



Universidad  
Continental

FACULTAD DE INGENIERÍA

Escuela Académico Profesional de Ingeniería Industrial

Tesis

**Satisfacción laboral y capacidad de trabajo en  
profesionales de un instituto de enseñanza de inglés  
de Lima - 2018**

para optar el Título Profesional de  
Ingeniero Industrial

**Carlos Alberto Ramirez La Torre**

Huancayo, 2019



Repositorio Institucional Continental  
Tesis digital



Obra protegida bajo la licencia de [Creative Commons Atribución-NoComercial-SinDerivadas 2.5 Perú](#)

## ÍNDICE

LISTA DE TABLAS .....	iii
LISTA DE FIGURAS.....	iv
RESUMEN .....	v
ABSTRACT.....	vi
INTRODUCCIÓN .....	vii
Capítulo I: Planteamiento del estudio .....	9
1.2 Planteamiento y formulación del problema .....	9
1.2 Objetivos .....	10
1.2.1 Objetivo General.....	10
1.2.2 Objetivos Específicos.....	10
1.3 Justificación e importancia.....	11
1.4 Hipótesis y descripción de variables .....	12
1.4.1 Hipótesis de investigación .....	12
1.4.2 Hipótesis nula.....	12
1.4.3 Hipótesis alternativa.....	12
1.4.4 Operacionalización de las variables.....	12
Capítulo II: Marco teórico .....	16
2.1 Antecedentes del problema .....	16
2.2 Bases teóricas .....	22
2.2.1 Fundamentos teóricos .....	22
2.3 Definición de términos básicos .....	25
Capítulo III: Metodología .....	26
3.1 Método y alcance de la investigación .....	26
3.2 Diseño de la investigación.....	26
3.3 Población y muestra .....	26
3.3.1 Criterios de inclusión. ....	26
3.3.2 Criterios de exclusión. ....	27
3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	27
3.5 Aspectos éticos.....	28
Capítulo IV: Presentación y discusión de resultados.....	29
4.1 Resultados del tratamiento y análisis de la información.....	29

4.2	Prueba de hipótesis.....	32
4.3	Discusión de resultados.....	34
	CONCLUSIONES .....	37
	REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	38
	ANEXOS .....	43

## LISTA DE TABLAS

Tabla 1. Operacionalización de Variables. ....	13
Tabla 2. Características generales de la población .....	30
Tabla 3. Dimensiones de la satisfacción laboral .....	31
Tabla 4. Análisis de asociación entre las variables secundarias y la capacidad de trabajo .....	33
Tabla 5. Asociación entre el tiempo de trabajo y capacidad de trabajo.....	34

## LISTA DE FIGURAS

Figura 1. Dimensiones de la satisfacción laboral.....	32
---	----

## RESUMEN

La determinación de la capacidad de trabajo, utilizando el índice de capacidad de trabajo, se realiza usualmente en países desarrollados; sin embargo, su estudio en el país es infrecuente. Se ha encontrado que la capacidad de trabajo sería influenciada por la satisfacción laboral. El objetivo del estudio fue determinar la relación entre la satisfacción laboral y la capacidad de trabajo. Con este fin, se llevó a cabo un estudio observacional de corte transversal y alcance correlacional en un Instituto de Enseñanza de Inglés localizado en Lima Metropolitana. El estudio incluyó un total de 62 participantes, a quienes se les aplicó la escala de satisfacción laboral de Sonia Palma Carrillo en su versión de 27 ítems (2005) y validada en empleados de Lima Metropolitana. Para medir la variable dependiente se aplicó el índice de capacidad de trabajo validado en Cuba y Argentina. Los resultados indican que el 33.8% de los trabajadores presentó satisfacción laboral global. El promedio del índice de la capacidad de trabajo entre los participantes fue bueno ( $\mu = 40.7$ ,  $DE = 3.8$ ). Se encontró correlación positiva leve entre satisfacción laboral y capacidad de trabajo ( $r=0.26$ ;  $p=0.04$ ). Asimismo, se encontró que aquellos que tienen más de 20 años de trabajo tienen una capacidad óptima para el trabajo. El estudio concluye que la satisfacción laboral conduciría a mayor capacidad de trabajo. Sin embargo, debido al tamaño de la población se requieren estudios longitudinales con mayor tamaño poblacional y que incluyan grupos ocupacionales de todas las edades y con demanda física.

Palabras clave: Satisfacción laboral, capacidad de trabajo, índice de capacidad de trabajo

## ABSTRACT

The determination of work ability, using the work ability index, is usually done in developed countries; however, its study in the country is rare. It has been found that the work ability would be influenced by job satisfaction. This study aimed at assessing the relationship between job satisfaction and work ability. In order to achieve the objective, an observational cross-sectional and correlational study was carried out in an English Teaching Institute located in Lima. The study included a total of 62 participants, to whom the Sonia Palma Carrillo Work Satisfaction Scale was applied in its version of 27 items (2005) and validated in employees of Metropolitan Lima. To measure the dependent variable, the Work Ability Index validated in Cuba and Argentina was applied. The results indicate that 33.8% of the workers presented overall job satisfaction. The average of the work ability index among the participants was good ( $\mu = 40.7$ ,  $SD = 3.8$ ). A slight positive correlation was found between job satisfaction and work ability ( $r = 0.26$ ,  $p = 0.04$ ). Likewise, it was found that who have more than 20 job tenure have an optimum work ability. The study concludes that job satisfaction would lead to greater work ability. However, due to population size, longitudinal studies with a larger population size and that include occupational groups of all ages and with physical load are required.

Keywords: Job satisfaction, work ability, work ability index



## INTRODUCCIÓN

La capacidad de trabajo es definida como la capacidad de los trabajadores para realizar un trabajo cuyas demandas se ajusten a su aptitud mental y física, tanto en la actualidad como en el futuro (Ilmarinen & Tuomi, 2004). El concepto relaciona el proceso de recursos humanos con el trabajo. Los recursos humanos se describen en términos de capacidades de salud y funcionales (físicas, mentales y sociales); educación y competencia; valores y actitudes; y motivación. Cuando este conjunto integral de factores individuales se relaciona con las demandas laborales (físicas y mentales), la comunidad laboral y la administración; y el entorno laboral, el resultado es la capacidad de trabajo (Ilmarinen & Tuomi, 2001).

La satisfacción laboral, también, se le ha considerado como un factor asociado a la capacidad de trabajo. Los dominios con mayor influencia son la percepción de los trabajadores con respecto a la gestión del trabajo, especialmente el estilo de supervisión; la forma en que se implementan los cambios; el clima psicológico que prevalece en la empresa; y el grado en que la empresa tiene en cuenta el potencial de los trabajadores. (Silva, Marqueze, Rotenberg, Fischer & Castro Moreno, 2012).

Por ello la presente investigación buscó determinar la correlación entre satisfacción laboral y capacidad de trabajo. Planteando como hipótesis la existencia de una relación positiva entre la satisfacción laboral y la capacidad de trabajo. Con este fin, se midieron ambas variables y se utilizó estadística inferencial para contrastar las hipótesis.

La investigación consta de cuatro capítulos; en el primer capítulo, se realizó el tratamiento del tema, se describieron las características de la población y el modelo del negocio de donde se obtuvo la población de estudio, se generaron los objetivos específicos que permitieron alcanzar el objetivo general y se sustentó los motivos por los cuales se llevó a cabo el estudio.

En el segundo capítulo, se presentan los estudios realizados acerca de la satisfacción laboral y la capacidad de trabajo que permitieron sentar las bases para definir la metodología de investigación, por otro lado, se consignaron las bases teóricas acerca de las variables de estudio y se definen las palabras claves.

En el tercer capítulo, se determina la metodología de la investigación en la que se define que el estudio es observacional de corte transversal y de alcance correlacional. Además, se describe el proceso de determinación del tamaño muestral, la operacionalización de variables, las técnicas e instrumentos de recolección de datos, las técnicas de procesamiento de datos y los aspectos éticos.

En el cuarto capítulo, se presentan los resultados del análisis y pruebas de hipótesis acompañados de gráficos y tablas para facilitar su comprensión. En discusión se contrasta los resultados obtenidos con el marco teórico y se mencionan las limitaciones de la metodología empleada. Finalmente, se presentan las conclusiones, referencias bibliográficas y anexos.

## CAPÍTULO I

### PLANTEAMIENTO DEL ESTUDIO

#### 1.1. Planteamiento y formulación del problema

El presente estudio se llevó a cabo en un Instituto de Enseñanza de Inglés de Lima Metropolitana denominado FOCUS your mind, el cual tiene como visión alcanzar el más alto reconocimiento y se convertirá en el año 2025, en el modelo de aprendizaje número uno, que ofrecerá la más gratificante experiencia globalizada para el aprendizaje del idioma inglés. Será luz inspiradora para el crecimiento humano, profesional y de emprendimiento para sus aliados y asociados.

Como misión manifiesta ser un modelo de aprendizaje generador de valor social y cultural a la comunidad. Los métodos que utiliza para la enseñanza del idioma inglés están enfocados a enriquecer al ser humano para que sus oportunidades de crecimiento individual, profesional y de aporte a la sociedad sean cada vez mayores.

Este instituto desarrolla sus actividades en unas oficinas corporativas ubicadas en la zona financiera del distrito de San Isidro y provincia de Lima. Ocupa un espacio de 350 metros cuadrados y cuenta con una asistencia de 62 trabajadores entre docentes y alumnos. Esta cantidad de alumnado se condice con su estrategia comercial, la cual es ideada desde su casa matriz en Colombia, y dirigida a profesionales con poder adquisitivo, a quienes les interesa dominar el idioma inglés en corto tiempo debido a que lo ven como un requisito necesario para seguir ascendiendo en su carrera profesional o porque tienen como proyecto realizar una maestría en algún país de habla inglesa o residir permanentemente en el extranjero.

El servicio educativo de FOCUS se basa en los siguientes fundamentos: i) aprendizaje del idioma inglés mediante el desarrollo de habilidades, mas no a través de la realización de niveles, donde cada usuario es responsable de su avance, profundización y resultado dependiente de su disciplina, constancia y dedicación, ii) participación en grupos heterogéneos

en habilidades lo que permite la creación de los denominados “grupos que aprenden”, y iii) dirección de soporte presencial y virtual por parte de personas que tuvieron la experiencia de dominar el idioma inglés, lo cual facilita un mejor manejo emocional, afectivo y social, como también, un enfoque directo a resultados.

Para brindar este servicio educativo, el instituto cuenta con 10 docentes al momento del estudio. Además, se ha revisado su listado de alumnos inscritos llegando a sumar 52. El mobiliario se encuentra en óptimas condiciones, los ambientes bien iluminados y distribuidos.

La población que asiste es relativamente joven; ya que, el personal docente y administrativo se encuentra entre los 22 y 35 años. De igual manera, el alumnado se encuentra entre los 20 y 65 años y se interesan en el programa por ser práctico, conversacional, dinámico con horarios flexibles y grupos pequeños.

Ahora bien, es de suma importancia, conocer la satisfacción laboral, así como la capacidad de trabajo en esta población con un perfil socioeconómico similar, teniendo en cuenta que forma parte de la población económicamente activa y en la que se deben plantear, conforme ésta envejece, programas de intervención para la preservación y promoción de la capacidad de trabajo. A razón de lo mencionado, se formula el siguiente problema:

¿Cuál es la relación entre la satisfacción laboral y la capacidad de trabajo de los profesionales de un Instituto de Enseñanza de Inglés en Lima 2018?

