



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

## **FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD**

### **ESCUELA PROFESIONAL DE ENFERMERÍA**

Condiciones laborales y satisfacción laboral de las enfermeras en  
la Micro Red Edificadores Misti, Arequipa 2022.

#### **TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:**

Licenciada en Enfermería

#### **AUTORAS:**

Fernandez Corawa, Sarina Katya (orcid.org/0000-0003-4529-7285)

Quispe Mamani, Yeny Rossmery (orcid.org/0000-0002-0739-9494)

#### **ASESORA:**

Mg. Calle Samaniego, Ingrid Magaly (orcid.org/0000-0003-3208-7107)

#### **LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Salud Mental

#### **LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA**

Promoción de la salud, nutrición y salud alimentaria

**LIMA — PERÚ**

2023

## **DEDICATORIA**

Dedico esta tesis a mis padres, Celina y Daniel, a mis hermanas por apoyarme en esta etapa de mi vida en especial a mi hermano Luis Fernando. F. que hoy en día ya no se encuentra a mi lado por siempre orientarme y alentarme desde el cielo, para seguir adelante. Agradezco a dios por darme la fuerza y guiarme por el buen camino.

**Sarina.**

Dedico mi tesis a mis padres por brindarme su apoyo en los momentos buenos y malos, por orientarme, por sus consejos y su apoyo moral, a mis hermanos por siempre alentarme para seguir adelante y por su apoyo incondicional. Y a las personas cercanas que creyeron en mí.

**Yeny**

## **AGRADECIMIENTO**

Agradecemos en primer lugar a Dios porque está siempre con nosotras para guiarnos con su sabiduría y fortaleza que necesitamos en cada paso que damos para poder culminar nuestra formación profesional.

Un sincero agradecimiento a la Universidad César Vallejo por abrirnos sus puertas y darnos la oportunidad de terminar esta etapa que es la base para el entendimiento de nuestra carrera profesional.

Dar las gracias también a nuestra asesora de tesis Mg. Ingrid Magaly Calles Samaniego, por apoyarnos y guiarnos para poder realizar el presente trabajo.

Y un agradecimiento al Centro de Salud de Edificadores Misti y en especial al personal de enfermería por permitirnos hacer posible la realización del trabajo de Investigación.

**Sarina y Yeny.**

## ÍNDICE DE CONTENIDOS

Carátula.....	i
Dedicatoria.....	ii
Agradecimiento .....	iii
Índice de Contenidos.....	iv
Índice de Tablas.....	v
Índice de Gráficos.....	vi
Resumen.....	vii
Abstract .....	viii
I. INTRODUCCIÓN.....	1
II. MARCO TEÓRICO .....	4
III. METODOLOGÍA.....	10
3.1. Tipo y diseño de investigación .....	10
3.2. Hipótesis .....	10
3.3. Variables y operacionalización .....	10
3.4. Población, muestra y muestreo .....	11
3.5. Métodos e instrumentos de recolección de datos .....	11
3.6. Confiabilidad y validez del instrumento .....	12
3.7. Procedimientos .....	13
3.8. Método de análisis .....	13
3.9. Aspectos éticos .....	14
IV. RESULTADOS .....	14
V. DISCUSIÓN.....	20
VI. CONCLUSIONES.....	24
VII. RECOMENDACIONES .....	25
REFERENCIAS.....	26
ANEXOS .....	41

## ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1. Relación entre el nivel de satisfacción laboral y las condiciones laborales de las licenciadas de enfermería del Centro de Salud Edificadores Misti.....	15
Tabla 2. Dimensiones de satisfacción laboral en los licenciados de enfermería en el Centro de Salud de Edificadores Misti, Arequipa 2022.....	16
Tabla 3. Dimensiones de las condiciones de trabajo de las licenciadas de enfermería en el Centro de Salud de Edificadores Misti.....	18

## ÍNDICE DE GRÁFICOS

Gráfico 1. Nivel de satisfacción laboral en las licenciadas de enfermería del Centro de Salud de Edificadores Misti, Arequipa 2022.....	16
Gráfico 2. Dimensiones de satisfacción laboral en los licenciados de enfermería en el Centro de Salud de Edificadores Misti, Arequipa 2022.....	17
Gráfico 3. Condiciones de trabajo de las licenciadas de enfermería en el Centro de Salud de Edificadores Misti. ....	20
Gráfico 4. Dimensiones de las condiciones de trabajo de los licenciados de enfermería en el Centro de Salud de Edificadores Misti.....	19

## RESUMEN

En el trabajo de investigación que se desarrolló, se estableció como objetivo identificar la relación de las condiciones laborales y la satisfacción laboral de las enfermeras en la Micro Red Edificadores Misti, Arequipa 2022. Se desarrolló una investigación básica, se desarrolló mediante un diseño no experimental y transversal de tipo correlacional, trabajando con una muestra de 25 licenciadas de enfermería, obteniendo como resultados que mediante el uso de análisis estadístico no paramétrica Chi cuadrado con un valor de 15.94, con grados de libertad de 4 y un grado de significancia de 0,05. Se determinó que se hay una relación entre el nivel de satisfacción laboral y las condiciones de trabajo de los licenciados de enfermería. Para la variable sobre satisfacción laboral el 92% de las licenciadas de enfermería del Centro de Salud de Edificadores Misti, Arequipa 2022, presenta una alta satisfacción laboral, mientras que un 8% solo presentan una satisfacción laboral mediana, mientras que para la variable de condiciones de trabajo el 80 % de los licenciados de enfermería del Centro de Salud de Edificadores Misti, Arequipa 2022 indican buenas condiciones de trabajo, mientras que un 20% indican regular condiciones de trabajo. Concluyendo que las condiciones de trabajo y la satisfacción están relacionadas, presentando tanto alta satisfacción laborar y buenas condiciones de trabajo en el mayor porcentaje de licenciados de enfermería.

**Palabras clave:** Satisfacción laboral, condiciones de trabajo, licenciadas de enfermería.

## ABSTRACT

In the research work that was developed, the objective was to identify the relationship between working conditions and job satisfaction of nurses in the Micro Red Edificadores Misti, Arequipa 2022. A basic investigation was developed, it was developed through a non-experimental design and cross-sectional of the correlational type, working with a sample of 25 nursing graduates, obtaining as results that by using non-parametric statistical analysis Chi square with a value of 15.94, with degrees of freedom of 4 and a degree of significance of 0, 05. It was determined that there is a relationship between the level of job satisfaction and the working conditions of nursing graduates. For the variable on job satisfaction, 92% of nursing graduates from the Edificadores Misti Health Center, Arequipa 2022, present high job satisfaction, while 8% only present medium job satisfaction, while for the variable of conditions 80% of nursing graduates from the Edificadores Misti Health Center, Arequipa 2022 indicate good working conditions, while 20% indicate regular working conditions. Concluding that working conditions and satisfaction are related, presenting both high job satisfaction and good working conditions in the highest percentage of nursing graduates.

**Keywords:** Job satisfaction, working conditions, nursing degree.

## **I. INTRODUCCIÓN.**

Las organizaciones alrededor del mundo han comenzado a tomar más en serio los temas de satisfacción laboral, sabiendo que existen diferentes encuestas confirmando el valor satisfacción en un ambiente laboral es una de los indicadores que afecta directamente los niveles de desempeño laboral, es por ello que la complacencia del centro laboral viene siendo de gran interés ya abarcando todos los esfuerzos. Para mejorar el nivel del rendimiento y sobre todo la tranquilidad del personal y el ambiente en que se desarrollan (Llorente et al., 2012). Así, diferentes encuestas han mostrado mayores y menores niveles de satisfacción principalmente en trabajadores de salud (enfermeras), mediante una relación con la competencia interpersonal y profesional, los salarios, la falta de formación y activación, la distancia al centro laboral, las malas prestaciones del de trabajo. Se encontró en el mismo estudio, que se incrementó la satisfacción laboral, lo que también fue percibido por los usuarios. Los trabajadores de salud temporales están más satisfechos que el personal permanente. Por este motivo, el nivel satisfacción en el entorno laboral es muy importante, ya que una gran proporción se gasta en actividades dentro de la organización, por lo que tiene sentido estudiar lo que dicen los profesionales sobre la satisfacción dentro de su campo de trabajo.

Sobre este tema, de acuerdo con la Teoría de Bifactorial de Frederick Herzberg, fue posible distinguir: factores de higiene (en relación con el con el medio en que las personas, incluyendo el ambiente laboral en el que trabajan; diferentes variables manejadas por la empresa, como relación con el jefe, compañeros, prestigio o estatus, altos niveles en las condiciones de laburo, políticas y lineamientos organizacionales, y seguridad laboral) y motivadores (más directamente relacionados con la satisfacción humana, como el trabajo en sí mismo, como los factores positivos, reconocimiento del profesional, crecimiento profesional, responsabilidad, alternativas de crecimiento y satisfacción personal). autorrealización (Marín & Plascencia 2017).

Justificación teórica: es por esto que la satisfacción laboral es actualmente un tema muy investigado, sin embargo, se desconocen muchos de los

resultados alcanzados en la mejora del bienestar en el ambiente del trabajo de los licenciados de enfermería. Si los trabajadores de la salud están satisfechos en su trabajo, responderán adecuadamente a sus solicitudes; en cambio, si no están satisfechos, no podrán realizar su trabajo con eficacia y eficiencia. Por lo tanto, la satisfacción laboral es un proceso fundamental, pues varias encuestas han establecido que es fundamental para el desempeño efectivo de las personas, ya que las organizaciones están conformadas por personas que dedican mucho tiempo a realizar su trabajo. Al igual que el personal de enfermería, realizan actividades sustantivas dentro del hospital, cuidando el factor personal de sus líderes y brindando una respuesta de primera calidad en los entornos laborales e institucionales, la gestión eficaz del ambiente de trabajo y el desarrollo institucional es importante y necesario para lograr la eficiencia, eficacia y efectividad, lo que conduce a una mejor calidad de atención al paciente. Las condiciones de trabajo de los colaboradores de la salud, en relación a los trabajadores de enfermería, han cambiado profundamente, produciéndose cambios generales en el mundo del trabajo, especialmente ante la pandemia. Las condiciones de trabajo, como el estrés de enfrentar múltiples turnos o una pandemia y muchas otras cosas con las que tienen que lidiar los cuidadores, pueden en muchos casos afectar negativamente al nivel del servicio de salud y nivel de las prestaciones brindada directa o indirectamente. Porque unas buenas condiciones de trabajo ayudan a adaptarse al correcto desarrollo de los lugares de trabajo y funciones. Por tal motivo la satisfacción laboral en el ambiente laboral es una variable que está interrelacionada con la calidad del servicio, establecida esta idea que los empleados que presentan un alto nivel de satisfacción son más productivos que los insatisfechos. Sin embargo, la situación en la que se encuentran las enfermeras(os) en los diferentes Centros de Salud en la actualidad demuestra que tanto el nivel de satisfacción en un ambiente laboral y el compromiso institucional representan una problemática a trabajar.

