



ESCUELA DE POSGRADO
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**Condición laboral y satisfacción del Químico
Farmacéutico en el Hospital Nacional Hipólito Unanue
Lima.2016**

**TESIS PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE:
MAESTRA EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD**

AUTORA:

Br. Karen Maldonado Casanova

ASESORA:

Dra. Violeta Cadenillas Albornoz

SECCIÓN:

Ciencias de la Salud

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de los servicios de la salud

PERÚ - 2017

Dr. Juan Méndez Vergaray
Presidente

Dra. Violeta Cadenillas Albornoz
Vocal

Mg. César Amador Garay Ghilardy.
Secretario

Dedicatoria:

A Dios por permitir llegar hasta este momento.

A mi familia por su apoyo sacrificio y esfuerzo incondicional a pesar de todas las dificultades y por ser lo más importante para mi vida.

Agradecimiento:

A todas las personas en especial a mi familia que hicieron posible poder realizar este trabajo de investigación y por su apoyo y poder compartir este momento por lo aprendido.

A mi familia por ser el motivo y la fuerza para poder concluir el desarrollo de esta tesis.

Declaración de autenticidad

Declaración de Autoría

Yo, Karen Maldonado Casanova, estudiante de la Escuela de Postgrado, Maestría en Gestión de los Servicios de la Salud, de la Universidad César Vallejo, Sede Lima; declaro el trabajo académico titulado “Condición de trabajo y satisfacción del Químico Farmacéutico en el Hospital Nacional Hipólito Unanue, Lima, 2016 presentada, en 127 folios para la obtención del grado académico de Magister en Gestión de los Servicios de la Salud, es de mi autoría.

Por tanto, declaro lo siguiente:

- He mencionado todas las fuentes empleadas en el presente trabajo de investigación, identificando correctamente toda cita textual o de paráfrasis proveniente de otras fuentes, de acuerdo con lo establecido por las normas de elaboración de trabajos académicos.
- No he utilizado ninguna otra fuente distinta de aquellas expresamente señaladas en este trabajo.
- Este trabajo de investigación no ha sido previamente presentado completa ni parcialmente para la obtención de otro grado académico o título profesional.
- Soy consciente de que mi trabajo puede ser revisado electrónicamente en búsqueda de plagios.
- De encontrar uso de material intelectual ajeno sin el debido reconocimiento de su fuente o autor, me someto a las sanciones que determinen el procedimiento disciplinario.

Lima, 08 de Abril del 2017

Karen Maldonado Casanova

DNI: 10129690

Presentación

En cumplimiento a las exigencias formales de la Universidad Cesar Vallejo, presento a consideración de la ESCUELA DE POST GRADO la investigación titulada:

“Condición de trabajo y satisfacción del Químico Farmacéutico en el Hospital Nacional Hipólito Unanue Lima, 2016”.

Conducente a la obtención del Grado Académico de Magister en Gestión pública. Esta investigación descriptiva correlacional constituye la culminación de los esfuerzos de los estudios de maestría. Considero que los resultados alcanzados van a contribuir a tomar medidas correctivas que favorezcan a la mejora de la calidad educativa. La investigación se inicia con la introducción, en la primera parte se describe el problema de investigación, justificación y el objetivo , la segunda parte contiene antecedentes y el marco referencial , la tercera parte señala la hipótesis que nos dan el punto de partida a este trabajo, la cuarta parte se denomina marco metodológico, la quinta describe los resultados, en la sexta sección presentamos la discusión, conclusiones y las recomendaciones, por último en la séptima parte las referencias bibliográficas y los apéndices.

El objetivo de la tesis es determinar la relación entre Condición de Trabajo y la satisfacción del Químico Farmacéutico del Hospital Nacional Hipólito Unanue Lima, 2016.

Señores miembros del jurado espero que esta investigación sea tomada en cuenta para su evaluación y aprobación.

La autora

índice

Carátula	i
Página del Jurado	ii
Dedicatoria	iii
Agradecimiento	iv
Declaratoria de autenticidad	v
Presentación	vi
Índice	vii
Índice de tablas	ix
Índice de figuras	xi
Resumen	xii
Abstract	xiii
I. Introducción	
1.1 Antecedentes	14
1.2 Fundamentación científica, técnica o humanística	16
1.3 Justificación	36
1.4 Problema	37
1.5 Hipótesis	40
1,6 Objetivos	41
II. Marco metodológico	43
2.1 Variables	44
2.2. Operacionalización de variables	44
2.3. Metodología	47
2.4. Tipos de estudio	47
2.5. Diseño	48
2.6. Población, muestra y muestreo	48
2.7. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	50

2.8. Métodos de análisis de datos	55
2.9. Aspectos éticos	56
III. Resultados	57
IV. Discusión	80
V. Conclusiones	83
VI. Recomendaciones	86
VII. Referencias	89
Anexos	94
Anexo 1 Matriz de consistencia	95
Anexo 2 Instrumentos	99
Anexo 3 Documentos de validación	105
Anexo 4 Definición conceptual de las variables	106
Anexo 5 Certificado de validez	110
Anexo 6 Matriz de validación	110
Anexo 7 Base de datos de la confiabilidad de variables	131
Anexo 8 Base de datos	133
Anexo 9 Artículo científico	136
Anexo 10 Constancia emitida por la institución que acredite la realización del estudio in situ	144

Índice de tablas

Tabla 1	Matriz de operacionalización de Condición Laboral	45
Tabla 2	Matriz de operacionalización de Satisfacción laboral	46
Tabla 3	Población de estudio	49
Tabla 4	Escalas y baremos de Condición laboral	52
Tabla 5	Escalas y baremos de satisfacción laboral	53
Tabla 6	Validación de la variable	54
Tabla 7	Validación por juicio de expertos	54
Tabla 8	Confiabilidad de la variable Condición laboral	55
Tabla 9	Confiabilidad de la variable satisfacción laboral	55
Tabla 10	Niveles de la variable condición laboral	58
Tabla 11	Niveles de la dimensión organización y método	59
Tabla 12	Niveles de la dimensión organización y método: desarrollo	60
Tabla 13	Niveles de la dimensión organización y entorno material	61
Tabla 14	Niveles de la dimensión organización y entorno social	62
Tabla 15	Niveles de la dimensión organización y persona: ajuste- organización –persona	63
Tabla 16	Niveles de la dimensión organización y persona adaptación-persona – organización	64
Tabla 17	Niveles de la variable satisfacción	65
Tabla 18	Niveles de la dimensión relaciones sociales	66
Tabla 19	Niveles de la dimensión ambiente físico.	67

Tabla 20	Niveles de la dimensión tipo de trabajo	68
Tabla 21	Niveles de la dimensión oportunidades de desarrollo	69
Tabla 22	Niveles de la dimensión supervisión	70
Tabla 23	Niveles de la dimensión Remuneración	71
Tabla 24	Niveles de la dimensión Políticas administrativas y coherencia en la administración.	72
Tabla 25	Correlación entre la organización y método y satisfacción	73
Tabla 26	Correlación entre la organización y método y satisfacción: desarrollo	74
Tabla 27	Correlación entre la organización y entorno material y satisfacción	75
Tabla 28	Correlación entre la organización y entorno social y satisfacción	76
Tabla 29	Correlación entre la organización y persona ajuste organización persona y satisfacción	77
Tabla 30	Correlación entre la organización y persona : adaptación –persona organización y satisfacción	78

Índice de figuras

Figura 1	Modelo teórico de condición de trabajo	20
Figura 2	Niveles de la variable condición laboral	58
Figura 3	Niveles de la dimensión organización y método	59
Figura 4	Niveles de la dimensión organización y método: desarrollo	60
Figura 5	Niveles de la dimensión organización y entorno material	61
Figura 6	Niveles de la dimensión organización y entorno social	62
Figura 7	Niveles de la dimensión organización y persona- ajuste- organización persona	63
Figura 8	Niveles de la dimensión organización y persona: adaptación persona organización	64
Figura 9	Niveles de la variable satisfacción	65
Figura 10	Niveles de la dimensión relaciones sociales	66
Figura 11	Niveles de la dimensión ambiente físico	67
Figura 12	Niveles de la dimensión tipo de trabajo	68
Figura 13	Niveles de la dimensión oportunidades de desarrollo	69
Figura 14	Niveles de la dimensión supervisión	70
Figura 15	Niveles de la dimensión remuneración	71
Figura 16	Niveles de la dimensión políticas administrativas	72

Resumen

A continuación se presenta una síntesis de la investigación “Condición de trabajo y Satisfacción del Químico Farmacéutico del Hospital Nacional Hipólito Unanue Lima, 2016”

El objetivo de la investigación estuvo dirigido a determinar la relación entre Condición de trabajo y Satisfacción del Químico Farmacéutico del Hospital Nacional Hipólito Unanue. La investigación es de tipo cuantitativo, el alcance fue descriptivo correlacional y el diseño utilizado es no experimental, de corte transversal. La población fue el personal de la farmacia del Hospital, el muestreo fue intencional por conveniencia del investigador y la muestra fue de 29 Químicos Farmacéuticos del hospital Nacional Hipólito Unanue.

Para recolectar los datos se utilizaron los instrumentos de la variable condición laboral y satisfacción; se realizó la confiabilidad de 0.96 para condición laboral y 0.76 para satisfacción el procesamiento de datos se realizó con el software SPSS (versión 22).

Realizado el análisis descriptivo y la correlación a través del coeficiente de Rho de Spearman, con un resultado de $Rho=0,437$, interpretándose como moderada relación entre las variables, con una $p = 0.00$ ($p < 0.05$), con el cual se rechaza la hipótesis nula por lo tanto los resultados señalan que existe relación significativa entre la variable condición laboral y satisfacción.

Palabras claves: Condición laboral, satisfacción.

Abstract

The following is a summary of the research "Condition of Work and Satisfaction of the Pharmaceutical Chemist of the Hipólito Unanue Lima National Hospital, 2016"

The objective of the investigation was to determine the relationship between Work Condition and Satisfaction of the Pharmaceutical Chemist of the National Hospital Hipólito Unanue. The research is of quantitative type, the scope was descriptive correlational and the design used is non-experimental, cross-sectional. The population was personal, the sampling was intentional for the convenience of the investigator was and the sample was of 29 Pharmaceutical Chemists of the National Hospital Hipólito Unanue.

To collect the data were used the instruments of the variable labor condition and satisfaction; Reliability was performed of 0.96 for labor condition and 0.76 for satisfaction data processing was performed with SPSS software (version 22).

Descriptive analysis and correlation were performed using the Rho coefficient of Spearman, with a result of $Rho = 0.437$, interpreted as a moderate relation between the variables, with a $p = 0.00$ ($p < 0.05$), with which the hypothesis is rejected Therefore, the results indicate that there is a significant relationship between the variable labor status and satisfaction.

Keywords: Working condition, satisfaction.

I. Introducción

1.1 Antecedentes

Para realizar el trabajo de investigación se efectuó la búsqueda de referencias en las bibliotecas de los diferentes establecimientos educativos nacionales y los medios de información electrónicos, las cuales, por tener relación con el tema o con una de las variables de nuestro estudio se optó por referir los siguientes:

1.1.1 Antecedentes internacionales

Álvarez, De Miguel, Noda, Álvarez, Galcerán y Galina.,(2016) en su estudio de *Diagnóstico de la satisfacción laboral en una entidad asistencial hospitalaria*, Diagnostico la satisfacción laboral en una entidad hospitalaria, empleando la metodología de la encuesta de la satisfacción laboral, la observación directa y la entrevista individual y grupal en 301 trabajadores teniendo como resultado de 79,34% de índice de satisfacción en el que incluyeron el análisis por servicios y categorías ocupacionales teniendo como resultado de 79,34% de índice de satisfacción, condiciones de trabajo y la estimulación moral y material fueron las dimensiones que más influenciaron en este resultado, en tanto que solo 14 adquirieron los valores deseados de servicios y las enfermeras resultaron las más afectadas.

Gutiérrez (1996) mencionó en su estudio *de satisfacción laboral* que el personal profesional Farmacéutico de los hospitales nacionales desconcentrados diseñó y realizó en base al modelo de análisis para la satisfacción laboral de Stephen Robbins tomando como factores individuales, grupales y organizacionales, se realizó mediante un cuestionario es una investigación básica y descriptiva, los resultados mostraron que existe un nivel de insatisfacción respecto al ambiente y a los incentivos, satisfacción baja respecto a la comunicación y la adhesión de grupo y satisfacción media hacia el liderazgo y estructura organizacional.

Cifuentes y Manrique (2014) en su estudio de *Satisfacción laboral en enfermería en una institución de salud de cuarto nivel de atención Bogotá, Colombia*, lo realizó con la finalidad de evaluar el grado de satisfacción de los trabajadores de enfermería, cuyo estudio fue descriptivo, de corte transversal con

105 trabajadores profesionales, utilizando el cuestionario Font-Roja de satisfacción laboral, en donde las enfermeras presentaron mayor insatisfacción en relación con los hombres, concluyéndose que no se encontraron concordancias estadísticamente significativas entre satisfacción laboral con el género, edad, formación académica y el servicio asignado.

1.1.2 Antecedentes nacionales

Díaz (2013) en su estudio de *satisfacción laboral y síndrome de burnout entre el personal de un policlínico y el de una comunidad local de administración de salud, distrito la Victoria, Chiclayo, 2012* lo realizó con el objetivo de establecer la existencia de diferencia entre satisfacción laboral y el síndrome de burnout entre los trabajadores del policlínico y de una comunidad local, para lo cual utilizó la escala de satisfacción laboral de Palma y el inventario de Burnout de Maslach indicando el nivel en que se encontró el personal en 92 trabajadores, obteniéndose resultados que no hay diferencia entre el personal de ambos establecimientos y niveles regulares de satisfacción laboral.

Pardo, Andia, Rodríguez, Pérez y Moscoso (2011) en su estudio sobre *remuneraciones, beneficios e incentivos laborales percibidos por trabajadores del sector salud en el Perú: Análisis comparativo entre el Ministerio de salud y Seguridad Social, 2009* cuyo objetivo fue relatar las características de cómo era la situación en relación a su remuneración y las políticas de como incentivar a los trabajadores del sector salud, se realizó un diseño mixto cualitativo y cuantitativo sobre el personal profesional y técnico tanto del ministerio de salud como de seguridad social, y se evaluó los salarios, incentivos, las mejoras y remuneraciones para los trabajadores de acuerdo al cargo que ocupa en el trabajo, así mismo la modalidad de contrato e institución, teniéndose como resultado que el manejo de remuneraciones y las mejoras económicas está dada por los puestos y el tiempo de servicio en el trabajo.

1.2 Fundamentación científica técnica y humanística de la variable Condición de trabajo.

1.2.1 Definición de la variable Condición de trabajo

Blanch, Espuny, Gala, y Artiles, (2013) Condición de trabajo se entiende al conjunto de circunstancias que se realiza las actividades de trabajo y que inciden significativamente en el tiempo de servicio en el trabajo como en la eficiente relaciones laborales, estas condiciones varían según los tiempos y lugares ya que fueron cambiando a lo largo del proceso de la revolución industrial.

Significa que la condición de trabajo conforme pasaron los años se mejoraron con el tiempo porque el ser humano es cambiante, va mejorando cada día ya que son los medios donde cada trabajador realiza sus actividades diarias considerando su tiempo de servicio, experiencia en sus labores para su mejor desenvolvimiento y obtención del producto terminado.

Gómez (2005) En el art.5º del derogado D.S.006-71-TRde 29/11/1971, definió las condiciones de trabajo como la duración de jornadas de trabajo, categoría, ocupación, los medios, el ambiente y otros elementos relativos a la actividad laboral a los trabajadores, las sumas de dinero u otros bienes entregados por el empleador para facilitar la actividad del trabajador (p.431).

Es decir que las condiciones de trabajo se deben dar durante el tiempo de realización de jornada laboral, teniendo en cuenta su función a realizar, todos los elementos con un medio adecuado que el ambiente sea propicio para poder desenvolverse teniendo las facilidades y todas la herramientas básicas elementales para obtener resultados favorables tanto para la institución como para el trabajador esto entonces se valorara en el desempeño de sus funciones brindando una mejor atención con calidad para los usuarios.

Explicó en la Conferencia Internacional de Trabajo (OIT) (1984), definió las condiciones de trabajo como el problema del mejoramiento de las condiciones y del medio de trabajo, que deberá estar considerado como un todo, y en el cual los diferentes factores, tendientes a encontrar el bienestar físico y mental del trabajador, son necesarios para hallarse íntimamente ligados Gómez (2005, p.431).

Tipo

Dependiendo de la forma de organizar el trabajo tenemos en función a las diferentes variables: Físicas, psicológicas, de seguridad, forma de organizarse y sociales:(Delgado, 2012).

Condiciones de Seguridad

En las que intervienen diversos factores como: factores físicos, mecánicos, el ambiente de trabajo y las adecuadas instalaciones respectivas, así mismo señalización y capacitación. :(Delgado, 2012, p.8)

Condiciones Medioambientales

La exhibición exagerada y alargada a sustancias nocivas en el trabajo, produce enfermedades que pueden dar lugar al trabajador a quedarse incapacitado incluso pueden ocasionar la muerte. Estos contaminantes se tienen de tipos químicos (masa inerte), físicos (diferentes formas de energía) y biológicos (por seres vivos). (Delgado, 2012)

Los contaminantes químicos, son los que se deben tener mayor cuidado ya que son utilizados en diferentes procesos industriales, y por los diversos efectos que originan en el ser humano. (Delgado, 2012).

Según la Higiene Industrial debería considerarse a todas las sustancias orgánicas e inorgánicas, teniendo en cuenta su origen ya que son dañinas para su manipuleo, elaboración, transporte y las formas de almacenamiento las sustancias irritantes, tóxicas, ya que producirían lesiones graves en la salud del trabajador que está en contacto con dichas sustancias.(Delgado, 2012).

Contaminantes medioambientales

- Químicos, Físicos, Biológicos: los cuales son amiantos de sílice, metales Semi-metales, los compuestos orgánicos e inorgánicos, los ruidos, Vibraciones, ambiente térmico, humedad, Iluminación, radiaciones ionizantes y no ionizantes, bacterias, protozoos, virus, hongos, endoparásitos (INSHT, 2005).

Condiciones de la carga de trabajo

Es el conjunto de exigencias psicofísicas en el que se encuentra el trabajador durante su jornada laboral y dependiendo de las exigencias del trabajo y de las diversas características definidas de cada trabajador como por ejemplo la edad, formación, experiencia, etc. pueden darse como un alto potencial fuente de daño en las actividades laborales en cualquier empresa. (Álvarez, 2006).

Cuando no se puede dar respuesta en un plazo determinado a la labor encomendada, se dice que hay carga de trabajo. (Chavarria, 2007).

La Carga Física es la realización de esfuerzos estáticos o dinámicos de forma excesiva, adopta posturas forzadas, trabajo ininterrumpido, en un momento llegan a generar daño a la salud de tipo músculo esquelético, y/o lesiones en extremidades superiores o inferiores. (Chaffin, 2009).

La Carga Mental se refiere al monto, tipo de búsqueda que se manipula en el trabajo, las exigencias de las labores y la estructura de la organización. (Olarde, 2008).

Condiciones psicosociales de la organización del trabajo

Las empresas se encuentran organizadas, en forma eficiente y con altos índices de calidad, los cuales solicitan que el personal pueda adaptarse rápidamente al ritmo y medio de trabajo exigente teniendo en cuenta los riesgos que traen consigo por lo que la prevención en estos casos debería darse para el trabajador. (Delgado, 2012, p.18).

Violencia en el trabajo

La violencia laboral es una de las preocupaciones en las empresas y en todos los países ya sean industrializados o en vías de desarrollo esta violencia puede ser física o psicológica ya que aqueja la integridad de los trabajadores porque se exponen a la desigualdad, discriminación y conflicto en el centro laboral. Es importante prevenir e identificar este tipo de situaciones en las que el trabajador podría verse involucrado.

Enfoques teóricos de la variable condición de trabajo

Bases teóricas de la variable condición de trabajo

Teoría Neoclásica

El desempleo se debe a una inadecuada política de fijación de salarios, ya que no se ajustan a los cambios en la función demanda de mano de obra.

Teoría Keynesiana

Keynes, (1936) Estableció: En la teoría que la ocupación, el rendimiento y el dinero demostró que por muy bajo que sea el salario real, las empresas no demandaran más trabajo si la cantidad de producto que se espera por vender es baja (Blanch, Espuny, Gala, y Martín, 2013).

Es decir que el trabajo debe ser igual así sea bien remunerado o no, no debería recargarse con más actividades al trabajador.

La teoría del equilibrio indica que una persona perciba calidad de vida laboral cuando considera el conjunto de compensaciones que recibe por el trabajo que realiza, percibe equilibrio entre sus contribuciones y las compensaciones que recibe.

Las Condiciones de Trabajo, están relacionadas en díadas o pares, esto de acuerdo con el esquema teórico que propuso el bosquejo del cuestionario y se representa en la Figura 1, según este esquema, tenemos que las condiciones de trabajo se conforman en relación de la organización con el método, el entorno y con la persona.

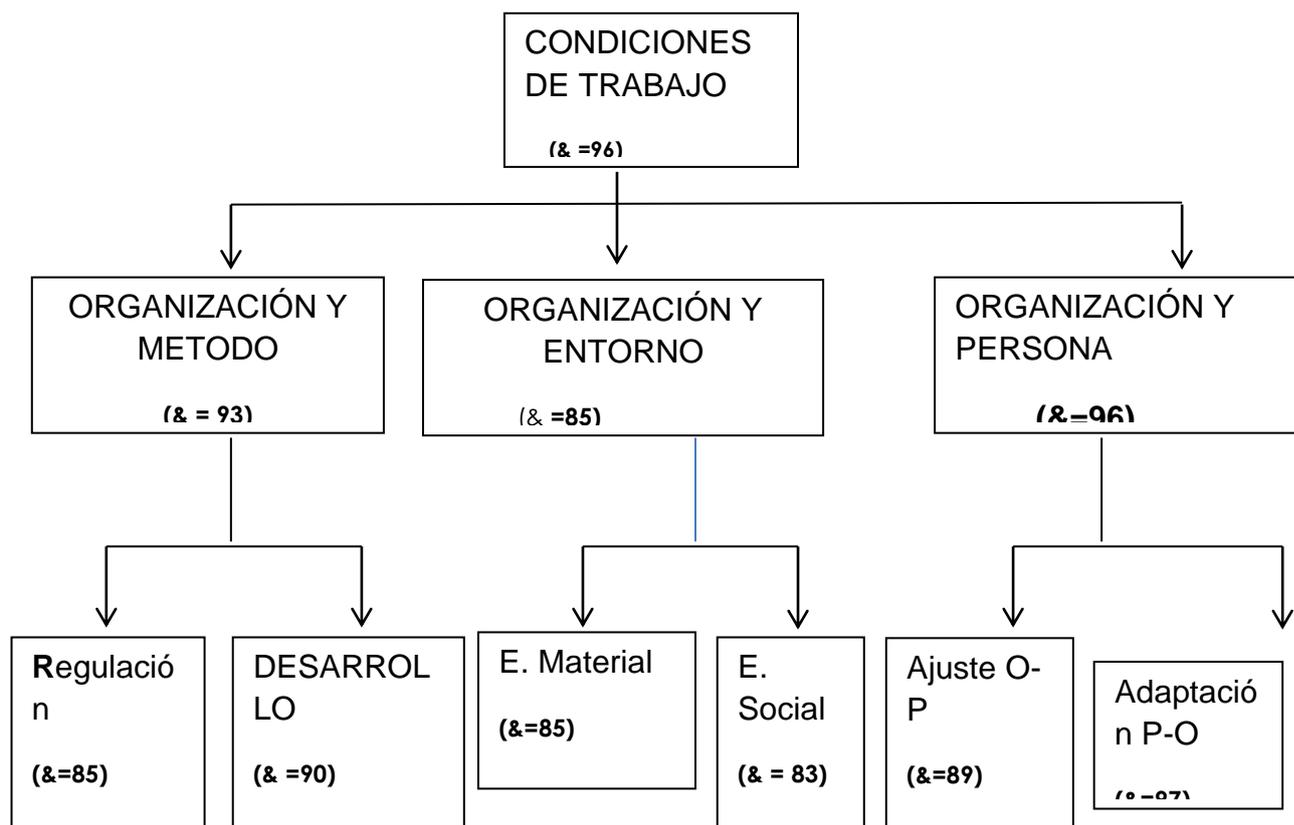


Figura 1 modelo teórico de condiciones de trabajo

(Sahagún, Blanch y Cervantes, 2010)

Dimensiones de la variable condición de trabajo

Dimensión Organización y método

Organización y método: Desarrollo (contiene 8 ítems) valora los aspectos que están concernidos con el tipo de relaciones del empleado y la administración así como: autonomía, justicia, oportunidades que se presenta, la participación, apoyo y evaluación de desenvolvimiento del empleado. (Sahagún, Blanch, Cervantes, 2010).

El carácter de instrumentos, de la organización y los métodos son las que norman las actividades y las relaciones de trabajo. Las cuales derivan los criterios de clasificación de condiciones, que se diferencia, con las dimensiones como los ambientes físicos y sociales, y a la realización propia de las tareas a realizarse. (Sahagún, Blanch, Cervantes, 2010).

Es una manera de como dividir las tareas en base a los procedimientos que maneja cada institución sin realizar mayores esfuerzos logrando obtener el máximo de los resultados, esto permitirá brindar un mejor servicio con los procedimientos conocidos y una alta eficiencia en la realización tanto en la labor efectuada como en los resultados.