## **1.2. Objetivos**

### **1.2.1. Objetivo General.**

Determinar la relación entre la satisfacción laboral y la capacidad de trabajo de los profesionales de un Instituto de Enseñanza de Inglés en Lima 2018.

### **1.2.2. Objetivos Específicos.**

- Describir las características demográficas, sociales y laborales de los profesionales de un Instituto de Enseñanza de Inglés en Lima 2018.

- Determinar la satisfacción laboral global de los profesionales de un Instituto de Enseñanza de Inglés en Lima 2018.
- Determinar la capacidad de trabajo de los profesionales de un Instituto de Enseñanza de Inglés en Lima 2018.

### **1.3. Justificación e importancia**

El presente estudio basa su importancia en el envejecimiento poblacional cuyos efectos son cada vez más evidentes en las pirámides demográficas, incluso de países en vías de desarrollo. Este hecho ha impuesto la necesidad de medir la capacidad de trabajo y sus variaciones como una respuesta al deterioro físico y mental que sobreviene con la edad, además de la influencia ejercida por las exigencias y condiciones de trabajo (López, Del Castillo & Oramas, 2011).

Entonces, la determinación de la capacidad de trabajo es una variable que se torna fundamental al momento de gestionar el envejecimiento fisiológico de los trabajadores, proceso que influye y es influenciado por el mantenimiento de la salud de los trabajadores. Como consecuencia se tendrá un trabajador productivo en el largo plazo y con mejor calidad de vida previa a la jubilación (Peralta, Godoi Vasconcelos, Härter Griep, & Miller, 2012).

Hoy por hoy, el concepto de salud se relaciona íntimamente con la calidad de vida, la cual termina afectada por factores como las condiciones de trabajo y la percepción de incomodidad e insatisfacción del propio individuo (Peralta, Godoi Vasconcelos, Härter Griep, & Miller, 2012). Además, se ha encontrado que “la promoción de la satisfacción laboral conduce a una mayor capacidad de trabajo” (Heyam, Beshar, & Nesreen, 2018).

Por lo mencionado anteriormente, la satisfacción laboral y la capacidad de trabajo son variables para tener en cuenta en el pronóstico de desarrollo de incapacidad y ausentismo laboral (Díaz & Prieto, 2016). Es por esto, que este estudio intentó aclarar la relación entre la satisfacción laboral y la capacidad de trabajo.

Por otro lado, la investigación contribuye a objetivar la confiabilidad de los instrumentos utilizados y servirá de estudio para llevar a cabo sucesivas investigaciones que logren extrapolar los resultados y encontrar relaciones causales.

Finalmente, se espera contribuir para que las empresas midan estas variables como parte de sus sistemas de gestión de seguridad y salud ocupacional.

#### **1.4. Hipótesis y descripción de variables**

##### **1.4.1. Hipótesis de investigación**

Existe relación positiva entre la satisfacción laboral y la capacidad de trabajo en los profesionales de un Instituto de Enseñanza de Inglés en Lima 2018.

##### **1.4.2. Hipótesis nula.**

No existe relación entre la satisfacción laboral y la capacidad de trabajo en los profesionales de un Instituto de Enseñanza de Inglés en Lima 2018.

##### **1.4.3. Hipótesis alternativa.**

Existe relación negativa entre la satisfacción laboral y la capacidad de trabajo en los profesionales de un Instituto de Enseñanza de Inglés en Lima 2018.

##### **1.4.4. Operacionalización de las variables.**

###### ***1.4.4.1 Variable dependiente.***

Capacidad de trabajo.

###### ***1.4.4.2 Variable independiente.***

Satisfacción laboral.

###### ***1.4.4.3 Variables secundarias.***

- Variables sociodemográficas: sexo, edad, grado de instrucción y estado civil.
- Variables laborales: profesión, puesto de trabajo, sector donde trabaja, condición laboral, turno de trabajo, tiempo de trabajo, tiempo de desplazamiento al centro laboral y tipo de transporte utilizado.

Tabla 1. *Operacionalización de Variables.*

Definición conceptual	Dimensiones	Indicadores	Escala	Criterios para asignar valor	Valor final de la variable
Valoración del trabajo en función con sus características intrínsecas (sentido de esfuerzo, realización, equidad y/o aporte material) (Palma, 2005). (Alfaro, Leyton, Meza, & Saénz, 2012).	Significación de la tarea	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Ítem 4</li> <li>• Ítem 7</li> <li>• Ítem 13</li> <li>• Ítem 18</li> <li>• Ítem 21</li> <li>• Ítem 22</li> <li>• Ítem 26</li> </ul>	Ordinal	5 puntos 4 puntos 3 puntos 2 puntos 1 punto	Muy satisfecho (30 o más) Satisfecho (24-29) Promedio (21-23) Insatisfecho (16-20) Muy insatisfecho (7-15)
Valoración del trabajo en función de la presencia de recursos y normativas de las que se dispone para la ejecución de las tareas encomendadas (Palma, 2005). (Alfaro, Leyton, Meza, & Saénz, 2012).	Condiciones de trabajo	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Ítem 1</li> <li>• Ítem 8</li> <li>• Ítem 12</li> <li>• Ítem 15</li> <li>• Ítem 17</li> <li>• Ítem 20</li> <li>• Ítem 23</li> </ul>	Ordinal	5 puntos 4 puntos 3 puntos 2 puntos 1 punto	Muy satisfecho (30 o más) Satisfecho (24-29) Promedio (21-23) Insatisfecho (16-20) Muy insatisfecho (7-15)
Valoración del trabajo en función del reconocimiento y la retroalimentación brindada por jefes y compañeros de trabajo respecto al logro de metas (Palma, 2005). (Alfaro, Leyton, Meza, & Saénz, 2012).	Reconocimiento personal y/o social	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Ítem 3</li> <li>• Ítem 6</li> <li>• Ítem 10</li> <li>• Ítem 11</li> <li>• Ítem 14</li> <li>• Ítem 19</li> <li>• Ítem 25</li> <li>• Ítem 27</li> </ul>	Ordinal	5 puntos 4 puntos 3 puntos 2 puntos 1 punto	Muy satisfecho (37 o más) Satisfecho (33-36) Promedio (28-32) Insatisfecho (24-27) Muy insatisfecho (8-23)
Valoración del trabajo en función de aspectos salariales como consecuencia de la tarea ejecutada (Palma, 2005). (Alfaro, Leyton, Meza, & Saénz, 2012).	Beneficios económicos	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Ítem 2</li> <li>• Ítem 5</li> <li>• Ítem 9</li> <li>• Ítem 16</li> <li>• Ítem 24</li> </ul>	Ordinal	5 puntos 4 puntos 3 puntos 2 puntos 1 punto	Muy satisfecho (20 o más) Satisfecho (16-19) Promedio (11-15) Insatisfecho (8-10) Muy insatisfecho (5-7)
Valoración relativamente estable hacia el trabajo, basada en actitudes y valores	Satisfacción laboral global	Sumatoria del puntaje de todos los ítems anteriores	Ordinal	27 – 135 puntos	Muy satisfecho (117-135) Satisfecho (103-116) Promedio

formados a partir de su experiencia ocupacional (Palma, 2005). (Alfaro, Leyton, Meza, & Saénz, 2012).					(87-102) Insatisfecho (75-86) Muy insatisfecho (74 o menos)
Estimación subjetiva de la capacidad para el trabajo actual comparada con la mejor de toda la vida (Peralta, Godoi Vasconcelos, Härter Griep, & Miller, 2012).	Capacidad para el trabajo actual	Capacidad para el trabajo actual contrastada con la óptima en toda la vida.	Ordinal	0-10	Capacidad pobre (7-27) Capacidad moderada (28-36) Capacidad buena (37-43) Capacidad óptima (44-49)
Estimación subjetiva de la capacidad para el trabajo relacionada con las demandas de trabajo (físicas y mentales) (Peralta, Godoi Vasconcelos, Härter Griep, & Miller, 2012).	Capacidad para el trabajo relacionada con las demandas de trabajo	Capacidad para el trabajo con relación a las exigencias físicas del trabajo encomendado. Capacidad para el trabajo con relación a las exigencias mentales del trabajo encomendado.	Ordinal	2-10	Capacidad pobre (7-27) Capacidad moderada (28-36) Capacidad buena (37-43) Capacidad óptima (44-49)
Número de enfermedades actuales diagnosticadas durante la recolección de los datos (Peralta, Godoi Vasconcelos, Härter Griep, & Miller, 2012).	Enfermedades actuales diagnosticadas	Número actual de enfermedades diagnosticadas por un médico.	Ordinal	1-7	Capacidad pobre (7-27) Capacidad moderada (28-36) Capacidad buena (37-43) Capacidad óptima (44-49)
Estimación subjetiva de las limitaciones laborales producto de las enfermedades que se padecen (Peralta, Godoi Vasconcelos, Härter Griep, & Miller, 2012).	Limitaciones laborales debidas a enfermedades	Pérdida de trabajo estimada debido a enfermedades.	Ordinal	1-6	Capacidad pobre (7-27) Capacidad moderada (28-36) Capacidad buena (37-43) Capacidad óptima (44-49)
Ausentismo por enfermedad durante el último año (Peralta, Godoi Vasconcelos, Härter Griep, & Miller, 2012).	Ausentismo por enfermedad	Ausencias en el trabajo por enfermedad en los últimos doce meses.	Ordinal	1-5	Capacidad pobre (7-27) Capacidad moderada (28-36) Capacidad buena (37-43)



					Capacidad óptima (44-49)
Pronóstico propio sobre la capacidad para los próximos dos años (Peralta, Godoi Vasconcelos, Härter Griep, & Miller, 2012).	Pronóstico sobre la capacidad para los próximos dos años	Pronóstico personal sobre capacidad para el trabajo de aquí a dos años.	Ordinal	1-7	Capacidad pobre (7-27) Capacidad moderada (28-36) Capacidad buena (37-43) Capacidad óptima (44-49)
Recursos mentales (disfrute de las tareas diarias, optimismo sobre el futuro) (Peralta, Godoi Vasconcelos, Härter Griep, & Miller, 2012).	Salud mental	Apreciación de las actividades diarias. Sentimiento de estar activo y alerta. Esperanza para el futuro.	Ordinal	1-4	Capacidad pobre (7-27) Capacidad moderada (28-36) Capacidad buena (37-43) Capacidad óptima (44-49)

## **CAPÍTULO II**

### **MARCO TEÓRICO**

#### **2.1. Antecedentes del problema**

El 2018, se desarrolló una investigación de tipo descriptivo y diseño transversal. Su objetivo fue investigar las variables que contribuyen en la capacidad de trabajo y determinar la asociación de satisfacción laboral con la capacidad de trabajo según turnos. Incluyó como población de estudio 349 enfermeras hospitalarias de Jordania. La investigación determinó una relación positiva significativa entre la capacidad de trabajo y la satisfacción laboral. Esta relación fue más alta para trabajadores de turnos fijos comparados con los de turnos rotativos. El trabajo concluyó que la promoción de la satisfacción laboral conduce a una mayor capacidad de trabajo y, por lo tanto, mejora la calidad de la atención brindada. (Heyam, Beshar, & Nesreen, 2018).

