



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**ESCUELA DE POSGRADO  
PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN GESTIÓN  
DE LOS SERVICIOS DE SALUD**

**Condiciones de Trabajo y Satisfacción Laboral en el Personal de  
la Micro Red Pomabamba durante la Pandemia del COVID-19,  
2021**

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:  
Maestra en Gestión de los Servicios de Salud

**AUTORA:**

Alfaro Alcázar, Carla Yolanda (ORCID: 0000-0002-3278-3869)

**ASESOR:**

Mg. Jaimes Velásquez, Carlos Alberto (ORCID: 0000-0002-8794-0972)

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Políticas de los Servicios de Salud

LIMA – PERÚ

2022

## **DEDICATORIA**

El presente estudio está dedicado a nuestro Creador por ser la luz que nos ilumina día tras día para seguir con nuestros sueños profesionales.

Asimismo, a nuestros queridos familiares por ser los pilares fundamentales para motivarme en la lucha ardua de ser una profesional muy competente.

## **AGRADECIMIENTO**

Agradecimiento al Mg. Jaimes Velásquez, Carlos Alberto por su valioso aporte en la realización y culminación de nuestro estudio de investigación.

A la Micro Red Pomabamba por darnos todas las facilidades necesarias para realizar con éxito el trabajo de campo con todo el personal de salud.

Un agradecimiento especial al personal de salud por su apoyo desinteresado para participar en el presente estudio durante la recolección de datos.

## ÍNDICE DE CONTENIDOS

	<b>Pág.</b>
Carátula	1
Dedicatoria	2
Agradecimiento	3
Índice de contenido	4
Índice de tablas	5
Índice de figuras	6
Resumen	7
Abstract	8
I. INTRODUCCIÓN	9
II. MARCO TEÓRICO	13
III. METODOLOGÍA	23
3.1. Tipoy Diseño de la Investigación	23
3.2. Variables y Operacionalización	24
3.3. Población, muestra y muestreo	24
3.4. Técnicas e Instrumentos de recolección de datos	25
3.5. Procedimientos	26
3.6. Método de análisis de datos	27
3.7. Aspectos éticos	27
IV. RESULTADOS	28
V. DISCUSIÓN	30
VI. CONCLUSIONES	34
VII. RECOMENDACIONES	35
REFERENCIAS	39
ANEXOS	44

## ÍNDICE DE TABLAS

	<b>Pág.</b>
Tabla 1 Datos generales del personal de salud que labora en la Micro Red Pomabamba durante la pandemia del COVID-19, 2021	28
Tabla 2 Condiciones de trabajo en el personal de salud de la Micro Red Pomabamba durante la pandemia del COVID-19, 2021	29
Tabla 3 Satisfacción laboral en el personal de salud de la Micro Red Pomabamba durante la pandemia del COVID-19, 2021	30
Tabla 4 Condiciones de trabajo y la satisfacción laboral en el personal de salud de la Micro Red Pomabamba durante la pandemia del COVID-19, 2021	31
Tabla 5 Condiciones de trabajo individuales y la satisfacción laboral en el personal de salud de la Micro Red Pomabamba durante la pandemia del COVID-19, 2021	32
Tabla 6 Condiciones de trabajo intralaborales y la satisfacción laboral en el personal de salud de la Micro Red Pomabamba durante la pandemia del COVID-19, 2021	33
Tabla 7 Condiciones de trabajo extralaborales y la satisfacción laboral en el personal de salud de la Micro Red Pomabamba durante la pandemia del COVID-19, 2021	34

## RESUMEN

**Objetivo:** Determinar la relación que existe entre las condiciones de trabajo y la satisfacción laboral en el personal de salud de la Micro Red Pomabamba durante la pandemia del COVID-19, 2021. **Material y método:** La investigación fue básica, descriptivo, no experimental, corte trasversal y correlacional. La población estuvo conformada por el personal de salud (N = 200), y la muestra (n = 132). La técnica fue la encuesta y como instrumentos dos cuestionarios acerca de las condiciones de trabajo y satisfacción laboral. **Resultados:** Las condiciones de trabajo en el personal de salud, 52.3% son regulares, 27.3% buenas y 20.5% malas. La satisfacción laboral en el personal de salud, 42.4% es media, 31.8% baja y 25.8% alta. Se evidencia en la Micro Red Pomabamba, al personal de salud cuando percibe las condiciones de trabajo malas presentan satisfacción laboral baja 18.3%; cuando percibe las condiciones de trabajo regulares presentan satisfacción laboral media 34.1%; y cuando percibe las condiciones de trabajo buenas presentan satisfacción laboral alta 21.2%. **Conclusiones:** La Prueba de Correlación de Spearman,  $Rho=0.766$ ,  $p\text{-valor}=0.000$  ( $<0.05$ ); existe relación significativa entre condiciones de trabajo y satisfacción laboral en el personal de salud.

**Palabras clave:** Condiciones de trabajo, satisfacción laboral, personal de salud

## ABSTRACT

**Objective:** To determine the relationship between working conditions and job satisfaction in the health personnel of the Pomabamba Micro Network during the COVID-19 pandemic, 2021. **Material and method:** The research was basic, descriptive, not experimental, cross-sectional and correlational cut. The population consisted of health personnel (N = 200), and the sample (n = 132). The technique was the survey and as instruments two questionnaires about working conditions and job satisfaction. **Results:** The working conditions in health personnel, 52.3% are regular, 27.3% good and 20.5% bad. Job satisfaction in health personnel, 42.4% is medium, 31.8% low and 25.8% high. It is evident in the Pomabamba Micro Network, when health personnel perceive poor working conditions, they present low job satisfaction 18.3%; when they perceive regular working conditions, they present average job satisfaction 34.1%; and when they perceive good working conditions, they present high job satisfaction 21.2%. **Conclusions:** The Spearman Correlation Test,  $Rho = 0.766$ ,  $p\text{-value} = 0.000 (<0.05)$ ; there is a significant relationship between working conditions and job satisfaction in health personnel.

**Keywords:** Working conditions, job satisfaction, health personnel

## I. INTRODUCCIÓN

La Organización Mundial de la Salud (2020), evidenció que durante la pandemia del COVID-19, el personal de salud se enfrenta a desafíos debido a las condiciones de trabajo deficientes 65% y eficientes 35%; ocasionando con ello una insatisfacción laboral 70% y satisfacción laboral 30%; ser capaz de hacer frente al entorno en constante cambio, para ser exitoso y competitivo; del mismo modo, para aumentar la eficiencia, la eficacia, la productividad y la productividad de los trabajadores de la salud, la organización debe satisfacer las necesidades y expectativas de sus empleados y brindarles un ambiente de trabajo cómodo.

La Organización Internacional del Trabajo (2020), señaló que en plena pandemia del COVID-19 las condiciones de trabajo fueron desfavorables 70% y favorables 30%; además, influir en la productividad y desempeño de los trabajadores de la salud, el impacto en la mejora de la satisfacción laboral de los trabajadores de la salud es del 77%, 20% alta y 3% baja; en otras palabras, la actitud y el comportamiento de los trabajadores de la salud en la lucha contra la epidemia de COVID-19 debe ser acorde con la calidad del servicio, ambiente cómodo, acogedor, comunicativo y amigable.

La Organización Panamericana de la Salud (2020), mencionó que la forma de satisfacer al personal de salud en época de la pandemia del COVID-19 es de nivel medio 45%, alto 32% y bajo 23%; siendo el resultado de las condiciones laborales inadecuadas 65% y adecuadas 35%, seguido del salario, así como las posibilidades de ascenso, seguridad laboral y clima laboral para sobrellevar el impacto físico y mental por el riesgo al contagio o enfermarse del coronavirus; asimismo, las condiciones laborales están determinadas por diferentes factores como directivas, reglas, leyes y normas para lograr el desarrollo institucional.

El Ministerio de Salud del Perú (2020), señaló que la promoción de la seguridad e higiene en el trabajo en el artículo 322 de la Ley General del Trabajo; el empleador deberá promover la gestión de la seguridad y salud en el trabajo de manera integrada con la dirección de la organización; es decir, el trabajador tiene derecho a mantener condiciones de trabajo dignas en el lugar de trabajo ya mantener un estilo de vida saludable física y mentalmente; Por lo tanto, para estar satisfecho en el trabajo durante una plaga, se debe buscar un ambiente saludable.



Las condiciones en la microred de Pomabamba (2021), ubicada en el departamento de Ayacucho, son menos favorables debido a la infraestructura obsoleta, los bajos salarios, la sobrecarga de trabajo y el número limitado de trabajadores de la salud; Por eso, los trabajadores de la salud trabajan en las alturas de los Andes, donde la población es extremadamente pobre; igualmente, hay que ir a trabajar para atender a pacientes con problemas de salud; Aún en este momento de la epidemia de COVID-19, deben redoblar esfuerzos para educar, informar, prevenir, tratar y salvar los contagios de coronavirus.

Las condiciones de trabajo atractivas afectan la satisfacción laboral, tanto el bienestar físico como mental, por lo que los trabajos de calidad son esenciales para mantener a los empleados productivos y productivos; Además, la combinación de salarios competitivos, la confianza entre los empleados y la gerencia, la justicia pública, la equidad y las cargas de trabajo delicadas con metas difíciles pero alcanzables hacen que todas estas condiciones sean las mejores para el trabajo. trabajo con alta satisfacción laboral (Antonietti, et al., 2020).

Así, la satisfacción laboral se ha convertido en un pilar del desempeño de los trabajadores de la salud; Del mismo modo, las condiciones de trabajo saludables afectan el nivel de satisfacción y motivación de sus empleados; en otras palabras, es un estímulo crucial; afectando así el desempeño de los empleados; en otras palabras, la productividad de los trabajadores de la salud está demasiado determinada por su entorno laboral, y la evidencia más importante sugiere que las condiciones laborales en organizaciones con una satisfacción laboral decreciente se están deteriorando (Sánchez, et al., 2017).

Además, las condiciones de trabajo se pueden agrupar en tres formas distintas pero interrelacionadas, como las condiciones de trabajo físicas, psicológicas y sociales; Además, un ambiente de trabajo propicio ayuda a los trabajadores de la salud de la Micro Red Pomabamba a hacer un mejor uso de sus conocimientos, habilidades y capacidades para utilizar de manera más efectiva los recursos disponibles para brindar servicios de alta calidad; elementos tales como maquinaria, disposición de la oficina, temperatura, ventilación e iluminación debido al entorno de trabajo asociado con los objetos físicos y físicos en el lugar de trabajo; Esto incluye los niveles de ruido y el espacio (Vela, 2020).

Por todo lo mencionado se formula el problema general: ¿Cuál es la relación que existe entre las condiciones de trabajo y la satisfacción laboral en el personal de salud de la Micro Red Pomabamba durante la pandemia del COVID-19, 2021?; asimismo, los problemas específicos son: ¿Cuál es la relación que existe entre las condiciones de trabajo individuales y la satisfacción laboral en el personal de salud de la Micro Red Pomabamba durante la pandemia del COVID-19?; ¿Cuál es la relación que existe entre las condiciones de trabajo intralaborales y la satisfacción laboral en el personal de salud de la Micro Red Pomabamba durante la pandemia del COVID-19?; y ¿Cuál es la relación que existe entre las condiciones de trabajo extralaborales y la satisfacción laboral en el personal de salud de la Micro Red Pomabamba durante la pandemia del COVID-19?.

La justificación teórica del estudio es que las condiciones de trabajo y la satisfacción laboral hacen un aporte significativo a la función cognitiva del sector salud, utilizando la teoría de enfermería para convertir sus debilidades en fortalezas para fortalecer sus capacidades cognitivas. Las enfermeras de Callista Roy se enfrentan a diario a situaciones de riesgo durante las crisis sanitarias y son positivas en adaptarse al entorno laboral a pesar de las limitaciones.

La justificación práctica del estudio es muy relevante para el entorno hospitalario, ya que actualmente, durante la epidemia de COVID-19 de Micro Red Pomabambo, los trabajadores de la salud están experimentando problemas diarios como falta de personal, exceso de trabajo, salarios bajos y presión creciente. gerentes y subordinados que trabajan bajo su supervisión, que se encuentran subestimados profesionalmente, expuestos a riesgos profesionales, ambiente deteriorado, falta de materiales e insumos, no reconocidos por la organización, así como los pacientes y sus familiares; Son condiciones de trabajo que mejoran negativamente su calidad de vida, aceptan un ambiente menos motivado para hacer bien su trabajo y la satisfacción laboral no alcanza sus expectativas.