Indicador Regulación:

Están reguladas de manera expresa en nuestra legislación. En el artículo 19º del decreto Supremo N° 01-97-TR (01-03-97), Texto Único Ordenado de la ley de Compensación por Tiempo de Servicios (CTS), Decreto Legislativo N° 650, se especifican los beneficios que no son contables para el cálculo de la CTS. En la aplicación del artículo 7º del Decreto Supremo N° 03-97-TR, los conceptos previstos en este artículo tampoco constituyen remuneración para ningún efecto legal. (Ley del trabajo).

Es decir que todo trabajo en nuestro país se encuentra normado y regulado en base a las leyes del trabajo que se deben de cumplir en beneficio del trabajador brindando así como todas las condiciones de trabajo para su realización de su labor.

Los empleados tienen derecho a que el Estado y los empleadores de cada organización propicien las condiciones de trabajo que avalen un estado de vida digna, saludable física, mental y socialmente. (Reglamento de Seguridad y Salud en el Trabajo).

La regulación en salud nos da las normas que son esenciales para que cada institución y los trabajadores que están implicados en la formación, la práctica profesional y los mercados laborales puedan funcionar adecuadamente, avalando así que las personas tomarán una atención de salud seguro, eficaz y de calidad.

Tiempo de trabajo

Según la O.I.T.(Organización Internacional del Trabajo)(Sin/Fecha), El trabajador debe contar con tiempo libre para su descanso y recreación teniendo en cuenta las horas máxima de jornada laboral que desempeña, horarios, descansos,

permisos, licencias, horarios de guardias diurnas, guardias nocturnas (Martínez, 2011).

Esta dada por la responsabilidad, iniciativa, autonomía del trabajador para cumplir con su labor asignada a cada puesto de trabajo (Martínez, 2011).

Contrato laboral

Nuestro país cuenta con diferentes modalidades de contratación de personal, el Departamento de farmacia del Hospital Nacional Hipólito Unanue cuenta con personal profesional químico Farmacéutico que brindan servicios bajo diferentes modalidades de contratos bajo régimen público estableciéndose personal nombrado (normado bajo la ley de la carrera pública decreto Legislativo N°276), personal contratado (régimen del decreto Legislativo 1057 y su reglamento para la contratación Administrativa de servicios (CAS) y personal contratados por terceros (Locación de servicios).

En la actualidad, los trabajadores asistenciales del sector salud que se encuentran nombrados bajo el régimen del DL 276 se rigen a la jornada de 6 horas laborales diarias, 36 semanales o 150 horas mensuales. La jornada diaria no puede pasar de doce horas en un día, salvo que se den circunstancias extraordinarias tanto en guardias diurnas como nocturnas.

Dimensión Organización y método: Desarrollo

Alcover (2004), Blanch (2003), Peiró y Prieto (1996), Las condiciones de trabajo son concebidas como el conjunto de todas las realidades y las características de una organización tanto sociales, técnicas, económicas y su política las cuales van a desarrollar la actividad y las relaciones laborales dentro de la institución. Esto no incurre sobre la calidad del trabajo mismo sino también sobre el bienestar, salud, seguridad y motivación del trabajador.

Evalúa las situaciones concernientes que están relacionados al trabajador con la administración de la organización teniendo en cuenta su autonomía, las oportunidades que presentan la participación, el apoyo que recibe y su evaluación para un mejor desempeño. (Sahagún, et. Al., 2010).

Indicador: Toma de decisiones

La toma de decisiones es saber proceder, analizando la mejor elección entre diferentes alternativas, con la finalidad de mejorar la calidad de las nociones desde la práctica docente. La toma de decisiones es parte del proceso y ésta debe ser de calidad, óptima, satisfactoria o aceptable, implica que se tienen varias alternativas para solucionar los problemas o para saber tomar la decisión aprovechando las oportunidades que se presentan dentro de la organización. (Benavides, 2004).

La toma de decisiones es una oportunidad para demostrar la capacidad o habilidad que tiene el trabajador en un momento o situación que se presenta reconociendo cual alternativa correcta es la mejor opción para solucionar ya sea un problema o mejorar una situación dada en la organización.

Las decisiones implican actuar con la mejor alternativa ya sea para mejorar la calidad de atención, la calidad en la realización del trabajo o para solucionar los problemas concernientes al trabajo en la que se encuentra.

Romeo (2003) consideró que el éxito de una organización obedece a la rapidez y habilidad con que se efectúen estrategias, ya sean en situaciones de crisis o en la implementación de nuevos esquemas modernos que mantienen a la empresa en un nivel competitivo de manera asertiva.

Promoción Laboral

El derecho a la promoción profesional del trabajador es una consecuencia del tiempo que permanece en la organización y de la relación laboral que esta en el artículo 35.1 de la Constitución (promoción a través del trabajo) y que se reconoce como derecho básico en el artículo 4.2 b) del Estatuto de los Trabajadores.

Una política adecuada de promoción y carrera profesional de los trabajadores de una organización, constituye un elemento muy positivo de las condiciones de trabajo. En las grandes empresas establecen que, el perfil profesional del puesto a cubrir, se han de acuerdo a su función a realizar.

Participación en las decisiones

Para referir cómo trascienden las condiciones y el medio ambiente en relación a los trabajadores, sea de manera personal como colectiva, es importante saber oír la opinión de los trabajadores, y no solo tomar en cuenta los factores de riesgo del medio en el que se encuentran para tener una visión más clara, estas deben ser analizadas prestando atención sus dos dimensiones tanto objetivas como subjetivas. (Martínez, 2011).

La participación del trabajador en las decisiones es importante no solo que tenga que ser tomado en cuenta sino porque es la persona que se encuentra directamente con un problema o en una situación que tiene que ser resuelta para mejorar dicha situación.

Dimensión Organización y entorno material

Se especializa por realizar la evaluación del entorno físico y social al cual se encuentra exhibido el trabajador, evaluando los aspectos de medio físico del trabajo como las instalaciones en el que se encuentra, el equipamiento, los recursos que faciliten el trabajo, limpieza, seguridad y prevenir los factores de riesgo. (Sahagún, et. Al., 2010).

Indicador: Instalaciones

Incluye elementos como infraestructura, distribución de las oficinas, espacio para trabajar, y condiciones ambientales como temperatura, ruido, iluminación, y ventilación entre otros. Acosta, Lasso, Pulido. (2015).

Iluminación

La luz visible a través de la radiación que oscila entre los 380 y los 760 nanómetros, por arriba o por debajo de esta franja puede ser dañina para la salud de las personas por lo tanto se debe considerar y tener en cuenta en la infraestructura de la organización. (Martínez, 2011).

Ruido

Es una manifestación del sonido por quien lo escucha, en forma permanente y excesivo se percibe como un fastidio, riguroso y molesto por parte de los

trabajadores a quienes ejerce un efecto dañino sobre la capacidad auditiva de los mismos, estos ruidos pueden ser provenientes ya sea de los equipos de trabajo o del entorno. (Martínez, 2011).

Equipamiento

Es importante ya que se debe contar con todos los equipos y herramientas necesarias para lograr desarrollar un trabajo rápido y óptimo. (Martínez, 2011).

Los equipos en toda organización son básicos ya sea parte de la infraestructura como de soporte o software para realizar el trabajo adecuadamente y recabar toda información pertinente al trabajo de forma oportuna.

Prevención

Son aquellas normas, políticas y directrices que se aplican en la institución, dirigidas a prevenir los riesgos de tipo, físicos, químicos, biológicos, ergonómicos, saneamiento, de seguridad, y en las de tipo emocional en los que están inmersas los trabajadores en su trabajo.

Los accidentes causados por la naturaleza como inundaciones, temblores, descargas que provienen de tormentas eléctricas, tempestades, ciclones, maremotos, temperaturas extremas, etc. se deben tener en cuenta para llevar a cabo tareas de prevención que correspondan a cada una de las adversidades de la naturaleza que ponen en riesgo la vida del trabajador.

Estructura

La distribución de la empresa u organización: Esta dada por cómo se encuentran organizadas cada institución, por su administración, su grado de asociación, sus jerarquías de las autoridades, los procesos que aplica mediante el cual se toman las mejores decisiones, y la forma que ejercen su poder los supervisores y mandos sobre los trabajadores en la organización.(Martínez, 2011).

Dimensión Organización y entorno social

Valora el entorno de las relaciones que mantiene el trabajador en base a la comunicación, con respeto, reconocimiento de los mismos, con sus compañeros de trabajo, colegas y los beneficiarios de la institución. (Sahagún, et. Al., 2010).

Es decir que la organización está ligada a las interrelaciones que tiene el trabajador tanto con sus demás compañeros de trabajo y con las personas que reciben atención o servicio en la institución donde labora en base a respeto, y a una buena comunicación entre ellos.

Indicador: Responsabilidad

La responsabilidad en el trabajo laboral, que asumimos y que nos delegan en el mundo laboral, es lo que hace progresar al empleado, cuanto mayor sea el nivel de responsabilidad que asume un trabajador, mayor será su posición en la empresa.

Se refiere a que los trabajadores tienen la capacidad de responder ya sea, en forma individual o colectiva por las diligencias que le han sido asignadas a su cargo y que son capaces de dar una respuesta satisfactoria por el cumplimiento de realizar sus actividades.

Reconocimiento del propio trabajo

Se define como la disposición de evaluar el trabajo en función del reconocimiento propio o de las personas que tienen un mismo fin en el trabajo con respecto a los logros que se hayan obtenido en el trabajo o por el impacto de estos en resultados indirectos. (Palma, 2005).

Es decir es cualquier situación de gratitud o agrado de parte del trabajador por la realización de forma exitosa de su trabajo.

Respeto

Se trata de lograr un balance en las relaciones, de tolerar y de respetar a la vez, entre los trabajadores de una institución.

Dimensión Organización y Persona

Valora todo las situaciones que están relacionados con la satisfacción en el trabajo a realizar como la motivación para llevar a cabo su trabajo, el interés que le pone, la valoración hacia la persona, y respuesta a las expectativas y necesidades, así mismo su crecimiento profesional y personal y la identidad entre otros. (Sahagún, et. Al., 2010).

Indicador: Estimulación laboral

Reconoce que el trabajador ejerza y se comporte de una determinada manera y precise la posición a tomar, con el fin de generar beneficios individuales y profesionales.

Es decir que una persona que se encuentra motivada se esforzara más por optimizar su trabajo encomendado por lo tanto valorara más su trabajo.

Desarrollo de competencias

Son las acciones que se encuentran pendientes a alcanzar el grado mas alto o la excelencia que se desea en función al cargo de trabajo encomendado que la persona ocupa ya sea en el presente o en el futuro.

Dimensión Organización y Persona: Adaptación

Valora la condición del trabajador de adaptarse, su aceptación al trabajo y organización, de pertenecer e identificarse con la organización ante las exigencias de la organización, sus políticas de administración, valores que se debe de tener, y los protocolos a seguir, controlando los tiempos y ritmos de trabajo de la organización. (Sahagún, et. Al., 2010).

Indicador: Identificación con la organización:

Se refiere a que el trabajador de una institución se identifique con su institución y se sienta comprometido en realizar cada día mejor su trabajo, tomando conciencia de lo que significa para lograr sus metas y sus propósitos tanto para la institución como para el trabajador.

Fundamentación científica técnica y humanística de la variable satisfacción laboral

Variable Satisfacción laboral: Definición

Satisfacción laboral es el conocimiento o actitudes emocionales que se da frente o respecto a la realización del trabajo, en sus dimensiones de relaciones sociales, ambiente físico, tipo de trabajo, oportunidades de desarrollo, supervisión, remuneración y políticas administrativas” (Palma, 2010).

Según Griffin y Batemn (1986) mencionó como un constructo general que alcanza a través de las diferentes perspectivas en beneficio del trabajador como son el trabajo, sueldo supervisión de parte de la organización, oportunidades de promoción, condiciones de trabajo, el compañerismo que existe, y las prácticas de organización de una institución. (Chiang, Martin, Núñez, 2010)

Para Locke (1976) es un estado emocional satisfactorio que deriva de una apreciación subjetiva de las prácticas laborales del trabajador en una institución. No está dada por una actitud específica, sino por todo en general que tiene un trabajador hacia su trabajo y los diversos elementos relacionados. (Chiang, Martin, Núñez, 2010 p.163).

Satisfacción laboral, es el conjunto de actitudes emocionales que tiene el trabajador respecto a la realización de su trabajo en todas sus dimensiones alcanzando sus logros que luego ve reflejado, obteniendo cargos importantes o reconocimientos económicos que dignifica por su trabajo realizado.

Enfoques teóricos de la variable satisfacción laboral

Tenemos

(a) Enfoque del Juicio Cognitivo, que está dado en teorías como la discrepancia y la teoría del ajuste en el Trabajo. (b) Enfoque de cómo influye lo social, ya que afectan a la idea que tiene el trabajador y por consecuencia sus actitudes hacia el trabajo,(c) Enfoque de la Disposición Personal, distingue y pone en lo alto a la personalidad y la disposición que tienen las mismas para disfrutar los diferentes eventos. (Weiss & Cropanzano, 1996). De esta forma, Weiss y Cropanzano plantearon un nuevo marco: presumir que la Satisfacción Laboral tiene un

componente cognitivo racional, pero también un componente afectuoso, y que se encuentran relacionados por las influencias del entorno social y la personalidad del trabajador.

Teorías

Teoría Físico- económica de Taylor (1911)

Primer teórico que se preocupó por el estudio y racionalización de las organizaciones, las personas prestan servicios básicamente para ser retribuido con dinero, internamente el trabajador es ineficaz y es considerado como un ser que no le afectan los sentimientos sociales ya que no reclama condecoraciones de éxitos o la realización personal su única fuente de bienestar es la recompensa económica. (Chiang, Martin, Núñez, 2010)

Adams presenta una teoría que está sustentada en la igualdad, en la cual se formula que las variables sean determinadas y las que van a motivar, para la realización de su trabajo así mismo lo contrasta con el beneficio influyendo en la satisfacción. (Chiang, Martin, Núñez, 2010 p.180).

Las aportaciones que el trabajador realiza al trabajo ya sea en su formación para desenvolverse mejor, su capacidad, experiencia, habilidad, nivel de esfuerzo, tiempo de dedicación, se verán en los resultados, las ventajas o beneficios que la persona logra en el trabajo como, salario, reconocimiento, responsabilidad, relaciones sociales, promoción, prestigio y otros.

Teoría de Locke

El modelo de satisfacción y motivación ha sido denominada teoría de la finalidad (Munduate, 1984), Discrepancia (Bravo, 1996) o de los valores (1989), primero presento el modelo de la finalidad y completó su teoría de los valores.

La teoría de la finalidad parte del hecho de que la propia realización y éxito profesional del trabajador puede constituir un fin en sí mismo, es decir las metas y objetivos conscientes del trabajador constituyen un fin en sí mismos (Chiang, Martín, Núñez, 2010).

Teoría de las necesidades

(Maslow 1908-1970) Estableció que la definición en el sistema de necesidades es el de la autorrealización y la disposición de la persona a ser verdaderamente lo que puede llegar a ser será ser principalmente.

Según Maslow, las primeras necesidades que se movilizan en el sujeto son las Fisiológicas que la llevan a sobrevivir (es decir el hambre, sed, etc.) luego que estas necesidades son compensadas a un determinado nivel, se activa la influencia de las necesidades de Seguridad sobre la conducta humana, el tercer nivel crítico de satisfacción es del afecto, esto es tener una buena interrelación en el grupo de trabajo y de relación recíproca con las demás personas, luego va la Autoestima que llevan al sujeto a querer conocer sus posibilidades y valores reales por último las necesidades de la Autorrealización preferencia a ser ella misma (Chiang, Martin, Nuñez, 2010 p.173)

Teoría de Vroom

Establece una ecuación con tres variables teniendo la expectativa del esfuerzo-desempeño (expectativa A), la expectativa del desempeño-resultado (expectativa B), y la valencia (valor de la recompensa). La expectativa A, refiere a la dificultad que tiene el trabajo bien realizado y el grado de confianza para llevar a cabo una labor con éxito (Vroom, 1964).

La expectativa B, se refiere a la confianza que una persona presenta cuando desarrolla sus labores con éxito, y será distinguido de forma apropiada.

La valencia valor es la que otorga una persona por las recompensas. Esta valencia cuando es para motivar es positiva (a través de la remuneración, seguridad en el trabajo, oportunidad de aplicar los propios talentos de cada trabajador, o relaciones de afinidad), y es negativa cuando se da fatiga, frustración, rigidez en la supervisión o amenazas de despido de parte del empleador hacia el trabajador.

Esta teoría nos dice que un trabajador realizará su mayor esfuerzo y si hay una relación mejorada entre el esfuerzo realizado y el resultado, la compensación y satisfacción de objetivos personales serán mejor. (Bonillo, y Nieto, 2009).

Teoría de Lawler y Porter

Para Lawler y Porter (1967) la satisfacción del trabajador se da por función del valor y magnitud de las recompensas que se logra realmente como resultado de la realización de su propio trabajo y de las que supone debería obtener.

Esta teoría diferencia las recompensas anexas que son fiscalizadas por la institución como el pago de sus haberes, ascensos de cargos, status y seguridad de las que son internas y que se relacionan con el nivel superior en contextos laborales distinguiéndolas en el proceso motivacional.

Teoría de los factores de Herzberg

(Herzberg, 1968) Señala lo siguiente: los elementos contribuyentes a la satisfacción (incluyen motivación con relación a la remuneración, buenas interrelaciones, normas y procedimientos de trabajo, las condiciones de trabajo, el reconocimiento, responsabilidad, desarrollo de conocimientos y capacitación y seguridad en el trabajo.) son diferentes de los factores que desarrollan insatisfacción, estas impresiones no son opuestas entre si ya que la satisfacción e insatisfacción son diferentes.(Bonillo, y Nieto,2009).

Palma (1999) Señala que es la actitud que tiene el empleado respecto a su trabajo y en función a su poder de desarrollarse personalmente, así mismo a los beneficios laborales y pagos que recibe, las políticas de administración de cada institución, y las relaciones con los demás integrantes incluyendo la autoridad, los medios físicos y materiales que permitan dar facilidad para su realización de sus labores, por todo esto considera siete factores que se involucran en esta variable que son condiciones físicas y/o materiales (infraestructura donde realiza su labor diaria de trabajo), beneficios laborales y/o remunerativos, políticas administrativas (lineamientos y normas de la institución para regular la relación laboral), relaciones sociales (interrelación con los otros integrantes de la organización), desarrollo personal (oportunidad del trabajador para mejorar cada día), y la realización de sus labores (calificación que relaciona el trabajador con sus labores diarias) y la relación con la autoridad (valoración de la relación del trabajador con el jefe inmediato y respecto a sus labores diarias) (Palma, 1999).

Dimensiones de la variable satisfacción laboral

Dimensión Relaciones sociales

Definición de la dimensión

Es la relación de interacción dentro del establecimiento del personal con los beneficiarios que requieren atención. Las relaciones interpersonales buenas dan confianza y seguridad, demostrando confidencialidad, responsabilidad y empatía. (Calcina, 2015) (p.35)

Es decir es el grado de satisfacción de una buena interrelación con los demás miembros de la institución ya que se comparte las actividades laborales diarias. (Díaz, 2013) (p26).

Indicador: Elogio por el trabajo

Es realzar la virtud o cualidades realizadas propios de un trabajo bien desempeñado por el trabajador.

Relación entre trabajadores

Interacción del trabajador de salud con los usuarios del establecimiento. Es importante mantener una relación efectiva con comprensión, respeto para superar debilidades, y afianzar fortalezas logrando una mejor convivencia, del personal y dar atención con calidad su trabajo para el beneficio de quienes reciben sus servicios. (Vásquez, 2007).

Dimensión Ambiente físico

Se definen como los medios para desarrollar las tareas diarias con eficacia realizando un buen trabajo, las condiciones físicas son considerados los indicadores de un buen confort, que ofrece cada institución al trabajador para la realización de su trabajo como es la ventilación de los ambientes, buena iluminación, el orden y la limpieza de los ambientes, etc. (Calcina, 2015) (p.34).

Además representan los elementos necesarios así como una buena infraestructura donde se pueda desenvolver el trabajador. (Díaz, 2013) (p26).

Indicador: Ventilación del lugar de trabajo

La ventilación debe ser renovada ya que ayuda a mantener limpio el ambiente e incrementa el confort y bienestar del trabajador. La ventilación puede ser de forma natural o artificial.

Iluminación del lugar de trabajo

La iluminación que tiene un ambiente se mide a través de la luz que incide sobre el área del ambiente. La luz puede ser natural o artificial, siendo básica la energía como la distribución dentro del ambiente de trabajo. Con frecuencia la iluminación en los ambientes de trabajo es de forma artificial. El uso excesivo de luz como la falta de iluminación puede llegar a originar daños permanentes a la visión del trabajador. (Martínez, 2011) (p82).

Dimensión Tipo de trabajo

Es la relación del trabajador con sus tareas diarias dentro de la institución. Las políticas de trabajo se dan de acuerdo a los lineamientos o normas de cada institución y son administradas a normar la relación profesional y coligada directamente con el empleado ya que constituye los medios para alcanzar los propósitos u objetivos. (Calcina, 2015).

El tipo de trabajo está relacionado directamente con el propósito que se quiere lograr, de acuerdo a sus capacidades del empleado o trabajador y como institución de normar los procedimientos a seguir y hacer cumplir las políticas de administración para obtener un buen resultado.

Indicador: Oportunidad de hacer las cosas

Es el instante o tiempo para realizar y cumplir mejor un objetivo trazado, momento para decidir resolver algún tipo de situación o hacer un buen trabajo cumpliendo con el objetivo trazado.

Metas y tasas de producción

Son los objetivos propuestos de acuerdo a la realización de bienes y servicios que se espera obtener de acuerdo a un procedimiento o técnica propia de la organización o establecimiento. (Calcina, 2015).

Dimensión Oportunidades de desarrollo

Oportunidad que el empleado tiene para realizar sus labores significativas así mismo su autorrealización como persona en el trabajo. (Díaz, 2013, p26).

Indicador: Oportunidad de desarrollo y formación

Es el tiempo o momento adecuado que la empresa da al trabajador para mejorar su capacitación de desarrollo profesional y debe ser constante.

Dimensión Supervisión

Valoración del trabajador en relación que tiene con su jefe directo con relación a sus labores diarias. (Díaz, 2013, p. 26).

Es decir se refieren al modo como es la supervisión o las cualidades técnicas de las relaciones humanas o y la forma de administrar dentro de una organización. (Díaz, 2013, p. 18).

Supervisión que ejercen

Está dado por el modo de liderar, a la competencia o incompetencia, y a la parcialidad o imparcialidad de la supervisión respecto a sus trabajadores.

Frecuencia de supervisión

La supervisión del trabajo nos permite, la superación continua de su trabajo, elevando su autoestima y su rendimiento. Así mismo la supervisión debe realizarse de forma continua en el establecimiento de trabajo. (Díaz, 2013).

La supervisión nos favorece para obtener resultados en el Plan Operativo, al manifestar los problemas a tiempo para la ejecución del plan relacionados con el trabajo del trabajador, para analizarlos y escoger las soluciones que sean las adecuadas para mejorar. (Díaz, 2013).

Apoyo de parte de los supervisores.

Valoración que el trabajador realiza con relación al jefe directo y respecto a sus actividades diarias es decir analiza el apoyo brindado por sus supervisores.

Dimensión Remuneraciones

La indemnización (es decir los sueldos o salarios, prestaciones, etc.) son los honorarios que los trabajadores reciben por su labor efectuada. (Calcina, 2015, p.39).

Es la satisfacción en relación con el estímulo económico como pago recibido por el trabajo efectuado. (Díaz, 2013, p. 26).

Indicador: Salario

Es el pago recibido por el empleado, además de la gratificación, y la percepción de recibir cualquier otra cantidad a cambio del trabajo producido.

Pago realizado por el empleador a sus trabajadores, siendo los honorarios establecidos de acuerdo a sus normas administrativas y de acuerdo a ley correspondiente.

Dimensión Políticas Administrativas

Las políticas de cada institución son de acuerdo a sus lineamientos o normas institucionales las que regulan la relación laboral, con el trabajador y constituyen los medios para alcanzar las metas u objetivos y sirven para definir el curso de las actividades permisibles para la obtención del propósito propuesto. Calcina (2015).

Es decir ayudan a regular el trabajo diario de acuerdo a los lineamientos y procedimientos de cada institución u organización. (Díaz, 2013, p.26).

Indicador: Normas de trabajo, Horarios, Turnos.

Se deben respetar las normas de trabajo, horarios y turnos que cada establecimiento maneja para el buen cumplimiento de las labores diarias que

realiza el trabajador, esto para no producir malestar ni deterioro ni originar alteración en la salud física, mental, ni emocional, en el individuo.

La jornada laboral según la constitución en nuestro país establece 8 horas al día 48 horas a la semana, sin embargo, todos los trabajadores asistenciales del sector salud que son nombrados o contratados se rigen al trabajo de 6 horas diarias, 36 semanales o 150 mensuales. En la práctica en el trabajo todo desean ser asignados a guardias diurnas y nocturnas, las guardias diurnas no pueden excederse de doce horas, salvo contextos que no se pueden evitar, la ley que rige la jornada laboral del químico farmacéutico es la ley 23536. (Ley del químico farmacéutico).

