Prevención de riesgos laborales	<input type="radio"/>										
4. Servicios auxiliares (limpieza, seguridad, etc.)	<input type="radio"/>										
5. Compañerismo	<input type="radio"/>										
6. Respeto en el grupo de trabajo	<input type="radio"/>										
7. Reconocimiento del propio trabajo por colegas	<input type="radio"/>										
8. Reconocimiento del propio trabajo por personas usuarias	<input type="radio"/>										

**Valore los siguientes aspectos de las condiciones de trabajo en su centro marcando con un aspa (X) el número que se ajuste más a su opinión**

**0 = Valor pésimo            5= Indiferente            10 = -Valor óptimo**

	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
9. Tiempo de trabajo (horarios, ritmos, descansos, etc.)	<input type="radio"/>										
10. Organización general del trabajo	<input type="radio"/>										
11. Retribución económica	<input type="radio"/>										
12. Carga de trabajo	<input type="radio"/>										
13. Calidad del contrato laboral	<input type="radio"/>										
14. Conciliación trabajo - vida privada y familiar	<input type="radio"/>										

**Valore los siguientes aspectos de las condiciones de trabajo en su centro marcando con un aspa (X) el número que se ajuste más a su opinión**

**0 = Valor pésimo            5= Indiferente            10 = -Valor óptimo**

	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
15. Autonomía en la toma de decisiones profesionales	<input type="radio"/>										
16. Justicia en la contratación, la remuneración y la promoción	<input type="radio"/>										
17. Oportunidades para la formación continua	<input type="radio"/>										

18. Vías de promoción laboral	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
19. Participación en las decisiones organizacionales	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
20. Relaciones con la dirección	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
21. Evaluación del rendimiento profesional por la institución	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
22. Apoyo recibido del personal directivo	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0

**La actual organización del trabajo de mi centro... (Organización y persona)**

**0 = Nunca      5= a veces no/a veces si      10 = Siempre**

	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
23. Satisface mis intereses	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
24. Me exige según mis capacidades	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
25. Responde a mis necesidades	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
26. Encaja con mis expectativas	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
27. Se ajusta a mis aspiraciones	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
28. Concuere con mis valores	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
29. Facilita que mis méritos sean valorados con justicia	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
30. Estimula mi compromiso laboral	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
31. Me permite trabajar a gusto	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
32. Me motiva a trabajar	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
33. Me da sensación de libertad	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
34. Me hace crecer personalmente	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
35. Me permite desarrollar mis competencias profesionales	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
36. Me proporciona identidad	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
37. Me hace sentir útil	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0

**Ante las demandas de mi organización...**

**0 = Nunca      5= a veces si/a veces no      10 = Siempre**

	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
38. Me adapto a la política del centro	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
39. Asumo los valores de la dirección	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
40. Acepto que me digan cómo debo hacer mi trabajo	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
41. Interiorizo fácilmente las normas establecidas en mi servicio	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
42. Me identifico con el espíritu de los cambios propuestos	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
43. Aplico el protocolo ante cualquier dilema de conciencia	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
44. Me ajusto a los tiempos y ritmos de trabajo fijados	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0

## CUESTIONARIO DE BIENESTAR LABORAL GENERAL

A continuación, se presentan una serie de enunciados que indican vivencias que puede experimentar actualmente o experimentó tiempo atrás en el trabajo. No existen respuestas correctas o incorrectas. Por favor, **NO DEJE NINGUNA RESPUESTA SIN CONTESTAR.**