En consecuencia, nos realizamos las siguientes interrogantes ¿Existe algún tipo de relación con las variables de condiciones laborales y la satisfacción

laboral del personal de salud (enfermeras) en la Micro Red Edificadores Misti, Arequipa 2022?

Por lo cual nos planteamos los siguientes objetivos: Identificar la relación de las condiciones laborales y la satisfacción laboral de las enfermeras en la Micro Red Edificadores Misti, Arequipa 2022. Y como objetivos específicos: identificar las condiciones laborales en donde trabajan las enfermeras en la Micro Red Edificadores Misti, Arequipa 2022, determinar la satisfacción laboral de las enfermeras en la Micro Red Edificadores Misti, Arequipa 2022.

## II. MARCO TEÓRICO

### Antecedentes

Pozos et al. (2021). En el presente trabajo se identificaron las relaciones de la complacencia en el trabajo y la calidad como personal en relación a la salud en los trabajadores enfermeras de un Centro de prestación de salud de México. Se desarrolló el trabajo de manera observacional, transversal y de correlación. 151 profesionales de enfermería fueron encuestados a través del censo. Los cuestionarios utilizados son: MSL-35 para satisfacción laboral, CVP-35 el cual es para el nivel de vida del trabajador y estado de la salud auto percibido determinado por cuestionarios especiales. Las bases de datos obtenidas se analizaron utilizando diferentes métodos de Wald. El 35% de la unidad muestra no percibía salud, de los cuales los encontrados en relación al riesgo son en los niveles de complacencia laboral: motivación 23%, complacencia laboral 26% y jerarquía 22%; la relación al nivel de vida laboral: soporte de la dirección 13%, carga laboral 32%, ánimo intrínseca 15%. Se obtuvo los resultados en los análisis estadísticos, que solo los niveles de calificación, apoyo de los jefes, carga laboral y motivación intrínseca se asociaron con la salud no percibida. Se concluyó que el personal de enfermería con exceso laboral, que no tienen oportunidad de ascenso laboral, con salarios bajos, pocas intervenciones, los cuales no se encuentran cómodos a su función, presentan poca motivación, no tienen respaldo por ambiente familiar y compañeros del centro laboral, no se aprecian la labor que realizan a nivel de sus jefes, presentan una mayor imagen inadecuada de salud.

Avella y Naranjo (2021). El siguiente trabajo de investigación, fue una alternativa para poder ampliar conocimientos, la cual está nos da a aportes en relación a nivel de complacencia laboral que presentan los licenciados de enfermería, del servicio hospitalario Público de la Ciudad de Villavicencio, El presente trabajo se hizo para que sirva de guía y base para mejorar o implementar programas sobre beneficios laborales que puedan monitorear y proteger el tema de salud de los profesionales de la que laboran en este hospital, sobretodo en esta situación actual que se encuentra en medio de una crisis sanitaria, esto hace muy necesario para desarrollar el mejor desempeño posible de los trabajadores de enfermería. Por tal motivo, se desarrolló una nueva alternativa con un estudio no experimental a nivel

transversal con el personal de salud del Hospital, para medir su satisfacción laboral. Cabe señalar que no se pueden obviar las diversas dimensiones relacionadas con la satisfacción, lo cual se deriva de la revisión bibliográfica. Finalmente, es importante señalar que se realizó a través de un cuestionario el cual fue la base para el estudio, el cuestionario General de Satisfacción con la Organización Laboral de Melía y Perot, nos dio los alcances sobre qué puntos a abarcar en los próximos trabajos de investigación. Como un nuevo aporte, resaltamos que la búsqueda de nueva información base a nivel local es escasa, por lo cual no pudimos encontrar artículos relacionados al tema en la ciudad de Villavicencio ni a nivel de la región Orinoquia acerca de dicha temática, siendo esto así, se considera que la investigación presentada que puede ser un buen aporte para empezar nuevos estudios.

Arrieta (2021). En el trabajo desarrollado se estableció el objetivo de identificar la interacción entre la complacencia laboral con la imagen dejada en la atención de la calidad por los pacientes del de un Centro de Salud Mental en Colombia. Es cuantitativa de manera transversal, siendo de manera descriptiva y correlacional. Utilizamos indicativos otorgados por el centro de salud siendo los cuestionarios tomadas a usuarios, las cuales cuentan con un IC del 95% y las encuestas S21/26 para el personal de salud, la cual presenta alfa de cerca de 1. El centro de salud nos indicó todos los datos las cuales sirvieron de base para el trabajo. Para el manejo de los resultados obtenidos de todo lo aplicado, se utilizaron paquetes estadísticos. Obteniendo como resultado el mayor porcentaje en femeninos con un 62% mostrando diferencia con los grupos etarios y por género, siendo estos indicadores con gran significancia, a nivel del grupo etario se encontró una mayor significancia entre los jóvenes ( $p: 0,0022$ ) y Adulto mayores ( $p: 0,0120$ ). En relación a las diferentes áreas y algunos servicios que se otorgan, se obtuvieron números buenos mayor al 80% de complacencia. Los trabajadores no registraron ninguna diferencia a nivel estadístico entre ambas dimensiones, no encontrando interacción entre el estado del contrato y el grado de complacencia, se concluyó, las dos variables no tienen ninguna relación entre una y otra ( $\chi^2: 2,250$ ;  $p: 0.3247$ ). El estadístico realizado (correspondencia simple) en los colaboradores nos indica falta de complacencia por parte del área asistencial. Se concluyó que no se

determina una relación directa entre la complacencia de los consumidores internos con la complacencia de los usuarios atendidos.

Salazar et al. (2019). Su trabajo analizó la interrelación entre el ambiente de laboral y complacencia a nivel de trabajo de los colaboradores que labora en el instituto de salud en México. Se desarrolló de manera transversal de análisis de correlación en el área de asistencia familiar. Fueron encuestados 182 trabajadores, los cuales respondieron en relación al tema Organizacional representada por los niveles de relaciones entre los trabajadores, formas de manejo, sueldos, manejo de bienes, transparencia y cohesión en la dirección, estabilidad y valores entre el personal; y la encuesta sobre complacencia laboral relacionado entre los indicadores de complacencia de manejo de la inspección, el área laboral, las atenciones recibidas, interacción y la complacencia del personal; los resultados obtenidos con el acuerdo de los encuestados. La gran parte del personal indica un ambiente que puede mejorar (56%) y 40.7% registró como complacencia, la variable complacencia laboral se indicó como muy satisfechos (46.2%). Obtuvimos una correlación positiva intermedia entre el ambiente a nivel de organización y la complacencia del personal ( $r_s = 0.205$ ;  $p = 0.05$ ). La interrelación es muy parecida a diferentes trabajos, observando, a mayor percepción del ambiente a nivel organización, mayor será la complacencia laboral de los licenciados de enfermería del instituto.

Herrera & Manrique (2019). El presente trabajo nos indicó que la complacencia del ambiente de trabajo en los colaboradores de salud indica la condición de los servicios otorgados. Se establecieron entre los ambientes hospitalarios como área de cuidado intensivo y en la respuesta inicial en salud en un ámbito comunitario, mediante reportes propios de 280 enfermeros mediante el uso de encuestas, las cuales tienen de 24 puntos, obteniendo que el 39,6% de los encuestados son mayormente jóvenes (20 - 30 años de edad), indicando que el ambiente comunitario posee medidas más altas y con valores estadísticos significantes ( $p=0,00$ ), las relaciones interpersonales con los encargados y colegas, se observan que son mejores a la independencia del trabajador de la salud. El ambiente del hospital presenta una mayor satisfacción por el tema laboral, de estamanager se satisface de manera adecuada con la competencia profesional. Las mismas actividades en el trabajo indican la escasa variedad de laburo es auto declarada con un promedio alto en el ambiente comunitario, y confirmada con un

OR de 2,36 ( $p=0,00$ ) determinándose como indicador de mucho peligro. Se concluye que la satisfacción laboral en relación a los dos ambientes laborales indica un problema ante la poca satisfacción de las relaciones entre los trabajadores y los compañeros y jefes del ámbito laboral y el desarrollo del mismo trabajo como factor de riesgo en áreas comunitarios.

Pacora (2019). En esta investigación se obtuvo la correlación existente en las condiciones de un ambiente laboral y la complacencia de los colaboradores del área de limpieza urbana en el Municipio de Huaura. El personal seleccionado para las encuestas, está dada por 98 trabajadores de limpieza urbana. Utilizando diferentes cuestionarios, la cual está relacionada con cada variante de las constituidas por 35 puntos. Los 98 trabajadores, 57 que son el 58% indican que las condiciones laborales son malas y, 67 que son el 69%, a nivel del desarrollo del trabajo están insatisfechos. Por lo cual se concluye y se afirma las bajas condiciones en el ambiente laboral lo que conlleva a una insatisfacción laboral en los trabajadores. Entre los resultados que se obtuvieron una correlación en la cual se observan que la significancia bilateral es variable ( $0.001 < 0.05$ ) mientras el coeficiente de correlación es de 0.437. Rechazando la conjetura nula e indicando que existe una correlación primaria entre las dos variables.

