



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

**PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN GESTIÓN DE
LOS SERVICIOS DE LA SALUD**

Satisfacción y condición laboral del personal de salud de un hospital en
la Libertad, 2022.

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

AUTORA:

Cabrera Lujan, Luzmila Fredesvinda (orcid.org/0000-0002-8617-4487)

ASESOR:

Dr. Mejía Pinedo, Davis Alberto (orcid.org/0000-0002-8790-1682)

CO-ASESORA:

Dra. Ramos Córdova, Gabriela Olivia (orcid.org/0000-0003-1367-594X)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Calidad de las Prestaciones Asistenciales y Gestión del Riesgo en Salud

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Promoción de la salud, nutrición y salud alimentaria

TRUJILLO – PERÚ

2023

Dedicatoria

Dedico este trabajo principalmente a Dios,
por amor infinito, por permitirme sonreír y
obtener este logro, por fortalecer mi corazón
e iluminar mi mente.

A mis padres, Juan Manuel Cabrera Díaz y
Juana Judith Luján Zavaleta por haberme
forjado como la persona que soy en la
actualidad y confiar en mí, por el apoyo y la
motivación constante que me ha permitido ser
una persona de bien, y por la insistencia diaria
para terminar con este objetivo.

Luzmila Fredesvinda Cabrera Luján

Agradecimiento

A mi asesor Dr. Mejía Pinedo, Davis Alberto, por la dedicación y apoyo que ha brindado a este trabajo, por el respeto a mis sugerencias e ideas y por la dirección y el rigor que ha facilitado a las mismas.

A la Universidad César Vallejo, que gracias por haberme permitido formarme en ella, por la admirable labor de formar excelentes profesionales, capaces de liderar en las diferentes instituciones.

A los maestros catedráticos por las enseñanzas brindadas, de todos me llevo algo muy especial y sé que lo aprendido jamás lo olvidaré.

Luzmila Fredesvinda Cabrera Luján

Índice de contenidos

Dedicatoria	ii
Agradecimiento.....	iii
Índice de contenidos	iv
Indice de tablas.....	v
Resumen.....	vi
Abstract	vii
I. INTRODUCCIÓN.....	1
II. MARCO TEÓRICO.....	5
III. METODOLOGÍA.....	14
3.1 Tipo y diseño de investigación.....	14
3.2 Variables y operacionalización	15
3.3 Población, muestra y muestreo	16
3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos	17
3.5 Procedimientos.....	18
3.6 Método de análisis de datos.....	18
3.7 Aspectos éticos	19
IV. RESULTADOS	20
V. DISCUSIÓN.....	26
VI. CONCLUSIONES.....	30
VII. RECOMENDACIONES	31
REFERENCIAS	32
ANEXOS	

Índice de tablas

Tabla 1. Relación entre satisfacción y condición laboral del personal de salud de un hospital en la Libertad, 2022.....	20
Tabla 2. Nivel de Satisfacción del personal de salud de un hospital en la Libertad, 2022.....	21
Tabla 3. Nivel de condición laboral del personal de salud de un hospital en la Libertad, 2022.....	22
Tabla 4. Relación entre desarrollo de tareas y condición laboral del personal de salud de un hospital en la Libertad, 2022.....	23
Tabla 5. Relación entre condición física, material y condición laboral del personal de salud de un hospital en la Libertad, 2022.....	24
Tabla 6. Relación entre condición políticas administrativas y condición laboral del personal de salud de un hospital en la Libertad, 2022.....	25

Resumen

La investigación que precede, llevó el objetivo general de determinar la relación entre la satisfacción y condición laboral del personal de salud de un hospital en la Libertad, 2022. En su metodología se consideró un estudio aplicado, con diseño no experimental, transversal-descriptivo, prospectivo y correlacional. Para analizar los datos se empleó la estadística descriptiva mediante el software SPSS versión 25, demostrándose la correlación con Rho de Spearman. Los resultados expusieron un 18% es deficiente de satisfacción y condición laboral buena con 20 % regular tanto para satisfacción como condición laboral, finalizando con un 40% en satisfacción y condición laboral bueno. Luego, se comprobó mediante el coeficiente Rho de Spearman, que existe entre ambas variables estudiadas una correlación alta y positiva $R_s=0.724$ mostrando un Sig. bilateral=0.017 inferior al 0.05 ($p<0.05$), de allí que se acepte H_a , para una relación directa entre satisfacción y condición laboral. Las conclusiones demostraron que los profesionales de la salud bajo estudio, presentaron un nivel bueno de satisfacción y condiciones laborales.