**Actualmente, en mi trabajo, siento ...**

		1	2	3	4	5	6	7
(1) Insatisfacción	(7) Satisfacción	0	0	0	0	0	0	0
(1) Inseguridad	(7) Seguridad	0	0	0	0	0	0	0
(1) Intranquilidad	(7) Tranquilidad	0	0	0	0	0	0	0
(1) Impotencia	(7) Potencia	0	0	0	0	0	0	0
(1) Malestar	(7) Bienestar	0	0	0	0	0	0	0
(1) Desconfianza	(7) Confianza	0	0	0	0	0	0	0
(1) Incertidumbre	(7) Certidumbre	0	0	0	0	0	0	0
(1) Confusión	(7) Claridad	0	0	0	0	0	0	0
(1) Desesperanza	(7) Esperanza	0	0	0	0	0	0	0
(1) Dificultad	(7) Facilidad	0	0	0	0	0	0	0
(1) Insensibilidad	(7) Sensibilidad	0	0	0	0	0	0	0
(1) Irracionalidad	(7) Racionalidad	0	0	0	0	0	0	0
(1) Incompetencia	(7) Competencia	0	0	0	0	0	0	0
(1) Inmoralidad	(7) Moralidad	0	0	0	0	0	0	0
(1) Maldad	(7) Bondad	0	0	0	0	0	0	0
(1) Fracaso	(7) Éxito	0	0	0	0	0	0	0
(1) Incapacidad	(7) Capacidad	0	0	0	0	0	0	0
(1) Pesimismo	(7) Optimismo	0	0	0	0	0	0	0
(1) Ineficacia	(7) Eficacia	0	0	0	0	0	0	0
(1) Inutilidad	(7) Utilidad	0	0	0	0	0	0	0

**En los últimos años... expectativas (verde)**

**1 = Ha bajado**

**5= inmodificable**

**7 = Ha subido**

	1	2	3	4	5	6	7
Mi motivación por el trabajo	0	0	0	0	0	0	0
Mi identificación con los valores de la organización	0	0	0	0	0	0	0
Mi rendimiento profesional	0	0	0	0	0	0	0
Mi capacidad de gestión de mi carga de trabajo	0	0	0	0	0	0	0
La calidad de mis condiciones de trabajo	0	0	0	0	0	0	0
Mi autoestima profesional	0	0	0	0	0	0	0
La cordialidad en mi ambiente social de trabajo	0	0	0	0	0	0	0
La conciliación de mi trabajo con mi vida privada	0	0	0	0	0	0	0
Mi confianza en mi futuro profesional	0	0	0	0	0	0	0
Mi calidad de vida laboral	0	0	0	0	0	0	0
El sentido de mi trabajo	0	0	0	0	0	0	0
Mi acatamiento de las pautas de la dirección	0	0	0	0	0	0	0
Mi estado de ánimo laboral	0	0	0	0	0	0	0
Mis oportunidades de promoción laboral	0	0	0	0	0	0	0
Mi sensación de seguridad en el trabajo	0	0	0	0	0	0	0
Mi participación en las decisiones de la organización	0	0	0	0	0	0	0
Mi satisfacción con el trabajo	0	0	0	0	0	0	0

Mi realización profesional	0	0	0	0	0	0	0
El nivel de excelencia de mi organización	0	0	0	0	0	0	0
Mi eficacia profesional	0	0	0	0	0	0	0
Mi compromiso con el trabajo	0	0	0	0	0	0	0
Mi competencia profesional	0	0	0	0	0	0	0

**Actualmente, por causa de mi trabajo, siento...**

**0 = Nunca      5= a veces si/a veces no      7= Siempre**

	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>	<b>6</b>	<b>7</b>
Trastornos digestivos	0	0	0	0	0	0	0
Dolores de cabeza	0	0	0	0	0	0	0
Insomnio	0	0	0	0	0	0	0
Dolores de espalda	0	0	0	0	0	0	0
Tensiones musculares	0	0	0	0	0	0	0
Sobrecarga de actividad laboral	0	0	0	0	0	0	0
Desgaste emocional	0	0	0	0	0	0	0
Agotamiento físico	0	0	0	0	0	0	0
Saturación mental	0	0	0	0	0	0	0
Mal humor	0	0	0	0	0	0	0
Baja realización profesional	0	0	0	0	0	0	0
Trato despersonalizado	0	0	0	0	0	0	0
Frustración	0	0	0	0	0	0	0

## Anexo 2. Reporte de la fiabilidad de los instrumentos

### CUESTIONARIO DE CONDICIONES DE TRABAJO

#### Dimensión Organización y entorno

Alfa de Cronbach	N de elementos
.827	8

	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
P1	.209	.845
P2	.510	.813
P3	.521	.812
P4	.665	.790
P5	.613	.799
P6	.613	.799
P7	.703	.784
P8	.580	.804