Morales & Contreras (2019). En el trabajo de tesis, titulada complacencia laboral del personal del Hospital de Villa María. Se plantearon entre sus objetivos, el determinar el grado de complacencia dentro del ambiente de trabajo de los trabajadores de salud del hospital. Del área de Nefrología se cuenta con un personal de 76 colaboradores de manera permanentes, de los cuales 40 representan el (52,64 %) los cuales se encuentran incluidos en el trabajo (médicos, enfermeros, técnicos en enfermería, entre otros.) se analizaron dos tipos de dimensiones siendo estas las extrínseca e intrínseca de la complacencia en el ambiente laboral. Las bases de datos se analizaron con diferentes paquetes estadísticos. Los trabajadores que se utilizaron, son jóvenes (rango de edad 38,8 años y DE:  $\pm 6,8$ ), teniendo una mayor presencia de mujeres (67,50 %). El 28 % de los colaboradores presentaron un alto nivel de satisfacción. Los trabajadores fundadores del hospital (mayor de 3 años) presentaron una mejor satisfacción en el ambiente laboral que los trabajadores con menos tiempo de servicio, entre 4 y 6 años. Los trabajadores que presentan menos de 3 años de servicio, representados

por el 86,7 % indicaron una satisfacción media-alta, en relación con el 68 % del personal con una antigüedad de 4 a 6 años. Solo 28 % colaboradores presentaron un nivel alto de complacencia del ambiente de trabajo, entre los cuales, el 83,3 % representado por los doctores presentaron el mayor grado de complacencia. Mientras que el 48 % indico un nivel medio de satisfacción; además se identificó que se tiene un bajo nivel de complacencia y esto está representado por uno de cada cuatro trabajadores. Colaboradores con un tiempo de servicio menores 3 años muestran el mayor nivel de complacencia en el área de trabajo.

Rivera (2020). El presente trabajo, habla sobre los indicadores de la complacencia del ambiente laboral en el sector Salud, entre los resultados que se pudieron obtener, nos indican los siguiente: i) Obtener una mayor remuneración, esto aumenta los indicadores de declarar satisfacción en el ambiente laboral. Que, por lo contrario, al aumentar el mayor número de horas, pasa lo opuesto. Estos resultados tienen mucho sentido y coincidencia con lo revisado a nivel bibliográfico, ii) El trabajador que se encuentra desempeñándose en un ambiente de un buen nivel, los indicadores de satisfacción laboral son mayores, esto también ocurre cuando el trabajador de salud se desempeña en un ambiente privado que en un público, la diferencia se da debido a la diferencias de los centros de salud, se hace no representativa mientras los establecimiento son de un nivel más bajo; y Se han registrado indicadores que muestran diferencias entre las variables para declarar una mayor satisfacción laboral por partes de los diferentes trabajadores de salud.

Jaime (2020). En el trabajo se estableció como influyen las diferentes afectaciones en el trabajo para determinar la satisfacción en el ambiente laboral, por parte de los colaboradores de salud en el Hospital Víctor Lazarte ubicado en Trujillo. La población (muestra) está representada por 20 trabajadores de enfermería, utilizando cuestionarios relacionados a condiciones en el trabajo y satisfacción en el ambiente laboral, se obtuvo estas conclusiones, mostrando un 40% de los colaboradores de salud indican que las condiciones en el área de trabajo son "Regular", mientras el 20% la califican como "Buenas" y los trabajadores que indican como "Malas" está representada por un 20%. La relación al indicador de satisfacción en el ambiente laboral muestra que el 55% reportan "Medianamente satisfecho" en relación a la satisfacción laboral, mientras que el 40% nos indican

como “Satisfechas”, por lo cual los trabajadores representados por el 5% están totalmente “Insatisfechas”.

Neira & Salinas (2017). Establecieron el grado de satisfacción en el desarrollo del trabajo de los colaboradores de salud, pertenecientes al área de emergencias del Hospital Nacional Arzobispo Loayza. Este trabajo se realizó de manera cuantitativa, descriptiva de corte transversal. Unidad muestral tiene a 60 enfermeras (os). La recolección de los diferentes datos, se empleará encuestas y aplicando cuestionarios validados sobre satisfacción en el ambiente laboral, empleado por anterioridad por los autores Montoya M. J; en el 2014 pero modificado para que se adecue de mejor manera a esta investigación, la cual es expuesta por diferentes expertos para tener una validación, para luego realizar una prueba. Los instrumentos de medición están establecidos en: datos sociales y demográficos en relación a la satisfacción laboral que consta de 2 niveles: extrínseca, estableciendo a la remuneración, revisión, comunicación, bonificaciones laborales, colegas de trabajo, condiciones ambientales entre otras; intrínseca, correspondiente al trabajo en sí. Cada uno de estos indicadores establecen diferentes posibles respuestas tipo Likert modificado. Los indicadores negativos serán calificados en sentido contrario. Las condiciones de trabajo se definen como cualquiera de las mismas cualidades que pueden tener un efecto relevante sobre los riesgos de seguridad y salud de los colaboradores de la salud, estableciendo el termino salud, tal como la define la OMS (1946): “Nivel de bienestar físico, capacidad mental y social, no sólo sin lesión o enfermedad”. “Satisfacción laboral” es la satisfacción psicológica del sujeto al realizar un trabajo que le interesa, en un ambiente que lo hace sentir cómodo, dentro de los límites del empleador u organización la cual le parece importante, siendo evaluados si estos se encuentran capaces y reúnen una serie de condiciones psicológicas sobre sus expectativas - compensación socioeconómica” (Muñoz, 1990). Es por eso que el psicólogo Frederick Herzberg formuló una teoría según la cual el criterio es que los niveles de desempeño de las personas dependen de sus niveles de satisfacción, es decir, cuando se siente bien o cuando se siente mal, la respuesta al trabajo es diferente, en ese sentido, se entiende que la investigación de Herzberg estableciendo lo siguiente: satisfacción y la insatisfacción en el trabajo no son lo mismo Dos extremos de una dimensión, pero dos dimensiones diferentes y por lo tanto afectado por diferentes factores.

### III. METODOLOGÍA

#### 3.1. Tipo y diseño de investigación

Se desarrolló una investigación básica o pura siendo este tipo de investigación sobre el estudio de un problema en particular, siendo de manera exclusiva la búsqueda de nuevo conocimiento. Su propósito es generar nuevos conocimientos o la modificación los principios teóricos ya existentes, incrementando los saberes científicos. Con tal finalidad se pretendió obtener información mediante las bases científicas, para conocer las condiciones laborales y satisfacción de las enfermeras y determinar mediante valores cuantitativos la relación que se presenta. Esto se desarrolló mediante un diseño no experimental y transversal de tipo correlacional (Sánchez & Cortez 2017), (Ortega 2017).

#### 3.2. Hipótesis

**Hi:** Existe relación entre las condiciones de trabajo y la Satisfacción laboral de los licenciados de enfermería en el Centro de Salud de Edificadores Misti, Arequipa 2022.

**Ho:** No existe relación entre las condiciones de trabajo y la Satisfacción laboral de los licenciados de enfermería en el Centro de Salud de Edificadores Misti, Arequipa 2022.

#### 3.3. Variables y operalización

##### a) Variables

- **Condiciones laborales:** variable independiente.

Son un conjunto de diversos componentes que se relaciona e interactúan entre sí de forma constante con el centro donde se desarrolla la actividad laboral, relacionados a las variaciones propias. Estos componentes se ven afectados y dispuestas por diversas variantes de tipo social, económico, técnico y de organización (Ocsa 2017).

- **Satisfacción laboral:** variable dependiente.

Es el efecto que presenta un trabajador de manera satisfecha englobando diversos factores los cuales están relacionados a la actividad en el trabajo, la organización y está directamente relacionado con el desempeño laboral (Pujol & Dabos 2018).

#### **b) Operalización de Variables**

- La operalización de variables se encuentran en el anexo 1.

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

La unidad muestral fue de 25 licenciados de enfermería de la Micro Red Edificadores Misti, Arequipa 2022.

Criterios de inclusión:

- Trabajadores de Salud de sexo femenino y masculino.
- Trabajadores de Salud que sean licenciados(as) en enfermería.
- Personal de salud - Enfermeras(os) que se encuentren laborando permanentemente.
- Trabajadores de salud que se desempeñan en las diferentes áreas asistenciales.

Criterios de exclusión:

- Trabajadores de Salud que estén de vacaciones.
- Trabajadores de Salud que labora ocasionalmente.
- Trabajadores de salud que estén en el área administrativa.

Muestra: fue a 25 enfermeras(os).

Muestreo: Encuestas.

Unidad de análisis: enfermeras(os).

### **3.5. Métodos e instrumentos de recolección de datos**

Utilizamos el Método de encuestas para la toma de datos. Siendo esta técnica ampliamente usada en las diferentes investigaciones, porque

obtenemos y elaboramos datos de manera más fácil y eficiente (Casas et al. 2003).

Los instrumentos utilizados fueron los cuestionarios, que se establecieron para la recolección de datos que fue mediante la escala de Likert que es un método de investigación que utiliza una escala de calificación para conocer el nivel de acuerdo y desacuerdo de las personas sobre un tema que son:

- Variable independiente: Condiciones laborales, el instrumento que se utilizó fue las encuestas, donde se realizó 15 preguntas.
- Variable dependiente: Se empleó la Escala de Satisfacción Laboral (SL-SPC) elaborada por Palma (1999); esta prueba fue elaborada utilizando la escala de Likert, donde se realizó 29 preguntas.

### **3.6. Confiabilidad y validez del instrumento**

Utilizamos la técnica de encuesta y como instrumento el cuestionario tipo Likert; siguiendo las consideraciones de Ore y Carrillo (2018), validados por el Ministerio de Salud.

La encuesta que utilizamos para poder evaluar la satisfacción laboral, esta constó de 29 ítems y mientras que las condiciones de trabajo constaron de 15 ítems; cada ítem tuvo cinco tipos de respuesta.

- Totalmente en desacuerdo con la opinión
- Pocas veces de acuerdo con la opinión
- Indiferente a la opinión
- Mayormente de acuerdo la opinión
- Totalmente de acuerdo con la opinión

Ambas encuestas fueron aplicadas a las enfermeras(os) en la Micro Red Edificadores Misti, Arequipa 2022 realizados por los encuestadores los cuales fueron capacitados con anterioridad, Las preguntas fueron de formas cerradas y formuladas de acuerdo a las dimensiones establecidas.