Palabras clave: Satisfacción, condición laboral, personal de salud, hospital.

Abstract

The investigación that precedida, had the general objective to determine the relation between satisfaction and work condition of the health personal of a hospital in La Libertad, 2022. In is methodology it was considered a apply study, with a non experimental design, cross-descriptive, prospective and correlational design. to analyze the data, it was used descriptive statitics using the SPSS software version 25, demonstrating the correlation with Spearman's Rho. the results exposed an 18% is deficient in satisfaction and good working condition with a 20% regular for both not only to satisfaction but to good working condition, finalizing with a 40% in satisfaction and good working condition, then it was proof by using Spearman's Rho coefficient, that exists in both variables studied there is a higher and positive $R_s=0.724$ showing a Bilateral Sig. = 0.017, inferior to 0.005 ($p<0.05$), hence H_a is accepted for a direct relation between satisfaction and good working conditions. the conclusion showed that the health profesional under the study, show a good level fo satisfaction and good working condition.

keywords: Satisfaction, good working condition, health personnel hospital.

I. INTRODUCCIÓN

Revela la ONU que, al menos 1 de cada 4 trabajadores, siente que no es valorado en su trabajo; en tanto aquellos que, si lo están, en su mayoría se encuentran ocupando puestos de mayor jerarquía. Hallazgos que demuestran que, son los niveles de igualdad, los que, como valores, van de la mano con la productividad, rendimiento, bienestar y estabilidad de los trabajadores, si están satisfechos y tienen buenas condiciones laborales, entonces tienen toda la posibilidad de un alto desempeño (ONU, 2022).

Lo dicho anteriormente, tiene que ver con la satisfacción laboral de las personas, aspecto relevante cuando se trata de organizaciones de servicio, tal como lo es el ámbito de la salud, donde tiene gran relevancia, pues trae consigo una serie de consecuencias derivadas de su prestación, tal como lo es el hecho de que no suceda el esperado incremento de la calidad asistencial con la respectiva satisfacción de quienes se benefician del servicio. De allí que la satisfacción laboral, sea indicador tanto de bienestar como de calidad de vida de los trabajadores (Carrillo, Martínez, Gómez y Meseguer de Pedro (2015).

A tal efecto, un alto grado de trabajadores de la salud, alcanzan al menos un 50% de su existencia, desempeñándose en estas labores, de allí que la satisfacción laboral tenga significativo rol en la vida de estos trabajadores. Es así como al pasar el tiempo, emergen cambios que demuestran un alto interés por mejorar el entorno o condición laboral, lo que lleva a que perciban de modo satisfactorio el realizar sus funciones con orgullo y eficiencia. Esto les permite adaptarse fácilmente frente a exigencias laborales nuevas, propias del paso de los años, en relación a la producción de actualizaciones. Esto demuestra que la satisfacción laboral, se convierte en fundamento primordial que sostiene a organizaciones o instituciones que buscan ser competitivas y productivas (Ore y Soto, 2019).

Se aprecia así que, como factor, la satisfacción laboral es relevante en el bienestar y buen desempeño del personal de salud, es así como las condiciones laborales no escapan a esta acción, si toma en cuenta que, las personas en su mayoría transcurren

en su tiempo de vida en ambientes laborales y por ende, su salud evidentemente, se expone a cualquier situación de trabajo donde se desempeña; de allí que, se requiere atender que estas cuenten con condiciones laborales adaptadas y funcionales, es decir, que existe una organización correcta de aspectos propios de este ambiente, como condiciones del medio ambiente, duración de la jornada, iluminación, entre otros (Victorio, 2022).

Atendiendo a lo expuesto, es menester agregar que un alto porcentaje de organizaciones, aun no tienen claro que, para alcanzar la competitividad esperada al tiempo de enfrentar los cambios para obtener el éxito, se hace necesario mantener trabajadores calificados en las más adecuadas condiciones laborales, ofreciendo una eficaz cultura corporativa con la cual se identifiquen y le asegure a la organización la mayor fidelidad. En concordancia, para el caso de América Latina, los trabajadores de la salud, designan una buena porción de su tiempo a ejercer otros trabajos con lo cual buscan el mejoramiento tanto en las condiciones laborales como en lo económico y con ello, obtener mayor seguridad emocional con lo que incrementan tanto el sentido de pertenencia como de su autoestima (Ore y Soto, 2019).

