



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES  
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN**

**Condiciones de trabajo y satisfacción laboral en la Dirección Sub  
Regional de Salud I Jaén**

**AUTOR:**

Flores Cruz Jinmy Dahuin (ORCID: [0000-0001-5322-4348](https://orcid.org/0000-0001-5322-4348))

**ASESORA:**

Dra. Flores Fernández Mileydi (ORCID: [0000-0002-6257-1795](https://orcid.org/0000-0002-6257-1795))

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Gestión de Organizaciones

**LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:**

Desarrollo económico, empleo y emprendimiento

CHICLAYO – PERÚ

2022

## **Dedicatoria**

A Dios, por su infinita misericordia y concederme la vida a través de mis Padres José Francisco y Rosa Nila, a quienes les agradezco por su amor incondicional, por haberme guiado a través de sus enseñanzas, inculcándome que no solo hay que recibir, sino que también es lograr objetivos con esfuerzo y sacrificio. A mis hermanos y sobrinos, porque son el aliciente necesario y la motivación que uno requiere para poder cumplir con mis metas.

Jinmy

## **Agradecimiento**

A los docentes de la Universidad Cesar Vallejo, de la Escuela Académico Profesional de Administración, porque con sus enseñanzas me impulsaron al cumplimiento de mis metas. A nuestra Asesora Dra. Mileydi Flores Fernández, por su paciencia, orientación y por compartir su sabiduría, fruto del cual he podido llegar a culminar este trabajo de investigación.

Agradecimiento especial a la Dirección de Salud Jaén, institución a la que brindo mis servicios profesionales, por acoger mi propuesta y por la oportunidad para desarrollar el presente trabajo de investigación.

Jinmy

## Índice de contenidos

Carátula.....	i
Dedicatoria .....	ii
Agradecimiento .....	iii
Índice de contenidos .....	iv
Índice de tablas .....	v
Índice de figuras.....	vi
Resumen.....	vii
Abstract .....	viii
I. INTRODUCCIÓN .....	01
II. MARCO TEÓRICO.....	04
III. METODOLOGÍA.....	13
3.1. Tipo y diseño de investigación .....	13
3.2. Variables y operacionalización.....	14
3.3. Población, muestra, muestreo y unidad de análisis .....	14
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos .....	15
3.5. Procedimientos .....	16
3.6. Método de análisis de datos .....	17
3.7. Aspectos éticos.....	17
IV. RESULTADOS.....	18
V. DISCUSIÓN .....	33
VI. CONCLUSIONES .....	38
VII. RECOMENDACIONES .....	39
REFERENCIAS.....	40
ANEXOS	

## Índice de Tablas

Tabla 1 Dimensión condiciones de seguridad .....	18
Tabla 2 Dimensión condiciones higiénicas.....	19
Tabla 3 Dimensión condiciones ergonómicas .....	20
Tabla 4 Dimensión condiciones psicosociales .....	21
Tabla 5 Dimensión significancia de la tarea .....	22
Tabla 6 Dimensión condiciones laborales .....	23
Tabla 7 Dimensión reconocimiento personal y/o social.....	24
Tabla 8 Dimensión beneficios económicos .....	25
Tabla 9 Nivel de las condiciones de trabajo .....	26
Tabla 10 Nivel de satisfacción laboral .....	27
Tabla 11 Correlación condiciones de seguridad y satisfacción laboral .....	28
Tabla 12 Correlación condiciones higiénicas y satisfacción laboral .....	29
Tabla 13 Correlación condiciones ergonómicas y satisfacción laboral.....	30
Tabla 14 Correlación condiciones psicológicas y satisfacción laboral.....	31
Tabla 15 Relación entre condiciones de trabajo y satisfacción laboral .....	32

## Índice de figuras

Figura 1 Diseño de investigación .....	13
Figura 2 Dimensión condiciones de seguridad.....	18
Figura 3 Dimensión condiciones higiénicas .....	19
Figura 4 Dimensión condiciones ergonómicas.....	20
Figura 5 Dimensión condiciones psicosociales .....	21
Figura 6 Dimensión significancia de la tarea.....	22
Figura 7 Dimensión condiciones laborales.....	23
Figura 8 Dimensión reconocimiento personal y/o social .....	24
Figura 9 Dimensión beneficios económicos .....	25
Figura 10 Nivel de las condiciones de trabajo.....	26
Figura 11 Nivel de satisfacción laboral.....	27

## Resumen

Investigaciones señalan que las condiciones de trabajo podrían repercutir en la insatisfacción o satisfacción laboral; por lo cual el trabajo de investigación presentó como objetivo determinar si las condiciones de trabajo se relacionan con la satisfacción laboral en el personal administrativo de la Dirección Sub Regional de Salud I; la cual fue desarrollada mediante un tipo aplicada y de diseño no experimental correlacional; para la recolección de los datos se utilizaron 2 instrumentos, siendo estos aplicados a 124 administrativos. Los resultados muestra niveles regulares, condiciones de trabajo 41.94% y satisfacción laboral 32.26%; así también, correlaciones positivas muy fuertes en las dimensiones condiciones de seguridad 0,914 y condiciones higiénicas 0,932; mientras que en las condiciones ergonómicas 0,871 y condiciones psicosociales 0,835 correlaciones positivas considerables. Concluyendo tras la prueba de hipótesis que existe relación entre las condiciones de trabajo y la satisfacción laboral en la Dirección Sub Regional de Salud I de la ciudad de Jaén en el 2022.

Palabras clave: percepción, condiciones de trabajo, satisfacción laboral, incentivos, administrativos.

## **Abstract**

Research will indicate that working conditions could have an impact on job dissatisfaction or satisfaction; for which the research work presented as an objective to determine if the working conditions are related to job satisfaction in the administrative staff of the Sub Regional Directorate of Health I; which was developed through an applied type and non-experimental correlational design; For data collection, 2 instruments were used, these being applied to 124 administrative staff. The results show regular levels, working conditions 41.94% and job satisfaction 32.26%; likewise, very strong positive correlations in the dimensions of security conditions 0.914 and hygienic conditions 0.932; while in ergonomic conditions 0.871 and psychosocial conditions 0.835 considerable positive correlations. Concluding after the hypothesis test that there is a relationship between working conditions and job satisfaction in the Sub Regional Directorate of Health of the city of Jaén in 2022.

Keywords: perception, working conditions, job satisfaction, administrative.



## I. INTRODUCCIÓN

Investigaciones revelan que las condiciones de trabajo son las que condicionan la presencia de la insatisfacción o satisfacción laboral, repercutiendo en la calidad de vida de los trabajadores; por tal motivo, en estos tiempos es sustancial que los individuos realicen sus labores en lugares de satisfacción con la finalidad de ser un indicador que promueva su desempeño. En esta realidad y en el contexto internacional Millones y Alvarado (2021), manifiestan que las condiciones como la inestabilidad laboral, bajos salarios, estrés, sobre carga laboral, trabajo rutinario, turnos nocturnos, trabajar en distintos sitios lo cual es común en las organizaciones, provocan insatisfacción en los trabajadores; siendo según Saltos y Calderón (2020) problemática laboral que ha sido ignorada históricamente sin dar visibles soluciones a las demandas; por lo tanto, Poquet (2022) y Silva et al. (2020) afirman que un elemento para enfrentar las situaciones desfavorables es modificar sustancialmente las condiciones de trabajo.

Como expresa Min et al. (2019), la perspectiva que se tiene en cuanto al entorno laboral es incierto, siendo común el trabajo no estandarizado; generando con base a Syurin y Kovshov (2019) y Díaz et al. (2020), que las organizaciones globales deterioran el biorritmo del trabajador, presentándose diversas enfermedades, carga excesiva de trabajo, tareas complejas e insatisfacción; además como lo hace notar Rhoades (2019) y Garzón et al. (2020), desconexión con los compañeros y sociedad lo que originaría riesgo para el colaborador en lo que respecta a su salud física y mental; además como afirma Dur et al. (2021) y Arellano (2020), debilitados sindicatos que representan a los trabajadores los cuales reclaman sus justos derechos, propiciando en ellos disconformidad e insatisfacción; por lo expuesto, McNaughtan et al. (2019), pone de manifiesto la importancia de promover condiciones de trabajo en salvaguarda del personal para que así se sientan valorados y satisfechos.

Sabastizagal et al. (2020); Suárez et al. (2020) y Espinoza (2018), plantean que los colaboradores están expuestos a diversas condiciones que perturban negativa o positivamente su salud; encontrando el primero en su estudio realizado en Perú, ya en

el contexto nacional, que el (38.8%) labora más de 48 horas a la semana, de lunes a sábado (44.7%); los riesgos laborales no se evalúan (35.9%); no existe salud ocupacional (40.7%) y no se hace presente la evaluación médico ocupacional (39.9%); adicionando Vaquero et al. (2018), que un (17.1%) refiere laborar en ambientes de trabajo inadecuado, además asocia el trastorno ansioso depresivo y las lumbalgias con las condiciones de trabajo; siendo necesario como expresa Taheri et al. (2020) realizar acciones de prevención específicas en el lugar donde se desempeñan los trabajadores, hechos que propiciarán en los colaboradores de las diferentes organizaciones satisfacción.

Lo descrito en los párrafos que antecede promueve a indagar si acontece en esta realidad, formulando como interrogante ¿Cuál es la relación entre las condiciones de trabajo y la satisfacción laboral en la Dirección Sub Regional de Salud I de la ciudad de Jaén en el 2022?, justificando la investigación de forma teórica al propiciar el incremento del conocimiento respecto a las variables que se estudian, de esta manera se podrá contrastar los resultados con la teoría e investigaciones relacionadas al tema; de la misma manera llenará un vacío al no evidenciarse investigaciones en el personal administrativo de salud. La justificación metodológica permitirá desarrollar la investigación mediante un proceso concatenado propio de la metodología científica, proporcionando instrumentos que permita medir las variables para obtener conclusiones, permitiendo ser un antecedente que pueda ser utilizado por otros investigadores interesados en el tema; en lo que respecta a la justificación práctica, se toma en consideración que la entidad promueve servicios de salud a la provincia mediante sus trabajadores, siendo sustancial el identificar bajo qué condiciones de trabajo se desempeñan y si se encuentran satisfechos; así también al determinar se existe relación entre las variables, se proporcionarán sugerencias para que la dirección tome acciones de mejora en beneficio del personal así como de la población beneficiaria de los servicios de salud.

Para la ejecución y óptimo resultado de la investigación se consideró como objetivo general determinar si las condiciones de trabajo se relacionan con la satisfacción laboral en el personal administrativo de la Dirección Sub Regional de

Salud I Jaén. Así también se desarrollaron como objetivos específicos: identificar el nivel de las condiciones de trabajo en la Dirección Sub Regional de Salud I Jaén, identificar el nivel de satisfacción laboral en la Dirección Sub Regional de Salud I Jaén, correlacionar las dimensiones de las condiciones de trabajo con la satisfacción laboral en la Dirección Sub Regional de Salud I Jaén. Se planteó como hipótesis de investigación que si existe relación entre las condiciones de trabajo y la satisfacción laboral en la Dirección Sub Regional de Salud I de la ciudad de Jaén en el 2022.

## II. MARCO TEÓRICO

Como se puso de manifiesto, las investigaciones en el personal administrativo de salud son escasas; sin embargo, se consideraron antecedentes que contemplen personal de salud, pues en la sede objeto de estudio existe personal administrativo que cuenta con profesiones relacionadas a salud. Se empieza el capítulo con los antecedentes internacionales como el de Lengua (2022) denominado *“Relación entre condiciones de trabajo y estrés laboral en tiempos de Covid-19 en trabajadores del área asistencial en una institución de salud en el departamento de Sucre 2021”*; el objetivo como lo indica el título fue relacionar las variables; el estudio se desarrolló con el enfoque cuantitativo y alcance correlacional; la muestra según fórmula fue de 151 trabajadores y como técnica la encuesta. Los resultados ponen de manifiesto que los trabajadores señalan el sobreesfuerzo laboral 32% y las agresiones involuntarias 22%, como los elementos más significativos; concluyendo que las condiciones laborales según el mayor porcentaje de trabajadores es excelente 72%; seguido de buenas 19% y regulares 9%.

La investigación de Saltos et al. (2021) *“Visualización de condiciones de trabajo del personal de salud en Ecuador en tiempos de pandemia”*; desplegó como objetivo identificar los factores condicionantes para el buen desempeño y satisfacción; el enfoque que presenta el trabajo fue cualitativo y la técnica que seleccionada fue la revisión bibliográfica. Los resultados muestran que los trabajadores del sector son considerados la primera línea para combatir; así también, los empleados laboran bajo condiciones laborales desfavorables, encontrándose afectaciones con la familia, riesgo de contagios, enfrentarse ante dilemas éticos; estrés y jornadas extensas de trabajo. Situación que debe ser manejada y tomada en consideración por los diversos directores de los sectores comprendidos en salud, pues según los investigadores, es el personal de salud quien vela por el bienestar de la población.

De la misma manera Patlán (2019) plasmó la investigación *“Efecto de los riesgos psicosociales en la satisfacción laboral y los trastornos psicossomático en los trabajadores del sector público”*; exhibiendo como objetivo determinar la influencia sobre la SL y los TS; el trabajo se desarrolló mediante el tipo descriptivo, explicativa y

ex post facto; la muestra estratificada fue de 153 empleados y como técnica la encuesta. Los resultados que se apreciaron en base a la satisfacción laboral fueron en la dimensión relación con el jefe una media de 2.86; con las promociones 2.13; relación con los compañeros 3.00 y con el trabajo mismo 3.05; como se observa el puntaje más elevado se encuentran entre la SL y satisfacción con el trabajo mismo, relación con el jefe y relación con los compañeros; por otro lado, la menor puntuación surge entre la SL con las promociones; lo cual en general equivale a satisfacción regular en los trabajadores; asimismo, concluye que los riesgos psicosociales promoverían insatisfacción en el personal.

Así también Álvarez et al. (2019) investigó “*Satisfacción laboral en una organización human care de la Bahía de Guayaquí*”; presentando como objetivo conocer que factores intervienen en la satisfacción laboral; su desarrollo fue mediante el diseño no experimental, descriptivo y transversal; el cuestionario fue utilizado para el recojo de información de una muestra de 201 trabajadores. Los resultados señalan en cuanto a la supervisión los colaboradores se encuentran insatisfechos 63.11%; en cuanto a las condiciones físicas de trabajo, también se encuentran insatisfechos 64.9% al estar potencialmente relacionados con los accidentes de trabajo y enfermedades; referente a las prestaciones sociales y participación en tomar decisiones, el 65.76% muestra insatisfacción; las condiciones intrínsecas presentan valores similares de insatisfacción 64.58%; por último el reconocimiento personal es otro factor que mantiene insatisfacción en el personal 62.67%.

Otro acápite son los antecedentes nacionales, entre los cuales se encuentra el de Alfaro (2021) “*Condiciones de trabajo y satisfacción laboral en el personal de la Micro Red Pomabamba durante la Pandemia del COVID-19, 2021*”; la presente pretendió y logró como objetivo relacionar ambas variables. El tipo de investigación fue básica, correlacional y no experimental; contando con 132 individuos como muestra y como técnica la encuesta. Los resultados aportados por la autora respecto a las condiciones de trabajo son regulares 52.3%; buenas 27.3%; malas 20.5%. En cuanto a la satisfacción laboral es media 42.4%; baja 31.8%; alta 25.8%; así también refiere que si el personal percibe malas condiciones de trabajo la satisfacción laboral es baja

18.3%; cuando son regulares es media 34.1%; y cuando son buenas la satisfacción laboral en el personal es alta 21.2%. La correlación fue de 0.766 y significancia 0.000; determinando relación entre las variables.

Posterior investigación la realizó Jaime (2020) *“Condiciones de trabajo y satisfacción laboral de enfermeras del centro quirúrgico de un hospital de Trujillo”*; con el objeto de establecer si existe influencia en las variables; trabajo que se desarrolló mediante el tipo descriptivo, correlacional y no experimental; la muestra se conformó por 20 trabajadores y como instrumento para la recogida de información fue el cuestionario. Los resultados que muestra la investigadora referente a las condiciones laborales son que la mayoría 60% señalan que son regulares; mientras que buenas y malas el 20% cada una; en cuanto a la satisfacción laboral, el mayor porcentaje 55% refieren encontrarse medianamente satisfechos, le sigue satisfechos con un 40%; y por último el 5% se encuentra insatisfecho. Concluyendo que si existe entre las variables señaladas en el estudio relación.

De la misma manera Aguilar y Olivera (2020) aportaron la investigación *“Correlación entre la satisfacción laboral y el compromiso organizacional en el personal administrativo de la Gerencia Regional de Salud – Minsa Arequipa, 2019”*; realizada con la finalidad de determinar la existencia de relación entre las variables; el enfoque aplicado fue el cuantitativo y de alcance descriptivo correlacional; siendo 2 los instrumentos que se tomaron para una muestra de 78 individuos. Los resultados en la dimensión condiciones físicas y/o materiales el mayor porcentaje las percibe como media 42.3%, baja 34.6% y altas 23.1%; políticas administrativas el nivel bajo 55.1%, medio 39.7%, alto 5.1%; respecto a las relaciones sociales el nivel es medio 65.4%, bajo 26.9% y alto 7.7%; el desarrollo personal presenta nivel alto 53.8%, medio 37.2% y bajo 9%; el desempeño de tareas tiene un nivel medio 70.5%, bajo 15.4% y alto 14.1%; por último la relación con la autoridad es medio 61.5%, bajo 21.8% y alto 16.7%. En conclusión la satisfacción en los colaboradores es medio 75.6%, bajo 20.5% y alto 3.8%.

Así mismo Santolalla y Vásquez (2018) desarrolló *“Motivación y satisfacción laboral en trabajadores administrativos de la Dirección Regional de Salud Cajamarca”*; con el propósito de que se determine la relación; el tipo de estudio para las investigadoras fue no experimental y de diseño no correlacional; la muestra seleccionada fue de 71 trabajadores, empleando hacia ellos 2 cuestionarios. Los resultados referentes a la motivación laboral es promedio 56%, continúa bajo 42% y alto 2%; en cuanto a la satisfacción laboral, esta presenta en los trabajadores niveles altos de insatisfacción laboral 75%; parcial insatisfacción laboral 21%; mientras que regular, parcial y alta satisfacción laboral 1% cada una. Concluyendo en la investigación que las variables en mención se relacionan entre sí.

Por último, Castro (2018) investigó *“Condiciones de trabajo disergonómicas y su relación con la satisfacción laboral del personal de dos establecimientos de salud nivel I- 4 en la ciudad de Tacna”*; con el objetivo de poder determinar las variables en el sector salud; la metodología utilizada fue mediante el enfoque cuantitativo, diseño no experimental y de alcance correlacional; en la muestra se consideraron a 94 trabajadores y como instrumento el cuestionario. Los resultados que presenta el autor son similares en los 2 establecimientos en los cuales se realizó la investigación; en el (1) 77.6% y (2) 68.9% presentan moderada satisfacción; seguido de baja satisfacción, 20.4% (1) y 24.4% (2); finalmente el menor porcentaje es alta su satisfacción, 2% (1) y 6.7% (2). Lo descrito conlleva a señalar que en ambos establecimientos la satisfacción es moderada 73.4%; continúa la baja insatisfacción 22.4%; y alta satisfacción 4.35%. De la misma manera las condiciones presentan nivel moderado 60.6%; concluyendo que se estable la relación entre las variables por ser p valor 0,001.

Referente a las bases teóricas, García (2006) sostiene que las condiciones de trabajo son las percepciones de las personas referentes a la seguridad, comodidad y de poseer las necesarias herramientas para desarrollar sus funciones en el lugar en el cual se desempeñan. En cuanto a los tipos según García et al. (2016), son *las condiciones físicas*, siendo el entorno en el que se propician las actividades, teniéndose en cuenta factores como uniformen tipo de maquinaria, comodidades e iluminación; otro tipo son *las condiciones medio ambientales*, en esta se considera la

contaminación en la que se encuentra expuesto el individuo; por último *las condiciones organizativas*, los factores tomados en cuenta son los descansos y la duración que tiene la jornada laboral. Se adiciona que se hallan organizaciones y sindicatos que se encargan de la protección de los empleados en los diferentes niveles, sobre todo en lo concerniente a las condiciones de trabajo, considerando fundamentales aspectos para que cualquier trabajador desarrolle sus funciones en las mejores condiciones sin que su integridad física y psicológica se vea afectada.

El custodiar que se cumplan las condiciones de trabajo presenta variadas ventajas para el contratista como también para el gobierno; a juicio de Benavides et al. (2016) se presentan las siguientes: *Económicos*, las deficientes condiciones implican mayores gastos al pagar tratamientos y/o descansos médicos, además de seguros que son asumidos por el estado y el empleador hasta que se recupere totalmente el trabajador. *Legales*, en el derecho civil y penal se encuentran tipificadas las condiciones con las que se debe contar, si estas no se cumplieran se tendrían fuertes consecuencia como sanciones, así como también definitivo cierre de la organización. *Morales*, al no forzar a ningún trabajador a exponer su ética y pudor cuando desarrolla sus funciones laborales, pues son realizadas para poder satisfacer sus básicas necesidades.

De acuerdo a Chiavenato (2011), se presentan 3 condiciones en los grupos de trabajo; la primera son las *condiciones ambientales de trabajo*, se exterioriza en base a los rasgos físicos o características del trabajador al momento de cumplir con sus tareas. Segundo las *condiciones de tiempo*, son las coordinaciones que se realizan para el apoyo múltiple de la logística, desarrollando mediante este aporte las diversas actividades que les permitan cumplir con los objetivos planteados en la organización; esta condición se vincula a los trabajadores al momento de desarrollar sus jornadas de forma diaria o por horas. Tercero las *condiciones sociales*, en donde interactúan los vínculos relacionados a aspectos de comunicación e interacción entre los trabajadores, teniendo implicancia en el buen desarrollo y entendimiento de los diversos actores sociales que se vinculan en el proceso diario.