### **3.7. Procedimientos**

El primer paso fue solicitar el permiso a los administradores de la Micro Red Edificadores Misti, Arequipa 2022; para el desarrollo de nuestro trabajo de investigación, todos los pasos fueron con la autorización respectiva y las coordinaciones con la jefatura y con los jefes responsables de cada área. El uso y aplicación de los instrumentos hacia el personal de salud (enfermeras) se les aclaró cuales son los objetivos de la investigación, para otorgarles un consentimiento informado para las que aceptaron su participación de forma voluntaria, que se realizó la aplicación de los instrumentos.

Cada uno de los instrumentos que utilizamos, fueron evaluados y sometidos al manejo y procesamiento de datos.

Los métodos que fueron establecidos para la recolección de datos para la aplicación de los instrumentos fueron los siguientes:

- Se aplicó las encuestas al personal de salud en la hora adecuada y coordinada para evitar contratiempo en las labores administrativas.
- Las bases fueron revisadas y procesadas de manera adecuada.
- Se elaboraron diferentes bases y tablas estadísticas para dar su respectiva interpretación.

Los análisis y discusiones para la información se utilizaron paquetes estadísticos como SPSS.

### **3.8. Método de análisis**

Una vez obtenidos los datos procedimos de la siguiente manera:

Primero se realizó el filtrado y revisión de los datos, para posteriormente obtener una base digitalizada en el programa Excel, donde se identificaron los resultados de los instrumentos. Posteriormente fueron procesados, mediante el uso de paquetes estadísticos acorde a lo que queremos obtener. Para las variables de satisfacción laboral como la de condiciones de trabajo el análisis se realiza mediante el uso de frecuencias absolutas y relativas.

Para determinar la satisfacción laboral y los niveles de condiciones de trabajo se tomó como base los puntajes mínimo y máximo, para posteriormente mediante el uso de cuadros de ponderación colocarlos en los niveles de alto, medio y bajos (Satisfacción laboral) y bueno, malo y regular (condiciones de trabajo). (Anexo 3 y Anexo 4).

### 3.9. Aspectos éticos

Todo trabajo de investigación se establece principalmente en aspectos éticos y bioéticos aplicando los siguientes principios propuestos por el informe Belmont (Gómez 2009), siendo estos los siguientes:

- **Autónomo:** cada una de los participantes fue independiente de participar en el estudio de investigación (Gómez 2019).
- **Beneficiosa:** Se evitó cualquier aporte negativo o se perjudicó al personal de salud (Siurana 2010).
- **No Maleficencia:** Tomando en cuenta toda la información obtenida por parte de los trabajadores de Enfermería fueron manejados únicamente en la presente investigación y se preservó la confidencialidad de los datos personales (Marasso 2013).
- **Equidad:** Se solicitó al personal de enfermería participar en la investigación cumpliendo con los requisitos establecidos y manteniendo en anonimato de los datos brindados (Marasso 2013).

## IV. RESULTADOS

El trabajo de investigación que se desarrolló en el Centro de Salud Edificadores Misti, Arequipa 2022. Trabajando con 25 Licenciados de Enfermería, los cuales la se encuentran prestando sus servicios profesionales. Dentro del personal evaluado el 68% se encuentran en calidad de nombrados, mientras que el 32% se encuentran como contratados. A continuación, se presenta los resultados que se obtuvieron en el presente estudio.

Aplicando el estadístico a nivel de las variables de satisfacción laboral y las condiciones de trabajo, utilizando una prueba estadística no paramétrica Chi

cuadrado con un valor de 15.94, con grados de libertad de 4 y un grado de significancia de 0,05. Se determina que si existe relación entre el nivel de satisfacción laboral y las condiciones de trabajo de los licenciados de enfermería del Centro de Salud de Edificadores Misti, Arequipa 2022, rechazando la hipótesis nula y aceptando la hipótesis alterna. También se obtuvo un Coeficiente V de Crammer de 0.564, el cual es muy aceptable para la relación de dos variables.

**Tabla 1. Relación entre el nivel de satisfacción laboral y las condiciones laborales de las licenciadas de enfermería del Centro de Salud Edificadores Misti.**

		Satisfacción Laboral			
		Alto	Medio	Bajo	Total
Condiciones de trabajo	Bueno	88%	0	0	88%
	Regular	4%	8%	0	12%
	Malo	0	0	0	0%
<b>Total</b>		92%	8%	0%	100%
Coeficiente de asociación de Crammer: 0,564					
Chi Cuadrado: 15,94		gl: 4		P Valor: 0,05	

La tabla 1 nos muestra la relación entre la satisfacción laboral y las condiciones de trabajo, observando que en ninguno de las dos variables se presenta satisfacción laboral baja, ni condiciones de trabajo malas. Por otro lado, se puede observar que un 88% de los licenciados de enfermería presentan una alta satisfacción laboral e indican unas buenas condiciones de trabajo, mientras que solo un 4% indica que las condiciones de trabajo son regulares. También podemos ver que en 8% presentan una satisfacción laboral media y condiciones de trabajo regular.

**Gráfico 1. Nivel de satisfacción laboral en las licenciadas de enfermería del Centro de Salud de Edificadores Misti.**



Fuente: Elaboración Propia

Analizando el gráfico 1 según los datos obtenidos, nos muestra para la variable de satisfacción laboral el 92% de las licenciadas de enfermería del Centro de Salud de Edificadores Misti, presenta una alta satisfacción laboral, mientras que un 8% solo presentan una satisfacción laboral media.

**Tabla 2. Dimensiones de satisfacción laboral en los licenciados de enfermería en el Centro de Salud de Edificadores Misti.**

Satisfacción Laboral			
Dimensiones	Alta	Media	Baja
Desarrollo de tareas	96%	4%	0%
Condiciones físicas y materiales	96%	4%	0%
Políticas administrativas	80%	20%	0%
Entorno laboral	96%	4%	0%
Relaciones sociales	96%	4%	0%
Beneficios sociales y/o remuneraciones	96%	4%	0%

Fuente: Elaboración Propia

En la tabla 2, se puede observar el porcentaje de los valores para los niveles de alta, media y baja, presentándose que las dimensiones de desarrollo de tareas, entorno laboral, relaciones sociales y beneficios sociales y/o remuneraciones

presentan un 96% de alta satisfacción laboral, mientras que la dimensión de Políticas administrativas presenta un 80% de alta satisfacción laboral, ninguna dimensión alcanzó el valor para ser determinada como baja satisfacción laboral.

**Gráfico 2. Dimensiones de satisfacción laboral en los licenciados de enfermería en el Centro de Salud de Edificadores Misti.**



Fuente: Elaboración Propia

A nivel de las dimensiones que se evaluaron para determinar la satisfacción laboral tal como nos muestra el gráfico 2 obtuvimos que, en las dimensiones de desarrollo de tareas, condiciones físicas y materiales, entorno laboral, relaciones sociales y beneficios sociales y/o remuneraciones presentaron un 96% la cual nos indica que es una alta satisfacción laboral y un 4 % que nos indica que es una satisfacción laboral media, mientras que para las políticas administrativas presento un 80 % de alta satisfacción laboral y un 20 % de satisfacción laboral media.

**Gráfico 3. Condiciones de trabajo de las licenciadas de enfermería en el Centro de Salud de Edificadores Misti.**



Fuente: Elaboración Propia

En la gráfica 3 se puede observar que para la variable de condiciones de trabajo el 80 % de los licenciados de enfermería del Centro de Salud de Edificadores Misti, Arequipa 2022 indican buenas condiciones de trabajo, mientras que un 20% indican regular condiciones de trabajo.

**Tabla 3. Dimensiones de las condiciones de trabajo de las licenciadas de enfermería en el Centro de Salud de Edificadores Misti**

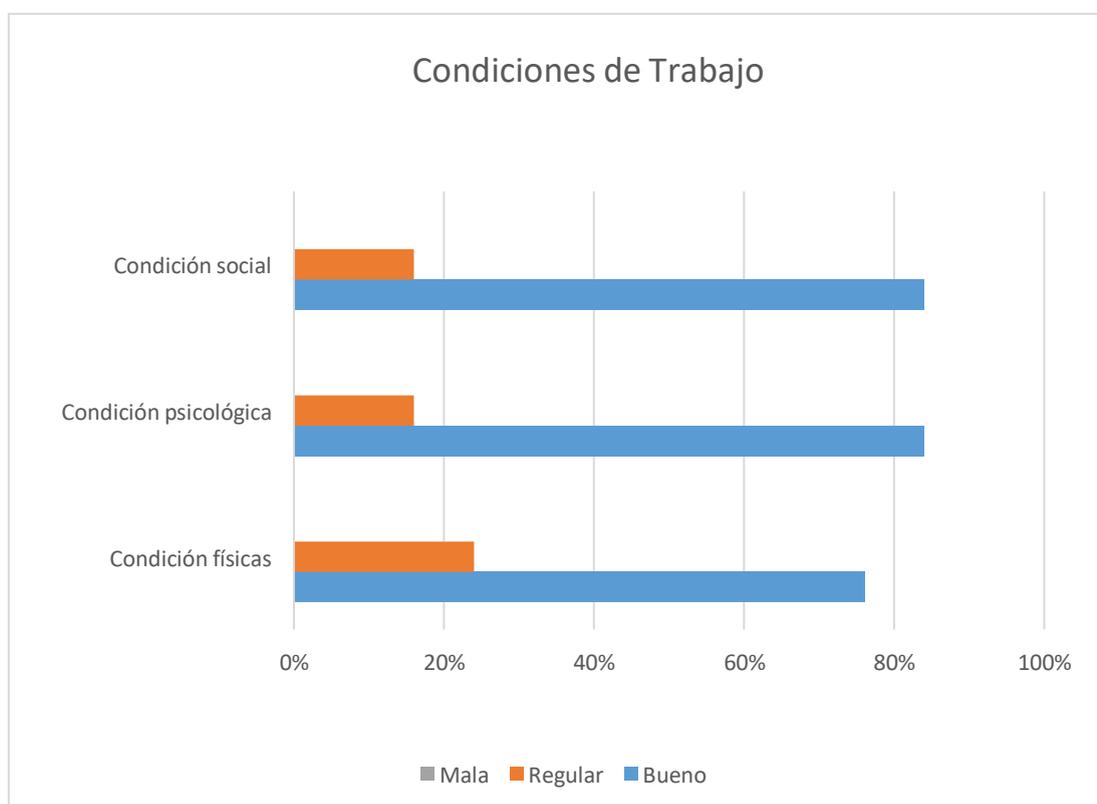
Condiciones de Trabajo			
Dimensiones	Bueno	Regular	Malo
Condición físicas	76%	28%	0%
Condición psicológica	84%	20%	0%
Condición social	84%	20%	0%

Fuente: Elaboración Propia

En la tabla 3 se puede observar que las dimensiones como condición psicológica, condición social presentan un 84% de buenas condiciones de trabajo, mientras que la condición física muestra un valor de 76% de buenas condiciones de trabajo.