El 2017, se desarrolló una investigación que tuvo como objetivo encontrar la capacidad predictiva del Índice de Capacidad de Trabajo (ICT). El estudio fue de tipo descriptivo y diseño transversal que incluyó como población de estudio 1786 adultos. La investigación encontró que el ICT completo tiene una capacidad aceptable para predecir ausencia de enfermedad de largo plazo durante el seguimiento de 4 años (Lundin, Leijon, Vaez, Hallgren, & Torgén, 2017).

Durante el 2017, se desarrolló una investigación de seguimiento a dos años. La

investigación buscó determinar si es posible predecir la ausencia de enfermedad en el siguiente año midiendo los cambios en la capacidad de trabajo durante 1 año. El estudio incluyó 1408 trabajadores japoneses del sector tecnologías de la información quienes completaron el ICT, el Cuestionario Breve de Estrés Laboral (BJSQ) y el Cuestionario General de Salud (GHQ) entre el 2011 y 2012. Los resultados encontraron que la disminución en los puntajes de ICT del 2011 al 2012 pronosticaron la ausencia por enfermedad en 2013 (Odds ratio: 1.19, intervalo de confianza del 95%: 1.12-1.27). Se concluyó que la disminución en la capacidad de trabajo durante el año predice la ausencia de enfermedad en el año siguiente, mientras que su poder predictivo fue débil (Ohta, Higuchi, Kumashiro, Yamato, & Sugimura, 2017).

El 2016, se desarrolló una investigación de tipo prospectivo cuyo objetivo fue analizar el ICT y el puntaje de habilidad laboral como predictores de la pensión de invalidez. Se vincularon las respuestas de la encuesta de 5251 empleados municipales finlandeses, con edades comprendidas entre 44 y 58 años, con los datos del registro de pensiones y defunciones hasta 2009. Los resultados encontraron que el primer ítem del ICT se puede considerar una alternativa razonable al ICT completo al describir el riesgo de pensión de invalidez y como una herramienta de pronóstico (Jääskeläinen, Kausto, Seitsamo, Ojajärvi, Nygård, Arjas, & Leino-Arjas, 2016).

El 2016, se desarrolló una búsqueda bibliográfica de artículos publicados entre 2004 - enero 2015, en las bases de datos más importantes. El objetivo fue analizar el uso del ICT como herramienta para medir la capacidad de trabajo y como pronóstico de incapacidad laboral. La muestra del estudio incluyó 5 artículos. Los resultados determinan una relación entre el uso del ICT y su valor predictivo para recibir la pensión por incapacidad. Debiéndose incluir también el entorno social y económico de los trabajadores (Díaz & Prieto, 2016).

El 2014, se publicó una investigación transversal que incluyó a 294 agricultores. El objetivo fue determinar el índice de capacidad de trabajo y examinar la influencia de las

dimensiones de la salud y las variables demográficas en la capacidad de trabajo de agricultores iraníes. Los resultados llevaron a conocer que la media del ICT fue de 35.1. El ANOVA de una vía reveló una relación significativa entre la media del ICT y la edad. El análisis de regresión lineal múltiple mostró que la capacidad de trabajo estaba más influenciada por la carga física y la salud general, mientras que se encontró una asociación menor para las escalas mentales como la salud mental. Se concluye que cualquier programa de intervención para la preservación y promoción de la capacidad de trabajo entre los agricultores estudiados debe enfocarse en la reducción de la carga de trabajo físico.

El 2015, una investigación de seguimiento a un año que incluyó como población de estudio 1331 oficinistas de una compañía de servicios financieros holandés y cuyo objetivo fue determinar el valor pronóstico del ICT para ausencia de enfermedad. Los resultados mostraron que un bajo nivel de ICT se asocia con ausentismo por enfermedad. El rendimiento fue similar en todos los subgrupos demográficos. Se concluye que el ICT podría usarse para identificar a los trabajadores con alto riesgo de ausentismo prolongado por enfermedad. Sin embargo, muchos trabajadores no serán identificados, debido a la baja sensibilidad. Por lo tanto, se requieren factores adicionales para identificar mejor a los trabajadores con mayor riesgo (Reeuwijk, Robroek, Niessen, Kraaijenhagen, Vergouwe, & Burdorf, 2015).

El 2012, se publicó una investigación observacional de tipo transversal que incluyó 420 trabajadores varones de diferentes ocupaciones. La capacidad de trabajo se evaluó mediante el cuestionario ICT desarrollado por FIOH y los factores psicosociales se midieron con el cuestionario de contenido del trabajo (JCQ). El objetivo fue determinar el índice de capacidad laboral en un entorno laboral petroquímico iraní y examinar su relación con los factores psicosociales. El puntaje promedio del ICT fue de 39.1 entre los trabajadores de la industria petroquímica estudiada. El análisis de regresión lineal múltiple reveló una asociación significativa entre el ICT y la edad, la permanencia en el empleo, el nivel educativo, el estado

de reposo y sueño y la educación vocacional. Por otro lado, se asoció inversamente con las demandas laborales, la tensión laboral y la inseguridad laboral. Se concluye que el ICT se asocia significativamente con factores psicosociales. El trabajo físico pesado, la inseguridad laboral, la discreción de las habilidades, la tensión laboral y el soporte social desempeñan un papel importante en el mantenimiento de la capacidad laboral. Una combinación positiva de "características psicosociales" del trabajo con "recursos individuales" puede promover la capacidad de trabajo en tales ocupaciones. (Mazloui, Rostamabadi, Nasl Saraji & Rahimi Foroushani, 2012).

Durante el 2012, se desarrolló una investigación de tipo descriptivo y diseño transversal que incluyó como población de estudio 100 trabajadores. El objetivo fue evaluar la validez y confiabilidad del Índice de Capacidad para el Trabajo (ICT) en Argentina. Los resultados mostraron que la consistencia interna de la escala fue 0,80, indicando una confiabilidad aceptable. El trabajo concluyó que el ICT, traducido y adaptado al español, cuenta con las propiedades psicométricas para ser utilizado. (Peralta, Godoi Vasconcelos, Härter Griep, & Miller, 2012).

Durante el 2012, se desarrolló una investigación de tipo descriptivo y de corte transversal que incluyó como población de estudio 369 trabajadores de tres municipalidades entre Lima Metropolitana y la Provincia Constitucional del Callao. El objetivo fue determinar la satisfacción laboral en cada una de las municipalidades para lo cual se empleó la escala de Satisfacción Laboral (SL-SPC) de Sonia Palma en su versión de 7 ítems. Los resultados mostraron que no hay diferencias significativas en el nivel de satisfacción laboral de los trabajadores en cada uno de los tres municipios. (de Promedio a Satisfecho) (Alfaro, Leyton, Meza, & Saénz, 2012).

El 2011, se desarrolló una investigación transversal que incluyó 55 secretarías y técnicos de computadoras, quienes laboraban frente a pantallas de visualización. El objetivo

fue evaluar la capacidad de trabajo. Los resultados mostraron que el 78% de los participantes tenían una capacidad de trabajo buena o excelente y solo el 2% tenía una capacidad de trabajo pobre. Este estudio confirma la disminución de la capacidad de trabajo de los trabajadores a lo largo del envejecimiento. Se concluye que la evaluación de la capacidad de trabajo es importante para hacer que los puestos de trabajo sean amigables para los adultos mayores. (Costa, Puga-Leal & Nunes, 2011).

El 2011, una investigación observacional que incluyó como población de estudio 24 trabajadores de una unidad hospitalaria y cuyo objetivo fue validar la versión cubana del cuestionario Índice de Capacidad de Trabajo. Los resultados mostraron que el cuestionario ICT tiene un adecuado nivel de consistencia interna, validez de apariencia y de contenido que lo califica como un instrumento útil para evaluar la capacidad de trabajo. (López, del Castillo & Oramas, 2011).

Durante el 2009, se desarrolló una investigación de tipo transversal que incluyó como población de estudio 423 médicos. El objetivo fue determinar la prevalencia de los trastornos mentales más comunes entre los médicos de los hospitales holandeses e investigar si la presencia de un trastorno mental estaba asociada con una capacidad de trabajo insuficiente. Los resultados mostraron que las tasas de prevalencia de fatiga relacionada con el trabajo fue 42%, de depresión 29%, de ansiedad 24%, de quejas por estrés postraumático 15%, de quejas por estrés 15% y agotamiento del 6%. La puntuación media para la capacidad de trabajo fue de 8.1 (rango 0-10), y el 4% de los encuestados calificó su propia capacidad de trabajo como insuficiente. Se concluye que los médicos con trastornos mentales graves tenían una probabilidad de 4 a 14 veces más de informar que su capacidad de trabajo era insuficiente (Ruitenburg, Frings-Dresen & Sluiter, 2012).

El 2009, se desarrolló una investigación de tipo observacional que incluyó como población de estudio 952 empleados. El objetivo fue elaborar y validar una Escala de

Satisfacción Laboral para empleados dependientes en entidades de Lima Metropolitana. Los resultados demostraron que el nivel de satisfacción laboral en los trabajadores de Lima Metropolitana era regular; siendo en general los factores intrínsecos los de mayor satisfacción. Se concluye que el instrumento mostró validez de constructo, validez concurrente y confiabilidad (Palma, 2009).

El 2007, se desarrolló una investigación de tipo observacional que incluyó como población de estudio 534 profesionales de enfermería de 8 hospitales diferentes. Este estudio investigó la relación entre la capacidad de trabajo y la calidad de vida de las enfermeras en Taiwán. La capacidad de trabajo de las enfermeras aumentó con la edad hasta después de los 45 años. Los principales factores que contribuyeron a la disminución de la capacidad laboral de las enfermeras de mayor jerarquía fueron la condición de salud y las demandas y/o exigencias físicas. En cambio, las demandas mentales fueron el factor crítico en la capacidad de trabajo de las enfermeras jóvenes. Otros factores que presentaron una fuerte asociación son la calidad y seguridad del ambiente de trabajo y la gestión del tiempo libre. Se recomienda para mejorar y mantener la capacidad de trabajo de las enfermeras, implementar medidas para mejorar la capacidad de hacer frente a las demandas mentales del trabajo para las enfermeras jóvenes y mejorar el diseño del trabajo para reducir las exigencias físicas de las enfermeras mayores (Chiu, Wang, Lu, Pan, Kumashiro & Ilmarinen, 2007).

El 2005, se publicó un trabajo de tipo observacional transversal que incluyó una muestra aleatoria de 10,218 trabajadores de China occidental (incluidos trabajadores manuales, profesionales, administrativos y semicualificados). El objetivo fue proporcionar datos de referencia de la capacidad de trabajo entre los trabajadores en China occidental. Los resultados demostraron que el índice de capacidad de trabajo para las trabajadoras fue significativamente más alto que para los hombres ( $P < 0.01$ ) y el índice de capacidad de trabajo pobre solo representó el 3% de las mujeres, contra el 6% de los hombres. Los puntajes del índice

disminuyeron con la edad y cambiaron de manera variable entre los trabajadores según el contenido del trabajo y la edad. Las puntuaciones medias del índice de los trabajadores manuales disminuyeron rápidamente más allá de los 35 años, y más allá de los 45 años para los trabajadores profesionales y de oficina. Se concluye que el índice de capacidad de trabajo puede ser usado en población china. Este estudio proporciona valores del índice específicos para variables como el género, edad y contenido de trabajo que ayudarán a permitir la comparación y la evaluación de la intervención en estudios posteriores. (Lin, Wang & Wang, 2006)

El 2005, se publicó una investigación transversal que incluyó a 3725 empleados (2021 hombres y 1704 mujeres) de 31 años de una parte del estudio de cohortes de nacimiento de 1966 del norte de Finlandia y que trabajaban en una amplia gama de ocupaciones durante 1997-1998. El objetivo del estudio fue presentar los promedios del índice de capacidad de trabajo calculados para una muestra de empleados en sus tempranos 30 años. Los resultados mostraron que el índice entre los empleados jóvenes estuvo en el rango de 15 a 49 con una media de 40.7 puntos. Las puntuaciones fueron relativamente altas tanto para hombres como para mujeres. (Kujala, Remes, Ek, Tammelin & Laitinen, 2005).