Referente al medio ambiente de trabajo Forasteri (2005), afirma que en el sitio donde se trabaja, además de incluir las instalaciones, hay un contiguo entorno en el cual se desarrollan actividades, sean de producción o servicio; así mismo, se presentan zonas de trabajo abiertos y cerrados, temporales o permanentes; aunándose además los insumos y medios para la producción, localizándose materiales, agentes, materiales, herramientas y equipos necesarios para producir un producto. También señala que las desfavorables condiciones en que se laboran son comienzos que propician accidentes, insatisfacción, bajo desempeño, estrés, fatiga y enfermedades producto del trabajo.

Se considera las dimensiones propuestas en el cuestionario CTESLAC, valorada la fiabilidad para Perú por Sabastizagal et al (2018); este cuestionario presenta 4 dimensiones; la primera, *condiciones de seguridad*, referente a los suelos y pisos en proximidad a escaleras, huecos que provoquen caídas. Así también el uso de máquinas, herramientas, instrumentos o equipos que le pueden provocar daños. Segunda las *condiciones higiénicas*, siendo las exposiciones a un nivel alto de ruido lo cual promueve alzar la voz al momento de hablar con otro individuo; de la misma forma estar expuesto a radiaciones solares; manipular sustancias químicas; respirar polvo, gases, vapores, aerosoles y humos; y manipular o estar en contacto con animales, materiales o personas infectados.

Tercero las *condiciones ergonómicas*, en la cual el trabajador desarrolla actividades con incómodas posturas; levanta, arrastra o traslada cargas pesados; realiza repetitivos e idénticos movimientos cada escasos segundos. Por último y cuarta son las *condiciones psicosociales*, en donde el individuo labora con rapidez; controla a la vez muchas cosas; la exigencia de esconder sus sentimientos y emociones; de la misma manera aplicar sus habilidades y conocimientos; aprende nuevas cosas; maneja la cantidad de trabajo; recibe apoyo para realizar sus tareas por parte de sus compañeros, jefes inmediatos o superiores; y tiene un justo salario basado en su rendimiento laboral.

En cuanto a la satisfacción laboral Robbins y Judge (2009), definen que es una efectiva sensación acerca de su propio trabajo, siendo este evaluado por medio de sus características. Asimismo, señalan que, si el empleado se encuentra satisfecho en su centro de labores, mantendrá positivos sentimientos; mientras que, si este empleado encuentra insatisfecho, tendrá negativos sentimientos hacia su trabajo y empresa. García (2010) argumenta que actualmente la variable es sustancial para el desarrollo de las naciones; resultando indiscutible la necesidad de concertar el factor humano con las nuevas tecnologías para el logro de eficiencia, eficacia y efectividad de las instituciones del siglo XXI. En lo que compete a la comunidad científica, hay anuencia al postular que este constructo es la actitud asumida por el individuo basado en su trabajo, reflejando sus estados de ánimo, sentimientos, actitudes y comportamientos referidos a sus actividades laborales. Si un individuo se encuentra satisfecho con su trabajo, adecuadamente responderá a las exigencias que se presentan; a diferencia que, si está insatisfecho, no se encontrará en la capacidad de desarrollar sus labores con calidad y eficiencia.

Teniendo en cuenta a Fuentes (2012), se instauran dos niveles o tipos al analizar la satisfacción laboral: *Satisfacción general*, considerado un indicador promedio que siente el empleado en base a las diferentes etapas de su trabajo. El otro tipo es la *satisfacción por faceta*, nivel menor o mayor de satisfacción en base a específicos aspectos de sus funciones, políticas de la empresa, compañeros de trabajo, supervisión, condiciones de trabajo, beneficios y reconocimiento. Se señala también que la satisfacción laboral se relaciona con el desempeño laboral y el clima organizacional.

Según Zayas et al. (2015), en el actual mundo cambiante y globalizado, el ser humano es fundamental para toda organización; por esta razón, la satisfacción laboral no se relaciona solo indirecta o directamente con el salario; si no de la significancia que le otorga el empleado a sus tareas. El trabajo puede causar bienestar y felicidad o lo contrario en un individuo; dependiendo la satisfacción del trabajador de muchos factores como el nivel de libertad para realizar su trabajo, aspiración, éxito profesional y/o personal, responsabilidad y congruente con los valores. Al ser elevada la calidad

de vida profesional y personal, el trabajador obtendrá satisfacción, reduciendo los niveles de pasividad y ausentismo. Sin embargo, otros buscan implicancia o reconocimiento, estímulo y socialización; en sí, se encuentra en la búsqueda constante de ayuda al individuo para conseguir mediante el trabajo su significado y satisfacción.

Otro punto a tratar en la variable es la insatisfacción laboral; desde la posición de Hannoun (2011), se encuentran situaciones en que están mermados los anhelos profesionales de los trabajadores. Para los individuos el trabajo atribuye sentido a su vida diaria, se les reconoce socialmente, se sienten útiles e incrementa su autoestima; además de relacionarse con diferentes personas, teniendo la ocasión de hacer buenos amigos. En ciertas ocasiones, es la base de satisfacciones en donde se cubren sus deseos y expectativas para prosperar, logrando así independencia en su economía. Sin embargo, también es continua fuente de insatisfacciones al no ver realizados sus deseos en lo personal y profesional, encontrándose adversidades como un horario que no es compatible con su vida familiar, así como trato hostil y condiciones desfavorables por jefes o compañeros de trabajos; es decir, se presentan diversos aspectos que hace que los trabajadores se sientan insatisfechos profesionalmente.

El mismo autor del párrafo anterior Hannoun (2011), señala que si el trabajador se encuentra insatisfecho, puede verse afectada la productividad y rendimiento; siendo necesario que las organizaciones promuevan acciones favorables para que sus trabajadores se encuentren satisfechos; entre estas procurar que laboren en entornos físicos y condiciones adecuadas; además evitar sitios con ruido, congestionados o calurosos lugares que perjudican y afectan su rendimiento. Otra de las consecuencias es la falta de interés y desmotivación por el trabajo, produciendo en el colaborador apatía e incumplimiento habitual de sus funciones; así también puede producir estrés y ansiedad; o en extremo caso puede desarrollar depresión.

Las dimensiones a considerar en la investigación son de la reconocida investigadora peruana Palma (2005), quien pone de manifiesto como primera la *significación de tarea*, siendo caracterizada por la disposición al trabajo en base a sus funciones otorgadas, encontrándose asociadas con tareas individuales que le permiten

adquirir realización, aporte material, sentido de esfuerzo y equidad. La segunda son las *condiciones de trabajo*, evaluando al trabajador de acuerdo a las normas expresas o condiciones que regulan sus funciones. Tercera el *reconocimiento personal y/o social*, en la cual existe disposición hacia el trabajo, estando relacionada con el reconocimiento de los demás como de uno mismo en el ambiente en común que laboran; de la misma forma se refiere a los logros que han obtenido o por influir indirectamente en los resultados. Como cuarta y última los *beneficios económicos*, en este punto el trabajador se encuentra con disposición al trabajo por las remuneraciones e incentivos económicos, resultante del esfuerzo que realizó al asignarle las tareas.

Para culmina el capítulo se defines algunos términos para un mejor esclarecimiento de la investigación; uno de ellos son los Incentivos; considerados el aporte que proporciona una organización, encontrándose en ellos factores tangibles y también intangibles, como es la estabilidad laboral, enaltecimientos, supervisión, oportunidad para progresar, beneficios sociales, salarios, premios, etc. derivado de las tareas que han realizado (Newstrom, 2011). Otro término son las contribuciones, calificadas como el aporte que los colaboradores otorgan a una organización; reflejándose en su esmero, reconocimiento, tenacidad, puntualidad, esfuerzo, dedicación, entre otros; en contraprestación de lo recibido (Robbins y Judge, 2013). Se suma la satisfacción, conceptualizado como el sentimiento que muestra la persona de decepción o gracia tras haber experimentado un consumo (Lovelock y Wirtz, 2015). Por último el desempeño, enmarcado en el proceso que facilita el éxito de la persona o de organización cuando realiza sus funciones, teniendo como propósito lograr los objetivos (Robbins y Coulter, 2014).

### III. METODOLOGÍA

#### 3.1. Tipo y diseño de investigación

##### Tipo de investigación

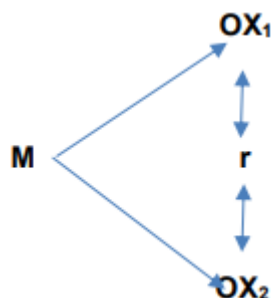
Citando a CONCYTEC (2018), la investigación en su desarrollo fue de tipo aplicada, encontrándose orientada a la consecución de conocimiento nuevo que permita solucionar problemas; además se caracterizó por determinar a través de los medios como tecnologías, protocolos, metodologías y ciencia la satisfacción de necesidades que se encuentren identificadas y específicas.

##### Diseño de investigación.

La investigación también para su desarrollo tomó el diseño no experimental correlacional, teniendo como característica a juicio de Hernández y Mendoza (2018), la no intervención de quien investiga en lo relacionado a las variables, diversos conceptos y las categorías; observando la realidad o los fenómenos estudiados tal como se presenta en su contexto sin la manipulación de las variables. En lo que respecta a lo correlacional, este alcance permitió determinar si las variables se encuentran relacionadas entre ellas.

##### Figura 1

*Diseño de investigación*



Donde:

M: muestra de usuarios

X1: Condiciones de trabajo

X2: Satisfacción laboral

O: Observación

r: Relación

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

#### **Variable 1: condiciones de trabajo**

Definición conceptual: las condiciones de trabajo son las percepciones de las personas referentes a la seguridad, comodidad y de poseer las necesarias herramientas para desarrollar sus funciones en el lugar en el cual se desempeñan (García, 2006).

Definición operacional: percepción de los individuos la cual es medida mediante las condiciones de seguridad, higiénicas, ergonómicas y psicosociales.

Escala de medición: ordinal.

#### **Variable 2: satisfacción laboral**

Definición conceptual: es una efectiva sensación acerca de su propio trabajo, siendo este evaluado por medio de sus características. Asimismo, señalan que si el empleado se encuentra satisfecho en su centro de labores, mantendrá positivos sentimientos; mientras que, si este empleado encuentra insatisfecho, tendrá negativos sentimientos hacia su trabajo y empresa (Robbins y Judge, 2009).

Definición operacional: actitudes que presentan los individuos en base a la significación de la tarea, condiciones de trabajo, reconocimiento personal y/o social y los beneficios económicos.

Escala de medición: ordinal.

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

La población tomada en cuenta es la que labora en la parte administrativa de la institución; según los datos obtenidos del área de personal son 180 individuos que desarrollan sus funciones con diversas modalidades de contrato de trabajo; con base

a Hernández y Mendoza (2018), es definida como todos los elementos que reúnen características específicas y determinadas.

a. Criterios de inclusión: trabajadores que realizan labores administrativas y que se encuentran indistintamente del contrato de trabajo que presenten.

b. Criterios de exclusión: trabajadores administrativos que se encuentren con licencias por comorbilidad, vacaciones, gestación u otros que contemple la ley.

Muestra: para su obtención se utilizó la fórmula de poblaciones finitas, alcanzando como resultado la cifra de 124 administrativos (Anexo 2); en opinión de Hernández y Mendoza (2018), la definen como una parte de la población de la cual se extraen los datos, presentando la característica de ser representativa con la finalidad de generalizar los resultados.

Muestreo: se aplicó el no probabilístico aleatorio simple; determinado por una controlada y cuidadosa elección de los elementos con específicas características que previamente se han establecido en la investigación (Hernández y Mendoza, 2018).

Unidad de análisis: fueron los individuos que desarrollan labores administrativas en la institución en la cual se realizará la investigación.

### **3.4. Técnicas e instrumento de recolección de datos, validez y confiabilidad**

Técnica: se tomó la técnica denominada encuesta; la cual usa diversos y estandarizados procedimientos de investigación, recogiendo y analizando las respuestas proporcionadas por la población que se explora, describe, predice y/o explica sus características (López y Pérez, 2011).

Instrumentos: en la investigación se han considerado 2 cuestionarios; siendo un medio que accede al acopio de información recolectada de forma escrita por la persona considerada en la muestra sin que el o los investigadores intervengan (López y Pérez, 2011).

A continuación, se describen los cuestionarios que permitieron el recojo de la información:

Cuestionario condiciones de trabajo: tomando el CTESLAC, habiendo sido valorada la fiabilidad para Perú por Sabastizagal et al. (2018), este cuestionario se encuentra comprendido por 4 dimensiones, para las cuales se formulan 21 preguntas, presentando respuestas basadas en la escala de Likert (Anexo 6); como uno de los objetivos es identificar el nivel de la variable, se proponen 5 para que el resultado sea más específico, “Muy desfavorables, desfavorables, regulares, favorables y muy favorables”

Cuestionario satisfacción laboral: se proporcionó el desarrollado por Palma (2005), investigadora peruana que plasmó el SL-SPC para satisfacción laboral, este cuestionario también se encuentra comprendido por 4 dimensiones, encontrándose 27 preguntas, presentando respuestas basadas en la escala de Likert (Anexo 6); como otro de los objetivos es identificar el nivel de la variable, se proponen 5 para que el resultado sea más concreto, “Muy insatisfechos, insatisfechos, regularmente satisfechos, satisfechos y muy insatisfechos”

Los instrumentos descritos a pesar de estar elaborados para la valoración de las variables; se realizó su validez por profesionales expertos apoyado en el formato proporcionado por la universidad, quienes señalaron estar de acuerdo con los instrumentos (Anexo 7); asimismo, para su confiabilidad se desarrolló una prueba piloto mediante el Alpha de Cronbach, obteniéndose valores cercanos a 1 (Anexo 8), siendo confiables para el recojo de la información según Hernández y Mendoza (2018).

### **3.5. Procedimientos**

Para hacer efectiva la investigación, se solicitó en primera instancia el permiso respectivo de la máxima autoridad de la institución, en este caso es el director; a quien mediante un documento se le puso de manifiesto el objetivo que se pretendía. Aprobada la solicitud mediante un oficio (Anexo 3), se les proporcionó los cuestionarios a los administrativos para su llenado, no sin antes manifestarles la finalidad y que ellos



si así lo desean participarán; las encuestas aproximadamente tuvieron una duración de 10 minutos por cada persona, siendo partícipes los 124 según la cifra obtenida mediante la fórmula para poblaciones finitas. Una vez que se recolectaron los datos, estos fueron trasladados al programa estadístico SPSS 26 para su desarrollo estadístico, permitiendo de esta manera el logro de los objetivos.

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

El análisis de los datos se desplegó por medio de la estadística descriptiva, entre sus características es el tratamiento de tablas y figuras, las cuales mediante su análisis e interpretación permitió conclusiones basadas en los objetivos; así también para la asociación de las variables, se requirió de la prueba de normalidad a través de Kolmogorov-Smirnov por ser la muestra grande (Moraguez et al., 2017) identificando que los datos no muestran distribución normal, utilizando para la contrastación de hipótesis el coeficiente de correlación de Spearman (Anexo 9).

### **3.7. Aspectos éticos**

Se consideraron aspectos señalados en la Resolución de Consejo Universitario N° 0262-2020/UCV; la cual promueve la *Beneficencia*, basado con el propósito de que con el desarrollo y resultados de la investigación se beneficie a la propia organización y a todas las personas por las que se encuentra compuesta; *No Maleficencia*, al realizar los actos propios del trabajo investigativo, se requiere que en su proceso se prevengan las posibles consecuencias negativas que se podrían presentar para evitarlas; la *Autonomía*, permitiendo como individuos contar con la capacidad de poder reflexionar lo referente a los proyectos personales para tomar decisiones; por último la *Justicia*, teniendo como principio la equidad con los individuos, buscando la participación de los involucrados sin ninguna distinción en el desarrollo de la investigación.

## IV. RESULTADOS

### Variable condiciones de trabajo

**Tabla 1**

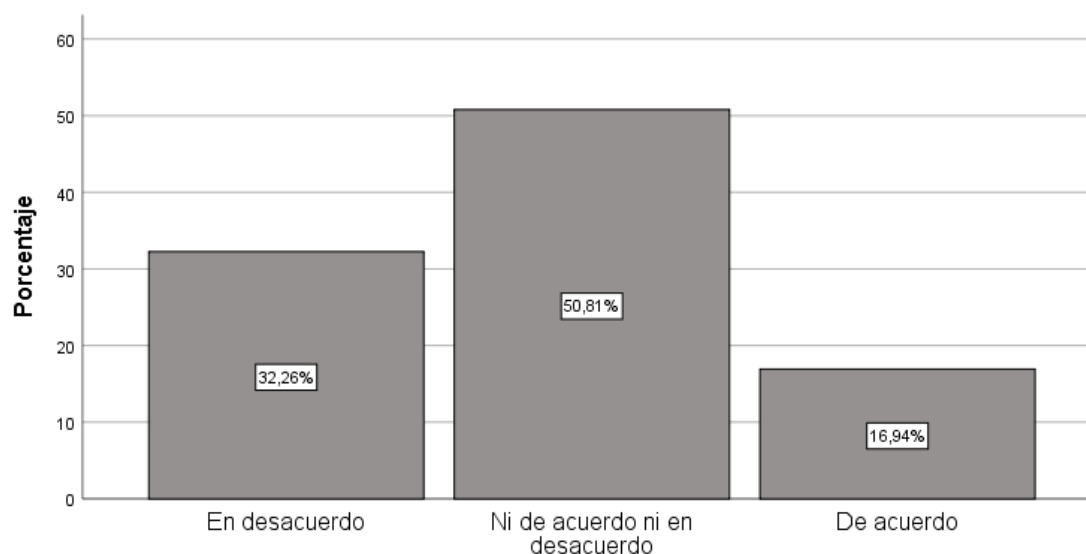
*Dimensión condiciones de seguridad*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	En desacuerdo	40	32,3	32,3	32,3
	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	63	50,8	50,8	83,1
	De acuerdo	21	16,9	16,9	100,0
	Total	124	100,0	100,0	

*Nota.* Encuesta realizada a los administrativos de DSRS I – Jaén

**Figura 2**

*Dimensión condiciones de seguridad*

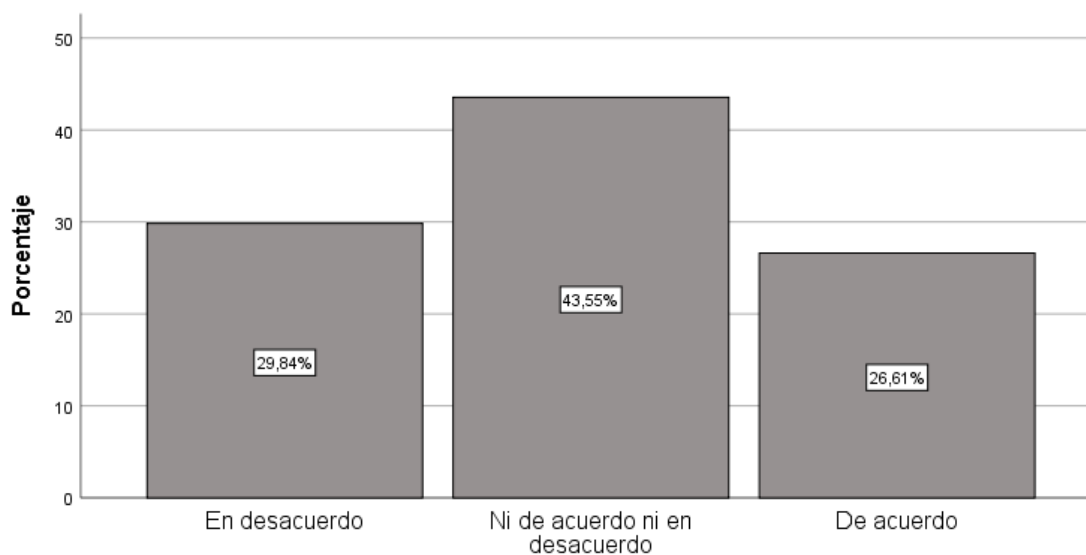


*Nota.* Se visualiza en la figura que el mayor porcentaje de los encuestados de la entidad 50.8%, señalan estar ni de acuerdo ni en desacuerdo con las condiciones de seguridad que se les otorga; mientras que el menor porcentaje 16.9% sostiene estar de acuerdo.

**Tabla 2***Dimensión condiciones higiénicas*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	En desacuerdo	37	29,8	29,8	29,8
	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	54	43,5	43,5	73,4
	De acuerdo	33	26,6	26,6	100,0
	Total	124	100,0	100,0	

*Nota.* Encuesta realizada a los administrativos de DSRS I – Jaén

**Figura 3***Dimensión condiciones higiénicas*

*Nota.* Se puede observar en la figura que el mayor porcentaje de los encuestados de la entidad 43.55%, refieren estar ni de acuerdo ni en desacuerdo con las condiciones higiénicas en las que se desempeñan; por otro lado el menor porcentaje 26.61% señalan estar de acuerdo.