1.3 Justificación

El profesional Químico farmacéutico asistencial que labora en las instituciones públicas cumple diferentes roles, básicamente brinda atención farmacéutica a los pacientes mejorando los resultados de la calidad de la salud de los mismos haciendo que se encuentre integrado con el equipo multidisciplinarios profesional de la salud del hospital asegurando el uso seguro y adecuado de los medicamentos tomando con responsabilidad la farmacoterapia, para mejorar los resultados terapéuticos y la calidad de vida del paciente.

Justificación teórica

La presente investigación es importante porque nos permitirá conocer a través de los resultados la relación que existe entre condición de trabajo y satisfacción del profesional Químico Farmacéutico que labora en el Hospital Nacional Hipólito Unanue, utilizando como autor base de la variable condición laboral a Sahagún, Blanch, Cervantes, 2010 y autor base de la variable satisfacción a Palma 1999.

Justificación Social

La presente investigación sirve para mejorar las relaciones entre los profesionales químicos farmacéuticos y así mismo la interacción con otros profesionales de la salud, y tener conocimiento de las condiciones de trabajo del profesional para

brindar y mejorar la atención a los pacientes en el Hospital Nacional Hipólito Unanue.

Justificación metodológica

Este trabajo se realizó a través de instrumentos (encuestas) que nos permita establecer dicha relación de condición de trabajo y satisfacción.

En este trabajo la satisfacción laboral se relaciona con las condiciones de trabajo, con las relaciones interpersonales, remuneraciones, organización del establecimiento, con las condiciones físicas, reconocimiento, tipo de contrato, por la seguridad e higiene y el tiempo de trabajo por actividad que se realiza

1.4 Problema

1.4.1. Planteamiento del problema

Spector, refiere a la satisfacción como la apreciación subjetiva que es producto de una valoración cordial de las personas dentro de una institución frente a su trabajo realizado y a los resultados que se dan, la satisfacción ha sido estudiada en diferentes áreas en donde la satisfacción laboral ha permitido ser indicador clave del trabajo, porque permite ahorrar los costos y la calidad del cuidado del paciente. Cifuentes, Manrique, (2014).

Las condiciones de trabajo según (OIT) define a las variables (físicas, Psicológicas, y social) para que pueda realizar su labor en un entorno.

En la actualidad todas las organizaciones reconocen al recurso humano como principal componente importante pues dependerá de ello los buenos resultados que se obtengan. Así mismo generando las buenas condiciones de trabajo surge por lo tanto la necesidad de contar con personal satisfechos con buenas condiciones laborales con respecto a su entorno tal es el caso del ambiente físico, tamaño del área física, con instrumentos tecnológicos, disposición de mobiliario con instalaciones seguras necesarios de trabajo, y con remuneraciones de acuerdo al grado de funciones y responsabilidades que

desempeña, donde pueda desenvolverse adecuadamente y obtener mayor rendimiento del personal profesional.

Los trabajadores pasan más tiempo cada día en el trabajo, es por este motivo que se debería dar buenas condiciones de trabajo teniendo un efecto importante directamente en la salud y en la tranquilidad en los trabajadores. En este sentido, las condiciones que se dan en seguridad y salud en el trabajo son al mismo tiempo causa y efecto del desarrollo socioeconómico de una institución. Programa de estadísticas y estudios laborales (PEEL) 2007.

Los trabajadores se ven exhibidos a continuos peligros, ya sea física, química, biológica y psicológica, constituyendo un peligro para su salud, Los trabajos de cargas pesadas o las condiciones de trabajo ergonómicamente incorrectos pueden llevar a ocasionar lesiones y trastornos en la salud, en el año 2000, publicaron el documento Seguridad y salud en el trabajo de construcción: el caso de Bolivia, Colombia, Ecuador y Perú, el caso de Perú usó dos instrumentos analíticos: la Encuesta a la Empresa y la Encuesta a los Trabajadores se observó que el 36% de los trabajadores tenía menos de 5 años de experiencia; el 44%, entre 5 y 20 años; y el 20%, más de 20 años en lo que respecta a condiciones de seguridad.

En el país existen diferentes modalidades de contratación de personal, el Departamento de farmacia del Hospital Nacional Hipólito Unanue cuenta con personal profesional químico Farmacéutico que brindan servicios bajo diferentes modalidades de contratos bajo régimen público estableciéndose personal nombrado(normados por la carrera pública decreto Legislativo N°276), personal contratado (régimen del decreto Legislativo 1057 y su reglamento para la contratación Administrativa de servicios (CAS)) y personal contratos por terceros (Locación de servicios).

El interés de realizar el trabajo de investigación sobre condiciones laborales y la relación con satisfacción laboral del profesional químico farmacéutico, se da por determinar la relación que existe entre las condiciones laborales con la satisfacción laboral con que cuenta el personal profesional para desenvolverse y lograr con mayor rendimiento y desempeño sus objetivos por lo tanto tener profesionales que mantengan las relaciones interpersonales y que

brinden atención de calidad a los pacientes o usuarios del establecimiento beneficiando a la población interna como externa. Así mismo nuestro país no tiene estadísticas oficiales sobre condiciones laborales, tampoco en lo referente a esta investigación por lo tanto es importante realizar el estudio de este tema.

Problema general

¿Cuál es la relación entre satisfacción del personal químico farmacéutico y la condición de trabajo en el Hospital Nacional Hipólito Unanue, Lima, 2016?

Problemas específicos

Problema específico 1

¿Cuál es la relación entre satisfacción y condición de trabajo en su dimensión Organización y método (Regulación) del personal químico farmacéutico en el HNHU, Lima, 2016.

Problema específico 2

¿Cuál es la relación entre satisfacción y condición de trabajo en su dimensión Organización y método (Desarrollo) del personal químico farmacéutico del Hospital Nacional Hipólito Unanue, Lima, 2016.

Problema específico 3

¿Cuál es la relación entre satisfacción y la condición de trabajo en su dimensión Organización y entorno material del personal químico farmacéutico del Hospital Nacional Hipólito Unanue, Lima, 2016.

Problema específico 4

¿Cuál es la relación entre satisfacción y la condición de trabajo en su dimensión Organización y entorno social del personal químico farmacéutico del Hospital Nacional Hipólito Unanue, Lima, 2016.

Problema específico 5

¿Cuál es la relación entre satisfacción y la condición de trabajo en su dimensión Organización y persona (Ajuste operación – persona) del personal químico farmacéutico del Hospital Nacional Hipólito Unanue, Lima, 2016.

Problema específico 6

¿Cuál es la relación entre satisfacción y la condición de trabajo en su dimensión Organización y persona (Adaptación persona – organización) del personal químico farmacéutico del Hospital Nacional Hipólito Unanue, lima, 2016.

1.5 Hipótesis

Hipótesis general

Existe relación entre condición de trabajo y satisfacción del profesional Químico farmacéutico del Hospital Nacional Hipólito Unanue, 2016.

Hipótesis específicas

Hipótesis específica 1

La satisfacción y condición de trabajo en su dimensión Organización y método (Regulación) se relacionan significativamente en el personal químico farmacéutico en el HNHU, Lima, 2016.

Hipótesis específica 2

La satisfacción y condición de trabajo en su dimensión Organización y método (Desarrollo) se relacionan significativamente en el personal químico farmacéutico del Hospital Nacional Hipólito Unanue, Lima, 2016.

Hipótesis específica 3

La satisfacción y la condición de trabajo en su dimensión Organización y entorno material se relacionan significativamente en el personal químico farmacéutico del Hospital Nacional Hipólito Unanue, Lima, 2016.

Hipótesis específica 4

La satisfacción y la condición de trabajo en su dimensión Organización y entorno social se relacionan significativamente en el personal químico farmacéutico del Hospital Nacional Hipólito Unanue, Lima, 2016.

Hipótesis específica 5

La satisfacción y la condición de trabajo en su dimensión Organización y persona (Ajuste operación – persona) se relacionan significativamente en el personal químico farmacéutico del Hospital Nacional Hipólito Unanue, Lima, 2016.

Hipótesis específica 6

La satisfacción y la condición de trabajo en su dimensión Organización y persona (Adaptación persona – organización) se relacionan significativamente en el personal químico farmacéutico del Hospital Nacional Hipólito Unanue, lima, 2016.

1.6 Objetivos

Objetivo general

Determinar la relación entre satisfacción y la condición de trabajo del personal químico farmacéutico del Hospital Nacional Hipólito Unanue, Lima, 2016.

Objetivos específicos

Objetivo específico 1

Determinar la relación entre satisfacción y la condición de trabajo en su dimensión Organización y método (Regulación) del personal químico farmacéutico del Hospital Nacional Hipólito Unanue, Lima, 2016.

Objetivo específico 2

Determinar la relación entre satisfacción y condición de trabajo en su dimensión Organización y método (Desarrollo) del personal químico farmacéutico del Hospital Nacional Hipólito Unanue, Lima, 2016.

Objetivo específico 3

Determinar la relación entre satisfacción y la condición de trabajo en su dimensión Organización y entorno material del personal químico farmacéutico del Hospital Nacional Hipólito Unanue, Lima, 2016.

Objetivo específico 4

Determinar la relación entre satisfacción y la condición de trabajo en su dimensión Organización y entorno social del personal químico farmacéutico del Hospital Nacional Hipólito Unanue, Lima, 2016.

Objetivo específico 5

Determinar la relación entre satisfacción y la condición de trabajo en su dimensión Organización y persona (Ajuste operación – persona) del personal químico farmacéutico del Hospital Nacional Hipólito Unanue, Lima, 2016.

Objetivo específico 6

Determinar la relación entre satisfacción y la condición de trabajo en su dimensión Organización y persona (Adaptación persona – organización) del personal químico farmacéutico del Hospital Nacional Hipólito Unanue, lima, 2016.

II. Marco metodológico

2.1 Variables

Definición conceptual de variables

Variable Condición de trabajo

Es el conjunto de situaciones en las que se desenvuelve la actividad laboral y que incurren elocuentemente en la experiencia del trabajo como en la eficiencia de las relaciones laborales Blanch, Espuny, Gala, Artilles, (2013).

Conjunto de situaciones y herramientas básicas que permiten realizar las actividades diarias con buen desempeño para obtener beneficios satisfactorios al final de su labor realizada.

Variable Satisfacción Laboral

Definido como un estado emocional satisfactorio que resulta de una apreciación subjetiva de las prácticas laborales de la persona, que resulta de las cualidades que el trabajador tiene hacia su trabajo y lo que está relacionado con el. Chiang, Martin, Núñez, (2010).

Es el momento satisfactorio que se encuentra un trabajador por algún logro específico de haber realizado y que se siente compensado.

2.2 Operacionalización de variables

Definición operacional

Variable: Condición de trabajo

Son las características que implica su realización e integran los siguientes aspectos: ingreso, tiempo, prestaciones, capacitación, oportunidades de desarrollo, seguridad y limpieza, bienestar y carga de trabajo, las que se medirán de acuerdo a la encuesta de condición de trabajo que consta de 44 preguntas en base a 6 escalas específicas de las condiciones de trabajo según el modelo serán medidas en escala ordinal.

Tabla 1

Matriz de operacionalización de la variable Condición de trabajo

Dimensiones	Indicadores	Número de ítems	Escala de medición	Niveles y rangos
Organización y método	Regulación, tiempo de trabajo, contrato laboral.	1-6	Óptimo=3 Regular=2 Pésimo=1	Bajo (44-73) Medio (74-102) Alto (103-132)
Organización y método: Desarrollo	Toma de decisiones, promoción laboral, participación en las decisiones.	7-14	Óptimo=3 Regular=2 Pésimo=1	Bajo (44-73) Medio (74-102) Alto (103-132)
Organización y entorno material	Instalaciones, Iluminación, ruido Equipamiento, prevención, estructura.	15-18	Óptimo=3 Regular=2 Pésimo=1	Bajo (44-73) Medio (74-102) Alto (103-132)
Organización y entorno social	Responsabilidad, reconocimiento del propio trabajo, respeto.	19-22	Óptimo=3 Regular=2 Pésimo=1	Bajo (44-73) Medio (74-102) Alto (103-132)
Organización y Persona	Ajuste organización persona, estimulación laboral, desarrollo de competencias.	23- 37	Óptimo=3 Regular=2 Pésimo=1	Bajo (44-73) Medio (74-102) Alto (103-132)
Organización y persona	Adaptación de persona con la organización. Identificación con la organización	38-44	Óptimo=3 Regular=2 Pésimo=1	Bajo (44-73) Medio (74-102) Alto (103-132)
Total de variable		1-44	Óptimo=3 Regular=2 Pésimo=1	Alto (103 -132) Medio (74-102) Bajo (44-73)

Nota: Adaptado de Blanch J. Sahagún M. Cervantes G. (2010)

Definición operacional

Variable 2: Satisfacción laboral

Es la cualidad del empleado con respecto a su trabajo y en función de aspectos unidos con la posibilidad de su crecimiento personal, sus beneficios laborales y compensaciones salariales que recibe, políticas administrativas, y las relaciones con otros miembros de la organización y autoridades, las condiciones físicas que puedan facilitar su trabajo. Palma (1999), se procederá a realizar a través de una encuesta con el instrumento o herramienta de escala de satisfacción laboral (SL-SPC) que consta de 36 preguntas que se medirán en escala ordinal.

Tabla 2

Matriz de operacionalización de la variable Satisfacción laboral

Dimensiones	Indicadores	Número de items	Escala de medición	Niveles y rangos
Relaciones sociales	Elogio por el trabajo, críticas, relación entre los trabajadores.	1-4	Alta satisfacción=5	Bajo (44-73)
			Parcial satisfacción=4	Medio (74-102)
			Regular satisfacción=3	
			Parcial insatisfacción=2	Alto (103-132)
Ambiente físico	Ventilación del lugar de trabajo.	5-9	Alta insatisfacción=1	132
	Iluminación del lugar de trabajo.			
Tipo de trabajo	Oportunidades de hacer cosas que le gusten. Objetivos, metas y tasas de producción.	10-15	Alta satisfacción=5	Bajo (44-73)
			Parcial satisfacción=4	Medio (74-102)
			Regular satisfacción=3	Alto (103-132)
			Parcial insatisfacción=2	
Oportunidad es de desarrollo	Oportunidad de formación y promoción.	16-21	Alta insatisfacción=1	
				Bajo (44-73)
				Medio (74-102)
Supervisión	Supervisión que ejercen sobre usted.	22- 28	Alta satisfacción=5	Alto (103-132)
			Parcial satisfacción=4	
			Regular satisfacción=3	

	Frecuencia de supervisión		Parcial insatisfacción=2	
	Apoyo que recibe de sus supervisores.		Alta insatisfacción=1	
Remuneración	Salario que recibe.	29- 32	Alta satisfacción=5	Bajo (44-73)
			Parcial satisfacción=4	Medio (74-102)
			Regular satisfacción=3	Alto (103-132)
			Parcial insatisfacción=2	
	Alta insatisfacción=1			
Políticas administrativas	Normas de trabajo	33- 36		
Total de variable		1-36	Alta satisfacción=5	Bajo (44-73)
			Parcial satisfacción=4	Medio (74-102)
			Regular satisfacción=3	Alto (103-132)
			Parcial insatisfacción=2	
	Alta insatisfacción=1			

Nota: Tomado de Palma (2005)

2.3 Método

Bernal (2010) señaló: El método hipotético deductivo se basa en un procedimiento que son afirmaciones en calidad de hipótesis y que busca rebatir tales hipótesis, llegando a las conclusiones que deben comprobarse con los hechos (p.60).

El método empleado en nuestro estudio fue hipotético-deductivo con enfoque cuantitativo porque se va a medir y confirmar nuestras hipótesis que se han planteado en el presente estudio.

2.4 Tipo de Investigación

El estudio de la investigación es correlacional porque la variable no cambia y cuyo propósito es conocer la relación que se da entre ambas variables, los diferentes niveles en los estudios son explicativo, exploratorios, descriptivo, correlacionales. (Hernández, Fernández y Baptista, 2014, p.90)

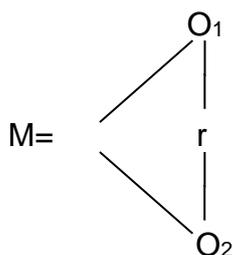
El estudio de la investigación es correlacional porque mide la relación que existe entre las dos variables condición laboral y satisfacción, es descriptivo porque especifica las características de las personas u procesos en el estudio.

2.5 Diseño

“Diseño, es el procedimiento o estrategia admitida para lograr la información que se requiere” (Hernández, Fernández y Baptista, 2014, p. 128).

El Diseño del estudio es **NO Experimental de corte transversal** porque se elaboró sin manipular las variables observándose tal como se dan en la realidad y en un momento dado. (Hernández, Fernández, y Baptista, 2014, p.152).

El diagrama representativo de este diseño es el siguiente:



Donde:

M = 29 Químicos Farmacéuticos del HNHU

O1= Observación de Condición de trabajo

O2= Observación de Satisfacción laboral

r = Relación entre variables. Coeficiente de correlación.

2.6 Población

Población

Según Tamayo (2005), define como el total del fenómeno a estudiar donde los componentes de la población poseen características comunes y dan origen a los datos de la investigación. (p.114).

La población estuvo constituida por 29 Químicos farmacéuticos trabajadores del departamento de farmacia del Hospital Nacional Hipólito Unanue.

Tabla 3*Población*

AREAS	CANTIDAD
Jefatura	02
Farmacia Central	04
Farmacia Emergencia	01
Farmacia Dosis Unitaria	13
Farmacia Sala de Operaciones	01
Farmacia Farmacotecnia	04
Farmacia Intervenciones Sanitarias	01
Almacén Especializado	03
Total	29

Muestra

“La muestra es un subgrupo de la población de la cual se recogen datos, que tienen que definirse o delimitarse con precisión, y deberá ser representativo de dicha población” (Hernández, et al., 2014, p.173).

En la investigación se trabajó con toda la población que estuvo constituida por el personal profesional químico farmacéutico de todas las áreas del departamento de farmacia del Hospital nacional Hipólito Unanue.

Muestreo

El muestreo es una población censal porque se incluirá a todo el personal químico farmacéutico del departamento de farmacia del Hospital Nacional Hipólito Unanue.

Criterios de selección

Los criterios de inclusión y exclusión que serán considerados son los siguientes:

Criterios de Inclusión:

Ser químico farmacéutico.

Ser personal profesional de ambos sexos,

Tiempo de servicio de 1 a 30 años,

Criterios de Exclusión:

Profesionales que no deseen participar.

Todos los trabajadores que están de licencia o vacaciones

2.7 Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Técnicas

Sánchez y Reyes (2015) menciona que “Las técnicas son los procedimientos con los que se recogen la información requerida de una realidad o fenómeno en función a los objetivos del estudio” (p.163). La técnica que se usará es la encuesta que permitirá obtener toda la información en la muestra de estudio.

Es decir son los procesos o técnicas con los cuales se va recoger la información del fenómeno o realidad a estudiar y se realizara en esta oportunidad la encuesta.

La Encuesta

La encuesta para la investigación es una técnica de recolección de información o datos para el estudio, la cual registra con legitimidad la problemática que existe, pues son los propios trabajadores los que expresan la información que se realiza posteriormente y que permite la validación de la hipótesis.

Vara (2012) menciona que la encuesta es: “Una herramienta que determina características de medición de tiempos, calidad, costos y tiempo”. (p.263)

Esto nos permitirá conocer mejor todas las características del problema planteado.

Sánchez y Reyes (2015) los instrumentos Son los materiales específicos que se utilizan para el recojo de la información (p.166) En esta investigación se usará el instrumento del cuestionario. Dicho cuestionario consistirá en las preguntas convenientes de acuerdo al estudio planteado.

Sánchez y Reyes (2015) mencionaron que los cuestionarios son documentos escritos de preguntas que están relacionadas al tema de estudio. (p.164). Las preguntas son de acuerdo a lo que se quiere lograr en el estudio dado por el instrumento a usar.

Instrumentos

Instrumento de acuerdo a la variable

Variable Condición de trabajo

Ficha técnica:

Nombre: Cuestionario Según el European Industrial Relations Dictionary, elaborado y anualmente actualizado por Eurofound (2009).

Autor: Blanch, J., Sahagún, M., y Cervantes, G.

Año: 2010

Adaptador: Br. Karen Maldonado Casanova.

Lugar : El Agustino.

Objetivo: Determinar el nivel de condiciones de trabajo en los químicos farmacéuticos de la farmacia del Hospital Nacional Hipólito Unanue.

Administración: Individual.

Tiempo de duración: 29 minutos aproximadamente.

Contenido: Se procesó un cuestionario de escala ordinal con un total de 44 ítems, distribuido en seis dimensiones: de Organización y método (Regulación y desarrollo), organización y entorno (entorno material y social) y Organización y Persona (escalas Ajuste O-P y Adaptación P-O).

La escala y el índice respectivo para este instrumento son como sigue:

Optimo (3)

Regular (2)

Pésimo (1)

Tabla 4

Escalas y baremos de la variable Condición Laboral

General	Cuantitativo						Cualitativo
	Dim1	Dim2	Dim3	Dim4	Dim5	Dim6	
104-132	14-18	20-24	10-12	10-12	35-45	17-	Favorable
74-103	10-13	14-19	7-9	7-9	25-34	12-	Regular
44-73	6-9	8-13	4-6	4-6	15-24	7-11	Desfavorable

Instrumento para medir la variable satisfacción laboral

Ficha técnica

Nombre: Cuestionario de “Escala de Opiniones SL-SPC”.elaborado por Sonia Palma (2005), Esta escala fue baremada en Lima por Sonia Palma.

Autor: Sonia Palma

Año: 2005

Adaptador : Br.

Lugar : El agustino.

Objetivo : Determinar el nivel de satisfacción laboral en el personal químico farmacéutico del departamento de farmacia del Hipólito unanue.

Tiempo de duración: 30 minutos aproximadamente.

Contenido: Se elaboró un cuestionario de escala con un total de 36 ítems, distribuido en siete dimensiones: Relaciones sociales, Ambiente físico, Tipo de trabajo, oportunidades de desarrollo, Supervisión, Remuneración, Políticas administrativas.

La escala y el índice respectivo para este instrumento son como sigue:

Totalmente de acuerdo (5)

De acuerdo (4)

Ni de acuerdo ni en desacuerdo (3)

En desacuerdo (2)

Totalmente en desacuerdo (1)

La escala se valora en niveles: alta satisfacción (168), parcial satisfacción (149-167), regular (112-148), parcial insatisfacción (93-111) y alta insatisfacción (0-92).

Tabla 5.

Escalas y baremos de la variable Satisfacción

General	Cuantitativo						Cualitativo	
	Dim1	Dim2	Dim3	Dim4	Dim5	Dim6	Dim7	
132-180	16-20	19-25	22-30	22-30	27-35	16-20	16-20	Bajo
84-131	10-15	12-18	14-21	14-21	17-26	10-15	10-15	Medio
36-83	4-9	5-11	6-13	6-13	7-16	4-9	4-9	Alto

Validación y confiabilidad del instrumento

Sánchez y Reyes (2015) señalo la validez es: “La propiedad que todo instrumento debe medir lo que se ha propuesto medir, es decir que pruebe de forma segura al obtener los resultados de la capacidad que asegura medir”. (p.167). Es necesario que esta validación se realice mediante el juicio de expertos.

Validez

Tabla 6

Resultados de validación de la variable

Apellidos y Nombres	Valoración
Mgtr.	Muy alto
Dra. Cadenillas Albornoz, Violeta	

Tabla 7

Resultados de validación por juicio de experto del instrumento para evaluar la variable

Apellidos y Nombres	Valoración
Mgtr.	Muy alto
Dra. Violeta Cadenillas Albornoz	

Confiabilidad de los instrumentos

Sánchez y Reyes (2015) dijo que la confiabilidad consiste en puntajes obtenidos por un mismo grupo de personas en una serie de medidas tomadas con el mismo test. La confiabilidad del instrumento se realizará mediante los datos de la prueba piloto.

La confiabilidad del presente trabajo de investigación se realizó mediante prueba de confiabilidad de alfa de Cronbach.

La confiabilidad del instrumento se empleó en una prueba piloto de una muestra de 20 (Químicos farmacéuticos), sus características eran parecidas a la población examinada. Luego de Obtener los puntajes totales se conjetura el coeficiente Alfa de Cronbach para calcular la confiabilidad Inter-elementos del cuestionario.

Tabla 8

Confiabilidad de la variable condición laboral

Alfa de Cronbach	N de elementos
,965	20

Interpretación

El resultado obtenido nos muestra que el instrumento de la variable condición laboral es altamente confiable con una puntuación de **0,96** puntos.

Tabla 9

Confiabilidad de la variable satisfacción

Alfa de Cronbach	N de elementos
,929	20

Interpretación

El resultado obtenido nos muestra que el instrumento de la variable satisfacción laboral es altamente confiable teniendo la puntuación de 0,929 puntos.

2.8 Método de análisis de datos

Procedimientos de recolección de datos

El estudio es científicamente efectivo o válido cuando esta sostenida en información demostrable, respondiendo lo que se pretende demostrar con la hipótesis formulada.

La estadística descriptiva: se da en porcentajes en tablas y gráficas para mostrar la distribución de los datos y tablas de contingencias.

Análisis No Paramétricos

Prueba no paramétrica los coeficientes de la Correlación de Spearman, se usa cuando la escala de mi instrumento es ordinal. (Hernández, et al., 2014, p. 318).