La base metodológica de este estudio es que es un referente que puede contribuir a la problemática, fundamentos, variables, dimensiones y metodologías de futuros trabajos de investigación similares; Del mismo modo, herramientas certificadas fiables.

Seguidamente, se fórmula el objetivo general: Determinar la relación que existe entre las condiciones de trabajo y la satisfacción laboral en el personal de salud de la Micro Red Pomabamba durante la pandemia del COVID-19, 2021; asimismo, los objetivos específicos son: Identificar la relación que existe entre las condiciones de trabajo individuales y la satisfacción laboral en el personal de salud de la Micro Red Pomabamba durante la pandemia del COVID-19; Identificar la relación que existe entre las condiciones de trabajo intralaborales y la satisfacción laboral en el personal de salud de la Micro Red Pomabamba durante la pandemia del COVID-19; e Identificar la relación que existe entre las condiciones de trabajo extralaborales y la satisfacción laboral en el personal de salud de la Micro Red Pomabamba durante la pandemia del COVID-19.

Posteriormente, se formula la hipótesis general: Existe relación significativa entre las condiciones de trabajo y la satisfacción laboral en el personal de salud de la Micro Red Pomabamba durante la pandemia del COVID-19, 2021; asimismo, las hipótesis específicas son: Existe relación significativa entre las condiciones de trabajo individuales y la satisfacción laboral en el personal de salud de la Micro Red Pomabamba durante la pandemia del COVID-19; Existe relación significativa entre las condiciones de trabajo intralaborales y la satisfacción laboral en el personal de salud de la Micro Red Pomabamba durante la pandemia del COVID-19; y Existe relación significativa entre las condiciones de trabajo extralaborales y la satisfacción laboral en el personal de salud de la Micro Red Pomabamba durante la pandemia del COVID-19.

## II. MARCO TEÓRICO

Durante el estudio se revisaron diferentes trabajos relacionados con las variables de investigación; De esta manera, la investigación de Savitsky (2021) está disponible en el escenario internacional, encontraron que en Israel, la satisfacción laboral de las enfermeras que atienden a pacientes infectados con coronavirus era significativamente más baja que otras, la falta de equipo de protección personal y la baja satisfacción de los empleados; en este sentido, Wuneh, et al. (2021) En Etiopía, el 88 % reportó un conocimiento adecuado, el 33 % estaba satisfecho con su trabajo y el 25 % estaba listo para prevenir y controlar el COVID-19; en términos de preparación, comprensión y satisfacción laboral relacionada con la preparación de la organización de salud; y Leskovich et al. (2020) Un estudio en Eslovenia mostró que la epidemia de COVID-19 exacerbó significativamente el síndrome de fatiga que ya se presentaba en las zonas rurales de Eslovenia, y que la satisfacción laboral dependía del síndrome de fatiga; de manera similar, Mohammad, et al. (2020), el 57,7% de los médicos en Jordania estaban agotados, y varios factores importantes fueron la fatiga, el trabajo hospitalario superpoblado, las largas horas, los turnos nocturnos, el equipo de protección personal insuficiente y una prueba COV-19 positiva; en otro estudio realizado por Rodríguez en España (2017), el 78% de las mujeres reportaron un trabajo de mayor calidad que los hombres; El 56% de las mujeres no están más o menos satisfechas con su trabajo que los hombres; No hay diferencia en la calidad de vida de hombres y mujeres; es decir, el índice de satisfacción es bueno 75%; asimismo, un estudio de Alemán (2017) en Nicaragua encontró que el 69,6% del personal de enfermería se encontraba el 65% satisfecho con su trabajo y el 35% con satisfacción laboral insatisfactoria; desarrollo personal, especificidades del trabajo, autonomía de desempeño, ambiente de trabajo, pero no sistema de salarios y bonificaciones; además, Velastegui, et al. (2019) En Ecuador el 67% de los trabajadores de la salud se encuentran desanimados, de los cuales el 56% tiene relación con un colega y el 78% tiene necesidad de capacitarse regularmente, reduciendo la forma en que se sienten satisfechos con su trabajo. participantes de salud 65%.

De igual manera, un estudio a nivel nacional en García (2020) en Trujillo encontró que el 61% de los egresados de enfermería se encontraban satisfechos y moderadamente satisfechos con su trabajo durante la epidemia de SARS-COV2 de COVID-19. , 31% satisfecho y 8% insatisfecho; y 68% condiciones hospitalarias normales, 21% buenas y 11% malas; Según un estudio de Huaikane en Lima (2020), el 45% de las enfermeras está satisfecha con su trabajo y el 55% está insatisfecha con su trabajo; El 80% dijo estar satisfecho o muy satisfecho, mientras que los trabajadores de la salud se mostraron insatisfechos en un 45% y satisfechos con su trabajo en un 55%; y Raraz et al. (2021), en Lima, el 55% de los trabajadores de la salud trabajaban más de 12 horas y solo el 53% recibía equipo de protección personal durante la jornada laboral; De manera similar, los trabajadores de la salud rara vez usan equipo de protección personal y están desempleados; De igual forma, el 68,3% de Ore y Soto (2020) profesionales de la salud en Lima reportaron que el nivel promedio de satisfacción laboral durante la jornada laboral fue 28,3% alta, 3,3% baja, condiciones laborales, 68,3% regular y 28,3% buena. y 3,3% peor; Otro estudio de Reano en Arequipa (2019) encontró que los trabajadores de la salud tenían un nivel constante de condiciones laborales de 82,1%, buenas 56,8%, malas 33,7% y muy buenas 8,4%; y los niveles de satisfacción laboral fueron constantes en 32%, insatisfacción parcial en 31,4%, satisfacción parcial en 16,9%, satisfacción baja en 16,3% y satisfacción alta en 3,5%; Al respecto, un estudio de López en Trujillo (2018) encontró que las condiciones laborales de los trabajadores de la salud en el Hospital Regional de Formación de Trujillo son en general aceptables en un 72,5% y de bajo riesgo en un 27,5%; Los niveles de satisfacción de los trabajadores de la salud fueron 78,4%, 17,6% bajo y 3,9% alto; Un estudio de Uribe en Arequipa (2017) mostró que las enfermeras del Hospital Augusto Hernández Mendoza tenían un índice de satisfacción laboral bajo del 85,7%, un índice de satisfacción laboral satisfecho del 7,6% y un índice de satisfacción laboral bajo del 6,7%. 85,7% aceptable, 13,4% aceptable, 0,8% inaceptable; Además, Sieza (2019) la satisfacción laboral de enfermería en Lima es moderada en cuanto a condiciones físicas y/o materiales 86%, laborales y/o salariales 71%, política administrativa 63%, relaciones sociales 69%, desarrollo personal 54%, trabajo desempeño 57%, relaciones de autoridad 83%.

Fundamentos del concepto de condiciones de trabajo (Variable 1); un conjunto de factores que afectan las condiciones de trabajo de un individuo; Estos cubren una amplia gama de temas, que incluyen horas de trabajo, salarios y requisitos de salud física y mental; En otras palabras, ayudar a los empleados y empleadores a desarrollar e implementar un horario de trabajo equilibrado que proteja su salud y contribuya a su bienestar; Del mismo modo, se equilibrará el trabajo y la vida y se apoyarán instituciones sostenibles (Moura, et al., 2020).

El Departamento de Salud y Seguridad Ocupacional de Indiana (2020) define las condiciones de trabajo como todas las condiciones que afectan el entorno laboral y el lugar de trabajo, incluidas las horas de trabajo, los aspectos físicos, los derechos legales y las responsabilidades; Por lo tanto, las condiciones de trabajo deben garantizar que todos los trabajadores del mundo, hombres y mujeres, trabajen de la manera más segura y saludable posible, dijo IOSHA.

La Organización Internacional del Trabajo (2020) ha informado que las condiciones de trabajo tienen un impacto significativo en la productividad de los empleados y el éxito final de la empresa; Las circunstancias a menudo varían según el sector y los recursos del empleador, pero las pequeñas empresas exitosas se enfocan y comprenden las condiciones bajo las cuales los empleados deben trabajar y, en este contexto, definen a los empleados como factores físicos y sociales; De manera similar, los factores que afectan la naturaleza del trabajo se pueden dividir en tres tipos.

Las condiciones físicas del lugar de trabajo, los requisitos físicos del trabajo, la iluminación, el tamaño del espacio de trabajo, las toxinas potenciales, los alérgenos, los peligros nucleares y biológicos, y de qué tipo. esfuerzo físico (levantamiento de objetos pesados por parte de un trabajador) (Havai, et al., 2021).

Las relaciones interpersonales y todo trabajo requieren alguna forma de interacción con los demás, y esta categoría de condiciones de trabajo puede incluir trabajar con clientes, hacer "llamadas en frío" por teléfono o en persona, trabajar con personas que pueden ser hostiles o peligrosas y hablar en público. , contestar el teléfono o contestar el correo electrónico (Carbajal, et al., 2020).

El núcleo del trabajo remunerado son las condiciones de trabajo, y las relaciones laborales abarcan una amplia gama de temas y cuestiones, como las horas de trabajo (horas de trabajo, horas de descanso, horas de trabajo), salarios (Aiken, et al., 2018).

Las condiciones de trabajo son aspectos del entorno, las condiciones y las condiciones de trabajo del empleado, que incluyen: la organización del trabajo y las actividades laborales; capacitación, habilidades y oportunidades de empleo; salud, seguridad y bienestar; horas de trabajo (Vroom, 2019).

Las condiciones de trabajo, en particular la regulación salarial, son elementos clave del diálogo social y la negociación colectiva; Por ello, es importante promover acuerdos entre las organizaciones de trabajadores sobre estos temas a nivel nacional, sectorial y empresarial (Hoppock, Spielberg, 2020).

Mantenimiento: mantenimiento, operación y mantenimiento de lugares de trabajo, equipos, dispositivos y sistemas (Clark, 2017).

Ventilación: espacio cerrado, que proporcione aire fresco adecuado (Skalli, 2018).

Temperatura: Mantener la temperatura interior durante las horas de trabajo; Del mismo modo, se debe crear un ambiente adecuado para mantener el ambiente lo suficientemente cálido o fresco (Spector, 2017).

Iluminación: Debe ser adecuada, eficiente y natural, y es una práctica razonable. Se debe proporcionar iluminación de emergencia en caso de falla de iluminación potencialmente peligrosa (Lañe, et al., 2019).

Limpieza: mantener limpios los lugares de trabajo y el mobiliario; Los residuos no deben acumularse a menos que se coloquen en un contenedor adecuado (Arnetz, 2020).

Espacio: asegúrese de que haya suficiente espacio, altura y espacio en la oficina (Petterson, 2020).

Lugares de trabajo: deben ser adecuados tanto para el trabajador y deben tener suficientes asientos cuando sea necesario (Buhai, et al., 2018).

Baños: Proporcionar áreas de descanso adecuadas y adecuadas para un fácil acceso, deben estar debidamente regulados para evitar que se moleste a los no fumadores, a las trabajadoras embarazadas y lactantes se les debe proporcionar un descanso y una nutrición adecuados (Baah y Amoako, 2018).

Detalles del trabajo: las características estructurales se definen por las expectativas del trabajo, como los horarios de trabajo, las consecuencias de los errores, la libertad para tomar decisiones independientes y son esencialmente no estructuradas o requieren mucha mano de obra; De manera similar, si un trabajador calificado y productivo no puede trabajar de manera efectiva en un entorno laboral particular, los propietarios pueden considerar permitirle trabajar de manera temporal o permanente fuera de la oficina (Osca y Huaira, 2017).

Condiciones de trabajo y productividad; condiciones de trabajo que tienen un impacto significativo en la moral y la productividad; Además, las condiciones de trabajo saludables protegerán el bienestar de los trabajadores, reducirán la probabilidad de lesiones en el lugar de trabajo y reducirán la necesidad de responsabilidad financiera y licencia; Las pequeñas empresas que invierten en la creación de empleo y construyen una cultura positiva son recompensadas con un mejor desempeño y mayores retornos (Canales, et al., 2017).