Se pudo identificar algunos ítems de condiciones de trabajo que al menos un trabajador registro como un nivel de malo, en relación a las condiciones físicas se pudo identificar las siguientes; Mis actividades diarias requieren de trabajar continuamente en una postura forzada, Considero que tengo una sobrecarga de trabajo, mientras que para las condiciones de Psicológicas se identificó que existe monotonía en mis actividades diarias y para la condición social, consideran que existen relaciones autoritarias en mi trabajo.

**Gráfico 4. Dimensiones de las condiciones de trabajo de las licenciadas de enfermería en el Centro de Salud de Edificadores Misti.**



Fuente: Elaboración Propia

En el gráfico 4 se observa que según las dimensiones de las condiciones de trabajo esto nos muestra que condición social y condición psicológica un 86% presentan una condición de trabajo buena y el 16 % presenta una condición de trabajo regular.

Mientras que para la condición física tiene un 76% de condición de trabajo buena y el 24% condición de trabajo regular, en ninguna dimensión se presentó una condición laboral mala.

## **V. DISCUSIÓN**

Observando los datos que pudimos obtener, se puede determinar que, si existe relación entre el nivel de satisfacción laboral y las condiciones de trabajo de los licenciados de enfermería del Centro de Salud de Edificadores Misti, Arequipa 2022 y esto se contrastó con los estadísticos aplicados, donde se utilizó una prueba estadística no paramétrica Chi cuadrado con un valor de 15.94, con grados de libertad de 4 y un grado de significancia de 0,05. determinando que si existe relación entre el nivel de satisfacción laboral y las condiciones de trabajo de los licenciados de enfermería del Centro de Salud de Edificadores Misti, Arequipa 2022, rechazando la hipótesis nula y aceptando la hipótesis alterna, lo cual concuerda con Cerda et al. (2007), donde indica que a mayor valor del estadístico Chi cuadrado, mayor es la diferencia entre los valores observados y teóricos, por consiguiente, más alejados están los valores observados de los valores calculados bajo el supuesto que las variables fuesen independientes ( $H_0$  verdadera). En consecuencia, a mayor valor del estadístico Chi cuadrado, mayor es el grado de asociación entre las variables ( $H_1$  verdadera), también se obtuvo un Coeficiente V de Crammer de 0.564, el cual es muy aceptable para la relación de dos variables, esto concuerda con lo que se presenta a nivel teórico donde se indica que el Coeficiente V de Crammer es una corrección que se puede aplicar al coeficiente Chi cuadrado, lo cual permite obtener un índice con valor máximo (que indica la mayor asociación entre variables) igual a 1 (el valor mínimo es 0, que indica NO asociación).

Estos resultados obtenidos, en el cual se determinó que, si existe relación entre el nivel de satisfacción laboral y las condiciones de trabajo de los licenciados de enfermería, guardan relación con lo mencionado con Frederick Herzberg quién refiere que la satisfacción laboral, está ligada a factores motivacionales, es decir la satisfacción se produce cuando el individuo se enfrenta a actividades retadoras y estimulantes, siempre que se den buenas condiciones laborales. Los resultados obtenidos guardan relación con el trabajo de Pacora (2019), donde también registran una relación directa entre los niveles de satisfacción laboral y las

condiciones de trabajo en el Municipio de Huaura, los resultados de nuestro estudio, también concuerdan con algunos estudios realizados en otros países, como el mencionado por Salazar et al.(2019), quien en su trabajo titulado como Clima organizacional y satisfacción laboral en trabajadores de la salud en la Ciudad de México, indica que la correlación fue semejante a otros estudios, indicando que a mayor percepción del clima organizacional, mayor será la satisfacción laboral de los trabajadores.

Referente al nivel de satisfacción laboral de los licenciados de enfermería del Centro de Salud de Edificadores Misti, Arequipa 2022, se observó que de las 25 (100%) profesionales de enfermería, el 92% de los licenciadas de enfermería del Centro presenta una alta satisfacción laboral, mientras que un 8% solo presentan una satisfacción laboral media, cabe resaltar que no se pudo registrar ni una baja satisfacción laboral por parte del personal de salud, estos resultados obtenidos no guardan relación con los trabajos presentados por Morales y Contreras (2019). En su trabajo titulado Satisfacción laboral del personal en el Servicio de Nefrología del Hospital Guillermo Kaelin de la Fuente (Villa María), el cual registra que solo el 28 % de los trabajadores tuvo un nivel alto de satisfacción laboral, también indican que los participantes que iniciaron sus labores desde la fundación del hospital (tiempo de servicio  $\leq$  3 años) tuvieron mayor satisfacción laboral que el personal de salud con tiempo de servicio entre 4 y 6 años. El 48 % tuvo un nivel medio de satisfacción; además, uno de cada cuatro trabajadores mostró un bajo nivel de satisfacción, al igual que en el trabajo de Jaime (2020) titulados, Condiciones de trabajo y satisfacción laboral de enfermeras del centro quirúrgico de un hospital de Trujillo, muestra que el 55% reportan “Medianamente satisfecho” en relación a la satisfacción laboral, mientras que el 40% nos indican como “Satisfechas”, por lo cual los trabajadores representados por el 5% están totalmente “Insatisfechas”. Por lo tanto, se encuentra una interrelación alta entre las dos variables, tanto para los trabajadores de salud del Hospital Víctor Lazarte Echeagaray 2019. Por otra parte, analizando a nivel de dimensiones que se evaluaron para determinar la satisfacción laboral obtuvimos que; en las dimensiones de desarrollo de tareas, condiciones físicas y materiales, entorno laboral, relaciones sociales y beneficios sociales y/o remuneraciones presentaron un 96% alta satisfacción laboral y un 4 % de satisfacción laboral media, mientras que para políticas administrativas presento

un 80 % alta satisfacción laboral y un 20 % de satisfacción laboral media. Este resultado concuerda con el trabajo de Rivera (2020) el cual indica que: i) Obtener una mayor remuneración, esto aumenta los indicadores de declarar satisfacción en el ambiente laboral. Que, por lo contrario, al aumentar el mayor número de horas, pasa lo opuesto; este resultado tiene mucho sentido y coincidencia con lo revisado a nivel bibliográfico, ii) El trabajador que se encuentra desempeñándose en un ambiente de un buen nivel, los indicadores de satisfacción laboral son mayores, esto también ocurre cuando el trabajador de salud se desempeña en un ambiente privado que, en un público, la diferencia se da por el tipo de institución se hace no representativa mientras los establecimientos son de una categoría más baja.

Por otro lado, con respecto a los resultados obtenidos en relación a la variable de condiciones de trabajo, estas nos mostraron que el 80 % de los licenciados de enfermería del Centro de Salud de Edificadores Misti, Arequipa 2022 indican buenas condiciones de trabajo, mientras que un 20% indican una regular condición de trabajo. Lo cual es totalmente opuesto al trabajo desarrollado por Jaime (2020), en su trabajo se determinó como influyen las diferentes afectaciones en el trabajo para determinar la satisfacción en el ambiente laboral, por parte del personal de salud en el Hospital Víctor Lazarte ubicado en Trujillo. Se obtuvo estas conclusiones, mostrando un 40% de los colaboradores de salud que indican que las condiciones en el área de trabajo son "Regular", mientras el 20% la califican como "Buenas" y los trabajadores que indican como "Malas" está representada por un 20%. Mientras que en nuestro trabajo no se obtuvo ningún registro de malas condiciones de trabajo. De esta misma forma en el estudio realizado por Salazar et al. (2019). En el país de México incide que la gran parte del personal de salud, principalmente enfermeros indica un ambiente que puede mejorar 56% y 40.7% registró como complacencia, la variable complacencia laboral se indicó como muy satisfechos (46.2%).

Según las dimensiones de las condiciones de trabajo esto nos muestran que la condición social y condición psicológica un 86% presentan una condición de trabajo buena el 16 % presenta una condición de trabajo regular. Mientras que para la condición física tiene un 76% de condición de trabajo buena y el 24% regular en ninguna dimensión se presentó una mala condición laboral, identificando algunos ítems de condiciones de trabajo que están en nivel de malas, en relación a las

condiciones físicas se pudo identificar las siguientes; Las actividades diarias requieren de trabajar continuamente en una postura forzada, Considero que tengo una sobrecarga de trabajo, siendo estos ítems también identificado en el trabajo de Pozos et al. (2021) el cual indica que por estas razones se podría pensar que el personal de enfermería puede presentar insatisfacción laboral y una mala calidad de vida profesional debido a una sobrecarga de trabajo y por laborar con una infraestructura insuficiente, indicando que los profesionales de enfermería con sobrecarga de trabajo, sin oportunidades de ascenso laboral, bajos salarios, pocas prestaciones, que no se perciben apreciados respecto a su función, con baja motivación, sin apoyo por sus familiares y compañeros de trabajo, así como, no valorados por sus jefes, presentan mayor percepción inadecuada de salud.

Por último, en relación a las condiciones de psicológicas se identificó a varios licenciados en enfermería, los cuales indican que existe monotonía en sus actividades diarias esto concuerda con lo mencionado en el trabajo de Herrera & Manrique (2019), donde indican que la a monotonía laboral debido a la escasa variedad del trabajo u esto es auto indicada por el personal de la salud, considerándose un factor de riesgo para dicho personal.