### Dimensión Organización y método

Alfa de Cronbach	N de elementos
.917	14

	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
P1	.668	.911
P2	.735	.909
P3	.631	.912
P4	.444	.917
P5	.496	.918
P6	.467	.917
P7	.620	.912
P8	.717	.908
P9	.738	.907
P10	.783	.906
P11	.842	.903
P12	.517	.916
P13	.653	.911
P14	.663	.910

### Dimensión Organización y persona

---

Alfa de Cronbach	N de elementos
.967	22

---

---

	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
P1	.618	.966
P2	.840	.964
P3	.828	.965
P4	.786	.965
P5	.799	.965
P6	.808	.965
P7	.870	.964
P8	.822	.964
P9	.875	.964
P10	.892	.964
P11	.889	.964
P12	.894	.964
P13	.738	.965
P14	.860	.964
P15	.748	.965
P16	.832	.964
P17	.781	.965
P18	.195	.970
P19	.538	.967
P20	.583	.967
P21	.521	.967
P22	.472	.968

---

## CUESTIONARIO DE BIENESTAR LABORAL

### Dimensión Bienestar psicosocial

Alfa de Cronbach	N de elementos
.977	39

	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
P1	.796	.976
P2	.797	.976
P3	.816	.976
P4	.852	.976
P5	.846	.976
P6	.685	.977
P7	.779	.976
P8	.741	.976
P9	.758	.976
P10	.778	.976
P11	.729	.976
P12	.733	.976
P13	.739	.976
P14	.814	.976
P15	.815	.976
P16	.810	.976
P17	.842	.976
P18	.683	.977
P19	.629	.977
P20	.628	.977
P21	.635	.977
P22	.597	.977
P23	.701	.976
P25	.621	.977
P26	.764	.976
P27	.828	.976
P28	.602	.977
P29	.726	.976
P30	.577	.977
P31	.636	.977
P32	.647	.977
P33	.746	.976
P34	.664	.977
P35	.798	.976
P36	.713	.977
P37	.403	.977
P38	.636	.977
P39	.671	.977

### Dimensión Efectos colaterales

Alfa de Cronbach	N de elementos
.916	13

	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
P1	.567	.913
P2	.565	.913
P3	.664	.909
P4	.676	.908
P5	.674	.909
P6	.411	.919
P7	.613	.911
P8	.626	.911
P9	.656	.910
P10	.830	.902
P11	.694	.908
P12	.699	.907
P13	.778	.904

### Anexo 3. Base de datos

#### Características demográficas

N°	Edad	Tiempo de servicio	Condición laboral
1	43	3	2
2	46	3	1
3	38	3	1
4	59	3	1
5	33	1	2
6	57	3	1
7	56	3	1
8	65	3	1
9	63	3	1
10	38	3	1
11	44	3	1
12	32	3	2
13	33	3	2
14	52	3	1
15	55	3	1
16	60	3	1
17	38	3	1
18	57	3	1
19	58	3	1
20	42	3	1
21	45	3	1
22	38	3	1
23	55	3	1
24	58	3	1
25	61	3	1
26	60	3	1
27	64	3	1
28	55	3	1
29	58	3	1
30	66	3	1
31	51	3	1
32	56	3	1