**Tabla 3**

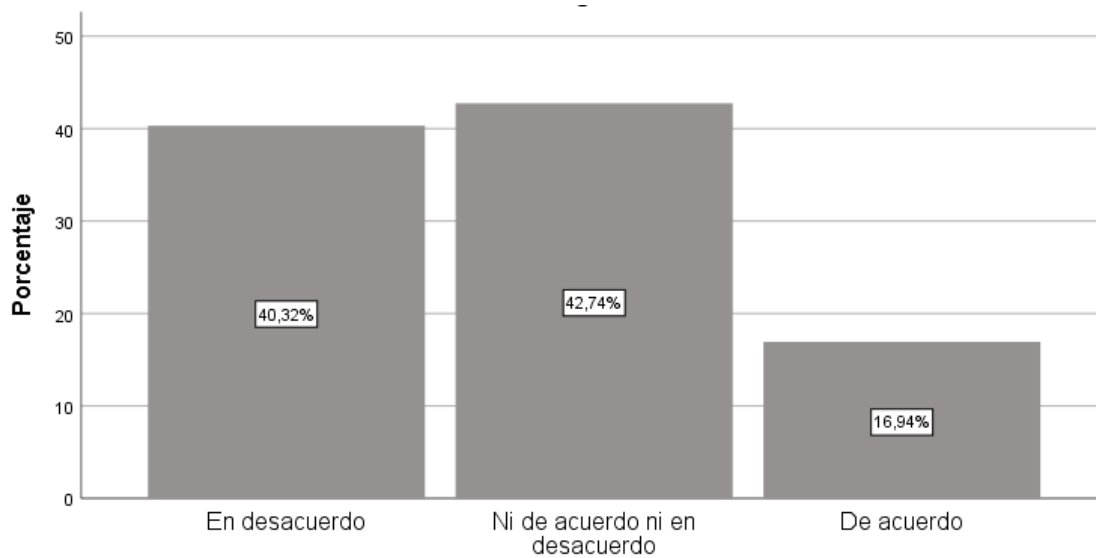
*Dimensión condiciones ergonómicas*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	En desacuerdo	50	40,3	40,3	40,3
	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	53	42,7	42,7	83,1
	De acuerdo	21	16,9	16,9	100,0
	Total	124	100,0	100,0	

*Nota.* Encuesta realizada a los administrativos de DSRS I – Jaén

**Figura 4**

*Dimensión condiciones ergonómicas*



*Nota.* Se logra visualizar en la figura que el mayor porcentaje de los encuestados de la entidad 42.74%, afirman estar ni de acuerdo ni en desacuerdo con las condiciones ergonómicas que mantienen; sin embargo el menor porcentaje 16.94% refieren estar de acuerdo.

**Tabla 4**

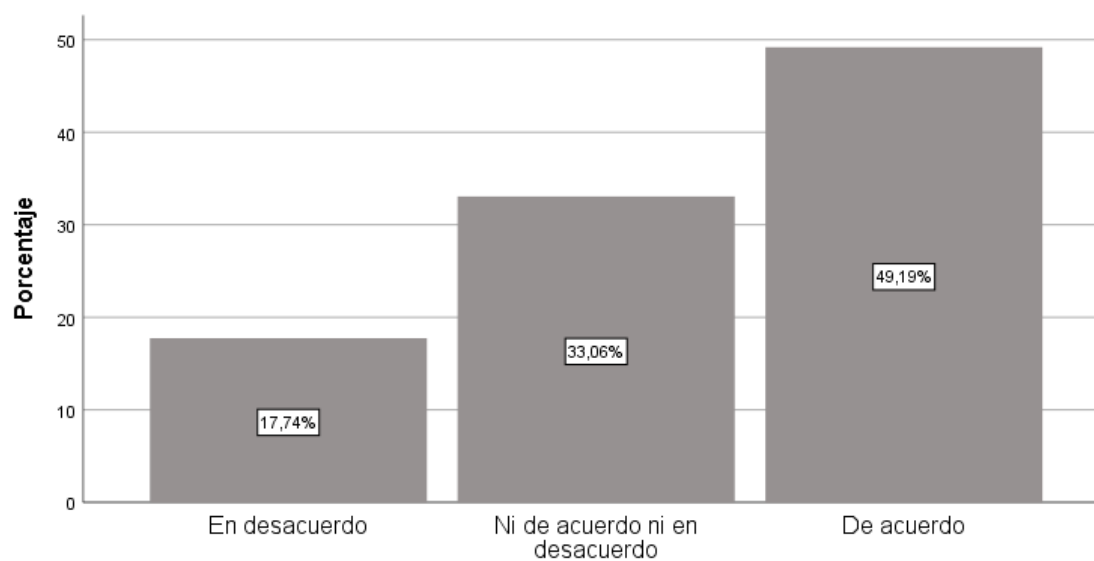
*Dimensión condiciones psicosociales*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	En desacuerdo	22	17,7	17,7	17,7
	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	41	33,1	33,1	50,8
	De acuerdo	61	49,2	49,2	100,0
	Total	124	100,0	100,0	

*Nota.* Encuesta realizada a los administrativos de DSRS I – Jaén

**Figura 5**

*Dimensión condiciones psicosociales*



*Nota.* Permite la figura observar que el mayor porcentaje de los encuestados de la entidad 49.19% consideran estar de acuerdo con las condiciones psicosociales que ostentan; mientras que el menor porcentaje 17.64% definen estar en desacuerdo.

## Variable satisfacción laboral

**Tabla 5**

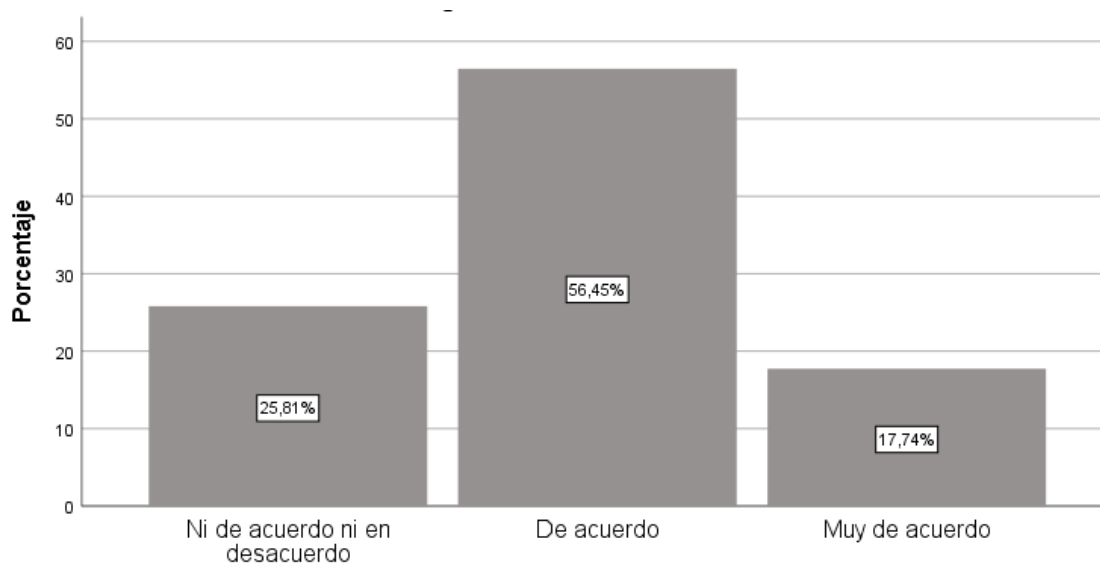
*Dimensión significancia de la tarea*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	32	25,8	25,8	25,8
	De acuerdo	70	56,5	56,5	82,3
	Muy de acuerdo	22	17,7	17,7	100,0
	Total	124	100,0	100,0	

*Nota.* Encuesta realizada a los administrativos de DSRS I – Jaén

**Figura 6**

*Dimensión significancia de la tarea*



*Nota.* Se observa en la figura estadística que el mayor porcentaje de los encuestados de la entidad 56.45%, sostienen estar de acuerdo con lo que representa para ellos las significación de la tarea; mientras que el menor porcentaje 17.74% señalan estar muy de acuerdo.

**Tabla 6**

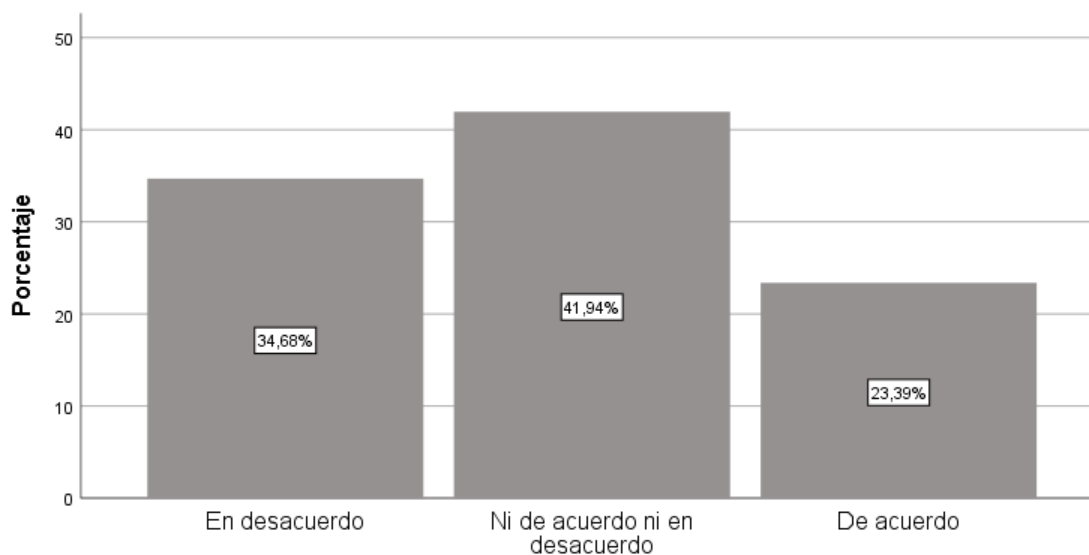
*Dimensión condiciones laborales*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	En desacuerdo	43	34,7	34,7	34,7
	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	52	41,9	41,9	76,6
	De acuerdo	29	23,4	23,4	100,0
	Total	124	100,0	100,0	

*Nota.* Encuesta realizada a los administrativos de DSRS I – Jaén

**Figura 7**

*Dimensión condiciones laborales*



*Nota.* Se puede visualizar en la figura que antecede que el mayor porcentaje de los encuestados de la entidad 41.94%, mencionan estar ni de acuerdo ni en desacuerdo con las condiciones laborales que mantienen; por otro lado el menor porcentaje 23.39% afirman estar de acuerdo.

**Tabla 7**

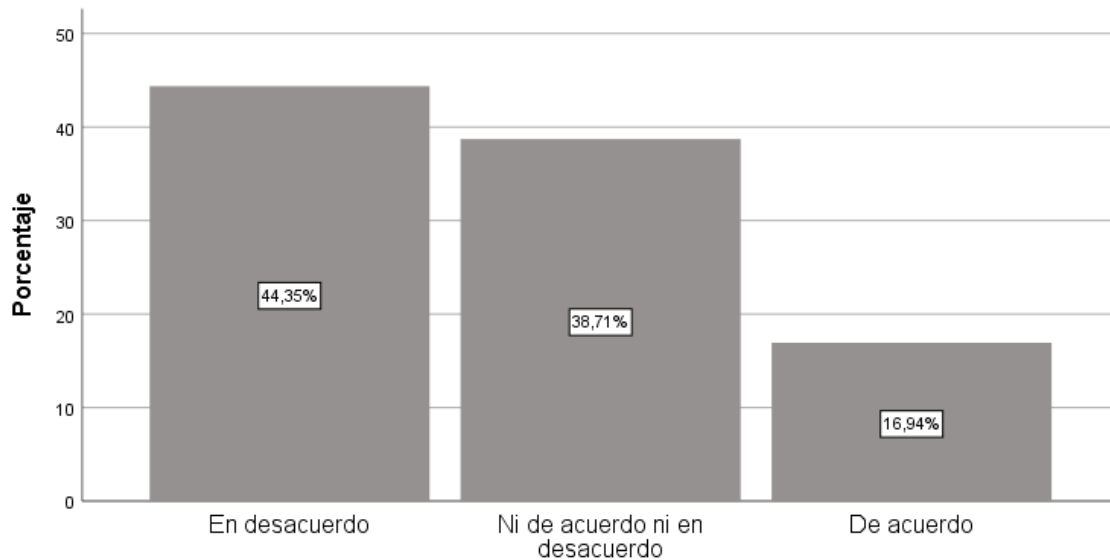
*Dimensión reconocimiento personal y/o social*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	En desacuerdo	55	44,4	44,4	44,4
	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	48	38,7	38,7	83,1
	De acuerdo	21	16,9	16,9	100,0
Total		124	100,0	100,0	

*Nota.* Encuesta realizada a los administrativos de DSRS I – Jaén

**Figura 8**

*Dimensión reconocimiento personal y/o social*



*Nota.* Se visualiza en la figura que el mayor porcentaje de los encuestados de la entidad 44.35%, declaran estar en desacuerdo con el reconocimiento personal y/o social que se les otorga; sin embargo el menor porcentaje 16.94% señalan estar de acuerdo.



**Tabla 8**

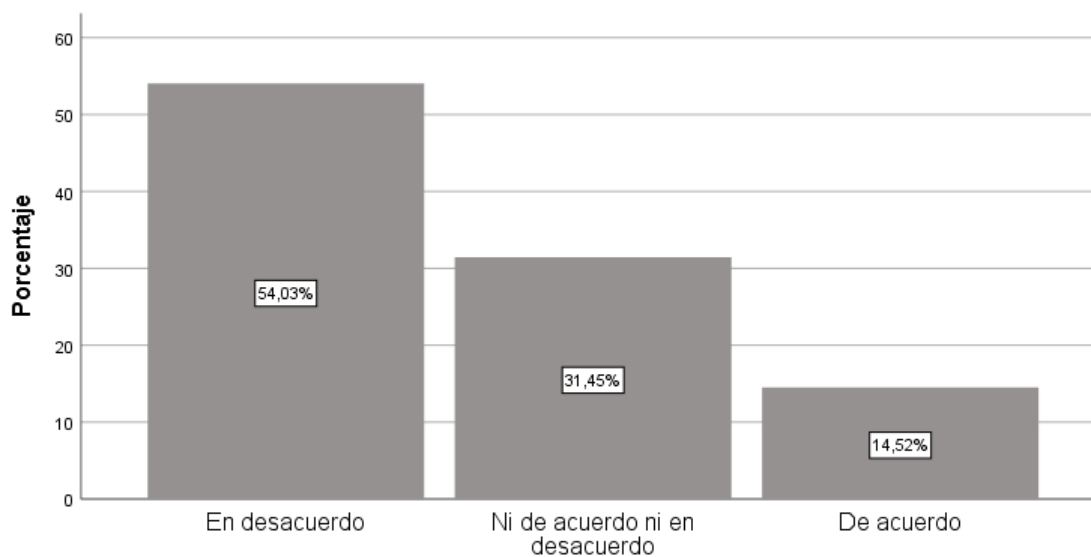
*Dimensión beneficios económicos*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	En desacuerdo	67	54,0	54,0	54,0
	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	39	31,5	31,5	85,5
	De acuerdo	18	14,5	14,5	100,0
	Total	124	100,0	100,0	

*Nota.* Encuesta realizada a los administrativos de DSRS I – Jaén

**Figura 9**

*Dimensión beneficios económicos*



*Nota.* Se logra observar en la figura que el mayor porcentaje de los encuestados de la entidad 54.02%, postulan estar en desacuerdo con los beneficios económicos que reciben; por lo contrario el menor porcentaje 14.52% manifiestan estar de acuerdo.

## Objetivos de la investigación

**Objetivo específico 1:** identificar el nivel de las condiciones de trabajo en la Dirección Sub Regional de Salud I

**Tabla 9**

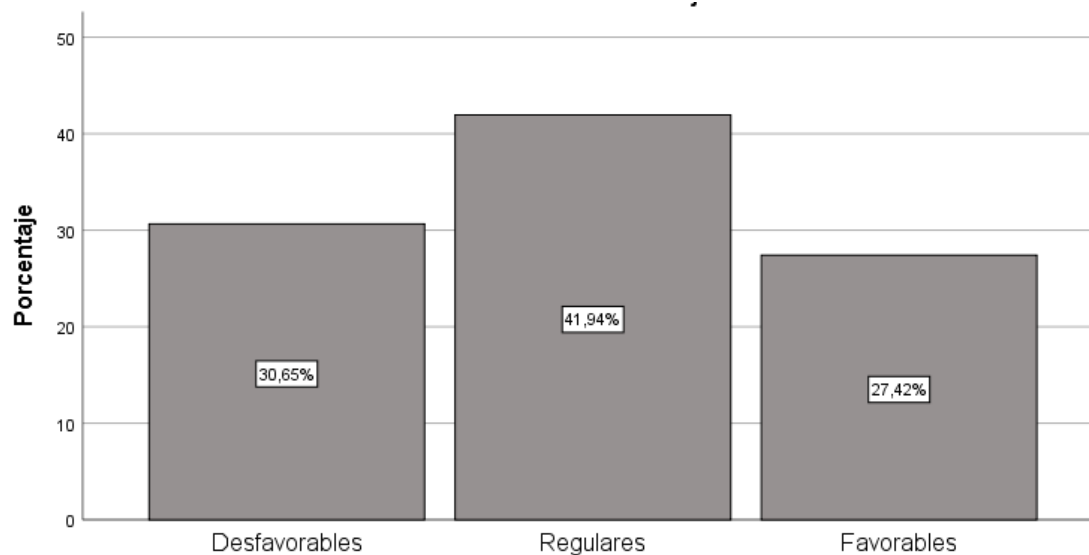
*Nivel de las condiciones de trabajo*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Desfavorables	38	30,6	30,6	30,6
	Regulares	52	41,9	41,9	72,6
	Favorables	34	27,4	27,4	100,0
	Total	124	100,0	100,0	

*Nota.* Encuesta realizada a los administrativos de DSRS I – Jaén

**Figura 10**

*Nivel de las condiciones de trabajo*



*Nota.* Se observa en la figura estadística que el mayor porcentaje de los encuestados de la entidad 41.94% señalan que son regulares las condiciones de trabajo en que desarrollan sus tareas; seguido de desfavorables 30.65% y en menor porcentaje favorables 27.42%.

**Objetivo específico 2:** Identificar el nivel de satisfacción laboral en la Dirección Sub Regional de Salud I

**Tabla 10**

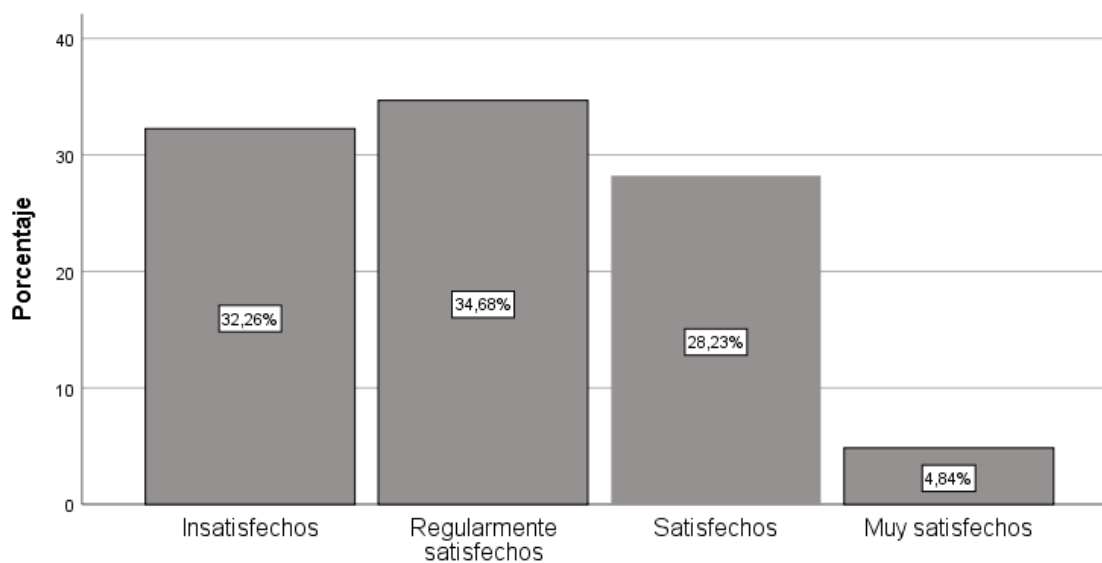
*Nivel de satisfacción laboral*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Insatisfechos	40	32,3	32,3	32,3
	Regularmente satisfechos	43	34,7	34,7	66,9
	Satisfechos	35	28,2	28,2	95,2
	Muy satisfechos	6	4,8	4,8	100,0
	Total	124	100,0	100,0	

*Nota.* Encuesta realizada a los administrativos de DSRS I – Jaén

**Figura 11**

*Nivel de satisfacción laboral*



*Nota.* Se observa en la figura estadística que el mayor porcentaje de los encuestados de la entidad 34.68% se encuentran regularmente satisfechos; seguido de insatisfechos 32.26%, satisfechos 28.23% y en menor porcentaje muy satisfechos 4.84%.

**Objetivo específico 3:** correlacionar las dimensiones de las condiciones de trabajo con la satisfacción laboral en la Dirección Sub Regional de Salud I.

**Tabla 11**

*Correlación condiciones de seguridad y satisfacción laboral*

			Condiciones de seguridad	Satisfacción laboral
Rho de Spearman	Condiciones de seguridad	Coeficiente de correlación	1,000	,914**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	124	124
	Satisfacción laboral	Coeficiente de correlación	,914**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	124	124

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

*Nota.* La tabla muestra correlación positiva muy fuerte 0,914 al desarrollarla con el Rho de Spearman; asimismo se observa un nivel de significancia 0.000; por lo tanto estas cifras permite señalar que entre la dimensión condiciones de seguridad y la satisfacción laboral existe relación positiva y muy significativa.

**Tabla 12***Correlación condiciones higiénicas y satisfacción laboral*

			Condiciones higiénicas	Satisfacción laboral
Rho de Spearman	Condiciones higiénicas	Coeficiente de correlación	1,000	,932**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	124	124
	Satisfacción laboral	Coeficiente de correlación	,932**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	124	124

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

*Nota.* La tabla muestra correlación positiva muy fuerte 0,932 al desarrollarla con el Rho de Spearman; así también se muestra un nivel de significancia 0.000; por lo tanto estas cifras promueve sostener que entre la dimensión condiciones higiénicas y la satisfacción laboral existe relación positiva y muy significativa.