De manera similar, el entorno de trabajo incluye factores como la ubicación física y geográfica y la proximidad del lugar de trabajo (incluidos factores como la calidad del aire y los niveles de ruido), así como los beneficios y ventajas relacionados con el trabajo; horas de trabajo, estrés, seguridad y peligros que afectan el lugar de trabajo; Mejorar el entorno y las condiciones de trabajo puede aumentar significativamente la motivación de los empleados y, por lo tanto, reducir la rotación de personal y los costos asociados al mejorar su desempeño y condiciones de trabajo (Grados, 2018).

Las condiciones de trabajo de un trabajador de la salud son largas, como caminar, agacharse, estirarse y estar de pie, y tienden a lesionar la columna cuando el paciente se levanta y se mueve; el trabajo de las enfermeras las acerca a las personas que están en constante contacto con enfermedades infecciosas, drogas y otras sustancias tóxicas y peligrosas; Por lo tanto, las enfermeras deben seguir pautas estrictas y estandarizadas para protegerse de enfermedades y otros peligros, como radiación, agujas accidentales y productos químicos utilizados para esterilizar instrumentos (OIT, 2019).



En el caso del COVID-19, la medida de las condiciones de trabajo de los trabajadores de la salud son las condiciones de trabajo individuales, internas y complementarias.

En la primera dimensión, la condición del individuo es intrínseca, adecuada e intrínseca al individuo, haciéndolo único, porque de acuerdo a la diversidad de la fuerza de trabajo, la naturaleza humana hace a las personas únicas y diferentes entre sí. otros; Sin embargo, algunas empresas crean estereotipos que tienden a clasificar a las personas a lo largo de la vida en función de sus rasgos dominantes basados en factores genéticos, ambientales, sociales y culturales; Por ello, se analizó su situación teniendo en cuenta los diversos conceptos recogidos en la teoría; El estudio se dividió en categorías primarias como edad, género y características personales, así como categorías secundarias como estado de salud, motivación, nivel de satisfacción, formación, nivel educativo, habilidades y autoestima. experiencia pasada, estereotipos, adaptabilidad y flexibilidad profesional (OIT, 2020).

En la segunda dimensión, las condiciones internas de trabajo se refieren a la parte interna del lugar de trabajo y consisten en factores que deben ser evaluados, como el medio ambiente, el estrés físico y mental; en otras palabras, el trabajo y sus características organizativas que afectan la salud y el bienestar humanos, como los requisitos del trabajo, la supervisión del trabajo, el liderazgo laboral, las relaciones sociales y los incentivos. Esto es negativo dependiendo de cómo los profesionales de la salud manejen las especificidades de su vida laboral (OIT, 2020).

En la tercera dimensión, las condiciones adicionales de trabajo se refieren al medio ambiente; Se pueden categorizar en dos niveles de análisis: el nivel económico y educativo, y el nivel microsocio, que consiste en las relaciones familiares y de grupo social más cercanas al trabajador; condiciones macroambientales sociales que consisten en las condiciones económicas, sociales y de vida locales en las que vive la gente. Debido a que es difícil considerar todas las variables ambientales posibles, el estudio analizó las variables no laborales que tienen el mayor impacto en la vida de los trabajadores: familia, sociedad, economía, nivel educativo e impacto en el empleo. entorno familiar, país, sociedad local, situación política, económica y social (OIT, 2020).

La base del concepto de satisfacción laboral (Variable 2) es una sensación de éxito, una expectativa de que el trabajo será interesante, desafiante y satisfactorio personalmente, lo cual es un indicador de éxito en las tareas de desarrollo profesional; cuando los empleados están satisfechos, se preocupan más por la calidad de su trabajo, son más leales a la organización y, en general, son más productivos; en otras palabras, es un simple sentimiento de lograr cualquier meta o propósito; La insatisfacción con el trabajo conduce a la falta de motivación en el trabajo (Quispe y Rodas, 2018).

La Organización Internacional del Trabajo (OIT) (2020) define la satisfacción laboral como un estado emocional positivo que resulta de evaluar el propio trabajo para lograr o apoyar el logro de los valores laborales; por el contrario, la insatisfacción con el trabajo se define como la depresión causada por la conclusión de que el trabajo es frustrante, o que dificulta la adquisición del valor del trabajo, o que se desvaloriza; Sin embargo, tanto la satisfacción como la insatisfacción se ven en términos de la relación entre lo que se ofrece.

El Colegio Peruano de Enfermeras (2020) informó que la satisfacción laboral fue una de las variables más estudiadas en el lugar de trabajo, con una amplia gama de cuestiones psicológicas que van desde el liderazgo hasta el diseño del lugar de trabajo; Sin embargo, las dos definiciones más comunes definen la satisfacción laboral como el bienestar emocional que resulta de evaluar el propio trabajo para ayudar a la persona a lograr o lograr el valor del trabajo; y cuánto les gusta (insatisfecho) o disgusta (insatisfecho) a la gente con su trabajo; Sin embargo, la satisfacción laboral no se trata solo de cuánto disfruta el empleado del trabajo.

La importancia de la satisfacción laboral no solo es un fuerte predictor del bienestar general de un individuo, sino también un buen predictor del deseo y la decisión de jubilarse de un empleado, lo cual es importante en la vida diaria; La organización tiene un impacto significativo en las personas que trabajan para ellos, y algunos de estos impactos se reflejan en cómo se sienten las personas acerca de su trabajo, lo que hace que la satisfacción laboral sea un tema importante tanto para el empleador como para el empleado. el trabajo tiene en cuenta el tiempo a lo largo de la vida (Neira y Salinas, 2017).

La mayoría de los proveedores de atención médica tienen el nivel más alto de contacto directo con los pacientes entre cualquier miembro del personal, y los hospitales desempeñan un papel importante en la prestación de atención de alta calidad a la comunidad y el logro de los objetivos organizacionales, que desempeñan un papel importante en la salud y la sociedad. un sistema en el que la enfermera sea un pilar de su eficiencia y eficacia; es decir, los trabajadores de la salud asumen las responsabilidades de los directores de hospitales o médicos a cargo y se convierten en parte esencial de la salud (Ore y Soto, 2019).

La satisfacción laboral es una parte importante de la vida de una enfermera y afecta la seguridad del paciente, la moral de los empleados, la productividad, el desempeño, la calidad de la atención, la retención, la movilidad, la responsabilidad organizacional y el esfuerzo Reclutamiento y gestión de personal nuevo; mostró una disminución en la rotación a medida que aumentaba la satisfacción laboral; La satisfacción laboral es dinámica y puede variar según las características individuales, las expectativas, el estilo de gestión, los cambios de política y las opciones de estilo de vida individuales (Rojas, 2019).

La satisfacción laboral objetiva es un fenómeno subjetivo complejo que es un estado de emoción agradable creado como resultado de muchos aspectos del trabajo; Las visiones del mundo, las aspiraciones, la tristeza y la alegría individuales afectan sus actitudes hacia ellos mismos, sus familias y sus organizaciones, y afectan la productividad, el desempeño, el ausentismo, la migración, la ciudadanía corporativa, la salud, la vida y la satisfacción del cliente. por lo tanto, se ha convertido en una cuestión de centrarse en la organización y aliviar el sufrimiento de los demás (González, 2017).

Los beneficios de la satisfacción laboral están relacionados con la calidad de la atención y el impacto positivo en los resultados del paciente; es decir, el personal de enfermería valora la máxima calidad de atención cuando valora su satisfacción laboral; Los hospitales con puntajes altos en satisfacción laboral brindan atención de alta calidad y resultados positivos para los pacientes; De igual forma, la implementación de un estilo de liderazgo que incluya comunicación efectiva, incentivos psicológicos, retroalimentación, apoyo, reconocimiento y metas mutuamente definidas puede incrementar significativamente el número de personal de enfermería (Morales, 2017).

**Comunicación:** Puede ser muy importante para mantener un nivel de satisfacción, tanto personal como profesional. Esto permite que los empleados sean abiertos, colaborativos y confiables (Murti, 2020).

**Cultura:** Esto está relacionado con la satisfacción laboral porque proporciona valor y orientación sobre temas que van desde los objetivos organizacionales hasta los niveles apropiados de relaciones con los empleados (Rao y Pareek, 2018).

**Seguridad:** Una vez que se establece una cultura laboral, no es de extrañar que la satisfacción aumente con una sensación adicional de seguridad, una meta a largo plazo y un sentido de pertenencia a la empresa; Esto puede mejorar la comunicación justa y transparente dentro de la empresa (Newstorm, 2018).

**Liderazgo:** alentar a los empleados a estar más motivados, liderar o influir en un grupo para lograr sus objetivos crea satisfacción laboral al hacer que la comunicación y las instrucciones de las tareas sean suficientes y fáciles de seguir (Gautam et al., 2019).

**Oportunidades:** los empleados pueden aumentar la satisfacción laboral cuando surgen oportunidades desafiantes (Lawer & Porter, 2020).

**Desarrollo profesional:** los empleados estarán más satisfechos con su trabajo cuando sepan que tienen un plan personal que les funcione. Independientemente de la naturaleza formal de la evaluación, si hay un camino hacia el crecimiento, fomentará una felicidad más prolongada (Leiter, et al, 2018).

**Condiciones de trabajo:** la satisfacción laboral aumenta cuando un lugar de trabajo flexible es un entorno colaborativo. Es un lugar que respeta las diversas ideas y opiniones, es justo y creativo, ofrece orientación y está libre de presiones (Lynn, et al., 2018).

**Características personales del empleado:** La mayoría de los componentes relacionados con la satisfacción laboral pueden basarse en elementos que escapan al control de los empleados (liderazgo gerencial, comunicación de los líderes) (Haas, et al., 2020).

**Salarios y Beneficios:** El éxito organizacional está relacionado con la percepción de los salarios y beneficios de los empleados (Kaldenberg, et al., 2018).

**Recompensas y reconocimientos:** Los beneficios en efectivo por el trabajo realizado, el pago justo y la satisfacción de los empleados indican que las políticas de promoción están en línea con sus expectativas (Ostroff, 2020).

Las dimensiones de la satisfacción laboral en el personal de salud durante la pandemia del COVID-19, son los factores higiénicos y motivacionales:

En cuanto a la primera medida de motivación, o factores internos, están relacionados con la satisfacción laboral y la naturaleza del trabajo que realiza la persona; Por lo tanto, los motivadores controlan lo que la persona está haciendo; es decir, los factores motivacionales dependen del sentido de crecimiento, reconocimiento profesional, necesidad de autoconocimiento, mayor responsabilidad y rol de la persona en el puesto; De manera similar, los trabajos y puestos tienen la tradición de ser diseñados y definidos únicamente para adherirse a los principios de eficiencia y economía, y para abordar los desafíos y oportunidades de la creatividad individual; Esto tiene un efecto “deprimente”, ya que la empresa ofrece a los trabajadores de la salud solo lugares donde pueden trabajar, lo que puede llevar a que el contratista pierda su significado psicológico, lo que lleva a la negligencia, falta de interés e insensibilidad psicológica. Además de los problemas relacionados con los pacientes, el ausentismo por enfermedad suele generar un estrés importante (Quispe y Rodas, 2018).

La segunda dimensión de la higiene, o factores externos, está relacionada con la insatisfacción, que se ubica en el ambiente laboral de las personas, y estas condiciones son gestionadas y resueltas por la organización; en otras palabras, los factores clave de higiene son los salarios, el bienestar social, las pautas de gestión humana, la supervisión, las condiciones físicas y ambientales de trabajo, las políticas y pautas de la empresa y el entorno entre la empresa y los empleados. éste, reglamento interno, estado, reputación, seguridad personal, etc.; son factores situacionales y se ubican en el entorno externo de la persona; Por tanto, los trabajadores de la salud deben contar con un ambiente de trabajo saludable y seguro que asegure su bienestar físico, mental y personal, y tienen derecho a que se les proporcionen los recursos materiales y herramientas suficientes para desempeñar sus funciones con seguridad y eficacia. El servicio es un ambiente propicio para el desarrollo resolutivo de su trabajo (Quispe y Rodas, 2018).

### III. METODOLOGÍA

#### 3.1. Tipo y diseño de investigación

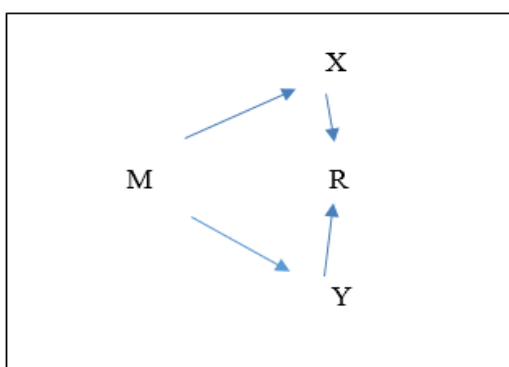
##### Tipo de diseño de investigación

La investigación consistió en aumentar el conocimiento científico, pero se basó en términos prácticos (Consejo Nacional de Ciencia, Tecnología e Innovación Tecnológica, 2020).