## **2.2 Bases teóricas**

### **2.2.1. Fundamentos teóricos.**

#### *A. Satisfacción laboral.*

Según Robbins (2009), existen dos grandes enfoques utilizados para medir el nivel de satisfacción laboral: la calificación global y la suma de facetas de trabajo. El primer método no es más que responder a la pregunta: “Si considera todo lo que involucra ¿qué tan satisfecho está Ud. con su trabajo?”. El segundo método identifica los factores críticos que podrían influir en la satisfacción y pasa a enfocarse en cada uno de ellos, interrogando al trabajador acerca de sus percepciones y sentimientos acerca de cada uno.

Frederik Herzberg, quien propone la teoría de la Higiene – Motivación, indagó acerca



de estos factores críticos y los clasificó en: factores intrínsecos o motivacionales, relacionándolos con la satisfacción en el trabajo; y factores extrínsecos o higiénicos, relacionándolos con la insatisfacción. Los factores intrínsecos relacionados con la satisfacción laboral son el reconocimiento, la responsabilidad y el logro. Algunos de los factores externos son la supervisión, política salarial y las condiciones de trabajo (Robbins & Judge, 2009).

Lawler (1973) citado en Alfaro, Leyton, Meza, & Saénz (2012), sostiene acerca de la teoría de la satisfacción por facetas que en ocasiones los individuos obtienen resultados y/o beneficios que no van acorde a sus esfuerzos desplegados. Este grado de discrepancia entre lo que se espera recibir y lo que se recibe es lo que determina el nivel de satisfacción o insatisfacción laboral.

Las investigaciones llevaron a Robbins a sostener que la calificación global única es tan válida como la suma de factores críticos del trabajo para medir el nivel de satisfacción. Esto se debería, básicamente, al hecho que el término satisfacción implica tantas facetas o factores que la pregunta única abarcaría toda su esencia.

Ahora bien, cada vez que hablamos de satisfacción aparece el factor sueldo. Robbins, menciona el estudio de Judge, Piccolo, Podsakoff, Shaw y Rich para explicar esta relación. Ellos encontraron que existe una correlación positiva entre el sueldo y la satisfacción laboral en personas que viven por debajo del umbral de la pobreza; no obstante, cuando el trabajador alcanza el punto de inflexión (en EE. UU. se le estimaba en US\$ 40,000 anuales para el 2005) esta relación se vuelve estadísticamente no significativa. Es decir, en el 2005, quienes ganaban US\$ 75,000 no estaban, en promedio, más satisfechos con sus trabajos que los que ganaban US\$ 40,000. Entonces, el dinero motiva a las personas, pero lo que nos motiva no siempre nos hace tener sentimientos positivos hacía las características del trabajo que realizamos.

El estudio de la satisfacción laboral es importante y lo es porque existe una fuerte correlación positiva con la productividad, el comportamiento socialmente responsable y la

satisfacción del cliente. Asimismo, existiría una correlación negativa con el ausentismo y la rotación laboral (Robbins & Judge, 2009).

### *B. Capacidad de trabajo.*

El incremento de la esperanza de vida al nacer aunado a bajas tasas de natalidad y la jubilación cada vez más retrasada están cambiando el perfil de la población trabajadora en muchos países occidentales, lo que lleva a incrementos en la proporción de las personas mayores laborando (Kooij, De Lange, Jansen & Dijkers, 2007). Estos cambios demográficos obligan a pensar en la capacidad de trabajo de la nueva población.

Ilmarinen (2005) sostiene que la capacidad de trabajo se basa en el equilibrio entre los recursos de una persona versus las exigencias laborales. Los recursos que posee un trabajador son su salud, educación, competencias, valores y actitudes. El trabajo, por otro lado, incluye el entorno, la demanda física, mental y la organización del trabajo. La gestión y liderazgo también están asociados con el trabajo.

La capacidad de trabajo busca medir la capacidad del trabajador en el presente y en el futuro cercano, y cuánto es capaz de realizar su trabajo dadas las demandas laborales, condiciones de salud individuales y mentales. En 1998, Tuomi, Ilmarinen, Jahkola et al. desarrollaron el Índice de Capacidad de Trabajo.

Este cuestionario ha sido ampliamente utilizado en estudios científicos, lo que permitió utilizar sus resultados como variables para la identificación de los factores de riesgo laboral y personal que influyen en una capacidad de trabajo pobre (Salonen, Arola & Nygard, 2003). También, ha sido utilizado para evaluar los efectos de los programas de intervención sobre la capacidad de trabajo (Tima & Riikka, 2001) e identificar los factores pronósticos para la discapacidad laboral (Díaz & Prieto, 2016).

### **2.3 Definición de términos básicos**

“La satisfacción laboral es definida como el sentimiento positivo que resulta de la evaluación de las características del que se desempeña” (Robbins & Judge, 2009). Palma la define como “la disposición o tendencia relativamente estable hacia el trabajo, basada en creencias y valores desarrollados a partir de su experiencia ocupacional” (Palma, 2005).

“La capacidad de trabajo es definida como la medida en que un trabajador puede desempeñar su trabajo atendiendo a las demandas específicas del mismo, su salud individual y sus recursos mentales” (López, del Castillo & Oramas, 2011).

Acerca del Índice de Capacidad de Trabajo, éste se determina por medio de una serie de preguntas que abarcan las siguientes dimensiones: demandas de trabajo, el estado de salud del trabajador y los recursos psicológicos. La definición conceptual del ICT mide la divergencia que surge, en el presente y en el cortísimo plazo, entre el estado de salud y los recursos mentales que posee y emplea el trabajador frente al cumplimiento de las demandas y exigencias laborales. El propósito al elaborar este índice fue definir un indicador que mida la capacidad de trabajo basado en las respuestas obtenidas mediante una encuesta. Su ventaja es que vincula la salud física y mental percibidas de forma subjetiva con las exigencias de trabajo (López, del Castillo & Oramas, 2011).

## **CAPÍTULO III**

### **METODOLOGÍA**

#### **3.1 Método y alcance de la investigación**

El presente estudio es de corte transversal, porque recolectó los datos en un solo momento. Su propósito fue describir las variables y analizar su interrelación (Hernández, Fernández & Baptista, 2010).

El alcance es de tipo correlacional, porque tiene como finalidad conocer la relación o grado de asociación que existe entre las variables de estudio (Hernández, Fernández & Baptista, 2010).

#### **3.2 Diseño de la investigación**

El presente estudio obtuvo la información por medio del diseño no experimental, porque se realizó sin manipular deliberadamente las variables y en donde se observó los fenómenos en su contexto para luego analizarlos (Hernández, Fernández & Baptista, 2010).

#### **3.3 Población y muestra**

Dado que es posible encuestar a toda la población debido a que suman 62 trabajadores, se realizará una encuesta censal.

##### **3.3.1 Criterios de inclusión.**

- Profesionales con mínimo seis meses asistiendo al Instituto.
- Profesionales mayores de 20 años con más de dos años de experiencia laboral.

- Profesionales que se encuentren laborando al momento de la aplicación del cuestionario.
- Profesionales con la predisposición para el llenado de los instrumentos de medición.

### **3.3.2 Criterios de exclusión.**

- Profesionales con descanso médico en el período de recolección de datos.

### **3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos**

Para la medición de la variable satisfacción laboral se utilizó la Escala de Satisfacción Laboral de Sonia Palma Carrillo en su versión de 27 ítems (Palma, 2005). Esta escala se validó el 2009 en 952 empleados dependientes en entidades de Lima Metropolitana, la cual identifica cuatro dimensiones que influyen en la satisfacción laboral: (a) Significación de la Tarea, (b) Condiciones de Trabajo, (c) Reconocimiento Personal y/o Social, y (d) Beneficios Económicos (Palma, 2009).

Con la finalidad de aplicar la Escala de Satisfacción Laboral se usará una escala de Likert de 1 a 5. Las preguntas 1, 3, 4, 7, 8, 9, 11, 14, 15, 16, 18, 21, 22, 23, 25, 26 y 27 se puntúan con cinco puntos cuando se está totalmente de acuerdo, con cuatro puntos cuando se está de acuerdo, con tres puntos cuando se está indeciso, con dos puntos cuando se está en desacuerdo y con un punto cuando se está totalmente en desacuerdo. Además, se puntúa a la inversa en el resto de las preguntas (2, 5, 6, 10, 12, 13, 17, 19, 20, 24) (Campos, 2017).

Se utilizó el Alfa de Crobach para demostrar la consistencia en la respuestas de los participantes y de esta manera determinar la confiabilidad del instrumento de recolección. Sus valores pueden ir en el rango de 0 a 1 y se considera que valores superiores a 0.8 son suficientes para garantizar la fiabilidad de la escala (Hernández, Fernández & Baptista, 2010).

Para la medición de la variable capacidad de trabajo se utilizó el Índice de Capacidad de Trabajo (ICT), este cuestionario fue desarrollado por el Instituto Finlandés de Salud Ocupacional (López, 2010) y validado en Cuba y Argentina por López et. al. y Peralta et. al.

Con la finalidad de aplicar el ICT diremos que se conforma de un total de 10 preguntas

agrupadas en 7 ítems. Los puntajes totales de cada ítem sumados dan la calificación total del instrumento, el cual puede estar en el rango de 7 a 49 puntos. La puntuación obtenida permite clasificar a la capacidad de trabajo de acuerdo con las siguientes categorías: pobre (7-27 puntos), moderada (28-36 puntos), buena (37-43 puntos) y excelente (44-49 puntos) (López, del Castillo & Oramas, 2011).

### **3.5 Aspectos éticos**

Se consiguió la autorización de los representantes del instituto de inglés para llevar a cabo el presente estudio, así como el consentimiento informado de cada uno de los profesionales enrolados al estudio. El investigador se comprometió a salvaguardar la confidencialidad de los datos obtenidos y a presentar los resultados de forma agrupada.

## **CAPÍTULO IV**

### **PRESENTACIÓN Y DISCUSIÓN DE RESULTADOS**

#### **4.1 Resultados del tratamiento y análisis de la información**

Se evaluó un total de 62 participantes, de los cuales el 53% eran de género femenino, el rango de 22 a 29 años fue de 47%, el de 30 a 40 años fue de 37% y los mayores a 40 años representaron el 16%. El 95% tenían educación superior y el 5% educación técnica.

