



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD

**ESCUELA ACADÉMICO PROFESIONAL DE
OBSTETRICIA**

Nivel de satisfacción laboral del profesional sanitario del
Centro de Salud Materno Infantil Alto Trujillo

**TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:
Licenciada en Obstetricia**

AUTORA:

Lozano Rojas Llensy Enith. ([ORCID: 0000-0001-7594-8849](https://orcid.org/0000-0001-7594-8849))

ASESORA:

Dra. Ana Vilma Peralta Iparraguirre ([ORCID: 0000-0002-5501-8959](https://orcid.org/0000-0002-5501-8959))

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de las Intervenciones en Salud

TRUJILLO-PERÚ

2020

DEDICATORIA

A DIOS:

Por estar conmigo siempre en cada paso que doy, por brindarme su sabiduría e inteligencia y permitirme culminar este arduo trabajo, sobre todo por haber puesto en mi camino a aquellas personas que han sido mi soporte y compañía durante todo el periodo de estudio.

A MIS PADRES:

Por ser mi ejemplo en todo área de mi vida; por su amor, soporte de mi vida, mi fuerza y mi aliento para seguir adelante; por creer en mí, por su incondicional apoyo, gracias a ustedes puedo culminar esta carrera, lograr mis sueños, metas; y a mis hermanos y familiares por ser el motivo para salir adelante para ser cada día mejor por estar conmigo en buenos y malos momentos.

AGRADECIMIENTO

El agradecimiento de mi tesis es principalmente a Dios quien me ha guiado, por brindarme de su fortaleza para seguir adelante, una vida llena de aprendizajes, experiencias y sobre todo felicidad, gracias por ayudarme a culminar este trabajo con satisfacción.

A mis padres porque me sacaron adelante, dándome ejemplos dignos de superación y entrega, porque en gran parte gracias a ustedes, hoy puedo ver alcanzada mi meta, ya que siempre estuvieron impulsándome en los momentos más difíciles de mi carrera, y porque el orgullo que sienten por mí, fue lo que me hizo ir hasta el final.

A mis hermanos, gracias por haber fomentado en mí el deseo de superación y el anhelo de triunfo en la vida. Mil palabras no bastarían para agradecerles a ustedes mi hermosa familia; su apoyo, su comprensión y sus consejos en los momentos difíciles.

A mi alma mater “UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO” por haberme formado como profesional. A mi docente la Dra. Ana Peralta por ayudarme en asesorías, por brindarme su confianza; sus conocimientos para culminar con satisfacción este trabajo de investigación.

Finalmente al CENTRO DE SALUD MATERNO INFANTIL ALTO TRUJILLO y Obstetras por haberme brindado la oportunidad de desarrollar mi tesis; por ayudarme a crecer profesionalmente y ganar experiencia.

ÍNDICE DE CONTENIDOS

Carátula.....	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de Contenidos.....	iv
Índice de tablas	v
Índice de gráficos y figuras.....	vi
Resumen.....	vii
Abstract.....	viii
I. INTRODUCCIÓN	1.
II. MARCO TEÓRICO.....	2.
III.METODOLOGÍA	16
3.1. Tipo y diseño de Investigacion.....	17
3.2. Variables y Operacionalizacion.....	18
3.3. Poblacion, muestra, muestreo, unidad de analisis	19
3.4. Tecnicas e instrumentos de recoleccion de datos.....	20
3.5. Procedimientos	20
3.6. Metodo de analisis de datos.....	20
3.7. Aspectos eticos.....	21
IV. RESULTADOS.....	22
V. DISCUSIÓN.....	30
VI. CONCLUSIONES ..	35
VII. RECOMENDACIONES.....	37
REFERENCIAS	39
ANEXOS	43
Anexo 1: Matriz de operacionalizacion de variables	44
Anexo 2: Instrumento de recoleccion de datos.....	45
Anexo 3: Validacion del cuestionario para medir el nivel de satisfaccion laboral del Centro de Salud Alto Trujillo.....	49
Anexo 4: Confiabilidad del Instrumento de Investigacion: Encuesta de Nivel de Satisfaccion Laboral.....	50

Anexo 5: Base de datos del cuestionario del nivel de satisfaccion laboral del Centro de Salud Alto Trujillo.....	51
ANEXO 6: Consentimiento Informado.....	52
Anexo 7: Permiso de Ejecución del Proyecto de Investigación.....	53

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla N°1: Satisfacción Laboral del Personal Sanitario del Centro de Salud Materno Infantil Alto Trujillo 2020.....	22
Tabla N°2: Características del Personal Sanitario del Centro de Salud Materno Infantil Alto Trujillo 2020.....	23
Tabla N°3: Identificar el nivel de satisfacción laboral en la dimensión Ambiente Laboral del profesional sanitario del Centro de Salud Materno Infantil Alto Trujillo en Septiembre – Noviembre 2020.....	25
Tabla N°4: Identificar el nivel de satisfacción laboral en la dimensión Supervisión del profesional sanitario del Centro de Salud Materno Infantil Alto Trujillo en el periodo Septiembre – Noviembre 2020.....	26
Tabla N°5: Identificar el nivel de satisfacción laboral en la dimensión Interacción con los compañeros de Trabajo del profesional sanitario del Centro de Salud Materno Infantil Alto Trujillo, en Septiembre – Noviembre 2020.....	27
Tabla N°6: Identificar el nivel de satisfacción laboral según dimensión Políticas de capacitación y promoción del profesional sanitario del Centro de Salud Materno Infantil Alto Trujillo, en Septiembre- Noviembre 2020.....	28
Tabla N°7: Identificar el nivel de satisfacción laboral según Remuneraciones e incentivos del profesional Sanitario del Centro de Salud Alto Trujillo, en Septiembre – Noviembre 2020.....	29

RESUMEN

El presente trabajo de investigación se realizó en el Centro de Salud Materno Infantil Alto Trujillo entre los meses de Septiembre a Noviembre del 2020, por lo que tuvo como finalidad determinar El nivel de satisfacción laboral del profesional sanitario del Centro de Salud Materno Infantil Alto Trujillo, Septiembre – Noviembre 2020. La investigación es un estudio descriptivo simple con enfoque cuantitativo. La población está conformada por el profesional de Salud del Centro de Salud Materno Infantil Alto Trujillo que laboran en los diferentes servicios del cual se tomó como muestra a toda la población en general de los profesionales y técnicos en salud de los diferentes servicios del establecimiento. En la investigación se utilizó como instrumento la encuesta de Satisfacción MINSA que sirvió para medir la satisfacción laboral del profesional de Salud del Centro de Salud Alto Trujillo, para la confiabilidad del instrumento se utilizó el coeficiente de contingencia del estadístico de prueba Alfa de Cronbach. En los resultados obtenidos: el personal de salud del establecimiento está conformado mayormente por el sexo femenino con un 85% seguido del 14% que representan al género masculino, la edad prevaeciente es de 35 a 54 años, el estado civil nos arroja que la mayor parte son convivientes, su condición laboral en mayor porcentaje es nombrado. Con referencia a la satisfacción laboral es que el 88.1% se encuentran medianamente satisfechos y el 11.9% se encuentran satisfechos, recalcando así que nadie del profesional nos arrojó un resultado de insatisfacción.

Siendo el propósito de proporcionar información valida y que los resultado de este estudio sirvan al establecimiento y otras instituciones en sí, para que se pueda elaborar de manera oportuna estrategias orientadas a mejorar los niveles de satisfacción laboral y así mejorar la calidad de atención.

Palabras claves: Satisfacción Laboral, Profesional de Salud

ABSTRACT

The research work was carried out at Centro de Salud Materno Infantil Alto Trujillo between September to November 2020, its purpose was to determine the level of job satisfaction of the healthcare professional of the Centro de Salud Materno Infantil Alto Trujillo, September – November 2020. The research is a simple descriptive study with a quantitative approach. The population is made up of the health professional of the Centro de Salud Materno Infantil Alto Trujillo, who work in the different services, the entire population of health professionals and technicians from the different services of the establishment were taken as a sample. In the research, the MINSA Satisfaction survey was used as an instrument, which served to measure the job satisfaction of the Health professional of the Centro de Salud Alto Trujillo. For the reliability of the instrument, the contingency coefficient of the Cronbach's alpha test statistic was used. In the results obtained: the health personnel of the establishment are mainly made up of the female sex with 85% followed by 14% representing the male gender, the predominant age is between 35 and 54 years. The marital status shows us that the majority are cohabiting, their employment status in a higher percentage is named. Regarding job satisfaction, 88.1% are moderately satisfied and 11.9% are satisfied, emphasizing that no one from the professional gives us an unsatisfied result.

The purpose is to provide valid information and that the results of this study serve the establishment and the institutions, so that strategies are developed to improve job satisfaction levels and thus improve the quality of care.

Keywords: Job Satisfaction, Health Professional.

I. INTRODUCCIÓN

Hoy en día se estima que la mayor proporción de trabajadores del área de salud, pasan gran parte de su vida en los centros hospitalarios; por eso la satisfacción laboral tiene una relevancia mayúscula en la subsistencia de las personas ya que con el pasar del tiempo se ejecutan cambios en el ambiente de trabajo, posibilitando tener mayor confort en sus actividades laborales, sintiéndose competentes, capaces y gozosos de su labor. Por ello a nivel mundial se da cada vez más mayor importancia a la satisfacción laboral, ya que se encuentran indagaciones donde la satisfacción laboral es una distinción que tiene mayor poder en el grado de su función, por ejemplo en Estados Unidos se evidenció que el 45% de la población que laboran muestran una satisfacción en su centro de trabajo, mientras que en un 65% y con un índice menor de 25 años, no muestran interés en su ocupación laboral.¹

La satisfacción laboral incluye múltiples acápites como las distintas obligaciones de las personas, sin embargo existen acápites ya instaurados donde predominan la conducta como persona y profesional. Donde el nivel de calidad y de efectividad de las prestaciones del sistema de salud depende del nivel de satisfacción, sin embargo algunos se manifiestan con disconformidad, desmoralización y apatía propiciando dificultades en las interrelaciones personales, con los dirigentes y delegados de los establecimientos de salud.¹

El Ministerio de Salud en el año 2002, expreso que el personal de salud tuvo una gran satisfacción laboral en su profesión al ofrecer una atención de mejor condición. Sin embargo la Organización mundial de la salud (OMS) y la Organización Internacional del Trabajo descubrieron condiciones laborales carentes, carga continua, déficit de estabilidad, salarios bajos, personal limitado, cansancio y reducción en las actividades laborales, surgiendo así un entorno de trabajo poco placentero y con posturas antiéticas por parte del personal, en

donde estas condiciones producen situaciones de enfrentamiento, tomándose así un entorno desfavorable que causa daños económicos y desfavorece el nivel de satisfacción laboral del personal.³

En el Perú las instituciones públicas dedicadas al rubro de la salud no han conseguido una evaluación permanente de la satisfacción en el trabajo, realizando así unos estudios donde nos ofrecen algunas opciones de solución sobre la satisfacción laboral. Por lo que, los niveles de satisfacción laboral alternan según el tipo de trabajo que realizan, el oficio que tengan y el tiempo que vengan laborando. Sin embargo, no se debe negar que el personal de Salud es la pieza más valiosa de una institución, por lo que se le debe ofrecer un entorno fiable.³

Por lo anteriormente expuesto, se genera la pregunta interrogante: ¿Cuál es el nivel de satisfacción laboral del profesional sanitario del Centro de Salud Materno Infantil Alto Trujillo en el periodo Septiembre - Noviembre del año 2020?

En el presente estudio se sustenta en conocer el nivel de satisfacción laboral, donde el grupo humano es el más valioso en el área de salud, por lo que debemos explicar las distintas situaciones y comportamientos que afectan el contexto hospitalario.

En relación al funcionamiento de los establecimientos de salud y la atención apropiada a los pacientes, hay estudios teóricos que afirman, que las entidades logran sus metas y brindan prestaciones de calidad cuando cuentan con trabajadores que estén no solo estimulados para el trabajo, sino que puedan fomentar un entorno laboral apropiado donde la funcionalidad de la atención sea la más adecuada, siendo así, que cada profesional de la salud pueda comprometerse con la institución y desenvolverse en su profesión con los medios adecuados, generando de esta forma satisfacción laboral.⁵

La realización de esta investigación permitirá averiguar la satisfacción laboral del personal de salud del Centro de Salud Materno Infantil Alto Trujillo, con la intención de determinar aquellos elementos que estén actuando de manera apropiada y a aquellos que pudiesen estar actuando de manera deficientemente, para así mejorar la atención de calidad, para ser empleado como un mecanismo de gestión que adecua reforzar los recursos humanos, cooperando a mejorar no solo la satisfacción personal, sino también la de la comunidad institucional e indirectamente la de los usuarios.²

OBJETIVO GENERAL:

Determinar el nivel de satisfacción laboral del profesional Sanitario del Centro de Salud Materno Infantil Alto Trujillo, en septiembre – Noviembre 2020

OBJETIVOS ESPECÍFICOS:

- Identificar el nivel de satisfacción laboral según las características sociodemográficas del Profesional sanitario del Centro de Salud Materno Infantil Alto Trujillo en el periodo Septiembre – Noviembre del 2020.
- Identificar el nivel de satisfacción laboral en la dimensión Ambiente de trabajo del profesional sanitario del Centro de Salud Materno Infantil Alto Trujillo en Septiembre – Noviembre 2020.
- Identificar el nivel de satisfacción laboral en la dimensión Supervisión del profesional sanitario del Centro de Salud Materno Infantil Alto Trujillo en el periodo Septiembre – Noviembre 2020.
- Identificar el nivel de satisfacción laboral en la dimensión Interacción con los compañeros de Trabajo del profesional sanitario del Centro de Salud Materno Infantil Alto Trujillo, en Septiembre – Noviembre 2020.
- Identificar el nivel de satisfacción laboral según dimensión Políticas de capacitación y promoción del profesional sanitario del Centro de Salud Materno Infantil Alto Trujillo, en Septiembre- Noviembre 2020.

- Identificar el nivel de satisfacción laboral según Remuneraciones e incentivos del profesional Sanitario del Centro de Salud Alto Trujillo, en Septiembre – Noviembre 2020.