**Tabla 13***Correlación condiciones ergonómicas y satisfacción laboral*

			Condiciones ergonómicas	Satisfacción laboral
Rho de Spearman	Condiciones ergonómicas	Coeficiente de correlación	1,000	,871**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	124	124
	Satisfacción laboral	Coeficiente de correlación	,871**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	124	124

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

*Nota.* La tabla permite observar correlación positiva considerable 0,871 al desarrollarla con el Rho de Spearman; además se observa un nivel de significancia 0.000; por lo tanto estas cifras permite señalar que entre la dimensión condiciones ergonómicas y la satisfacción laboral existe relación positiva y muy significativa.

**Tabla 14***Correlación condiciones psicológicas y satisfacción laboral*

			Condiciones psicosociales	Satisfacción laboral
Rho de Spearman	Condiciones psicosociales	Coeficiente de correlación	1,000	,835**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	124	124
	Satisfacción laboral	Coeficiente de correlación	,835**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	124	124

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

*Nota.* En la tabla se visualiza correlación positiva considerable 0,871 al desarrollarla con el Rho de Spearman; igualmente se evidencia un nivel de significancia 0.000; por lo tanto estas cifras permite señalar que entre la dimensión condiciones psicosociales y la satisfacción laboral existe relación positiva y muy significativa.

## Objetivo general:

**Tabla 15**

*Relación entre condiciones de trabajo y satisfacción laboral*

			Condiciones de trabajo	Satisfacción laboral
Rho de Spearman	Condiciones de trabajo	Coefficiente de correlación	1,000	,944**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	124	124
	Satisfacción laboral	Coefficiente de correlación	,944**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	124	124

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

*Nota.* Correlación realizada mediante el Rho de Spearman

## Prueba de hipótesis

### Hipótesis estadísticas:

H1: Si existe relación entre las condiciones de trabajo y la satisfacción laboral en la Dirección Sub Regional de Salud I de la ciudad de Jaén en el 2022.

H0: No existe relación entre las condiciones de trabajo y la satisfacción laboral en la Dirección Sub Regional de Salud I de la ciudad de Jaén en el 2022.

Se realizó mediante el Rho de Spearman la correlación entre las variables condiciones de trabajo y satisfacción laboral, entre las cuales se logró identificar correlación positiva muy fuerte 0,944; así también se obtuvo un nivel de significancia bilateral de 0.000, lo que implica señalar relación positiva y muy significativa entre las variables. Este resultado permite afirmar y aceptar la hipótesis H1, determinando que si existe relación entre las condiciones de trabajo y la satisfacción laboral en la Dirección Sub Regional de Salud I de la ciudad de Jaén en el 2022.



## V. DISCUSIÓN

En lo referente al primer objetivo específico identificar el nivel de las condiciones de trabajo en la Dirección Sub Regional de Salud I Jaén; los resultados para mayor profundidad y entendimiento se desarrollaron por dimensiones; en cuanto a las condiciones de seguridad el mayor porcentaje responde estar ni de acuerdo ni en desacuerdo con estas (50.8%), manifestando su aceptación por utilizar equipos, herramientas, instrumentos y máquinas que no le producen daños; así también por no estar expuestos a niveles altos de ruido y radiaciones solares; sin embargo laboran en suelos inestables que les provocarían caídas; hechos que afirman lo manifestado por Vaquero et al. (2018), al sostener que un porcentaje de trabajadores laboran en ambientes de trabajo inadecuado; promoviendo de acuerdo a Forasteri (2005), que las desfavorables condiciones en que se laboran son comienzos que propician accidentes producto del trabajo.

En cuanto a las condiciones higiénicas también se encuentra ni de acuerdo ni en desacuerdo con sus respuestas (43.5%), poniendo de manifiesto que no manipulan sustancias y materiales nocivos; por lo contrario al encontrarse el laboratorio en la sede respiran en ocasiones sustancias que podrían perjudicar su salud. La situación descrita es similar en las condiciones ergonómicas, (42.74%) al mantener posturas que les causan incomodidad y movimientos repetitivos; por otro lado, no trasladan y levantan objetos o cargas pesadas. Finalmente si se encuentran de acuerdo con las condiciones psicológicas (49.19%), pues tras los años de servicio y la experiencia. Las negativas manifestaciones de los colaboradores permite corroborar lo planteado por Sabastizagal et al. (2020); Suárez et al. (2020) y Espinoza (2018), al señalar que los colaboradores están expuestos a diversas condiciones que perturban negativa o positivamente su trabajo y salud.

El análisis en conjunto de las dimensiones que contempla la variable muestra niveles regulares en las condiciones de trabajo (41.94%); seguido de desfavorables (30.65%) y favorables (27.42%); siendo sustancial como lo refiere Poquet (2022); Silva et al. (2020) y McNaughtan et al. (2019), que las condiciones de trabajo deben ser mejoradas para enfrentar las situaciones desfavorables en salvaguarda del personal;

asimismo, el identificar los niveles por parte de los trabajadores confirma lo expuesto por García (2006); Chiavenato (2011) y Sabastizagal et al. (2018), quienes destacan tipos, dimensiones y además que las condiciones de trabajo son las percepciones de las personas referentes a la seguridad, comodidad y de poseer las necesarias herramientas para desarrollar sus funciones en el lugar en el cual se desempeñan. El resultado obtenido en la variable es similar a lo hallado por Alfaro (2021); Jaime (2020) y Castro (2018), por el nivel regular en las condiciones de trabajo; sin embargo difieren de Lengua (2022) al encontrar excelentes condiciones y con Saltos et al. (2021) por ser bajas.

Concerniente al segundo objetivo específico, Identificar el nivel de satisfacción laboral en la Dirección Sub Regional de Salud I Jaén, los resultados también se presentan por dimensiones; en cuanto a la dimensión significancia de la tarea, el mayor porcentaje se encuentra de acuerdo (56.5%), producto de percibir que el trabajo que realizan es justo y valioso; se sienten útiles y gustosos en su centro de labores, siendo las tareas que realizan agradables; mientras que la desventaja es que en muchas oportunidades no les complacen en su totalidad los resultados que logran, situación que les impide sentirse realizados como personas. Esto asevera lo expuesto por Hannun (2011) y Zayas et al. (2015), al señalar que la satisfacción se relaciona con la significancia que le otorga el empleado a sus tareas. El resultado de la dimensión es semejante a Patlán (2019), al encontrar satisfacción con el trabajo mismo;

En base a la dimensión condiciones laborales, la mayoría de colaboradores (41.9%), refieren manifestar estar ni de acuerdo ni en desacuerdo; entre los expresiones positivas sostienen que el ambiente es confortable; no les disgusta su horario de trabajo; buscan llevarse bien con los jefes para incrementar la calidad de trabajo; sin embargo, se muestra aspectos negativos que promueven el referido resultado, como en el caso de la distribución física donde realizan sus labores; escasa comodidad para un adecuado desempeño diarios, hechos que atestiguan lo planteado por Vaquero et al. (2018), al argumentar que los trabajadores laboran en ambientes inadecuados; además se evidencia escasa valoración del jefe por el esfuerzo que realizan; esto último corrobora a McNaughtan et al (2019), al poner de manifiesto la

importancia de que el personal se sienta valorado y satisfechos; por lo que se requiere de acuerdo a Taheri et al. (2020), acciones de prevención para propiciar satisfacción en los trabajadores. El resultado guarda similitud con lo hallado por Patlán (2019), al mantener favorables relaciones con el jefe; así también con Álvarez et al. (2019), al encontrarse los trabajadores insatisfechos con las condiciones físicas de trabajo;

Respecto a la dimensión reconocimiento personal y/o social, el mayor número de colaboradores (44.4%) se encuentra en desacuerdo; situación originada por la falta de reconocimiento; así mismo al percibir que las tareas que realizan en ocasiones son sin importancia; esto asevera lo expuesto a Hannun (2011) y Zayas et al. (2015), al señalar que la satisfacción se relaciona con el significado que le otorgan a los empleados y el desagrado por el límite que les ponen al desarrollar sus funciones, ya que lo que buscan es el reconocimiento, estímulo y socialización; por otro lado, prefieren no tomar distancia e interrelacionarse con sus compañeros; esto último discrepa con lo aportado por Rhoades (2019) y Garzón et al. (2020), al referir que se evidencian en las organizaciones desconexión entre trabajadores, situación que promueve conflictos y malos entendidos. El resultado es similar a Patlán (2019), al ser buenas las relaciones entre compañeros; discrepando con el autor en cuanto a los estímulos y promociones; por lo contrario presenta aproximación con Álvarez et al. (2019), por encontrarse los empleados insatisfechos por la falta de reconocimientos hacia ellos.

En razón a la dimensión beneficios económicos, los colaboradores en su mayoría (54%) refiere estar en desacuerdo; al considerar que el sueldo que reciben son muy bajos, sintiéndose mal con lo que ganan por no ser bastante aceptable, no permitiendo en ellos cubrir sus expectativas económicas; sin embargo no se sienten explotados al realizar su trabajo. Estos hallazgos permiten afirmar lo manifestado por Millones y Alvarado (2021), quienes señalan que los bajos salarios promueven insatisfacción en los trabajadores; de la misma manera con lo descrito por Zayas et al. (2015), al declarar que el salario se relaciona con la satisfacción de los trabajadores.

Al desarrollar el análisis de las dimensiones, se logró identificar que los colaboradores se encuentran regularmente satisfechos (34.7%), seguido de insatisfechos (32.3%), satisfechos (28.2%) y muy satisfechos (4.8%); al identificar los niveles se ratifica a Robbins y Judge (2009), quienes definen que es una efectiva sensación acerca de su propio trabajo, siendo este evaluado por medio de sus características. El resultado presenta semejanza con la investigación de Patlán (2019), Alfaro (2021), Jaime (2020), Aguilar y Olivera (2020) y con castro (2018), quienes encontraron regular satisfacción en los trabajadores; diferenciándose de Álvarez et al. (2019), al mostrar insatisfacción los empleados y con Santolalla y Vásquez (2018), al presentar niveles altos de satisfacción.

Al correlacionar las dimensiones de las condiciones de trabajo con la satisfacción laboral, siendo este el tercer objetivo específico; se muestra mayor o alta incidencia en la satisfacción con las dimensiones condiciones de seguridad (0.914) y condiciones higiénicas (0.932); mientras que en una menor pero ligera proporción las dimensiones condiciones ergonómicas (0.871) y condiciones psicosociales (0.835). La relación entre lo referido, ratifica lo enfatizado por Saltos y Calderón (2020), al señalar que distintos elementos relacionados a las condiciones laborales es un problema que ha sido ignorada históricamente sin dar visibles soluciones a las demandas, lo que promovería insatisfacción en los trabajadores, requiriendo acciones que modifiquen desfavorables realidades para contar con individuos satisfechos. Así mismo, estos resultados amplían la teoría y discusión hacia nuevas investigaciones que busquen contrastar e indagar con mayor profundidad las dimensiones de las variables.

Por último, para el logro del objetivo general, se relacionó mediante el coeficiente de correlación de Spearman las variables de estudio; encontrado muy fuerte nivel de correlación entre ellas (0.944), así también se obtuvo un nivel de significancia bilateral de 0.000, lo que implica señalar relación positiva y muy significativa entre las variables. Este resultado permite determinar que si existe relación entre las condiciones de trabajo y la satisfacción laboral en la Dirección Sub Regional de Salud I de la ciudad de Jaén en el 2022. Estos hallazgos aseveran lo declarado por Millones y Alvarado (2021), Dur et al. (2021) y Arellano (2020), al revelar

que las condiciones de trabajo promueven satisfacción en los colaboradores; opinando lo mismo Syurin y Kovshov (2019) y Díaz et al. (2020), al agregar que eventos internos desfavorables generan insatisfacción en los empleados; por lo que en palabras de Taheri et al. (2020), es necesario realizar acciones de prevención específicas en el lugar donde se desempeñan los trabajadores, hechos que propiciarán en los colaboradores de las diferentes organizaciones satisfacción.

Así mismo, se reconoce lo considerado por Benavides et al. (2016), al indicar que las condiciones de trabajo presentan variadas ventajas, entre ellas la satisfacción de los colaboradores; de la misma manera se afirma lo aludido por Chiavenato (2011), Forasteri (2005) y Palma (2005), al expresar que las diversas condiciones que se presenten en los establecimientos donde desarrollan sus funciones los trabajadores, promoverán satisfacción o insatisfacción en ellos. Los resultados presentan similitud con las investigaciones desarrolladas por Patlán (2019), Alfaro (2021) y Jaime (2020), al evidenciar en sus investigaciones desarrolladas relación entre las condiciones de trabajo y la satisfacción laboral; siendo necesario la intervención de la alta dirección y del departamento de personal, mejorar y otorgar condiciones que promuevan felicidad y alto desempeño.

## **VI. CONCLUSIONES**

1. Se logró identificar que las condiciones de trabajo en la entidad 41.94% según los colaboradores son regulares en la Dirección Sub Regional de Salud I; seguido de desfavorables 30.65% y en menor porcentaje favorables 27.42%.

2. Se identificó que los trabajadores de la Dirección Sub Regional de Salud I se encuentran regularmente satisfechos; seguido de insatisfechos 32.26%, satisfechos 28.23% y en menor porcentaje muy satisfechos 4.84%.

3. Se encontraron correlaciones positivas muy fuertes en las dimensiones condiciones de seguridad 0,914 y condiciones higiénicas 0,932; mientras que en las condiciones ergonómicas 0,871 y condiciones psicosociales 0,835 correlaciones positivas considerables; asimismo se observa niveles de significancia 0.000; identificando relación entre las dimensiones de las condiciones de trabajo y la satisfacción laboral.

4. Al realizar la prueba de hipótesis de las variables se logró identificar correlación positiva muy fuerte 0,944; así también se obtuvo un nivel de significancia bilateral de 0.000, lo que implica señalar relación positiva y muy significativa. Este resultado permite determinar que si existe relación entre las condiciones de trabajo y la satisfacción laboral en la Dirección Sub Regional de Salud I de la ciudad de Jaén en el 2022.

## **VII. RECOMENDACIONES**

Se sugiere a la Dirección General que mejore las condiciones de los pisos al existir huecos y desniveles que provocarían caídas en el personal; asimismo, debería trasladarse el laboratorio a un lugar especial donde se procesen las muestras; así también el mobiliario, en especial las sillas, sean cambiadas por ergonómicas debido las largas horas que laboran sentados.

Para incrementar la satisfacción en los trabajadores se sugiere a la Dirección General que realice reuniones con el personal, haciéndoles mención la importancia que tienen sus labores para el desarrollo de la institución y de la sociedad a la cual se deben; de la misma manera, otorgarles recompensas y reconocimientos por las tareas que y logros que promuevan; así como realizar gestiones ante el gobierno regional y nacional para el incremento del presupuesto para que se incrementen los sueldos.

Al encontrarse correlaciones positivas muy fuertes y considerables entre las dimensiones de las condiciones de trabajo y la satisfacción laboral; se sugiere considerar los puntos débiles identificados y expuestos en la investigación para incrementar la satisfacción laboral en los trabajadores de la entidad.

La prueba de hipótesis permitió determinar la relación entre las condiciones de trabajo y la satisfacción de los trabajadores; por lo tanto, se sugiere a la Dirección general tomar muy en consideración estos resultados para promover trabajadores felices, situación que permitirá contar con personal productivo en favor de la institución y de la población a la cual atiende.

## REFERENCIAS

- Aguilar, J., y Olivera, S. (2020). *Correlación entre la satisfacción laboral y el compromiso organizacional en el personal administrativo de la Gerencia Regional de Salud – Minsa Arequipa, 2019*. [Tesis pre grado, Universidad católica San pablo]. [http://repositorio.ucsp.edu.pe/bitstream/20.500.12590/16191/3/AGUILAR\\_VAS\\_QUEZ\\_JOH\\_COR.pdf](http://repositorio.ucsp.edu.pe/bitstream/20.500.12590/16191/3/AGUILAR_VAS_QUEZ_JOH_COR.pdf)
- Alfaro, C. (2021). *Condiciones de trabajo y satisfacción laboral en el personal de la Micro Red Pomabamba durante la Pandemia del COVID-19, 2021*. [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/86048/Alfaro\\_AC\\_Y-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/86048/Alfaro_AC_Y-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Álvarez, L., López, L., y Silva, N. (2019). Satisfacción laboral en una organización human care de la Bahía de Guayaquil. *Podium*, 35, 87-96. <https://revistas.uees.edu.ec/index.php/Podium/article/view/322/216>
- Arellano, J. (2020). The Effect of Labor Market Conditions at Entry on Workers' Long-Term Skills. *The Review of Economics and Statistics*, 1(45), 1-12. [https://direct.mit.edu/rest/article-abstract/doi/10.1162/rest\\_a\\_01008/97730/The-Effect-of-Labor-Market-Conditions-at-Entry-on](https://direct.mit.edu/rest/article-abstract/doi/10.1162/rest_a_01008/97730/The-Effect-of-Labor-Market-Conditions-at-Entry-on)
- Estupiñán, L., Villamil, H., y Jiménez, E. (2019). Condiciones de Seguridad y Salud en el Trabajo de los Teletrabajadores: Revisión Sistemática. *Revista Pensamiento Americano*, 12(23). 94-104. <https://n9.cl/3zn5w>
- Castro, P. (2018). *Condiciones de trabajo disergonómicas y su relación con la satisfacción laboral del personal de dos establecimientos de salud nivel I- 4 en la ciudad de Tacna*. [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/30689/castro\\_fp](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/30689/castro_fp)



[pdf?sequence=1&isAllowed=y](#)

Chiavenato, I. (2011). *Administración de recursos humanos: El capital humano de las organizaciones*. (9ª ed.). McGraw-Hill.

CONCYTEC (2018). LEY N° 30806.  
<https://busquedas.elperuano.pe/normaslegales/ley-que-modifica-diversos-articulos-de-la-ley-28303-ley-mar-ley-n-30806-1666491-1/>

Díaz, R., Navajas, V., & Casas, J. (2020). Comparing working conditions and job satisfaction in hospitality workers across Europe. *International Journal of Hospitality Management*, 90, 1-11.  
<https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0278431920301833>

Dur, R., Kvaloy, O., & Schöttner, A. (2021). Leadership Styles and Labor Market Conditions. *Management Science*, 68(4), 3150-3168.  
<https://pubsonline.informs.org/doi/10.1287/mnsc.2021.4017>

Espinoza, C. (2018). Condiciones de trabajo y desórdenes músculo esqueléticos de los trabajadores de limpieza pública, Cajamarca 2018. *Revista científica de enfermería*, 10(1), 20-36.  
<https://revista.cep.org.pe/index.php/RECIEN/article/view/58/71>

Forasteri, V. (2005). *Condiciones de Trabajo, Seguridad y Salud*.  
[http://www.sistemamid.com/panel/uploads/biblioteca/2014-08-09\\_11-45-32108476.pdf](http://www.sistemamid.com/panel/uploads/biblioteca/2014-08-09_11-45-32108476.pdf)

Fuentes, S. (2012). *Satisfacción laboral y su influencia en la productividad. Estudio realizado en la delegación de recursos humanos del organismo judicial en la ciudad de Quetzal Tenango*. [Tesis pre grado, Universidad Rafael Landívar, Guatemala]. <http://biblio3.url.edu.gt/Tesis/2012/05/43/Fuentes-Silvia.pdf>

García, G (2006). *Clima Organizacional: hacia un nuevo modelo*. Porik An.  
[http://www.unicauca.edu.co/porik\\_an/imagenes\\_3noanteriores/No.12porikan/ar](http://www.unicauca.edu.co/porik_an/imagenes_3noanteriores/No.12porikan/ar)

[titulo6.pdf](#)

- García, D. (2010). Satisfacción Laboral. Una aproximación teórica. *Contribuciones a las Ciencias Sociales*, <https://www.eumed.net/rev/cccss/09/dgv.htm>
- García, A., Boix, P., Benavides, F., Gadea, R., Rodrigo, F., y Serra, C. (2016). Participación para mejorar las condiciones de trabajo: evidencias y experiencias. *Gaceta Sanitaria*, 30(1), 87-92. <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0213911116300346>
- Garzón, M., Rodríguez, F., Córdova, D., Segura, A., Borbón, C., Zuluaga, A., & Echeverri, J. (2020). Sociodemographic, labor conditions, habits, lifestyles and diabetes mellitus in workers with subsistence jobs, Medellín-Colombia. *Revista Brasileira de medicina do trabalho*, 18(3): 280–292. <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC7879464/>
- Hannoun, G. (2011). *Satisfacción Laboral*. [Tesis pre grado, Universidad Nacional de Cuyo. Argentina]. [https://bdigital.uncu.edu.ar/objetos\\_digitales/4875/hannouncetrabajodeinvestigacion.pdf](https://bdigital.uncu.edu.ar/objetos_digitales/4875/hannouncetrabajodeinvestigacion.pdf)
- Hernández, S., y Mendoza, C., (2018). *Metodología de la investigación. Las rutas cuantitativas, cualitativas y mixtas*. Mc Graw Hill Education.
- Jaime, Y. (2020). *Condiciones de trabajo y satisfacción laboral de enfermeras del centro quirúrgico de un hospital de Trujillo*. [Tesis de especialidad, Universidad Nacional de Trujillo]. <https://dspace.unitru.edu.pe/bitstream/handle/UNITRU/16268/2E%20643.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Lengua, M. (2022). *Relación entre condiciones de trabajo y estrés laboral en tiempos de Covid-19 en trabajadores del área asistencial en una institución de salud en el departamento de Sucre 2021*. [Tesis de maestría, Universidad de Córdoba]. <https://repositorio.unicordoba.edu.co/bitstream/handle/ucordoba/5166/LENGU>

[A%20GIL%20MARIAN%20CECILIA%2c%20PUELLO%20ALCOCER%20ELSY%20CECILIA%20PDF%20MSP.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://www.revistasbolivianas.org.bo/pdf/raci/v10/v10_a08.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

López, V., y Pérez, J. (2011). Técnicas de recopilación de datos en la investigación científica. *Revista de actualización clínica*, 10, 485-489.  
[http://www.revistasbolivianas.org.bo/pdf/raci/v10/v10\\_a08.pdf](http://www.revistasbolivianas.org.bo/pdf/raci/v10/v10_a08.pdf)

Lovelock, C. y Wirtz, J. (2015). *Marketing de servicios*. Personal, tecnología y estrategia. (7ª ed.). Pearson Education.