#### **Características laborales de la muestra**

Los participantes cuyas funciones laborales principales son administrativas fue el 68%, los operativos fueron el 23% y aquellos con funciones mixtas fueron el 6%. La profesión de docente representó el 11%, ingeniería el 26%, profesionales de la salud (médicos, enfermeras, técnicos de enfermería, psicólogos y químicos farmacéuticos) el 21%, administrativos (abogados, contadores, administradores, secretarias, economistas, comunicadores) el 34% y otros (geólogos, técnicos de computación, estadistas) el 8%. El sector económico de servicios fue el más frecuente con un 53% (este sector incluyó empresas de consultoría, banca, salud, seguros y periodismo); el sector educación contribuyó con el 16%; minería, petróleo y construcción con el 18% y otros con el 13% (incluye agroexportación, alimentos, distribución y telecomunicaciones). La condición laboral fija fue de 44% y la indeterminada el 39%. El turno de trabajo fijo representó el 92%. La experiencia profesional de 2 a 10 años fue el 74%,

de 11 a 20 años fue de 18% y el de más de 20 años fue el 8% restante. Las características de la población de estudio se pueden visualizar en la tabla 2.

Tabla 2. *Características generales de la población (62)*

<b>Variable</b>	<b>Categoría</b>	<b>Frecuencia (%)</b>
Sexo	M	29 (46.7)
	F	33 (53.2)
Edad (años)	22-30	29 (46.7)
	30-40	23 (37.1)
	Más 40	10 (16.1)
Grado de instrucción	Técnico	3 (4.8)
	Superior	59 (95.1)
Profesión	Educación	7 (11.2)
	Ingeniero	16 (25.8)
	Profesionales de salud	13 (20.9)
	Administrativos	21 (33.8)
	Otros	5 (8.0)
Estado civil	Soltero	47 (75.8)
	Casado	12 (19.3)
	Divorciado	3 (4.8)
Puesto de trabajo	Operativos	14 (22.5)
	Administrativos	42 (67.7)
	Mixto	6 (9.6)
Sector económico	Servicios	33 (53.2)
	Educación	10 (16.1)
	Minería, Petróleo y Construcción	11 (17.7)
	Otros	8 (12.9)
Condición laboral	Fijo	27 (43.5)
	Indeterminado	24 (38.7)
	Service	4 (6.4)
	Nombrado	7 (11.2)
Turno de trabajo	Fijo	57 (91.9)
	Variable	5 (8.0)
Tiempo de trabajo	2 a 10	46 (74.1)
	11 a 20	11 (17.74)



Sector de experiencia	Más de 20	5 (8.0)
	Pública	5 (8.0)
	Privada	45 (72.5)
	Mixta	12 (19.3)
Tiempo de desplazamiento	Menos de 30 minutos	9 (14.5)
	30 a 60 minutos	38 (61.2)
	Más de 60 minutos	15 (24.1)
Tipo de transporte	Público	44 (70.9)
	Privado	13 (20.9)
	A pie	5 (8.0)

El puntaje promedio obtenido para satisfacción global fue  $102.8 \pm 9.0$  (de un máximo de 135), presentando el 33.8% de los trabajadores satisfacción laboral global (Tabla 3).

Tabla 3. *Dimensiones de la Satisfacción Laboral*

Dimensiones	Promedio	% Satisfechos
Satisfacción con la significación de la tarea	$29.9 \pm 3.1$	52.7
Satisfacción con las condiciones de trabajo	$23.5 \pm 2.2$	48.3
Satisfacción con el reconocimiento personal y/o social	$32.5 \pm 3.2$	40.3
Satisfacción con los beneficios económicos	$16.8 \pm 3.7$	50.0
Satisfacción Global	$102.8 \pm 9.0$	33.8

Asimismo, dentro de las dimensiones de satisfacción, la “satisfacción con la significación de la tarea” fue la que más porcentaje de satisfechos y muy satisfechos presentó y la “satisfacción con las condiciones de trabajo” fue la que presentó menor porcentaje de satisfechos y muy satisfechos (Figura 1).

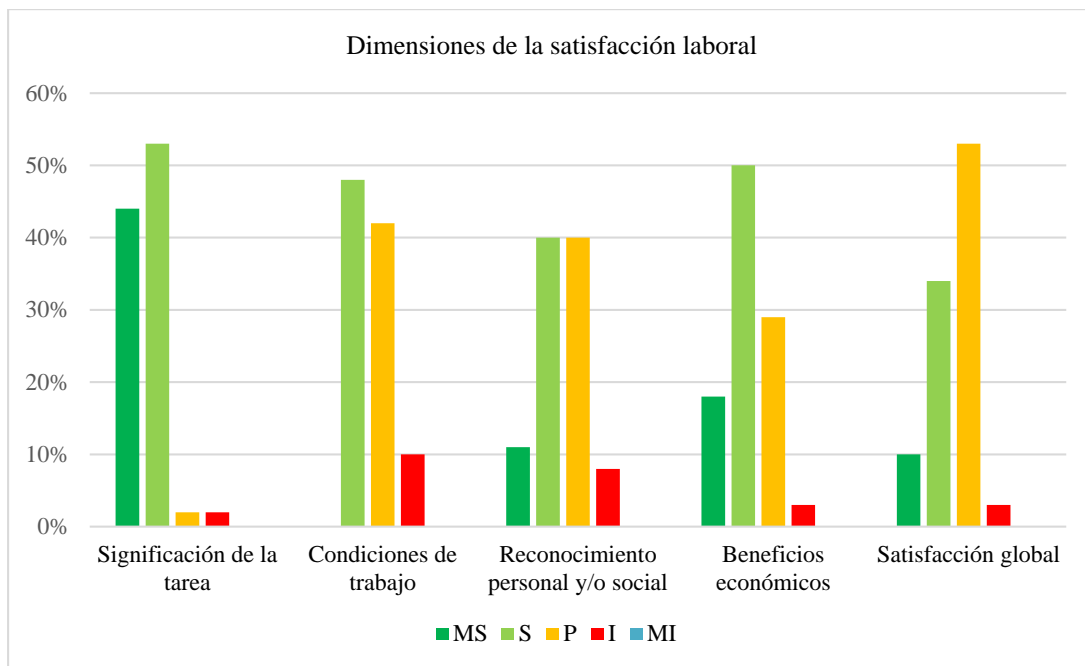


Figura 1. Dimensiones de la satisfacción laboral

Respecto a la confiabilidad del instrumento usado para medir la satisfacción laboral se obtuvo un Alfa de Cronbach de 0.84; sin embargo, la confiabilidad es mayor en el global que cuando se segrega por dimensiones. La dimensión con menor confiabilidad fue la de “reconocimiento personal y/o social”.

### Capacidad de trabajo

El promedio del Índice de Capacidad de Trabajo entre los participantes fue bueno ( $\mu = 40.7$ ,  $DE = 3.8$ ). La clasificación final por rango de puntajes es como sigue: moderada con el 8%, buena con el 64.5% y óptima con el 27.4%.

### 4.2 Prueba de hipótesis

En el análisis de correlación entre satisfacción laboral y capacidad de trabajo se halló una correlación positiva ( $r=0.26$ ;  $p=0.04$ ). Asimismo, se encontró correlación positiva entre la dimensión de satisfacción con la significación de la tarea y la capacidad de trabajo ( $r=0.33$ ;  $p<0.01$ ). También, se evidenció correlación positiva entre la dimensión de satisfacción con reconocimiento personal y/o social y la capacidad de trabajo ( $r= 0.31$ ;  $p=0.01$ ). En las demás

dimensiones de satisfacción no se encontró correlación estadísticamente significativa con la capacidad de trabajo.

La prueba exacta de Fisher fue utilizada para realizar el análisis de asociación entre la capacidad de trabajo y las variables secundarias del estudio, por medio del cual solo se evidenció diferencias estadísticamente significativas con el tiempo de trabajo ( $p=0.02$ ) (tabla 4).

Cuando se asocian las categorías de la variable tiempo de trabajo con las de la capacidad de trabajo, la prueba exacta de Fisher evidenció que aquellos profesionales que tienen más de 20 años de trabajo tienen una capacidad óptima para el trabajo. En las demás variables no se encontró diferencias estadísticamente significativas (tabla 5).

Tabla 4. *Análisis de asociación entre las variables secundarias y la capacidad de trabajo*

Variable	Pearson Chi2 (p)	Test exacto Fisher
Sexo	4.9 (0.08)	0.09
Edad	8.4 (0.07)	0.07
Grado de instrucción	0.2 (0.86)	1.00
Profesión	11.2 (0.19)	0.25
Estado civil	4.1 (0.38)	0.41
Puesto de trabajo	2.3 (0.67)	0.63
Sector económico	6.7 (0.34)	0.33
Condición laboral	7.8 (0.25)	0.37
Turno de trabajo	0.76 (0.68)	0.76
Tiempo de trabajo	11.2 (0.02)	<b>0.02*</b>
Sector de experiencia	4.3 (0.35)	0.34
Tiempo de desplazamiento	0.2 (0.99)	1.00
Tipo de transporte	4.0 (0.40)	0.25

Nota. \*Los resultados de la prueba exacta de Fisher en negrita tienen significancia estadística ( $p<0.05$ )

Tabla 5. Asociación entre el tiempo de trabajo y capacidad de trabajo

	Capacidad de trabajo			Total
	Moderada	Buena	Optima	
<b>Tiempo de Trabajo</b>				
2 a 10 años	4 (8.7%)	34 (73.9%)	8 (17.3%)	46 (100%)
11 a 20 años	1 (9.0%)	5 (45.4%)	5 (45.4%)	11 (100%)
Mas de 20 años	0 (0%)	1 (20%)	4 (80%)	5 (100%)
<b>Total</b>	<b>5 (8.0%)</b>	<b>40 (64.5)</b>	<b>17 (27.4)</b>	<b>62 (100%)</b>

Pearson  $\chi^2=11.2587$   $p=0.02$

Test exacto de Fisher  $p=0.02$

### 4.3 Discusión de resultados

Este estudio buscó determinar la relación entre la satisfacción laboral y la capacidad de trabajo. De igual manera, se estudiaron algunas variables que podrían contribuir a optimizar la productividad del trabajador teniendo en consideración las demandas específicas del mismo, su salud individual y sus recursos mentales (López, del Castillo & Oramas, 2011). Los resultados del estudio indicaron que los trabajadores encuestados presentaban un nivel de capacidad de trabajo buena (puntaje total promedio del ICT fue de 40.7).

Este resultado fue más alto al que encontraron Chiu, Wang, Lu, Pan, Kumashiro, Ilmarinen, (ICT promedio: 36.4); Ruitenburg, Frings-Dresen & Sluiter (ICT promedio: 8); Jääskeläinen, Kausto, Seitsamo, Ojajärvi, Nygård, Arjas, Leino-Arjas (ICT promedio: 35.9); y Ohta, Higuchi, Kumashiro, Yamato, Sugimura (ICT promedio: 37.6). No obstante, fue más bajo que los resultados encontrados por Reeuwijk, Robroek, Niessen, Kraaijenhagen, Vergouwe y Burdorf (ICT promedio: 42.1); y Lundin, Leijon, Vaez, Hallgren y Torgén (ICT promedio: 41.53). Las poblaciones que estos autores estudiaron fueron: enfermeras; médicos; empleados municipales; empleados del sector de tecnologías de la información; oficinistas; y población general, respectivamente. El estudio de Lundin y colaboradores incluyó trabajadores

del sector pesquería, agricultura, artesanías, operadores, ensambladores y ocupaciones elementales; sin embargo, éstos solo representaron el 26% del total de participantes. El resto eran empleados, profesionales, gerentes, trabajadores de retail y servicios. Dada la diversidad de los resultados encontrados en los estudios revisados y en la investigación actual (realizados en poblaciones de trabajadores caracterizadas por tener predominio de exigencia mental), se necesitan estudios adicionales en nuestra realidad para investigar los factores que más contribuyen a la capacidad de trabajo de este tipo de trabajadores. Asimismo, se necesitan estudios similares en poblaciones de trabajadores caracterizadas por presentar mayor exigencia física que mental.