Para el caso de Perú, se observa en los distintos centros de salud, condiciones adversas como insuficiencia de personal de salud en relación a la demanda al momento de prestar los servicios, excesos en la carga laboral de estos trabajadores, salarios no acordes a la preparación profesional, escases en los suministros, personal de enfermería hospitalaria insatisfecho con sus labores, entre otros. Por consiguiente, son estos problemas, los que requieren ser investigados para conocer sobre la incidencia de las condiciones laborales en el nivel de satisfacción en sus labores que poseen estos profesionales en los hospitales e instituciones de salud (Mejía y Murga, 2019).

Ante esta realidad, este trabajo de investigación plantea la siguiente interrogante: ¿Cuál es la relación entre la satisfacción y condición laboral del personal de un hospital en la Libertad, 2022?

En la misma línea, en relación a los problemas específicos, estos fueron (1) ¿Cuál es la satisfacción laboral del personal de salud de un hospital en la Libertad, 2022?; (2) ¿Cuál es la condición laboral del personal de salud de un hospital en la Libertad, 2022?; (3) ¿Cuál es la relación entre la satisfacción y condición laboral en su dimensión física?; (4) ¿Cuál es la relación entre la satisfacción y condición laboral en su dimensión psicológica?; (5) ¿Cuál es la relación entre la satisfacción y condición laboral en su dimensión social?.

Partiendo de las exposiciones efectuadas anteriormente, este estudio se justifica teóricamente, en virtud de que ofrece conceptos y teorías relacionadas con la satisfacción laboral y condiciones del ambiente, que permiten conocer acerca de la importancia que reviste el capital humano por ser en principio el más numeroso dentro de cualquier organización a lo cual no escapa el área de la salud. Adicionalmente, ofrece de forma analítica y crítica, algunos trabajos que destacan ambas variables y de igual modo intencional el cómo las perciben los profesionales de la salud.

Tiene justificación práctica, ya que los dos cuestionarios aplicados permiten por un lado conocer el nivel de satisfacción laboral que poseen los profesionales de la salud bajo estudio y por el otro, la condición laboral que tienen en su entorno de trabajo, lo cual posibilita determinar sobre lo que esperan y lo que perciben dichos colaboradores con respecto a su influencia para atender los beneficiarios de los servicios de salud de esta institución de salud. Esto contribuye a la generación de un conocimiento más profundo acerca de estos aspectos tan relevantes a la hora de brindar un servicio de salud cónsono con las necesidades de los usuarios.

Con referencia a la justificación a nivel metodológico, esta se produce al ser una investigación que se valió de diversos medios (técnicas, métodos, entre otros) que propendieron la recopilación de los datos necesarios para lograr resultados acordes a los objetivos, de acuerdo a un análisis y descripción para establecer la relación entre las variables mencionados anteriormente, lo cual integra un instrumento de recogida de información que servirá de base a futuros investigadores.

En su justificación social, el estudio es fundamental para establecer la calidad de atención que debe prestarse en los servicios de salud por parte de la enfermería, ya que al no contar con condiciones laborales acordes a sus necesidades profesionales, se hace presente su insatisfacción y ello, incidiría posiblemente en el trato y atención a los pacientes; en virtud de ello, percibir estas situaciones adversas, el destino social de su trabajo se vería afectado por distintos factores que determinan la calidad de atención que debe percibir el paciente, significa ello que al encontrarse el trabajador bajo condiciones inadecuadas de labores, se produce en él insatisfacción que repercute en el usuario del servicio de salud.

Concordantemente, se plantea como objetivo general: Determinar la relación entre la satisfacción y condición laboral del personal de salud de un hospital en la Libertad, 2022. Asimismo, son objetivos específicos: (1) Identificar la satisfacción laboral del personal de salud de un hospital en la Libertad, 2022. (2) Identificar la condición laboral del personal de salud de un hospital en la Libertad, 2022 (3) Establecer la relación entre la satisfacción y condición laboral en su dimensión física. (4) Establecer la relación entre la satisfacción y condición laboral en su dimensión psicológica. (5) Establecer la relación entre la satisfacción y condición laboral en su dimensión social.