FORMULACIÓN DE LA HIPÓTESIS

En el presente trabajo de investigación no se aplica formulación de hipótesis, por ser un estudio descriptivo.

II. MARCO TEÓRICO

Esta investigación presenta tanto antecedentes de nivel internacional, como nacional, así como locales que a continuación se describen:

Hidalgo, García Hernández Y, Martínez García M, (México 2016) sustentaron que la satisfacción laboral es un aspecto básico, debido a que el personal lleva la mayor parte de su tiempo en su centro de trabajo, como es el caso del profesional de enfermería, el cual ejerce una ocupación elemental. Este estudio tuvo como propósito determinar la satisfacción laboral en dos organizaciones de salud pública en el territorio de Hidalgo, con el propósito de reconocer la relación de los factores intrínsecos y extrínsecos de la satisfacción laboral, donde se concluyó que el nivel de satisfacción laboral de ambas instituciones es deficiente. Asimismo se dedujo que la satisfacción laboral, es un asunto de gran relevancia en las instituciones, expresando que mientras que el profesional de salud está satisfecho es más fructífero, generando una mayor responsabilidad y enriqueciendo el entorno laboral entre otras subvenciones.²⁵

Pablos G, M. (Madrid 2016), ejecuto una investigación Titulado Satisfacción laboral y estrategias de cambio de las Enfermeras de los Hospitales públicos y Badajoz y Cáceres de Madrid, concluyendo que el 50% de los profesionales se encuentran satisfechos en el trabajo y que un 30% se encuentran insatisfechos con el entorno laboral.²⁴

Cifuentes Rodríguez JE, (Bogotá, Colombia 2015) ejecutó un estudio con la finalidad de determinar el nivel de satisfacción laboral de los profesionales de enfermería que laboran en un establecimiento de salud de cuarto nivel de atención y describen las peculiaridades sociodemográficas. Los resultados fueron que en un 80% de las enfermeras se muestran insatisfechas laboralmente. Mientras que, los enfermeros se encuentran más satisfechos con su ocupación, sin embargo son quienes muestran mayor coacción y rigidez en relación con su trabajo.³⁰

Carrillo García, Ríos Rísquez, Fernández Cánovas, Celdran Gil, Vivo Molina, Martínez Roche, (España 2015). Ejecutaron una investigación titulada “La satisfacción de la vida laboral de los enfermeros de las unidades móviles de emergencias de la región de Murcia”, concluyendo que existe una satisfacción general intermedia, el 5.42% alta y el 4% una insatisfacción deduciendo un nivel elevado de satisfacción en el trabajo por parte de los enfermeros, sin embargo, es indispensable descubrir los aspectos de sus labores que puedan provocar falta de satisfacción en el ámbito laboral.²⁷

Vega Guevara M, (Perú 2018) Realizo una investigación sobre calidad de vida laboral del personal de salud de una institución pública donde a 84 trabajadores de distintos sexos, por lo que ayudaron a conocer que el personal de salud se mostraba insatisfechos ya que el 57.2% manifestó un descenso de calidad de vida laboral y el 33.3% una calidad intermedia de vida laboral, asimismo concluye que la calidad de vida laboral explica la alarmante posición que se encuentra entre la relación al beneficio y el ambiente laboral desde el punto de vista físico y humano , demostrando así posiciones con muchas subvenciones para que los empleadores permitan desenvolverse en sus trabajos y también poseen la oportunidad de conseguir una estabilización entre el trabajo y su vida personal y familiar. En donde finalmente las siete dimensiones medidas para precisar su calidad laboral, permite identificar las necesidades personales del personal de salud y así poder conseguir el bienestar personal y aboral implicando así una valoración objetiva y subjetiva del trabajador.

Velásquez, (2016) sostuvo que mediante una investigación de calidad de vida profesional que tiene el personal de salud que trabajan en el hospital san José de Chíncha en Perú, se diera a conocer la calidad de vida profesional del personal de salud por lo que su muestra fue de 50 profesionales teniendo como resultado una aceptable calidad de vida profesional , evaluando así las dimensiones donde se evidencia una disconformidad producido por el trabajo, sostén afectivo de los directivos, carga de trabajo, soporte comunitario y

motivación intrínseca, mientras que, en la dimensión ligada a los requerimientos al lugar del trabajo y instrucción hubo un resultado favorable, siendo de forma total regular en un 52% , determinado así que se halla una regular calidad de vida laboral del profesional de salud.²⁰

Quispe N,(Apurímac 2015) realizo una investigación sobre Clima organizacional y satisfacción laboral en la asociación para el desarrollo empresarial en Apurímac, Andahuaylas,2015, donde describe que las instituciones son muy influyentes en tal discernimiento que varios pueden tener una gran compañía pero si no existe un ordenanza estructurada nada se podrá conseguir, es por eso que se determina como el grupo de individuos que trabajan juntas y se ayudan en las labores para lograr una meta trazada, el comportamiento organizacional está dada por la formación de los empleadores que actúan en organizaciones, donde el clima se basa en la captación que tendrá cada empleador o trabajador, asimismo, la satisfacción laboral cumple una relación con las condiciones de trabajo del empleado, la muestra para este estudio fue de 30 empleadores, donde la conclusión que arrojó fue que existe una relación eficaz y característica entre el clima organizacional y la satisfacción laboral, sobre todo las dimensiones del clima organizacional que se conectan de manera valida son, estructura, autonomía, relaciones interpersonales e identidad, con respecto a la dimensión remuneración no parece correlacionarse de manera elocuente a la satisfacción laboral, llegando a la deducción que existe una relación garantizada y mesurada entre el clima organizacional y la satisfacción laboral.¹⁸

Vilca ZJ, (2018) Ejecuto una investigación sobre el Nivel de calidad de vida laboral y las dimensiones de la calidad de vida laboral del personal de salud, donde se determinó en su estudio que el 57.2% expresan una disminución de calidad de vida laboral y el 33.3% una intermedia calidad de vida laboral, donde después de comparar sus resultados se explica la alarmante posición que encuentra en relación al beneficio y el ambiente laboral desde el punto de vista físico y humano, siendo condiciones con varios privilegios para que los empleadores puedan desenvolverse en sus laborales y además tengan la

oportunidad de conseguir una estabilidad entre el trabajo y la vida personal y familiar, es por ello, que no se debe desatender que el entorno laboral no necesita de la infraestructura, sino del ambiente humano, del trabajo en conjunto, la formación constante, la evocación de sus logros, pues si no lograra a suceder se evidenciarían algunos disgustos que actúan en su persona y su ambiente laboral pero también familiar, empeorando la condición personal de cada empleador, llegando en algunos casos a dañar su salud e integridad física.¹

Millan J, Montero M. (Chiclayo 2016). Ejecutaron una investigación sobre el clima organizacional y satisfacción laboral de los trabajadores de la empresa Oncorad de Chiclayo del 2016, donde la compañía prestadora de servicios médicos tiene como trascendencia ejecutar sus propósitos, es así que el clima laboral consigue distintos criterios siendo uno de ellos el cumulo de peculiaridades que determinan una institución, mientras que, en la satisfacción laboral influyen distintas variantes donde algunos estudios revelan que demasiadas empresas desatienden a sus trabajadores, siendo así que no existe una afable producción laboral, por lo tanto nunca existirá una buena política de organización. La población para la investigación fue de 37 profesionales , donde se ejecutó una investigación con el modelo de Sonia Palma, teniendo como producto que el profesional que labora en su centro de trabajo indican que se encuentran con motivación para poder trabajar, por lo que respecta a los salarios, no tienen un rendimiento favorable, así como el rendimiento de tarea donde también tuvo un puntuación alta con un 4.32, llegando así a la deducción que en el clima organizacional obtuvieron grandes índices, es por ello que la dimensión involucramiento laboral tiene un 4.049% , mientras que comunicación tiene un 3.966%, es por ello que las menos valoradas fueron las de autorrealización y supervisión, asimismo en satisfacción laboral las dimensiones más tasadas fue significación de tareas y condiciones de trabajo , mientras que con menor valor fueron beneficio remunerado y reconocimiento personal.¹⁹

A continuación, se desarrollan las teorías y enfoques conceptuales que sustentan el proyecto de investigación.

SATISFACCIÓN LABORAL:

La satisfacción es un prodigio multidimensional; en donde más predominan las características individuales de los sujetos, asimismo las peculiaridades de la ocupación profesional y de la constitución de la comunidad en su conglomerado. La satisfacción laboral como apariencia primordial de la conducta organizacional se dice que tiene como fundamento en Hoppock (1935) y su libro titulado Job Satisfacción sustentando que la satisfacción es uno de los desenlaces significativos de la ocupación del hombre, en donde existe una hipótesis de ilación implícita o explícita entre satisfacción y desempeño, concluyendo que un trabajador satisfecho tiende a desempeñarse mejor.⁴

Por lo que se comprende como Satisfacción laboral la forma de cómo se encuentra un trabajador en relación a su empleo, donde la postura que expresaría hacia su propio trabajo reflejaría experiencias satisfactorias e insatisfactorias en su empleo demostrando así perspectivas acerca de sus futuras destrezas. Por eso la satisfacción fue analizada desde distintas disciplinas, tales como la psicología (Argyle, 2001), la sociología (Hodson, 1985; Kabellery y Loscocco 1983), la economía (Hamermesh 1977, 2001, Freeman 1978) o la dirección de empresas (Hunt y Saul, 1975), transformándose en un asunto de gran interés para los indagadores. Sin embargo, Herzberg (1959) propone que la verdadera satisfacción del ser humano con sus labores se originaría del mismo acto de potenciar su empleo, con el objetivo que se pueda incrementar un mayor compromiso y a su vez se perciba un desarrollo mental y psicológico por lo que dio motivo para que a fines de los sesenta e inicio de los setenta se hiciera vertiginosamente conocido el procedimiento de mejoras en el trabajo que consistiera en perfeccionar la labor en sí y así lograr reestablecer la ética y el desarrollando de los trabajadores.¹⁰

Mientras que Robbins, determina la satisfacción laboral como la actividad, los estímulos, la forma de relacionarse y las posiciones de trabajo a las cuales están expuestos, asimismo, considera que las características individuales del personal infieren mucho según el puesto que tengan, transformando la impresión del empleador sobre hallar satisfacción y complacencia en las actividades que puedan desempeñar.” Si el empleador halla predisposición de su servicio existe la probabilidad de que este se sienta más complacido”²¹

Otra manera de definirlo es que la actitud del trabajador en lo que corresponde a su labor, que esta cimentada en la imaginación y el aprecio que el trabajador va intuyendo de su centro de trabajo.⁶

Es por ello que la trascendencia de la satisfacción laboral se acredita por los empleadores quienes llevan gran parte de sus vidas en las instituciones que trabajan, en relación a ello se encuentran cuantiosas evidencias donde los trabajadores que muestran una insatisfacción faltan a sus labores con mayor frecuencia y suelen haber mayores renunciaciones, además se ha evidenciado que los trabajadores con una satisfacción alta poseen una mejor integridad física y psicológica, interpretándose en una fortaleza de trabajo demostrando mayor rendimiento y evidenciando menos renunciaciones de los empleados calificados. Es por ello que las investigaciones manifiestan que la satisfacción laboral establece un pronóstico de supervivencia, de conformidad a la institución, mejorando la vida dentro del entorno de trabajo pero también del entorno familiar y social.²²

Por otro lado Blum y Naylor(como citó en Galan,2015, p36) manifiesta que las conductas que expresan los empleadores en sus puestos de trabajo, son el fruto del nivel de satisfacción, donde dichas conductas tienen relación con el trabajo refiriéndose a elementos específicos tales como: las condiciones de trabajo, el reconocimiento de la capacidad, la valoración imparcial, la decisión rápida de las razones de desconcierto, la remuneración, la inspección, los vínculos interpersonales en el trabajo. Donde se infiere que la satisfacción

laboral conlleva a un acumulo de conductas y una inclinación valorativa de las personas y los grupos en el ambiente laboral.⁴

Siendo así que la satisfacción laboral es fundamentalmente una definición general con el que hace mención a las conductas de los individuos hacia diferentes posturas de sus labores destacando así la trascendencia de la entereza del individuo como sus obligaciones, posibilidades, percepciones y juicios, determinando así como estas variables se juntan para determinar el grado de satisfacción. Es por esto que para discernir las actitudes hacia el trabajo se identifican en cinco dimensiones tales como: ambiente laboral, supervisión, interacción con los compañeros de trabajo, política de capacitación y promoción y remuneración e incentivos.¹⁰

Dimensiones de la satisfacción Laboral

Con respecto a las dimensiones de la satisfacción laboral existen cuantiosos aspectos y criterios para ordenarlos de acuerdo a sus autores. Esto demuestra que la satisfacción puede ser subjetiva ya que las dimensiones pueden ser causales de satisfacción para un grupo de trabajadores pero a la vez no puedan ser para otros.

Según Palma CS (1999), existen siete dimensiones importantes que intervienen en la satisfacción laboral donde a continuación definiremos cada una ella²³:

Ambiente laboral

El ambiente laboral se definiría como el entorno donde se fomenta el trabajo y su relación con las restricciones que muestren los empleadores, brindando de forma segura una relación con la compañía incluyendo ciertas sub divisiones como: demostrar satisfacción debido al modo en que se planteen las técnicas de trabajo, así como también los materiales necesarios y apropiados, el desenvolvimiento y capacitaciones que puedan recibir de manera personal para desarrollar sus habilidades.¹

Este fundamento hace referencia al contexto que rodea a los trabajadores, coartando las condiciones esenciales conformadas por numerosas limitaciones, tanto físicas, sociales, culturales y económicas. El trabajo, por su parte, es la medida del esfuerzo que realizan las personas, tratándose así de una actividad productiva que un sujeto lleva a cabo y que es remunerada por medio de un sueldo.