Los instrumentos se realizaron a un estudio piloto, la validez de contenido y de constructo, validación del juicio de expertos y la confiabilidad del coeficiente de Alfa de Cronbach.

2.9 Consideraciones éticas

La investigación se realizó con la autorización del comité Institucional de Ética en investigación del Hospital Nacional Hipólito Unanue, así mismo se elaborará una hoja informativa para cada participante que forma parte de la investigación el cual incluirá información necesaria de los procedimientos y fines de la investigación.

III. Resultados

3. Análisis descriptivo de los resultados

3.1 Análisis descriptivo

Tabla 10

Niveles de la variable condición laboral

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Desfavorable	22	75,9
Regular	7	24,1
Total	29	100,0

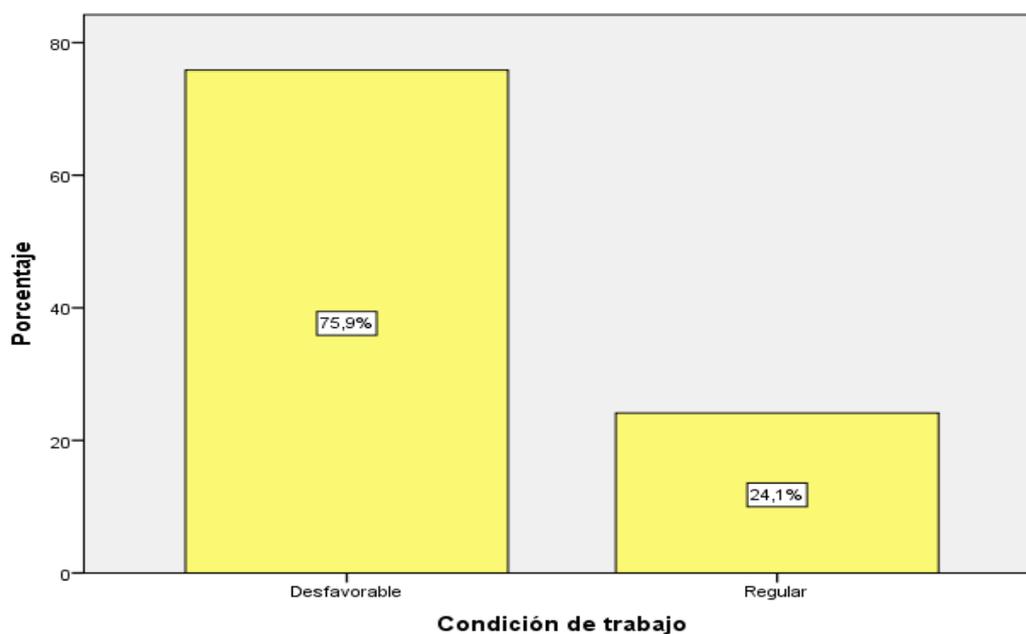


Figura2. Niveles de la variable condición laboral

En la tabla 10 y figura 2, los encuestados percibieron que, el 75.9% muestran nivel desfavorable, y el 24.1% presenta un nivel regular de condición laboral.

3.1.1 Análisis descriptivo de los resultados de la variable 1 Condición laboral

Tabla 11

Niveles de la dimensión Organización y método Regulación

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Desfavorable	16	55,2
Regular	13	44,8
Total	29	100,0

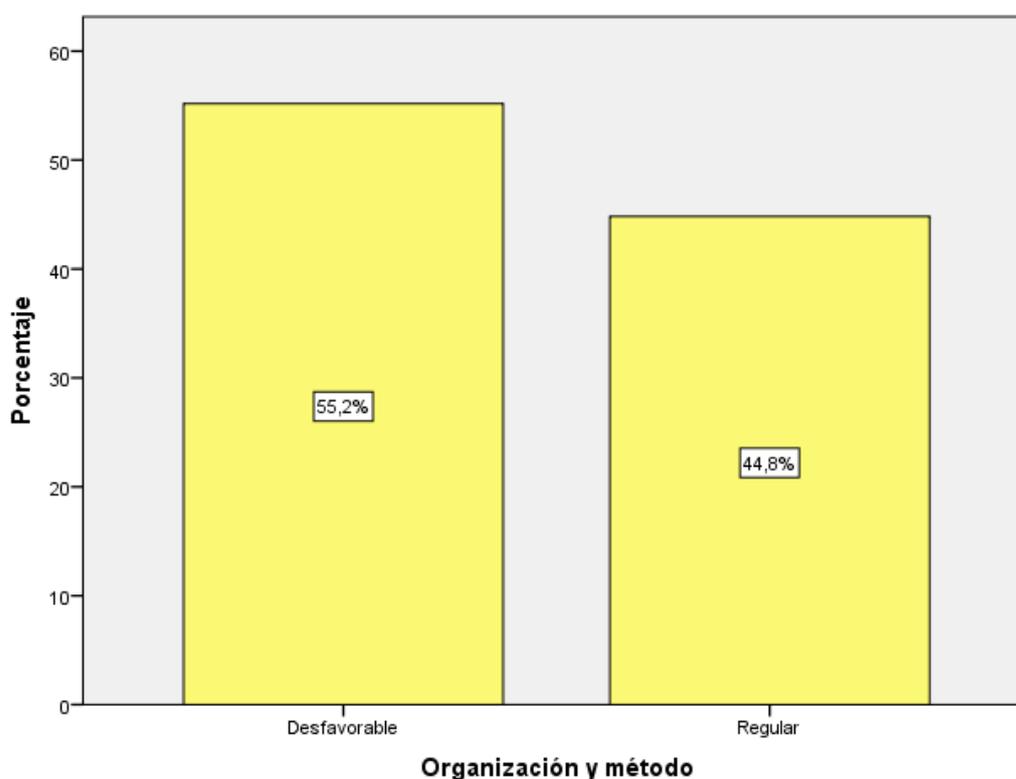


Figura 3. Niveles de la dimensión Organización y método regulación

En la tabla 11 y figura 3, los encuestados percibieron que, el 55.2% muestran un nivel desfavorable, y el 44.8% presenta un nivel regular de Organización y método

Tabla 12

Niveles de la dimensión Organización y método: desarrollo

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Desfavorable	22	75,9
Regular	7	24,1
Total	29	100,0

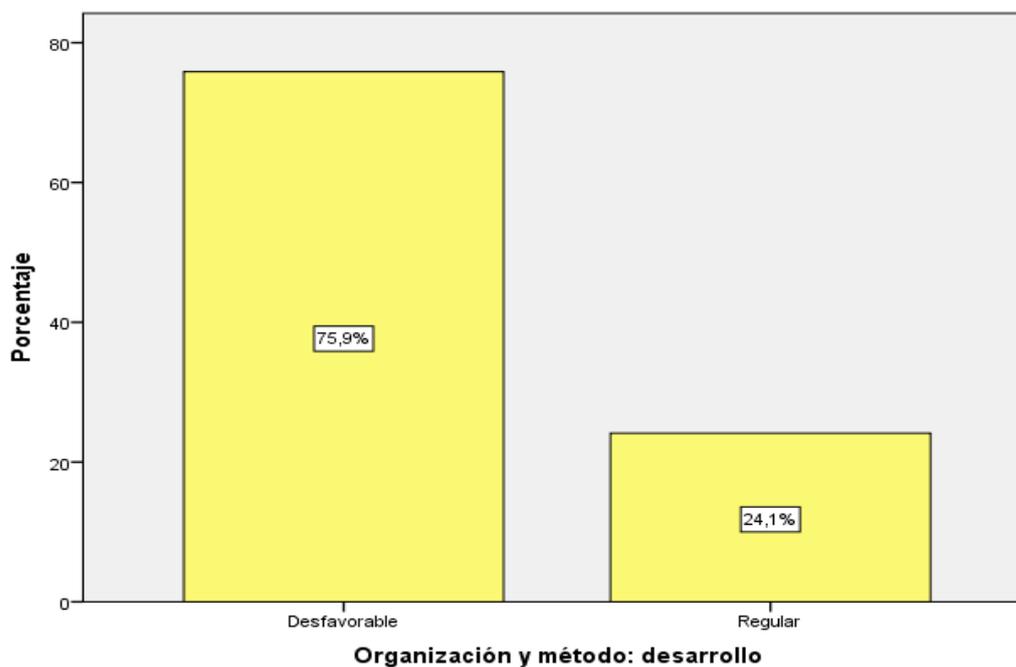


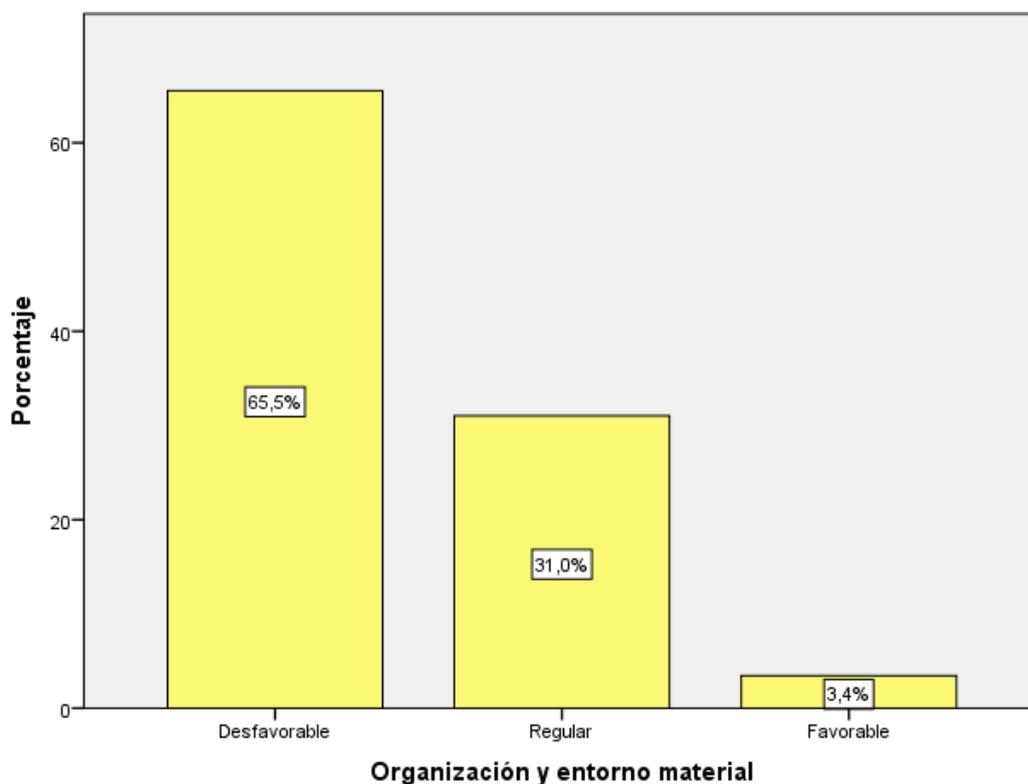
Figura 4. Niveles de la dimensión Organización y método: desarrollo

En la tabla 12 y figura 4, los encuestados percibieron el 75.9% presentan un nivel desfavorable, y el 24.1% presenta un nivel regular de Organización y método: desarrollo.

Tabla 13

Niveles de la dimensión organización y entorno material

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Desfavorable	19	65,5
Regular	9	31,0
Favorable	1	3,4
Total	29	100,0

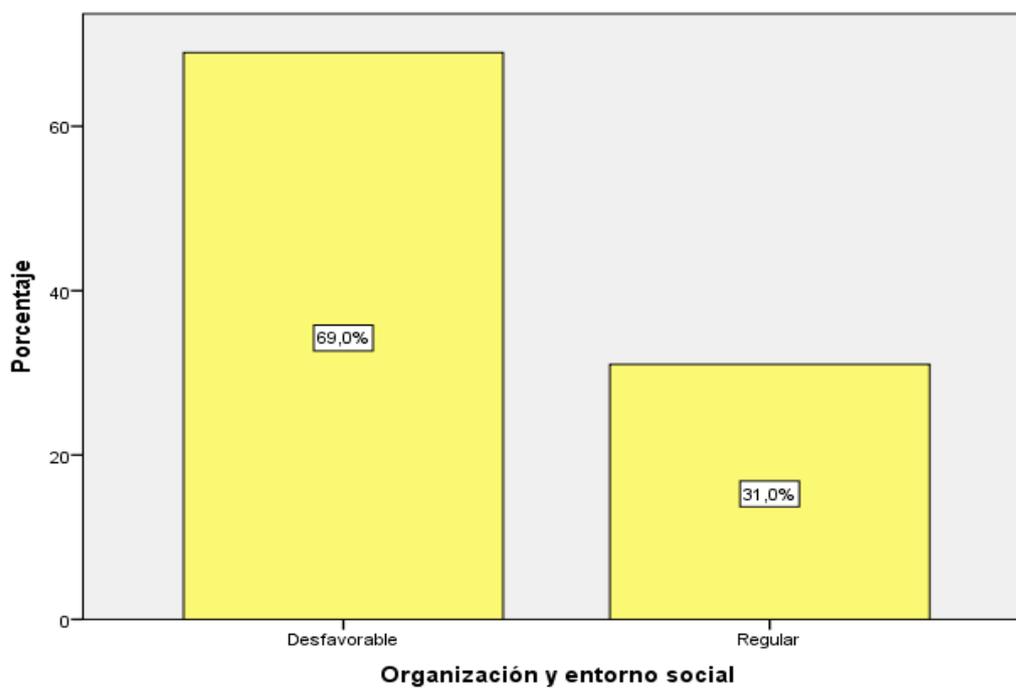
*Figura 5. Niveles de la dimensión organización y entorno material*

En la tabla 13 y figura 5, los encuestados percibieron que, el 65.5% presentan un nivel desfavorable, y el 31% presenta un nivel regular y el 3.4% de organización y entorno material.

Tabla 14

Niveles de la dimensión organización y entorno social

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Desfavorable	20	69,0
Regular	9	31,0
Total	29	100,0

*Figura 6. Niveles de la dimensión organización y entorno social*

En la tabla 14 y figura 6, los encuestados percibieron que, el 69% presentan un nivel desfavorable, y el 31% presenta un nivel regular de organización y entorno social.

Tabla 15

Niveles de la dimensión organización y persona: ajuste organización -persona

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Desfavorable	21	58,3
Regular	7	19,4
Favorable	1	2,8
Total	29	80,6
Sistema	7	19,4
Total	36	100,0

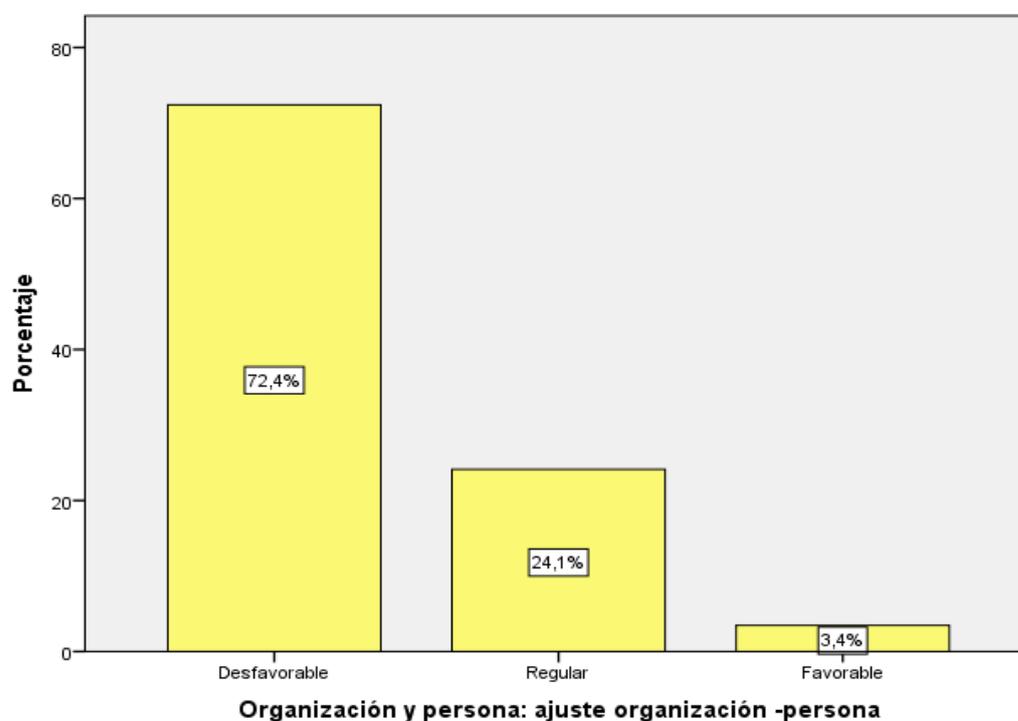


Figura 7. Niveles de la dimensión organización y persona: ajuste organización - persona

En la tabla 15 y figura 7, los encuestados percibieron que, el 72.4% presentan un nivel desfavorable, el 24.1% muestra un nivel regular y el 3.4% muestra un nivel favorable de organización y persona: ajuste organización –persona.

Tabla 16

Niveles de la dimensión organización y persona: adaptación persona-organización

Organización y persona: adaptación persona- organización (agrupado)				
Niveles	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Desfavorable	15	41,7	51,7	51,7
Regular	10	27,8	34,5	86,2
Favorable	4	11,1	13,8	100,0
Total	29	80,6	100,0	
Sistema	7	19,4		
	36	100,0		

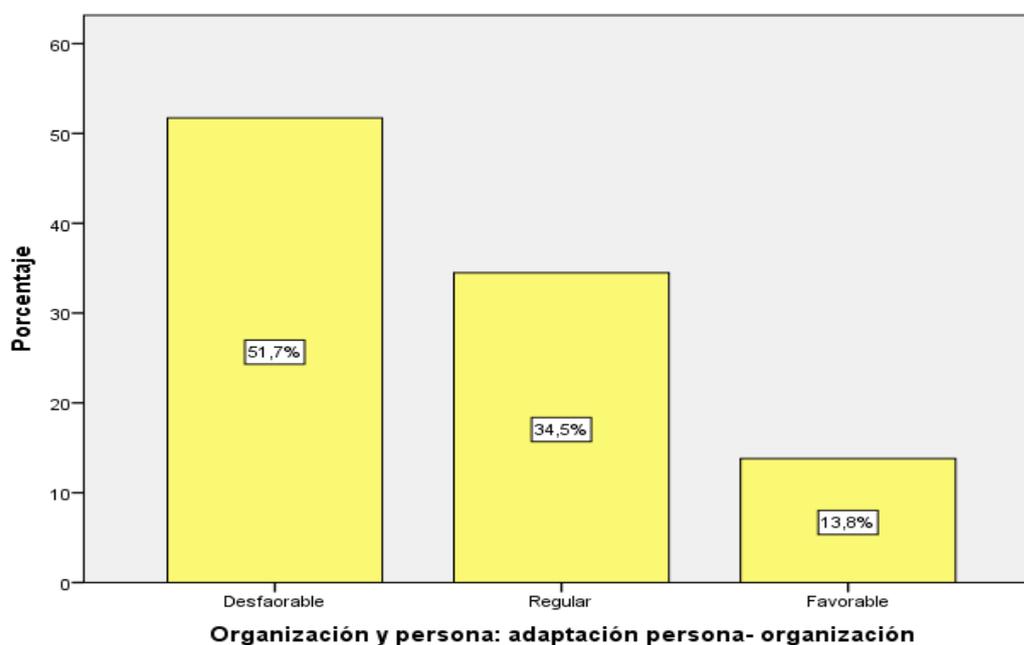


Figura 8. Niveles de la dimensión organización y persona: adaptación persona-organización

En la tabla 16 y figura 8, los encuestados percibieron que, el 51.7% presentan un nivel desfavorable, el 34.5% muestra un nivel regular y el 13.8% muestra un nivel favorable de organización y persona: adaptación persona- organización.

3.1.2 Análisis descriptivo de los resultados de la variable satisfacción

Tabla 17

Niveles de la variable Satisfacción laboral

Satisfacción laboral					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	25	69,4	86,2	86,2
	Medio	4	11,1	13,8	100,0
	Total	29	80,6	100,0	
Perdidos	Sistema	7	19,4		
Total		36	100,0		

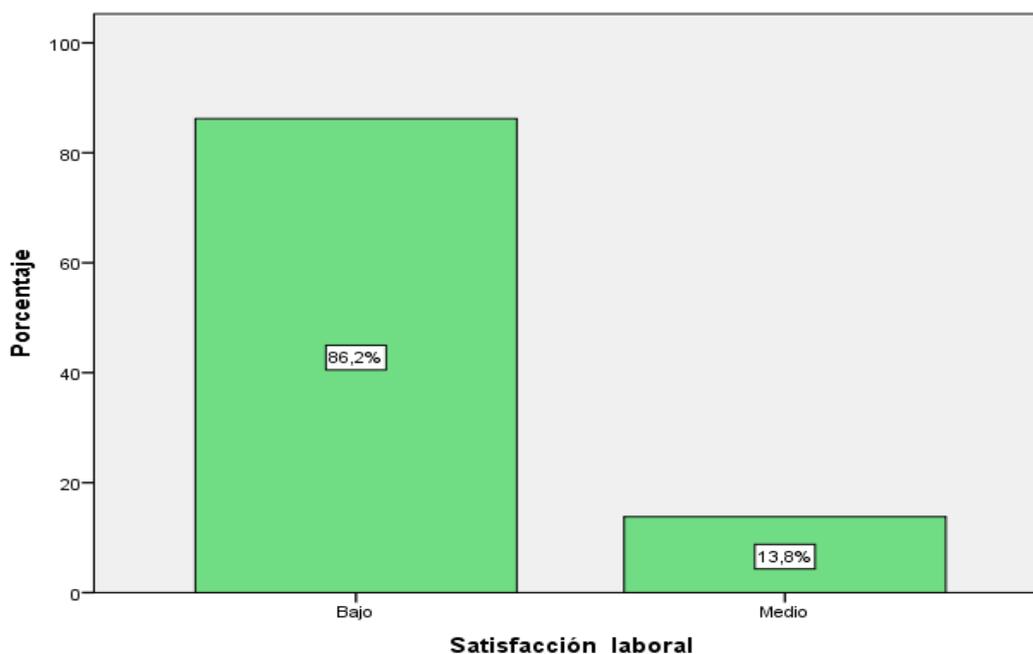


Figura 9. Niveles de la variable Satisfacción laboral

En la tabla 17 y figura 9, los encuestados percibieron que, 86.2% muestran un nivel bajo y el 13.8% presenta un nivel medio de Satisfacción laboral.

Tabla 18

Niveles de la dimensión relaciones sociales

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	24	82,8
Medio	5	17,2
Total	29	100,0

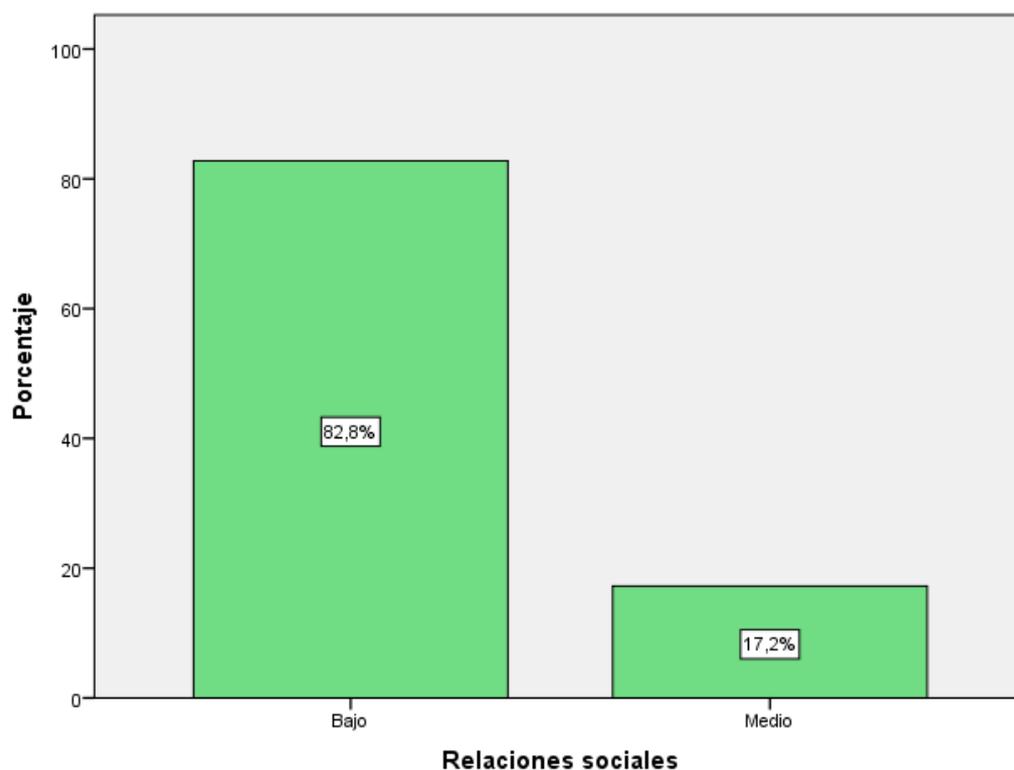


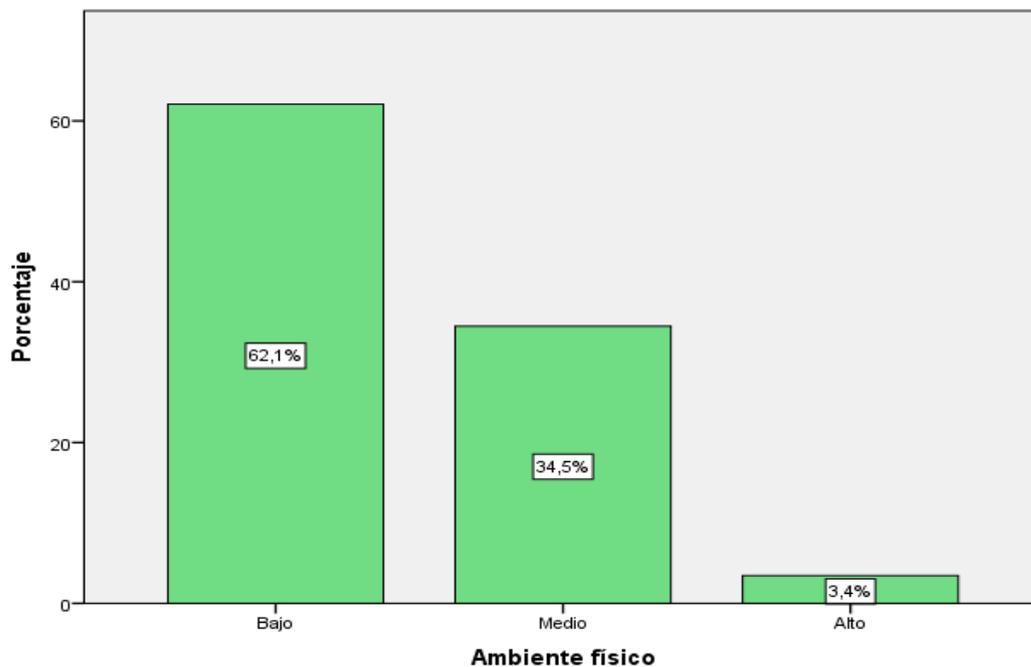
Figura 10. Niveles de la dimensión relaciones sociales

En la tabla 18 y figura 10, los encuestados percibieron el 82.8% muestran un nivel bajo y el 17.2% presenta un nivel medio de relaciones sociales.