##### Diseño de investigación:

El estudio describió el comportamiento y características de las variables, fue no experimental debido a no existir variables manipulables, y fue transversal porque se realizó en un tiempo y espacio determinado; además, fue correlacional porque busco establecer la relación entre las condiciones de trabajo y la satisfacción laboral (Carrasco, 2006).

Asimismo, el esquema del estudio correlacional es el siguiente:



En donde:

- M: Muestra de personal de salud
- X: Variable 1. Condiciones de traba
- Y: Variable 2. Satisfacción laboral
- R: Relación entre las dos variables

### **3.2. Variables y operacionalización**

#### **Variable 1: Condiciones de trabajo**

**Definición conceptual.** Es la percepción que tiene el personal de salud del bienestar físico, psicológico y social respecto a su trabajo (Moura, et al., 2020).

**Definición operacional.** Son aquellas condiciones de trabajo que presentan el personal de salud de la Micro Red Pomabamba, según dimensiones condiciones de trabajo individuales, intralaborales y extralaborales (Investigadora).

#### **Variable 2: Satisfacción laboral**

**Definición conceptual.** Es el estado emocional que resulta del crecimiento del trabajador basado en su labor de forma satisfactoria (Quispe y Rodas, 2018).

**Definición operacional.** Es el estado de satisfacción laboral que presentan el personal de salud de la Micro Red Pomabamba, según dimensiones motivacional o factores intrínsecos o higiénicos o factores extrínsecos (Investigadora).

### **3.3. Población, muestra y muestreo**

La población estuvo conformada por el personal de salud de la Micro Red Pomabamba durante la pandemia del COVID-19, que asciende a un total de 200.

Los criterios de inclusión son: Personal de salud de la Micro Red Pomabamba durante la pandemia, de ambos sexos, nombrados y contratados, y que aceptan participar del estudio voluntariamente.

Los criterios de exclusión son: Profesionales de enfermería, médicos y técnicos de enfermería con licencia, permiso y/o vacaciones durante el estudio de investigación, y que se niegan a participar en el presente estudio.

**Muestra:** Se calculó utilizando la fórmula estadística, que es el siguiente:

$$n = \frac{N Z^2 p.q}{(N - 1) E^2 + (Z^2 p.q)}$$

Donde:

n = Tamaño de la muestra

Z = Nivel de confianza

p = Proporción de la población deseada

q = Proporción de la población no deseada

E = Nivel de error dispuesto a cometer

N = Tamaño de la población

$$n = \frac{(200) (1.96) (1.96) (0.50) (0.50)}{(200-1) (0.05) (0.05) + (1.96) (1.96) (0.50) (0.50)} = 132$$

**Muestreo:** Muestreo Probabilístico Aleatorio Simple, el cual consiste en que toda la población de estudio tiene la misma probabilidad de ser escogido; por ende, se tuvo que tomar de forma aleatoria cada personal de salud conforme se van presentando día tras día encuestando hasta completar la muestra.

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

La técnica fue la encuesta y como instrumentos se utilizaron el primero para las condiciones de trabajo y el segundo para para la satisfacción laboral.

**Instrumento 1:** Evaluación de las condiciones de trabajo elaborado por Juan Carlos García Ubaque, Alejandra Husley Beltrán Lizarazo y Magda Liliana Daza López (España, 2011), consta de 30 ítems, con una escala de tres condiciones (nunca, a veces y siempre); según dimensiones condiciones individuales (10 ítems), condiciones intralaborales (10 ítems) y condiciones extralaborales (10 ítems); cuyo valor final es condiciones de trabajo malas, regulares y buenas; asimismo, la validez y confiabilidad del instrumento con un Alfa de Cronbach = 0.856.



**Instrumento 2:** Cuestionario Font Roja sobre satisfacción laboral elaborado por Mary Luz Contreras Contreras (Colombia, 2013), consta de 24 ítems, con una escala de tres condiciones (nunca, a veces y siempre); según dimensiones factores motivacionales o intrínsecos (12 ítems) y factores higiénicos o extrínsecos (12 ítems); cuyo valor final es satisfacción laboral baja, media y alta; asimismo, la validez y confiabilidad del instrumento con un Alfa de Cronbach = 0.768.

Los instrumentos fueron validados por 3 expertos en el tema de investigación y que cuentan con grados de maestría.

Los resultados son los siguientes:

<b>Expertos</b>	<b>Pertinencia</b>	<b>Relevancia</b>	<b>Claridad</b>
Mg. Jacqueline Cano More	100%	100%	100%
Mg. Carlos Alberto Jaimes Velásquez	100%	100%	100%
Mg. Soledad Zelmira Quispe Condor	100%	100%	100%

### **3.5. Procedimientos**

Una vez que la investigadora aprobó el proyecto de estudio la Universidad César Vallejo, le entregó una carta de presentación para entregar al director de la Micro Red Pomabamba para que de su autorización para realizar el trabajo de campo; posteriormente se entrevistó con todo el personal de salud para hacerles conocer la fecha del cronograma de recolección de datos (encuestas), previa firma del consentimiento informado de los participantes del estudio.

### **3.6. Método de análisis de datos**

De igual manera, se hizo uso de las estadísticas de Microsoft Excel 2019 y SPSS para implementar el plan de procesamiento y análisis de datos. 26.0 representación tabular y/o gráfica; Se utilizaron estadísticas explicativas y de inferencia para determinar la relación entre las variables de investigación utilizadas en la prueba de correlación de Spearman (Rho).

### 3.7. Aspectos éticos

Se tuvo en cuenta al Comité de Ética de la Universidad César Vallejo y los principios bioéticos de Belmont: autonomía, beneficencia, no maleficencia y justicia.

**Autonomía.** Se respetó la decisión voluntaria de los participantes del estudio para que den su firma del consentimiento informado para ser encuestados; **Beneficencia.** El estudio fue beneficioso para los participantes del estudio ya que con los resultados encontrados se hará una gestión de calidad en salud; **No Maleficencia.** No causó ningún mal alguno a los participantes del estudio ya que solo consiste en el llenado de dos instrumentos de investigación; y **Justicia.** La participación del estudio no discriminó a los participantes del estudio según su género, etnia, edad, condición económica, social, credo y política.

## IV. RESULTADOS

### 4.1. Presentación de resultados

Tabla 1.

*Datos generales del personal de salud que labora en la Micro Red Pomabamba durante la pandemia del COVID-19, 2021*

Datos Generales	Categorías	N	%
Edad	25 a 29 años	26	19.7
	30 a 39 años	61	46.2
	40 a 49 años	33	25.0
	50 a más años	12	9.1
Sexo	Masculino	76	57.6
	Femenino	56	42.4
Estado civil	Soltero(a)	21	15.9
	Casado(a)	29	22.0
	Conviviente	74	56.1
	Viudo(a)	6	4.5
	Divorciado(a)	2	1.5
Condición laboral	Nombrado	48	36.4
	Contratado	84	63.6
Total		132	100.0

En la tabla 1, se muestra que el personal de salud que labora en la Micro Red Pomabamba, el 46.2% posee edades de entre 30 a 39 años, el 57.6% son varones, el 56.1% son convivientes 33.3%, y el 63.6% son nombrados.

Tabla 2.

*Condiciones de trabajo en el personal de salud de la Micro Red Pomabamba durante la pandemia del COVID-19, 2021*

Condiciones de trabajo	N	%
Malas	27	20.5
Regulares	69	52.3
Buenas	36	27.2
Total	132	100.0

En la tabla 2, se evidencia que las condiciones de trabajo en el personal de salud, el 52.3% son regulares, el 27.3% son buenas y el 20.5% son malas.

Tabla 3.

*Satisfacción laboral en el personal de salud de la Micro Red Pomabamba durante la pandemia del COVID-19, 2021*

Satisfacción laboral	N	%
Baja	42	31.8
Media	56	42.4
Alta	34	25.8
Total	132	100.0

En la tabla 3, se evidencia que la satisfacción laboral en el personal de salud, el 42.4% es media, el 31.8% es baja y el 25.8% es alta.

Tabla 4.

*Condiciones de trabajo y la satisfacción laboral en el personal de salud de la Micro Red Pomabamba durante la pandemia del COVID-19, 2021*

		Satisfacción laboral						Total	
		Baja		Media		Alta		N	%
		N	%	N	%	N	%		
Condiciones de trabajo	Malas	24	18.2	3	2.3	0	0.0	27	20.5
	Regulares	18	13.6	45	34.1	6	4.5	69	52.3
	Buenas	00	0.0	8	6.1	28	21.2	36	27.3
Total		42	31.8	56	42.4	34	25.8	132	100.0

En la tabla 4, se evidencia en la Micro Red Pomabamba, el personal de salud cuando percibe las condiciones de trabajo regulares presenta una satisfacción laboral media en un 34.1%; y cuando percibe las condiciones de trabajo buenas presenta una satisfacción laboral alta en un 21.2%.

Tabla 5.

*Condiciones de trabajo individuales y la satisfacción laboral en el personal de salud de la Micro Red Pomabamba durante la pandemia del COVID-19, 2021*

		Satisfacción laboral						Total	
		Baja		Media		Alta		N	%
		N	%	N	%	N	%		
Condiciones de trabajo individuales	Malas	15	11.4	9	6.8	0	0.0	24	18.2
	Regulares	27	20.5	47	35.6	8	6.1	82	62.1
	Buenas	00	0.0	0	0.0	26	19.7	26	19.7
Total		42	31.8	56	42.4	34	25.8	132	100.0

En la tabla 5, se evidencia en la Micro Red Pomabamba, al personal de salud cuando percibe las condiciones de trabajo regulares presenta una satisfacción laboral baja en un 20.5%; y cuando percibe las condiciones de trabajo regulares buenas presenta una satisfacción laboral media en un 35.6%.

Tabla 6.

*Condiciones de trabajo intralaborales y la satisfacción laboral en el personal de salud de la Micro Red Pomabamba durante la pandemia del COVID-19, 2021*

		Satisfacción laboral						Total	
		Baja		Media		Alta			
		N	%	N	%	N	%	N	%
Condiciones de trabajo intralaborales	Malas	12	9.1	3	2.3	6	4.5	21	15.9
	Regulares	27	20.5	32	24.2	15	11.4	74	56.1
	Buenas	3	2.3	21	15.9	13	9.8	37	28.0
Total		42	31.8	56	42.4	34	25.8	132	100.0

En la tabla 6, se evidencia en la Micro Red Pomabamba, al personal de salud cuando percibe las condiciones de trabajo intralaborales regulares presenta una satisfacción laboral baja en un 20.5%; y cuando percibe las condiciones de trabajo regulares presenta una satisfacción laboral media en un 24.2%.

Tabla 7.

*Condiciones de trabajo extralaborales y la satisfacción laboral en el personal de salud de la Micro Red Pomabamba durante la pandemia del COVID-19, 2021*

		Satisfacción laboral						Total	
		Baja		Media		Alta			
		N	%	N	%	N	%	N	%
Condiciones de trabajo extralaborales	Malas	24	18.2	18	13.6	3	2.3	45	34.1
	Regulares	18	13.6	32	24.2	16	12.1	66	50.0
	Buenas	0	0.0	6	4.5	15	11.4	21	15.9
Total		42	31.8	56	42.4	34	25.8	132	100.0

En la tabla 7, se evidencia en la Micro Red Pomabamba, al personal de salud cuando percibe las condiciones de trabajo extralaborales malas presentan una satisfacción laboral baja en un 18.2%; y cuando percibe las condiciones de trabajo regulares presentan una satisfacción laboral media en un 24.2%.