Demostrándonos que cada día son más las organizaciones de salud que preservan que se encuentre un agradable entorno laboral. Si bien este es el secreto para que los trabajadores no solo produzcan sino de igual manera se involucren más con sus labores cooperando al desarrollo de estas organizaciones. Llegando como conclusión a una absoluta satisfacción para los empleadores y un aumento de sus beneficios.¹⁰

Es por eso que el ambiente laboral consta de dos aspectos importantes, que serán descritos a continuación:

Asimismo las condiciones físicas son consideradas componentes de herramientas o de infraestructura que de manera directa o indirecta predominan en el entorno laboral, siendo un recurso facilitador para el desenvolvimiento de las ocupaciones diarias, donde los trabajadores se interesan por su ambiente de trabajo y su bienestar personal como para ejecutar bien sus labores, con asignación de ambiente, privacidad, operatividad y disponibilidad del servicio y buenas condiciones de confort.

En tanto a la independencia del trabajador evalúa el nivel de autogestión de las personas en la realización de sus labores cotidianas, beneficiando así a una buena satisfacción.⁸

Supervisión

Consiste en la consideración valorativa que ejecuta el dirigente en relación con el empleador respecto a sus labores cotidianas, considerándose que el éxito profesional está limitado por el nivel de aprobación y repudio al jefe. A los empleadores les atrae el compromiso del jefe, por el contrario, la repulsión de

los empleadores hacia su supervisor acatara usualmente de las peculiaridades de ello, así como de las particularidades del supervisor. Es por eso que el comportamiento del jefe tiene una sensación predecible sobre la satisfacción del trabajador siendo así la apreciación, la implicación lo que les posibilita a los trabajadores tener un afecto de satisfacción sobre el jefe. De igual modo House y Dessele (1974) describen que el comportamiento del jefe será estimado como admisible para sus trabajadores en el nivel en que vean el comportamiento como el origen de satisfacción o como equipo para una satisfacción futura.

Donde la dimensión de supervisión consta de dos aspectos importantes, que serán descritos a continuación:

Interacción con el jefe inmediato: Por lo que según Robbins sostiene que la relación o vínculo que se genere con el jefe inmediato ya sea de manera positiva o negativa se deba a la forma de cómo son tratados y la impresión mutua.

Sin embargo, lograr que los trabajadores alcancen la satisfacción en sus centros de trabajo se estima que es todo un desafío profesional. Por lo que se necesitaría mayor cantidad de discernimiento sobre la vigilancia en caso un riesgo en su salud, siendo relevante para la existencia o supresión del paciente. Evidenciando que estas particularidades provocan que las actividades en el trabajo sean una causa continua de desarrollo a nivel profesional, dándole a cada individuo del equipo de salud la potestad de sentirse satisfechos laboralmente, sin descartar que estas mismas particularidades donde se puedan convertir en catástrofes y déficit de la satisfacción en su centro de labores.

En cuanto a la interacción con los compañeros de trabajo se describe a la relación equitativa desempeñada entre el profesional sanitario al interior de una institución de salud y el profesional con los usuarios teniendo un propósito en común. Donde las favorables relaciones interpersonales dan seguridad y credibilidad, a través de manifestaciones de confidencialidad, responsabilidad y empatía siendo considerable una conexión efectiva en la que sea notable el

entendimiento la comprensión, la tolerancia y el apoyo mutuo para dominar debilidades, afianzando la vitalidad que influyen en la coexistencia, demostrando el desarrollo de los individuos mediante la disposición de su ocupación y el fruto que traería de quienes recibirían sus servicios.

La forma de ocupación por lo general es una cuestión de conducta, donde una conducta mental eficiente, hace que las labores sean más agradables y productivas. Cuando el empleado piensa en el trabajo como insignificante pues su rendimiento descende y esta conducta se puede esparcir hacia todos los miembros, sin embargo cuando se siente parte del grupo y se da cuenta que su colaboración es importante sin considerar cuán pequeño sea el lugar que habita dentro del equipo pues su rendimiento se verá reflejado en ello. Es así que trabajo de equipo debe contar con un holgado acercamiento a la ayuda técnica, con un repertorio de conocimientos y una infinidad de habilidades que haga que la apoyo mutuo surja entre los miembros de equipo existiendo un pacto entre ellos y no solo una obligación con la organización.

Política de capacitación y promoción

En cuanto a las políticas se define como el nivel de convenios a los lineamientos o normas organizacionales lideradas a organizar el vínculo laboral y relacionar de formar directa con el empleador sirviendo como guías que definan el desarrollo y el entorno general de las ocupaciones válidas para la obtención de objetivos y funcionando como origen para las futuras determinaciones y acciones que impulsan a regular los planes y contrastar la actuación para aumentar la estabilidad de la acción elevando la expectativa de que distintos dirigentes tomen determinaciones semejantes cuando se enfrenten a posiciones parecidas.

Es así que las políticas, tienen que ser lo suficientemente extensas, duraderas y transigentes como para que se puedan aprovechar en diferentes condiciones, además tendrían que ser racionales y cooperar a solucionar o impedir enigmas específicos estableciendo reglamentos claros y coherentes que fijen dominios de autoridad. Es por ello que, también es considerable la coherencia, dado que

la incoherencia produce inseguridad y ayuda al desarrollo de aprehensiones al trato preferencial y a la inmoralidad.

En definitiva cuando el profesional sanitario tiene ambiciones profesionales y se halla estancando en su centro de labores observando así el pasar del tiempo sin poder prosperar ni ascender de jerarquía pues se mostrara indiferente y contrariado ante su trabajo puesto que no consigue lo que espera, produciendo una inestabilidad entre lo que quiere y lo ha conseguido realmente. Finalmente las políticas de promoción y capacitación tienen que ser lo proporcionalmente incrementadas de objetivos siendo permanentes y transigentes como para que puedan ser aplicadas en distintas circunstancias que a su vez ayuden a solucionar o prever inconvenientes específicos en el sector salud mediante la instauración de normativas claras y precisas que fijen dominio de autoridad.

Remuneraciones e incentivos

En tanto referente a la remuneración lo definimos como a la retribución (sueldos, los salarios y prestaciones) que los trabajadores perciben a cambio de su trabajo, teniendo como factor el dominio y la precisión de la satisfacción, ya que estas complacen una serie de obligaciones vitales de la persona, además es descrito como símbolo del “status”, que significa reconocimiento y seguridad; proporcionando una considerable libertad en la vida humana donde por medio de ellos se puedan adquirir otros valores

Los empleadores se preocupan por su entorno de trabajo tanto por su bienestar personal como por ejecutar con satisfacción sus labores, es por ello que, el confort está descrito a la presencia de amplitud, asignación de ambientes, privacidad, operatividad y disponibilidad de servicio.

Si las remuneraciones son imparciales entonces esto nos daría una mayor satisfacción ya que los trabajadores sentirían que reciben retribuciones en relación a su desempeño. Sin embargo, si las remuneraciones son consideradas inapropiadas para el grado de desempeño pues tiende a surgir la insatisfacción en el trabajo, desarrollando que el empleador entre en un estado

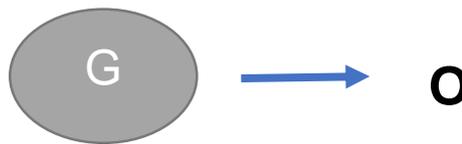
de rigidez afectando el rendimiento y produciendo así el deterioro de la calidad del ambiente laboral.¹⁰

III. METODOLOGÍA

3.1 Tipo y Diseño de Investigación:

La investigación realizada es de tipo descriptivo, siendo utilizado en la ciencia y la psicología, para realizar visiones generales sobre el tema que estamos tratando.

El diseño Investigación, es de un diseño descriptivo simple porque nuestro objetivo es reunir información



Dónde:

G: Muestra u Objeto que se realizara el estudio

O: Observación de la muestra

3.2 Población y Muestra

Población

La población estuvo conformada por 67 trabajadores profesionales y técnicos asistenciales del Centro de Salud Materno Infantil Alto Trujillo que laboran en el periodo Septiembre – Noviembre del 2020 que cumplan con los criterios de inclusión y exclusión.

Unidad de Análisis: Profesionales y técnicos asistenciales del Centro de Salud Materno Infantil Alto Trujillo en el periodo Septiembre – Noviembre 2020

Muestra: La selección de la muestra se ejecutó por el método no probabilístico, por sujetos voluntarios y por conveniencia (Hernández, Fernández y Baptista, 2010, p.176).

Criterios de Selección:

Criterios de inclusión

- Personal profesional y técnico que trabaja de 6 meses en adelante en el Centro de Salud Materno Infantil Alto Trujillo y que acepte participar en el estudio en forma voluntaria.

Criterios de exclusión

- Personal profesional y técnico que trabaja menos de 6 meses en el Centro de Salud Materno Infantil Alto Trujillo en el periodo Septiembre – Noviembre 2020.
- Personal profesional y técnico que trabaja 6 meses a más en el Centro de Salud Materno Infantil Alto Trujillo en el periodo Septiembre – Noviembre 2020 y que no acepte participar en el estudio en forma voluntaria.
- Personal técnico administrativo que trabaja en el Centro de Salud Materno Infantil Alto Trujillo en el periodo Septiembre – Noviembre 2020.

3.3 Técnicas e instrumentos de recolección de datos validez y confiabilidad

Técnica

La técnica de recolección de datos se da por medio de una entrevista mediante el cual se desarrolla una encuesta dirigida al Profesional de Salud del Centro de Salud Alto Trujillo en el periodo Septiembre – Noviembre 2020.

Instrumentos

Se utiliza como primer instrumento la Encuesta de Satisfacción del personal de salud – MINSA, RM N°527-2012/MINSA el cual consta de dos partes, una primera parte conteniendo información esencial como: sexo, edad, genero, estado civil, tiempo de servicio, condición laboral, especialidad y cursos de actualización; la segunda parte consto de 23 ítems, que compone 05 dimensiones. Se utiliza una medición tipo Likert de 5 puntos donde: 1 corresponde a muy insatisfecho, 2 corresponde a insatisfecho, 3 corresponde a indeciso, 4 corresponde a satisfecho y 5 corresponde a muy satisfecho. Valorándose los resultados según puntaje en: ¹⁰

- Satisfecho : 85 a 115 puntos
- Medianamente satisfecho : de 54 a 84 puntos
- Insatisfecho: de 23 a 53 puntos

En cuanto a las dimensiones de la satisfacción que mide el instrumento se tiene: ³⁴

- **Ambiente Laboral**, a su vez comprende:
 - Trabajo actual (ítems 1,2,3,4 y 5)
 - * Satisfecho : de 24 a 25 puntos
 - * Medianamente satisfecho : de 18 a 23 puntos
 - * Insatisfecho : de 8 a 17 puntos
 - Trabajo en general (ítems 6,7 y 8)
 - * Satisfecho : de 13 a 15 puntos
 - * Medianamente satisfecho : de 9 a 12 puntos
 - * Insatisfecho : de 5 a 8 puntos

- **Supervisión**, a su vez comprende:
 - Interacción con el jefe inmediato (ítems 9,10,11,12 y 13)
 - * Satisfecho : de 20 a 25 puntos
 - * Medianamente satisfecho: de 15 a 19 puntos

- * Insatisfecho: de 6 a 14 puntos
- **Interacción** con los compañeros de trabajo (ítems 14 y 15)
 - * Satisfecho : de 9 a 10 puntos
 - * Medianamente satisfecho : de 6 a 8 puntos
 - * Insatisfecho : de 2 a 5 puntos
- **Políticas de capacitación y promoción**, a su vez comprende:
 - Oportunidad de progreso (ítems 16 y 17)
 - * Satisfecho : de 9 a 10 puntos
 - * Medianamente satisfecho : de 6 a 8 puntos
 - * Insatisfecho: de 2 a 5 puntos
 - Ambiente de trabajo (ítems 18,19,20 y 21)
 - * Satisfecho : de 16 a 20 puntos
 - * Medianamente satisfecho : de 12 a 15 puntos
 - * Insatisfecho : de 6 a 11 puntos
- **Remuneración e incentivos** (ítems 22 y 23)
 - * Satisfecho : de 7 a 9 puntos
 - * Medianamente satisfecho : de 4 a 6 puntos
 - * Insatisfecho : de 2 a 3 puntos

Validez

Se ejecutó la validación de información con juicio de expertos, tres profesionales de Obstetricia con el grado de Magister y especialistas en el tema, analizaron cada ítem en función de las dimensiones y la variable de investigación. Se solicitó mejorar la redacción de las preguntas del cuestionario, la cual se adecuó en el instrumento. La conclusión de los expertos fue que cada uno de los ítems, en los instrumentos, está formulados coherentemente en relación a los objetivos de la investigación, teniendo así un resultado de 1.19. (Anexo3)

Confiabilidad

El instrumento de investigación se utilizó el estadístico de Alpha de Cronbach en una prueba piloto, con una muestra con características similares. En la encuesta de nivel de satisfacción se obtuvo, 0.824 siendo el nivel muy confiable. La prueba piloto: Permitió realizar los ajustes definitivos en los instrumentos de investigación, demostrando la confiabilidad de dicha encuestas siendo sometida a una prueba preliminar aplicándose a 20 Profesionales de la Salud del Centro de Salud Alto Trujillo de los diferentes servicios de atención.(Anexo 4)

3.4 Procedimientos

La recolección de los datos se da por medio del envío de la solicitud a la Facultad de Ciencias Médicas de la Universidad Cesar Vallejo dirigida al Jefe del establecimiento siendo el Centro de Salud Materno Infantil Alto Trujillo para que se autorice la participación del profesional de salud de dicho establecimiento. La ejecución de las encuestas se realizara directamente al profesional de salud en general que trabaja en el Centro de Salud Materno Infantil Alto Trujillo, explicándoles a cada uno de los participantes el fin de la investigación, considerando para su aplicación 25 minutos aproximadamente, previa autorización de cada uno del profesional, de los diferentes turnos ya sea mañanas y tardes de distintas semanas.

3.5 Método de Análisis

Una vez validado la encuesta por los juicios de expertos y terminado el trabajo de campo se procede a la organización de la información verificando la calidad de los resultados obtenidos para que los resultado sean tabulados y tratados en el programa Excel colocándolos en un software de IBM SPSSv.23, y procesando la información a través de

tablas simples y tablas de doble entrada, por último, aplicamos los porcentajes con análisis de datos cuantitativos.¹⁰

3.6 Aspectos Éticos

Para la ejecución del presente estudio se tiene en cuenta los principios éticos de: veracidad, beneficencia, confidencialidad y autonomía. Utilizando los datos solo con fines de investigación.