Tabla 19

Niveles de la dimensión ambiente físico

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	18	62,1
Medio	10	34,5
Alto	1	3,4
Total	29	100,0

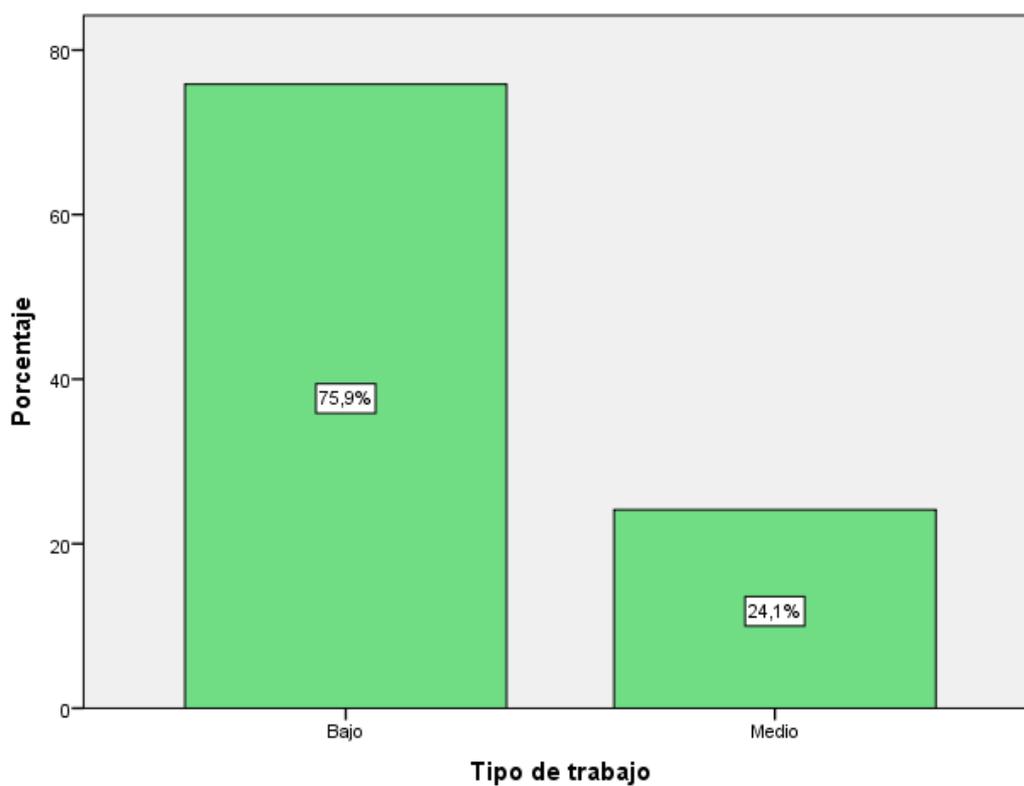
*Figura 11. Niveles de la dimensión ambiente físico*

En la tabla 19 y figura 11, los encuestados percibieron el 62.1% muestran un nivel bajo, el 34.5% presenta un nivel medio y el 3.4% muestra un nivel alto de satisfacción con el ambiente físico.

Tabla 20

Niveles de la dimensión tipo de trabajo

Niveles	Frecuencia	Porcentaje válido
Bajo	22	75,9
Medio	7	24,1
Total	29	100,0

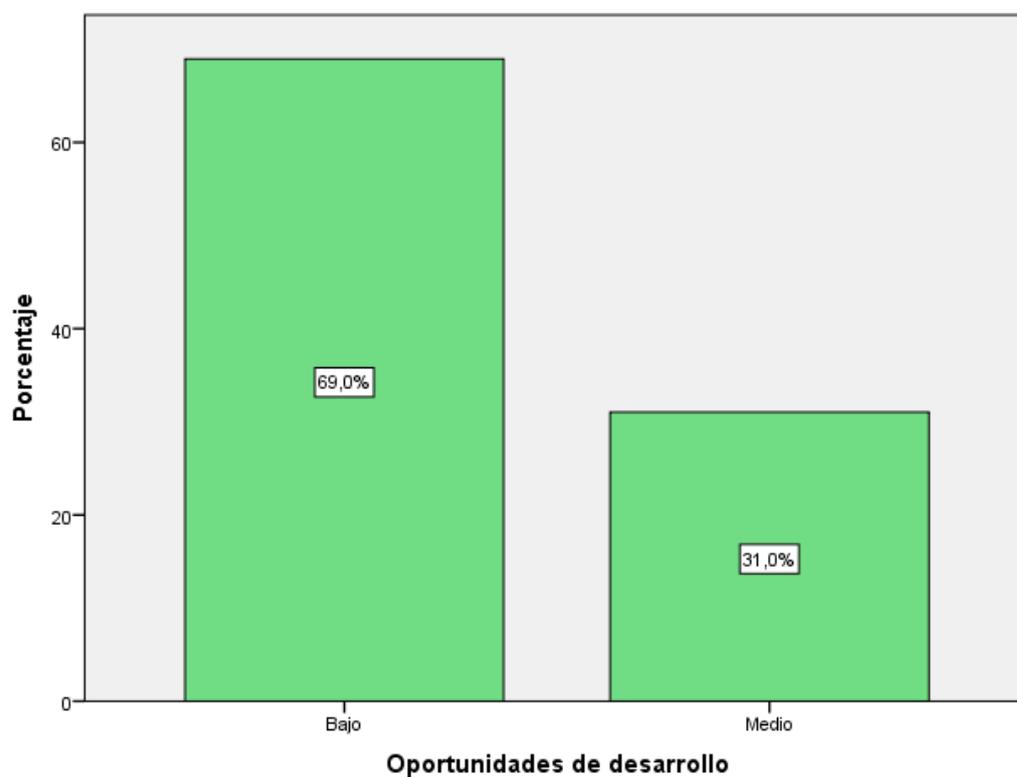
*Figura 12. Niveles de la dimensión tipo de trabajo*

En la tabla 20 y figura 12, los encuestados percibieron el 75.9% muestran un nivel bajo, el 24.1% presenta un nivel medio de satisfacción con el tipo de trabajo.

Tabla 21

Niveles de la dimensión oportunidades de desarrollo

Niveles	Frecuencia	Porcentaje válido
Bajo	20	69,0
Medio	9	31,0
Total	29	100,0

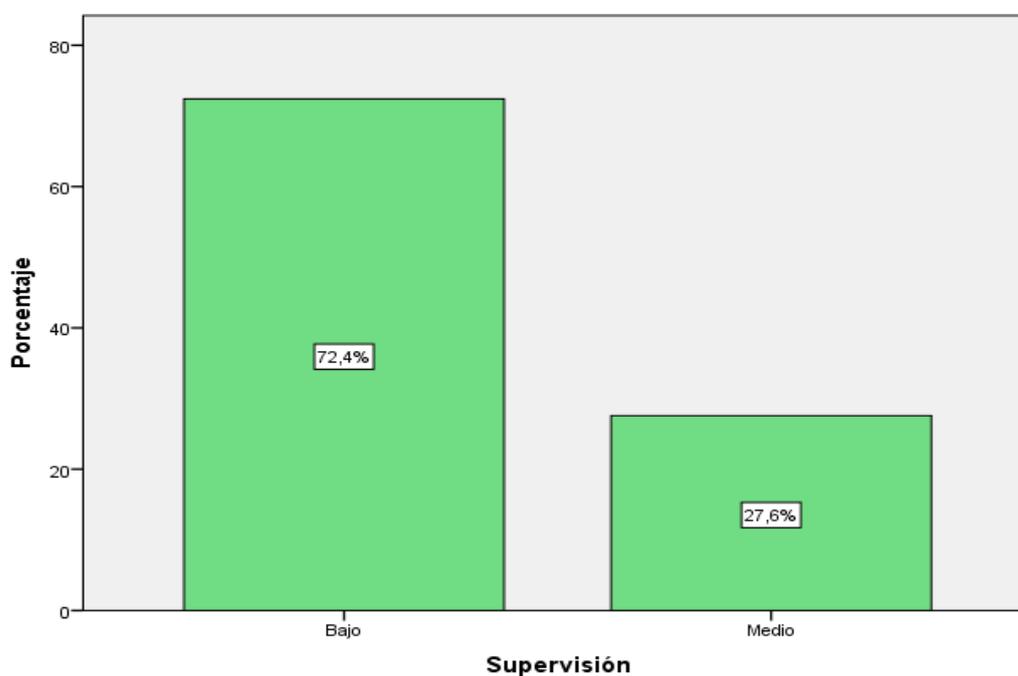
*Figura 13. Niveles de la dimensión oportunidades de desarrollo*

En la tabla 21 y figura 13, los encuestados percibieron el 69% muestran un nivel bajo y el 31% presenta un nivel medio de satisfacción de oportunidades de desarrollo.

Tabla 22

Niveles de la dimensión supervisión

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	21	72,4
Medio	8	27,6
Total	29	100,0

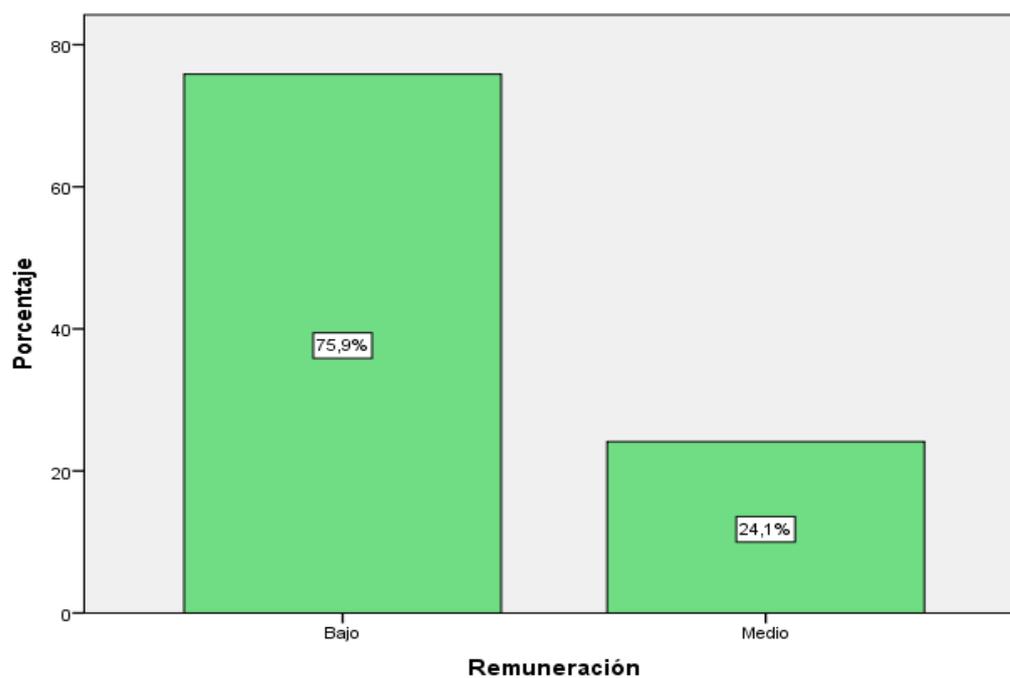
*Figura 14.* Niveles de la dimensión supervisión

En la tabla 22 y figura 14, los encuestados percibieron el 72.4% muestran un nivel bajo y el 27.6% muestran un nivel medio de satisfacción de la supervisión.

Tabla 23

Niveles de la dimensión Remuneración

Niveles	Frecuencia	Porcentaje válido
Bajo	22	75,9
Medio	7	24,1
Total	29	100,0

*Figura 15.* Niveles de la dimensión remuneración

En la tabla 23 y figura 15, los encuestados percibieron el 75.9% muestran un nivel bajo y el 24.1% presenta un nivel medio de satisfacción con la remuneración.

Tabla 24

Niveles de la dimensión políticas administrativas

Niveles	Frecuencia	Porcentaje válido
Bajo	26	89,7
Medio	3	10,3
Total	29	100,0

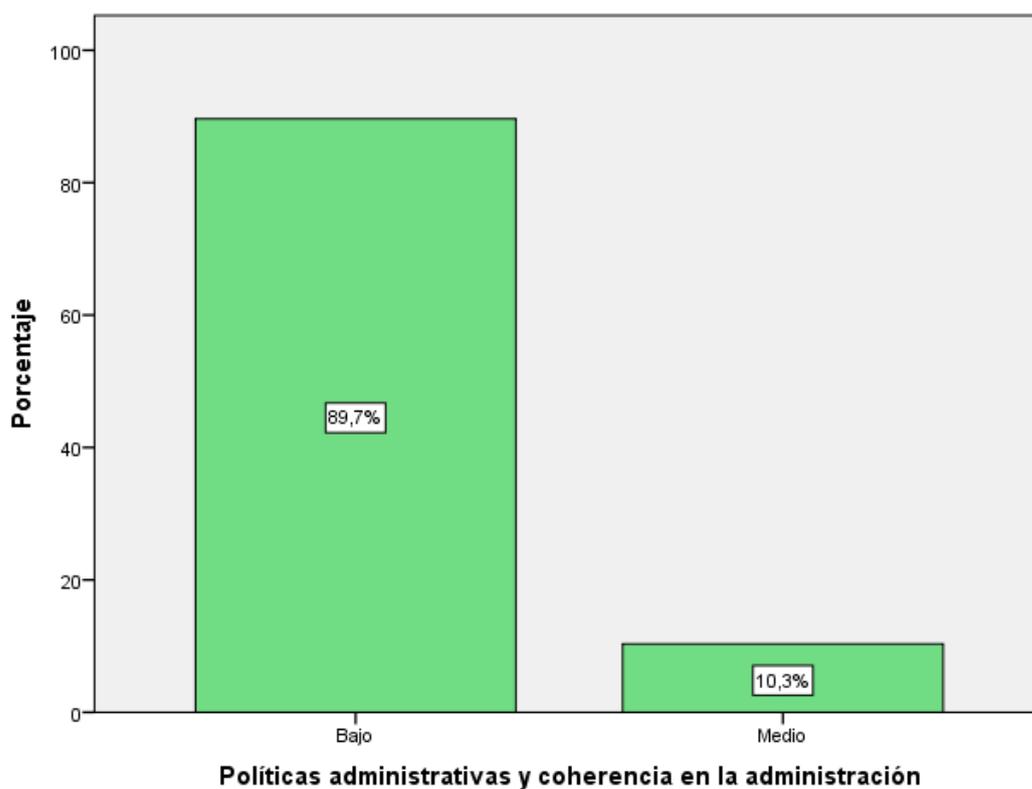


Figura 16. Niveles de la dimensión políticas administrativas

En la tabla 24 y figura 16, los encuestados percibieron el 89.7% muestran un nivel bajo y el 10.3% presentan un nivel medio de satisfacción de políticas administrativas.

3.2 Contrastación de hipótesis

Para contrastar las hipótesis, se utilizó la correlación de Rho de Spearman que es una prueba estadística y es apropiada para conocer las relaciones que existe entre las variables cualitativas.

Prueba de hipótesis general:

Ho: No existe relación significativa entre la condición laboral y satisfacción del químico farmacéutico en el Hospital Nacional Hipólito Unanue Lima, 2016

Ha: Existe relación significativa entre la condición laboral y satisfacción del químico farmacéutico en el Hospital Nacional Hipólito Unanue Lima, 2016

Elección de nivel de significancia: $\alpha = ,05$

Prueba estadística

Correlación de Rho de Spearman

Regla de decisión: Si $\rho < 05$ entonces se rechaza la hipótesis nula.

Tabla 25

Correlación entre la organización y método regulación y satisfacción

		Correlaciones		
			Organización y método	Satisfacción laboral
Rho de Spearman	Organización y método	Coeficiente de correlación	1,000	,437*
		Sig. (bilateral)	.	,018
		N	29	29
	Satisfacción laboral	Coeficiente de correlación	,437*	1,000
		Sig. (bilateral)	,018	.
		N	29	29

*. La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).

En la tabla 25, se observan los resultados para contrastar la primera hipótesis específica: Al 5% del nivel de significancia, obteniéndose un coeficiente de correlación de Rho de Spearman = 0.437** interpretándose como moderada

relación positiva entre las variables, con una $p = 0.000$ ($p < 0.05$); por lo tanto se rechaza la hipótesis nula.

Segunda hipótesis específica

Formulación de la hipótesis

Ho: No existe relación significativa entre Organización y método: desarrollo y satisfacción del químico farmacéutico en el Hospital Nacional Hipólito Unanue Lima, 2016

Ha: Existe relación significativa entre Organización y método: desarrollo y satisfacción del químico farmacéutico en el Hospital Nacional Hipólito Unanue Lima, 2016

Elección de nivel de significancia: $\alpha = ,05$

Prueba estadística

Correlación de Rho de Spearman

Regla de decisión: Si $p < 05$ entonces se rechaza la hipótesis nula

Tabla 26

Correlación entre Organización y método: desarrollo y satisfacción

Correlaciones				
			Organización y método: desarrollo	Satisfacción laboral
Rho de Spearman	Organización y método: desarrollo	Coeficiente de correlación	1,000	,569**
		Sig. (bilateral)	.	,001
		N	29	29
	Satisfacción laboral	Coeficiente de correlación	,569**	1,000
		Sig. (bilateral)	,001	.
		N	29	29

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

En la tabla 26, se observan los resultados contrastándose la segunda hipótesis específica obteniéndose un coeficiente de correlación de Rho de Spearman =

0.569** lo que se demuestra como moderada relación positiva entre las variables, con una $p = 0.000$ ($p < 0.05$); por lo tanto se rechaza la hipótesis nula.

Tercera hipótesis específica

Ho: No existe relación significativa entre Organización y entorno material y satisfacción del químico farmacéutico en el Hospital Nacional Hipólito Unanue Lima, 2016

Ha: Existe relación significativa entre Organización y entorno material y satisfacción del químico farmacéutico en el Hospital Nacional Hipólito Unanue Lima, 2016

Elección de nivel de significancia: $\alpha = ,05$

Prueba estadística

Correlación de Rho de Spearman

Regla de decisión: Si $p < 05$ entonces se rechaza la hipótesis nula

Tabla 27

Correlación entre Organización y entorno material y satisfacción

		Correlaciones		
			Organización y entorno material	Satisfacción laboral
Rho de Spearman	Organización y entorno material	Coeficiente de correlación	1,000	,400*
		Sig. (bilateral)	.	,031
		N	29	29
	Satisfacción laboral	Coeficiente de correlación	,400*	1,000
		Sig. (bilateral)	,031	.
		N	29	29

*. La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).

En la tabla 27, se observan los resultados contrastándose la tercera hipótesis específica obteniéndose un coeficiente de correlación de Rho de Spearman =

0.400** lo que se demuestra como moderada relación positiva entre las variables, con una $p = 0.000$ ($p < 0.05$); por lo tanto se rechaza la hipótesis nula.

Cuarta hipótesis específica

Ho: No existe relación significativa entre Organización y entorno social y satisfacción del químico farmacéutico en el Hospital Nacional Hipólito Unanue Lima, 2016

Ha: Existe relación significativa entre Organización y entorno social y satisfacción del químico farmacéutico en el Hospital Nacional Hipólito Unanue Lima, 2016

Elección de nivel de significancia: $\alpha = ,05$

Prueba estadística

Correlación de Rho de Spearman

Regla de decisión: Si $p < 05$ entonces se rechaza la hipótesis nula

Tabla 28

Correlación entre Organización y entorno social y satisfacción

		Correlaciones		
			Organización y entorno social	Satisfacción laboral
Rho de Spearman	Organización y entorno social	Coeficiente de correlación	1,000	,386*
		Sig. (bilateral)	.	,039
		N	29	29
	Satisfacción laboral	Coeficiente de correlación	,386*	1,000
		Sig. (bilateral)	,039	.
		N	29	29

*. La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).

En la tabla 28, se observan los resultados contrastándose la cuarta hipótesis específica obteniéndose un coeficiente de correlación de Rho de Spearman =

0.386** lo que se explica como baja relación positiva entre las variables, con una $\rho = 0.000$ ($\rho < 0.05$); por lo tanto se rechaza la hipótesis nula.

Quinta hipótesis específica

Ho: No existe relación significativa entre Organización y persona: ajuste organización -persona y satisfacción del químico farmacéutico en el Hospital Nacional Hipólito Unanue Lima, 2016

Ha: Existe relación significativa entre Organización y persona: ajuste organización -persona y satisfacción del químico farmacéutico en el Hospital Nacional Hipólito Unanue Lima, 2016

Elección de nivel de significancia: $\alpha = ,05$

Prueba estadística

Correlación de Rho de Spearman

Regla de decisión: Si $\rho < 05$ entonces se rechaza la hipótesis nula

Tabla 29

Correlación entre Organización y persona: ajuste organización -persona y satisfacción

		Correlaciones	
		Organización y persona: ajuste organización - persona	
			Satisfacción laboral
Rho de Spearman	Organización y persona: ajuste organización - persona	Coefficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	,497**
		N	29
	Satisfacción laboral	Coefficiente de correlación	,497**
		Sig. (bilateral)	,006
		N	29

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

En la tabla 29, se muestran los resultados para contrastar la quinta hipótesis específica: obteniéndose un coeficiente de correlación de Rho de Spearman = 0.497** lo que se explica como tanto se rechaza la hipótesis nula.

Sexta hipótesis específica

Ho: No existe relación significativa entre Organización y persona: adaptación persona- organización y satisfacción del químico farmacéutico en el Hospital Nacional Hipólito Unanue Lima, 2016

Ha: Existe relación significativa entre Organización y persona: adaptación persona- organización y satisfacción del químico farmacéutico en el Hospital Nacional Hipólito Unanue Lima, 2016

Elección de nivel de significancia: $\alpha = ,05$

Prueba estadística

Correlación de Rho de Spearman

Regla de decisión: Si $p < 05$ entonces se rechaza la hipótesis nula

Tabla 30

Correlación entre Organización y persona: adaptación persona- organización y satisfacción

Correlaciones				
		Organización y persona:		
		adaptación persona-	Satisfacción	
		organización	laboral	
Rho de Spearman	Organización y persona:	Coeficiente de correlación	1,000	,620**
	adaptación persona-	Sig. (bilateral)		,000
	organización	N	29	29
	Satisfacción laboral	Coeficiente de correlación	,620**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	
		N	29	29

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

En la tabla 30, se muestran los resultados contrastándose la sexta hipótesis específica, teniéndose un coeficiente de correlación de Rho de Spearman = 0.620** lo que se explica como moderada relación positiva entre las variables, con una $p = 0.000$ ($p < 0.05$); por lo tanto se rechaza la hipótesis nula.

IV. Discusión

El presente trabajo de investigación se estudió la relación entre las variables condición laboral y satisfacción del químico farmacéutico de la farmacia del Hospital nacional Hipólito Unanue, El Agustino.

Con respecto a la hipótesis general los resultados que se encontraron en el estudio fue que el Valor $**p < 0.05$, se puede aseverar que se rechaza la hipótesis nula, y decir que existe relación entre condición laboral y satisfacción, coincidiendo con la tesis de Gutiérrez (1996), quien concluyo que existe un nivel de insatisfacción respecto al ambiente, a los incentivos, a la comunicación.

Con respecto a la primera hipótesis específica los resultados que se encontraron en el estudio fueron que el Valor $**p < 0.05$, se puede rechazar la hipótesis nula y decir que existe relación moderada entre organización y método y satisfacción coincidiendo con la tesis de Cifuentes y Manrique (2014) quien presenta resultados de mayor insatisfacción en el género de las mujeres ya que no encontraron relaciones estadísticamente significativas entre la satisfacción y el género.