## VI. CONCLUSIONES

- Se determina que, si existe relación entre el nivel de satisfacción laboral y las condiciones de trabajo de los licenciados de enfermería del Centro de Salud de Edificadores Misti, Arequipa 2022.
- Se determinó que a nivel de satisfacción laboral de los licenciados de enfermería del Centro de Salud Edificadores Misti, el 92% de los presenta una alta satisfacción laboral, mientras que un 8% solo presentan una satisfacción laboral media.
- Se determinó que en relación a la variable de condiciones de trabajo el 80 % de los licenciados de enfermería del Centro de Salud de Edificadores Misti, indican buenas condiciones de trabajo, mientras que un 20% indican regulares condiciones de trabajo.
- En la dimensión condición social, la mayoría presentó una condición de trabajo regular, seguido de una buena y un mínimo porcentaje fue mala.
- Se identificó que ciertas condiciones de trabajo se consideran como malas, siendo estas: Mis actividades diarias requieren de trabajar continuamente en una postura forzada, considero que tengo una sobrecarga de trabajo, monotonía en mis actividades diarias y que existen relaciones autoritarias en mi trabajo.

## **VII. RECOMENDACIONES**

- Brindar los resultados obtenidos a los coordinadores del Centro de Salud de Edificadores Misti, con la finalidad que puedan tomar las medidas necesarias e implementar las acciones correspondientes con el fin de mejorar las condiciones de trabajo y prevenir riesgos y a la vez esto mejorara el desempeño laboral.
- Se recomienda el desarrollo de estudios posteriores en distintos Centros de Salud y Hospitales, después de la pandemia, donde se pueda abarcar tanto a personal de salud contratado como nombrado, debido a los diferentes regímenes de trabajo.
- Se recomienda hacer un estudio paralelo, considerando las diferentes áreas del centro de salud y estableciendo comparaciones entre personal contratado y nombrado.
- Se recomendará a la coordinación del Centro de Salud de Edificadores Misti, en establecer estrategias que puedan identificar y manejar directamente las condiciones de trabajo que puedan estar fallando con la finalidad de establecer una mejor satisfacción laboral en los trabajadores.

## REFERENCIAS

1. ARÉVALO T, ÁLVAREZ L, MILES T. 2018. Evidencia española sobre los factores higiénicos y motivadores de la teoría de Herzberg sobre motivación laboral.
2. AVELLA, P., NARANJO, H. (2020). Satisfacción Laboral del Personal de Enfermería en el Hospital Central de la Ciudad de Villavicencio. Programa de Psicología Universidad Cooperativa de Colombia.
3. BLANCH JM, SAHAGÚN M, CERVANTES G.2010. Estructura Factorial del Cuestionario de Condiciones de Trabajo. (Spanish). Factor Structure of Working Conditions Questionnaire (English) 2010;26(3):175-89. doi: 10.5093/tr2010v26n3a2. PubMed PMID: 56676121. 2.
4. CANALES M. METODOLOGÍAS DE INVESTIGACIÓN SOCIAL. 2018. introducción a los oficios. LOM Ediciones [Internet]. 2006 [citado 5 de noviembre 2018].
5. CASAS J., REPULLO j., LABRADORA Y., DONADO C. 2003. La Encuesta Como Técnica De Investigación. Elaboración De Cuestionarios Y Tratamiento Estadístico De Los Datos. Formación, Nivel Perfeccionamiento, del Instituto de Salud Carlos III, con número de expediente 00/0003.
6. CERDA L, JAIME Y VILLARROEL DEL P, LUIS. (2007). Interpretación del test de Chi-cuadrado ( $X^2$ ) en investigación pediátrica. Revista chilena de pediatría, 78 (4), 414-417.
7. CERECESA A. 2020. Satisfacción Laboral Del Personal De Salud De La Clínica Servisalud. Universidad Privada Norbert Wiener Facultad De Ciencias De La Salud Escuela Académico Profesional De Enfermería.
8. COLEGIO DE ENFERMERO DEL PERU. 2018. Congreso de la República [Internet]. Lima-Perú; 2002 [citado 4 de diciembre de 2018]. Disponible en:[http://www.conaren.org.pe/documentos/ley\\_trabajo\\_enfermero\\_27669.pdf](http://www.conaren.org.pe/documentos/ley_trabajo_enfermero_27669.pdf)
9. DEL RÍO-MORO O, PEREZAGUA-GARCÍA MC, VILLALTA-SEVILLA MT, SÁNCHEZ- DONAIRE A. 2010. Satisfacción personal de enfermería. ¿Se cumplen nuestras expectativas? Enfermería Cardiovascular/

Cardiovascular Nursing. 4to. Congreso Virtual de Cardiología. Disponible en: [http:// bit.ly/xaHOAG](http://bit.ly/xaHOAG) [Consultado 16 mayo 2010].

10. DURAN S, PARRA M. 2016. Condiciones Laborales y Calidad de vida en el trabajo: Un Desafío para la Gestión de Talento Humano en Venezuela. Estrategias innovadoras: Afrontando los retos de la economía global [Internet]. Primera Edición: México: Universidad Autónoma de Tlaxcala; 2016. p. 437-59.
11. FRITZSCHE, B. A. Y PARRISH, T. J. 2005. Theories and research on job satisfaction. En: Brown, S. D. y Lent, R. W. (Eds.) Career development and counseling: Putting theory and research to work (pp. 180-202). Hoboken, NJ: Wiley
12. GARCÍA H., MARTINEZ M., GUTIERREZ G. 2016. Satisfacción laboral del personal de enfermería en dos instituciones de salud públicas: caso Hidalgo, México.
13. GOMEZ P. 2009. Principios básicos de bioética. Revista Peruana de Ginecología y Obstetricia [revista en Internet] [acceso 10 de abril de 2018]; 55(4): 230- 233
14. HERZBERG F, MAUSNER B, SNYDERMAN B. 1967. "The motivation to work", John Wiley, Nueva York.
15. HERZBERG F. 1986. Una vez más: ¿cómo motiva usted a sus empleados? Harv Bus Rev [Internet]. [citado 9 de junio de 2017]; 13-22
16. HERRERA-AMAYA, GIOMAR, & MANRIQUE-ABRIL, FRED GUSTAVO. 2008. Condiciones laborales y grado de satisfacción de profesionales de enfermería. Aquichán, 8 (2), 243-256. Recuperado el 22 de julio de 2022.
17. HOLGUIN, Y., CONTRERAS, C. 2019. Satisfacción laboral del personal en el Servicio de Nefrología del Hospital Guillermo Kaelin de la Fuente (Villa María). Horiz Med [Internet]. 4 de abril de 2020 [citado 3 de septiembre de 2022];20(2): e1238. DOI: <https://doi.org/10.24265/horizmed.2020.v20n2.09>
18. INGA, C. 2015. Satisfacción laboral de las enfermeras de centro quirúrgico en el Instituto Nacional de Enfermedades Neoplásicas (INEN) 2015 [tesis de especialista] Lima: Universidad Nacional Mayor de San Marcos
19. JAIME R. 2019. Condiciones de trabajo y satisfacción laboral de enfermeras del centro quirúrgico de un hospital de Trujillo. Tesis Para Optar

El Título De Especialista En Enfermería. Universidad Nacional De Trujillo  
Facultad De Enfermería Unidad De Segunda Especialidad.

20. LOKE E A. 1076. The nature and causes of job satisfaction. Chicago: Rand McNally
21. LLORENTE MCM, ARECHAVALA NS, NEGRO MACHO AM. 2012. Un análisis dinámico de la calidad del trabajo en España. Los efectos de la crisis económica. Estudios de Economía Aplicada 2012;30(1):261 – 82
22. MARASSO N. 2013. La bioética y el principio de autonomía. Revista facultad de Odontología [revista en Internet] [acceso 11 de mayo de 2019]; 1(2): 72- 78. Disponible en: <https://revistas.unne.edu.ar/index.php/rfo/article/view/165>
23. MASLOW A H. 1991. Motivación y Personalidad. Madrid: Díaz de Santos S A.
24. MANOSALVAS C, MANOSALVAS L, NIEVES J. 2015. El clima organizacional y la satisfacción laboral: un análisis cuantitativo riguroso de su relación. Ad-minister. Mayo11;(26). <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=322339789001>.
25. MENDOZA A. 2017. La relación médico paciente: consideraciones bioéticas. Rev Peru Ginecol Obstet [revista en Internet] [acceso 20 de junio de 2019]; 63(4):555-564.
26. MINISTERIO DE SALUD. 2018. Lineamientos de política de recursos humanos en salud 2018-2030. Resolución Ministerial. Lima: [https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/264146/RM\\_N\\_1357-2018-MINSA.PDF](https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/264146/RM_N_1357-2018-MINSA.PDF).
27. MORALES, E. 2016. Nivel de satisfacción laboral del profesional de enfermería en el servicio de centro quirúrgico Hospital Nacional Alberto Sabogal Sologuren. EsSalud. 2016 [Tesis de especialista] Lima - Perú: Universidad Nacional Mayor de San Marcos.
28. NAVA G., HERNÁNDEZ M., HERNÁNDEZ A., PÉREZ M., HERNÁNDEZ G., MIRANDA R., BALSEIRO C. 2013. Satisfacción laboral del profesional de enfermería en cuatro instituciones de salud. Arch Neurocién (Mex) Vol. 18, Supl-I: 16-21.
29. NEIRA G., SALINAS F. 2017. Satisfacción Laboral De La Enfermera (O) Profesional En El Servicio De Emergencia De Un Hospital Nacional. Tesis