**Variable condiciones de trabajo**

ORGANIZACIÓN Y ENTORNO								ORGANIZACIÓN Y MÉTODO														ORGANIZACIÓN Y PERSONA																							
Entorno material				Entorno social				Regulación							Desarrollo							Ajuste organización-persona														Adaptación persona-organización									
C1	C2	C3	C4	C5	C6	C7	C8	C9	C10	C11	C12	C13	C14	C15	C16	C17	C18	C19	C20	C21	C22	C23	C24	C25	C26	C27	C28	C29	C30	C31	C32	C33	C34	C35	C36	C37	C38	C39	C40	C41	C42	C43	C44		
3	1	2	2	2	3	2	2	3	2	3	3	2	4	3	2	1	2	2	1	2	2	3	4	4	4	4	4	2	3	4	3	4	4	4	4	5	5	5	4	3	4	4	4	4	
3	2	2	2	2	1	1	2	2	2	3	3	3	2	2	3	2	2	2	1	2	2	2	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	4		
3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	
0	3	5	1	1	4	3	4	3	3	3	4	5	3	2	3	4	3	3	4	0	3	3	4	4	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	5	4	4	3	5	5	5	5	
3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	2	3	2	4	3	2	4	2	1	1	2	3	2	3	3	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	4	3	2	4	4	4	4	
3	3	3	2	3	3	3	4	3	3	2	3	3	3	2	2	2	3	3	0	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	3	
2	4	3	2	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	4	4	4	3	3	1	4	4	4	5	4	4	4	5	4	5	4	4	4	5	5	5	5	5	4	4	3	4	5	4	4
3	3	3	2	4	4	3	4	4	3	2	2	5	4	4	3	4	4	2	2	1	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	5	4	4	4	4	5	5	4	3	5	3	4	5		
3	3	4	4	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	2	3	3	3	4	3	4	3	4	4	3	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
2	2	3	2	2	2	0	1	1	1	1	3	2	2	1	1	1	1	1	0	1	0	1	3	2	2	2	3	0	3	1	2	1	1	3	2	3	2	0	1	2	3	3	2		
2	3	2	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	4	3	3	3	3	4	3	3	4	3	4	
2	3	3	3	3	4	4	4	4	4	2	3	2	4	4	2	4	3	4	3	4	2	3	4	4	4	4	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	5	
1	1	1	1	3	4	2	3	3	3	0	2	0	3	3	1	2	2	2	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	2	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	
3	3	3	3	4	5	4	4	5	4	4	3	4	4	5	3	4	3	4	2	4	3	4	4	4	4	4	3	3	3	4	5	5	4	4	4	4	5	5	1	5	5	4	4		
2	3	2	3	2	3	3	5	3	3	3	4	3	3	4	3	3	2	3	3	2	2	3	2	3	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	4	3	5	
3	2	4	4	4	4	4	5	3	4	3	3	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	3	3	4	4	5	5	
3	3	2	2	2	2	1	4	3	3	3	3	4	3	2	3	2	3	2	2	2	2	2	3	2	2	2	3	2	3	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
3	3	3	3	3	4	3	5	4	4	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4
1	1	1	0	3	3	2	4	2	3	0	1	1	2	3	1	1	0	0	1	1	0	0	3	1	1	1	1	0	0	1	1	1	1	2	2	4	3	3	2	3	4	5	5		
2	2	2	2	3	3	1	3	3	3	1	4	5	5	2	0	2	0	1	1	1	1	1	2	1	1	1	0	0	0	3	0	2	2	3	2	3	2	1	5	2	3	3	4		

3	3	3	3	4	4	3	5	3	3	2	2	2	4	3	0	1	1	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	1	1	1	1	1	1	4	3	4	2	3	3	4	4	4	4			
3	3	4	3	4	4	4	5	4	4	3	4	4	5	5	4	4	3	3	0	3	0	0	5	3	4	4	4	3	3	4	4	4	3	4	4	4	5	5	3	5	5	5	4			
3	2	0	1	2	3	1	1	3	1	3	3	2	2	3	1	0	1	0	1	1	0	1	0	1	1	1	1	0	0	0	0	0	0	0	1	1	1	1	1	2	4	1	2	2		
3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	5	3	2	3	1	1	1	0	3	2	3	3	3	3	3	3	1	1	2	2	0	0	0	0	1	3	3	4	4	4	3	4			
3	3	3	3	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	5	3	3	3	4	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4			
3	3	3	3	3	4	2	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	4	3	4	3	3	2	3	3	4	4			
2	3	2	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	4	4		
2	3	2	3	3	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	1	2	2	2	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4		
3	2	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
3	4	3	3	4	4	3	4	4	4	4	3	4	3	3	3	3	3	2	2	3	2	2	3	2	2	2	3	3	3	3	4	4	2	4	3	4	3	4	3	4	3	3	4			
3	3	1	1	2	3	3	2	3	3	3	3	2	2	4	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3
2	3	2	2	3	3	3	3	3	3	2	4	4	4	4	4	3	3	4	3	4	3	3	4	3	3	2	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	