Autonomía: Permitió la total libertad que el Profesional de Salud tomara la decisión de colaborar de manera autónoma en el proyecto de investigación.

Beneficencia y no maleficencia. Maximizo los beneficios y minimizo daños, buscando el bienestar de los participantes de la investigación. Es decir que nos permite conocer los resultados y proponer alternativas de solución para mejorar el nivel de satisfacción laboral del Profesional de la Salud.³²

IV. RESULTADOS

Tabla N°1: Nivel de satisfacción Laboral del Profesional de Salud del Centro de Salud Materno Infantil Alto Trujillo, Septiembre – Noviembre 2020

SATISFACCION_LABORAL	N°	%
SATISFECHO	8	11,9
MEDIANAMENTE SATISFECHO	59	88,1
Total	67	100,0

Fuente: Instrumento aplicado al Profesional de Salud del Centro de Salud Materno Infantil Alto Trujillo

Interpretación de los resultados: Los resultado referente al Nivel de Satisfacción Laboral nos muestra que los 67 (100%) profesionales de la Salud entrevistados, obtenemos que la población con mayor porcentaje concierne a los profesionales cuentan con un grado de satisfacción medianamente satisfecho, por lo que el grupo tiene un total de 59 participantes de los cuales hacen representación al 88.1%, seguido del grupo de 8 encuestados de los que representan el 11.9% de los encuestado que se encuentran satisfechos , por lo que recalcamos que no se encontró Profesionales de la Salud con un nivel de insatisfacción.

Tabla N°2: Nivel de satisfacción laboral según las características sociodemográficas del Profesional sanitario del Centro de Salud Materno Infantil Alto Trujillo en el periodo Septiembre – Noviembre del 2020.

SATISFACCION_LABORAL	GENERO				Total
	MASCULINO	%	FEMENINO	%	
SATISFECHO	0	0	8	100	8
MEDIANAMENTE SATISFECHO	14	23.73	45	76.27	59
TOTAL	14		53		67

Fuente: Instrumento aplicado al Profesional de Salud del Centro de Salud Materno Infantil Alto Trujillo

Interpretación de los resultados: Referente al nivel de satisfacción laboral y la características sociodemográfica : Genero que presenta el profesional de salud del Centro de Salud Alto Trujillo se evidencia que el personal femenino es el que más predomina en la institución, ya que encontramos que de los 67 encuestados 45 participantes con una representación del 76.27% son del género Femenino demostrándonos que su nivel de satisfacción se encuentra medianamente satisfechos , mientras que los 14 restantes con una representación del 23.73% son del género Masculino evidenciándose así también con su nivel de satisfacción intermedia, recalando así que ninguno muestra insatisfacción laboral.

Tabla N° 3: Nivel de satisfacción laboral según las características sociodemográficas del Profesional sanitario del Centro de Salud Materno Infantil Alto Trujillo en el periodo Septiembre – Noviembre del 2020.

SATISFACCION LABORAL	CONDICION_LABORAL				Total
	CONTRATADO	%	NOMBRADO	%	
SATISFECHO	2	25.00	6	75	8
MEDIANAMENTE SATISFECHO	18	30.51	41	69.4	59
TOTAL	20		47		67

Fuente: Instrumento aplicado al Profesional de Salud del Centro de Salud Materno Infantil Alto Trujillo

Interpretación de los resultados: Sin embargo el nivel de satisfacción laboral y la característica sociodemográfica de condición laboral del profesional de salud del Centro de Salud Materno Infantil Alto Trujillo se evidencia que 47 de los participantes con una representación del 65% son Nombrados, por lo que los 20 participantes restantes con una representación del 35% se encuentran en condición de Contratados demostrándonos así que ambas condiciones coincidieron con un nivel intermedio de satisfacción laboral.

Tabla N°4: Nivel de satisfacción laboral en la dimensión Ambiente de trabajo del profesional sanitario del Centro de Salud Materno Infantil Alto Trujillo en Septiembre – Noviembre 2020.

TRABAJO GENERAL	N°	%
SATISFECHO	5	7,5
MEDIANAMENTE SATISFECHO	58	86,6
INSATISFECHO	4	6,0
Total	67	100,0

Fuente: Instrumento aplicado al Profesional de Salud del Centro de Salud Materno Infantil Alto Trujillo

Interpretación de los resultados: En cuanto al Nivel de Satisfacción Laboral según la dimensión Ambiente de Trabajo – Trabajo General: Que lo 67 (100%) profesionales de la Salud sondeados con mayor índice tienen un nivel de satisfacción medianamente satisfecho, por lo que el grupo tiene un total de 58 participantes de los cuales hacen representación al 86.6%, seguido del grupo de 5 encuestados de los que se encuentran satisfecho que representan el 7.5% y finalmente con el menor porcentaje se encontró un grupo de 4 participantes con un resultado insatisfecho del 6%.

Tabla N°5: Nivel de satisfacción laboral en la dimensión Ambiente de trabajo del profesional sanitario del Centro de Salud Materno Infantil Alto Trujillo en Septiembre – Noviembre 2020.

TRABAJO ACTUAL	N°	%
MEDIANAMENTE SATISFECHO	20	29,9
INSATISFECHO	47	70,1
Total	67	100,0

Fuente: Instrumento aplicado al Profesional de Salud del Centro de Salud Materno Infantil Alto Trujillo

Interpretación de los resultados: De tal modo que el Nivel de Satisfacción Laboral según la dimensión ambiente de Trabajo – Trabajo Actual nos muestra que de los 67 (100%) profesionales de la Salud sondeados, tenemos que el mayor índice corresponde a los profesionales con un grado de insatisfacción alta, por lo que el grupo tiene un total de 47 participantes de los cuales hacen representación al 70.1%, seguido del grupo de 20 encuestados de los que se encuentran medianamente satisfechos que representan el 29.9% y cabe resaltar que no se evidencio de ningún profesional una satisfacción.

Tabla N°6: Nivel de satisfacción laboral en la dimensión Supervisión del profesional sanitario del Centro de Salud Materno Infantil Alto Trujillo en el periodo Septiembre – Noviembre 2020.

INTERACCION_JEFE_INMEDIATO	N°	%
SATISFECHO	10	14,9
MEDIANAMENTE SATISFECHO	55	82,1
INSATISFECHO	2	3,0
Total	67	100,0

Fuente: Instrumento aplicado al Profesional de Salud del Centro de Salud Materno Infantil Alto Trujillo

Interpretación de los resultados: En cuanto al Nivel de Satisfacción laboral según la dimensión supervisión y la Interacción con el Jefe Inmediato: tenemos que 67 profesionales de la Salud sondeados el grupo con mayor índice corresponde a que los profesionales se encuentran con un grado de satisfacción intermedia, por lo que , este conjunto tiene un total de 55 profesionales que representan el 82.1% , sucesivo de los que se encuentran en un grado satisfecho con 10 participantes que representan el 14.9% donde finalmente están aquellos profesionales que se encuentran en un nivel de insatisfechos con un total de 2 participante que haciendo una representación del 3%.

Tabla N°7: Nivel de satisfacción laboral en la dimensión Interacción con los compañeros de Trabajo del profesional sanitario del Centro de Salud Materno Infantil Alto Trujillo, en Septiembre – Noviembre 2020.

INTERACCION COMPAÑEROS TRABAJO	N°	%
SATISFECHO	18	26,9
MEDIANAMENTE SATISFECHO	49	73,1
Total	67	100,0

Fuente: Instrumento aplicado al Profesional de Salud del Centro de Salud Materno Infantil Alto Trujillo

Interpretación de los resultados: Donde los resultados referentes al Nivel de Satisfacción laboral según la dimensión Interacción con los compañeros de Trabajo: donde 67 profesionales de la Salud sondeados evidenciamos que el grupo con mayor índice corresponde a los profesionales se encuentran con un grado de satisfacción intermedia, por lo que, este conjunto tiene un total de 49 encuestados que representan el 73.1%, sucesivo de los que se encuentran en un nivel satisfecho con 18 participantes que representarían el 26.9%. Cabe mencionar que no se encontró profesionales de la salud con un nivel de insatisfacción.

Tabla N° 8: Nivel de satisfacción laboral según dimensión Políticas de capacitación y promoción del profesional sanitario del Centro de Salud Materno Infantil Alto Trujillo, en Septiembre- Noviembre 2020.

OPORTUNIDAD PROGRESO	N°	%
SATISFECHO	7	10,4
MEDIANAMENTE SATISFECHO	54	80,6
INSATISFECHO	6	9,0
Total	67	100,0

Fuente: Instrumento aplicado al Profesional de Salud del Centro de Salud Materno Infantil Alto Trujillo

Interpretación de los resultados: Asimismo con referencia al Nivel de Satisfacción laboral según la dimensión Política de Capacitación y Promoción de 67 profesionales de la Salud sondeados con mayor índice corresponde a que los profesionales se encuentran con un grado de satisfacción intermedia, por lo que, este grupo tiene un total de 54 encuestados que representan el 80.6% , sucesivo de los que se encuentran en un grado satisfecho , con 7 participantes que representan el 10.4% y finalmente tenemos al grupo de profesionales de la salud que se encuentran con un nivel de insatisfacción teniendo como número de participantes a 6 que representa al 9%.

Tabla N° 9: Nivel de satisfacción laboral según dimensión Políticas de capacitación y promoción del profesional sanitario del Centro de Salud Materno Infantil Alto Trujillo, en Septiembre- Noviembre 2020.

AMBIENTE_TRABAJO	N°	%
SATISFECHO	24	35,8
MEDIANAMENTE SATISFECHO	41	61,2
INSATISFECHO	2	3,0
Total	67	100,0

Fuente: Instrumento aplicado al Profesional de Salud del Centro de Salud Materno Infantil Alto Trujillo

Interpretación de los resultados: Sin embargo analizamos que el Nivel de Satisfacción laboral según la dimensión Política de Capacitación y Promoción – Ambiente de Trabajo cuenta con 67 profesionales de la Salud sondeados con mayor índice corresponde a que los profesionales que se encuentran con un grado de satisfacción intermedia, teniendo un total de 41 encuestados que representan el 61.2% , sucesivo de los que se encuentran satisfechos , con 24 participantes que representan el 35.8% y finalmente tenemos al grupo de profesionales de la salud que se encuentran con un nivel de insatisfacción teniendo como número de participantes a 2 que representa al 3%.

Tabla N° 10: Nivel de satisfacción laboral según Remuneraciones e incentivos del profesional Sanitario del Centro de Salud Alto Trujillo, en Septiembre – Noviembre 2020.

REMUNERACIONES_ INCENTIVOS	N°	%
SATISFECHO	6	9,0
MEDIANAMENTE SATISFECHO	38	56,7
INSATISFECHO	23	34,3
Total	67	100,0

Fuente: Instrumento aplicado al Profesional de Salud del Centro de Salud Materno Infantil Alto Trujillo

Interpretación de los Resultados: Finalmente tenemos el Nivel de Satisfacción laboral según la dimensión Remuneraciones e Incentivos: donde de los 67 profesionales de la Salud sondeados con mayor índice corresponde a que los profesionales se encuentran con un grado de satisfacción intermedia, en donde tienen un total de 38 encuestados que representan el 56.7% , sucesivo de los que se encuentran en un grado de insatisfacción con 23 participantes que representan el 34.3% y finalmente tenemos al grupo de profesionales de la salud que se encuentran satisfechos teniendo como número de participantes a 6 que representa al 9%.

V. DISCUSIÓN DE RESULTADOS

Esta investigación se estudió la variable de Nivel de Satisfacción, donde nos arroja datos muy relevantes que nos conlleva a proponer estrategias de mejoras sobre la satisfacción laboral en nuestros distintos establecimientos sanitarios, observándose el desinterés para ejecutar indagaciones con herramientas viables que nos permitan medir la satisfacción laboral en nuestro personal de salud. En la presente investigación se tomó como análisis una muestra de 67 profesionales de salud del Centro de Salud Materno Infantil Alto Trujillo en los periodos de Septiembre – Noviembre del 2020, para evaluar la satisfacción laboral, considerando como un nivel de aceptación laboral de la persona respecto a su ambiente. Es por ello que la satisfacción laboral incurre en las actitudes del empleador de acuerdo a sus responsabilidades, donde se manifiesta que la satisfacción surge a partir de la relación entre el trabajo real y las perspectivas del trabajador.

En el gráfico N°1 nos demuestra una representación del Nivel de Satisfacción del Profesional de Salud del Centro de salud Materno Infantil Alto Trujillo, observando que de los 67 profesionales sondeados el grupo con mayor índice corresponde a los profesionales con un nivel de satisfacción intermedia, simbolizado por el 88.1% donde finalmente tenemos a un grupo de profesionales de los cuales se muestran satisfechos, representando el 11.9%, cabe destacar que no hay personal con un nivel de insatisfacción.