- de Grado. Universidad Cayetano Heredia. Facultad de Enfermería.
30. OCSA c. 2018. Condiciones De Trabajo Del Personal Del Área De Mantenimiento De La Empresa DCR Minería Y Construcción De Arequipa 2017. Universidad Nacional De San Agustín De Arequipa Facultad De Psicología Relaciones Industriales Y Ciencias De La Comunicación.
  31. ORE E., SOTO C. 2018. Satisfacción Laboral Y Condiciones De Trabajo Del Enfermero En El Servicio De Medicina Del Hospital Guillermo Kaelin De La Fuente, Lima. Tesis de Licenciatura. Universidad Privada Norbert Wiener Facultad De Ciencias De La Salud Escuela Académica Profesional De Enfermería.
  32. GABRIEL-ORTEGA J. (2017). Cómo se genera una investigación científica que luego sea motivo de publicación. *Journal of the Selva Andina Research Society*, 8(2), 155-156. Recuperado en 28 de febrero de 2023, de [http://www.scielo.org.bo/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S2072-92942017000200008&lng=es&tlng=es](http://www.scielo.org.bo/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2072-92942017000200008&lng=es&tlng=es).
  33. POZOS-RADILLO, PLASCENCIA-CAMPOS, M PRECIADO-SERRANO, RAYAS-SERVÍN, ACOSTAFERNÁNDEZ. 2021. Relación de satisfacción laboral y calidad de vida profesional con la percepción de salud en personal de enfermería. *Nure Inv.* 18 (115).
  34. PUJOL-COLS, J. Y DABOS, G.E. (2018). Satisfacción laboral: una revisión de la literatura acerca de sus principales determinantes. *Estudios Gerenciales*, 34(146), 3-18.
  35. QUIÑONEZ, D., MARÍN, Y. (2021). Satisfacción laboral del personal de salud y su relación con la percepción de la calidad por los usuarios atendidos en una Clínica de Salud mental en Puerto Colombia Corporación Universidad de la Costa Maestría en Gestión de Servicios de Salud Barranquilla.
  36. REYES ORTIZ, A. 2016. Condiciones laborales y la satisfacción laboral de los colaboradores de la Comisión Nacional para el Desarrollo y Vida sin Drogas - Oficina Zonal Tarapoto, año 2016. Tesis de maestría. Universidad César Vallejo. Escuela de Posgrado.
  37. RIVERA, Y. 2018. Determinantes de la satisfacción laboral en el sector salud peruano. Trabajo de Investigación presentado para optar al Grado Académico de Magíster en Economía. Universidad del Pacífico.

38. ROMERO E, VARGAS S. 2018. Satisfacción laboral y su relación con el cuidado humanizado en el profesional de enfermería servicio de Cuidados Intensivos Hospital Hipólito Unanue, Tacna 2017. Tesis de segunda especialidad. Tacna: Universidad Nacional Jorge Basadre Grohmann-Tacna.  
[http://repositorio.unjbg.edu.pe/bitstream/handle/UNJBG/3417/89\\_2018](http://repositorio.unjbg.edu.pe/bitstream/handle/UNJBG/3417/89_2018)
39. SALAZAR, E.M. DEL, FERNÁNDEZ-ACOSTA, C.A., SANTES-BASTIÁN, M.C., FERNÁNDEZSÁNCHEZ, H., & ZEPETA-HERNÁNDEZ, D. 2020. Clima organizacional y satisfacción laboral en trabajadores de la salud. *Enfermería universitaria*, 17(3), 273-283. Epub 15 de noviembre de 2021. <https://doi.org/10.22201/eneo.23958421e.2020.3.789>
40. SIURANA J. 2010. Los Principios De La Bioética Y El Surgimiento De Una Bioética Intercultural. *Rev Veritas [Revista En Internet]* [Acceso 8 De Febrero De 2018]; 22(3): 121-1

## ANEXOS

### ANEXO 1. Operalización de variables.

<b>VARIABLE</b>		
<b>Condiciones Laborales</b>		
<b>Dimensiones</b>	<b>Indicadores</b>	<b>Nivel de Medición</b>
1. Condiciones físicas	1.1. Ambientes de trabajo 1.2. Temperatura 1.3. Instrumentos	a) Condiciones buenas. b) Condiciones regulares. c) Condiciones malas.
2. Condiciones psicológicas	2.1. Jornada de trabajo. 2.2. Horas extras. 2.3. Periodo de descanso.	a) Condiciones buenas. b) Condiciones regulares. c) Condiciones malas.
3. Condiciones sociales.	3.1. Relaciones con los coordinadores 3.2. Relaciones con los compañeros de trabajo	a) Condiciones buenas. b) Condiciones regulares. c) Condiciones malas.
<b>Satisfacción Laboral</b>		
<b>Dimensiones</b>	<b>Indicadores</b>	<b>Nivel de Medición</b>
1. Desarrollo de tareas	1.1. Trabajo actual. 1.2. Funciones del trabajo.	a) Satisfacción baja. b) Satisfacción media. c) Satisfacción alta.
2. Condiciones físicas y materiales.	2.1. Trabajo en general 2.2. Seguridad.	a) Satisfacción baja. b) Satisfacción media. c) Satisfacción alta

3. Políticas administrativas.	3.1. Interacción con el jefe. 3.2. Ambiente del trabajo. 3.3. Desempeño de funciones.	a) Satisfacción baja. b) Satisfacción media. c) Satisfacción alta.
4. Desarrollo personal.	4.1. Oportunidad de trabajo. 4.2. Entorno laboral.	a) Satisfacción baja. b) Satisfacción media. c) Satisfacción alta.
5. Relaciones sociales.	5.1. Interacción con los compañeros del trabajo.	a) Satisfacción baja. b) Satisfacción media. c) Satisfacción alta.
6. Beneficios sociales y/ o remuneraciones	6.1. Remuneraciones y/o incentivos.	a) Satisfacción baja. b) Satisfacción media. c) Satisfacción alta.

**ANEXO 2.- Matriz de consistencia.**

TÍTULO	PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLE		
				Condiciones Laborales		
Condiciones Laborales Y Satisfacción Laboral De Las Enfermeras De La Micro Red Edificadores Misti, Arequipa 2022	General	General	General	Dimensiones	Indicadores	Nivel de Medición
	¿Cuál es la relación entre las condiciones laborales y satisfacción laboral de las enfermeras de la Micro Red Edificadores Misti, Arequipa 2022?	Identificar la relación entre las condiciones laborales y la satisfacción laboral de las enfermeras en la Micro Red Edificadores Misti, Arequipa 2022.	Es posible que exista una relación entre las condiciones laborales y la satisfacción laboral de las enfermeras en la Micro Red Edificadores Misti, Arequipa 2022.	4. Condiciones físicas	4.1. Ambientes de trabajo 4.2. Temperatura 4.3. Instrumentos	d) Condiciones buenas. e) Condiciones regulares. f) Condiciones malas.
	Específicos	Específicos	Específicos	5. Condiciones psicológicas	5.1. Jornada de trabajo. 5.2. Horas extras. 5.3. Periodo de descanso.	d) Condiciones buenas. e) Condiciones regulares. f) Condiciones malas.
	¿Cuáles son las condiciones laborales en las que trabajan las enfermeras de la Micro Red Edificadores Misti,	Identificar las condiciones laborales en donde trabajan las enfermeras en la Micro Red Edificadores Misti,	Posiblemente las condiciones laborales en donde trabajan las enfermeras en la Micro Red Edificadores Misti, Arequipa 2022.			

	Arequipa 2022?  ¿Cómo es la satisfacción laboral de las enfermeras de la Micro Red Edificadores Misti, Arequipa 2022?	Arequipa 2022.  Determinar la satisfacción laboral de las enfermeras en la Micro Red Edificadores Misti, Arequipa 2022.	sean adecuadas.  Probablemente la satisfacción laboral de las enfermeras en la Micro Red Edificadores Misti, Arequipa 2022 sean medias o altas.	6. Condiciones sociales.	6.1. Relaciones con los coordinadores 6.2. Relaciones con los compañeros de trabajo	d) Condiciones buenas. e) Condiciones regulares. f) Condiciones malas.
				<b>Satisfacción Laboral</b>		
				<b>Dimensiones</b>	<b>Indicadores</b>	<b>Nivel de Medición</b>
				7. Desarrollo de tareas	7.1. Trabajo actual. 7.2. Funciones del trabajo.	d) Satisfacción baja. e) Satisfacción media. f) Satisfacción alta.
8. Condiciones físicas y materiales.	8.1. Trabajo en general 8.2. Seguridad.	d) Satisfacción baja. e) Satisfacción media. f) Satisfacción alta				

				9. Políticas administrativas.	9.1. Interacción con el jefe. 9.2. Ambiente del trabajo. 9.3. Desempeño de funciones.	d) Satisfacción baja. e) Satisfacción media. f) Satisfacción alta.
				10. Desarrollo personal.	10.1. Oportunidad de trabajo. 10.2. Entorno laboral.	d) Satisfacción baja. e) Satisfacción media. f) Satisfacción alta.
				11. Relaciones sociales.	11.1. Interacción con los compañeros del trabajo.	d) Satisfacción baja. e) Satisfacción media. f) Satisfacción alta.
				12. Beneficios sociales y/o remuneraciones	12.1. Remuneración y/o incentivos.	d) Satisfacción baja. e) Satisfacción media. f) Satisfacción alta.

**ANEXO 3.** Cuadro de ponderaciones para los niveles de Satisfacción laboral.

<b>Satisfacción Laboral</b>			
<b>Dimensiones</b>	<b>Alta</b>	<b>Media</b>	<b>Baja</b>
Desarrollo de tareas	24 - 30	13 - 23	06 - 12
Condiciones físicas y materiales	20 - 25	14 - 23	05 - 10
Políticas administrativas	40 - 50	21 - 39	10 - 20
Entorno laboral	08 -10	05 - 09	02 - 04
Relaciones sociales	08 -10	05 - 09	02 - 04
Beneficios sociales y/o remuneraciones	08 -10	05 - 09	02 - 04

**ANEXO 4.** Cuadro de ponderaciones para los niveles de Condiciones de trabajo.

<b>Condiciones de Trabajo</b>			
<b>Dimensiones</b>	<b>Bueno</b>	<b>Regular</b>	<b>Malo</b>
Condición físicas	20 - 25	11- 19	05 - 10
Condición psicológica	24 - 30	13 - 23	06 - 12
Condición social	16 - 20	09 - 15	04 - 08

**ANEXO 5.** Instrumento aplicado.

**ENCUESTA GENERAL**

La siguiente herramienta es anónima; funciona con el objetivo es comprender su satisfacción y condiciones de trabajo, lo que aporta su trabajo para desarrollar estrategias r indicadores para mejorar la satisfacción y las condiciones de trabajo. Por favor conteste las siguientes afirmaciones con la verdad.