En el análisis de correlación entre satisfacción laboral y capacidad de trabajo se halló una correlación positiva leve. Este hallazgo concuerda con resultados similares encontrados por Heyam, Beshar y Nesreen ( $r=0.34$ ;  $p=0.05$ ) en enfermeras jordanas. Por ende, la satisfacción laboral es un factor relacionado con la capacidad de trabajo y debe considerarse como un aspecto contribuyente a mejorar la capacidad de trabajo. En el presente estudio, se encontró que el 10% de los profesionales que laboran o acuden a recibir clases de inglés en el instituto de enseñanza estaban muy satisfechos, el 34% satisfechos, el 53% promedio, el 3% insatisfecho y nadie se mostró muy insatisfecho.

Con respecto a las variables secundarias, no se encontró diferencias estadísticamente significativas con la capacidad de trabajo, a excepción del tiempo de trabajo. La prueba exacta de Fisher encuentra que aquellos que tienen más de 20 años de trabajo tienen una capacidad óptima para el trabajo.

Este resultado se condice con lo encontrado por Padula, Comper, Moraes, Sabbagh, Pagliato y Perracini (2013), quienes no observaron diferencias en la capacidad de trabajo entre los trabajadores menores a 50 y los de 50 a más años. Estos autores encontraron que los trabajadores mayores a 49 años con mejores calificaciones y mayores ingresos mensuales

tienden a mantener su capacidad de trabajo, incluso en presencia de una enfermedad. Sin embargo, el efecto mediador de los ingresos y la educación en la capacidad de trabajo no es concluyente.

Estos últimos hallazgos podrían guardar relación con el perfil socioeconómico de los profesionales enrolados en el presente estudio; ya que, poseen estudios superiores, lo que les permite tener poder adquisitivo. Además, son trabajadores a quienes les interesa dominar el idioma inglés en corto tiempo para seguir ascendiendo en su carrera profesional o continuar sus estudios de posgrado en países de habla inglesa.

Existen algunas limitaciones metodológicas con respecto a los resultados de este estudio. En primer lugar, el tamaño de muestra no permite alcanzar una razonable potencia estadística, ni determinar factores predictores de la capacidad de trabajo. Además, la muestra no se obtuvo en base a poblaciones seleccionadas o de conveniencia, sino que provenían de diferentes sectores productivos de acuerdo con el interés por recibir clases de inglés en el instituto en cuestión. En segundo lugar, este estudio fue transversal, lo que no permite establecer relaciones causales entre las variables analizadas. Finalmente, los resultados proporcionados no son generalizables más allá de la población estudiada.

## CONCLUSIONES

1. Se evaluó un total de 62 participantes, de los cuales el 53% eran de género femenino, el rango de 22 a 29 años fue de 47%, el de 30 a 40 años fue de 37% y los mayores a 40 años representaron el 16%. La experiencia profesional de 2 a 10 años fue el 74%, de 11 a 20 años fue de 18% y el de más de 20 años fue el 8% restante.
2. El puntaje promedio obtenido para satisfacción global fue  $102.8 \pm 9.0$  (de un máximo de 135).
3. El promedio del Índice de Capacidad de Trabajo entre los participantes fue bueno ( $\mu = 40.7$ ,  $DE = 3.8$ ).
4. En el análisis de correlación entre satisfacción laboral y capacidad de trabajo se halló una correlación positiva ( $r=0.26$ ;  $p=0.04$ ).
5. La prueba exacta de Fisher encontró asociación, estadísticamente significativa, entre la capacidad de trabajo y el tiempo de trabajo.
6. Este estudio tiene que ser un esfuerzo inicial para evaluar la capacidad de trabajo y sus factores contribuyentes entre los trabajadores del país.
7. La población trabajadora enrolada en el estudio fueron profesionales con puestos laborales caracterizados por la predominancia de exigencias mentales y debido a que la capacidad de trabajo puede estar asociada con la demanda física ocupacional (manipulación y transporte de cargas, movimientos repetitivos y posturas forzadas) se recomienda realizar estudios longitudinales con un mayor tamaño poblacional que incluya trabajadores expuestos a demanda física reconocida y que permitan determinar los factores predictores de la capacidad de trabajo junto con la predicción de ausentismo por enfermedad.
8. Por último, el estudio actual tiene implicaciones para la investigación y la formulación de programas de seguridad y salud ocupacional que gestionen el envejecimiento en beneficio de la población trabajadora.

## REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

1. ILMARINEN Juhani, TUOMI Kaija. Past, Present and Future of Work Ability. In: Ilmarinen J, Lehtinen S, Eds. Past, Present and Future of Work Ability. People and Work –Research Reports 65. Finnish Institute of Occupational Health; 2004. Disponible en: [file:///C:/Users/Carlos/Downloads/a\\_23\\_suppl\\_1\\_066.pdf](file:///C:/Users/Carlos/Downloads/a_23_suppl_1_066.pdf)
2. ILMARINEN Juhani. Aging workers. Occupational and Environmental Medicine. 58:546, 2001. Disponible en: <https://oem.bmj.com/content/58/8/546>
3. SILVA Amanda, MARQUEZE Elaine, ROTENBERG Lúcia, FISCHER Frida & CASTRO MORENO Claudia. Shift workers in electrical systems control rooms: job satisfaction and work ability. Sleep Science. 5(2), 2012. Disponible en. <http://www.sleepscience.org.br/details/56/en-US/shift-workers-in-electrical-systems-control-rooms--job-satisfaction-and-work-ability>
4. FOCUS your mind. <https://www.focusyourmind.co/focus-your-mind/>
5. LÓPEZ Georgina, DEL CASTILLO Nino y ORAMAS Arlene. Validez y confiabilidad del cuestionario índice de capacidad de trabajo (ICT) en su versión cubana. Revista Cubana de Salud y Trabajo [en línea]. 12(2):29-34, 2011. Disponible en [http://bvs.sld.cu/revistas/rst/vol12\\_2\\_11/rst04211.pdf](http://bvs.sld.cu/revistas/rst/vol12_2_11/rst04211.pdf).
6. PERALTA Norma, GODOI VASCONCELOS Ana Gloria; HÄRTER GRIEP Rosane y MILLER Leticia. Validez y confiabilidad del Índice de Capacidad para el Trabajo en trabajadores del primer nivel de atención de salud en Argentina. Salud Colectiva [en línea]. 8(2):163-173, mayo - agosto 2012. Disponible en <http://www.scielo.org.ar/pdf/sc/v8n2/v8n2a05.pdf>
7. HEYAM Dalky, BESHAR Gharaibeh y NESREEN Al-Khateeb. Work Ability Index of Shift Working Hospital Nurses in Jordan. Open Nurse Journal [en línea]. 12:116–124, 29 enero 2018. DOI: 10.2174/1874434601812010116



8. DÍAZ Ana, & PRIETO Marta. Relación entre la incapacidad laboral y el uso del Índice de Capacidad de Trabajo. *Medicina y Seguridad en el Trabajo* [en línea]. 62(242), enero-marzo 2016. Disponible en [http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0465-546X2016000100007](http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0465-546X2016000100007)
9. PALMA Sonia. Escala de Satisfacción Laboral (SL-SPC) Editora y Comercializadora Cartolan EIRL, 2005. Lima, Perú.
10. ALFARO Ronald, LEYTON Sara, MEZA Antonio, & SÁENZ Ivonne. Satisfacción laboral y su relación con algunas variables ocupacionales en tres municipalidades. Tesis (Maestría de Administración Estratégica de Empresas). Lima: Pontificia Universidad Católica del Perú, 2012. Disponible en [http://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/123456789/4593/ALFARO\\_LEYTON\\_MEZA\\_SAENZ\\_SATISFACCION\\_LABORAL.pdf?sequence=1](http://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/123456789/4593/ALFARO_LEYTON_MEZA_SAENZ_SATISFACCION_LABORAL.pdf?sequence=1)
11. LUNDIN Andreas, LEIJON Ola, VAEZ Marjan, HALLGREN Mats & TORGÉN Margareta. Predictive validity of the Work Ability Index and its individual items in the general population. *Scandinavian Journal of Public Health* [en línea]. 45(4):350-356, enero 2017. [Fecha de consulta: 8 de agosto de 2018]. DOI: 10.1177/1403494817702759
12. OHTA M, HIGUCHI Y, KUMASHIRO M, YAMATO H, SUGIMURA H. Decrease in Work Ability Index and sickness absence during the following year: a two-year follow-up study. *International Archives of Occupational and Environmental Health* [en línea]. 90(8):883-894, noviembre 2017. DOI: 10.1007/s00420-017-1251-x.
13. JÄÄSKELÄINEN A, KAUSTO J, SEITSAMO J, OJAJÄRVI A, NYGÅRD CH, ARJAS E, LEINO-ARJAS P. Work ability index and perceived work ability as predictors of disability pension: a prospective study among Finnish municipal employees. *Scandinavian Journal Work Environment Health* [en línea]. 42(6):490-499, enero 2016. DOI: 10.5271/sjweh.3598.

14. REEUWIJK Kerstin, ROBROEK Suzan, NIESSEN Maurice, KRAAIJENHAGEN Roderick, VERGOUWE Yvonne, BURDORF Alex. The Prognostic Value of the Work Ability Index for Sickness Absence among Office Workers. PLoS ONE [en línea]. 10(5), 2015. DOI: 10.1371/journal.pone.0126969
15. MAZLOUMI A, ROSTAMABADI A, NASL SARAJI G, RAHIMI FOROUSHANI A. Work ability index (WAI) and its association with psychosocial factors in one of the petrochemical industries in Iran. J Occup Health. 54(2):112-8, 2012.
16. COSTA A, PUGA-LEAL R & NUNES L. An exploratory study of the Work Ability Index (WAI) and its components in a group of computer workers. Work. 39(4):357-67, 2011. doi: 10.3233/WOR-2011-1186.
17. RUITENBURG Martijn, FRINGS-DRESEN Monique, SLUITER Judith. The prevalence of common mental disorders among hospital physicians and their association with self-reported work ability: a cross-sectional study. BMC Health Services Research [en línea]. 12:292-8, 2012. [<http://dx.doi.org/10.1186/1472-6963-12-292>] [PMID: 22938170]
18. CHIU Min-Chi, WANG Mao-Jiun, LU Chih-Wei, PAN Shung-Mei, KUMASHIRO Masaharu, ILMARINEN Juhani. Evaluating work ability and quality of life for clinical nurses in Taiwan. Nursing Outlook [en línea]. 55(6): 318-26, 2007. [<http://dx.doi.org/10.1016/j.outlook.2007.07.002>] [PMID: 18061017]
19. LIN S, WANG Z, & WANG M. Work ability of workers in western China: reference data. Occupational Medicine, 56(2): 89–93, 2006. doi:10.1093/occmed/kqi195
20. KUJALA V, REMES J, EK E, TAMMELIN T & LAITINEN J. Classification of Work Ability Index among young employees. Occupational Medicine. 55(5):399-401, 2005.
21. ROBBINS Stephen & JUDGE Timothy. Comportamiento Organizacional. 13.<sup>a</sup> ed. México: Pearson Educación, 2009. 178 - 179 pp. ISBN: 978-607-442-098-2
22. KOOIJ Dorien, DE LANGE Annet, JANSEN Paul & DIKKERS Josje. Older workers'