Donde, concuerda con la investigación ejecutado en Lima-Perú por Morales Carcelén EM.(2016), que el nivel de satisfacción laboral del profesional de Enfermería es estimado en una satisfacción intermedia con un 77.6%. Otra investigación ejecutada en España por Pablo Gonzales MM, (2016) nos releva que el nivel de satisfacción laboral expuesto por el conjunto de enfermería corresponde un nivel intermedio, lo que se correlaciona con otras investigaciones realizadas y de semejantes características. Llegando a la deducción que una proporción considerable de Profesionales de la Salud muestran un nivel de satisfacción intermedia con una inclinación a una satisfacción alta, por lo tanto, a mayor satisfacción laboral, el personal se sentiría más comprometido y motivado, pero a un nivel de satisfacción intermedia pues el personal no se siente con el peso del

compromiso y por tal motivo, no realizarían sus labores con mucha fuerza y empeño en sus actividades diarias.¹⁴

Mientras que en el Grafico N°2 y N°3 en relación a las características sociodemográficas del Profesional de Salud y su nivel de Satisfacción Laboral se da a conocer en el presente estudio que el mayor porcentaje de los encuestados corresponde al género femenino que representa el 85% predominando así al género masculino con una representación del 15%, observando en ambos géneros que el nivel de satisfacción laboral es intermedia. Donde se evidencia antecedentes semejantes en el estudio realizado en Lima – Perú por Morales Carcelén EM, (2016) donde manifestando un gran porcentaje del sexo femenino con el 94% en relación al masculino con un 6%.¹⁴

Con respecto a la condición laboral y su nivel de satisfacción laboral el grupo con mayor índice concierne al personal Nombrado, representado por el 65%, frente a los Contratados con una representación del 35%, demostrándonos así que ambos mantienen un nivel de satisfacción intermedia. Estos resultados tiene una similitud con la investigación ejecutada por Morales Carcelén EM, (2016) donde evidencio que el 80.6% de los profesionales sondeados tienen un contrato indeterminado. De manera que la investigación ejecutada en España, por Pablos Gonzales MM, (2016) nos muestra que el 80.2% de los profesionales de Salud son Contratados.¹⁵

Es por ello que, el Grafico N°4 sobre el Nivel de Satisfacción Laboral según la dimensión de Ambiente Laboral - Trabajo General vemos que el personal de salud sondeados con mayor índice corresponde a un nivel de satisfacción medio, representado así con el 86.6%, por lo que, nos demuestra que hay concordancia con un estudio realizado por Morales Carcelén EM. (2016) manifestando que la satisfacción laboral respecto a la dimensión de Ambiente laboral es medio con un porcentaje del 47.8%, evidenciándose así, que la distribución física del entorno es inaceptable para la ejecución de sus funciones laborales, surgiendo una incomodidad que imposibilite la realización de las actividades por parte del profesional de salud.

Por otro lado tenemos que en el Grafico N°5 sobre la dimensión de satisfacción laboral según la dimensión Ambiente Laboral – Trabajo Actual observamos que el profesional muestra una insatisfacción alta con un porcentaje del 70.1%, seguido

del 29.9% que se encuentran medianamente satisfechos, ya que esto se debe a que no existe un buen ambiente de trabajo, evidenciándose así la deficiencia de instituciones del Estado en cuanto a la infraestructura, instrumentos y material que en gran parte de los establecimientos se encuentran dañados, donde en un estudio realizado por Bobbio y Ramos al personal médico y no médico del Hospital Nacional Dos de Mayo encontraron un porcentaje de insatisfacción semejante, pues demostrando a la actualidad que las tareas de mejora de infraestructura e instrumentos no han sido importantes ni han cumplido sus expectativas, demostrando un aumento de la población donde a su vez también incrementa la demanda de atención, por lo que el ejecutivo institucional debe reunir mayor interés en estos aspectos, ya que es de gran relevancia incrementar el bienestar y las condiciones de trabajo físicas de los empleadores además de la condición de atención al usuario externo incrementando así los indicadores sanitarios de nuestra localidad, región y país.²⁸

En cuanto a la dimensión: Supervisión – Interacción con el Jefe Inmediato se incorpora aspectos como pertinencia, motivación y resolución de conflictos pues se evidencio que el 82.1% de los profesionales de la salud se manifiestan medianamente satisfechos, seguido de un 14.9% de los encuestados se encuentran en un nivel de satisfechos, mencionando así que hay una pequeña población que viene a hacer el 3% de los encuestados que se encuentran insatisfechos, debido a que estos resultado reflejan que el personal sanitario del Centro de Salud Materno Infantil Alto Trujillo deduce que las decisiones tomadas por el Jefe Inmediato con trascendencia al empleador no son del todo informadas de manera apropiada y oportuna, además de manifestar que no existe una adecuada resolución de los conflictos y un reconocimiento de acuerdo al cumplimiento de sus responsabilidades, pero a diferencia de eso pues hay una imparcialidad en la forma de hacer partícipe a los trabajadores cuando se trata de tomar decisiones para la mejora de la institución, teniendo así un apoyo para su desarrollo personal y profesional. Estos resultados son contradictorios con el estudio ejecutado por Zelada quien realizó un estudio en los empleadores de un Centro de Salud deduciendo que el gran porcentaje del personal sanitario tiene un grado de satisfacción bajo, haciendo a que sus jefes no admiten cuando realizan un buen trabajo excluyéndolos así de la toma de decisiones.²⁹

Mientras que, en la dimensión: Supervisión – Interacción con los compañeros de trabajo, tenemos que el grupo mayoritario se encuentran con un nivel de satisfacción media con una representación del 73.1% seguido de los que se encuentran en un nivel satisfecho con una representación del 26.9%, reflejando así que la satisfacción se mide en un estándar medio alto donde nos indica que el profesional de salud sostiene relaciones cordiales lo que benéfica a que realicen un buen trabajo en conjunto fortalecido, identificado, comprometido pero sobretodo motivado a que haya aprovechamiento de su capacidad profesional. Donde no encontramos similitud en una investigación ejecutada en Lima – Perú por la Universidad Mayor de San Marcos (UNMSM) Delgado Vargas S, (2016), donde la satisfacción laboral respecto a la dimensión: Relaciones interpersonales en el trabajo fue calificada en gran parte como media baja.²⁹

Sin embargo en las tablas N° 8 y N° 9 según la dimensión: Política de Capacitación y Promoción entre Oportunidad de Progreso tenemos que el 80.6% de los encuestados nos muestran un nivel de satisfacción intermedia, sucesivo de los que se encuentran con un nivel satisfecho con el 10.4% y con un participación de una pequeña población que representa el 9% de insatisfacción, esto se debe a que se tiene que considerar aspectos como son los resultados, las perspectivas de mejora y la seguridad personal, perspectivas que sin lugar a dudas son solicitados por cualquier persona, lo cual por esencia el ser humano busca siempre el ser mejor, es parte de la naturaleza humana el desarrollo y este se da de forma personal donde se va edificando día a día. Es por eso que citaremos a González (2015) que al ejecutar su investigación sus resultados arrojaron la insatisfacción de las mujeres ante la desigualdad de oportunidades, mientras que en otra investigación ejecutada en Lima – Perú por Morales Carcelén EM,(2016), se evidencio que la satisfacción laboral respecto a la dimensión: Políticas administrativas para la gran parte con el 70.1% fue calificado como medio, donde claramente podemos decir que hace falta mayor oportunidad y equidad de género para que el profesional de salud sienta un desarrollo humano y profesional. Mientras que por otro lado, en la dimensión: Ambiente de Trabajo, evidenciamos que el 61.2% de los encuestados muestran una satisfacción intermedia, sucesivo del 35.8% con una satisfacción alta y finalmente una pequeña población del 3% que muestran una insatisfacción, datos que son comparados con un estudio realizado por Damian Huaynalaya VR. Lima

(2015) quien obtuvo en ambiente laboral un 22.7% es de satisfacción media, en supervisión 18.2% bajo, en política de capacitación y promoción 50% medianamente satisfechos, mientras que según Mejía, expresa que la dimensión de políticas de capacitación y promoción es un proyecto general de acción, que rige a los individuos en formar parte de una institución acerca del comportamiento de su ejecución, debido a que está conformada por personas y son las mismas que se encuentran a cargo de diversos puestos en la institución y que están reglamentados a cumplir sus labores que se les ha adiestrado en donde este proceso está enfocado en conseguir los objetivos que se ha trazado la institución.¹⁴

Finalmente tenemos la tabla N°10 donde nos describe la dimensión de Remuneraciones e Incentivos, con la participación del 56.7% que se encuentran con un nivel de satisfacción intermedia con una inclinación a una insatisfacción con una representación del 34.3%, y en porcentaje pequeño del 9% de los profesionales son los que demuestran una satisfacción con referencia a sus remuneraciones y que sientan que la organización se preocupe por sus necesidades esenciales, es por ello que, al contrastar con la investigación ejecutada en Lima – Perú por Morales Carcelén EM. (2016), Se evidencio que la satisfacción laboral respecto a la dimensión de beneficios sociales y/o remunerativos para la gran parte el 56.7% califica como baja, ya que esto se relaciona a la insatisfacción del pago o remuneración en correlación al trabajo que ejecutan, demostrándose así que la institución no se preocupe por las necesidades primordiales del personal y la distribución imparcial. Es por ello que, en nuestro contexto, el profesional de salud podría en su gran parte estar en un estado de admisión acerca de los salarios que se le atribuye a pesar de no estar de acuerdo con esta o bien obteniendo ingresos fuera de su trabajo en el Hospital que le imposibiliten estar en un estado de disconformidad que pueda traducirse en una deficiencia de la calidad de atención brindada al usuario externo.¹⁴

VI. CONCLUSIONES

1. En cuanto al grado de satisfacción laboral del Profesional Sanitario del Centro de Salud Materno Infantil Alto Trujillo, consta con un índice de satisfacción media, seguido de un alta, demostrándonos así que no hay personal que se encuentre insatisfecho, siendo resultados que se consideran buenos ya que nos quiere decir que no todos los ambiente laborales son tan malos en una institución.
2. Se puede deducir de acuerdo a los resultados que según la dimensión de Ambiente Laboral como trabajo general que la gran parte de los profesionales perciben una satisfacción intermedia con un porcentaje pequeño hacia una satisfacción alta , pero además, hay parte de los profesionales que demostraron tener una insatisfacción laboral, sin embargo, en lo que abarca a la dimensión ambiente laboral como trabajo actual pues vemos que hay un gran diferencia en los resultados ya que nos muestran una insatisfacción alta por parte de los profesionales, seguido de una satisfacción media, esto se debe a que muchos de los profesionales no cuentan con un adecuado equipamiento para el desarrollo de sus actividades, además de no estar debidamente informados sobre sus desempeños y resultados alcanzados.
3. Mientras que en la dimensión supervisión tenemos que la gran parte de los profesionales muestran un nivel de satisfacción media con una inclinación hacia un nivel de satisfacción alta, mencionando que es poco el porcentaje de insatisfacción, ya que eso representaría a que hay pequeñas cosas por mejorar como por ejemplo: el reconocimiento del trabajo que realiza el profesional de salud y mantener informado al personal para que así mejore el rumbo de la institución.
4. Por otro lado como dimensión de Política de capacitación y promoción tenemos que la gran mayoría de profesionales de salud del Centro de Salud Alto Trujillo calificaron como un nivel de satisfacción intermedio, con una inclinación hacia una satisfacción , solo hubo un pequeño porcentaje que calificaron como insatisfechos, debido a que ellos no

tienen suficientes oportunidades de recibir capacitaciones que les permita desarrollar sus habilidades, además de sentirse abandonados por parte de la entidad Minsa.

5. Finalmente como ultima dimensión sobre remuneraciones e incentivos los profesionales de salud del Centro de Salud Materno Infantil Alto Trujillo demostraron en gran parte tienen un nivel de satisfacción intermedia a baja, y esto se debe a que está relacionado a la falta de remuneración en relación al trabajo que ejecutan, demostrando así que la institución no preocupa por las necesidades esenciales del profesional sanitario y la percepción de una distribución ecuánime de las formaciones institucionales.

VII. RECOMENDACIONES

De acuerdo al resultado obtenido de la Investigación realizada, procedo a dar las siguientes recomendaciones correspondientes:

1. Como primera recomendación pues debe haber una organización y planificación de los trabajos que son consignados por el jefe, para que así se puedan reconocer los procesos que se van a ejecutar y tomar de manera oportuna decisiones, concretándose las labores encomendadas satisfactoriamente.
2. Además evaluar las condiciones laborales en relación a las remuneraciones realizando unos inventarios de los materiales y así poder evitar una deficiencia de recursos necesarios realizando mantenimiento a los equipos para evitar un retraso en la atención hacia el usuario, mejorando la estructuración y limpieza de los ambientes, capacitando de manera oportuna al personal de salud.
3. También se debe mejorar el reconocimiento al profesional promoviéndolos a otras entidades de acuerdo a su desempeño y evaluando ascensos calificados creando así un entorno idóneo para la ejecución adecuada y oportuna de las labores dentro de la institución.
4. Es por ello que se debe organizar reuniones para poder oír las deficiencias que se presentan a diario, motivando al personal sanitario con reconocimientos mensuales o progresivos, además de asambleas de fraternidad para que el personal pueda vincularse de manera profesional y humana.
5. Generar actividades que ayuden a incrementar el desempeño de sus labores, sugiriendo así al establecimiento que de facilidades para la programación y realización de distintos talleres donde se logre conseguir mejorar las relaciones interpersonales.
6. Es por ello que, el Minsa debe proponer un conjunto de normativas políticas para la motivación y el desarrollo personal del profesional de salud.
7. Finalmente se sugiere continuar con la ejecución de investigaciones periódicas acerca del tema con el objetivo de continuar indagando aspectos

sobre la satisfacción laboral de los profesionales de salud que componen la institución.

REFERENCIAS

1. Vilca Zelada J, Calidad de vida laboral del personal de salud de una institución pública, según sus características ocupacionales (Tesis para optar el grado académico de Maestría en Gestión de los Servicios de la Salud). Perú. Escuela de Posgrado Universidad Cesar Vallejo. 2018.
2. Neira Centeno G, Salinas Valverde F. Satisfacción Laboral de la Enfermera(o) Profesional en el Servicio de Emergencia de un Hospital Nacional (Tesis para optar el Título de Especialista en Enfermería en Emergencias y Desastres). Perú. Universidad Peruana Cayetano Heredia. 2017.
3. Ore Motta E, Soto Carillo C, Satisfacción Laboral y condiciones de trabajo del enfermero en el servicio de medicina del hospital Guillermo Kaelin de la fuente (Tesis para optar el Título Profesional de Licenciado en Enfermería). Perú. Universidad Norbert Wiener. 2019.
4. Quito León J, Nivel de Satisfacción y su relación con el desempeño laboral en el personal asistencial del Hospital Víctor Ramos Guardia- Huaraz 2017 (Tesis para obtener el grado académico de Maestra en Gestión de los Servicios de Salud). Perú. Escuela de Posgrado de la Universidad Cesar Vallejo.2017.
5. Chávez Sánchez D, Ríos Lozano K, Clima Organizacional y satisfacción Laboral de las enfermeras en el Servicio de Cirugía Hospital Victor Lazarte Echegaray Trujillo (Tesis para obtener el título profesional de Licenciada en Enfermería). Perú. Universidad Privada Antenor Orrego.2015.
6. Barahona Schwark, Satisfacción Laboral y compromiso Organizacional en la Unidad Educativa Jaques Dalcroze (Tesis para Obtener el título profesional de Psicóloga). Quito. Universidad Internacional SEK. 2015.