McNaughtan, J., García, H., & Harwood, Y. (2019). Empowering satisfaction: analyzing the relationship between empowerment, work conditions, and job satisfaction for international center managers. *Tertiary Education and Management*, 25, 83–99.  
<https://link.springer.com/article/10.1007/s11233-018-09016-7>

Millones, M., y Alvarado, S. (2021). Condiciones de trabajo y satisfacción laboral de las enfermeras del Complejo Hospitalario PNP Luis N Sáenz. *Dominio de las ciencias*, 7(6), 148-161.  
<https://www.dominiodelasciencias.com/ojs/index.php/es/article/view/2322/5047>

Min, J., Kim, Y., Lee, S., Wong, T., Kim, I., & Song, J. (2019). The Fourth Industrial Revolution and Its Impact on Occupational Health and Safety, Worker's Compensation and Labor Conditions. *Safety and Health at Work*, 10, 400-408.  
<https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S2093791119304056>

Moragomez, A., Espinosa, M., y Morales, L., (2017). La prueba de hipótesis Kolmogorov-Smirnov para dos muestras grandes con una cola. *Luz*, 16(3), 77-89.  
<https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=589166504009>

Newstrom, J. (2011). *Comportamiento humano en el trabajo*. (13ª ed.). McGRAW-HILL / INTERAMERICANA EDITORES, SA DE CV

Palma, S. (2005). *Escala de Satisfacción Laboral (SL-SPC) Manual*. Editora y Comercializadora CARTOLAN EIRL.

- Patlán, J. (2019). Efecto de los riesgos psicosociales en la satisfacción laboral y los trastornos psicossomático en los trabajadores del sector público. *Revista de estudios en Contaduría, Administración e Informática*, 8(21), 20-47. <https://recai.uaemex.mx/article/view/11591/9755>
- Poquet, R. (2022). Modificación sustancial de condiciones de trabajo ¿es aplicable en la era COVID-19? *Nueva revista española de derecho del trabajo*, 249, 102-140. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8335727>
- Resolución de Consejo Universitario N°0262-2020/UCV (2020). *Código de ética en investigación de la universidad César vallejo*.
- Rhoades, G. (2019). Taking College Teachers' Working Conditions Seriously: Adjunct Faculty and Negotiating a Labor-based Conception of Quality. *The Journal of Higher Education*, 91(3), 327-352. <https://www.tandfonline.com/doi/full/10.1080/00221546.2019.1664196>
- Robbins, S., y Coulter, M. (2014). *Administración*. (12ª ed.). PEARSON Educación.
- Robbins, S., y Judge, T. (2009). *Comportamiento Organizacional*. (13ª ed.). Prentice Hall.
- Robbins, S., y Judge, T. (2013). *Comportamiento organizacional*. (15ª ed.). PEARSON Educación.
- Sabastizagal, I., Vives, A., Astete, J., Burgos, M., y Ruiz, D. (2020). Fiabilidad y cumplimiento de las preguntas sobre condiciones de trabajo incluidas en el cuestionario CTESLAC: resultados del Estudio sobre Condiciones de trabajo, Seguridad y Salud en Perú. *Arch Prev Riesgos Labor* 2018; 21(4), 196-202. [https://archivosdeprevencion.eu/view\\_document.php?tpd=2&i=10993](https://archivosdeprevencion.eu/view_document.php?tpd=2&i=10993)
- Sabastizagal, I., Astete, J., y Benavides, F. (2020). Condiciones de trabajo, seguridad y salud en la población económicamente activa y ocupada en áreas urbanas del Perú. *Revista Peruana de Medicina Experimental y Salud Pública*, 37(1), 32-41.

<https://www.scielosp.org/pdf/rpmesp/2020.v37n1/32-41/es>

Saltos, I., Paravic, T., y Burgos, M. (2021). Visualización de condiciones de trabajo del personal de salud en Ecuador en tiempos de pandemia. *Revista Eugenio Espejo*, 16(2), 152-158. <http://scielo.senescyt.gob.ec/pdf/ree/v16n2/2661-6742-ree-16-02-000014.pdf>

Saltos, I., y Calderón, L. (2020). Condiciones de trabajo en el personal de enfermeras/os en tiempo de coronavirus en Ecuador. *International journal of Nursing Didactics*, 10(6), 1-8. <http://nursingdidactics.com/index.php/ijnd/article/view/2942>

Santolalla, V., y Vásquez, A. (2018). *Motivación y satisfacción laboral en trabajadores administrativos de la Dirección Regional de Salud Cajamarca*. [Tesis pre grado, Universidad Privada Antonio Guillermo Urrello]. <http://repositorio.upagu.edu.pe/bitstream/handle/UPAGU/816/TESIS%20PUBLICA%20ANAIS%20VASQUEZ.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Silva, M., Merino, P., Benavides, F., López, M., y Gómez, A. (2020). La salud ocupacional en Ecuador: una comparación con las encuestas sobre condiciones de trabajo en América Latina. *Revista Brasileira de Saúde Ocupacional*, 45(20), 1-7. <https://www.scielo.br/j/rbso/a/tHMyXrBb9cwQQ4rbkbcWbvP/?format=pdf&lang=es>

Suárez, R., Campos, L., y Villanueva, J. (2020). Estrés laboral y su relación con las condiciones de trabajo. *Investigaciones Educativas*, 3(1), 104–119. <https://doi.org/10.5377/recsp.v3i1.9794>

Vaquero, M., Álvarez, E., y Romero, M. (2018). Influencia de las condiciones de trabajo sobre la incapacidad temporal por contingencias comunes. *Atención primaria*, 50(4), 238.246. <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0212656717300628>

Zayas, P. Báez, R. Zayas, F. y Hernández, M. (2015). Causas de la Satisfacción Laboral en una Organización Comercializadora Mayorista. *Investigación y reflexión*, 23(2). 35-51.  
[http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0121-68052015000200004](http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0121-68052015000200004)

## Anexo 1

### Matriz de operacionalización de las variables

#### Operacionalización condiciones de trabajo

Variable	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensión	Indicador	Escala de medición
Condiciones de trabajo	Son las percepciones de las personas referentes a la seguridad, comodidad y de poseer las necesarias herramientas para desarrollar sus funciones en el lugar en el cual se desempeñan (García, 2006).	Percepción de los individuos la cual es medida mediante las condiciones de seguridad, higiénicas, ergonómicas y psicosociales.	Condiciones de seguridad	Suelos y pisos	Ordinal
				Proximidad a huecos y desniveles	
				Equipos, instrumentos, máquinas	
				Ruido	
			Exposición a la luz		
			Condiciones higiénicas	Manipulación sustancias químicas	
				Respiración de sustancias químicas	
			Condiciones ergonómicas	Contacto con infecciones	
				Posturas incómodas	
				Objetos pesados	
Movimientos					
Trabajo rápido					
Trabajo con control en muchas cosas					
Condiciones psicosociales	Emociones y sentimientos				
	Conocimientos y habilidades				
	Aprender cosas nuevas				
	Influencia				
Ayuda de superiores					
Ayuda de compañeros					
Justo salario					
Preocupación por encontrar otro trabajo					

## Operacionalización satisfacción laboral

Variable	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensión	Indicador	Escala de medición
Satisfacción laboral	Es una efectiva sensación acerca de su propio trabajo, siendo este evaluado por medio de sus características. Asimismo, señalan que si el empleado se encuentra satisfecho en su centro de labores, mantendrá positivos sentimientos; mientras que, si este empleado encuentra insatisfecho, tendrá negativos sentimientos hacia su trabajo y empresa (Robbins y Judge, 2009).	Actitudes que presentan los individuos en base a la significación de la tarea, condiciones de trabajo, Reconocimiento personal y/o social y los beneficios económicos.	Significación de la tarea	Justo trabajo Valor de la tarea Sentimiento de ser útil Resultados Realización Gusto por el trabajo Sentimiento de bienestar Gusto por las actividades Distribución del ambiente Ambiente confortable Disgusto por el horario Relación con el jefe Comodidad del ambiente Horario de trabajo Ambiente cómodo Comodidades para el desempeño Valoran el esfuerzo Trato de la institución Distancia con personas Tareas percibidas Compartir trabajo Limitación de trabajo Bajo sueldo Sentimiento negativo por el sueldo El sueldo es aceptable Sensación de explotación Expectativas cubiertas	Ordinal



## Anexo 2

### Determinación de la muestra

Fórmula para poblaciones finitas menores a 100,000 habitantes

$$n = \frac{N \times Z_{\alpha}^2 \times p \times q}{e^2 \times (N - 1) + Z_{\alpha}^2 \times p \times q}$$

N: Total de Población:	180
p: Proporción Esperada:	50%
q (1-p):	50%
e: Nivel de error aceptado:	5%
za: Nivel de confianza 1-a	95% = 1.96

$$n = \frac{172.87}{1.41} = 124$$

## Anexo 3

### Autorización



GOBIERNO REGIONAL CAJAMARCA  
DIRECCION REGIONAL DE SALUD CAJAMARCA  
DIRECCION DE SALUD JAEN  
DIRECCION DE CAPACITACION  
"AÑO DEL FORTALECIMIENTO Y LA SOBERANIA NACIONAL"



Jaén, 21 de Abril del 2022

MAD 06370273

OFICIO N° 018 - 2022- GR.CAJ/DSRSJ-DG/DEGDRRH-CAPACITACION

Sr.  
JINMY DAHUI FLORES CRUZ  
ALUMNO DE LA UCV

PRESENTE.-

**ASUNTO: AUTORIZACION PARA REALIZAR TRABAJO DE INVESTIGACION**

**REF. SOLICITUD de fecha 18 de Abril 2022, MAD: 6365864**

Es sumamente grato dirigirme a usted con la finalidad de hacerle llegar el saludo cordial y al mismo tiempo hacerle de su conocimiento que esta autorizó el desarrollo de la investigación según la información del documento citado en la referencia y que se detalla a continuación:

3. Apellidos y Nombres : FLORES CRUZ JINMY DAHUI  
4. Título del Proyecto : "Condiciones de Trabajo y satisfacción laboral en la Dirección Sub Regional de Salud I Jaén"

Asimismo solicitar a usted la emisión de un ejemplar de la Tesis ejecutada para su respectiva difusión en la jurisdicción de la Dirección Sub Regional de Salud Jaén.

Es propicia la oportunidad para expresarle las muestras de consideración.

Atentamente,



FJA/DMLS.  
C.c.  
- Archivo



## Anexo 4

### Porcentaje turnitin

#### Condiciones de trabajo y satisfacción laboral en la Dirección Sub Regional de Salud I Jaén

##### INFORME DE ORIGINALIDAD

<b>20%</b> INDICE DE SIMILITUD	<b>16%</b> FUENTES DE INTERNET	<b>5%</b> PUBLICACIONES	<b>13%</b> TRABAJOS DEL ESTUDIANTE
-----------------------------------	-----------------------------------	----------------------------	---------------------------------------

##### FUENTES PRIMARIAS

<b>1</b>	<b>repositorio.ucv.edu.pe</b> Fuente de Internet	<b>5%</b>
<b>2</b>	<b>Submitted to Universidad Alas Peruanas</b> Trabajo del estudiante	<b>5%</b>
<b>3</b>	<b>Submitted to Universidad Cesar Vallejo</b> Trabajo del estudiante	<b>3%</b>
<b>4</b>	<b>1library.co</b> Fuente de Internet	<b>&lt;1%</b>
<b>5</b>	<b>Submitted to Universidad Catolica de Trujillo</b> Trabajo del estudiante	<b>&lt;1%</b>
<b>6</b>	<b>hdl.handle.net</b> Fuente de Internet	<b>&lt;1%</b>
<b>7</b>	<b>repositorio.uct.edu.pe</b> Fuente de Internet	<b>&lt;1%</b>
<b>8</b>	<b>Submitted to Universidad Católica San Pablo</b> Trabajo del estudiante	<b>&lt;1%</b>

## Anexo 5

### Matriz de consistencia

Problema	Objetivo general	Hipótesis	Variables	Dimensiones	Metodología
¿Cuál es la relación entre las condiciones de trabajo y la satisfacción laboral en la Dirección Sub Regional de Salud I de la ciudad de Jaén en el 2022?	<p>Determinar si las condiciones de trabajo se relacionan con la satisfacción laboral en el personal administrativo de la Dirección Sub Regional de Salud I</p> <p><b>Objetivos específicos</b></p> <p>a. identificar el nivel de las condiciones de trabajo en la Dirección Sub Regional de Salud I;</p> <p>b. Identificar el nivel de satisfacción laboral en la Dirección Sub Regional de Salud I;</p> <p>c. Correlacionar las dimensiones de las condiciones de trabajo con la satisfacción laboral en la Dirección Sub Regional de Salud I.</p>	Si existe relación entre las condiciones de trabajo y la satisfacción laboral en la Dirección Sub Regional de Salud I de la ciudad de Jaén en el 2022.	<p>Condiciones de trabajo</p> <p>Satisfacción laboral</p>	<p>Condiciones de seguridad.</p> <p>Condiciones higiénicas.</p> <p>Condiciones ergonómicas.</p> <p>Condiciones psicosociales.</p> <p>Significación con la tarea.</p> <p>Condiciones de trabajo.</p> <p>Reconocimiento personal y/o social.</p> <p>Beneficios económicos.</p>	<p><b>Tipo:</b> Aplicada</p> <p><b>Enfoque:</b> Cuantitativo</p> <p><b>Alcance:</b> Correlacional</p> <p><b>Diseño:</b> No experimental</p> <p><b>Muestra:</b> 124 trabajadores administrativos</p> <p><b>Técnica:</b> Encuesta</p> <p><b>Instrumento:</b> Cuestionario</p>

## Anexo 6

### Cuestionarios

#### ENCUESTA CONDICIONES DE TRABAJO

##### INSTRUCCIONES:

Estimado Señor (a), permítame saludarle y al mismo tiempo manifestarle que estoy desarrollando una tesis, titulada “Condiciones de trabajo y satisfacción laboral en la Dirección Sub Regional de Salud I Jaén”. Para lograrla, necesito que nos apoye contestando con sinceridad algunas preguntas sencillas, la misma que tiene carácter de anónimo.

¿Está de acuerdo en participar?: Si ( ) No ( )

Marque con una X la respuesta que seleccionada por Usted.

N°	PREGUNTAS	Muy de acuerdo	De acuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	En desacuerdo	Muy en desacuerdo
	<b>Condiciones de seguridad</b>					
<b>1</b>	Trabaja en suelos o pisos inestables, irregulares y/o resbaladizos, que pueden provocarle una caída.					
<b>2</b>	Trabaja en la proximidad de huecos, escaleras y/o desniveles, que pueden provocarle una caída.					
<b>3</b>	Utiliza equipos, instrumentos, herramientas y/o máquinas de trabajo que pueden provocarle daños (cortes, golpes, laceración, pinchazos, amputaciones, etc.)					

4	Está expuesto a un nivel de ruido que le obliga a elevar la voz para conversar con otra persona.					
5	Está expuesto a la luz (radiaciones) solar.					
	<b>Condiciones higiénicas</b>					
6	Manipula, aplica o está en contacto con sustancias químicas nocivas/tóxicas.					
7	Respira sustancias químicas en forma de polvo, humos, aerosoles, vapores, gases y/o niebla (excluido el humo de tabaco)					
8	Manipula o está en contacto con materiales, animales o personas que pueden estar infectados (basura, fluidos corporales, animales, material de laboratorio, etc.)					
	<b>Condiciones ergonómicas</b>					
9	Realiza tareas que le obligan a mantener posturas incómodas.					
10	Levanta, traslada o arrastra cargas, personas, animales u otros objetos pesados.					
11	Realiza movimientos repetitivos, casi idénticos con los dedos, manos o brazos cada pocos segundos.					
	<b>Condiciones psicosociales</b>					
12	Tiene que trabajar muy rápido.					
13	Su trabajo exige que tenga que controlar muchas cosas a la vez.					
14	Su trabajo exige que esconda sus emociones o sentimientos.					
15	Su trabajo le permite aplicar sus conocimientos y/o habilidades.					
16	Su trabajo le permite aprender cosas nuevas.					
17	Puede influir sobre la cantidad de trabajo que le dan.					

<b>18</b>	Recibe ayuda de sus superiores o jefes inmediatos en la realización su trabajo.					
<b>19</b>	Recibe ayuda de sus compañeros en la realización de sus tareas.					
<b>20</b>	Su salario es justo con respecto a su rendimiento laboral.					
<b>21</b>	En qué medida está preocupado/a por lo difícil que sería encontrar otro trabajo, en caso que se quedara desempleado.					

**GRACIAS.**

## ENCUESTA SATISFACCIÓN LABORAL

N°	PREGUNTAS	Muy de acuerdo	De acuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	En desacuerdo	Muy en desacuerdo
	<b>Significación de la tarea</b>					
1	Siento que el trabajo que hago es justo para mi manera de entender.					
2	La tarea que realizo es tan valiosa como cualquier otra.					
3	Me siento útil con la labor que realizo.					
4	Me complacen los resultados de mi trabajo.					
5	Mi trabajo me hace sentir realizado como persona.					
6	Me gusta el trabajo que realizo.					
7	Haciendo mi trabajo me siento bien conmigo mismo.					
8	Me gusta la actividad que realizo.					
	<b>Condiciones de trabajo</b>					
9	La distribución física del ambiente de trabajo facilita la realización de mis labores.					
10	El ambiente de trabajo es confortable.					
11	Me disgusta mi horario.					
12	Llevarse bien con el jefe beneficia la calidad de trabajo.					
13	La comodidad del ambiente de trabajo es inigualable.					



14	El horario de trabajo me resulta incómodo.					
15	En el ambiente físico en el que laboro me siento cómodo.					
16	Existen las comodidades para un buen desempeño de las labores diarias.					
17	Mi jefe valora el esfuerzo que pongo en mi trabajo.					
	<b>Reconocimiento personal y/o social</b>					
18	Siento que recibo “mal trato” de parte de la institución.					
19	Prefiero tomar distancia con las personas con quienes trabajo.					
20	Las tareas que realizo las percibo como algo sin importancia.					
21	Compartir el trabajo con otros compañeros me resulta aburrido.					
22	Me desagrada que limiten mi trabajo por no reconocen las horas extras.					
	<b>Beneficios económicos</b>					
23	Mi sueldo es muy bajo para la labor que realizo.					
24	Me siento mal con lo que gano.					
25	El sueldo que tengo es bastante aceptable.					
26	La sensación que tengo de mi trabajo es que me están explotando.					
27	Mi trabajo me permite cubrir mis expectativas económicas.					

**GRACIAS**

## Anexo 7

### Validación de expertos

#### INSTRUMENTO DE VALIDACIÓN NO EXPERIMENTAL POR JUICIO DE EXPERTOS

1.	NOMBRE DEL EXPERTO	EDWARD EDSON HORNA HUANCAS
2	PROFESIÓN	ADMINISTRADOR
	ESPECIALIDAD	ADMINISTRACIÓN
	GRADO ACADÉMICO	LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN
	EXPERIENCIA PROFESIONAL (AÑOS)	
	CARGO	JEFE DE LOGISTICA DISA JAEN
<p>Título de la investigación: Condiciones de trabajo y satisfacción laboral en la Dirección Sub Regional de Salud I Jaén.</p>		
<b>3 DATOS DEL TESISISTA</b>		
3.1.	NOMBRES Y APELLIDOS	Jinmy Dáhuin Flores Cruz
3.2.	PROGRAMA DE PRE GRADO	Facultad de Ciencias Empresariales: Escuela Académico Profesional De Administración
4 INSTRUMENTOS EVALUADO		1. Entrevista ( ) 2. Cuestionario (X) 3. Lista de cotejo ( ) 4. Diario de campo ( )
5. OBJETIVOS DEL INSTRUMENTO		<b>GENERAL</b> Determinar si las condiciones de trabajo se relacionan con la satisfacción laboral en el personal administrativo de la Dirección Sub Regional de Salud I Jaén.
		<b>ESPECÍFICOS</b> - Identificar el nivel de las condiciones de trabajo en la Dirección Sub Regional de Salud I Jaén.  - Identificar el nivel de satisfacción laboral en la Dirección Sub Regional de Salud I Jaén.  - Correlacionar la variable condiciones de trabajo con las dimensiones de la variable satisfacción laboral en la Dirección Sub Regional de Salud I Jaén.
A continuación, se le presentan los indicadores en forma de preguntas o propuestas para que Ud. Los evalúe marcando con un aspa (x) en "A" si está de ACUERDO, en "D" si está en DESACUERDO, SI ESTÁ EN DESACUERDO POR FAVOR ESPECIFIQUE SUS SUGERENCIAS.		