## ANÁLISIS INFERENCIAL

### Prueba de Hipótesis General

H0: No existe relación significativa entre las condiciones de trabajo y la satisfacción laboral en el personal de salud de la Micro Red Pomabamba durante la pandemia del COVID-19, 2021

H1: Existe relación significativa entre las condiciones de trabajo y la satisfacción laboral en el personal de salud de la Micro Red Pomabamba durante la pandemia del COVID-19, 2021

### Prueba de Correlación Rho de Spearman

			Satisfacción laboral
Rho de Spearman	Coeficiente de correlación Sig. (bilateral) n	Condiciones de trabajo	,766 ,000 132

### Interpretación:

La Prueba de Correlación de Spearman,  $Rho = 0.766$ , evidencia una correlación media; según Mondragón (2018), con un p-valor = 0.000; entonces, existe relación significativa entre las condiciones de trabajo y la satisfacción laboral en el personal de salud de la Micro Red Pomabamba durante la pandemia del COVID-19, 2021

## ANÁLISIS INFERENCIAL

### Prueba de Hipótesis Específica 1

H0: No existe relación significativa entre las condiciones de trabajo individuales y la satisfacción laboral en el personal de salud de la Micro Red Pomabamba durante la pandemia del COVID-19, 2021

H1: Existe relación significativa entre las condiciones de trabajo individuales y la satisfacción laboral en el personal de salud de la Micro Red Pomabamba durante la pandemia del COVID-19, 2021

### Prueba de Correlación Rho de Spearman

			Satisfacción laboral
Rho de Spearman	Coeficiente de correlación Sig. (bilateral) n	Condiciones de trabajo individuales	,663 ,000 45

### Interpretación:

La Prueba de Correlación de Spearman,  $Rho = 0.633$ , evidencia una correlación media; según Mondragón (2018), con un  $p$ -valor = 0.000; entonces, existe relación significativa entre las condiciones de trabajo individuales y la satisfacción laboral en el personal de salud de la Micro Red Pomabamba durante la pandemia del COVID-19, 2021



## ANÁLISIS INFERENCIAL

### Prueba de Hipótesis Específica 2

H0: No existe relación significativa entre las condiciones de trabajo intralaborales y la satisfacción laboral en el personal de salud de la Micro Red Pomabamba durante la pandemia del COVID-19, 2021

H1: Existe relación significativa entre las condiciones de trabajo intralaborales y la satisfacción laboral en el personal de salud de la Micro Red Pomabamba durante la pandemia del COVID-19, 2021

### Prueba de Correlación Rho de Spearman

			Satisfacción laboral
Rho de Spearman	Coeficiente de correlación Sig. (bilateral) n	Condiciones de trabajo intralaborales	,673 ,000 45

### Interpretación:

La Prueba de Correlación de Spearman,  $Rho = 0.673$ , evidencia una correlación media; según Mondragón (2018), con un p-valor = 0.000; entonces, existe relación significativa entre las condiciones de trabajo intralaborales y la satisfacción laboral en el personal de salud de la Micro Red Pomabamba durante la pandemia del COVID-19, 2021

## ANÁLISIS INFERENCIAL

### Prueba de Hipótesis Específica 3

H0: No existe relación significativa entre las condiciones de trabajo extralaborales y la satisfacción laboral en el personal de salud de la Micro Red Pomabamba durante la pandemia del COVID-19, 2021

H1: Existe relación significativa entre las condiciones de trabajo extralaborales y la satisfacción laboral en el personal de salud de la Micro Red Pomabamba durante la pandemia del COVID-19, 2021

### Prueba de Correlación Rho de Spearman

			Satisfacción laboral
Rho de Spearman	Coeficiente de correlación Sig. (bilateral) n	Condiciones de trabajo extralaborales	,694 ,000 45

### Interpretación:

La Prueba de Correlación de Spearman,  $Rho = 0.694$ , evidencia una correlación media; según Mondragón (2018), con un p-valor = 0.000; entonces, existe relación significativa entre las condiciones de trabajo extralaborales y la satisfacción laboral en el personal de salud de la Micro Red Pomabamba durante la pandemia del COVID-19, 2021

## V. DISCUSIÓN

De acuerdo al objetivo general se encontró que existe relación significativa entre las condiciones de trabajo y la satisfacción laboral en el personal de salud de la Micro Red Pomabamba (Rho 0.766 y p-valor 0.000). Al respecto el estudio de Akamine (2017), se encontró que existe relación entre condiciones de trabajo y la satisfacción laboral en el personal administrativo del Hospital María Auxiliadora (Rho 0.796 y p-valor 0.000).

De acuerdo al objetivo específico uno se encontró que existe relación significativa entre las condiciones de trabajo individuales y la satisfacción laboral en el personal de salud de la Micro Red Pomabamba (Rho 0.633 y p-valor 0.000). Al respecto el estudio de Rosales, et al (2021), reportó que no existe relación entre las condiciones laborales individuales y la satisfacción laboral del personal de la Empresa Calderón & Ventura SAC de Huancayo (Rho 0.413 y p-valor 0.079).

De acuerdo al objetivo específico dos se encontró que existe relación significativa entre las condiciones de trabajo intralaborales y la satisfacción laboral en el personal de salud de la Micro Red Pomabamba (Rho 0.673 y p-valor 0.000). Al respecto el estudio de Reaño (2018), reportó que existe relación entre las condiciones laborales intralaborales y la satisfacción laboral del personal de la Empresa Calderón & Ventura SAC de Huancayo (Rho 0.843 y p-valor 0.000).

De acuerdo al objetivo específico tres se encontró que existe relación significativa entre las condiciones de trabajo extralaborales y la satisfacción laboral en el personal de salud de la Micro Red Pomabamba (Rho 0.694 y p-valor 0.000). Al respecto el estudio de Reaño (2018), reportó que existe relación entre las condiciones laborales extralaborales y la satisfacción laboral del personal de la Empresa Calderón & Ventura SAC de Huancayo (Rho 0.911 y p-valor 0.000).

## VI. CONCLUSIONES

Existe relación significativa entre las condiciones de trabajo y la satisfacción laboral en el personal de salud de la Micro Red Pomabamba durante la pandemia del COVID-19; Rho = 0.766, p-valor = 0.000.

Existe relación significativa entre las condiciones de trabajo individuales y la satisfacción laboral en el personal de salud de la Micro Red Pomabamba durante la pandemia del COVID-19; Rho = 0.633, p-valor = 0.000.

Existe relación significativa entre las condiciones de trabajo intralaborales y la satisfacción laboral en el personal de salud de la Micro Red Pomabamba durante la pandemia del COVID-19; Rho = 0.673, p-valor = 0.000.

Existe relación significativa entre las condiciones de trabajo extralaborales y la satisfacción laboral en el personal de salud de la Micro Red Pomabamba durante la pandemia del COVID-19; Rho = 0.694, p-valor = 0.000.

## **VII. RECOMENDACIONES**

Micro Red Pomabamba realiza más investigaciones en varios hospitales del Perú, y el tema de investigación está relacionado con las condiciones laborales y la satisfacción laboral de los trabajadores de la salud.

La Red de Salud de Conchucos destaca que está tomando las medidas necesarias para mejorar las condiciones de trabajo para satisfacer sus expectativas y necesidades.

Se alienta a los trabajadores de la salud a realizar pausas activas que les ayuden a desempeñar mejor su trabajo a fin de crear las condiciones necesarias para planificar y desarrollar diversos talleres para mejorar las condiciones de trabajo.

Para mejorar la calidad del servicio brindado a los clientes y/o pacientes, reevaluar la calidad de vida de los trabajadores de la salud y evaluar la posibilidad de crear un espacio para cada servicio para mejorar las condiciones laborales.

Desarrollar un programa de educación continua y/o política de incentivos que permita a los profesionales de la salud utilizar sus habilidades personales y profesionales para brindar y fortalecer una atención de calidad.

## REFERENCIAS

- Aiken, L., Clarke, S., Sloane, D. (2018). Hospital staffing, organizational support, and quality of care: cross-national findings. *International Journal for Quality in Health Care*, 50 (5), 87-94.
- Antonietti L, Ortiz Z, Esandi M, Duré L, Cho M (2020). Condiciones y medio ambiente de trabajo en salud: modelo conceptual para áreas remotas y rurales. Buenos Aires: *Revista panamericana de salud pública de Argentina*. 44(01):01-08.
- Arnetz, B. (2020). Staff perception of the impact of the transformation of medical care on the quality of care. *International Journal for Quality in Health Care*, 11 (4), 345-51.
- Baah, K., Amoako, G. (2018). Applying Frederick Herzberg's Two Factor Theory to Assess and Understand Employee Motivation at Work: A Ghanaian Perspective. *European Business and Management Review*, 3 (9), 1-8.
- Buhai, S., Cottini, E., Nielseny, N. (2018). The impact of workplace conditions on business performance. Discussion paper, Tinbergen Institute, 08-077.
- Canales M, Valenzuela S, Paravic T (2017). Condiciones de trabajo de los profesionales de enfermería en Chile. Concepción: *Enfermería Universitaria*.
- Carbajal A, Sánchez A, Rodríguez A, Merino C (2020). Condiciones laborales e impacto emocional en trabajadores de la salud durante la pandemia de COVID-19. Lima: Universidad de San Martín de Porres.
- García N (2020). Satisfacción laboral y condiciones de trabajo durante la pandemia por COVID-19 en enfermeras. Trujillo: Universidad Nacional de Trujillo.
- Gautam, M., Mandal, M., Dalal, R. (2019). Job Satisfaction of faculty members of veterinary Sciences: An analysis. *Livestock Research for Rural Development*. 02(01):01-15.
- Clark, A. (2017). Job satisfaction and gender: Why are women so happy at work? *Labor Economics*, 4 (4), 341-372.
- González M (2017). Estudio de Satisfacción Laboral y Estrategias de Cambio de las Enfermeras en los Hospitales Públicos de Badajoz y Cáceres. Extremadura: Universidad de Extremadura.

- Grados (2018). Condiciones de trabajo y calidad de vida laboral de las enfermeras que laboran en los Servicios de Neonatología del Hospital Nacional Edgardo Rebagliati Martins. Lima: Universidad César Vallejo.
- Haas, J., Cook, E., Puopolo, A., Burstin, H., Cleary, P., Brennan, T. (2020). Is the professional satisfaction of general internists associated with patient satisfaction? *JGen Intern Med.* 15(01):122-128.
- Havaei F, Ma A, Staempfli S, MacPhee M (2021). Las condiciones en el lugar de trabajo de las enfermeras que afectan su salud mental durante el COVID-19. Ottawa: Healthcare (Basel).
- Hoppok, R., Spielgler, S. (2020). Work satisfaction. *Occupations: Vocational Guidance Magazine*, 16 (7), 636-643.
- Huaycañe J (2020). Satisfacción laboral del profesional de enfermería en las unidades de cuidados intensivos COVID-19 de dos hospitales nacionales. Lima: Lima: Universidad Privada Norbert Wiener.
- Kaldenberg, D., Regrut, B. (2018). The Satisfaction Report newsletter. Vol. 3. South Bend, Indiana: Press, Ganey Associates Inc: Do satisfied patients depend on satisfied employees? Or do satisfied employees depend on satisfied patients? 01(02):23-25.
- Lawer, E., Porter, L. (2020) The effect of performance on job satisfaction. *Industrial Relations.* 28(01):20-28.
- Lañe, K., Esser, J., Holte, B., Anne, M. (2019). A Study on the Job Satisfaction of Nursing Teachers in Florida Community Colleges. *Nursing Teaching and Learning*, 5 (1), 16-26.
- Leiter, M., Harvie, P., Frizzell, C. (2018). The correspondence of patient satisfaction and nurse burnout. *Soc Sci Med.* 47(02):1611-1617.
- Leskovic L, Erjavex K, Leskovar R, Vulkovic G (2020). Agotamiento y satisfacción laboral de los trabajadores de la salud en hogares de ancianos eslovenos en áreas rurales durante la pandemia de COVID-19. Liubliana: *Ann Agrie Environ Med.* 27(04):664-671.
- Linn, L., Brook, R., Clark, V., Davies, A., Fink, A., Kosecoff, J. (2018). Physician and patient satisfaction as factors related to the organization of internal medicine group practices. *Med Care.* 1985;23:1171-1178.