**DATOS GENERALES:**

**Área de trabajo:** .....

**Años de servicio:** ..... **Edad:** .....

**Sexo:** Masculino (...) Femenino (...)

**Condición laboral:**

- a) Nombrado ( ) b) Contratado a plazo indeterminado ( ) c) contratado a plazo determinado ( ) d) otros (especificar) .....

### CUESTIONARIO SATISFACCIÓN LABORAL

Con relación a las siguientes preguntas, marque con un aspa (X) o cruz (+) sobre el código que responda de mejor manera a las interrogantes que se formulan

#### CUESTIONARIOS TIPO LIKER

Totalmente en desacuerdo	<b>1</b>
En desacuerdo	<b>2</b>
Ni en acuerdo ni en desacuerdo	<b>3</b>
De acuerdo	<b>4</b>
Totalmente en acuerdo	<b>5</b>

	PREGUNTAS	1	2	3	4	5
	<b>Desarrollo de tareas</b>					
1	Los objetivos y responsabilidades de mi puesto de trabajo son claros					
2	El trabajo está bien organizado.					
3	En mi trabajo, siento que puedo poner en juego y desarrollar mis habilidades.					
4	Se me brinda información oportuna y adecuada de mi desempeño y resultados alcanzados.					
5	El trabajo que realizo es tan valiosa como cualquier otra actividad					
6	Me siento realmente útil con la labor que realizo					
	<b>Condiciones físicas y materiales</b>					
7	Siento que puedo adaptarme a las condiciones que ofrece el medio laboral de mi centro de trabajo.					
8	La institución me proporciona los recursos necesarios, herramientas e instrumentos suficientes para tener un buen desempeño en el puesto.					
9	En términos Generales me siento satisfecho con mi centro laboral.					
10	El ambiente físico donde laboro es cómodo.					
11	Existen las comodidades para el buen desempeño en las labores diarias.					
	<b>Políticas administrativas</b>					
12	El Jefe inmediato generalmente me reconoce por un trabajo bien hecho.					
13	Los jefes de servicio solucionan los problemas de manera creativa y buscan constantemente la innovación y las mejoras					
14	Los Jefes demuestran un dominio técnico y conocimientos de sus funciones.					
15	Los Jefes toman decisiones con la participación de los trabajadores del servicio.					
16	Los jefes del servicio hacen los esfuerzos necesarios para mantener informados oportunamente a los trabajadores sobre los asuntos que nos afectan e interesan, así como del rumbo de la institución.					
17	Tengo un conocimiento claro y transparente de las políticas y normas de personal de la institución.					
18	Creo que los trabajadores son tratados bien, independientemente del cargo que ocupan					

19	El ambiente de la institución permite expresar opiniones con franqueza, a todo nivel sin temor a represalias					
20	Estoy de acuerdo con el horario de trabajo.					
21	El salario que percibo expectativas económicas me permite cubrir mis expectativas económicas					
	<b>Desarrollo personal</b>					
22	Tengo suficiente oportunidad para recibir capacitación que permita el desarrollo de mis habilidades asistenciales para la atención integral.					
23	Tengo suficiente oportunidad para recibir capacitación que permita mi desarrollo humano					
	<b>Entorno laboral</b>					
24	El trabajo que realizo es justo para mi manera ser.					
25	Disfruto de cada labor que realizo en el trabajo.					
	<b>Relaciones sociales</b>					
26	Los compañeros de trabajo, en general, estamos dispuestos a ayudarnos entre nosotros para completar las tareas, aunque esto signifique un mayor esfuerzo.					
27	Estoy satisfecho con los procedimientos disponibles para resolver los reclamos de los trabajadores					
	<b>Beneficios sociales y/o remuneraciones</b>					
28	Mi sueldo o remuneración es adecuada en relación al trabajo que realizo					
29	La institución se preocupa por las necesidades primordiales del personal.					

### CUESTIONARIO SATISFACCIÓN LABORAL

	PREGUNTAS	1	2	3	4	5
	<b>Condición físicas</b>					
1	En mi trabajo cuento con servicios básicos					
2	Existe suficiente equipo para realizar mis actividades diarias					
3	Mi trabajo se desarrolla frecuentemente en condiciones de presión de tiempo					
4	Mis actividades diarias requieren de trabajar continuamente en una postura forzada					
5	Considero que tengo una sobrecarga de trabajo					
	<b>Condición psicológica</b>					
6	Tengo oportunidad de elegir mis días de descanso					
7	Tengo motivación en mi área laboral					
8	Tengo autonomía en mis decisiones profesionales					
9	He recibido cursos sobre prevención de riesgos laborales en mi área de trabajo					

10	Mis actividades diarias me estimulan en realizar compromiso laboral					
11	Existe monotonía en mis actividades diarias					
	<b>Condición social</b>					
12	Considero que existen relaciones autoritarias en mi trabajo					
13	Tengo participación en las decisiones organizacionales de mi institución					
14	Me identifico con los cambios propuestos por mis compañeros					
15	Existe respeto entre mis compañeros					

## **Anexo 6. Consentimiento informado**

El presente consentimiento informado es para participar en la investigación “Condiciones laborales y satisfacción laboral de las enfermeras en la Micro Red Edificadores Misti, Arequipa 2022.” que está a cargo de las investigadoras, el mismo que está dirigido a todo el personal asistencial que laboran en Centro de Salud de la Micro Red Edificadores Misti. Para el desarrollo de esta investigación es muy importante su valiosa colaboración de manera voluntaria, la misma que le demandará un aproximado de 15 minutos, así mismo garantizamos el anonimato y confidencialidad de sus respuestas las mismas que no serán usadas para ningún otro propósito. Cualquier duda e interrogante nos las hace saber.

Yo ..... identificado con DNI ..... acepto la participación en la investigación, además han sido absueltas todas mis dudas y tengo pleno conocimiento que puedo retirarme en cualquier momento que considere necesario y que los datos obtenidos no afectan mi dignidad como persona. Por lo tanto, doy fe con mi firma que mi participación es completamente VOLUNTARIA.



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

CONTROL DE INGRESO PARA CALIFICAR  
EN EL CENTRO DE INVESTIGACIONES DE LA UCV  
Módulo de Investigación del C.S. Edificadores Misti  
FECHA: 18 OCTUBRE 2022  
Factos: ..... Folios: .....  
Hora: 11:32 ..... Firma: .....  
N° Registro: 2863

Arequipa, 18 de octubre del 2022

SOLICITO: Permiso para realizar Trabajo de Investigación

DOCTORA:  
MERCEDES RODRIGUEZ BUSTIANZA  
GERENTE DE EDIFICADORES MISTI

Las investigadoras, FERNANDEZ CORAWA SARINA KATYA identificado con DNI N° 72311811 y QUISPE MAMANI YENY ROSSMERY identificado con DNI N° 70413758. Ante Ud. Respetuosamente nos presentamos y exponemos:

Que, habiendo culminado la carrera profesional de enfermería y siendo requisito indispensable realizar un Proyecto de Investigación para obtener el Grado Académico de Licenciadas en Enfermería, es que solicitamos a Ud. PERMISO PARA REALIZAR NUESTRO TRABAJO DE INVESTIGACIÓN en el C.S. Edificadores Misti, titulado "Condiciones Laborales y Satisfacción Laboral de las Enfermeras en el C.S. Edificadores Misti", el cual lo estamos realizando en la Universidad Cesar Vallejo.

POR LO EXPUESTO:

Rogamos a usted acceder a nuestra solicitud.

Arequipa, 18 de octubre del 2022

  
FERNANDEZ CORAWA SARINA KATYA  
DNI N° 72311811

  
QUISPE MAMANI YENY ROSSMERY  
DNI N° 70413758



\*AÑO DEL FORTALECIMIENTO DE LA SOBERANÍA  
NACIONAL\*



MEMORANDO N° 0253-2022-GRA/GRS/GR-RSAC-D-MREM-J.

DE : DRA. MERCEDES RODRIGUEZ BUSTINZA  
MEDICO JEFE DE LA MICRO RED EDIFICADORES MISTI

A : SARINA KATYA FERNANDEZ CORAWA  
: YENY ROSSMERY QUISPE MAMANI

C.C : RESPONSABLE DEL SERVICIO DE ENFERMERIA

ASUNTO : AUTORIZACION PARA APLICAR TRABAJO DE INVESTIGACION  
C.S. EDIFICADORES MISTI.

REFERENCIA : - SOLICITUD PRESENTADO POR SARINA KATYA  
FERNANDEZ CORAWA

FECHA : AREQUIPA, 24 DE OCTUBRE DEL 2022

Por medio del presente, se les informa que en atención al documento de referencia, esta jefatura autoriza para que pueda realizar la aplicación para su trabajo de investigación en el C.S. Edificadores Misti, en la ejecución del trabajo de investigación denominado, "CONDICIONES LABORALES Y SATISFACCION LABORAL DE LAS ENFERMERAS EN EL C.S. EDIFICADORES MISTI AREQUIPA 2022", brindarles la facilidad para la aplicación del mismo.



MAR/MS



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD  
ESCUELA PROFESIONAL DE ENFERMERÍA**

### **Declaratoria de Autenticidad del Asesor**

Yo, CALLE SAMANIEGO INGRID, docente de la FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD de la escuela profesional de ENFERMERÍA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA NORTE, asesor de Tesis titulada: " Condiciones laborales y satisfacción laboral de las enfermeras en la Micro Red Edificadores Misti, Arequipa 2022.", cuyos autores son QUISPE MAMANI YENY ROSSMERY, FERNANDEZ CORAWA SARINA KATYA, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 21.00%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

He revisado dicho reporte y concluyo que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender la Tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

En tal sentido, asumo la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de información aportada, por lo cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas vigentes de la Universidad César Vallejo.

LIMA, 11 de Abril del 2023

<b>Apellidos y Nombres del Asesor:</b>	<b>Firma</b>
CALLE SAMANIEGO INGRID <b>DNI:</b> 20100772 <b>ORCID:</b> 0000-0003-3208-7107	Firmado electrónicamente por: ICALLES el 13-04- 2023 10:15:22

Código documento Trilce: TRI - 0541185