Nº	6. DETALLE DE LOS ITEMS DEL INSTRUMENTOS	
<b>Condiciones de Seguridad</b>		
1	Pregunta del instrumento Trabaja en suelos o pisos inestables, irregulares y/o resbaladizos, que pueden provocarle una caída. Escala de medición (1). Totalmente de acuerdo (2) De acuerdo (3) En desacuerdo (4) Totalmente en desacuerdo	A ( <input checked="" type="checkbox"/> ) D ( ) SUGERENCIA
2	Pregunta del instrumento Trabaja en la proximidad de huecos, escaleras y/o desniveles, que pueden provocarle una caída. Escala de medición (1). Totalmente de acuerdo (2) De acuerdo (3) En desacuerdo (4) Totalmente en desacuerdo	A ( <input checked="" type="checkbox"/> ) D ( ) SUGERENCIA
3	Pregunta del instrumento Utiliza equipos, instrumentos, herramientas y/o máquinas de trabajo que pueden provocarle daños (cortes, golpes, laceración, pinchazos, amputaciones, etc.). Escala de medición (1). Totalmente de acuerdo (2) De acuerdo (3) En desacuerdo (4) Totalmente en desacuerdo	A ( <input checked="" type="checkbox"/> ) D ( ) SUGERENCIA
<b>Condiciones Higiénicas</b>		
4	Pregunta del instrumento Está expuesto a un nivel de ruido que le obliga a elevar la voz para conversar con otra persona. Escala de medición (1). Totalmente de acuerdo (2) De acuerdo (3) En desacuerdo (4) Totalmente en desacuerdo	A ( <input checked="" type="checkbox"/> ) D ( ) SUGERENCIA
5	Pregunta del instrumento Está expuesto a la luz (radiaciones) solar. Escala de medición (1). Totalmente de acuerdo (2) De acuerdo (3) En desacuerdo (4) Totalmente en desacuerdo	A ( <input checked="" type="checkbox"/> ) D ( ) SUGERENCIA
6	Pregunta del instrumento Manipula, aplica o está en contacto con sustancias químicas nocivas/tóxicas. Escala de medición (1). Totalmente de acuerdo (2) De acuerdo (3) En desacuerdo (4) Totalmente en desacuerdo	A ( <input checked="" type="checkbox"/> ) D ( ) SUGERENCIA
7	Pregunta del instrumento Respira sustancias químicas en forma de polvo, humos, aerosoles, vapores, gases y/o niebla (excluido el humo de tabaco) Escala de medición	A ( <input checked="" type="checkbox"/> ) D ( ) SUGERENCIA

	(1). Totalmente de acuerdo (2) De acuerdo (3) En desacuerdo (4) Totalmente en desacuerdo	
8	Pregunta del instrumento Manipula o está en contacto con materiales, animales o personas que pueden estar infectados (basura, fluidos corporales, animales, material de laboratorio, etc.) Escala de medición (1). Totalmente de acuerdo (2) De acuerdo (3) En desacuerdo (4) Totalmente en desacuerdo	A ( <input checked="" type="checkbox"/> ) D ( ) SUGERENCIA
9	Pregunta del instrumento Realiza tareas que le obligan a mantener posturas incómodas. Escala de medición (1). Totalmente de acuerdo (2) De acuerdo (3) En desacuerdo (4) Totalmente en desacuerdo	A ( <input checked="" type="checkbox"/> ) D ( ) SUGERENCIA
10	Pregunta del instrumento Levanta, traslada o arrastra cargas, personas, animales u otros objetos pesados. Escala de medición (1). Totalmente de acuerdo (2) De acuerdo (3) En desacuerdo (4) Totalmente en desacuerdo	A ( <input checked="" type="checkbox"/> ) D ( ) SUGERENCIA
11	Pregunta del instrumento Realiza movimientos repetitivos, casi idénticos con los dedos, manos o brazos cada pocos segundos. Escala de medición (1). Totalmente de acuerdo (2) De acuerdo (3) En desacuerdo (4) Totalmente en desacuerdo	A ( <input checked="" type="checkbox"/> ) D ( ) SUGERENCIA
<b>Condiciones Psicosociales</b>		
12	Pregunta del instrumento Tiene que trabajar muy rápido Escala de medición (1). Totalmente de acuerdo (2) De acuerdo (3) En desacuerdo (4) Totalmente en desacuerdo	A ( <input checked="" type="checkbox"/> ) D ( ) SUGERENCIA
13	Pregunta del instrumento Su trabajo exige que tenga que controlar muchas cosas a la vez. Escala de medición (1). Totalmente de acuerdo (2) De acuerdo (3) En desacuerdo (4) Totalmente en desacuerdo	A ( <input checked="" type="checkbox"/> ) D ( ) SUGERENCIA
14	Pregunta del instrumento Su trabajo exige que esconda sus emociones o sentimientos. Escala de medición (1). Totalmente de acuerdo (2) De acuerdo (3) En desacuerdo (4) Totalmente en desacuerdo	A ( <input checked="" type="checkbox"/> ) D ( ) SUGERENCIA
15	Pregunta del instrumento Su trabajo le permite aplicar sus conocimientos y/o habilidades.	A ( <input checked="" type="checkbox"/> ) D ( ) SUGERENCIA



	<p>Escala de medición</p> <p>(1). Totalmente de acuerdo (2) De acuerdo (3) En desacuerdo (4) Totalmente en desacuerdo</p>	
16	<p>Pregunta del instrumento</p> <p>Su trabajo le permite aprender cosas nuevas.</p> <p>Escala de medición</p> <p>(1). Totalmente de acuerdo (2) De acuerdo (3) En desacuerdo (4) Totalmente en desacuerdo</p>	<p>A ( <input checked="" type="checkbox"/> ) D ( )</p> <p>SUGERENCIA</p>
17	<p>Pregunta del instrumento</p> <p>Puede influir sobre la cantidad de trabajo que le dan.</p> <p>Escala de medición</p> <p>(1). Totalmente de acuerdo (2) De acuerdo (3) En desacuerdo (4) Totalmente en desacuerdo</p>	<p>A ( <input checked="" type="checkbox"/> ) D ( )</p> <p>SUGERENCIA</p>
18	<p>Pregunta del instrumento</p> <p>Recibe ayuda de sus superiores o jefes inmediatos en la realización su trabajo</p> <p>Escala de medición</p> <p>(1). Totalmente de acuerdo (2) De acuerdo (3) En desacuerdo (4) Totalmente en desacuerdo</p>	<p>A ( <input checked="" type="checkbox"/> ) D ( )</p> <p>SUGERENCIA</p>
19	<p>Pregunta del instrumento</p> <p>Recibe ayuda de sus compañeros en la realización de sus tareas.</p> <p>Escala de medición</p> <p>(1). Totalmente de acuerdo (2) De acuerdo (3) En desacuerdo (4) Totalmente en desacuerdo</p>	<p>A ( <input checked="" type="checkbox"/> ) D ( )</p> <p>SUGERENCIA</p>
20	<p>Pregunta del instrumento</p> <p>Su salario es justo con respecto a su rendimiento laboral.</p> <p>Escala de medición</p> <p>(1). Totalmente de acuerdo (2) De acuerdo (3) En desacuerdo (4) Totalmente en desacuerdo</p>	<p>A ( <input checked="" type="checkbox"/> ) D ( )</p> <p>SUGERENCIA</p>
21	<p>Pregunta del instrumento</p> <p>En qué medida está preocupado/a por lo difícil que sería encontrar otro trabajo, en caso que se quedara desempleado.</p> <p>Escala de medición</p> <p>(1). Totalmente de acuerdo (2) De acuerdo (3) En desacuerdo (4) Totalmente en desacuerdo</p>	<p>A ( <input checked="" type="checkbox"/> ) D ( )</p> <p>SUGERENCIA</p>
	<b>Satisfacción de la Tarea</b>	
22	<p>Pregunta del instrumento</p> <p>Siento que el trabajo que hago es justo para mi manera de entender.</p> <p>Escala de medición</p> <p>(1). Totalmente de acuerdo (2) De acuerdo (3) En desacuerdo (4) Totalmente en desacuerdo</p>	<p>A ( <input checked="" type="checkbox"/> ) D ( )</p> <p>SUGERENCIA</p>
23	<p>Pregunta del instrumento</p> <p>La tarea que realizo es tan valiosa como cualquier otra.</p>	<p>A ( <input checked="" type="checkbox"/> ) D ( )</p> <p>SUGERENCIA</p>

	<p>Escala de medición</p> <p>(1). Totalmente de acuerdo (2) De acuerdo (3) En desacuerdo (4) Totalmente en desacuerdo</p>	
24	<p>Pregunta del instrumento</p> <p>Me siento útil con la labor que realizo.</p> <p>Escala de medición</p> <p>(1). Totalmente de acuerdo (2) De acuerdo (3) En desacuerdo (4) Totalmente en desacuerdo</p>	<p>A (<input checked="" type="checkbox"/>) D ( )</p> <p>SUGERENCIA</p>
25	<p>Pregunta del instrumento</p> <p>Me complacen los resultados de mi trabajo.</p> <p>Escala de medición</p> <p>(1). Totalmente de acuerdo (2) De acuerdo (3) En desacuerdo (4) Totalmente en desacuerdo</p>	<p>A (<input checked="" type="checkbox"/>) D ( )</p> <p>SUGERENCIA</p>
26	<p>Pregunta del instrumento</p> <p>Mi trabajo me hace sentir realizado como persona.</p> <p>Escala de medición</p> <p>(1). Totalmente de acuerdo (2) De acuerdo (3) En desacuerdo (4) Totalmente en desacuerdo</p>	<p>A (<input checked="" type="checkbox"/>) D ( )</p> <p>SUGERENCIA</p>
27	<p>Pregunta del instrumento</p> <p>Me gusta el trabajo que realizo.</p> <p>Escala de medición</p> <p>(1). Totalmente de acuerdo (2) De acuerdo (3) En desacuerdo (4) Totalmente en desacuerdo</p>	<p>A (<input checked="" type="checkbox"/>) D ( )</p> <p>SUGERENCIA</p>
28	<p>Pregunta del instrumento</p> <p>Haciendo mi trabajo me siento bien conmigo mismo.</p> <p>Escala de medición</p> <p>(1). Totalmente de acuerdo (2) De acuerdo (3) En desacuerdo (4) Totalmente en desacuerdo</p>	<p>A (<input checked="" type="checkbox"/>) D ( )</p> <p>SUGERENCIA</p>
29	<p>Pregunta del instrumento</p> <p>Me gusta la actividad que realizo.</p> <p>Escala de medición</p> <p>(1). Totalmente de acuerdo (2) De acuerdo (3) En desacuerdo (4) Totalmente en desacuerdo</p>	<p>A (<input checked="" type="checkbox"/>) D ( )</p> <p>SUGERENCIA</p>
<b>Condiciones de Trabajo</b>		
30	<p>Pregunta del instrumento</p> <p>La distribución física del ambiente de trabajo facilita la realización de mis labores.</p> <p>Escala de medición</p> <p>(1). Totalmente de acuerdo (2) De acuerdo (3) En desacuerdo (4) Totalmente en desacuerdo</p>	<p>A (<input checked="" type="checkbox"/>) D ( )</p> <p>SUGERENCIA</p>
31	<p>Pregunta del instrumento</p> <p>El ambiente de trabajo es confortable.</p> <p>Escala de medición</p>	<p>A (<input checked="" type="checkbox"/>) D ( )</p> <p>SUGERENCIA</p>

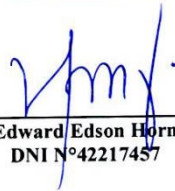
	(1). Totalmente de acuerdo (2) De acuerdo (3) En desacuerdo (4) Totalmente en desacuerdo	
32	Pregunta del instrumento Me disgusta mi horario. Escala de medición (1). Totalmente de acuerdo (2) De acuerdo (3) En desacuerdo (4) Totalmente en desacuerdo	A ( <input checked="" type="checkbox"/> ) D ( ) SUGERENCIA
33	Pregunta del instrumento Llevarse bien con el jefe beneficia la calidad de trabajo. Escala de medición (1). Totalmente de acuerdo (2) De acuerdo (3) En desacuerdo (4) Totalmente en desacuerdo	A ( <input checked="" type="checkbox"/> ) D ( ) SUGERENCIA
34	Pregunta del instrumento La comodidad del ambiente de trabajo es inigualable. Escala de medición (1). Totalmente de acuerdo (2) De acuerdo (3) En desacuerdo (4) Totalmente en desacuerdo	A ( <input checked="" type="checkbox"/> ) D ( ) SUGERENCIA
35	Pregunta del instrumento El horario de trabajo me resulta incómodo. Escala de medición (1). Totalmente de acuerdo (2) De acuerdo (3) En desacuerdo (4) Totalmente en desacuerdo	A ( <input checked="" type="checkbox"/> ) D ( ) SUGERENCIA
36	Pregunta del instrumento En el ambiente físico en el que laboro me siento cómodo. Escala de medición (1). Totalmente de acuerdo (2) De acuerdo (3) En desacuerdo (4) Totalmente en desacuerdo	A ( <input checked="" type="checkbox"/> ) D ( ) SUGERENCIA
37	Pregunta del instrumento Existen las comodidades para un buen desempeño de las labores diarias. Escala de medición (1). Totalmente de acuerdo (2) De acuerdo (3) En desacuerdo (4) Totalmente en desacuerdo	A ( <input checked="" type="checkbox"/> ) D ( ) SUGERENCIA
38	Pregunta del instrumento Mi jefe valora el esfuerzo que pongo en mi trabajo. Escala de medición (1). Totalmente de acuerdo (2) De acuerdo (3) En desacuerdo (4) Totalmente en desacuerdo	A ( <input checked="" type="checkbox"/> ) D ( ) SUGERENCIA
<b>Reconocimiento Personal y/o Social</b>		
39	Pregunta del instrumento Siento que recibo "mal trato" de parte de la institución. Escala de medición	A ( <input checked="" type="checkbox"/> ) D ( ) SUGERENCIA



	(1). Totalmente de acuerdo (2) De acuerdo (3) En desacuerdo (4) Totalmente en desacuerdo	
40	Pregunta del instrumento Prefiero tomar distancia con las personas con quienes trabajo. Escala de medición (1). Totalmente de acuerdo (2) De acuerdo (3) En desacuerdo (4) Totalmente en desacuerdo	A ( <input checked="" type="checkbox"/> ) D ( ) SUGERENCIA
41	Pregunta del instrumento Las tareas que realizo las percibo como algo sin importancia. Escala de medición (1). Totalmente de acuerdo (2) De acuerdo (3) En desacuerdo (4) Totalmente en desacuerdo	A ( <input checked="" type="checkbox"/> ) D ( ) SUGERENCIA
42	Pregunta del instrumento Compartir el trabajo con otros compañeros me resulta aburrido. Escala de medición (1). Totalmente de acuerdo (2) De acuerdo (3) En desacuerdo (4) Totalmente en desacuerdo	A ( <input checked="" type="checkbox"/> ) D ( ) SUGERENCIA
43	Pregunta del instrumento Me desagrada que limiten mi trabajo por no reconocen las horas extras. Escala de medición (1). Totalmente de acuerdo (2) De acuerdo (3) En desacuerdo (4) Totalmente en desacuerdo	A ( <input checked="" type="checkbox"/> ) D ( ) SUGERENCIA
	<b>Beneficios Económicos</b>	
44	Pregunta del instrumento Mi sueldo es muy bajo para la labor que realizo. Escala de medición (1). Totalmente de acuerdo (2) De acuerdo (3) En desacuerdo (4) Totalmente en desacuerdo	A ( <input checked="" type="checkbox"/> ) D ( ) SUGERENCIA
45	Pregunta del instrumento Me siento mal con lo que gano. Escala de medición (1). Totalmente de acuerdo (2) De acuerdo (3) En desacuerdo (4) Totalmente en desacuerdo	A ( <input checked="" type="checkbox"/> ) D ( ) SUGERENCIA
46	Pregunta del instrumento El sueldo que tengo es bastante aceptable. Escala de medición (1). Totalmente de acuerdo (2) De acuerdo (3) En desacuerdo (4) Totalmente en desacuerdo	A ( <input checked="" type="checkbox"/> ) D ( ) SUGERENCIA
47	Pregunta del instrumento La sensación que tengo de mi trabajo es que me están explotando.	A ( <input checked="" type="checkbox"/> ) D ( ) SUGERENCIA



	Escala de medición (1). Totalmente de acuerdo (2) De acuerdo (3) En desacuerdo (4) Totalmente en desacuerdo	
48	Pregunta del instrumento Mi trabajo me permite cubrir mis expectativas económicas. Escala de medición (1). Totalmente de acuerdo (2) De acuerdo (3) En desacuerdo (4) Totalmente en desacuerdo	A ( <input checked="" type="checkbox"/> ) D ( ) SUGERENCIA
	<b>PROMEDIO OBTENIDO</b>	A ( <input checked="" type="checkbox"/> ) D ( )
7	<b>COMENTARIOS GENERALES</b>	
8	<b>OBSERVACIONES</b>	



Lic. Adm. Edward Edson Horna Huancas  
 DNI N°42217457



PERÚ

Ministerio de Educación

Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria

Dirección de Documentación e Información Universitaria y Registro de Grados y Títulos

## CONSTANCIA DE INSCRIPCIÓN EN EL REGISTRO NACIONAL DE GRADOS Y TÍTULOS

La Dirección de Documentación e Información Universitaria y Registro de Grados y Títulos, a través del Jefe de la Unidad de Registro de Grados y Títulos, deja constancia que la información contenida en este documento se encuentra previamente inscrita en el Registro Nacional de Grados y Títulos administrada por la Sunedu.

### INFORMACIÓN DEL CIUDADANO

Apellidos	HORNA HUANCAS
Nombres	EDWARD EDSON
Tipo de Documento de Identidad	DNI
Numero de Documento de Identidad	42217457

### INFORMACIÓN DE LA INSTITUCIÓN

Nombre	UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO S.A.C.
Rector	LLEMPEN CORONEL HUMBERTO CONCEPCION
Secretario General	SANTISTEBAN CHAVEZ VICTOR RAFAEL
Decano	LOPEZ PAREDES AUGUSTO MANUEL

### INFORMACIÓN DEL DIPLOMA

Título profesional	LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN
Fecha de Expedición	15/04/19
Resolución/Acta	0102-2019-UCV
Diploma	052-059701

Lugar y fecha de emisión de la presente constancia:  
Santiago de Surco, 25 de Mayo de 2022



CÓDIGO VIRTUAL 0000749435

JESSICA MARTHA ROJAS BARRUETA  
JEFA  
Unidad de Registro de Grados y Títulos  
Superintendencia Nacional de Educación  
Superior Universitaria - Sunedu



Firmado digitalmente por:  
Superintendencia Nacional de Educación  
Superior Universitaria  
Motivo: Servidor de  
Agente automatizado.  
Fecha: 25/05/2022 12:14:33-0500

Esta constancia puede ser verificada en el sitio web de la Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria - Sunedu ([www.sunedu.gob.pe](http://www.sunedu.gob.pe)), utilizando lectora de códigos o teléfono celular enfocando al código QR. El celular debe poseer un software gratuito descargado desde internet.

Documento electrónico emitido en el marco de la Ley N° Ley N° 27269 – Ley de Firmas y Certificados Digitales, y su Reglamento aprobado mediante Decreto Supremo N° 052-2008-PCM.

(\*) El presente documento deja constancia únicamente del registro del Grado o Título que se señala.

## INSTRUMENTO DE VALIDACIÓN NO EXPERIMENTAL POR JUICIO DE EXPERTOS

<b>1. NOMBRE DEL EXPERTO</b>	SHIRLEY JUDITH CASTILLO TROYA	
<b>2</b>	<b>PROFESIÓN</b>	ADMINISTRADORA
	<b>ESPECIALIDAD</b>	ADMINISTRACIÓN
	<b>GRADO ACADÉMICO</b>	LICENCIADA EN ADMINISTRACIÓN
	<b>EXPERIENCIA PROFESIONAL (AÑOS)</b>	
	<b>CARGO</b>	TESORERA DISA JAEN
<b>Título de la investigación:</b> Condiciones de trabajo y satisfacción laboral en la Dirección Sub Regional de Salud I Jaén.		
<b>3 DATOS DEL TESISISTA</b>		
<b>3.1.</b>	<b>NOMBRES Y APELLIDOS</b>	Jinmy Dáhuin Flores Cruz
<b>3.2.</b>	<b>PROGRAMA DE PRE GRADO</b>	Facultad de Ciencias Empresariales: Escuela Académico Profesional De Administración
<b>4 INSTRUMENTOS EVALUADO</b>	1. Entrevista ( ) 2. Cuestionario (X) 3. Lista de cotejo ( ) 4. Diario de campo ( )	
<b>5. OBJETIVOS DEL INSTRUMENTO</b>	<b>GENERAL</b> Determinar si las condiciones de trabajo se relacionan con la satisfacción laboral en el personal administrativo de la Dirección Sub Regional de Salud I Jaén. <b>ESPECÍFICOS</b> - Identificar el nivel de las condiciones de trabajo en la Dirección Sub Regional de Salud I Jaén.  - Identificar el nivel de satisfacción laboral en la Dirección Sub Regional de Salud I Jaén.  - Correlacionar la variable condiciones de trabajo con las dimensiones de la variable satisfacción laboral en la Dirección Sub Regional de Salud I Jaén.	
A continuación, se le presentan los indicadores en forma de preguntas o propuestas para que Ud. Los evalúe marcando con un aspa (x) en "A" si está de ACUERDO, en "D" si está en DESACUERDO, SI ESTÁ EN DESACUERDO POR FAVOR ESPECIFIQUE SUS SUGERENCIAS.		