- Micro Red Pomabamba (2021). Análisis situacional de la Micro Red Pomabamba con sede en el departamento de Ayacucho. Ayacucho: Perú; 2021.
- Ministerio de Salud del Perú (2020). Ley General del Trabajo en el Perú, según el Artículo 322, sobre la promoción de la seguridad y salud en el trabajo. Lima: MINSA; 2021.
- Mohammad H, Tammemi A, Alzawahreh M, Elkoholy M, Al A (2020). Agotamiento ocupacional y satisfacción laboral entre médicos en tiempos de crisis de COVID-19: un estudio paralelo convergente de métodos mixtos. Amman: BMC Public Health. 21(01):811-820.
- Mondragón M. Uso de la correlación de Spearman en un estudio de intervención en fisioterapia. Mov.cient. 2018. 08(01):98-104.
- Morales E (2017). Nivel de satisfacción laboral del profesional de enfermería en el servicio de centro quirúrgico Hospital Nacional Alberto Sabogal Sologuren. EsSalud. Lima: Universidad nacional Mayor de San Marcos.
- Moura F, De Lima L, Pizzolato A, Mansano L (2020). Condiciones de trabajo e impacto en la salud de los profesionales de enfermería en el contexto del COVID-19. Curitiba: Cogitare Enfermagem.
- Murthy, K. (2020) Towards excellence in productivity through human resource development. In: Rao TV, Nair MR, editors. Excellence through human resource development: Improving productivity and competitiveness. 3rd reprint. New Delhi: Tata Me Graw Hill; pp. 14-25.
- Neira G, Salinas F (2017). Satisfacción laboral de la enfermera (o) profesional en el servicio de emergencia de un hospital nacional. Lima: Universidad Peruana Cayetano Hereda.
- Newstorm, J., Davis, K. (2018). New Delhi: Tata Me Graw Hill Publishing Co. Organizaron behavior: Human behavior at work; pp.
- Ocsa C, Huayra Y (2017). Condiciones de trabajo del personal del área de mantenimiento. Arequipa: Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa.
- Ore E, Soto C (2019). Satisfacción laboral y condiciones de trabajo del enfermero en el Servicio de Medicina del Hospital Guillermo Kaelin de la Fuente. Lima: Universidad Norbert Wiener.



- Ore E, Soto C (2020). Satisfacción laboral y condiciones de trabajo del enfermero en el servicio de medicina del Hospital Guillermo Kaelin De La Fuente. Lima: Universidad Norbert Wiener.
- Organización Internacional del Trabajo (2019). Características sociales y las condiciones físicas en las que realiza su trabajo. Ginebra: OIT.
- Organización Internacional del Trabajo (2020). Condiciones de trabajo del personal de salud en el ámbito hospitalario en lucha contra la pandemia COVID-19. Washington: OPS; 2021.
- Organización Mundial de la Salud (2020). Condiciones de trabajo en el personal de salud para hacer frente a la pandemia del SARS-COV2 por COVID-19. Ginebra: OMS, 2021.
- Organización Panamericana de la Salud (2020). Percepción de la satisfacción laboral del personal de salud en época de la pandemia de COVID-19. Washington: OPS; 2021.
- Ostroff, C. (2020). The relationship between satisfaction, attitudes and performance: An organizational level analysis. *JAppl Psychol.* 01(77):963-74.
- Petterson, I. (2020). Psychological stressors and well-being in health personnel: impact of an intervention program. *Social Sciences and Medicine*, 47 (11), 1763-72.
- Quispe L, Rodas J (2018). Factores condicionantes del ausentismo laboral en el profesional de enfermería en el Hospital Nacional Emergencias Grau. Lima: Universidad Norbert Wiener.
- Rao, T., Pareek, U. (2018) New Delhi: Oxford and IBM: Designing and accordingly managing human resource systems; pp. 52-70.
- Raraz J, Allpas H, Torres F, Cabrera W, Ramos R, Alcantara L, Aldea F (2021). Condiciones laborales y equipos de protección personal contra el COVID-19 en el personal de salud. Lima: Universidad Ricardo Palma.
- Rojas Y (2019). Nivel de satisfacción laboral en el personal de enfermería en el Servicio de Emergencia del Hospital Nacional Arzobispo Loayza. Lima: Universidad Norbert Wiener.
- Sánchez M, García M (2017). Satisfacción laboral en los entornos de trabajo. una exploración cualitativa para su estudio. Bogotá: *Revista Scientia Et Technica de Colombia.* 22(02):161-166.

- Savitskv B, Radomislensky I, Hendel T (2021). Satisfacción ocupacional de las enfermeras durante la pandemia de COVID-19. Estado de Israel: Applied Nursing Reseach. 59(01):120-125.
- Skalli, A., Theodossiou, I., Vasileiou, E. (2018). Jobs as Lancaster Assets: Facets of Job Satisfaction and Overall Job Satisfaction. The Journal of Socio-Economics, 37 (5), 1906-1920.
- Spector, P. (2017). Job satisfaction: Application, assessment, causes and consequences. Sage Publications. CALIFORNIA, pp. 96.
- Vela Ch (2020). Satisfacción laboral del personal de enfermería en el servicio de medicina interna de una clínica privada. Lima: Universidad Privada Norbert Wiener.
- Vroom, V. (2019). Work and Motivation. Jossey-Bass Publishers, San Francisco, pp. 331.
- Wuneh A, Kahsa A, Tinsae A, Miruts e G, Gebretsadik G, Gebremedhin G, Weldearegay H, Berhe K, Woldegebrel M, Weldeselassie T, Berhane Y, Hadis Z (2021). Conocimiento, percepciones, satisfacción y disposición de los proveedores de atención médica con respecto al COVID-19 en el norte de Etiopía. Adís Abeba: Journal of Multidisciplinary Healthcare. 14(02):1349-1359.

# **ANEXOS**

## ANEXO 1. OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES: CONDICIONES DE TRABAJO Y SATISFACCIÓN LABORAL

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores
V1: Condiciones de trabajo	Es la prestación que el trabajador desempeña de acuerdo a su jornada, horarios, salario, clasificación profesional, vacaciones y permisos (Moura, et al., 2020).	Son aquellas condiciones de trabajo que presentan el personal de salud de la Micro Red Pomabamba durante la pandemia del COVID-19, según las dimensiones condiciones de trabajo individuales, intralaborales y extralaborales, que serán medidos mediante un cuestionario tipo escala de Likert y cuyo valor final será condiciones de trabajo malas, regulares y buenas (Investigadora).	<p>Condiciones de trabajo individuales</p> <p>Condiciones de trabajo intralaborales</p> <p>Condiciones de trabajo extralaborales</p>	<p>Salud física, mental Experiencia Comunicación Creencias y valores.</p> <p>Condiciones ambientales Condiciones de la carga física y mental Condiciones de seguridad Condiciones de la organización</p> <p>Calidad de vida Familia. Seguridad</p>
V2: Satisfacción laboral	Es el estado emocional placentero que resulta del crecimiento profesional y un cómodo equilibrio entre el trabajo y la vida (Quispe y Rodas, 2018).	Es el estado de satisfacción laboral que presentan el personal de salud de la Micro Red Pomabamba durante la pandemia del COVID-19, según las dimensiones motivacional o factores intrínsecos o higiénicos o factores extrínsecos, que serán medidos mediante un cuestionario tipo escala de Likert y cuyo valor final será satisfacción laboral baja, media y alta (Investigadora).	<p>Motivacional o factores intrínsecos</p> <p>Higiénicos o factores extrínsecos</p>	<p>Satisfacción Reconocimiento Relación con el jefe Competencia profesional</p> <p>Responsabilidad Cansancio Dependencia</p>

## ANEXO 2. MATRIZ DE CONSISTENCIA

MATRIZ DE CONSISTENCIA							
Problema	Objetivos	Hipótesis	Variables e indicadores				
<b>Problema General</b>  ¿Cuál es la relación que existe entre las condiciones de trabajo y la satisfacción laboral en el personal de salud de la Micro Red Pomabamba durante la pandemia del COVID-19, 2021?	<b>Objetivo General</b>  Determinar la relación que existe entre las condiciones de trabajo y la satisfacción laboral en el personal de salud de la Micro Red Pomabamba durante la pandemia del COVID-19, 2021	<b>Hipótesis General</b>  Existe relación significativa entre las condiciones de trabajo y la satisfacción laboral en el personal de salud de la Micro Red Pomabamba durante la pandemia del COVID-19, 2021	<b>Variable 1: Condiciones de trabajo</b>				
			<b>Dimensiones</b>	<b>Indicadores</b>	<b>Ítems</b>	<b>Escala de medición</b>	<b>Niveles y rangos</b>
<b>Problemas Específicos</b>  ¿Cuál es la relación que existe entre las condiciones de trabajo individuales y la satisfacción laboral en el personal de salud de la Micro Red Pomabamba durante la pandemia del COVID-19?  ¿Cuál es la relación que existe entre las condiciones de trabajo intralaborales y la satisfacción laboral en el personal de salud de la Micro Red Pomabamba durante la pandemia del COVID-19?  ¿Cuál es la relación que existe entre las condiciones de trabajo extralaborales y la satisfacción laboral en el personal de salud de la Micro Red Pomabamba durante la pandemia del COVID-19?	<b>Objetivos Específicos</b>  Identificar la relación que existe entre las condiciones de trabajo individuales y la satisfacción laboral en el personal de salud de la Micro Red Pomabamba durante la pandemia del COVID-19  Identificar la relación que existe entre las condiciones de trabajo intralaborales y la satisfacción laboral en el personal de salud de la Micro Red Pomabamba durante la pandemia del COVID-19  Identificar la relación que existe entre las condiciones de trabajo extralaborales y la satisfacción laboral en el personal de salud de la Micro Red Pomabamba durante la pandemia del COVID-19.	<b>Hipótesis Específicas</b>  Existe relación significativa entre las condiciones de trabajo individuales y la satisfacción laboral en el personal de salud de la Micro Red Pomabamba durante la pandemia del COVID-19  Existe relación significativa entre las condiciones de trabajo intralaborales y la satisfacción laboral en el personal de salud de la Micro Red Pomabamba durante la pandemia del COVID-19  Existe relación significativa entre las condiciones de trabajo extralaborales y la satisfacción laboral en el personal de salud de la Micro Red Pomabamba durante la pandemia del COVID-19.	Condiciones de trabajo individuales	Salud física, mental Experiencia Comunicación Creencias y valores.	1-30	Escala Ordinal Likert  0= No 1=Si	Malas  Regulares  Buenas
			Condiciones de trabajo intralaborales	Condiciones ambientales Condiciones de la carga física y mental Condiciones de seguridad Condiciones de la organización			
			<b>Variable 2: Satisfacción laboral</b>				
			<b>Dimensiones</b>	<b>Indicadores</b>	<b>Ítems</b>	<b>Escala de medición</b>	<b>Niveles y rangos</b>
			Motivacional o factores intrínsecos	Satisfacción Reconocimiento Relación con el jefe Competencia profesional	1-24	Escala Ordinal Likert  0= No 1=Si	Insatisfecho  Satisfecho
			Higiénicos o factores extrínsecos	Responsabilidad Cansancio Dependencia			
<b>Nivel - diseño de investigación</b>	<b>Población y muestra</b>	<b>Técnicas e instrumentos</b>		<b>Estadística a utilizar</b>			
<b>Enfoque: Cuantitativo</b>  <b>Tipo: Básica</b>  <b>Nivel: correlacional</b>  <b>Diseño: No Experimental</b>	<b>Población:</b> Personal de salud	Encuesta  <b>Questionario 1</b>  <b>Condiciones de trabajo</b>  <b>Questionario 2</b>  <b>Satisfacción laboral</b>		<b>DESCRIPTIVA:</b> Después de la recolección los datos mediante el instrumento, se analizarán los datos estadísticamente mediante el software estadístico SPSS v.25 para exponer los resultados en tablas y figuras.  <b>INFERENCIAL:</b> Para la prueba de hipótesis y a fin de determinar la correlación entre las variables, se empleará Rho Spearman			



### ANEXO 3 INSTRUMENTOS

#### **Introducción:**

Estimada(o) personal de salud; estoy realizando un estudio de investigación titulado “Condiciones de trabajo y satisfacción laboral en el personal de salud de la Micro Red Pomabamba durante la pandemia del COVID-19, 2021”, por tal motivo me dirijo a usted para solicitarle contestar, de forma anónima, el siguiente instrumento. Le ruego hacerlo en forma veraz y objetiva, recordándole que no existen respuestas correctas ni incorrectas. Agradezco anticipadamente su participación.

#### **Instrucciones:**

A continuación, se presenta una serie de enunciados, marque usted con una (X) según considere oportuno su respuesta.