- motivation to continue to work: Five meanings of age, a conceptual review. *Journal of Managerial Psychology* [en línea]. 23(4) 364–394, 2008. DOI 10.1108/02683940810869015
23. ILMARINEN Juhani. *Towards a longer worklife*. Helsinki: FIOH Bookstore, 2005.
  24. TUOMI Kaija, ILMARINEN Juhani, JAHKOLA A et al. *Work Ability Index*. Helsinki: Finnish Institute of Occupational Health, 1998.
  25. SALONEN P, AROLA H, NYGARD CH et al. Factors associated with employees. *Occup Med* 53:65–68, 2003.
  26. TIMA P & RIIKKA R. Effects of worksite physical exercise intervention on physical fitness, perceived health status, and work ability among home care workers: five-year follow-up. *Prev Med* 32:465–475, 2001.
  27. ROBBINS Stephen & JUDGE Timothy. *Comportamiento Organizacional*. 13.<sup>a</sup> ed. México: Pearson Educación, 2009. 83 pp. ISBN: 978-607-442-098-2
  28. PALMA Sonia. *Elaboración y validación de una escala de satisfacción laboral SL-SPC para trabajadores de Lima Metropolitana*. El Cid Editor, 2009. Santa Fe, Argentina.
  29. HÉRNANDEZ Roberto, FERNÁNDEZ Carlos & BAPTISTA Pilar. *Metodología de la Investigación*. 5.<sup>a</sup> ed. México: Mc Graw-Hill Interamericana Editores, 2010. pp. 39, 81-83, 149-154. ISBN: 978-607-15-0291-9.
  30. CAMPOS Rosa. *Nivel de satisfacción laboral en los trabajadores de una empresa agrícola*. Distrito de Íllimo, 2016. Tesis (Título de Licenciado en Psicología). Lambayeque: Universidad Privada Juan Mejía Baca, 2016. Disponible en [http://repositorio.umb.edu.pe/bitstream/UMB/65/1/Campos\\_Rosa\\_Tesis\\_PS.pdf](http://repositorio.umb.edu.pe/bitstream/UMB/65/1/Campos_Rosa_Tesis_PS.pdf)
  31. LÓPEZ Georgina. El envejecimiento y la capacidad de trabajo desde la perspectiva de género. *Revista Cubana de Salud y Trabajo* [en línea]. 11(2):48-53, 2010. [Fecha de consulta: 8 de agosto de 2018]. Disponible en

[http://bvs.sld.cu/revistas/rst/vol11\\_2\\_10/rst07210.htm](http://bvs.sld.cu/revistas/rst/vol11_2_10/rst07210.htm)

32. PADULA Rosimeire, COMPER Maria, MORAES Suzana, SABBAGH Catherine, PAGLIATO Wagner & PERRACINI Monica. The work ability index and functional Ability among older workers. *Brazilian Journal of Physical Therapy* [en línea]. 13(4):382-391, 2013. <http://dx.doi.org/10.1590/S1413-35552012005000107>

## **ANEXOS**

## MATRIZ DE CONSISTENCIA (ISO690)

PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN	OBJETIVOS	MARCO TEÓRICO	HIPÓTESIS	VARIABLE	METODOLOGÍA
<p><b><u>Problema General</u></b></p> <p>¿Cuál es la relación entre la satisfacción laboral y la capacidad de trabajo de los profesionales de un Instituto de Enseñanza de Inglés en Lima 2018?</p> <p><b><u>Problemas específicos</u></b></p> <p>¿Cuáles son las características demográficas, sociales y laborales de los profesionales de un Instituto de Enseñanza de Inglés en Lima 2018?</p> <p>¿Cuál es la satisfacción laboral global de los profesionales de un Instituto de Enseñanza de Inglés en Lima 2018?</p> <p>¿Cuál es la capacidad de trabajo de los profesionales de un Instituto de Enseñanza de Inglés en Lima 2018?</p>	<p><b><u>Objetivo General</u></b></p> <p>Determinar la relación entre la satisfacción laboral y la capacidad de trabajo de los profesionales de un Instituto de Enseñanza de Inglés en Lima 2018</p> <p><b><u>Objetivos específicos</u></b></p> <p>Describir las características demográficas, sociales y laborales de los profesionales de un Instituto de Enseñanza de Inglés en Lima 2018.</p> <p>Determinar la satisfacción laboral global de los profesionales de un Instituto de Enseñanza de Inglés en Lima 2018.</p> <p>Determinar la capacidad de trabajo de los profesionales de un Instituto de Enseñanza de Inglés en Lima 2018.</p>	<p><b><u>Antecedentes</u></b></p> <p><b>HEYAM, BESHER, &amp; NESREEN, 2018.</b> Work Ability Index of Shift Working Hospital Nurses in Jordan.</p> <p><b>LUNDIN ANDREAS, LEIJON OLA, VAEZ MARJAN, HALLGREN MATS &amp; TORGÉN MARGARETA, 2017.</b> Predictive validity of the Work Ability Index and its individual items in the general population.</p> <p><b>JÄÄSKELÄINEN A, KAUSTO J, SEITSAMO J, OJAJÄRVI A, NYGÅRD CH, ARJAS E &amp; LEINO-ARJAS P, 2017.</b> Work ability index and perceived work ability as predictors of disability pension: a prospective study among Finnish municipal employees.</p> <p><b>REEUWIJK K, ROBROEK S, NIESSEN M, KRAAIJENHAGEN R, VERGOUWE Y &amp; BURDORF A, 2016.</b> The Prognostic Value of the Work Ability Index for Sickness Absence among Office Workers.</p> <p><b>RUITENBURG M, FRINGS-DRESEN M &amp; SLUITER J, 2012.</b> The prevalence of common mental disorders among hospital physicians and their association with self-reported work ability: a cross-sectional study.</p> <p><b>CHIU MIN-CHI, WANG MAO-JIUN, LU CHIH-WEI, PAN SHUNG-MEI, KUMASHIRO MASAHARU &amp; ILMARINEN JUHANI, 2007.</b> Evaluating work ability and quality of life for clinical nurses in Taiwan.</p>	<p><b><u>Hipótesis de investigación</u></b></p> <p>Existe relación positiva entre la satisfacción laboral y la capacidad de trabajo en los profesionales de un Instituto de Enseñanza de Inglés en Lima 2018.</p> <p><b><u>Hipótesis nula</u></b></p> <p>No existe relación entre la satisfacción laboral y la capacidad de trabajo en los profesionales de un Instituto de Enseñanza de Inglés en Lima 2018.</p> <p><b><u>Hipótesis alternativa</u></b></p> <p>Existe relación negativa entre la satisfacción laboral y la capacidad de trabajo en los profesionales de un Instituto de Enseñanza de Inglés en Lima 2018.</p>	<p><b><u>Variable dependiente</u></b></p> <p>Capacidad de trabajo.</p> <p><b><u>Variable independiente</u></b></p> <p>Satisfacción laboral.</p> <p><b><u>Variables secundarias</u></b></p> <p>Variables sociodemográficas: Sexo, edad, grado de instrucción y estado civil.</p> <p>Variables laborales: Profesión, puesto de trabajo, sector donde trabaja, condición laboral, turno de trabajo, tiempo de desplazamiento al centro laboral y tipo de transporte utilizado.</p>	<p><b><u>Método de la investigación</u></b></p> <p>Estudio de corte transversal.</p> <p><b><u>Alcance de la investigación</u></b></p> <p>Correlacional.</p> <p><b><u>Diseño de investigación</u></b></p> <p>No experimental</p> <p><b><u>Población y muestra</u></b></p> <p>Censo</p> <p>Criterios de inclusión.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Profesionales con mínimo seis meses asistiendo al Instituto.</li> <li>• Profesionales mayores de 20 años con más de dos años de experiencia laboral.</li> <li>• Profesionales que se encuentren laborando al momento de la aplicación del cuestionario.</li> <li>• Profesionales con la predisposición para el llenado de los instrumentos de medición.</li> </ul>

		<p><b><u>Bases teóricas</u></b></p> <p><b>SATISFACCIÓN LABORAL (Robbins &amp; Judge, 2009):</b> sentimiento positivo que resulta de la evaluación de las características del que se desempeña. <b>(Palma, 2005):</b> disposición o tendencia relativamente estable hacia el trabajo, basada en creencias y valores desarrollados a partir de su experiencia ocupacional.</p> <p><b>CAPACIDAD DE TRABAJO (López, del Castillo &amp; Oramas, 2011):</b> medida en que un trabajador puede desempeñar su trabajo atendiendo a las demandas específicas del mismo, su salud individual y sus recursos mentales.</p> <p><b>ÍNDICE DE CAPACIDAD DE TRABAJO (López, del Castillo &amp; Oramas, 2011):</b> éste se determina por medio de una serie de preguntas que abarcan las siguientes dimensiones: demandas de trabajo, el estado de salud del trabajador y los recursos psicológicos. La definición conceptual del ICT mide la divergencia que surge, en el presente y en el cortísimo plazo, entre el estado de salud y los recursos mentales que posee y emplea el trabajador frente al cumplimiento de las demandas y exigencias laborales. El propósito al elaborar este índice fue definir un indicador que mida la capacidad de trabajo basado en las respuestas obtenidas mediante una encuesta. Su ventaja es que vincula la salud física y mental percibidas de forma subjetiva con las exigencias de trabajo</p>			<p>• Criterios de exclusión.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Profesionales con descanso médico en el período de recolección de datos.</li> </ul> <p><b><u>Técnicas de recolección</u></b></p> <p>Instrumental: utilizando encuestas para medir cada variable.</p> <p><b><u>Técnicas de procesamiento</u></b></p> <p>Se aplicarán técnicas estadísticas descriptivas e inferencial (Coeficiente de correlacional PEARSON y Prueba exacta de FISHER) a fin de determinar la relación entre la satisfacción laboral y la capacidad de trabajo, así como la relación entre la capacidad de trabajo y las variables secundarias.</p>
--	--	---	--	--	--

**SOLICITUD DE AUTORIZACIÓN PARA REALIZAR TRABAJO DE  
INVESTIGACIÓN**

Señor Coordinador de FOCUS YOUR MIND

José David Largo

Me place extenderle un cordial saludo, en ocasión de solicitarle el debido permiso de usted para realizar el Trabajo de Investigación: Satisfacción Laboral y Capacidad de Trabajo en profesionales de un Instituto de Enseñanza de Inglés de Lima - 2018.

Para llevar a cabo la investigación se hará uso de información recolectada de la población laboral a su cargo, así como del alumnado que acude a su instituto de enseñanza y que, además, cumpla los criterios de elegibilidad. A su vez, se deja en claro que la información se manejará con la confidencialidad del caso y servirá, únicamente, para determinar la relación entre la satisfacción laboral y la capacidad de trabajo de los profesionales de un Instituto de Enseñanza de Inglés en Lima 2018.

Con saludos cordiales y a tiempo de agradecerle la aprobación con su sola firma en este documento que entrego en su poder, me despido.