7. Marín Samanez H, Plasencia Median D, Motivación y satisfacción laboral del personal de una organización de salud del sector privado. Horiz Med (Internet).2017 (Consultado Octubre – Diciembre2017).
8. Aguilar Palomino R, Matumay Agapito J, Nivel de satisfacción y su relación con la satisfacción laboral del profesional de Obstetricia en el Hospital Daniel A. Carrión – Callao 2016 (Tesis para optar el grado Académico de Maestro en Gerencia de Salud). Perú. Universidad Nacional del Callao.2017.
9. Marcelo Mogollón M, Nivel de satisfacción laboral del profesional de Enfermería en el Hospital Minsa de la Amistad Perú – Corea Santa Rosa II- Piura (Proyecto de Tesis para aprobar el título de Licenciada de Enfermería).Perú. Universidad Nacional de Piura.2018.
10. Poma Cabrera G, Rojas Garro S, Clima laboral y satisfacción del personal de Enfermería y Obstetricia del servicio de ginecología del Hospital Regional docente de Cajamarca 2017(Tesis para optar el grado académico de Licenciada en Enfermería).Perú. Universidad Privada Antonio Guillermo Urrelo.2017.
11. Hernández R, Fernández C, Baptista P. Metodología de la Investigación. México. 2010. Edición M.C Graw-Hill
12. Holguín Morales Y, Contreras Camarena C, Satisfacción Laboral del personal en el servicio de Nefrología del Hospital Guillermo Kaelin de la Fuente, Villa María. Horiz Med (Internet).2019 (Consultado 2020).
13. Mamani Vitulas N, La satisfacción laboral del personal de salud y su relación con la calidad de atención brindada al usuario externo en la división de diagnóstico por imágenes del hospital nacional policía nacional del Perú Luis

- Nicasio Sáez 2014(tesis para optar el grado académico de Maestra en Gestión de Salud). Perú. Universidad Norbetrt Wiener.2017.
14. Morales Carcelén EM. Nivel de satisfacción laboral del profesional de enfermería en el servicio de centro quirúrgico del Hospital Nacional Alberto Sabogal Sologuren. Essalud. 2016, Lima. (Tesis Doctoral). Universidad Nacional Mayor de San Marcos. 2016.
 15. Pablo González M, Cubo Delgado S. Estudio de satisfacción laboral y Estrategias de Cambio de las Enfermeras en los Hospitales Públicos de Badajoz y Cáceres, España. (Tesis Doctoral). Universidad de Extremadura.2016.
 16. Saravia Saravia D, Nivel de Ansiedad asociado a la satisfacción laboral del profesional de Enfermería del Centro de Salud Ciudad Nueva Tacna.2015, Tacna. (tesis para optar el grado académico de Licenciada en Enfermería). Perú. Universidad Nacional Jorge Basadre Grohman. 2015.
 17. Toledo Rosales J, La satisfacción laboral del personal de enfermería del servicio de emergencia y trauma shock del hospital Víctor Ramos Guardia – Huaraz, Enero- Marzo.2016 (tesis para optar el título de segunda especialidad de emergencias y desastres).Perú. Universidad Autónoma de Ica.2016.
 18. Quispe N, Clima organizacional y satisfacción laboral en la Asociación para el desarrollo empresarial en Apurímac, Andahuaylas, 2015 (tesis para obtener el grado de Licenciatura). Apurímac. Universidad Nacional José María Arguedas. 2015.
 19. Millan J, Montero M. Clima Organizacional y satisfacción laboral de los colaboradores de la Empresa Oncorad de Chiclayo, 2016(tesis para obtener

- el grado de licenciatura). Chiclayo. Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo. 2016.
20. Velásquez J. Calidad de vida profesional de las enfermeras que laboran en el Hospital San José de Chincha, Perú, 2016. (tesis de licenciatura). Perú. Universidad Cesar Vallejo. 2016
 21. Boletín Electrónico AEG. Satisfacción laboral [sede web]. Boletín Electrónico AEG [citado 4 de octubre del 2018].
 22. Robbins P. Stephan. Grados de satisfacción laboral. México 2015, Editorial Prentice Hispanoamericana. 6ta edición. Cap. 4: 320 – 355.
 23. Palma CS, Elaboración y validación de una escala de Satisfacción Laboral en trabajadores de Lima Metropolitana. Revista teoría e Investigación en Psicología 1999 [consultado: 12 junio 2015] vol. IX, N°1
 24. Pablos G. M. Satisfacción laboral y estrategias de cambio de las enfermeras en los Hospitales Públicos y Badajoz y Cáceres. 2016 (tesis para optar doctorado). España. Universidad de Extremadura,[citado 7 de Diciembre de 2017].
 25. García Y, Martínez M, Rivera M, Gutiérrez G. Satisfacción laboral del personal de Enfermería en dos instituciones públicas: caso Hidalgo. México. Revista. W. MX [internet]. 2016 [citado 3 de diciembre del 2018].
 26. Cifuentes J. Manrique F. Satisfacción laboral en enfermería en una institución de salud de cuarto nivel de atención. Bogotá. Colombia. AV. Enferm [internet] 2014 [citado el 3 de diciembre del 2018]
 27. Carrillo C, Ríos M, Fernández M, Celdran F, Vivo M, Martínez M. La satisfacción de la vida laboral de los enfermeros de las unidades móviles de emergencia de la región de Morat. Enferm. Global [internet] 2015. [citado 4 diciembre del 2018].

28. Bobbio L, Ramos W. Satisfacción laboral y factores asociados en personal asistencial médico y no médico de un hospital nacional de Lima - Perú. Revista Peruana de Epidemiología. 2015.
29. Zelada V, Nivel de satisfacción laboral del personal asistencial del Centro de Salud conde de la vega Baja. 2014. (tesis de Especialidad).
30. Cifuentes RJ, Manrique FG. Satisfacción laboral en enfermería en una institución de Salud de cuarto nivel de Atención [en línea]. Colombia. 2016. (acceso 12/04/2017).
31. Cáceres PJ. La remuneración como derecho fundamental. A propósito de la delimitación de su contenido esencial. [en línea]. Colombia. 2011. (accedido: 20/03/2017).
32. Arango F. ISSUU. [online]. 2013 [cited 2018 Mayo 10. Available from: https://issuu.com/franciscoarangoarte/docs/red_de_saude_empresa_web
33. Moisés Ríos, Ruth Marleny. Investigación emocional y satisfacción laboral de enfermeras asistenciales del Hospital Regional de Ayacucho. 2015.
34. Palma Carrillo, Sonia. (1999) Elaboración y Validación de una Escala de Satisfacción Laboral SL – SPC para trabajadores de Lima Metropolitana. Teoría e Investigación en Psicología. Universidad Ricardo Palma. Vol. IX N° 1, 27 – 34
35. Mónica Márquez Pérez. Satisfacción laboral. boletín electrónico AEG – Artículos de interés. [En Línea] 2003 [Fecha de acceso 29 de junio]. URL disponible en: http://aeg.pucp.edu.pe/boletin/deinteres/boletin11/general_marquez.pdf.
36. Pérez Rodríguez N. Características personales y laborales en la satisfacción laboral en profesionales de enfermería de Essalud Hospital nivel III Puno [Tesis Pregrado]. Perú: Universidad Nacional del Altiplano; 2015.

ANEXO 1: Matriz de la Operacionalización de Variables

Variable	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
Variable de Estudio SATISFACCIÓN LABORAL	Locke (1976) ha definido satisfacción laboral como un estado emocional positivo o placentero resultante de una percepción subjetiva de las experiencias laborales del sujeto	La satisfacción laboral se medirá a través de la interacción con los compañeros, el ambiente laboral, supervisión, política de capacitación y promoción y remuneraciones e incentivos	Ambiente Laboral (Trabajo Actual - Trabajo en General)	1,2,3,4,5,6,7,8	Ordinal
			Supervisión (Interacción con el jefe Inmediato)	9,10,11,12,13	Ordinal
			Interacción con los compañeros de trabajo	14,15	Ordinal
			Política de Capacitación y Promoción (Oportunidad de progreso - Ambiente de Trabajo)	16,17,18,19,20,21	Ordinal
			Remuneraciones e Incentivos	22,23	Ordinal

ANEXO 2: Instrumentos de Recolección de Datos

INSTRUMENTO

CUESTIONARIO DE SATISFACCION LABORAL

INSTRUCCIONES GENERALES: Estimado(a) Profesional de la Salud

Esta encuesta de opinión sobre la organización es absolutamente anónima, ya que se busca que usted responda con la más amplia libertad y veracidad posible.

I. INFORMACIÓN BASICA

1. SEXO

- a) Hombre
- b) Mujer

2. EDAD

- a) Menor a 25 años
- b) De 25 a 34 años
- c) De 35 a 44 años
- d) De 45 a 54 años
- e) Mayor de 54 años

3. ESTADO CIVIL

- a) Soltero (a)
- b) Casado (a)
- c) Conviviente
- d) Viudo (a)
- e) Divorciado (a)

4. TIEMPO DE SERVICIO

- a) Menos de 4 años
- b) De 5 a 9 años
- c) De 10 años a 14 años
- d) De 15 años a 19 años
- e) Mayor a 19 años

5. CONDICION LABORAL

- a) Contratado
- b) Nombrado

N°	ITEMS	MS	S	I	IN	MI
		5	4	3	2	1
AMBIENTE LABORAL						
TRABAJO ACTUAL						
01	Los objetivos y responsabilidades de mi puesto de trabajo son claros, por lo tanto, se lo que se espera de mi					
02	El ambiente donde trabajo existe un adecuado equipamiento tecnológico para cumplir con mi trabajo					
03	El trabajo en mi servicio está bien organizado					
04	En mi trabajo siento que puedo poner en juego y desarrollar mis habilidades					
05	Se me proporciona información oportuna y adecuada de mi desempeño y resultados alcanzados					
TRABAJO EN GENERAL						
06	Siento que puedo adaptarme					
07	La institución me proporciona los recursos necesarios, herramientas e instrumentos suficientes para tener un buen desempeño en el puesto					
08	En términos generales se siento satisfecho con mi centro laboral.					
SUPERVISIÓN						
INTERACCION CON EL JEFE INMEDIATO						
09	Los directivos y/o jefes generalmente me reconocen por un trabajo bien hecho					
10	Los directivos y/o jefes solucionan problemas de manera creativa y					

	buscan constantemente la innovación y las mejoras					
1 1	Los directivos y/o jefes demuestran un dominio técnico y conocimiento de sus funciones					
1 2	Los directivos y/o jefes toman decisiones con la participación de los trabajadores del establecimiento					
1 3	Los directivos y/o jefes hacen los esfuerzos necesarios para mantener informado oportunamente a los trabajadores sobre los asuntos que nos afectan e interesan, así como del rumbo de la institución.					
INTERACCION CON LOS COMPAÑEROS DE TRABAJO						
1 4	Los compañeros de trabajo en general estamos dispuestos a ayudarnos					
1 5	Estoy satisfecho con los procedimientos disponibles para resolver los reclamos de los trabajadores					
POLÍTICA DE CAPACITACIÓN Y PROMOCIÓN						
OPORTUNIDAD DE PROGRESO						
1 6	Tengo suficiente oportunidad para recibir capacitación que permita el desarrollo de habilidades asistenciales para la atención integral					
1 7	Tengo suficiente oportunidad para recibir capacitación que permita mi desarrollo humano					
AMBIENTE DE TRABAJO						
1 8	Tengo un conocimiento claro y transparente de las políticas y normas del personal de la institución					
1 9	Creo que los trabajadores son tratados bien, independientemente del cargo que ocupa					

20	El ambiente de la institución permite expresar opiniones con franqueza, a todo nivel sin temor a represalias					
21	El nombre y prestigio del MINSA (indistintamente del servicio) es gratificante para mí.					
REMUNERACIONES E INCENTIVOS						
22	Mi sueldo o remuneración es adecuada en relación al trabajo que realizo					
23	La institución se preocupa por las necesidades primordiales del personal					

ANEXO N°3: Validez del Instrumento de Investigación: Cuestionario de Nivel de Satisfacción Laboral del Profesional de Salud del Centro de Salud Alto Trujillo

ITEM	CALIFICACIONES DE LOS JUECES			SUMA	V
	JUEZ 1	JUEZ 2	JUEZ 3		
1	4	3	4	11	1.22
2	3	4	3	10	1.11
3	4	4	4	12	1.33
4	3	4	4	11	1.22
5	4	4	4	12	1.33
6	3	3	4	10	1.11
7	4	4	4	12	1.33
8	3	3	4	10	1.11
9	4	4	3	11	1.22
10	3	4	4	11	1.22
11	4	3	3	10	1.11
12	3	4	4	11	1.22
13	3	4	3	10	1.11
14	3	3	3	9	1.00
15	4	3	3	10	1.11
16	3	3	4	10	1.11
17	3	4	4	11	1.22
18	3	2	4	9	1.00
19	4	4	4	12	1.33
20	3	4	4	11	1.22
21	4	3	3	10	1.11
22	3	4	4	11	1.22
23	4	4	4	12	1.33
V DE AIKEN GENERAL					1.19

Numero de jueces.	3
Numero de ítems de validez de juicio.	4

$$V = \frac{S}{(n(c-1))}$$

Nivel de Satisfacción Laboral del profesional de Salud del Centro
de Salud Alto Trujillo - 2020

SUMARIO

- I. **RESUMEN**
- II. **VALIDACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS**
 - A. **DATOS INFORMATIVOS DEL PARTICIPANTE**
 - B. **INSTRUMENTOS A VALIDAR**

RESUMEN

El Proyecto trabajo de investigación cuantitativo tiene por objetivo Nivel de Satisfacción Laboral del profesional de Salud del Centro de Salud Alto Trujillo. Se trabajará con una muestra del 100% del personal de salud. Tiene como soporte teórico la Encuesta de Satisfacción del personal de salud-MINSA, RM N° 527-2012/MINSA. Se utilizarán como instrumentos la encuesta. Los cuáles serán validados por profesionales de la salud expertos para luego aplicarlos a una muestra piloto de 30 participantes y ser sometidos a la prueba de confiabilidad mediante una prueba estadística para verificar los instrumentos a aplicar a la muestra propuesta para el presente trabajo de investigación.

I. VALIDACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS

A. DATOS INFORMATIVOS DEL PARTICIPANTE

1. Nombre (solo iniciales) Sara Celide Ortiz Quiroz
2. Sexo: Masculino () Femenino (X)
3. Edad: 45
4. Nivel académico:
 - a) Licenciado
 - b) Especialista en Emergencias OBstetricas.
 - c) Maestría en Salud Publica
 - d) Doctorado en _____
 - e) Post-doctorado
5. Tiempo de actuación profesional: 15 años
6. Área de actuación: _____
7. Actúa en la docencia: si (X) no ()
8. Cual institución: _____
9. Cual área:
 - a) Instituto
 - b) Pre-grado
 - c) Especialización
 - d) Post-grado

B. INSTRUMENTOS A VALIDAR

1. INSTRUMENTO N° 1:

INSTRUMENTO PARA EVALUACIÓN DE VALIDAD DE CONTENIDO DE LOS INSTRUMENTOS DE:

Nivel de Satisfacción Laboral del Profesional de Salud del Centro de Salud Alto Trujillo - 2020

I. INFORMACION GENERAL

Para evaluar la relevancia/representatividad de la propuesta de los instrumentos en la encuesta utilizaremos una escala de tipo Likert con puntuación de uno a cuatro como sigue:

- 1 = no relevante o no representativo
- 2 = ítem necesita de grande revisión para ser representativo
- 3 = ítem necesita de pequeña revisión para ser representativo
- 4 = ítem relevante o representativo

Usted deberá hacer::

- Atribuir una puntuación para cada pregunta y conjunto de respuestas, actitud y check list en relación a su relevancia/representatividad con un X.

INSTRUMENTO NO 1: Nivel de Satisfacción Laboral del Profesional de Salud del Centro de Salud Alto Trujillo - 2020

Autoras: Grace Milagros Poma Cabrera, Sandra Talía Rojas Garro (2017)

Modificado por: Lozano Rojas, Lleny Enith (2020)

I. INFORMACION GENERAL

Leyenda para la evaluación				
1 - No relevante o no representativo	2 - Ítem necesita de gran revisión para ser representativo	3 = Ítem necesita de pequeña revisión para ser representativo	4 = Ítem relevante	0 representativo

II. CONTENIDO

AMBIENTE LABORAL	1	2	3	4	observaciones
1. TRABAJO ACTUAL					
a) Los objetivos y responsabilidades de mi puesto de trabajo son claros, por lo tanto, se lo que se espera de mi			✓		
b) El ambiente donde trabajo existe un adecuado equipamiento tecnológico para cumplir con mi trabajo			✓		
c) El trabajo en mi servicio está bien organizado			✓		
d) En mi trabajo siento que puedo poner en juego y desarrollar mis habilidades				✓	
e) Se me proporciona información oportuna y adecuada de mi desempeño y resultados alcanzados				✓	

INTERACCION CON LOS COMPAÑEROS DE TRABAJO				
a) Los compañeros de trabajo en general estamos dispuestos a ayudarnos			✓	
b) Estoy satisfecho con los procedimientos disponibles para resolver los reclamos de los trabajadores			✓	
POLITICA DE CAPACITACIÓN Y PROMOCIÓN				
4. OPORTUNIDAD DE PROGRESO				
a) Tengo suficiente oportunidad para recibir capacitación que permita el desarrollo de habilidades asistenciales para la atención integral			✓	
b) Tengo suficiente oportunidad para recibir capacitación que permita mi desarrollo humano			✓	
5. AMBIENTE DE TRABAJO				
a) Tengo un conocimiento claro y transparente de las políticas y normas del personal de la institución			✓	
b) Creo que los trabajadores son tratados bien, independientemente del cargo que ocupa			✓	
c) El ambiente de la institución permite expresar opiniones con franqueza, a todo nivel sin temor a represalias			✓	

UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO
 FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD
 ESCUELA DE OBSTETRICIA

d) El nombre y prestigio del MINSA (indistintamente del servicio) es gratificante para mí.			✓	
REMUNERACIONES E INCENTIVOS				
a) Mi sueldo o remuneración es adecuada en relación al trabajo que realizo		✓		
b) La institución se preocupa por las necesidades primordiales del personal			✓	

[Handwritten signature]

Nivel de Satisfacción Laboral del profesional de Salud del Centro
de Salud Alto Trujillo - 2020

SUMARIO

- I. **RESUMEN**
- II. **VALIDACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS**
 - A. **DATOS INFORMATIVOS DEL PARTICIPANTE**
 - B. **INSTRUMENTOS A VALIDAR**

RESUMEN

El Proyecto trabajo de investigación cuantitativo tiene por objetivo Nivel de Satisfacción Laboral del profesional de Salud del Centro de Salud Alto Trujillo. Se trabajará con una muestra del 100% del personal de salud. Tiene como soporte teórico la Encuesta de Satisfacción del personal de salud-MINSA, RM N° 527-2012/MINSA. Se utilizarán como instrumentos la encuesta. Los cuáles serán validados por profesionales de la salud expertos para luego aplicarlos a una muestra piloto de 30 participantes y ser sometidos a la prueba de confiabilidad mediante una prueba estadística para verificar los instrumentos a aplicar a la muestra propuesta para el presente trabajo de investigación.

I. VALIDACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS

A. DATOS INFORMATIVOS DEL PARTICIPANTE

1. Nombre (solo iniciales) MERIS ABIGAIL DIAZ VARGAS
2. Sexo: Masculino () Femenino (X)
3. Edad: 46
4. Nivel académico:
 - a) Licenciado
 - b) Especialista en _____
 - c) Maestría en DOCENCIA UNIVERSITARIA
 - d) Doctorado en _____
 - e) Post-doctorado
5. Tiempo de actuación profesional: 19 AÑOS
6. Área de actuación:
7. Actúa en la docencia: si (X) no ()
8. Cual institución: Universidad César Vallejo
9. Cual área:
 - a) Instituto
 - b) Pre-grado
 - c) Especialización
 - d) Post-grado

UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD
ESCUELA DE OBSTETRICIA

INSTRUMENTO NO 1: Nivel de Satisfacción Laboral del Profesional de Salud del Centro de Salud Alto Trujillo - 2020

I. INFORMACION GENERAL

Leyenda para la evaluación			
1 – No relevante o no representativo	2 - ítem necesita de grande revisión para ser representativo	3 = ítem necesita de pequeña revisión para ser representativo	4 = ítem relevante o representativo

II. CONTENIDO

AMBIENTE LABORAL	1	2	3	4	observaciones
1. TRABAJO ACTUAL					
a) Los objetivos y responsabilidades de mi puesto de trabajo son claros, por lo tanto, se lo que se espera de mi				X	
b) El ambiente donde trabajo existe un adecuado equipamiento tecnológico para cumplir con mi trabajo				X	
c) El trabajo en mi servicio está bien organizado					
d) En mi trabajo siento que puedo poner en juego y desarrollar mis habilidades				X	
e) Se me proporciona información oportuna y adecuada de mi desempeño y resultados alcanzados				x	
2. TRABAJO EN GENERAL					
a) Siento que puedo adaptarme				X	
b) La institución me proporciona los recursos necesarios, herramientas e instrumentos suficientes para tener un buen				X	

UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD
ESCUELA DE OBSTETRICIA

desempeño en el puesto c) En términos generales se siento satisfecho con mi centro laboral.				x	
SUPERVISIÓN					
3. INTERACCION CON EL JEFE INMEDIATO					
a) Los directivos y/o jefes generalmente me reconocen por un trabajo bien hecho				X	
b) Los directivos y/o jefes solucionan problemas de manera creativa y buscan constantemente la innovación y las mejoras				X	
c) Los directivos y/o jefes demuestran un dominio técnico y conocimiento de sus funciones				X	
d) Los directivos y/o jefes toman decisiones con la participación de los trabajadores del establecimiento				X	
e) Los directivos y/o jefes hacen los esfuerzos necesarios para mantener informado oportunamente a los trabajadores sobre los asuntos que nos afectan e interesan, así como del rumbo de la institución.				x	
INTERACCION CON LOS COMPAÑEROS DE TRABAJO					
a) Los compañeros de trabajo en general estamos dispuestos a ayudarnos				X	
b) Estoy satisfecho con los procedimientos disponibles para				X	

UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD
ESCUELA DE OBSTETRICIA

resolver los reclamos de los trabajadores				
POLÍTICA DE CAPACITACIÓN Y PROMOCIÓN				
4. OPORTUNIDAD DE PROGRESO				
a) Tengo suficiente oportunidad para recibir capacitación que permita el desarrollo de habilidades asistenciales para la atención integral			X	
b) Tengo suficiente oportunidad para recibir capacitación que permita mi desarrollo humano			X	
5. AMBIENTE DE TRABAJO				
a) Tengo un conocimiento claro y transparente de las políticas y normas del personal de la institución			X	
b) Creo que los trabajadores son tratados bien, independientemente del cargo que ocupa			X	
c) El ambiente de la institución permite expresar opiniones con franqueza, a todo nivel sin temor a represalias				X
d) El nombre y prestigio del MINSA (indistintamente del servicio) es gratificante para mí.			x	

UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD
ESCUELA DE OBSTETRICIA

REMUNERACIONES E INCENTIVOS				
a) Mi sueldo o remuneración es adecuada en relación al trabajo que realizo			X	
b) La institución se preocupa por las necesidades primordiales del personal			X	



MG. MERIS ABIGAIL DÍAZ VARGAS

Nivel de Satisfacción Laboral del profesional de Salud del Centro
de Salud Alto Trujillo - 2020

SUMARIO

- I. **RESUMEN**
- II. **VALIDACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS**
 - A. **DATOS INFORMATIVOS DEL PARTICIPANTE**
 - B. **INSTRUMENTOS A VALIDAR**

RESUMEN

El Proyecto trabajo de investigación cuantitativo tiene por objetivo Nivel de Satisfacción Laboral del profesional de Salud del Centro de Salud Alto Trujillo. Se trabajará con una muestra del 100% del personal de salud. Tiene como soporte teórico la Encuesta de Satisfacción del personal de salud-MINSA, RM N° 527-2012/MINSA. Se utilizarán como instrumentos la encuesta. Los cuáles serán validados por profesionales de la salud expertos para luego aplicarlos a una muestra piloto de 30 participantes y ser sometidos a la prueba de confiabilidad mediante una prueba estadística para verificar los instrumentos a aplicar a la muestra propuesta para el presente trabajo de investigación.

I. VALIDACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS

A. DATOS INFORMATIVOS DEL PARTICIPANTE

1. Nombre (solo iniciales) LKSR
2. Sexo: Masculino () Femenino
3. Edad: 44
4. Nivel académico:
 - a) Licenciado
 - b) Especialista en Gestión en Servicios de Salud
 - c) Maestría en Salud Pública
 - d) Doctorado en Salud Pública
 - e) Post-doctorado
5. Tiempo de actuación profesional: 20 años
6. Área de actuación: Salud Pública / Gerencia en Servicios
7. Actúa en la docencia: si no ()
8. Cual institución: Universidad Cesar Vallejo
9. Cual área:
 - a) Instituto
 - b) Pre-grado
 - c) Especialización
 - d) Post-grado

UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD
ESCUELA DE OBSTETRICIA

INSTRUMENTO N0 1: Nivel de Satisfacción Laboral del Profesional de Salud del Centro de Salud Alto Trujillo - 2020

I. INFORMACION GENERAL

Leyenda para la evaluación			
1 – No relevante o no representativo	2 - ítem necesita de grande revisión para ser representativo	3 = ítem necesita de pequeña revisión para ser representativo	4 = ítem relevante o representativo

II. CONTENIDO

AMBIENTE LABORAL	1	2	3	4	observaciones
1. TRABAJO ACTUAL					
a) Los objetivos y responsabilidades de mi puesto de trabajo son claros, por lo tanto, se lo que se espera de mi				X	
b) El ambiente donde trabajo existe un adecuado equipamiento tecnológico para cumplir con mi trabajo				X	
c) El trabajo en mi servicio está bien organizado					
d) En mi trabajo siento que puedo poner en juego y desarrollar mis habilidades				X	
e) Se me proporciona información oportuna y adecuada de mi desempeño y resultados alcanzados				x	
2. TRABAJO EN GENERAL					
a) Siento que puedo adaptarme				X	
b) La institución me proporciona los recursos necesarios, herramientas e instrumentos suficientes para tener un buen				X	

UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO
 FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD
 ESCUELA DE OBSTETRICIA

desempeño en el puesto c) En términos generales se siento satisfecho con mi centro laboral.				x	
SUPERVISIÓN					
3. INTERACCION CON EL JEFE INMEDIATO					
a) Los directivos y/o jefes generalmente me reconocen por un trabajo bien hecho				X	
b) Los directivos y/o jefes solucionan problemas de manera creativa y buscan constantemente la innovación y las mejoras				X	
c) Los directivos y/o jefes demuestran un dominio técnico y conocimiento de sus funciones				X	
d) Los directivos y/o jefes toman decisiones con la participación de los trabajadores del establecimiento				X	
e) Los directivos y/o jefes hacen los esfuerzos necesarios para mantener informado oportunamente a los trabajadores sobre los asuntos que nos afectan e interesan, así como del rumbo de la institución.				x	
INTERACCION CON LOS COMPAÑEROS DE TRABAJO					
a) Los compañeros de trabajo en general estamos dispuestos a ayudarnos				X	
b) Estoy satisfecho con los procedimientos disponibles para				X	

UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD
ESCUELA DE OBSTETRICIA

resolver los reclamos de los trabajadores				
POLÍTICA DE CAPACITACIÓN Y PROMOCIÓN				
4. OPORTUNIDAD DE PROGRESO				
a) Tengo suficiente oportunidad para recibir capacitación que permita el desarrollo de habilidades asistenciales para la atención integral			X	
b) Tengo suficiente oportunidad para recibir capacitación que permita mi desarrollo humano			X	
5. AMBIENTE DE TRABAJO				
a) Tengo un conocimiento claro y transparente de las políticas y normas del personal de la institución			X	
b) Creo que los trabajadores son tratados bien, independientemente del cargo que ocupa			X	
c) El ambiente de la institución permite expresar opiniones con franqueza, a todo nivel sin temor a represalias				X
d) El nombre y prestigio del MINSA (indistintamente del servicio) es gratificante para mí.			x	

UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO
 FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD
 ESCUELA DE OBSTETRICIA

d) El nombre y prestigio del MINSA (indistintamente del servicio) es gratificante para mí.			X	
REMUNERACIONES E INCENTIVOS				
a) Mi sueldo o remuneración es adecuada en relación al trabajo que realizo			X	
b) La institución se preocupa por las necesidades primordiales del personal			X	


 Karim Santos Reguera
 OBSTETRA
 COP. 10265

ANEXO N°4: Confiabilidad del Instrumento de Investigación: Cuestionario de Nivel de Satisfacción Laboral del Profesional de Salud del Centro de Salud Alto Trujillo

No	DATOS GENERALES				AMBIENTE LABORAL								SUPERVISION					INTERACCION DE COMPAÑEROS DE TRABAJO		POLITICA DE CAPACITACION Y PROMOCION					REMUNERACIONES E INCENTIVOS			TOTAL		
	edad	sexo	C. Laboral	T. de Servicio	TRABAJO ACTUAL				TRABAJO EN GENERAL				INTERACCION CON EL JEFE INMEDIATO					O. PROGRESO		AMBIENTE DE TRABAJO										
					1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13			14	15	16	17	18					19	20
1	35	F	C	5	4	1	3	4	1	4	1	4	1	3	3	4	4	4	4	4	4	2	2	4	4	5	1	1	1	65
2	45	M	N	10	4	2	4	4	2	4	1	4	1	4	2	4	2	4	4	4	4	2	2	4	4	4	1	1	1	65
3	40	F	C	7	4	4	3	4	3	4	4	4	3	3	4	4	4	3	3	4	4	4	4	5	4	3	3	2	83	
4	34	F	C	4	5	4	4	4	4	5	4	5	5	4	5	4	4	5	4	4	5	4	5	5	4	5	4	4	4	101
5	32	F	C	5	5	2	2	3	3	5	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	4	2	2	2	2	69
6	44	F	N	6	4	3	2	3	3	4	4	4	4	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	77
7	50	F	N	19	4	3	4	3	4	4	4	4	2	2	4	4	3	4	4	2	2	4	4	4	4	4	1	1	1	75
8	54	F	N	15	4	3	4	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	5	3	5	5	3	3	3	3	3	3	3	79
9	45	F	N	17	4	3	4	4	3	5	4	4	3	4	5	5	5	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	90
10	54	F	N	19	4	2	4	4	4	4	2	4	2	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	2	4	4	2	2	4	78
11	45	M	N	9	4	1	4	4	2	4	1	4	2	4	3	4	2	4	4	4	4	2	2	4	4	4	1	2	2	68
12	35	F	C	8	5	2	4	5	2	4	2	4	2	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	5	5	1	2	2	83
13	35	M	C	5	4	2	3	4	2	4	2	4	2	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	5	5	2	2	2	81
14	45	F	N	19	4	2	4	4	2	4	2	4	1	4	3	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	5	1	1	1	76
15	44	F	N	19	4	2	2	4	2	4	2	4	2	3	3	4	3	4	4	3	4	4	3	4	4	4	1	1	1	69
16	54	M	N	20	4	1	2	4	2	4	2	4	2	3	3	4	3	4	4	3	4	4	3	4	4	4	1	1	1	68
17	30	F	C	5	4	1	2	4	2	4	1	4	2	3	3	4	3	4	4	4	4	1	2	5	4	2	2	2	67	
18	48	F	N	10	5	2	2	4	2	4	2	5	2	3	3	4	3	4	4	3	4	3	4	4	4	5	3	2	2	76
19	34	M	C	4	4	1	1	4	3	5	2	4	2	3	4	4	3	5	5	3	4	4	4	4	4	1	1	1	72	
20	50	M	N	19	4	2	2	4	3	4	2	4	2	3	3	4	3	4	4	3	4	3	4	4	4	4	1	1	1	70
21	43	F	N	15	4	2	2	4	4	4	2	5	3	3	3	4	3	5	5	3	4	4	4	4	4	2	2	2	78	
22	40	F	N	10	4	1	2	4	2	3	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	2	3	3	79
23	45	F	N	13	4	2	2	4	1	4	2	4	1	3	3	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	1	1	1	67
24	54	M	N	19	5	2	4	4	2	4	2	5	3	3	3	4	3	5	5	3	4	4	4	4	4	2	2	2	79	
25	48	F	N	16	4	2	2	4	2	4	2	4	2	3	3	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	1	1	1	69	
26	34	F	C	5	4	1	1	4	5	1	4	2	3	3	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	5	2	2	2	73
27	30	F	C	5	5	2	2	4	2	4	2	4	3	3	4	4	5	5	3	4	4	4	4	4	4	5	2	2	2	79
28	49	F	N	10	4	2	4	4	3	4	2	4	3	3	4	4	3	5	5	3	4	4	4	4	4	5	3	2	2	81
29	51	F	N	15	4	3	4	4	3	5	4	4	3	4	4	5	5	5	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	91
30	47	F	N	20	4	3	4	3	4	4	4	4	2	2	4	4	3	4	4	4	2	2	4	4	4	4	4	1	1	75

VARIANZA POBLACIONAL	0.16	0.69	1.09	0.16	0.89	0.50	1.18	0.33	0.92	0.34	0.45	0.17	0.63	0.45	0.47	0.62	0.98	0.46	0.16	0.49	1.18	0.69	1.00	66.02	
																									14.00

ALPHA DE CROMBACH 0.824

ANEXO N° 5: BASE DE DATOS DEL CUESTIONARIO DE NIVEL DE SATISFACCION LABORAL

No	DATOS GENERALES				AMBIENTE LABORAL								SUPERVISION					INTERACCION DE COMPAÑEROS DE TRABAJO		POLITICA DE CAPACITACION Y PROMOCION					REMUNERACIONES E INCENTIVOS				
	edad	sexo	C. Laboral	T. de Servicio	TRABAJO ACTUAL					TRABAJO EN GENERAL			INTERACCION CON EL JEFE INMEDIATO					14	15	O. PROGRESO		AMBIENTE DE TRABAJO			22	23			
					1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13			16	17	18	19	20			21		
1	35	F	C	5	4	1	3	4	1	4	1	4	1	3	3	4	4	4	4	4	4	2	2	4	4	5	1	1	1
2	45	M	N	10	4	2	4	4	2	4	1	4	1	4	2	4	2	4	4	4	4	2	2	4	4	4	1	1	1
3	40	F	C	7	4	4	3	4	3	4	4	4	3	3	4	4	4	3	3	4	4	4	4	5	4	3	3	2	
4	34	F	C	4	5	4	4	4	4	5	4	5	5	4	5	4	4	5	4	4	5	4	5	5	4	5	4	4	
5	32	F	C	5	5	2	2	3	3	5	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	4	2	2	2	2	
6	44	F	N	6	4	3	2	3	3	4	4	4	4	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	
7	50	F	N	19	4	3	4	3	4	4	4	4	2	2	4	4	3	4	4	2	2	4	4	4	4	4	1	1	
8	54	F	N	15	4	3	4	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	5	3	5	5	3	3	3	3	3	3	3	
9	45	F	N	17	4	3	4	4	3	5	4	4	3	4	5	5	5	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	
10	54	F	N	19	4	2	4	4	4	4	2	4	2	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	2	4	4	2	2	4
11	45	M	N	9	4	1	4	4	2	4	1	4	2	4	3	4	2	4	4	4	4	2	2	4	4	1	2	2	
12	35	F	C	8	5	2	4	5	2	4	2	4	2	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	5	5	1	2	2	
13	35	M	C	5	4	2	3	4	2	4	2	4	2	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	5	5	2	2	2	
14	45	F	N	19	4	2	4	4	2	4	2	4	1	4	3	4	4	5	5	4	4	4	4	4	5	1	1	1	
15	44	F	N	19	4	2	2	4	2	4	2	4	2	3	3	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	1	1	1	
16	54	M	N	20	4	1	2	4	2	4	2	4	2	3	3	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	1	1	1	
17	30	F	C	5	4	1	2	4	2	4	1	4	2	3	3	4	3	4	4	4	1	2	5	4	2	2	2		
18	48	F	N	10	5	2	2	4	2	4	2	5	2	3	3	4	3	4	4	3	4	4	4	4	5	3	2	2	
19	34	M	C	4	4	1	1	4	3	5	2	4	2	3	4	4	3	5	5	3	4	4	4	4	4	1	1	1	
20	50	M	N	19	4	2	2	4	3	4	2	4	2	3	3	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	1	1	1	
21	43	F	N	15	4	2	2	4	4	4	2	5	3	3	3	4	3	5	5	3	4	4	4	4	4	2	2	2	
22	40	F	N	10	4	1	2	4	2	3	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	2	3	3	
23	45	F	N	13	4	2	2	4	1	4	2	4	1	3	3	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	1	1	1	
24	54	M	N	19	5	2	4	4	2	4	2	5	3	3	3	4	3	5	5	3	4	4	4	4	4	2	2	2	
25	48	F	N	16	4	2	2	4	2	4	2	4	2	3	3	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	1	1	1	
26	34	F	C	5	4	1	1	4	5	1	4	2	3	3	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	5	2	2	2	
27	30	F	C	5	5	2	2	4	2	4	2	4	3	3	4	4	5	5	3	4	4	4	4	4	5	2	2	2	
28	49	F	N	10	4	2	4	4	3	4	2	4	3	3	4	4	3	5	5	3	4	4	4	4	5	3	2	2	
29	51	F	N	15	4	3	4	4	3	5	4	4	3	4	4	5	5	5	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	
30	47	F	N	20	4	3	4	3	4	4	4	4	2	2	4	4	3	4	4	2	2	4	4	4	4	1	1	1	

ANEXO N° 6: CONSENTIMIENTO INFORMADO

TÍTULO: NIVEL DE SATISFACCION LABORAL DEL PROFESIONAL SANITARIO DEL CENTRO DE SALUD MATERNO INFANTIL ALTO TRUJILLO

Autora: Lozano Rojas Llensy Enith

Estimado Profesional: La presente investigación cuyo propósito es determinar el nivel de satisfacción laboral del profesional sanitario del Centro Materno Infantil Alto Trujillo en el periodo de Septiembre – Noviembre del 2020, donde la presente investigación no presenta mayor riesgo para usted, ya que no se pondrá en riesgo su integridad física, mental y social. Su identidad será protegida, ya que los datos consignados serán anónimos al momento de la entrevista; toda información o dato que brinde, será manejado confidencialmente. Al momento de entregarle el cuestionario se le consultará si desea participar del estudio, es decir, usted puede retirarse en el momento en que lo desee si se siente incómoda.

¿Desea participar en el proyecto de investigación?

SI () NO ()

Si la respuesta es sí:

.....

FIRMA

ANEXO N°7: Permiso de Ejecución de proyecto de Investigación



"AÑO DE LA UNIVERSALIZACIÓN DE LA SALUD"

Trujillo, 09 de noviembre de 2020

OFICIO N° 009-2020-UCV-VA-P83-S/CCP

Sra.
Dra. Sheyla Chiang
Jefe del Centro de Salud de Alto Trujillo
Presente:

ASUNTO: PERMISO PARA EJECUCIÓN DE PROYECTO DE INVESTIGACIÓN

Es grato dirigirme a Ud. a través del presente, para expresarle nuestro cordial saludo a nombre de la Escuela de Obstetricia y el mío propio; y a la vez manifestar que la estudiante LLENSY ENITH LOZANO ROJAS, le corresponde iniciar el desarrollo de su Proyecto de investigación titulado "NIVEL DE SATISFACCION LABORAL DEL PROFESIONAL DE SALUD DEL CENTRO DE SALUD ALTO TRUJILLO"

En ese sentido, se solicita a su digno despacho brindar el permiso correspondiente a la alumna en mención para la aplicación de un cuestionario a los profesionales de salud que trabajan en la sede hospitalaria que usted dirige.

Agradeciendo de antemano vuestra atención y sin otro particular, me suscribo de Usted no sin antes manifestarle mis sentimientos de consideración personal.

Atentamente;



Mg. Meris Abigail Diaz Vargas
Coordinadora de la Escuela
de Obstetricia

Cc: Archivo
MADV/bcch



“Año de la universalización de la salud”

Alto Trujillo, 19 de octubre del 2020.

OFICIO N° 144-2020-GR. LL-GGR/GS/UTES.TE/M.R.P./C.S.M.A.T.

A : M.G. MERIS ABIGAIL DIAZ VARGAS.
COORDINADORA DE LA ESCUELA DE OBSTETRICIA.
DE : C.D. SHEYLLA CHIANG RIVERA.
JEFA DEL CSMI ALTO TRUJILLO.
Asunto: AUTORIZACION PARA EJECUCION DE PROYECTO.

Es grato dirigirme a usted para saludarle cordialmente, a la vez comunicarle que se está autorizando el desarrollo del proyecto de investigación titulado “NIVEL DE SATISFACCION LABORAL DEL PROFESIONAL DE SALUD DEL CENTRO DE SALUD ALTO TRUJILLO”, el cual será ejecutado por la estudiante Llensy Enith Lozano Rojas.

Sin más que informarle nos despedimos de Ud, renovándole las muestras de nuestra especial consideración y estima personal.

Atentamente.



CC. archivo.

Mz : “ F ” ; Lts : 1 y 2 - BARRIO III ALTO TRUJILLO
csaltotrujillo@hotmail.com