Con respecto a la segunda hipótesis específica el resultado que se encontró en esta investigación fue que el Valor $**p < 0.05$, y se puede aseverar que se rechaza la hipótesis nula y decir que existe relación moderada entre organización y método: desarrollo y satisfacción coincidiendo con la tesis de Gutiérrez (1996), quien concluyo que existe un nivel de insatisfacción respecto al ambiente, incentivos y a la comunicación.

Con respecto a la tercera hipótesis específica los resultados que se encontraron en esta investigación fue que el Valor $**p < 0.05$, se puede aseverar que se rechaza la hipótesis nula y decir que existe relación moderada entre organización y entorno material y satisfacción coincidiendo con la tesis de Gutiérrez (1996), quien concluyo que existe un nivel de insatisfacción respecto al ambiente, incentivos y a la comunicación.

Con respecto a la cuarta hipótesis específica el resultado encontrado en este estudio fue que el Valor $**p < .05$, podemos aseverar que se rechaza la hipótesis nula y existe relación baja entre organización y entorno social coincidiendo con la tesis de Gutiérrez (1996), quien concluyo que existe un nivel de insatisfacción respecto al ambiente, incentivos y a la comunicación.

Con respecto a la quinta hipótesis específica los resultados que se encontraron en este estudio fue que el Valor $**p < .05$, podemos aseverar que se rechaza la hipótesis nula y existe relación moderada entre organización y persona: ajuste organización y satisfacción coincidiendo con la tesis de Cifuentes y Manrique (20104), quien dio resultados de mayor insatisfacción en el género de las mujeres no encontrando relaciones estadísticamente significativas entre satisfacción y género.

Con respecto a la sexta hipótesis específica los resultados que se encontraron en el estudio fue que el Valor $**p < 0.05$, se puede aseverar que se rechaza la hipótesis nula y decir que existe relación moderada entre organización y persona: adaptación persona organización y satisfacción coincidiendo con la tesis de Gutiérrez (1996), quien concluyo que existe un nivel de insatisfacción respecto al ambiente, incentivos y a la comunicación.

Finalmente, indicaremos que se cumplió con los objetivos planteados en el estudio y se resalta la importancia de las condiciones laborales y satisfacción para el trabajador.

V. Conclusiones

Primera:

Según las evidencias estadísticas, existe una relación directa y significativa entre la condición laboral y satisfacción del químico farmacéutico del Hospital nacional Hipólito unanue 2016; teniendo un nivel de significancia calculada es $p < .05$ y el coeficiente de correlación de Rho de Spearman tiene un valor de ,437.

Segunda:

Se demuestra que existe una relación directa y significativa entre Organización y método y satisfacción del químico farmacéutico de la farmacia del Hospital nacional Hipólito unanue 2016; teniendo un nivel de significancia calculada es $p < .05$ y el coeficiente de correlación de Rho de Spearman tiene un valor de ,383.

Tercera:

Se puede decir que existe una relación directa y significativa entre Organización y método .desarrollo y satisfacción del químico farmacéutico de la farmacia del Hospital nacional Hipólito unanue2015; teniendo un nivel de significancia calculada es $p < .05$ y el coeficiente de correlación de Rho de Spearman tiene un valor de ,569

Cuarta:

Se puede decir que existe una relación directa y significativa entre Organización y entorno material y satisfacción del químico farmacéutico de la farmacia del Hospital nacional Hipólito unanue 2016; teniendo un nivel de significancia calculada es $p < .05$ y el coeficiente de correlación de Rho de Spearman tiene un valor de ,400.

Quinta:

Se puede decir que existe una relación directa y significativa entre Organización y entorno social y satisfacción del químico farmacéutico de la farmacia del Hospital nacional Hipólito unanue 2016; teniendo un nivel de significancia calculada es $p < .05$ y el coeficiente de correlación de Rho de Spearman tiene un valor de 0,386.

Sexta:

Se puede decir que existe una relación directa y significativa entre Organización persona y satisfacción del químico farmacéutico de la farmacia del Hospital nacional Hipólito unanue 2016; teniendo un nivel de significancia calculada de $p < .05$ y el coeficiente de correlación de Rho de Spearman que tiene valor de 0,497.

Septima:

Se puede decir que existe una relación directa y significativa entre Organización persona, adaptación y satisfacción del químico farmacéutico de la farmacia del Hospital nacional Hipólito unanue 2016; teniendo un nivel de significancia calculada de $p < .05$ y el coeficiente de correlación de Rho de Spearman tiene un valor de 0,620.

VI. Recomendaciones

Primera

Considerar la información obtenida en la presente investigación, para mejorar las condiciones laborales en la institución y por ende la satisfacción en el personal químico farmacéutico en el Hospital Nacional Hipolito Unanue por lo que se recomienda a la dirección general de dicha institución tomar en cuenta esta investigación.

Segunda

Se recomienda a la Jefatura de farmacia considerar la presente investigación para mejorar el entorno laboral, las condiciones, y el ambiente en general para sean sean cómodos y acogedores para la realización de las labores diarias facilitando las herramientas necesarias al personal profesional para la atención diaria de sus pacientes.

Tercera

Se recomienda a la Jefatura conjuntamente con la unidad de capacitación fortalecer la calidad profesional mediante capacitaciones y actualización permanente, estimulando de esta forma al personal profesional químico farmacéutico.

Cuarta

Mediante la investigación se sugiere a la jefatura del departamento de farmacia mejorar la organización de trabajo con metodología que permitan obtener mejores resultados en el trabajo diario.

Quinta

Mediante la investigación se recomienda a la jefatura del departamento fortalecer los procedimientos para realizar las tareas en buenas condiciones para mantener al personal químico farmacéutico proactivo.

Sexta

Se recomienda a la jefatura del departamento de farmacia fortalecer las condiciones favorables para la adaptación del personal químico farmacéutico a su centro laboral.

Séptima

Mediante la investigación se sugiere a la jefatura del departamento fortalecer la identificación del personal químico farmacéutico con la organización para la realización de sus labores.

VII. Referencias

American Psychological Association (APA, 2012) Manual de publicaciones de la American Psychological Association. México. Manual Moderno.

Alfaro, R., Leyton, S., Meza, A., y Sáenz, I. (2012) Satisfacción Laboral y su relación con algunas variables ocupacionales en tres municipalidades tesis para obtener el grado de magister.

Álvarez López, Luis Felipe, & Galcerán Chacón, Galina. (2016). Diagnóstico de la satisfacción laboral en una entidad asistencial hospitalaria. *Revista Cubana de Salud Pública*, 42(3), 407-417. Recuperado en 04 de diciembre de 2016, de http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0864-34662016000300008&lng=es&tlng=es.

Blanch, J., Espuny, M., Gala, C., y Artiles, M., (2013) Teoría de las relaciones laborales: Fundamentos. España. UOC.

Bernal, C. (2010). *Metodología de la investigación*. (3ª.ed). Colombia: Pearson educación

Bisquerra, R. (2009). *Metodología de la Investigación Educativa. 2ª edición*. Madrid: Muralla

Bonillo, D., y Nieto, F. (2009) La satisfacción Laboral como elemento motivador del empleado. España. 11,189-200.

Carrillo, C., Solano, M, Martínez, E .y Gómez, C., (2013) Influencia del género y edad: Satisfacción laboral de profesionales sanitarios.

España 216-44314-20. Disponible en: www.eerp.usp.br/rlae.

Carrillo, C., Ríos, M. De los Ángeles, M., Nicolás, M., Sánchez, J .y Martínez, M. (2014) Estudio exploratorio de satisfacción laboral de los profesionales de enfermería generalistas y especialistas. España.18

(39), 105-114. Disponible en: <<http://culturacuidados.ua.es/article/view>.

Carrasco, S. (2009). *Metodología de la Investigación Científica*. (2ª ed.). Lima, Perú: Editorial San Marcos.

Cifuentes, J. y Manrique, F. (2014) Satisfacción laboral en enfermería en una institución de salud de cuarto nivel de atención Bogotá, Colombia. XXXII (2) ,217-227. Disponible en: www.bdigital.unal.edu.co/8907/1/539680.2012.pdf

Chiang, M., Martín, J. y Núñez, A. (2010) Relaciones entre el clima organizacional y la satisfacción laboral. España. Comillas. Disponible en: <https://books.google.com/books>

(Díaz, 2013) Satisfacción laboral y síndrome de burnout entre el personal de un policlínico y el de una comunidad local de administración de salud, distrito la Victoria, Chiclayo, 2012.Peru. Disponible en: repositorio.upeu.edu.pe/bitstream.

(Delgado, 2012) Riesgos derivados de las condiciones de trabajo y de la percepción de salud según el género de la población trabajadora en España.

(Fernández, 2015) Motivación y satisfacción laboral de la enfermera en la UCI neonatal del Instituto Nacional Materno Perinatal. Perú.

(Gómez, 2005) Derecho del trabajo Relaciones colectivas de trabajo. Perú. San Marcos.

Gutiérrez, J. y Manrique, R. (2016) Estructuración y formulación de la política pública Farmacéutica regional y territorial en Colombia, Colombia, 14(29),41-59. Disponible en: www.scielo.org.co/pdf/rgps/v14n29/v14n29a04.pdf

(Gutiérrez, 1996) Satisfacción laboral en el personal profesional Farmacéutico de los hospitales nacionales desconcentrados. Costa Rica.4 (2), 27-31. Disponible en: www.binasss.sa.cr/revistas/rcafss/v4n21996/art4.pdf

(Heno, 2009) Condiciones de trabajo y salud. Colombia. ECOE ediciones.

Hernández Sampieri, R., Fernández, C., Baptista, L. (2010) Metodología de la investigación. México DF, México. Ed Mc Graw Hilld 5ta ed.

Ley del trabajo del Químico Farmacéutico del Perú. Disponible en: www.digemid.minsa.gob.pe/.../Atención Farmacéutica/Ley-28173.pdf

López, F., Casique, A. y Ferrer, J., (2009) La satisfacción hacia el trabajo. Un análisis basado en las teorías de las expectativas y de la equidad. España(N°3)219-232. Disponible en: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo>

Martínez, E. (2011) Evaluación de las condiciones de trabajo en un centro de salud de atención primaria. Tesis Doctoral en Medicina. Disponible en: dspace.uah.es/.../TESIS%20DOCTORAL%20RIESGOS%20DERIVADO.

MINISTERIO DE SALUD (1996) Manual de Relaciones Interpersonales Proyecto Salud Y Nutrición Básica.

Pachón E., A M; González R., J; Espinal G., L; Contreras Torres, F; (2013). Burnout, liderazgo y satisfacción laboral en el personal asistencial de un hospital de tercer nivel en Bogotá. Diversitas: Perspectivas en Psicología, 9() 65-80. Recuperado de <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=67926246009>.

Palma, S. (1999). Escala de satisfacción laboral SL-SPS. Lima: Editorial Cartolan.

E.I.R.L. Disponible en:
www.academia.edu/.../ESCALA_CLIMA_LABORAL_CL_SPC_Manual

Pardo, Karim, Andia, Marcelino, Rodriguez, Amado, Pérez, Walter, & Moscoso, Betsy. (2011). Remuneraciones, beneficios e incentivos laborales percibidos por trabajadores del sector salud en el Perú: análisis comparativo entre el Ministerio de Salud y la Seguridad Social, 2009. *Revista Peruana de Medicina Experimental y Salud Pública*, 28(2), 342-351. <https://dx.doi.org/10.1590/S1726-46342011000200024>.

Programa de estadísticas y estudios laborales(PEEL) 2007 :Informe sobre las condiciones de trabajo, seguridad y salud de los asalariados privados de Lima Metropolitana (Módulo de la Encuesta de Hogares Especializada en Niveles de Empleo – Lima Metropolitana – 2007). Disponible en www.trabajo.gob.pe/.../estadisticas/.../publicacion/inf_trab_seg_sal_lima_

Silva, Amanda Aparecida, Souza, José María Pacheco de, Borges, Flavio Notarnicola da Silva, & Fischer, Frida Marina. (2010). Health-related quality of life and working conditions among nursing providers. *Revista de Saúde Pública*, 44(4), 718-725. <https://dx.doi.org/10.1590/S0034-89102010000400016>.

Sánchez, H y Reyes, C. (2015). *Metodología y Diseños en la Investigación Científica*. Lima: Visión universitaria.

Sahagún, M; Blanch, J M; Cervantes, G; (2010). Estructura Factorial del Cuestionario de Condiciones de Trabajo. **Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones**, 26() 175-189. Recuperado de <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=231316502002>

Valderrama, S. (2013). *Pasos para elaborar proyectos de investigación científica*. (2ª ed.). Lima: San Marcos.

Anexos

Anexo 1: MATRIZ DE CONSISTENCIA

Título: Condición laboral y satisfacción del químico farmacéutico en el Hospital Nacional Hipólito Unanue Lima, 2016							
Autor: ..Karen Maldonado Casanova.							
Problema	Objetivos	Hipótesis	Variables e indicadores				
			Variable 1: Condición laboral				
Problema general	Objetivo general:	Hipótesis general:	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición	Niveles o rangos
<p>¿Cuál es la relación entre la satisfacción y condición de trabajo del personal Químico Farmacéutico en el Hospital Nacional Hipólito Unanue, Lima, 2016?</p> <p>Problemas específicos</p> <p>¿Cuál es la relación entre satisfacción y condición de trabajo en su dimensión Organización y método (Regulación) del personal Químico Farmacéutico en el HNHU, Lima, 2016?</p> <p>¿Cuál es la relación entre Satisfacción y condición de trabajo en su dimensión Organización y método (Desarrollo) del personal Químico Farmacéutico en el HNHU, Lima, 2016?</p> <p>¿Cuál es la relación entre satisfacción y condición de trabajo en su dimensión Organización y entorno material</p>	<p>Determinar la relación entre satisfacción y condición de trabajo del personal Químico Farmacéutico en el HNHU, Lima, 2016.</p> <p>Objetivos específicos:</p> <p>Determinar la relación entre satisfacción y condición de trabajo en su dimensión Organización y método (Regulación) del personal Químico Farmacéutico del HNHU,Lima,2016</p> <p>Determinar la relación entre satisfacción y condición de trabajo en su dimensión Organización y método (Desarrollo) del personal Químico Farmacéutico del HNHU,Lima,2016</p>	<p>Existe relación entre la condición de trabajo y satisfacción laboral en el personal químico farmacéutico del HNHU, Lima, 2016.</p> <p>Hipótesis específicas:</p> <p>La satisfacción y condición de trabajo en su dimensión Organización y método (Regulación) se relacionan significativamente en el personal Químico Farmacéutico del HNHU, Lima,2016</p> <p>La satisfacción y condición de trabajo en su dimensión Organización y método (Desarrollo) se relacionan significativamente en el</p>					
			Organización y método: Regulación	Tiempo de trabajo, contrato laboral.	1 - 6	Optimo	Alto(103-132)
			Organización y método: Desarrollo	Toma de decisiones, promoción laboral, participación en las decisiones	7 - 14	Regular	Medio(74-102)
			Organización y entorno material	Instalaciones, Iluminación, ruido Equipamiento, prevención, estructura.	15 – 18	Pésimo	Bajo(44-73)
			Organización y entorno social	responsabilidad, reconocimiento del propio trabajo, respeto	19- 22		
			Organización	Organización persona, estimulación laboral, desarrollo	23 -37		

<p>del personal Químico Farmacéutico en el HNHU, Lima, 2016?</p> <p>¿Cuál es la relación entre satisfacción y condición de trabajo en su dimensión Organización y entorno social del personal Químico Farmacéutico en el HNHU, Lima, 2016?</p> <p>¿Cuál es la relación entre satisfacción y condición de trabajo en su dimensión Organización y persona(Ajuste O-P) del personal profesional Químico Farmacéutico en el HNHU, Lima, 2016?</p> <p>¿Cuál es la relación entre satisfacción y condición de trabajo en su dimensión Organización y Persona (Adaptación P-O) del personal profesional Químico Farmacéutico en el HNHU, Lima, 2016?</p>	<p>Determinar la relación entre satisfacción y condición de trabajo en su dimensión Organización y entorno material del personal Químico Farmacéutico del HNHU, Lima, 2016.</p> <p>Determinar la relación entre satisfacción y condición de trabajo en su dimensión Organización y entorno social del personal Químico Farmacéutico del HNHU, Lima, 2016.</p> <p>Determinar la relación entre satisfacción y condición de trabajo en su dimensión Organización y persona (Ajuste O-P) del personal profesional Químico Farmacéutico del HNHU, Lima,2016.</p> <p>Determinar la relación entre satisfacción y condición de trabajo en su dimensión Organización y Persona (Adaptación P-O) del personal profesional Químico Farmacéutico del HNHU, Lima, 2016.</p>	<p>personal Químico Farmacéutico del HNHU, Lima,2016</p> <p>La satisfacción y condición de trabajo en su dimensión Organización y entorno material del personal se relacionan significativamente en el personal Químico Farmacéutico del HNHU, Lima,2016</p> <p>La satisfacción y condición de trabajo en su dimensión Organización y entorno social se relacionan significativamente en el personal Químico Farmacéutico del HNHU, Lima,2016</p> <p>La satisfacción y condición de trabajo en su dimensión Organización y persona (Ajuste O-P) se relacionan significativamente en el personal profesional Químico Farmacéutico del HNHU, Lima,2016</p> <p>La satisfacción y condición de trabajo en su dimensión Organización y persona(Adaptación P-</p>	<p>y persona: Ajuste</p> <p>Organización y persona: Adaptación</p>	<p>de competencias.</p> <p>Adaptación de persona con la organización, Identificación con la organización.</p>	<p>38 - 44</p>		
Variable 2: Satisfacción laboral							
Dimensiones		Indicadores		Ítems	Escala de valores	Niveles o rangos	
Relaciones sociales		Elogio por el trabajo, críticas, relación entre los trabajadores		1 - 4	Alta satisfacción	<p>Adecuado(132-180)</p> <p>Regular(84-131)</p> <p>Inadecuado(36-83)</p>	
Ambiente físico		Ventilación del lugar de trabajo Iluminación del lugar de trabajo		5 - 9	Parcial satisfacción		
Tipo de trabajo		Oportunidades de hacer cosas que le gusten, objetivos, metas y tasas de producción		10 - 15	Regular satisfacción		
Oportunidades de desarrollo		Oportunidad de formación y promoción		16 - 21	Parcial insatisfacción		
Supervisión		Supervisión que ejercen sobre		22 - 28	Alta insatisfacción		

		O) se relacionan significativamente en el personal profesional Químico Farmacéutico del HNHU, Lima,2016	Remuneración	usted. Frecuencia de supervisión Apoyo que recibe de sus supervisores	29 - 32		
			Políticas administrativas	Salario que recibe			
				Normas de trabajo Horarios, turnos.	33 - 36		
Tipo y diseño de investigación	Población y muestra	Técnicas e instrumentos		Estadística a utilizar			
<p>Tipo: TIPO: De acuerdo a Baptista, Fernández y Hernández (2003), la presente investigación es de tipo correlacional por lo que este tipo de estudio tiene como propósito identificar la relación entre dos o más conceptos o llamadas variables</p> <p>Alcance</p> <p>Diseño:</p> <p>Observacional no experimental Transversal porque no cambia la variable Correlacional cuyo propósito es conocer la relacional que existe entre ambas</p>	<p>Población:</p> <p>Conformada por 29 profesionales químico farmacéutico del HNHU</p> <p>Tipo de muestreo:</p> <p>La muestra es censal es por conveniencia y criterio de la investigadora</p>	<p>Variable 1: CONDICION DE TRABAJO</p> <p>Técnicas: ENCUESTA</p> <p>Instrumentos: De acuerdo a la variable se realizara en cuestionario de 44 preguntas</p> <p>Autor: Blanch, sahadun y Genis cervantes</p> <p>Año: 2010</p> <p>Monitoreo: Karen Maldonado C.</p> <p>Ámbito de Aplicación: Farmacia del HNHU</p> <p>Forma de Administración: Directa</p>		<p>DESCRIPTIVA:</p> <p>Se realizara mediante tablas de frecuencias y gráficos con sus respectivas interpretaciones.</p> <p>INFERENCIAL:</p> <p>La contrastación se realizara con el Coeficiente Correlacional de dos variables según el método de Rho de SPEARMAN</p>			

<p>variables.</p> <p>V1: Satisfacción laboral.</p> <p>V2: Condición de trabajo.</p> <p>M: Muestra</p> <p>MÉTODO: Científico Observacional</p>	<p>Tamaño de muestra:</p> <p>Personal profesional químico Farmacéutico de la Farmacia del HNHU haciendo un total de 29 encuestados</p>	<p>Variable 2: satisfacción laboral</p> <p>Técnicas: ENCUESTA</p> <p>Instrumentos: de acuerdo a la variable se realizara en cuestionario de 36 preguntas</p> <p>Autor: Sonia palma</p> <p>Año: 2005</p> <p>Monitoreo: Karen Maldonado C.</p> <p>Ámbito de Aplicación: Farmacia del HNHU.</p> <p>Forma de Administración: Directa</p>	
----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--

Anexo 2: Instrumentos

Instrumento: Condición de trabajo

Información general

CONDICIÓN LABORAL O CARGO

SEXO	
M	F

EDA D

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. Responda a cada uno de los ítems según su criterio, considerando las prácticas habituales que utiliza en su quehacer profesional.

Marque con un aspa (X) en la casilla del número que corresponda según la siguiente escala:

1	2	3
Pésimo	Regular	Optimo

Nº	ITEMS			
		1	2	3
Organización y método- Regulación				
1	El Tiempo de trabajo (horarios, ritmos, descansos, etc) es.			
2	La Organización general del trabajo es			
3	La Retribución económica es			
4	La Carga de trabajo es			
5	La Calidad del contrato laboral es			
6	La Conciliación trabajo - vida privada y familiar es.			
Organización y método- Desarrollo		1	2	3
7	La Autonomía en la toma de decisiones profesionales			

	es			
8	La Justicia en la contratación, remuneración y promoción es.			
9	Las Oportunidades para la formación continúa es.			
10	Las Vías de promoción laboral son.			
11	La participación en las decisiones organizacionales es.			
12	Las Relaciones con la dirección es			
13	La evaluación del rendimiento profesional por la institucion es.			
14	El apoyo del personal directivo es.			
Organización y entorno material		1	2	3
15	El Entorno físico, instalaciones y equipamientos es.			
16	Los recursos materiales y técnicos son.			
17	La prevención de los riesgos laborales son			
18	Los servicios auxiliares (limpieza, seguridad, etc.) son			
Organización y entorno social		1	2	3
19	El Compañerismo que existe es			
20	El respeto en el grupo de trabajo es.			
21	El reconocimiento del trabajo por los colegas es			
22	El reconocimiento del propio trabajo por las personas usuarias es.			
Organización y Persona- ajuste estimulación laboral		1	2	3
23	La Satisfaccion de los intereses es			

24	Las exigencias según las capacidades es			
25	Las necesidades respondidas son			
26	Las expectativas cubiertas son			
27	Las aspiraciones son			
28	Los valores practicados son			
29	Los méritos valorados con justicia son			
30	La estimulación del compromiso laboral es			
31	El trabajo realizado a gusto			
32	El motivo a trabajar es			
33	La sensación de libertad es			
34	El crecimiento personal es			
35	El desarrollo de mis competencias profesionales es			
36	La identidad Proporcionada es			
37	La realización del trabajo útil es			
Organización y Persona- adaptación persona con la organización		1	2	3
38	La adaptación a la política del centro es			
39	Los valores asumidos por la dirección es			
40	La aceptación de cómo debo hacer mi trabajo es.			
41	La aceptación de las normas establecidas en mi servicio es			
42	La identificación con el espíritu de los cambios propuestos es			
43	La aplicación del protocolo ante cualquier dilema de conciencia es.			
44	Los tiempos y ritmos de trabajo fijados son			

Instrumento: Satisfacción Laboral

Información general

CONDICIÓN LABORAL O CARGO

SEXO	
M	F

EDA
D

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. Responda a cada uno de los ítems según su criterio, considerando las prácticas habituales que utiliza en su quehacer profesional.

Marque con un aspa (X) en la casilla del número que corresponda según la siguiente escala:

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

Nº	ITEMS	1	2	3	4	5
Relaciones sociales						
1	La distribución física del ambiente de trabajo facilita la realización de mis labores					
2	Mi sueldo es muy bajo en relación a la labor que realizo.					
3	El ambiente creado por mis compañeros es ideal para desempeñar mis funciones.					
4	Siento que el trabajo que hago es justo para mi forma de ser.					
Ambiente físico						
5	La tarea que realizo es tan valiosa como cualquier otra.					