Lima, 03 de setiembre del 2018

Firma



Nombre y Apellidos: José David Largo



**CONSENTIMIENTO INFORMADO**  
(modelo tomado de Alfaro, Leyton, Meza, & Saénz, 2012)

**SATISFACCIÓN LABORAL Y CAPACIDAD DE TRABAJO EN PROFESIONALES  
DE UN INSTITUTO DE ENSEÑANZA DE INGLÉS DE LIMA - 2018**

Investigador: Carlos Alberto Ramirez La Torre.

Asesor: Ing. Mag. Edwin Paucar Palomino.

Estamos realizando esta investigación con el objetivo de determinar la relación entre la satisfacción laboral y la capacidad de trabajo de los profesionales que enseñan y de los que asisten como estudiantes a un Instituto de Enseñanza de Inglés en Lima 2018. Con este estudio se espera contribuir para que las empresas midan estas variables como parte de sus sistemas de gestión de seguridad y salud ocupacional.

El proyecto ha sido aprobado por la Universidad Continental y se ha comprobado la validez y confiabilidad de los instrumentos. La recolección de la información se realizará mediante el presente cuestionario. Su participación en el estudio les demandará aproximadamente de 40 a 50 minutos. Puede preguntar cualquier duda sobre su participación en el estudio al investigador en el teléfono 992736366 o vía correo 40646763@continental.edu.pe

Su participación es voluntaria, no tiene ninguna obligación de participar, tiene derecho a abandonar el estudio cuando quiera sin ningún tipo de inconveniente. La información será confidencial. Su identidad no se publicará ni durante, ni después de terminado el estudio. La información solo servirá para fines de esta investigación.

He leído el formulario del consentimiento y voluntariamente consiento en participar en esta investigación.

---

Nombres y apellidos

---

Firma

## FICHA DE DATOS

SEXO 

M	F
---	---

EDAD 

22 - 30	30 - 40	> 40
---------	---------	------

GRADO DE INSTRUCCIÓN

PROFESIÓN

ESTADO CIVIL

PUESTO DE TRABAJO

RUBRO O SECTOR DE LA EMPRESA DONDE TRABAJA

CONDICIÓN LABORAL NOMBRADO

INDETERMINADO

FIJO

CAS

SERVICE

TURNO DE TRABAJO 

M	T	N	VARIABLE
---	---	---	----------

EXPERIENCIA PROFESIONAL (tiempo que tiene trabajando en empresas públicas o privadas)  en años

SU EXPERIENCIA PROFESIONAL LA CONSIDERA EN EL SECTOR PÚBLICO, PRIVADO O MIXTA

TIEMPO DE DEZPLAZAMIENTO HASTA SU CENTRO LABORAL  en horas

(Especificar tipo de transporte) \_\_\_\_\_

## CUESTIONARIO

A continuación se presenta una serie de opiniones vinculadas al trabajo y a nuestra actividad en la misma. Le agradecemos que responda marcando con un aspa el recuadro que considere exprese mejor su punto de vista. No hay respuesta buena ni mala, ya que todas son opiniones.

TOTAL ACUERDO (TA)

DE ACUERDO (A)

INDECISO (I)

EN DESACUERDO (D)

TOTAL DESACUERDO (TD)

		TA	A	I	D	TD
1	La distribución física del ambiente de trabajo facilita la realización de mis labores.					
2	Mi sueldo es muy bajo para la labor que realizo.					
3	Siento que el trabajo que hago es justo para mi manera de ser.					
4	La tarea que realizo es tan valiosa como cualquier otra.					
5	Me siento mal con lo que gano.					
6	Siento que recibo “mal trato” de parte de la empresa.					
7	Me siento útil con la labor que realizo.					
8	El ambiente donde trabajo es confortable.					
9	El sueldo que tengo es bastante aceptable.					
10	La sensación que tengo de mi trabajo es que me están explotando.					
11	Prefiero tomar distancia con las personas con quienes trabajo.					
12	Me disgusta mi horario.					
13	Las tareas que realizo las percibo como algo sin importancia.					
14	Llevarse bien con el jefe beneficia la calidad del trabajo.					
15	La comodidad del ambiente de trabajo es inigualable.					
16	Mi trabajo me permite cubrir mis expectativas económicas.					
17	El horario de trabajo me resulta incómodo.					
18	Me complace los resultados de mi trabajo.					
19	Compartir el trabajo con otros compañeros me resulta aburrido.					
20	En el ambiente físico en el que laboro me siento cómodo.					
21	Mi trabajo me hace sentir realizado como persona.					
22	Me gusta el trabajo que realizo.					
23	Existen las comodidades para un buen desempeño de las labores diarias.					
24	Me desagrada que limiten mi trabajo para no reconocer las horas extras.					
25	Haciendo mi trabajo me siento bien conmigo mismo.					
26	Me gusta la actividad que realizo.					
27	Mi jefe valora el esfuerzo que pongo en mi trabajo.					

Por favor, lea cuidadosamente todas las preguntas, señale con una cruz la alternativa que mejor refleje su respuesta. No deje ninguna pregunta sin responder.

N	Preguntas
---	-----------

1.- Suponga que la mejor capacidad de trabajo que ha tenido de por vida tiene un valor de 10 puntos. ¿Cuántos puntos daría a la capacidad de trabajo que tiene actualmente? (0 significa que actualmente usted no puede trabajar en lo absoluto)

Completamente incapacitado para trabajar												Mejor capacidad de trabajo de por vida
	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	

2a.- ¿Cómo califica su capacidad para el trabajo actual con respecto a las demandas físicas de su actividad laboral?

	Muy buena	
	Bastante buena	
	Moderada	
	Bastante mala	
	Muy mala	

2b.- ¿Cómo califica su capacidad de trabajo actual con respecto a las demandas mentales de su trabajo?

	Muy buena	
	Bastante buena	
	Moderada	
	Bastante mala	
	Muy mala	

3.- En la siguiente lista, marque las enfermedades o trastornos que padece. Por cada enfermedad de la lista puede indicar: en su opinión, si estas han sido diagnosticadas o tratadas por un médico, o bien no marcar ninguna de estas alternativas

Lista de enfermedades	En su opinión	Diagnósticada por el médico
-----------------------	---------------	-----------------------------

**Lesiones por accidente**

1	Espalda		
2	Brazo / mano		
3	Pierna / pie		
4	Otra parte del cuerpo. Indique donde y que tipo de		

**Transtornos musculoesqueléticos**

5	Trastornos de columna regiones cervical (cuello) y torácica (espalda parte superior) con episodios de dolores frecuentes		
6	Trastornos de columna lumbosacra (espalda parte inferior) con episodios de dolores frecuentes		
7	Dolor de espalda que irradia hacia la pierna (Ciática)		
8	Trastornos musculo esqueléticos que afectan las extremidades (brazos y piernas) con episodios de dolores frecuentes		
9	Artritis reumatoide		

10	Otro trastorno musculoesquelético. ¿Cuál?		
<b>Enfermedades cardiovasculares</b>			
11	Hipertensión arterial		
12	Enfermedad coronaria, dolor en el pecho durante el ejercicio físico (angina de pecho)		
13	Trombosis coronaria, infarto del miocardio		
14	Insuficiencia cardíaca		
15	Otra enfermedad cardiovascular ¿Cuál?		
<b>Enfermedades respiratorias</b>			
16	Infecciones repetidas del tracto respiratorio (incluidas: amigdalitis, sinusitis aguda, bronquitis aguda)		
17	Bronquitis crónica		
18	Sinusitis crónica		
19	Asma bronquial		
20	Enfisema		
21	TBC		
22	Otra enfermedad respiratoria ¿Cuál?		
<b>Trastornos mentales</b>			
23	Enfermedad mental o problema mental severo (por ejemplo, depresión severa)		
24	Trastorno o problema mental ligero (Por ejemplo, depresión ligera, tensión, ansiedad, insomnio)		
<b>Enfermedades neurológicas y de los órganos de los sentidos</b>			
25	Problemas o disminución de la audición		
26	Enfermedades visuales o lesiones (no señalar en caso de que use lentes o lentes de contacto de medida)		
27	Enfermedades neurológicas (Por ejemplo accidente vascular o derrame cerebral, neuralgia, migraña,		
28	Otras enfermedades neurológicas - sensoriales ¿Cuál?		
<b>Enfermedades digestivas</b>			
29	Enfermedad o cálculos en la vesícula biliar		
30	Enfermedad hepática o pancreática		
31	Úlcera gástrica o duodenal		
32	Gastritis o irritación duodenal		
33	Irritación del colon, colitis		
34	Otra enfermedad digestiva, ¿Cuál?		
<b>Enfermedades genitourinarias</b>			
35	Infección del tracto urinario		
36	Enfermedad renal		
37	Enfermedades genitales (por ejemplo: inflamación pélvica en la mujer o problemas de la próstata en el hombre)		
38	Otra enfermedad genitourinaria, ¿Cuál?		
<b>Enfermedades de la piel</b>			
39	Rash alérgico / eczema		
40	Otras erupciones de la piel ¿Cuál?		
41	Otras enfermedades de la piel ¿Cuál?		
<b>Tumores</b>			
42	Tumor benigno		
43	Tumor maligno (cáncer) ¿Dónde?		
<b>Enfermedades endocrinas y metabólicas</b>			

44	Obesidad		
45	Diabetes		
46	Bocio u otra enfermedad de la tiroides		
47	Otra enfermedad endocrina o metabólica, ¿Cuál?		
<b>Enfermedades hematológicas</b>			
48	Anemia		
49	Otro trastorno o enfermedad sanguínea ¿Cuál?		
<b>Defectos congénitos o de nacimiento</b>			
50	Defecto de nacimiento ¿Cuál?		
<b>Otros trastornos o enfermedades</b>			
51	¿Cuáles?		
4.- ¿Es su enfermedad o padecimiento un impedimento para su trabajo? Puede marcar más de una alternativa de ser necesario.			
	No tengo ninguna enfermedad		
	No es un impedimento		
	Soy capaz de hacer mi trabajo pero me causa algunos síntomas		
	Algunas veces tengo que disminuir el ritmo de mi trabajo o cambiar mis métodos de trabajo		
	Con frecuencia tengo que disminuir mi ritmo de trabajo o cambiar mis métodos de trabajo		
	Producto de mi enfermedad, siento que solo soy capaz de realizar mi trabajo a tiempo parcial		
	En mi opinión, estoy completamente incapacitado para trabajar		
5.- ¿Cuántos días completos ha tenido que dejar de trabajar debido a problemas de salud (enfermedad, o realización de exámenes médicos) durante el último año (12 meses)?			
	Ningún día		
	Hasta 9 días		
	10 - 24 días		
	25 a 99 días		
	100 a 365 días		
6.- ¿Ud. cree, de acuerdo a su salud, que será capaz de hacer su trabajo actual de aquí a dos años?			
	Es improbable		
	No estoy muy seguro		
	Es bastante probable		
7a.- ¿Últimamente se ha sentido capaz de disfrutar sus actividades cotidianas?			
	Frecuentemente		
	Casi siempre		
	A veces		
	Raramente		
	Nunca		

7a.- ¿Últimamente se ha sentido activo y dispuesto?	
	Siempre
	Casi siempre
	A veces
	Raramente
	Nunca
7c.- ¿Últimamente se ha sentido a si mismo esperanzado y animado para el futuro?	
	Continuamente
	Casi siempre
	A veces
	Raramente
	Nunca

## REGISTRO FOTOGRÁFICO