#### **Datos Generales:**

Edad:

- a) 25 a 29 años
- b) 30 a 39 años
- c) 40 a 49 años
- d) 50 a más años

Sexo:

- a) Masculino
- b) Femenino

Estado civil:

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

Condición laboral:

- a) Nombrado
- b) Contratado

**DATOS ESPECÍFICOS:****CONDICIONES DE TRABAJO**

<b>CONDICIONES DE TRABAJO INDIVIDUALES</b>	<b>NO</b>	<b>SI</b>
1. Su salud física es buena		
2. Su salud mental es buena		
3. Su trabajo satisface sus requerimientos de estima y realización		
4. Su trabajo le exige más conocimientos, experiencia y habilidades		
5. Considera que tiene facilidad para aprender cosas nuevas		
6. Usted tiene un buen concepto e imagen de sí mismo		
7. Se comunica con otros compañeros y aprende sus experiencias		
8. Siente que en el trabajo hay conflicto con sus creencias y valores		
9. Su trabajo cumple con las necesidades y expectativas laborales		
10. Sus superiores les dejan tomar decisiones en el lugar de trabajo		
<b>CONDICIONES DE TRABAJO INTRALABORALES</b>	<b>NO</b>	<b>SI</b>
11. Cree que la ventilación en su puesto de trabajo es la adecuada		
12. La iluminación de su lugar de trabajo es la adecuada		
13. Se utilizan medidas de protección de riesgos durante el turno		
14. Considera que su trabajo es monótono y repetitivo		
15. Se siente satisfecho con las tareas que desempeña en su trabajo		
16. Existen suficientes equipos de protección personal		
17. El espacio de trabajo está limpio, ordenado y libre de obstáculos		
18. Dispone de vigilancia suficiente en su lugar de trabajo		
19. Considera que su trabajo es reconocido por los directivos		
20. Existe buenas relaciones con sus compañeros y superiores		
<b>CONDICIONES DE TRABAJO EXTRALABORALES</b>	<b>NO</b>	<b>SI</b>
21. Cree que la calidad de vida de su familia es buena		
22. El lugar donde vive usted es arrendado		
23. El lugar donde vive cuenta con todos los servicios públicos		
24. La zona donde usted vive es segura		
25. Gasta más de una hora en el desplazamiento del trabajo a la casa		
26. Algún miembro de su familia está desempleado		
27. Algún miembro familiar presenta enfermedad crónica o discapacidad		
28. Considera que su familia está protegida en caso de eventualidades		
29. Se encuentra su familia afiliada a sistemas de protección social		
30. Cuenta usted con suficiente apoyo social, estatal y comunitario		

## SATISFACCIÓN LABORAL

<b>MOTIVACIONAL O FACTORES INTRÍNSECOS</b>	<b>NO</b>	<b>SI</b>
1. En mi trabajo me encuentro muy satisfecho		
2. Tengo mucho interés por las cosas que realizo en mi trabajo		
3. Tengo la sensación de que lo que estoy haciendo vale la pena		
4. El puesto de trabajo me corresponde por capacidad y preparación		
5. Creo que tengo responsabilidad en mi trabajo en el hospital		
6. Al final de la jornada de un día de trabajo suelo estar complacida		
7. Con frecuencia fuera del centro de salud pienso en cuestiones laborales		
8. Me siento obligado a emplear toda mi energía y capacidad		
9. Mi trabajo en el centro de salud no perturba mi estado de ánimo o salud		
10. Tengo la sensación de estar capacitado para realizar mi trabajo		
11. Siento tener los recursos suficientes para hacer mi trabajo		
12. La competitividad en mi puesto de trabajo logra mi motivación		
<b>HIGIÉNICOS O FACTORES EXTRÍNSECOS</b>	<b>NO</b>	<b>SI</b>
13. Tengo la sensación de que me falta tiempo para realizar mi trabajo		
14. Creo que mi trabajo es excesivo, no doy abasto para las tareas		
15. Tengo pocas oportunidades para aprender a hacer las cosas		
16. El reconocimiento que obtengo por mi trabajo es muy reconfortante		
17. Tengo muchas posibilidades de promoción profesional		
18. La relación con mi jefe/a, jefes/as es muy cordial		
19. Estoy seguro de conocer lo que se espera de mí en el trabajo		
20. Las relaciones con mis compañeros son muy buenas		
21. Para organizar el trabajo según mi puesto tengo poca paciencia		
22. El sueldo que percibo es muy adecuado a mis necesidades		
23. Mi actual trabajo es el mismo de todos los días, no varía nunca		
24. Los problemas personales de mis compañeros me suelen afectar		



## ANEXO 4 Certificado de Validez del Instrumento

### Certificado de Validez de contenido del instrumento Condiciones de Trabajo



#### CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE CONDICIONES DE TRABAJO

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
<b>DIMENSIÓN 1: CONDICIONES DE TRABAJO INDIVIDUALES</b>								
1	Su salud física es buena	X		X		X		
2	Su salud mental es buena	X		X		X		
3	Su trabajo satisface sus requerimientos de estima y realización	X		X		X		
4	Su trabajo le exige más conocimientos, experiencia y habilidades	X		X		X		
5	Considera que tiene facilidad para aprender cosas nuevas	X		X		X		
6	Usted tiene un buen concepto e imagen de sí mismo	X		X		X		
7	Se comunica con otros compañeros y aprende sus experiencias	X		X		X		
8	Siente que en el trabajo hay conflicto con sus creencias y valores	X		X		X		
9	Su trabajo cumple con las necesidades y expectativas laborales	X		X		X		
10	Sus superiores les dejan tomar decisiones en el lugar de trabajo	X		X		X		
<b>DIMENSIÓN 2: CONDICIONES DE TRABAJO INTRALABORALES</b>								
11	Cree que la ventilación en su puesto de trabajo es la adecuada	X		X		X		
12	La iluminación de su lugar de trabajo es la adecuada	X		X		X		
13	Se utilizan medidas de protección de riesgos durante el turno	X		X		X		
14	Considera que su trabajo es monótono y repetitivo	X		X		X		
15	Se siente satisfecho con las tareas que desempeña en su trabajo	X		X		X		
16	Existen suficientes equipos de protección personal	X		X		X		
17	El espacio de trabajo está limpio, ordenado y libre de obstáculos	X		X		X		
18	Dispone de vigilancia suficiente en su lugar de trabajo	X		X		X		
19	Considera que su trabajo es reconocido por los directivos	X		X		X		
20	Existe buenas relaciones con sus compañeros y superiores	X		X		X		
<b>DIMENSIÓN 3: CONDICIONES DE TRABAJO EXTRALABORALES</b>								
21	Cree que la calidad de vida de su familia es buena	X		X		X		
22	El lugar donde vive usted es arrendado	X		X		X		
23	El lugar donde vive cuenta con todos los servicios públicos	X		X		X		
24	La zona donde usted vive es segura	X		X		X		
25	Gasta más de una hora en el desplazamiento del trabajo a la casa	X		X		X		
26	Algún miembro de su familia está desempleado	X		X		X		
27	Algún miembro familiar presenta enfermedad crónica o discapacidad	X		X		X		
28	Considera que su familia está protegida en caso de eventualidades	X		X		X		
29	Se encuentra su familia afiliada a sistemas de protección social	X		X		X		
30	Cuenta usted con suficiente apoyo social, estatal y comunitario	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

Opinión de aplicabilidad:  Aplicable [ x ]     Aplicable después de corregir [ ]     No aplicable [ ]

Apellidos y nombres del juez validador: Dr/ Mg: Jacqueline Cano More    DNI:41938159

Especialidad del validador: Mg Gestión de los servicios de la salud

02.de noviembre del 2021

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

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.

# Certificado de Validez de contenido del instrumento Satisfacción Laboral



## CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE SATISFACCIÓN LABORAL

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
<b>DIMENSIÓN 1: MOTIVACIONAL O FACTORES INTRÍNECOS</b>								
1	En mi trabajo me encuentro muy satisfecho	X		X		X		
2	Tengo mucho interés por las cosas que realizo en mi trabajo	X		X		X		
3	Tengo la sensación de que lo que estoy haciendo vale la pena	X		X		X		
4	El puesto de trabajo me corresponde por capacidad y preparación	X		X		X		
5	Creo que tengo responsabilidad en mi trabajo en el hospital	X		X		X		
6	Al final de la jornada de un día de trabajo suelo estar complacida	X		X		X		
7	Con frecuencia fuera del hospital pienso en cuestiones laborales	X		X		X		
8	Me siento obligado a emplear toda mi energía y capacidad	X		X		X		
9	Mi trabajo en el hospital no perturba mi estado de ánimo o salud	X		X		X		
10	Tengo la sensación de estar capacitado para realizar mi trabajo	X		X		X		
11	Siento tener los recursos suficientes para hacer mi trabajo	X		X		X		
12	La competitividad en mi puesto de trabajo logra mi motivación	X		X		X		
<b>DIMENSIÓN 2: HIGIÉNICOS O FACTORES EXTRÍNECOS</b>								
13	Tengo la sensación de que me falta tiempo para realizar mi trabajo	X		X		X		
14	Creo que mi trabajo es excesivo, no doy abasto para las tareas	X		X		X		
15	Tengo pocas oportunidades para aprender a hacer las cosas	X		X		X		
16	El reconocimiento que obtengo por mi trabajo es muy reconfortante	X		X		X		
17	Tengo muchas posibilidades de promoción profesional	X		X		X		
18	La relación con mi jefe/a, jefes/as es muy cordial	X		X		X		
19	Estoy seguro de conocer lo que se espera de mí en el trabajo	X		X		X		
20	Las relaciones con mis compañeros son muy buenas	X		X		X		
21	Para organizar el trabajo según mi puesto tengo poca paciencia	X		X		X		
22	El sueldo que percibo es muy adecuado a mis necesidades	X		X		X		
23	Mi actual trabajo es el mismo de todos los días, no varía nunca	X		X		X		
24	Los problemas personales de mis compañeros me suelen afectar	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay

suficiencia):

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [ x ]    Aplicable después de corregir [ ]    No aplicable [ ]

Apellidos y nombres del juez validador: Dr/ Mg: Jacqueline Cano More    DNI:41938159

Especialidad del validador: Mg Gestión de los servicios de la salud

02.de noviembre del 2021

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

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión



## Certificado de Validez de contenido del instrumento Satisfacción Laboral



### CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE SATISFACCIÓN LABORAL

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
<b>DIMENSIÓN 1: MOTIVACIONAL O FACTORES INTRINSECOS</b>								
1	En mi trabajo me encuentro muy satisfecho	X		X		X		
2	Tengo mucho interés por las cosas que realizo en mi trabajo	X		X		X		
3	Tengo la sensación de que lo que estoy haciendo vale la pena	X		X		X		
4	El puesto de trabajo me corresponde por capacidad y preparación	X		X		X		
5	Creo que tengo responsabilidad en mi trabajo en el hospital	X		X		X		
6	Al final de la jornada de un día de trabajo suelo estar complacida	X		X		X		
7	Con frecuencia fuera del hospital pienso en cuestiones laborales	X		X		X		
8	Me siento obligado a emplear toda mi energía y capacidad	X		X		X		
9	Mi trabajo en el hospital no perturba mi estado de ánimo o salud	X		X		X		
10	Tengo la sensación de estar capacitado para realizar mi trabajo	X		X		X		
11	Siento tener los recursos suficientes para hacer mi trabajo	X		X		X		
12	La competitividad en mi puesto de trabajo logra mi motivación	X		X		X		
<b>DIMENSIÓN 2: HIGIÉNICOS O FACTORES EXTRINSECOS</b>								
13	Tengo la sensación de que me falta tiempo para realizar mi trabajo	X		X		X		
14	Creo que mi trabajo es excesivo, no doy abasto para las tareas	X		X		X		
15	Tengo pocas oportunidades para aprender a hacer las cosas	X		X		X		
16	El reconocimiento que obtengo por mi trabajo es muy reconfortante	X		X		X		
17	Tengo muchas posibilidades de promoción profesional	X		X		X		
18	La relación con mi jefe/a, jefes/as es muy cordial	X		X		X		
19	Estoy seguro de conocer lo que se espera de mí en el trabajo	X		X		X		
20	Las relaciones con mis compañeros son muy buenas	X		X		X		
21	Para organizar el trabajo según mi puesto tengo poca paciencia	X		X		X		
22	El sueldo que percibo es muy adecuado a mis necesidades	X		X		X		
23	Mi actual trabajo es el mismo de todos los días, no varía nunca	X		X		X		
24	Los problemas personales de mis compañeros me suelen afectar	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Los Items son suficientes para medir las dimensiones y la variable.