6	El jefe es comprensivo (a)					
7	Me siento mal con lo que gano.					
8	Siento que doy más de lo que recibo de la institución					
9	Me agrada trabajar con mis compañeros.					
Tipo de trabajo		1	2	3	4	5
10	Mi trabajo me permite desarrollarme personalmente					
11	Me siento realmente útil con la labor que realizo.					
12	Es grata la disposición de mi jefe cuando le pido algunas constancias de mi trabajo.					
13	El ambiente donde trabajo es confortable.					
14	Siento que el sueldo es bastante aceptable.					
15	La sensación que tengo de mi trabajo es que me están explotando.					
Oportunidades de desarrollo		1	2	3	4	5
16	Prefiero tomar distancia de las personas con las que trabajo.					
17	Me disgusta mi horario.					
18	Disfruto de cada labor que realizo en mi trabajo					
19	Las tareas que realizo las percibo como algo sin importancia.					
20	Llevarme bien con el jefe beneficia la calidad del trabajo					
21	La comodidad que me ofrece el ambiente de mi trabajo es inigualable.					
Supervisión						
22	Felizmente mi trabajo me permite cubrir mis expectativas económicas.					
23	El horario de trabajo me resulta incómodo.					
24	La solidaridad es una virtud característica de nuestro					

	grupo de trabajo.					
25	Me siento feliz por los resultados que logro en mi trabajo					
26	Mi trabajo me aburre.					
27	La relación que tengo con mis superiores es cordial					
28	En el ambiente físico donde me ubico trabajo rápidamente.					
Remuneración		1	2	3	4	5
29	Mi trabajo me hace sentir realizado profesionalmente.					
30	Me gusta el trabajo que realizo.					
31	No me siento a gusto con el jefe.					
32	Existen las comodidades para un buen desempeño de labores diarias.					
Políticas Administrativas		1	2	3	4	5
33	El esfuerzo de trabajar más horas reglamentarias, no es reconocido.					
34	Haciendo mi trabajo, me siento bien conmigo mismo					
35	Me siento complacido con la actividad que realizo.					
36	El jefe valora el esfuerzo que hago en mi trabajo.					

Anexo 3: Documentos de validación

CARTA DE PRESENTACIÓN

Señora: Dra. Violeta Cadenillas Albornoz

Presente

Asunto: VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS A TRAVÉS DE JUICIO DE EXPERTO.

Me es muy grato comunicarnos con usted para expresarle nuestros saludos y así mismo, hacer de su conocimiento que siendo estudiantes del programa de Post-grado con mención en Gestión en Servicios de la Salud de la UCV, en la sede Lima Norte, promoción 2015-II, aula 213- B requerimos validar los instrumentos con los cuales recogeremos la información necesaria para poder desarrollar nuestra investigación y con la cual optaremos el grado de Magíster.

El título nombre de mi proyecto de investigación es: Condición Laboral y satisfacción del Químico Farmacéutico en el Hospital Nacional Hipólito Unanue Lima 2016 y siendo imprescindible contar con la aprobación de docentes especializados para poder aplicar los instrumentos en mención, hemos considerado conveniente recurrir a usted, ante su connotada experiencia en temas educativos y/o investigación educativa.

El expediente de validación, que le hacemos llegar contiene:

1. Anexo N° 1: Carta de presentación
2. Anexo N° 2: Definiciones conceptuales de las variables
3. Anexo N° 3: Matriz de operacionalización
4. Anexo N° 4: Certificado de validez de contenido de los instrumentos
5. Anexo N° 5: Matriz de consistencia
6. Expresándole nuestros sentimientos de respeto y consideración nos despedimos de usted, no sin antes agradecerle por la atención que dispense a la presente.

Atentamente.

Maldonado Casanova Karen
DNI: 10129690

ANEXO N° 4: DEFINICIÓN CONCEPTUAL DE LAS VARIABLES

VARIABLE 1: CONDICION DE TRABAJO

Según Blanch, J. Espuny, M., Gala, C., y Martin, A., (2013), "el trabajo es una actividad humana grupal o individual, de carácter social, complejo dinámico, cambiante e irreductible a una respuesta instintiva de la supervivencia material". (p.34)

Según Blanch, J. Espuny, M., Gala, C., y Martin, A., (2013), " Condición de trabajo se entiende al conjunto de circunstancias donde se desarrolla la actividad laboral y que inciden significativamente tanto en la experiencia del trabajo como en la dinámica de las relaciones laborales, estas condiciones varían según los tiempos y lugares ya que fueron cambiando a lo largo del proceso de la revolución industrial". (p.42)

Según Gomez, F, (2005), " Define las condiciones de trabajo como la duración de jornadas, la categoría, la ocupación, los medios, el ambiente y otros elementos relativos a la actividad laboral a los trabajadores, las sumas de dinero u otros bienes entregados por el empleador para facilitar la actividad del trabajador".(p.431)

DIMENSIONES DE LA VARIABLE 1:

1) Organización y Método : Regulación

Según Blanch, J. Sahagún, M., Cervantes, G., (2013), "se refiere a la regulación de tiempo de trabajo, contrato laboral, carga de trabajo". (p.188)

2) Organización y Método : Desarrollo

Según Blanch, J. Sahagún, M., Cervantes, G., (2013), "es donde se desarrolla, toma de decisiones, promoción laboral y participación de las decisiones organizacionales". (p.188)

3) Organización y Entorno Material

Según Blanch, J. Sahagún, M., Cervantes, G., (2013), "es la estructura condicionante dadas por el entorno físico, instalaciones, equipamiento, recursos materiales y técnicos. (p.188)

4) Organización y Entorno Social

Según Blanch, J. Sahagún, M., Cervantes, G., (2013), "es la responsabilidad, a como está organizado como grupo de trabajo". (p.188)

5) Organización y Persona : Ajuste Organización- Persona

Según Blanch, J. Sahagún, M., Cervantes, G., (2013), "es la que se refiere a la organización propia como persona para poder desarrollarse". (p.189)

6) Organización y Persona : Adaptación Persona - Organización

Según Blanch, J. Sahagún, M., Cervantes, G., (2013), "es la forma como se adapta la persona en la organización. (p.189)

VARIABLE 2: SATISFACCIÓN LABORAL

Según Palma, (2010) señala que " la satisfacción laboral es la es la percepción o actitudes emocionales que se da frente o respecto a la realización del trabajo, en sus dimensiones de relaciones sociales, ambiente físico, tipo de trabajo, oportunidades de desarrollo, supervisión, remuneración y políticas administrativas". (p.22)

Según Chiang, M., Martín., Núñez, A., (2010) la satisfacción laboral no se trata de una actitud específica, sino de una actitud general resultante de varias actitudes específicas que un trabajador tiene hacia su trabajo y los factores con el relacionados”. (p.163)

Según Chiang, M., Griffin y Bateman (2010) Menciona que” la satisfacción laboral es un constructo global logrado a través de diversas facetas específicas de satisfacción como son el trabajo, sueldo, supervisión, beneficios, oportunidades de promoción, condiciones de trabajo, compañeros y las prácticas de organización.

DIMENSIONES DE LA VARIABLE 2:

1) Relaciones sociales:

Según calcina (2015) Se refiere a la interacción del personal de salud dentro del establecimiento de salud, y del personal con los usuarios que requieren atención. Las buenas relaciones interpersonales dan confianza y credibilidad, demostrando confidencialidad, responsabilidad y empatía. (p.35)

2) Ambiente físico:

Según calcina (2015) son definidos como medios facilitadores para el desarrollo de las labores cotidianas y como un indicador de la eficiencia y el desempeño. Dentro de las condiciones físicas se considera el confort, dado por las condiciones de comodidad que ofrece un establecimiento de salud como: la ventilación e iluminación, la limpieza y orden de los ambientes, etc. (p.34)

3) Tipo de trabajo:

Según Calcina (2015) Es la valoración con la que asocia el trabajador con sus tareas cotidianas en la entidad que labora. Las políticas son el grado de acuerdo frente a los lineamientos o normas institucionales dirigidas a regular la relación laboral y asociada directamente con el trabajador y constituyen medios para alcanzar las metas u objetivos.

4).Oportunidades de desarrollo:

Según Díaz (2013) Contemplado como la oportunidad que tiene el trabajador de realizar actividades significativas a su autorrealización. (p26)

5).Supervisión:

Según Díaz (2013) Es la apreciación valorativa que realiza el trabajador de su relación con el jefe directo respecto a sus actividades cotidianas.(p26)

6).Remuneración:

Según Calcina (2015) La compensación (sueldos, los salarios, prestaciones, etc.) es la gratificación que los empleados reciben a cambio de su labor. (p39)

7).Políticas Administrativas:

Según Calcina (2015) Las políticas son el grado de acuerdo frente a los lineamientos o normas institucionales dirigidas a regular la relación laboral, con el trabajador y constituyen medios para alcanzar las metas u objetivos. Asimismo explican el modo en que se conseguirán las metas, y sirven como guías que definen el curso y ámbito general de las actividades permisibles para la consecución de metas.

Anexo E: Certificados de validez

ANEXO N° 4: MATRIZ DE VALIDACIÓN

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE
Variable: Condición de trabajo.

N°	DIMENSIONES / items	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Sí	No	Sí	No	Sí	No	
DIMENSION 1: ORGANIZACIÓN Y METODO								
1	El Tiempo de trabajo (horarios, ritmos, descansos, etc)es	/		/		/		
2	La Organización general del trabajo es	/		/		/		
3	La Retribución económica es	/		/		/		
4	La Carga de trabajo es	/		/		/		
5	La Calidad del contrato laboral es	/		/		/		
6	La Conciliación trabajo - vida privada y familiar es	/		/		/		
DIMENSION 2: ORGANIZACIÓN Y METODO: DESARROLLO								
7	La autonomía en la toma de decisiones profesionales es	/		/		/		
8	La Justicia en la contratación, remuneración y promoción es	/		/		/		
9	Las Oportunidades para la formación continua es	/		/		/		
10	Las Vías de promoción laboral son	/		/		/		
11	La Participación en las decisiones organizacionales son	/		/		/		
12	Las relaciones con la dirección es	/		/		/		



Observaciones (precisar si hay suficiencia): Existe suficiencia

Opinión de aplicabilidad: Aplicable No aplicable
Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: Dra Violeta Cadenillas Albornoz DNI: 09748659
Especialidad del validador: Metodología

03 de Mayo del 2017

Dra. Violeta Cadenillas Albornoz
CPPe. 1009748659

Firma del Experto Informante.

FIRMA DEL EVALUADOR

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo



ANEXO N° 4: MATRIZ DE VALIDACIÓN

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE
Variable: Satisfacción laboral.

N°	DIMENSIONES / Items	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Sí	No	Sí	No	Sí	No	
DIMENSIÓN 1: RELACIONES SOCIALES								
1	La distribución física del ambiente de trabajo facilita la realización de mis labores	/		/		/		
2	Mi sueldo es muy bajo en relación a la labor que realizo.	/		/		/		
3	El ambiente creado por mis compañeros es ideal para desempeñar mis funciones.	/		/		/		
4	Siento que el trabajo que hago es justo para mi forma de ser.	/		/		/		
DIMENSIÓN 2: AMBIENTE FISICO								
5	La tarea que realizo es tan valiosa como cualquier otra.	/		/		/		
6	El jefe es comprensivo (a)	/		/		/		
7	Me siento mal con lo que gano.	/		/		/		
8	Siento que doy más de lo que recibo de la institución	/		/		/		
9	Me agrada trabajar con mis compañeros.	/		/		/		
DIMENSIÓN 3: TIPO DE TRABAJO		Sí	No	Sí	No	Sí	No	



26	Mi trabajo me aburre	✓							
27	La relación que tengo con mis superiores es cordial	✓							
28	En el ambiente físico donde me ubico trabajo rápidamente.	✓							
	DIMENSIÓN 6: REMUNERACION								
29	Mi trabajo me hace sentir realizado profesionalmente	✓	Sí	No	Sí	No	Sí	No	No
30	Me gusta el trabajo que realizo	✓							
31	No me siento a gusto con el jefe	✓							
32	Existen las comodidades para un buen desempeño de labores diarias	✓							
	DIMENSIÓN 7: POLITICAS ADMINISTRATIVAS Y COHERENCIA EN LA ADMINISTRACION								
33	El esfuerzo de trabajar más horas reglamentarias no es reconocido.	✓	Sí	No	Sí	No	Sí	No	No
34	Haciendo mi trabajo, me siento bien conmigo mismo.	✓							
35	Me siento complacido con la actividad que realizo.	✓							
36	El jefe valora el esfuerzo que hago en mi trabajo.	✓							

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Existe Suficiencia

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [X] No aplicable []
 Apellidos y nombres del juez validador: Dr. Mg. Violeta Cadenillas Albornoz DNI: 09748659
 Especialidad del validador: Metodología

3 de marzo del 20 20
Dr. Violeta Cadenillas Albornoz
 CPPe. 1009748659

Firma del Experto Informante.

FIRMA DEL EVALUADOR

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

ANEXO N° 4: MATRIZ DE VALIDACIÓN

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE
Variable: Condición de trabajo.

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Sí	No	Sí	No	Sí	No	
DIMENSIÓN 1: ORGANIZACIÓN Y METODO								
1	El Tiempo de trabajo (horarios, ritmos, descansos, etc)es	/		/		/		
2	La Organización general del trabajo es	/		/		/		
3	La Retribución económica	/		/		/		
4	La Carga de trabajo	/		/		/		
5	La Calidad del contrato laboral	/		/		/		
6	La Conciliación trabajo - vida privada y familiar	/		/		/		
DIMENSIÓN 2: ORGANIZACIÓN Y METODO:								
DESARROLLO								
7	Existe Autonomía en la toma de decisiones profesionales	/		/		/		
8	Hay Justicia en la contratación, remuneración y promoción	/		/		/		
9	Las Oportunidades para la formación continua es	/		/		/		
10	Las Vías de promoción laboral son	/		/		/		
11	Se Participa en las decisiones organizacionales	/		/		/		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): EXISTE SUFICIENCIA

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable** **Aplicable después de corregir** **No aplicable**
Apellidos y nombres del juez validador: Dr(Mg) María Elena Lorailla Garces **DNI:** 06896303
Especialidad del validador: ENTERRENIA EN SALUD FAMILIAR Y COMUNITARIA

.....
 11 de marzo del 2017

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo



J. M. I. TAPUANTINSUYO BALDO
 LICENCIADO EN PSICOLOGIA
 C.E.P. 60565

Firma del Experto Informante.

FIRMA DEL EVALUADOR

ANEXO N° 4: MATRIZ DE VALIDACIÓN

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE
Variable: Satisfacción laboral.

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Sí	No	Sí	No	Sí	No	
DIMENSIÓN 1: RELACIONES SOCIALES								
1	La distribución física del ambiente de trabajo facilita la realización de mis labores	✓		✓		✓		
2	Mi sueldo es muy bajo en relación a la labor que realizo.	✓		✓		✓		
3	El ambiente creado por mis compañeros es ideal para desempeñar mis funciones.	✓		✓		✓		
4	Siento que el trabajo que hago es justo para mi forma de ser.	✓		✓		✓		
DIMENSIÓN 2: AMBIENTE FISICO								
5	La tarea que realizo es tan valiosa como cualquier otra.	✓		✓		✓		
6	El jefe es comprensivo (a)	✓		✓		✓		
7	Me siento mal con lo que gano.	✓		✓		✓		
8	Siento que doy más de lo que recibo de la institución	✓		✓		✓		
9	Me agrada trabajar con mis compañeros.	✓		✓		✓		
DIMENSIÓN 3: TIPO DE TRABAJO		Sí	No	Sí	No	Sí	No	



10	Mi trabajo me permite desarrollarme personalmente.	✓				✓			
11	Me siento realmente útil con la labor que realizo.	✓				✓			
12	Es grata la disposición de mi jefe cuando le pido algunas constancias de mi trabajo.	✓				✓			
13	El ambiente donde trabajo es confortable	✓				✓			
14	Siento que el sueldo es bastante aceptable	✓				✓			
15	La sensación que tengo de mi trabajo es que me estan explotando	✓				✓			
	DIMENSIÓN 4: OPORTUNIDADES DE DESARROLLO	Sí	No	Sí	No	Sí	No	Sí	No
16	Prefiero tomar distancia de las personas con las que trabajo.	✓				✓			
17	Me disgusta mi horario.	✓				✓			
18	Disfruto de cada labor que realizo en mi trabajo	✓				✓			
19	Las tareas que realizo las percibo como algo sin importancia.	✓				✓			
20	Llevarme bien con el jefebeneficia la calidad del trabajo	✓				✓			
21	La comodidad que me ofrece el ambiente de mi trabajo es inigualable	✓				✓			
	DIMENSIÓN 5: SUPERVISION	Sí	No	Sí	No	Sí	No	Sí	No
22	Felizmente mi trabajo me permite cubrir mis expectativas economicas.	✓				✓			
23	El horario de trabajo me resulta incomodo	✓				✓			
24	La solidaridad es una virtud característica de nuestro grupo de trabajo.	✓				✓			
25	Me siento feliz por los resultados que logro en mi trabajo	✓				✓			



26	Mi trabajo me aburre	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>						
27	La relación que tengo con mis superiores es cordial	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>						
28	En el ambiente físico donde me ubico trabajo rápidamente.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>						
	DIMENSIÓN 6: REMUNERACION	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
29	Mi trabajo me hace sentir realizado profesionalmente	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>						
30	Me gusta el trabajo que realizo	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>						
31	No me siento a gusto con el jefe	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>						
32	Existen las comodidades para un buen desempeño de labores diarias	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>						
	DIMENSIÓN 7: POLITICAS ADMINISTRATIVAS Y COHERENCIA EN LA ADMINISTRACION	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
33	El esfuerzo de trabajar más horas reglamentarias no es reconocido.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>						
34	Haciendo mi trabajo, me siento bien conmigo mismo.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>						
35	Me siento complacido con la actividad que realizo.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>						
36	El jefe valora el esfuerzo que hago en mi trabajo.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>						

Observaciones (precisar si hay suficiencia): EXISTE SUFICIENCIA

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable** [X] **Aplicable después de corregir** [] **No aplicable** []

Apellidos y nombres del juez validador: Dr(Mg): MARIA ELENA TOROYLLA GARCIA DNI: 06896303

Especialidad del validador: ENTRENAMIENTO EN SALUD FAMILIAR Y COMUNITARIA

.....A...de...03...del 2017

¹Perthencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO
FACULTAD DE EDUCACIÓN
CARRERA DE EDUCACIÓN
LUCENA TOROYLLA GARCIA

Firma del Experto Informante.

FIRMA DEL EVALUADOR



ANEXO N° 4: MATRIZ DE VALIDACIÓN

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE
Variable: Condición de trabajo.

N°	DIMENSIONES / items	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Sí	No	Sí	No	Sí	No	
DIMENSIÓN 1: ORGANIZACIÓN Y METODO								
1	El Tiempo de trabajo (horarios, ritmos, descansos, etc)es	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
2	La Organización general del trabajo es	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
3	La Retribución económica	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
4	La Carga de trabajo	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
5	La Calidad del contrato laboral	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
6	La Conciliación trabajo - vida privada y familiar	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
DIMENSIÓN 2: ORGANIZACIÓN Y METODO: DESARROLLO								
7	Existe Autonomía en la toma de decisiones profesionales	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
8	Hay Justicia en la contratación, remuneración y promoción	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
9	Las Oportunidades para la formación continua es	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
10	Las Vías de promoción laboral son	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
11	Se Participa en las decisiones organizacionales	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	



ANEXO N° 4: MATRIZ DE VALIDACIÓN

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE

Variable: Satisfacción laboral.

N°	DIMENSIONES / items	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Sí	No	Sí	No	Sí	No	
DIMENSIÓN 1: RELACIONES SOCIALES								
1	La distribución física del ambiente de trabajo facilita la realización de mis labores	/		/		/		
2	Mi sueldo es muy bajo en relación a la labor que realizo.	/		/		/		
3	El ambiente creado por mis compañeros es ideal para desempeñar mis funciones.	/		/		/		
4	Siento que el trabajo que hago es justo para mi forma de ser.	/		/		/		
DIMENSIÓN 2: AMBIENTE FISICO								
5	La tarea que realizo es tan valiosa como cualquier otra.	/		/		/		
6	El jefe es comprensivo (a)	/		/		/		
7	Me siento mal con lo que gano.	/		/		/		
8	Siento que doy más de lo que recibo de la institución	/		/		/		
9	Me agrada trabajar con mis compañeros.	/		/		/		
DIMENSIÓN 3: TIPO DE TRABAJO								
		Sí	No	Sí	No	Sí	No	

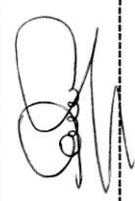


26	Mi trabajo me aburre	/	/	/	/	/
27	La relación que tengo con mis superiores es cordial	/	/	/	/	/
28	En el ambiente físico donde me ubico trabajo rápidamente.	/	/	/	/	/
	DIMENSIÓN 6: REMUNERACION	Sí	No	Sí	No	Sí No
29	Mi trabajo me hace sentir realizado profesionalmente	/	/	/	/	/
30	Me gusta el trabajo que realizo	/	/	/	/	/
31	No me siento a gusto con el jefe	/	/	/	/	/
32	Existen las comodidades para un buen desempeño de labores diarias	/	/	/	/	/
	DIMENSIÓN 7: POLITICAS ADMINISTRATIVAS Y COHERENCIA EN LA ADMINISTRACION	Sí	No	Sí	No	Sí No
33	El esfuerzo de trabajar más horas reglamentarias no es reconocido.	/	/	/	/	/
34	Haciendo mi trabajo, me siento bien conmigo mismo.	/	/	/	/	/
35	Me siento complacido con la actividad que realizo.	/	/	/	/	/
36	El jefe valora el esfuerzo que hago en mi trabajo.	/	/	/	/	/

Observaciones (precisar si hay suficiencia): EXISTE SUFICIENCIA

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [] Aplicable después de corregir [] No aplicable []
 Apellidos y nombres del juez validador: Dr. PEREYRA MONTOYA MARINA ELIZABETH DNI: 08520503

Especialidad del validador: INFORMACIÓN EN SALUD FAMILIAR Y COMUNITARIA
 ... de ... del 2017



Firma del Experto Informante.

FIRMA DEL EVALUADOR

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto técnico formulado.
²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Anexo 7: base de datos de la confiabilidad

Variable condición laboral

N°	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	P21	P22	P23	P24	P25	P26	P27	P28	P29	P30	P31	P32	P33	P34	P35	P36	P37	P38	P39	P40	P41	P42	P43	P44						
1	2	1	1	2	1	2	1	1	2	1	1	1	2	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	2	1	1	2	1	2	1	2	1	1	2	1	1	1	1	2	1	1	1	2	1	1	1				
2	3	2	2	3	2	2	1	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	2	3	2	2	1	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3				
3	1	1	2	2	1	1	1	1	1	1	2	1	2	2	1	1	1	2	2	1	1	2	1	1	1	2	2	1	1	1	1	1	2	2	1	1	1	1	1	1	2	1	2	2	1	1	2	2	1	1						
4	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	3	2	2	3	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	3	2	2					
5	1	2	1	1	3	1	3	2	1	2	3	2	2	3	2	1	2	2	3	2	1	3	2	1	2	2	3	2	1	1	1	1	1	1	3	1	3	2	1	1	3	2	2	3	2	1	2	2	3	2	1					
6	1	1	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	2	1	1	2	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	2	2	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	2	1	1				
11	1	1	1	1	1	2	1	1	2	2	1	2	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	1	2	1	1	1	1	2	1	1	1	1				
8	2	1	3	1	1	1	1	3	1	1	1	2	1	2	1	2	1	2	2	1	2	2	1	2	2	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	1	1	1	1	1	1				
9	1	1	1	1	3	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	3	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	2	3	1	1	2	1	1	1	2	1	2	3	1	1	1	1			
10	1	2	1	3	1	1	1	1	1	1	3	2	1	2	1	1	2	1	1	2	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1			
11	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	1	2	1	1	1	2	1	2	1	1	1	1	2	1	2	1	2	2	1	1	3	2	1	1	1	2	1	1	1	2	2	1	2	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1			
12	1	2	1	1	3	1	3	2	1	1	3	2	2	3	2	1	2	2	3	4	1	3	2	1	2	2	3	4	1	1	1	1	1	1	3	1	3	2	1	1	3	2	2	3	2	1	2	2	3	4	1	1	1	1		
13	1	1	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	3	2	1	1	2	1	1	1	1	2	1	1	1	1	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	2	1	1				
14	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	2	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1			
15	2	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	2	1	1	2	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	3	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	2	1	1	1	1		
16	2	1	2	1	2	2	1	1	1	2	1	1	1	1	1	2	1	1	3	1	2	1	1	2	1	1	3	1	2	2	1	2	1	2	1	2	2	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	2		
17	1	1	2	2	1	1	1	1	2	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	1	1	1	1	2	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1			
18	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	3	2	2	2	1	3	2	2	2	1	2	2	1	3	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	3	2	2	2	2	1	3	2	2	2	1	
19	1	3	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	2	1	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	3	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	2	1	1	2	1	2	1	2
20	1	1	1	1	2	1	2	2	3	2	2	2	1	2	3	1	2	1	2	3	1	2	3	1	2	1	2	3	1	1	1	1	1	1	2	2	1	2	2	3	2	2	2	1	2	3	1	2	1	2	3	1	2	3	1	