N°	6. DETALLE DE LOS ITEMS DEL INSTRUMENTOS	
<b>Condiciones de Seguridad</b>		
1	Pregunta del instrumento Trabaja en suelos o pisos inestables, irregulares y/o resbaladizos, que pueden provocarle una caída. Escala de medición (1). Totalmente de acuerdo (2) De acuerdo (3) En desacuerdo (4) Totalmente en desacuerdo	A ( <input checked="" type="checkbox"/> ) D ( ) SUGERENCIA
2	Pregunta del instrumento Trabaja en la proximidad de huecos, escaleras y/o desniveles, que pueden provocarle una caída. Escala de medición (1). Totalmente de acuerdo (2) De acuerdo (3) En desacuerdo (4) Totalmente en desacuerdo	A ( <input checked="" type="checkbox"/> ) D ( ) SUGERENCIA
3	Pregunta del instrumento Utiliza equipos, instrumentos, herramientas y/o máquinas de trabajo que pueden provocarle daños (cortes, golpes, laceración, pinchazos, amputaciones, etc.). Escala de medición (1). Totalmente de acuerdo (2) De acuerdo (3) En desacuerdo (4) Totalmente en desacuerdo	A ( <input checked="" type="checkbox"/> ) D ( ) SUGERENCIA
<b>Condiciones Higiénicas</b>		
4	Pregunta del instrumento Está expuesto a un nivel de ruido que le obliga a elevar la voz para conversar con otra persona. Escala de medición (1). Totalmente de acuerdo (2) De acuerdo (3) En desacuerdo (4) Totalmente en desacuerdo	A ( <input checked="" type="checkbox"/> ) D ( ) SUGERENCIA
5	Pregunta del instrumento Está expuesto a la luz (radiaciones) solar. Escala de medición (1). Totalmente de acuerdo (2) De acuerdo (3) En desacuerdo (4) Totalmente en desacuerdo	A ( <input checked="" type="checkbox"/> ) D ( ) SUGERENCIA
6	Pregunta del instrumento Manipula, aplica o está en contacto con sustancias químicas nocivas/tóxicas. Escala de medición (1). Totalmente de acuerdo (2) De acuerdo (3) En desacuerdo (4) Totalmente en desacuerdo	A ( <input checked="" type="checkbox"/> ) D ( ) SUGERENCIA
7	Pregunta del instrumento Respira sustancias químicas en forma de polvo, humos, aerosoles, vapores, gases y/o niebla (excluido el humo de tabaco) Escala de medición	A ( <input checked="" type="checkbox"/> ) D ( ) SUGERENCIA



	(1). Totalmente de acuerdo (2) De acuerdo (3) En desacuerdo (4) Totalmente en desacuerdo	
8	Pregunta del instrumento Manipula o está en contacto con materiales, animales o personas que pueden estar infectados (basura, fluidos corporales, animales, material de laboratorio, etc.) Escala de medición (1). Totalmente de acuerdo (2) De acuerdo (3) En desacuerdo (4) Totalmente en desacuerdo	A ( <input checked="" type="checkbox"/> ) D ( ) SUGERENCIA
9	Pregunta del instrumento Realiza tareas que le obligan a mantener posturas incómodas. Escala de medición (1). Totalmente de acuerdo (2) De acuerdo (3) En desacuerdo (4) Totalmente en desacuerdo	A ( <input checked="" type="checkbox"/> ) D ( ) SUGERENCIA
10	Pregunta del instrumento Levanta, traslada o arrastra cargas, personas, animales u otros objetos pesados. Escala de medición (1). Totalmente de acuerdo (2) De acuerdo (3) En desacuerdo (4) Totalmente en desacuerdo	A ( <input checked="" type="checkbox"/> ) D ( ) SUGERENCIA
11	Pregunta del instrumento Realiza movimientos repetitivos, casi idénticos con los dedos, manos o brazos cada pocos segundos. Escala de medición (1). Totalmente de acuerdo (2) De acuerdo (3) En desacuerdo (4) Totalmente en desacuerdo	A ( <input checked="" type="checkbox"/> ) D ( ) SUGERENCIA
<b>Condiciones Psicosociales</b>		
12	Pregunta del instrumento Tiene que trabajar muy rápido Escala de medición (1). Totalmente de acuerdo (2) De acuerdo (3) En desacuerdo (4) Totalmente en desacuerdo	A ( <input checked="" type="checkbox"/> ) D ( ) SUGERENCIA
13	Pregunta del instrumento Su trabajo exige que tenga que controlar muchas cosas a la vez. Escala de medición (1). Totalmente de acuerdo (2) De acuerdo (3) En desacuerdo (4) Totalmente en desacuerdo	A ( <input checked="" type="checkbox"/> ) D ( ) SUGERENCIA
14	Pregunta del instrumento Su trabajo exige que esconda sus emociones o sentimientos. Escala de medición (1). Totalmente de acuerdo (2) De acuerdo (3) En desacuerdo (4) Totalmente en desacuerdo	A ( <input checked="" type="checkbox"/> ) D ( ) SUGERENCIA
15	Pregunta del instrumento Su trabajo le permite aplicar sus conocimientos y/o habilidades.	A ( <input checked="" type="checkbox"/> ) D ( ) SUGERENCIA

	<p>Escala de medición</p> <p>(1). Totalmente de acuerdo (2) De acuerdo (3) En desacuerdo (4) Totalmente en desacuerdo</p>	
16	<p>Pregunta del instrumento</p> <p>Su trabajo le permite aprender cosas nuevas.</p> <p>Escala de medición</p> <p>(1). Totalmente de acuerdo (2) De acuerdo (3) En desacuerdo (4) Totalmente en desacuerdo</p>	<p>A (<input checked="" type="checkbox"/>) D ( )</p> <p>SUGERENCIA</p>
17	<p>Pregunta del instrumento</p> <p>Puede influir sobre la cantidad de trabajo que le dan.</p> <p>Escala de medición</p> <p>(1). Totalmente de acuerdo (2) De acuerdo (3) En desacuerdo (4) Totalmente en desacuerdo</p>	<p>A (<input checked="" type="checkbox"/>) D ( )</p> <p>SUGERENCIA</p>
18	<p>Pregunta del instrumento</p> <p>Recibe ayuda de sus superiores o jefes inmediatos en la realización su trabajo</p> <p>Escala de medición</p> <p>(1). Totalmente de acuerdo (2) De acuerdo (3) En desacuerdo (4) Totalmente en desacuerdo</p>	<p>A (<input checked="" type="checkbox"/>) D ( )</p> <p>SUGERENCIA</p>
19	<p>Pregunta del instrumento</p> <p>Recibe ayuda de sus compañeros en la realización de sus tareas.</p> <p>Escala de medición</p> <p>(1). Totalmente de acuerdo (2) De acuerdo (3) En desacuerdo (4) Totalmente en desacuerdo</p>	<p>A (<input checked="" type="checkbox"/>) D ( )</p> <p>SUGERENCIA</p>
20	<p>Pregunta del instrumento</p> <p>Su salario es justo con respecto a su rendimiento laboral.</p> <p>Escala de medición</p> <p>(1). Totalmente de acuerdo (2) De acuerdo (3) En desacuerdo (4) Totalmente en desacuerdo</p>	<p>A (<input checked="" type="checkbox"/>) D ( )</p> <p>SUGERENCIA</p>
21	<p>Pregunta del instrumento</p> <p>En qué medida está preocupado/a por lo difícil que sería encontrar otro trabajo, en caso que se quedara desempleado.</p> <p>Escala de medición</p> <p>(1). Totalmente de acuerdo (2) De acuerdo (3) En desacuerdo (4) Totalmente en desacuerdo</p>	<p>A (<input checked="" type="checkbox"/>) D ( )</p> <p>SUGERENCIA</p>
<b>Satisfacción de la Tarea</b>		
22	<p>Pregunta del instrumento</p> <p>Siento que el trabajo que hago es justo para mi manera de entender.</p> <p>Escala de medición</p> <p>(1). Totalmente de acuerdo (2) De acuerdo (3) En desacuerdo (4) Totalmente en desacuerdo</p>	<p>A (<input checked="" type="checkbox"/>) D ( )</p> <p>SUGERENCIA</p>
23	<p>Pregunta del instrumento</p> <p>La tarea que realizo es tan valiosa como cualquier otra.</p>	<p>A (<input checked="" type="checkbox"/>) D ( )</p> <p>SUGERENCIA</p>

	<p>Escala de medición</p> <p>(1). Totalmente de acuerdo (2) De acuerdo (3) En desacuerdo (4) Totalmente en desacuerdo</p>	
24	<p>Pregunta del instrumento</p> <p>Me siento útil con la labor que realizo.</p> <p>Escala de medición</p> <p>(1). Totalmente de acuerdo (2) De acuerdo (3) En desacuerdo (4) Totalmente en desacuerdo</p>	<p>A (<input checked="" type="checkbox"/>) D ( )</p> <p>SUGERENCIA</p>
25	<p>Pregunta del instrumento</p> <p>Me complacen los resultados de mi trabajo.</p> <p>Escala de medición</p> <p>(1). Totalmente de acuerdo (2) De acuerdo (3) En desacuerdo (4) Totalmente en desacuerdo</p>	<p>A (<input checked="" type="checkbox"/>) D ( )</p> <p>SUGERENCIA</p>
26	<p>Pregunta del instrumento</p> <p>Mi trabajo me hace sentir realizado como persona.</p> <p>Escala de medición</p> <p>(1). Totalmente de acuerdo (2) De acuerdo (3) En desacuerdo (4) Totalmente en desacuerdo</p>	<p>A (<input checked="" type="checkbox"/>) D ( )</p> <p>SUGERENCIA</p>
27	<p>Pregunta del instrumento</p> <p>Me gusta el trabajo que realizo.</p> <p>Escala de medición</p> <p>(1). Totalmente de acuerdo (2) De acuerdo (3) En desacuerdo (4) Totalmente en desacuerdo</p>	<p>A (<input checked="" type="checkbox"/>) D ( )</p> <p>SUGERENCIA</p>
28	<p>Pregunta del instrumento</p> <p>Haciendo mi trabajo me siento bien conmigo mismo.</p> <p>Escala de medición</p> <p>(1). Totalmente de acuerdo (2) De acuerdo (3) En desacuerdo (4) Totalmente en desacuerdo</p>	<p>A (<input checked="" type="checkbox"/>) D ( )</p> <p>SUGERENCIA</p>
29	<p>Pregunta del instrumento</p> <p>Me gusta la actividad que realizo.</p> <p>Escala de medición</p> <p>(1). Totalmente de acuerdo (2) De acuerdo (3) En desacuerdo (4) Totalmente en desacuerdo</p>	<p>A (<input checked="" type="checkbox"/>) D ( )</p> <p>SUGERENCIA</p>
<b>Condiciones de Trabajo</b>		
30	<p>Pregunta del instrumento</p> <p>La distribución física del ambiente de trabajo facilita la realización de mis labores.</p> <p>Escala de medición</p> <p>(1). Totalmente de acuerdo (2) De acuerdo (3) En desacuerdo (4) Totalmente en desacuerdo</p>	<p>A (<input checked="" type="checkbox"/>) D ( )</p> <p>SUGERENCIA</p>
31	<p>Pregunta del instrumento</p> <p>El ambiente de trabajo es confortable.</p> <p>Escala de medición</p>	<p>A (<input checked="" type="checkbox"/>) D ( )</p> <p>SUGERENCIA</p>



	(1). Totalmente de acuerdo (2) De acuerdo (3) En desacuerdo (4) Totalmente en desacuerdo	
32	Pregunta del instrumento Me disgusta mi horario. Escala de medición (1). Totalmente de acuerdo (2) De acuerdo (3) En desacuerdo (4) Totalmente en desacuerdo	A ( <input checked="" type="checkbox"/> ) D ( ) SUGERENCIA
33	Pregunta del instrumento Llevarse bien con el jefe beneficia la calidad de trabajo. Escala de medición (1). Totalmente de acuerdo (2) De acuerdo (3) En desacuerdo (4) Totalmente en desacuerdo	A ( <input checked="" type="checkbox"/> ) D ( ) SUGERENCIA
34	Pregunta del instrumento La comodidad del ambiente de trabajo es inigualable. Escala de medición (1). Totalmente de acuerdo (2) De acuerdo (3) En desacuerdo (4) Totalmente en desacuerdo	A ( <input checked="" type="checkbox"/> ) D ( ) SUGERENCIA
35	Pregunta del instrumento El horario de trabajo me resulta incómodo. Escala de medición (1). Totalmente de acuerdo (2) De acuerdo (3) En desacuerdo (4) Totalmente en desacuerdo	A ( <input checked="" type="checkbox"/> ) D ( ) SUGERENCIA
36	Pregunta del instrumento En el ambiente físico en el que laboro me siento cómodo. Escala de medición (1). Totalmente de acuerdo (2) De acuerdo (3) En desacuerdo (4) Totalmente en desacuerdo	A ( <input checked="" type="checkbox"/> ) D ( ) SUGERENCIA
37	Pregunta del instrumento Existen las comodidades para un buen desempeño de las labores diarias. Escala de medición (1). Totalmente de acuerdo (2) De acuerdo (3) En desacuerdo (4) Totalmente en desacuerdo	A ( <input checked="" type="checkbox"/> ) D ( ) SUGERENCIA
38	Pregunta del instrumento Mi jefe valora el esfuerzo que pongo en mi trabajo. Escala de medición (1). Totalmente de acuerdo (2) De acuerdo (3) En desacuerdo (4) Totalmente en desacuerdo	A ( <input checked="" type="checkbox"/> ) D ( ) SUGERENCIA
	<b>Reconocimiento Personal y/o Social</b>	
39	Pregunta del instrumento Siento que recibo "mal trato" de parte de la institución. Escala de medición	A ( <input checked="" type="checkbox"/> ) D ( ) SUGERENCIA



	(1). Totalmente de acuerdo (2) De acuerdo (3) En desacuerdo (4) Totalmente en desacuerdo	
40	Pregunta del instrumento Prefiero tomar distancia con las personas con quienes trabajo. Escala de medición (1). Totalmente de acuerdo (2) De acuerdo (3) En desacuerdo (4) Totalmente en desacuerdo	A ( <input checked="" type="checkbox"/> ) D ( ) SUGERENCIA
41	Pregunta del instrumento Las tareas que realizo las percibo como algo sin importancia. Escala de medición (1). Totalmente de acuerdo (2) De acuerdo (3) En desacuerdo (4) Totalmente en desacuerdo	A ( <input checked="" type="checkbox"/> ) D ( ) SUGERENCIA
42	Pregunta del instrumento Compartir el trabajo con otros compañeros me resulta aburrido. Escala de medición (1). Totalmente de acuerdo (2) De acuerdo (3) En desacuerdo (4) Totalmente en desacuerdo	A ( <input checked="" type="checkbox"/> ) D ( ) SUGERENCIA
43	Pregunta del instrumento Me desagrada que limiten mi trabajo por no reconocen las horas extras. Escala de medición (1). Totalmente de acuerdo (2) De acuerdo (3) En desacuerdo (4) Totalmente en desacuerdo	A ( <input checked="" type="checkbox"/> ) D ( ) SUGERENCIA
	<b>Beneficios Económicos</b>	
44	Pregunta del instrumento Mi sueldo es muy bajo para la labor que realizo. Escala de medición (1). Totalmente de acuerdo (2) De acuerdo (3) En desacuerdo (4) Totalmente en desacuerdo	A ( <input checked="" type="checkbox"/> ) D ( ) SUGERENCIA
45	Pregunta del instrumento Me siento mal con lo que gano. Escala de medición (1). Totalmente de acuerdo (2) De acuerdo (3) En desacuerdo (4) Totalmente en desacuerdo	A ( <input checked="" type="checkbox"/> ) D ( ) SUGERENCIA
46	Pregunta del instrumento El sueldo que tengo es bastante aceptable. Escala de medición (1). Totalmente de acuerdo (2) De acuerdo (3) En desacuerdo (4) Totalmente en desacuerdo	A ( <input checked="" type="checkbox"/> ) D ( ) SUGERENCIA
47	Pregunta del instrumento La sensación que tengo de mi trabajo es que me están explotando.	A ( <input checked="" type="checkbox"/> ) D ( ) SUGERENCIA

	Escala de medición (1). Totalmente de acuerdo (2) De acuerdo (3) En desacuerdo (4) Totalmente en desacuerdo	
48	Pregunta del instrumento Mi trabajo me permite cubrir mis expectativas económicas. Escala de medición (1). Totalmente de acuerdo (2) De acuerdo (3) En desacuerdo (4) Totalmente en desacuerdo	A ( <input checked="" type="checkbox"/> ) D ( <input type="checkbox"/> ) SUGERENCIA
	<b>PROMEDIO OBTENIDO</b>	A ( <input checked="" type="checkbox"/> ) D ( <input type="checkbox"/> )
7	<b>COMENTARIOS GENERALES</b>	
8	<b>OBSERVACIONES</b>	

*Shirley*

Lic. Adm. Shirley Judith Castillo Troya  
 DNI N°40923143



PERÚ

Ministerio de Educación

Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria

Dirección de Documentación e Información Universitaria y Registro de Grados y Títulos

## CONSTANCIA DE INSCRIPCIÓN EN EL REGISTRO NACIONAL DE GRADOS Y TÍTULOS

La Dirección de Documentación e Información Universitaria y Registro de Grados y Títulos, a través del Jefe de la Unidad de Registro de Grados y Títulos, deja constancia que la información contenida en este documento se encuentra previamente inscrita en el Registro Nacional de Grados y Títulos administrada por la Sunedu.

### INFORMACIÓN DEL CIUDADANO

Apellidos **CASTILLO TROYA**  
Nombres **SHIRLEY JUDITH**  
Tipo de Documento de Identidad **DNI**  
Numero de Documento de Identidad **40923143**

### INFORMACIÓN DE LA INSTITUCIÓN

Nombre **UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO S.A.C.**  
Rector **LLEMPEN CORONEL HUMBERTO CONCEPCION**  
Secretario General **SANTISTEBAN CHAVEZ VICTOR RAFAEL**  
Decano **LOPEZ PAREDES AUGUSTO MANUEL**

### INFORMACIÓN DEL DIPLOMA

Título profesional **LICENCIADA EN ADMINISTRACIÓN**  
Fecha de Expedición **15/04/19**  
Resolución/Acta **0102-2019-UCV**  
Diploma **052-059691**

Lugar y fecha de emisión de la presente constancia:  
**Santiago de Surco, 25 de Mayo de 2022**



CÓDIGO VIRTUAL 0000749631

**JESSICA MARTHA ROJAS BARRUETA**  
JEFA  
Unidad de Registro de Grados y Títulos  
Superintendencia Nacional de Educación  
Superior Universitaria - Sunedu



Firmado digitalmente por:  
Superintendencia Nacional de Educación  
Superior Universitaria  
Motivo: Servidor de  
Agente automatizado.  
Fecha: 25/05/2022 13:45:23-0500

Esta constancia puede ser verificada en el sitio web de la Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria - Sunedu ([www.sunedu.gob.pe](http://www.sunedu.gob.pe)), utilizando lectora de códigos o teléfono celular enfocando al código QR. El celular debe poseer un software gratuito descargado desde internet.

Documento electrónico emitido en el marco de la Ley N° Ley N° 27269 – Ley de Firmas y Certificados Digitales, y su Reglamento aprobado mediante Decreto Supremo N° 052-2008-PCM.

(\*) El presente documento deja constancia únicamente del registro del Grado o Título que se señala.