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: Carlos Alberto Jaimes Velásquez    DNI: 42762905

Especialidad del validador: Estadístico. Magister en Salud Pública.

04 de 11 del 2021

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

**Nota:** Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión



Firma del Experto Informante.

## Certificado de Validez de contenido del instrumento Condiciones de Trabajo



### CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE CONDICIONES DE TRABAJO

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
<b>DIMENSIÓN 1: CONDICIONES DE TRABAJO INDIVIDUALES</b>								
1	Su salud física es buena	X		X		X		
2	Su salud mental es buena	X		X		X		
3	Su trabajo satisface sus requerimientos de estima y realización	X		X		X		
4	Su trabajo le exige más conocimientos, experiencia y habilidades	X		X		X		
5	Considera que tiene facilidad para aprender cosas nuevas	X		X		X		
6	Usted tiene un buen concepto e imagen de sí mismo	X		X		X		
7	Se comunica con otros compañeros y aprende sus experiencias	X		X		X		
8	Siente que en el trabajo hay conflicto con sus creencias y valores	X		X		X		
9	Su trabajo cumple con las necesidades y expectativas laborales	X		X		X		
10	Sus superiores les dejan tomar decisiones en el lugar de trabajo	X		X		X		
<b>DIMENSIÓN 2: CONDICIONES DE TRABAJO INTRALABORALES</b>								
11	Cree que la ventilación en su puesto de trabajo es la adecuada	X		X		X		
12	La iluminación de su lugar de trabajo es la adecuada	X		X		X		
13	Se utilizan medidas de protección de riesgos durante el turno	X		X		X		
14	Considera que su trabajo es monótono y repetitivo	X		X		X		
15	Se siente satisfecho con las tareas que desempeña en su trabajo	X		X		X		
16	Existen suficientes equipos de protección personal	X		X		X		
17	El espacio de trabajo está limpio, ordenado y libre de obstáculos	X		X		X		
18	Dispone de vigilancia suficiente en su lugar de trabajo	X		X		X		
19	Considera que su trabajo es reconocido por los directivos	X		X		X		
20	Existe buenas relaciones con sus compañeros y superiores	X		X		X		
<b>DIMENSIÓN 3: CONDICIONES DE TRABAJO EXTRALABORALES</b>								
21	Cree que la calidad de vida de su familia es buena	X		X		X		
22	El lugar donde vive usted es arrendado	X		X		X		
23	El lugar donde vive cuenta con todos los servicios públicos	X		X		X		
24	La zona donde usted vive es segura	X		X		X		
25	Gasta más de una hora en el desplazamiento del trabajo a la casa	X		X		X		
26	Algún miembro de su familia está desempleado	X		X		X		
27	Algún miembro familiar presenta enfermedad crónica o discapacidad	X		X		X		
28	Considera que su familia está protegida en caso de eventualidades	X		X		X		
29	Se encuentra su familia afiliada a sistemas de protección social	X		X		X		
30	Cuenta usted con suficiente apoyo social, estatal y comunitario	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): HAY SUFICIENCIA EN EL INSTRUMENTO

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


Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: QUISPE CONDOR SOLEDAD ZELMIRA      DNI: 41362927

Especialidad del validador: **ESPECIALISTA EN ENFERMERÍA ONCOLÓGICA**  
**MAGISTER EN GESTIÓN PÚBLICA**

05 de NOVIEMBRE del 2021

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

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

  
Soledad Quispe Córdor  
CEP : 44342 REE : 27893  
Supervisora II- Área Medicina

Firma del Experto Informante.

## Certificado de Validez de contenido del instrumento Satisfacción Laboral



### CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE SATISFACCIÓN LABORAL

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
<b>DIMENSIÓN 1: MOTIVACIONAL O FACTORES INTRINSECOS</b>								
1	En mi trabajo me encuentro muy satisfecho	X		X		X		
2	Tengo mucho interés por las cosas que realizo en mi trabajo	X		X		X		
3	Tengo la sensación de que lo que estoy haciendo vale la pena	X		X		X		
4	El puesto de trabajo me corresponde por capacidad y preparación	X		X		X		
5	Creo que tengo responsabilidad en mi trabajo en el hospital	X		X		X		
6	Al final de la jornada de un día de trabajo suelo estar complacida	X		X		X		
7	Con frecuencia fuera del hospital pienso en cuestiones laborales	X		X		X		
8	Me siento obligado a emplear toda mi energía y capacidad	X		X		X		
9	Mi trabajo en el hospital no perturba mi estado de ánimo o salud	X		X		X		
10	Tengo la sensación de estar capacitado para realizar mi trabajo	X		X		X		
11	Siento tener los recursos suficientes para hacer mi trabajo	X		X		X		
12	La competitividad en mi puesto de trabajo logra mi motivación	X		X		X		
<b>DIMENSIÓN 2: HIGIENICOS O FACTORES EXTRINSECOS</b>								
13	Tengo la sensación de que me falta tiempo para realizar mi trabajo	X		X		X		
14	Creo que mi trabajo es excesivo, no doy abasto para las tareas	X		X		X		
15	Tengo pocas oportunidades para aprender a hacer las cosas	X		X		X		
16	El reconocimiento que obtengo por mi trabajo es muy reconfortante	X		X		X		
17	Tengo muchas posibilidades de promoción profesional	X		X		X		
18	La relación con mi jefe/a, jefes/as es muy cordial	X		X		X		
19	Estoy seguro de conocer lo que se espera de mí en el trabajo	X		X		X		
20	Las relaciones con mis compañeros son muy buenas	X		X		X		
21	Para organizar el trabajo según mi puesto tengo poca paciencia	X		X		X		
22	El sueldo que percibo es muy adecuado a mis necesidades	X		X		X		
23	Mi actual trabajo es el mismo de todos los días, no varía nunca	X		X		X		
24	Los problemas personales de mis compañeros me suelen afectar	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): HAY SUFICIENCIA EN EL INSTRUMENTO

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: QUISPE CONDOR SOLEDAD ZELMIRA   DNI: 41362927

Especialidad del validador: ESPECIALISTA EN ENFERMERÍA ONCOLÓGICA  
MAGISTER EN GESTIÓN PÚBLICA

05 de NOVIEMBRE del 2021

<sup>1</sup>**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

<sup>2</sup>**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

<sup>3</sup>**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

**Nota:** Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

Soledad Quispe Córdor  
CEP : 44342 / REE : 27893  
Supervisora II- Área Medicina

-----  
**Firma del Experto Informante.**

## MATRIZ DE DATOS ESTADÍSTICOS DEL SPSS V26.0

KARLA UCV 2021.sav [ConjuntoDatos1] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

	Nombre	Tipo	Anchura	Decimales	Etiqueta	Valores	Perdidos	Columnas	Alineación	Medida	Rol
1	ED	Numérico	8	0	Edad	{1, 25 a 29 ...	Ninguno	8	Derecha	Nominal	Entrada
2	SEX	Numérico	8	0	Sexo	{1, masculin...	Ninguno	8	Derecha	Nominal	Entrada
3	ESTC	Numérico	8	0	Estado civil	{1, soltero(a...	Ninguno	8	Derecha	Nominal	Entrada
4	COND	Numérico	8	0	Condicion laboral	{1, Nombrad...	Ninguno	8	Derecha	Nominal	Entrada
5	CTI1	Numérico	8	0	Su salud fisica ...	{0, no}...	Ninguno	8	Derecha	Nominal	Entrada
6	CTI2	Numérico	8	0	Su salud menta...	{0, no}...	Ninguno	8	Derecha	Nominal	Entrada
7	CTI3	Numérico	8	0	Su trabajo satis...	{0, no}...	Ninguno	8	Derecha	Nominal	Entrada
8	CTI4	Numérico	8	0	Su trabajo le ex...	{0, no}...	Ninguno	8	Derecha	Nominal	Entrada
9	CTI5	Numérico	8	0	Considera que t...	{0, no}...	Ninguno	8	Derecha	Nominal	Entrada
10	CTI6	Numérico	8	0	Usted tiene un ...	{0, no}...	Ninguno	8	Derecha	Nominal	Entrada
11	CTI7	Numérico	8	0	Se comunica c...	{0, no}...	Ninguno	8	Derecha	Nominal	Entrada
12	CTI8	Numérico	8	0	Siente que en e...	{0, no}...	Ninguno	8	Derecha	Nominal	Entrada
13	CTI9	Numérico	8	0	Su trabajo cum...	{0, no}...	Ninguno	8	Derecha	Nominal	Entrada
14	CTI10	Numérico	8	0	Sus superiores ...	{0, no}...	Ninguno	8	Derecha	Nominal	Entrada
15	CTII11	Numérico	8	0	Cree que la ven...	{0, no}...	Ninguno	8	Derecha	Nominal	Entrada
16	CTII12	Numérico	8	0	La iluminación ...	{0, no}...	Ninguno	8	Derecha	Nominal	Entrada
17	CTII13	Numérico	8	0	Se utilizan med...	{0, no}...	Ninguno	8	Derecha	Nominal	Entrada
18	CTII14	Numérico	8	0	Considera que ...	{0, no}...	Ninguno	8	Derecha	Nominal	Entrada
19	CTII15	Numérico	8	0	Se siente satisf...	{0, no}...	Ninguno	8	Derecha	Nominal	Entrada
20	CTII16	Numérico	8	0	Existen sufici...	{0, no}...	Ninguno	8	Derecha	Nominal	Entrada
21	CTII17	Numérico	8	0	El espacio de tr...	{0, no}...	Ninguno	8	Derecha	Nominal	Entrada
22	CTII18	Numérico	8	0	Dispone de vigil...	{0, no}...	Ninguno	8	Derecha	Nominal	Entrada
23	CTII19	Numérico	8	0	Considera que ...	{0, no}...	Ninguno	8	Derecha	Nominal	Entrada
24	CTII20	Numérico	8	0	Existe buenas r...	{0, no}...	Ninguno	8	Derecha	Nominal	Entrada
25	CTI21	Numérico	8	0	Considera que ...	{0, no}...	Ninguno	8	Derecha	Nominal	Entrada

Vista de datos Vista de variables

IBM SPSS Statistics Processor está listo Unicode:ON

Windows Search: Escribe aquí para buscar

Taskbar: 22°C 4:14 21/12/2021



KARLA UCV 2021.sav [ConjuntoDatos1] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

Visible: 72 de 72 variables

	ED	SEX	ESTC	CONDL	CTI1	CTI2	CTI3	CTI4	CTI5	CTI6	CTI7	CTI8	CTI9	CTI10	CTI11	
1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	0	1	0	0	0	1
2	2	1	2	1	0	1	1	1	0	1	0	1	0	0	0	1
3	2	1	2	2	0	1	1	1	0	1	0	1	0	0	0	1
4	2	1	2	2	0	1	1	1	0	1	0	0	0	0	0	1
5	2	1	3	2	0	1	1	1	0	1	0	0	0	0	0	1
6	1	1	3	2	1	1	0	1	1	0	0	0	1	1	1	1
7	3	2	3	2	1	0	0	1	1	0	0	0	1	1	1	1
8	3	2	3	2	1	1	0	1	1	0	0	1	1	1	1	1
9	3	1	3	2	0	1	0	1	1	0	1	1	1	1	1	1
10	3	1	3	2	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0
11	3	1	2	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0
12	3	1	2	1	0	1	1	1	1	1	1	1	0	0	0	0
13	2	1	3	2	0	1	1	1	0	1	1	0	0	0	0	0
14	2	1	3	2	0	1	1	1	0	1	1	1	0	0	0	0
15	2	1	3	1	1	1	1	1	0	1	0	1	0	0	0	1
16	2	1	3	1	1	1	1	1	0	1	0	1	0	0	0	1
17	2	2	3	1	1	1	0	1	0	1	0	1	0	0	0	1
18	2	1	2	1	1	0	0	1	0	1	0	1	0	0	0	1
19	2	1	2	1	1	1	0	1	0	1	0	0	1	1	1	1
20	2	1	3	1	1	1	1	1	1	1	0	0	1	1	1	1
21	2	1	3	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	1	1	0
22	2	1	3	1	1	1	1	1	1	1	1	0	0	0	0	0
23	2	1	3	2	0	1	1	1	1	1	1	1	0	0	0	0

Vista de datos Vista de variables

IBM SPSS Statistics Processor está listo Unicode:ON

Escribe aquí para buscar

22°C 4:15 21/12/2021