$K = 44$

$K - 1 = 43$

$\sum S_i^2 = 21.075$

$S_T^2 = 370.04$

$\alpha = 0.965$

Confiabilidad de la variable satisfacción laboral

N°	IT1	IT2	IT3	IT4	IT5	IT6	IT7	IT8	IT9	IT10	IT11	IT12	IT13	IT14	IT15	IT16	IT17	IT18	IT19	IT20	IT21	IT22	IT23	IT24	IT25	IT26	IT27	IT28	IT29	IT30	IT31	IT32	IT33	IT34	IT35	IT36	
1	2	2	2	2	3	5	3	3	3	3	3	3	3	2	1	1	2	1	1	1	1	3	1	1	3	3	3	4	3	4	3	3	4	3	2	4	
2	4	3	2	2	1	3	2	1	3	3	3	3	3	3	4	2	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	2	4	3	3	5	4	5	4	4	2
3	4	3	3	3	4	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	1	1	2	1	1	1	1	3	1	1	3	3	
4	1	2	2	1	2	2	1	1	2	1	1	1	1	3	1	1	5	1	1	2	1	4	1	1	1	4	4	5	1	1	1	5	1	1	1	1	
5	1	3	3	2	5	4	5	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	4	4	4	3	2	3	
6	4	4	3	2	1	1	2	1	1	1	1	3	1	1	4	2	1	1	2	1	1	1	1	3	1	1	3	3	5	4	4	5	5	4	4	4	
7	3	3	4	4	4	4	5	4	3	3	4	4	4	4	5	4	3	3	4	3	3	4	4	4	4	4	5	4	3	3	4	3	3	3	3	4	2
8	3	4	4	3	4	5	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	3	4	4	4	2	2	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	4
9	3	3	3	2	2	2	3	3	2	2	3	5	5	1	1	1	2	2	3	3	2	2	2	5	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3	2
10	2	1	1	2	1	1	1	1	3	1	1	5	2	1	1	2	1	1	1	1	3	1	1	4	2	1	1	2	1	1	1	1	3	1	1	3	
11	1	3	3	2	2	1	1	2	1	1	1	1	3	1	1	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	4	4	4	3	2	3
12	2	2	2	2	3	2	1	1	2	1	1	1	1	3	1	1	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	4	3	4	3	3	4	3	2	4
13	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	3	3	3	3	4	
14	3	3	3	3	2	1	1	2	1	1	1	1	3	1	1	3	4	4	3	4	3	4	3	4	3	4	4	3	4	3	4	3	3	3	3	4	
15	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	3	3	5	3	4	
16	2	1	1	2	1	1	1	1	3	1	1	3	4	3	4	3	4	4	3	4	3	4	3	4	3	4	4	4	3	4	3	4	3	5	3	4	
17	3	3	2	1	1	2	1	1	1	1	3	1	1	2	1	1	2	1	1	1	1	3	1	1	4	5	5	4	5	4	4	4	5	5	4	4	
18	4	5	3	5	3	2	1	1	2	1	1	1	1	3	1	1	3	4	5	3	1	3	4	5	4	4	4	5	2	4	3	5	5	5	4	4	
19	2	1	1	2	1	1	1	1	3	1	1	2	1	1	2	1	1	1	1	3	1	1	5	5	5	4	5	4	4	5	5	4	5	5	4	3	
20	2	2	4	5	2	5	2	2	4	2	4	5	4	2	4	2	5	2	5	2	4	2	2	5	3	4	4	2	2	2	2	2	2	5	4	2	2

$$K = 36$$

$$K - 1 = 35$$

$$\sum S_i^2 = 43.72449$$

$$S_T^2 = 449.8163$$

$$\alpha = \boxed{0.929}$$

23	2	2	2	2	2	2	2	12	2	2	2	2	2	3	3	3	19	2	1	1	2	6	2	2	2	2	2	8	2	2	1	1	1	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	26	2	2	3	3	3	2	3	18	89					
24	1	1	1	2	2	2	2	9	1	1	1	2	2	1	2	3	13	1	2	1	1	5	2	1	2	2	2	7	2	2	1	1	1	2	2	2	1	1	2	1	1	2	1	1	2	2	23	2	2	1	1	1	3	3	13	70		
25	2	2	1	1	2	2	2	10	2	1	2	2	2	2	2	2	15	1	1	2	2	6	2	2	2	2	8	1	2	1	1	1	1	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	18	2	1	2	2	1	1	2	11	68		
26	2	1	1	2	3	3	3	12	1	1	1	1	1	2	2	2	11	2	1	1	2	6	1	1	2	1	5	2	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	18	1	2	1	3	1	3	3	14	66			
27	2	2	2	2	2	2	2	12	1	2	1	1	1	1	1	2	10	1	1	1	1	4	1	1	1	2	5	1	1	1	2	1	1	3	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	21	2	1	2	1	2	2	2	12	64
28	1	1	2	2	2	2	2	10	2	2	1	1	1	1	1	2	11	2	2	1	2	7	1	1	1	1	4	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	2	2	2	20	2	3	3	3	3	2	2	18	70	
29	1	2	1	1	2	2	2	9	2	2	2	2	1	1	1	1	12	1	1	1	2	5	1	1	2	2	6	2	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	2	2	2	2	1	1	23	2	3	3	3	2	2	2	17	72		

VARIABLE SATISFACCION LABORAL

N°	P1	P2	P3	P4	D1	P5	P6	P7	P8	P9	D2	P10	P11	P12	P13	P14	P15	D3	P16	P17	P18	P19	P20	P21	D4	P22	P23	P24	P25	P26	P27	P28	D5	P29	P30	P31	P32	D6	P33	P34	P35	P36	D7	TV2
1	2	1	3	1	7	5	1	1	3	2	12	2	2	1	1	1	1	8	1	3	1	1	3	1	10	1	1	1	1	2	1	3	10	2	1	3	1	7	1	1	2	1	5	59
2	3	1	2	3	9	2	2	2	1	3	10	2	2	1	3	2	4	14	1	3	1	1	2	4	12	2	2	1	1	1	3	4	14	2	1	2	2	7	1	1	3	2	7	73
3	3	1	2	2	8	1	2	4	1	1	9	2	2	1	1	2	4	12	3	1	2	1	4	2	13	2	1	2	1	3	1	4	14	2	1	3	2	8	2	1	2	1	6	70
4	1	1	1	4	7	2	2	1	1	4	10	2	2	1	2	1	3	11	2	1	4	2	1	3	13	3	2	1	4	2	1	3	16	1	4	2	1	8	2	1	2	1	6	71
5	1	2	1	3	7	1	1	1	3	5	11	1	1	3	4	2	1	12	3	1	1	3	2	5	15	4	1	1	1	1	2	3	13	2	2	3	2	9	2	3	2	2	9	76
6	1	3	1	2	7	2	1	2	2	4	11	2	2	3	2	2	2	13	3	2	2	2	2	4	15	2	3	2	1	2	2	4	16	2	2	2	4	10	3	2	1	2	8	80
7	3	2	2	2	9	2	3	3	2	4	14	2	2	3	3	1	3	14	3	3	1	3	1	3	14	3	3	1	1	2	2	3	15	3	1	2	3	9	3	1	1	2	7	82
8	2	1	1	4	8	2	2	1	1	4	10	3	1	1	2	2	4	13	2	3	1	2	1	4	13	2	3	1	1	2	1	4	14	4	1	1	1	7	2	1	1	3	7	72
9	1	2	1	1	5	1	1	1	2	4	9	2	2	1	1	2	3	11	2	1	1	1	1	3	9	3	2	1	1	2	1	3	13	1	1	2	1	5	4	1	1	2	8	60
10	2	2	2	1	7	1	1	3	3	1	9	4	1	2	2	2	2	13	2	2	1	2	1	1	9	2	2	1	1	2	1	4	13	1	1	2	4	8	2	1	1	1	5	64
11	1	2	1	2	6	2	4	2	2	5	15	2	3	4	2	2	3	16	3	3	1	2	2	2	13	2	3	1	1	2	4	4	17	1	2	2	4	9	2	2	2	1	7	83
12	1	2	2	5	10	1	1	3	1	2	8	1	1	3	1	4	2	12	2	3	1	2	2	4	14	3	3	1	1	2	3	4	17	1	1	3	2	7	1	1	1	3	6	74
13	1	2	2	1	6	1	1	4	1	5	12	1	2	3	1	1	4	12	1	1	2	1	2	3	10	2	2	1	1	1	2	5	14	1	1	4	4	10	2	1	1	4	8	72
14	1	1	3	2	7	1	3	1	1	1	7	1	1	1	3	2	3	11	3	2	1	1	2	2	11	2	2	1	1	1	2	1	10	4	1	2	2	9	1	2	1	1	5	60
15	3	5	3	2	13	4	5	2	2	2	15	4	4	4	4	3	2	21	2	3	4	4	4	4	21	4	3	4	4	2	4	3	24	4	4	1	4	13	4	2	4	4	14	121
16	1	1	2	5	9	2	2	2	1	2	9	2	1	3	1	1	3	11	3	2	1	1	3	3	13	1	2	1	2	1	1	3	11	1	2	3	1	7	1	1	1	3	6	66
17	2	3	1	1	7	1	1	2	2	5	11	1	1	2	1	1	3	9	2	2	1	1	1	4	11	1	1	2	1	2	1	3	11	1	1	2	2	6	1	1	2	1	5	60
18	2	1	2	1	6	1	3	1	1	5	11	3	1	2	3	1	5	15	3	1	1	1	3	3	12	2	1	2	2	1	2	5	15	3	3	1	3	10	1	1	2	1	5	74
19	2	1	2	2	7	2	2	4	1	3	12	1	2	4	2	2	4	15	4	2	2	1	2	1	12	2	2	1	1	2	3	3	14	2	5	1	1	9	1	1	4	1	7	76
20	2	1	1	1	5	3	1	1	5	4	14	4	1	1	3	1	2	12	1	1	1	2	4	3	12	1	1	3	1	1	3	4	14	1	2	2	1	6	1	1	2	2	6	69
21	2	1	2	4	9	1	1	1	1	3	7	1	1	1	2	2	2	9	1	2	1	2	1	2	9	1	2	1	2	1	2	1	10	2	1	1	2	6	2	1	1	2	6	56
22	3	1	1	2	7	4	1	3	1	1	10	4	1	1	3	1	3	13	3	1	1	1	4	4	14	3	2	3	1	2	4	3	18	2	1	2	4	9	1	1	2	3	7	78
23	2	3	4	4	13	5	4	2	3	4	18	3	3	4	3	3	2	18	3	3	4	2	3	3	18	2	2	3	4	1	4	5	21	3	4	2	3	12	3	5	4	3	15	115
24	1	2	1	2	6	1	2	2	1	5	11	1	1	3	1	3	3	12	3	1	1	3	1	4	13	4	3	3	1	1	1	4	17	1	1	1	4	7	2	1	4	1	8	74
25	2	5	1	2	10	5	3	1	1	4	14	2	2	1	1	2	2	10	2	1	3	1	3	3	13	2	1	4	1	1	1	5	15	3	2	3	1	9	1	3	1	2	7	78

26	1	2	2	2	7	2	1	1	1	4	9	1	1	1	3	1	5	12	3	1	1	1	1	2	9	1	1	3	1	1	1	5	13	1	1	3	2	7	4	1	1	1	7	64
27	1	2	2	2	7	2	2	1	2	4	11	2	1	3	1	1	3	11	3	2	1	3	1	1	11	2	3	1	1	2	1	4	14	4	1	1	3	9	2	1	1	4	8	71
28	2	3	2	2	9	3	2	4	4	4	17	2	2	2	3	2	2	13	3	2	2	2	3	3	15	2	3	3	4	2	1	3	18	1	3	3	3	10	2	3	2	1	8	90

Anexo 9 Artículo científico

TITULO

CONDICION LABORAL Y SATISFACCION DEL QUIMICO FARMACEUTICO EN EL HOSPITAL NACIONAL HIPOLITO UNANUE LIMA, 2016

AUTOR

Br. KAREN MALDONADO CASANOVA

RESUMEN

A continuación se presenta una síntesis de la investigación “Condición de trabajo y Satisfacción del Químico Farmacéutico del Hospital Nacional Hipólito Unanue Lima, 2016”

El objetivo de la investigación estuvo dirigido a determinar la relación entre Condición de trabajo y Satisfacción del Químico Farmacéutico del Hospital Nacional Hipólito Unanue. La investigación es de tipo cuantitativo, de alcance descriptivo correlacional y el diseño es no experimental, de corte transversal. La población fue el personal de la farmacia del Hospital, el muestreo fue censal y la muestra fue de 29 Químicos Farmacéuticos del hospital Nacional Hipólito Unanue.

Para recolectar los datos se utilizaron los instrumentos de la variable condición laboral y satisfacción; se realizó la confiabilidad de 0.96 para condición laboral y 0.76 para satisfacción el procesamiento de datos se realizó con el software SPSS (versión 22).

Realizado el análisis descriptivo y la correlación a través del coeficiente de Rho de Spearman, con un resultado de $Rho=0,437$, interpretándose como moderada relación entre las variables, con una $p = 0.00$ ($p < 0.05$), con el cual se rechaza la hipótesis nula por lo tanto los resultados señalan que existe relación significativa entre la variable condición laboral y satisfacción.

Palabras claves: Condición laboral, satisfacción

Abstract

The following is a summary of the research "Condition of Work and Satisfaction of the Pharmaceutical Chemist of the National Hospital Hipólito Unanue Lima, 2016"

The objective of the investigation was to determine the relationship between Work Condition and Satisfaction of the Pharmaceutical Chemist of the National Hospital Hipólito Unanue. The research is of quantitative type, the scope was descriptive correlational and the design used is non-experimental, cross-sectional. The population was personal, the sampling was census and the sample was of 29 Pharmaceutical Chemists of the National Hospital Hipólito Unanue.

To collect the data were used the instruments of the variable labor condition and satisfaction; Reliability was performed of 0.96 for labor condition and 0.76 for satisfaction data processing was performed with SPSS software (version 22).

Descriptive analysis and correlation were performed using the Rho coefficient of Spearman, with a result of $Rho = 0.437$, interpreted as a moderate relation between the variables, with a $p = 0.00$ ($p < 0.05$), with which the hypothesis is rejected Therefore, the results indicate that there is a significant relationship between the variable labor status and satisfaction.

Keywords: Working condition, satisfaction.

INTRODUCCION

El presente trabajo de investigación trata sobre las condiciones laborales y satisfacción del químico farmacéutico del Hospital Nacional Hipólito Unanue, para su realización se procedió a efectuar la búsqueda de la información en los diferentes establecimientos y bibliotecas asimismo se revisó los medios de información electrónico actualizado teniendo como antecedentes a este trabajo de investigación a Álvarez, De Miguel, Noda, Álvarez, Galcerán y Galina.,(2016) en su estudio de *Diagnóstico de la satisfacción laboral en una entidad asistencial hospitalaria*, que tuvo como resultado de 79,34% de índice de satisfacción y a Gutiérrez (1996) en su estudio *de satisfacción laboral* del personal profesional Farmacéutico de los hospitales nacionales desconcentrados obteniendo resultados de insatisfacción respecto al ambiente y a los incentivos, satisfacción baja respecto a la comunicación y la adhesión de grupo y satisfacción media hacia el liderazgo y estructura organizacional.

El interés de realizar el trabajo de investigación sobre condiciones laborales y la relación con satisfacción laboral del profesional químico farmacéutico, se da por determinar la relación que existe entre las condiciones laborales con la satisfacción laboral con que cuenta el personal profesional para desenvolverse y lograr con mayor rendimiento y desempeño sus objetivos por lo tanto tener profesionales que brinden atención de calidad a los pacientes o usuarios del establecimiento beneficiando a la población interna como externa. Así mismo nuestro país no cuenta estadísticas oficiales sobre condiciones laborales, tampoco en lo referente a esta investigación por lo tanto es indispensable el estudio de este tema, por lo que se formuló el siguiente problema:

¿Cuál es la relación entre satisfacción del personal químico farmacéutico y la condición de trabajo en el Hospital Nacional Hipólito Unanue, Lima, 2016?, cuyo objetivo es Determinar la relación entre satisfacción y la condición de trabajo del personal químico farmacéutico del Hospital Nacional Hipólito Unanue, Lima, 2016 al conocer si existe relación entre condiciones laborales y satisfacción del

personal permite mejorar ciertos indicadores y por lo tanto desempeñara mejor sus labores diarias con todas las herramienta básicas y poder brindar así una atención con calidad a los usuarios o pacientes que acudan al establecimiento.

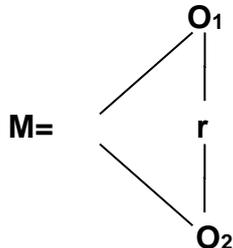
METODOLOGIA

El método empleado en nuestro estudio fue hipotético-deductivo con enfoque cuantitativo, el estudio de la investigación es descriptivo correlacional, es correlacional porque mide la relación que existe entre las dos variables condición laboral y satisfacción, es descriptivo porque especifica las características de las personas u procesos en el estudio.

Diseño

El Diseño del estudio es NO Experimental de corte transversal porque se elaboró sin manipular las variables observándose tal como se dan en la realidad y en un momento dado.

El diagrama representativo de este diseño es el siguiente:



Donde:

M = 29 Químicos Farmacéuticos del HNHU

O1= Observación de Condición de trabajo

O2= Observación de Satisfacción laboral

r = Relación entre variables. Coeficiente de correlación.

Población

La población estuvo constituida por 29 Químicos farmacéuticos trabajadores del departamento de farmacia del Hospital Nacional Hipólito Unanue.

Muestra La muestra está constituida por todo el personal profesional químico farmacéutico de todas las áreas del departamento de farmacia del Hospital nacional Hipólito Unanue haciendo un total de 29 químicos farmacéuticos.

Muestreo

Se incluirá a todo el personal químico farmacéutico del departamento de farmacia del Hospital Nacional Hipólito Unanue.

El instrumento se utilizó de acuerdo a la variable en el caso de la variable condición laboral se realizó según cuestionario European Industrial Relations Dictionary, elaborado y anualmente actualizado por Eurofound (2009) que consta de 44 items distribuido en seis dimensiones de Organización y método (Regulación y desarrollo), organización y entorno (entorno material y social) y Organización y Persona (escalas Ajuste O-P y Adaptación P-O) cuyo objetivo es determinar el nivel de condiciones de trabajo en los químicos farmacéuticos de la farmacia del Hospital Nacional Hipólito Unanue. La escala y el índice respectivo para este instrumento son como sigue: Optimo (3) Regular (2) Pésimo (1)

El Instrumento para medir la variable satisfacción laboral se utilizó un cuestionario de "Escala de Opiniones SL-SPC". elaborado por Sonia Palma (2005), que consta de 36 items distribuido en siete dimensiones: Relaciones sociales, Ambiente físico, Tipo de trabajo, oportunidades de desarrollo, Supervisión, Remuneración, Políticas administrativas, cuyo objetivo es determinar el nivel de satisfacción laboral en el personal químico farmacéutico del departamento de farmacia del Hipólito unanue.

La escala y el índice respectivo para este instrumento son como sigue: Totalmente de acuerdo (5), De acuerdo (4), Ni de acuerdo ni en desacuerdo (3) En desacuerdo (2), Totalmente en desacuerdo (1), La escala se valora en niveles: alta satisfacción (168), parcial satisfacción (149-167), regular (112-148), parcial insatisfacción (93-111) y alta insatisfacción (0-92).

RESULTADOS

Los resultados que se obtuvieron para condición laboral fue que el 75,9% presentan un nivel desfavorable y el 24,1% un nivel regular; para la variable satisfacción se obtuvo 86,2% de nivel bajo y 13,8% de nivel medio de satisfacción.

Para contrastar las hipótesis, se utilizó la correlación de Rho de Spearman que es una prueba estadística y es apropiada para conocer las relaciones que existe entre las variables cualitativas.

Se determinó que existe relación significativa entre la condición laboral y satisfacción del químico farmacéutico en el Hospital Nacional Hipólito Unanue Lima, 2016, obteniendo nivel de significancia de 0,05 por lo tanto se rechaza la hipótesis nula.

DISCUSION

Con respecto a la hipótesis general los resultados que se encontraron en el estudio fue el Valor $**p < 0.05$, se puede aseverar que se rechaza la hipótesis nula, y decir que existe relación entre condición laboral y satisfacción, coincidiendo con la tesis de Gutiérrez (1996), quien concluyo que existe un nivel de insatisfacción respecto al ambiente, a los incentivos, a la comunicación, con respecto al concepto de condición laboral según Blanch, Espuny, Gala, Artilles, refiere que son todas las situaciones que debe tener el trabajador para poder desempeñar bien sus funciones diarias para brindar un buen servicio, por lo que en base a los resultados obtenidos se recomienda a la dirección administrativa y a la jefatura del departamento de farmacia tomar en cuenta esta investigación realizada.

CONCLUSIONES

Según las evidencias estadísticas, existe una relación directa y significativa entre la condición laboral y satisfacción del químico farmacéutico del Hospital nacional Hipólito unanue 2016; teniendo un nivel de significancia calculada es $p < .05$ y el coeficiente de correlación de Rho de Spearman tiene un valor de ,437.

Considerar la información obtenida en la presente investigación, para mejorar las condiciones laborales en la institución y por ende la satisfacción en el personal químico farmacéutico en el Hospital Nacional Hipólito Unanue por lo que se recomienda a la dirección general de dicha institución tomar en cuenta esta investigación.

REFERENCIAS

American Psychological Association (APA, 2012) Manual de publicaciones de la American Psychological Association. México. Manual Moderno.

Álvarez López, Luis Felipe, & Galcerán Chacón, Galina. (2016). Diagnóstico de la satisfacción laboral en una entidad asistencial hospitalaria. *Revista Cubana de Salud Pública*, 42(3), 407-417. Recuperado en 04 de diciembre de 2016, de http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0864-34662016000300008&lng=es&tlng=es.

Blanch, J., Espuny, M., Gala, C., y Artiles, M., (2013) Teoría de las relaciones laborales: Fundamentos. España. UOC.

Bonillo, D., y Nieto, F. (2009) La satisfacción Laboral como elemento motivador del empleado. España. 11,189-200.

Cifuentes, J. y Manrique, F. (2014) Satisfacción laboral en enfermería en una institución de salud de cuarto nivel de atención Bogotá, Colombia. XXXII (2) ,217-227. Disponible en: www.bdigital.unal.edu.co/8907/1/539680.2012.pdf

Chiang, M., Martin, J. y Núñez, A. (2010) Relaciones entre el clima organizacional y la satisfacción laboral. España. Comillas. Disponible en: <https://books.google.com/books>

(Díaz, 2013) Satisfacción laboral y síndrome de burnout entre el personal de un policlínico y el de una comunidad local de administración de salud, distrito la Victoria, Chiclayo, 2012.Peru. Disponible en: repositorio.upeu.edu.pe/bitstream.

Gutiérrez, J. y Manrique, R. (2016) Estructuración y formulación de la política pública Farmacéutica regional y territorial en Colombia, Colombia, 14(29),41-59. Disponible en:
www.scielo.org.co/pdf/rgps/v14n29/v14n29a04.pdf

(Gutiérrez, 1996) Satisfacción laboral en el personal profesional Farmacéutico de los hospitales nacionales desconcentrados. Costa Rica.4 (2), 27-31. Disponible en:
www.binasss.sa.cr/revistas/rcafss/v4n21996/art4.pdf

Hernández Sampieri, R., Fernández, C., Baptista, L. (2010) Metodología de la investigación. México DF, México. Ed Mc Graw Hilld 5ta ed.

Ley del trabajo del Químico Farmacéutico del Perú. Disponible en: [www.digemid.minsa.gob.pe/.../Atención Farmacéutica/Ley-28173.pdf](http://www.digemid.minsa.gob.pe/.../Atención%20Farmacéutica/Ley-28173.pdf)

Martínez, E. (2011) Evaluación de las condiciones de trabajo en un centro de salud de atención primaria. Tesis Doctoral en Medicina. Disponible en:
dspace.uah.es/./TESIS%20DOCTORAL%20RIESGOS%20DERIVADO

Palma, S. (1999). Escala de satisfacción laboral SL-SPS. Lima: Editorial Cartolan. E.I.R.L. Disponible en:
www.academia.edu/.../ESCALA_CLIMA_LABORAL_CL_SPC_Manual

Silva, Amanda Aparecida, Souza, José María Pacheco de, Borges, Flavio Notarnicola da Silva, & Fischer, Frida Marina. (2010). Health-related quality of life and working conditions among nursing providers. *Revista de Saúde Pública*, 44(4), 718-725. <https://dx.doi.org/10.1590/S0034-89102010000400016>.

Sahagún, M; Blanch, J M; Cervantes, G; (2010). Estructura Factorial del Cuestionario de Condiciones de Trabajo. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 26() 175-189. Recuperado de <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=231316502002>

**Anexo 10 Constancia emitida por la institución que acredite la realización
del estudio in situ**



Ministerio
de Salud

Hospital Nacional
"Hipólito Unanue"

Comité Institucional de
Ética en Investigación

"Año del Buen Servicio al Ciudadano"

Carta N° 165 – 2017 - CIEI – HHU

A : Q F. KAREN MALDONADO CASANOVA
ASUNTO : Aprobación al Proyecto de tesis
REFERENCIA : Expediente N° 17109
FECHA : El Agustino, 12 de octubre del 2017

Es grato dirigirme a usted, para saludarle cordialmente y dar respuesta al documento de referencia donde solicita revisión y aprobación del proyecto de tesis titulado: " **Condición laboral y satisfacción del Químico Farmacéutico en el Hospital Nacional Hipólito Unanue Lima, 2016** ", para optar el grado de Magister en Gestión en los Servicios de Salud, en la EUPG de la UCV.

El Comité, en sesión ordinaria del miércoles 11 de octubre del presente año, según consta en el Libro de Actas N° 5, acordó por unanimidad **Aprobar** el proyecto de tesis antes mencionado.

Atentamente,

MINISTERIO DE SALUD
HOSPITAL NACIONAL HIPOLITO UNANUE

.....
DRA. ANGÉLICA RICCI YAURIVILCA
CMP. 8482
Presidenta del Comité de Ética en Investigación.