## INSTRUMENTO DE VALIDACIÓN NO EXPERIMENTAL POR JUICIO DE EXPERTOS

1.	NOMBRE DEL EXPERTO	NIXON CARLOS LA ROSA CHAVEZ
2	PROFESIÓN	ADMINISTRADOR
	ESPECIALIDAD	ADMINISTRACIÓN
	GRADO ACADÉMICO	LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN
	EXPERIENCIA PROFESIONAL (AÑOS)	
	CARGO	RESP. CONTROL DE ASISTENCIA DISA JAEN
<p>Título de la investigación: Condiciones de trabajo y satisfacción laboral en la Dirección Sub Regional de Salud I Jaén.</p>		
<b>3 DATOS DEL TESISISTA</b>		
3.1.	NOMBRES Y APELLIDOS	Jinmy Dáhuin Flores Cruz
3.2.	PROGRAMA DE PRE GRADO	Facultad de Ciencias Empresariales: Escuela Académico Profesional De Administración
4	INSTRUMENTOS EVALUADO	1. Entrevista ( ) 2. Cuestionario (X) 3. Lista de cotejo ( ) 4. Diario de campo ( )
5.	OBJETIVOS DEL INSTRUMENTO	<p><b>GENERAL</b> Determinar si las condiciones de trabajo se relacionan con la satisfacción laboral en el personal administrativo de la Dirección Sub Regional de Salud I Jaén.</p> <p><b>ESPECÍFICOS</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Identificar el nivel de las condiciones de trabajo en la Dirección Sub Regional de Salud I Jaén.</li> <li>- Identificar el nivel de satisfacción laboral en la Dirección Sub Regional de Salud I Jaén.</li> <li>- Correlacionar la variable condiciones de trabajo con las dimensiones de la variable satisfacción laboral en la Dirección Sub Regional de Salud I Jaén.</li> </ul>
<p>A continuación, se le presentan los indicadores en forma de preguntas o propuestas para que Ud. Los evalúe marcando con un aspa (x) en "A" si está de ACUERDO, en "D" si está en DESACUERDO, SI ESTÁ EN DESACUERDO POR FAVOR ESPECIFIQUE SUS SUGERENCIAS.</p>		



N°	6. DETALLE DE LOS ITEMS DEL INSTRUMENTOS	
<b>Condiciones de Seguridad</b>		
1	Pregunta del instrumento Trabaja en suelos o pisos inestables, irregulares y/o resbaladizos, que pueden provocarle una caída. Escala de medición (1). Totalmente de acuerdo (2) De acuerdo (3) En desacuerdo (4) Totalmente en desacuerdo	A ( <input checked="" type="checkbox"/> ) D ( ) SUGERENCIA
2	Pregunta del instrumento Trabaja en la proximidad de huecos, escaleras y/o desniveles, que pueden provocarle una caída. Escala de medición (1). Totalmente de acuerdo (2) De acuerdo (3) En desacuerdo (4) Totalmente en desacuerdo	A ( <input checked="" type="checkbox"/> ) D ( ) SUGERENCIA
3	Pregunta del instrumento Utiliza equipos, instrumentos, herramientas y/o máquinas de trabajo que pueden provocarle daños (cortes, golpes, laceración, pinchazos, amputaciones, etc.). Escala de medición (1). Totalmente de acuerdo (2) De acuerdo (3) En desacuerdo (4) Totalmente en desacuerdo	A ( <input checked="" type="checkbox"/> ) D ( ) SUGERENCIA
<b>Condiciones Higiénicas</b>		
4	Pregunta del instrumento Está expuesto a un nivel de ruido que le obliga a elevar la voz para conversar con otra persona. Escala de medición (1). Totalmente de acuerdo (2) De acuerdo (3) En desacuerdo (4) Totalmente en desacuerdo	A ( <input checked="" type="checkbox"/> ) D ( ) SUGERENCIA
5	Pregunta del instrumento Está expuesto a la luz (radiaciones) solar. Escala de medición (1). Totalmente de acuerdo (2) De acuerdo (3) En desacuerdo (4) Totalmente en desacuerdo	A ( <input checked="" type="checkbox"/> ) D ( ) SUGERENCIA
6	Pregunta del instrumento Manipula, aplica o está en contacto con sustancias químicas nocivas/tóxicas. Escala de medición (1). Totalmente de acuerdo (2) De acuerdo (3) En desacuerdo (4) Totalmente en desacuerdo	A ( <input checked="" type="checkbox"/> ) D ( ) SUGERENCIA
7	Pregunta del instrumento Respira sustancias químicas en forma de polvo, humos, aerosoles, vapores, gases y/o niebla (excluido el humo de tabaco) Escala de medición	A ( <input checked="" type="checkbox"/> ) D ( ) SUGERENCIA

	(1). Totalmente de acuerdo (2) De acuerdo (3) En desacuerdo (4) Totalmente en desacuerdo	
8	Pregunta del instrumento Manipula o está en contacto con materiales, animales o personas que pueden estar infectados (basura, fluidos corporales, animales, material de laboratorio, etc.) Escala de medición (1). Totalmente de acuerdo (2) De acuerdo (3) En desacuerdo (4) Totalmente en desacuerdo	A ( <input checked="" type="checkbox"/> ) D ( ) SUGERENCIA
9	Pregunta del instrumento Realiza tareas que le obligan a mantener posturas incómodas. Escala de medición (1). Totalmente de acuerdo (2) De acuerdo (3) En desacuerdo (4) Totalmente en desacuerdo	A ( <input checked="" type="checkbox"/> ) D ( ) SUGERENCIA
10	Pregunta del instrumento Levanta, traslada o arrastra cargas, personas, animales u otros objetos pesados. Escala de medición (1). Totalmente de acuerdo (2) De acuerdo (3) En desacuerdo (4) Totalmente en desacuerdo	A ( <input checked="" type="checkbox"/> ) D ( ) SUGERENCIA
11	Pregunta del instrumento Realiza movimientos repetitivos, casi idénticos con los dedos, manos o brazos cada pocos segundos. Escala de medición (1). Totalmente de acuerdo (2) De acuerdo (3) En desacuerdo (4) Totalmente en desacuerdo	A ( <input checked="" type="checkbox"/> ) D ( ) SUGERENCIA
<b>Condiciones Psicosociales</b>		
12	Pregunta del instrumento Tiene que trabajar muy rápido Escala de medición (1). Totalmente de acuerdo (2) De acuerdo (3) En desacuerdo (4) Totalmente en desacuerdo	A ( <input checked="" type="checkbox"/> ) D ( ) SUGERENCIA
13	Pregunta del instrumento Su trabajo exige que tenga que controlar muchas cosas a la vez. Escala de medición (1). Totalmente de acuerdo (2) De acuerdo (3) En desacuerdo (4) Totalmente en desacuerdo	A ( <input checked="" type="checkbox"/> ) D ( ) SUGERENCIA
14	Pregunta del instrumento Su trabajo exige que esconda sus emociones o sentimientos. Escala de medición (1). Totalmente de acuerdo (2) De acuerdo (3) En desacuerdo (4) Totalmente en desacuerdo	A ( <input checked="" type="checkbox"/> ) D ( ) SUGERENCIA
15	Pregunta del instrumento Su trabajo le permite aplicar sus conocimientos y/o habilidades.	A ( <input checked="" type="checkbox"/> ) D ( ) SUGERENCIA

	<p>Escala de medición</p> <p>(1). Totalmente de acuerdo (2) De acuerdo (3) En desacuerdo (4) Totalmente en desacuerdo</p>	
16	<p>Pregunta del instrumento</p> <p>Su trabajo le permite aprender cosas nuevas.</p> <p>Escala de medición</p> <p>(1). Totalmente de acuerdo (2) De acuerdo (3) En desacuerdo (4) Totalmente en desacuerdo</p>	<p>A ( <input checked="" type="checkbox"/> ) D ( )</p> <p>SUGERENCIA</p>
17	<p>Pregunta del instrumento</p> <p>Puede influir sobre la cantidad de trabajo que le dan.</p> <p>Escala de medición</p> <p>(1). Totalmente de acuerdo (2) De acuerdo (3) En desacuerdo (4) Totalmente en desacuerdo</p>	<p>A ( <input checked="" type="checkbox"/> ) D ( )</p> <p>SUGERENCIA</p>
18	<p>Pregunta del instrumento</p> <p>Recibe ayuda de sus superiores o jefes inmediatos en la realización su trabajo</p> <p>Escala de medición</p> <p>(1). Totalmente de acuerdo (2) De acuerdo (3) En desacuerdo (4) Totalmente en desacuerdo</p>	<p>A ( <input checked="" type="checkbox"/> ) D ( )</p> <p>SUGERENCIA</p>
19	<p>Pregunta del instrumento</p> <p>Recibe ayuda de sus compañeros en la realización de sus tareas.</p> <p>Escala de medición</p> <p>(1). Totalmente de acuerdo (2) De acuerdo (3) En desacuerdo (4) Totalmente en desacuerdo</p>	<p>A ( <input checked="" type="checkbox"/> ) D ( )</p> <p>SUGERENCIA</p>
20	<p>Pregunta del instrumento</p> <p>Su salario es justo con respecto a su rendimiento laboral.</p> <p>Escala de medición</p> <p>(1). Totalmente de acuerdo (2) De acuerdo (3) En desacuerdo (4) Totalmente en desacuerdo</p>	<p>A ( <input checked="" type="checkbox"/> ) D ( )</p> <p>SUGERENCIA</p>
21	<p>Pregunta del instrumento</p> <p>En qué medida está preocupado/a por lo difícil que sería encontrar otro trabajo, en caso que se quedara desempleado.</p> <p>Escala de medición</p> <p>(1). Totalmente de acuerdo (2) De acuerdo (3) En desacuerdo (4) Totalmente en desacuerdo</p>	<p>A ( <input checked="" type="checkbox"/> ) D ( )</p> <p>SUGERENCIA</p>
<b>Satisfacción de la Tarea</b>		
22	<p>Pregunta del instrumento</p> <p>Siento que el trabajo que hago es justo para mi manera de entender.</p> <p>Escala de medición</p> <p>(1). Totalmente de acuerdo (2) De acuerdo (3) En desacuerdo (4) Totalmente en desacuerdo</p>	<p>A ( <input checked="" type="checkbox"/> ) D ( )</p> <p>SUGERENCIA</p>
23	<p>Pregunta del instrumento</p> <p>La tarea que realizo es tan valiosa como cualquier otra.</p>	<p>A ( <input checked="" type="checkbox"/> ) D ( )</p> <p>SUGERENCIA</p>



	<p>Escala de medición</p> <p>(1). Totalmente de acuerdo (2) De acuerdo (3) En desacuerdo (4) Totalmente en desacuerdo</p>	
24	<p>Pregunta del instrumento</p> <p>Me siento útil con la labor que realizo.</p> <p>Escala de medición</p> <p>(1). Totalmente de acuerdo (2) De acuerdo (3) En desacuerdo (4) Totalmente en desacuerdo</p>	<p>A (X) D ( )</p> <p>SUGERENCIA</p>
25	<p>Pregunta del instrumento</p> <p>Me complacen los resultados de mi trabajo.</p> <p>Escala de medición</p> <p>(1). Totalmente de acuerdo (2) De acuerdo (3) En desacuerdo (4) Totalmente en desacuerdo</p>	<p>A (X) D ( )</p> <p>SUGERENCIA</p>
26	<p>Pregunta del instrumento</p> <p>Mi trabajo me hace sentir realizado como persona.</p> <p>Escala de medición</p> <p>(1). Totalmente de acuerdo (2) De acuerdo (3) En desacuerdo (4) Totalmente en desacuerdo</p>	<p>A (X) D ( )</p> <p>SUGERENCIA</p>
27	<p>Pregunta del instrumento</p> <p>Me gusta el trabajo que realizo.</p> <p>Escala de medición</p> <p>(1). Totalmente de acuerdo (2) De acuerdo (3) En desacuerdo (4) Totalmente en desacuerdo</p>	<p>A (X) D ( )</p> <p>SUGERENCIA</p>
28	<p>Pregunta del instrumento</p> <p>Haciendo mi trabajo me siento bien conmigo mismo.</p> <p>Escala de medición</p> <p>(1). Totalmente de acuerdo (2) De acuerdo (3) En desacuerdo (4) Totalmente en desacuerdo</p>	<p>A (X) D ( )</p> <p>SUGERENCIA</p>
29	<p>Pregunta del instrumento</p> <p>Me gusta la actividad que realizo.</p> <p>Escala de medición</p> <p>(1). Totalmente de acuerdo (2) De acuerdo (3) En desacuerdo (4) Totalmente en desacuerdo</p>	<p>A (X) D ( )</p> <p>SUGERENCIA</p>
<b>Condiciones de Trabajo</b>		
30	<p>Pregunta del instrumento</p> <p>La distribución física del ambiente de trabajo facilita la realización de mis labores.</p> <p>Escala de medición</p> <p>(1). Totalmente de acuerdo (2) De acuerdo (3) En desacuerdo (4) Totalmente en desacuerdo</p>	<p>A (X) D ( )</p> <p>SUGERENCIA</p>
31	<p>Pregunta del instrumento</p> <p>El ambiente de trabajo es confortable.</p> <p>Escala de medición</p>	<p>A (X) D ( )</p> <p>SUGERENCIA</p>



	(1). Totalmente de acuerdo (2) De acuerdo (3) En desacuerdo (4) Totalmente en desacuerdo	
32	Pregunta del instrumento Me disgusta mi horario. Escala de medición (1). Totalmente de acuerdo (2) De acuerdo (3) En desacuerdo (4) Totalmente en desacuerdo	A ( <input checked="" type="checkbox"/> ) D ( ) SUGERENCIA
33	Pregunta del instrumento Llevarse bien con el jefe beneficia la calidad de trabajo. Escala de medición (1). Totalmente de acuerdo (2) De acuerdo (3) En desacuerdo (4) Totalmente en desacuerdo	A ( <input checked="" type="checkbox"/> ) D ( ) SUGERENCIA
34	Pregunta del instrumento La comodidad del ambiente de trabajo es inigualable. Escala de medición (1). Totalmente de acuerdo (2) De acuerdo (3) En desacuerdo (4) Totalmente en desacuerdo	A ( <input checked="" type="checkbox"/> ) D ( ) SUGERENCIA
35	Pregunta del instrumento El horario de trabajo me resulta incómodo. Escala de medición (1). Totalmente de acuerdo (2) De acuerdo (3) En desacuerdo (4) Totalmente en desacuerdo	A ( <input checked="" type="checkbox"/> ) D ( ) SUGERENCIA
36	Pregunta del instrumento En el ambiente físico en el que laboro me siento cómodo. Escala de medición (1). Totalmente de acuerdo (2) De acuerdo (3) En desacuerdo (4) Totalmente en desacuerdo	A ( <input checked="" type="checkbox"/> ) D ( ) SUGERENCIA
37	Pregunta del instrumento Existen las comodidades para un buen desempeño de las labores diarias. Escala de medición (1). Totalmente de acuerdo (2) De acuerdo (3) En desacuerdo (4) Totalmente en desacuerdo	A ( <input checked="" type="checkbox"/> ) D ( ) SUGERENCIA
38	Pregunta del instrumento Mi jefe valora el esfuerzo que pongo en mi trabajo. Escala de medición (1). Totalmente de acuerdo (2) De acuerdo (3) En desacuerdo (4) Totalmente en desacuerdo	A ( <input checked="" type="checkbox"/> ) D ( ) SUGERENCIA
<b>Reconocimiento Personal y/o Social</b>		
39	Pregunta del instrumento Siento que recibo "mal trato" de parte de la institución. Escala de medición	A ( <input checked="" type="checkbox"/> ) D ( ) SUGERENCIA

	(1). Totalmente de acuerdo (2) De acuerdo (3) En desacuerdo (4) Totalmente en desacuerdo	
40	Pregunta del instrumento Prefiero tomar distancia con las personas con quienes trabajo. Escala de medición (1). Totalmente de acuerdo (2) De acuerdo (3) En desacuerdo (4) Totalmente en desacuerdo	A (X) D ( ) SUGERENCIA
41	Pregunta del instrumento Las tareas que realizo las percibo como algo sin importancia. Escala de medición (1). Totalmente de acuerdo (2) De acuerdo (3) En desacuerdo (4) Totalmente en desacuerdo	A (X) D ( ) SUGERENCIA
42	Pregunta del instrumento Compartir el trabajo con otros compañeros me resulta aburrido. Escala de medición (1). Totalmente de acuerdo (2) De acuerdo (3) En desacuerdo (4) Totalmente en desacuerdo	A (X) D ( ) SUGERENCIA
43	Pregunta del instrumento Me desagrada que limiten mi trabajo por no reconocen las horas extras. Escala de medición (1). Totalmente de acuerdo (2) De acuerdo (3) En desacuerdo (4) Totalmente en desacuerdo	A (X) D ( ) SUGERENCIA
	<b>Beneficios Económicos</b>	
44	Pregunta del instrumento Mi sueldo es muy bajo para la labor que realizo. Escala de medición (1). Totalmente de acuerdo (2) De acuerdo (3) En desacuerdo (4) Totalmente en desacuerdo	A (X) D ( ) SUGERENCIA
45	Pregunta del instrumento Me siento mal con lo que gano. Escala de medición (1). Totalmente de acuerdo (2) De acuerdo (3) En desacuerdo (4) Totalmente en desacuerdo	A (X) D ( ) SUGERENCIA
46	Pregunta del instrumento El sueldo que tengo es bastante aceptable. Escala de medición (1). Totalmente de acuerdo (2) De acuerdo (3) En desacuerdo (4) Totalmente en desacuerdo	A (X) D ( ) SUGERENCIA
47	Pregunta del instrumento La sensación que tengo de mi trabajo es que me están explotando.	A (X) D ( ) SUGERENCIA

	(1). Totalmente de acuerdo (2) De acuerdo (3) En desacuerdo (4) Totalmente en desacuerdo	
40	Pregunta del instrumento Prefiero tomar distancia con las personas con quienes trabajo. Escala de medición (1). Totalmente de acuerdo (2) De acuerdo (3) En desacuerdo (4) Totalmente en desacuerdo	A (X) D ( ) SUGERENCIA
41	Pregunta del instrumento Las tareas que realizo las percibo como algo sin importancia. Escala de medición (1). Totalmente de acuerdo (2) De acuerdo (3) En desacuerdo (4) Totalmente en desacuerdo	A (X) D ( ) SUGERENCIA
42	Pregunta del instrumento Compartir el trabajo con otros compañeros me resulta aburrido. Escala de medición (1). Totalmente de acuerdo (2) De acuerdo (3) En desacuerdo (4) Totalmente en desacuerdo	A (X) D ( ) SUGERENCIA
43	Pregunta del instrumento Me desagrada que limiten mi trabajo por no reconocen las horas extras. Escala de medición (1). Totalmente de acuerdo (2) De acuerdo (3) En desacuerdo (4) Totalmente en desacuerdo	A (X) D ( ) SUGERENCIA
<b>Beneficios Económicos</b>		
44	Pregunta del instrumento Mi sueldo es muy bajo para la labor que realizo. Escala de medición (1). Totalmente de acuerdo (2) De acuerdo (3) En desacuerdo (4) Totalmente en desacuerdo	A (X) D ( ) SUGERENCIA
45	Pregunta del instrumento Me siento mal con lo que gano. Escala de medición (1). Totalmente de acuerdo (2) De acuerdo (3) En desacuerdo (4) Totalmente en desacuerdo	A (X) D ( ) SUGERENCIA
46	Pregunta del instrumento El sueldo que tengo es bastante aceptable. Escala de medición (1). Totalmente de acuerdo (2) De acuerdo (3) En desacuerdo (4) Totalmente en desacuerdo	A (X) D ( ) SUGERENCIA
47	Pregunta del instrumento La sensación que tengo de mi trabajo es que me están explotando.	A (X) D ( ) SUGERENCIA

	Escala de medición (1). Totalmente de acuerdo (2) De acuerdo (3) En desacuerdo (4) Totalmente en desacuerdo	
48	Pregunta del instrumento Mi trabajo me permite cubrir mis expectativas económicas. Escala de medición (1). Totalmente de acuerdo (2) De acuerdo (3) En desacuerdo (4) Totalmente en desacuerdo	A ( <input checked="" type="checkbox"/> ) D ( ) SUGERENCIA
	<b>PROMEDIO OBTENIDO</b>	A ( <input checked="" type="checkbox"/> ) D ( )
7	<b>COMENTARIOS GENERALES</b>	
8	<b>OBSERVACIONES</b>	



Lic. Adm. Nixon Carlos La Rosa Chávez  
 DNI N°43231886





PERÚ

Ministerio de Educación

Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria

Dirección de Documentación e Información Universitaria y Registro de Grados y Títulos

## CONSTANCIA DE INSCRIPCIÓN EN EL REGISTRO NACIONAL DE GRADOS Y TÍTULOS

La Dirección de Documentación e Información Universitaria y Registro de Grados y Títulos, a través del Jefe de la Unidad de Registro de Grados y Títulos, deja constancia que la información contenida en este documento se encuentra inscrita en el Registro Nacional de Grados y Títulos administrada por la Sunedu.

### INFORMACIÓN DEL CIUDADANO

Apellidos	LA ROSA CHAVEZ
Nombres	NIXON CARLOS
Tipo de Documento de Identidad	DNI
Numero de Documento de Identidad	43231886

### INFORMACIÓN DE LA INSTITUCIÓN

Nombre	UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO S.A.C.
Rector	LLEMPEN CORONEL HUMBERTO CONCEPCION
Secretario General	SANTISTEBAN CHAVEZ VICTOR RAFAEL
Decano	LOPEZ PAREDES AUGUSTO MANUEL

### INFORMACIÓN DEL DIPLOMA

Título profesional	LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN
Fecha de Expedición	14/10/19
Resolución/Acta	0318-2019-UCV
Diploma	052-070456

OP 000000398939



CÓDIGO VIRTUAL 0000256172

Santiago de Surco, 29 de Noviembre de 2019

  
JESÚS ANDRÉS VEGA GUTIÉRREZ  
JEFE  
Unidad de Registro de Grados y Títulos  
Superintendencia Nacional de Educación  
Superior Universitaria - Sunedu

Esta constancia puede ser verificada en el sitio web de la Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria - Sunedu ([www.sunedu.gob.pe](http://www.sunedu.gob.pe)), utilizando lectora de códigos o teléfono celular enfocando al código QR. El celular debe poseer un software gratuito descargado desde internet.

Firma mecánica al amparo del numeral 4.4 del artículo 4° del Texto Único Ordenado de la Ley N° 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General; y de los artículos 141° y 141°-A del Código Civil.

(\*) El presente documento deja constancia únicamente del registro del Grado o Título que se señala.

(\*\*) Tiene una vigencia de 180 días calendario que vence el 27 de Mayo de 2020

## Anexo 8

### Confiabilidad de los instrumentos

#### *Confiabilidad Alfa de Cronbach*

<b>Condiciones de trabajo</b>		<b>Satisfacción laboral</b>		<b>Condiciones de trabajo y satisfacción laboral</b>	
Alfa de Cronbach	N de elementos	Alfa de Cronbach	N de elementos	Alfa de Cronbach	N de elementos
,952	21	,956	27	,957	48

*Nota.* Se observan valores muy cercanos a 1, siendo confiables para el recojo de la información según Hernández y Mendoza (2018).

**Anexo 9**  
**Prueba de normalidad**

*Prueba de normalidad Kolmogorov-Smirnov<sup>a</sup>*

	Kolmogorov-Smirnov <sup>a</sup>		
	Estadístico	gl	Sig.
Condiciones de trabajo	,210	124	,000
Satisfacción laboral	,204	124	,000

*Nota.* Se observa que la significancia obtenida es de 0,000, menor a 0.05; interpretando que los datos no cuentan con distribución normal; por lo que en este caso se utilizó el Coeficiente de Correlación de Spearman.

## Anexo 10

### Indicadores de correlación

Valor	Significado
-0.90	Correlación negativa muy fuerte
-0.75	Correlación negativa considerable
-0.50	Correlación negativa media
-0.25	Correlación negativa débil
-0.10	Correlación negativa muy débil
0	No existe correlación alguna entre las variables
+0.10	Correlación positiva muy débil
+0.25	Correlación positiva débil
+0.50	Correlación positiva media
+0.75	Correlación positiva considerable
+0.90	Correlación positiva muy fuerte
+1.00	Correlación positiva perfecta