**Variable bienestar laboral**

BIENESTAR PSICOSOCIAL																									EFECTOS COLATERALES																														
Afectos									Competencias							Expectativas									Somatización				Desgaste				Alienación																						
B1	B2	B3	B4	B5	B6	B7	B8	B9	B10	B11	B12	B13	B14	B15	B16	B17	B18	B19	B20	B21	B22	B23	B24	B25	B40	B41	B42	B43	B44	B45	B46	B47	B48	B49	B50	B51	B52																		
5	6	5	5	5	5	5	6	6	6	6	5	5	6	6	5	5	4	4	4	4	4	5	5	3	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	2	0	3	3	1	2	3	2	0	0	0	0						
3	3	2	2	2	3	3	3	2	3	3	2	2	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	0	0	2	3	0	3	3	0	2	0	0						
5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	4	5	5	5	5	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3						
7	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	6	4	5	6	5	5	4	3	3	3	5	4	2	3	5	5	5	3	5	3	3	3	3	3	3	4	5	5	3	0	0	2	0	0	5	0	2	0	0	0	1				
5	3	2	5	5	2	2	5	2	3	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	2	5	4	4	4	2	4	4	4	5	5	5	1	5	5	3	5	5	5	1	1	0	3	2	1	1	1	1	0	0	1	0				
4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	5	3	3	3	2	3	3	2	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2						
6	4	5	6	6	3	6	6	6	6	6	6	6	7	7	6	6	4	4	5	5	1	5	5	4	5	5	5	3	2	3	3	4	4	4	1	5	4	4	3	3	2	3	1	4	3	3	2	1	2	2	1				
6	6	6	5	5	5	6	6	6	5	6	6	6	6	6	6	6	5	3	5	3	2	5	3	3	5	1	3	3	3	3	3	3	5	3	3	3	5	5	3	4	4	2	4	3	3	3	2	2	1	1	1				
4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2				
3	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	1	0	2	3	3	3	3	0	3	2	2	0	0			
4	5	5	5	4	5	3	6	3	6	3	6	3	4	3	5	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4				
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	6	6	6	6	6	6	6	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	3	5	3	4	3	4	5	4	4	5	5	1	1	2	2	2	1	1	2	2	2	1	1	2				
4	4	5	4	5	4	4	4	5	5	5	4	4	4	5	5	5	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	5	3	5	4	4	2	4	4	4	2	4	4	2	4	5	5	0	3	0	2	1	2	1	3	2	0	0	2	0
6	5	5	6	6	6	6	5	6	6	6	6	6	6	6	5	6	5	5	5	3	3	5	4	4	4	4	4	3	4	4	3	3	4	5	3	4	5	5	1	2	2	4	4	4	2	4	1	1	1	1	3				
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	3	2	3	3	3	3	3	3	3	4	5	5	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3				
6	5	6	5	4	4	5	6	6	6	5	6	7	6	6	6	6	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	4	5	5	5	5	5	5	2	1	1	2	2	2	1	3	2	2	2	2	3	3					
3	2	3	3	3	3	4	4	5	4	5	6	6	6	5	4	4	1	1	4	3	1	1	1	3	3	2	2	3	1	1	1	1	1	3	3	4	4	4	3	3	3	4	4	3	3	4	3	3	3	2	3				
5	5	6	6	5	5	6	5	6	6	5	5	6	6	6	5	6	4	4	3	5	5	4	4	3	4	4	4	3	4	5	4	5	5	5	5	4	4	5	5	2	1	3	4	3	2	1	3	3	1	2	3	1			
3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	2	1	2	2	3	2	3	3	3	3	1	1	2	2	3	2	3	3	3	3	3	3	0	0	3	0	3	2	3	1	1	0	2			
3	2	2	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	1	1	2	2	3	2	3	2	2	2	2	1	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	1	0	0	0	0	2	3	3	0	0	0	2	0				