En igual sentido, se plantean las siguientes hipótesis: (1) Existe relación entre la satisfacción y condición laboral del personal de salud de un hospital en la Libertad, 2022. Son hipótesis específicas: (1) La satisfacción laboral del personal de salud de un hospital en la Libertad, 2022 es significativa. (2) La condición laboral del personal de salud de un hospital en la Libertad, 2022 tiene significancia (3) Es significativa la relación entre la satisfacción y condición laboral en su dimensión física. (4) La relación entre la satisfacción y condición laboral en su dimensión psicológica es significativa. (5) Tiene significancia la relación entre la satisfacción y condición laboral en su dimensión social.

II. MARCO TEÓRICO

Se desarrollan en este aparte, algunos estudios a nivel internacional como nacional y local, los cuales respaldan el tema objeto de investigación, al igual que sirven para contrastar los resultados encontrados. En tal sentido en lo internacional, se describe el trabajo de Nieto (2017), Ecuador, con su trabajo “Análisis de la satisfacción laboral y su relación con el compromiso organizacional de los colaboradores del Instituto Tecnológico Superior Central Técnico, en el año 2017”, cuyo objetivo fue establecer la relación entre ambas variables al diagnosticar sobre la actualidad de estos trabajadores, la variedad de teorías que emergen en relación al uso de herramientas que miden de modo adecuado y al tiempo recomiendan en torno a la situación problema encontrada. Corresponde a una investigación correlacional, descriptiva, no experimental y transeccional. La muestra fueron ciento veinte seis colaboradores, a quienes se les aplicaron 2 instrumentos, uno para satisfacción laboral (S20/23 de Meliá y Peiró) y el otro para compromiso organizacional (escala de compromiso de Meyer y Allen). Los resultados destacaron que estos trabajadores adscritos a esta institución, con más de quince años de labores, presentaron un nivel superior para ambas variables, en contraposición a aquellos que se desempeñan con menos años de antigüedad, evidenciando inconformidad en un cierto grado de en relación con los beneficios remunerativos. En conclusión, fue confirmada la hipótesis general, con lo que se determinó la existencia de una relación moderada entre dichas variables.

Seguidamente, Atencia, Balaguera y Cantillo (2017), Colombia, realizaron el trabajo “Grado de satisfacción laboral y condiciones de trabajo empresas comerciales Santa Marta”, donde el objetivo llevó a la determinación del grado de satisfacción laboral y condiciones de trabajo de estas organizaciones. Se trató de un estudio documental, no experimental. transeccional. Los resultados comprobaron que la satisfacción laboral guarda relación directa con la experiencia personal dentro de una empresa, la cual es transformada en su percepción y esta a su vez, termina en el componente emocional, para finalmente, culminar en la forma de actuar del trabajador. Se concluyó que el nivel experimentado en cuanto a estar satisfecho laboralmente los trabajadores, lo determina el reto laboral que tienen los incentivos, lo claro de las labores y la

supervisión, como factores de la organización, siendo determinantes en esta satisfacción, lo esperado a futuro y el tiempo de desempeño en su profesión, que estos tengan.

En igual orden, se encuentra el trabajo de Vallelano (2019) España, titulado “La satisfacción laboral en profesiones asistenciales: de la investigación comparativa en Trabajo Social a una propuesta de intervención”, cuyo objetivo general fue conocer el grado de satisfacción laboral dentro de una porción seleccionada de trabajadores sociales con respecto a educadores sociales y docentes, al tiempo de conocer algunos predictores (carga mental percibida, significancia del trabajo, expectativas laborales). Se llevaron a cabo 3 estudios: Comparación de muestras, ampliación de la muestra y realización de un estudio predictivo, correlacionando las variables, dimensiones e indicadores. Los resultados indicaron que existen significativas diferencias de tipo interprofesionales, en proporción a la primera variable (satisfacción laboral) en relación a la carga mental. Se concluye que estos profesionales bajo investigación, valoraron en menos puntos la satisfacción laboral, pero obtuvieron mayores asignaciones en carga mental en relación a los docentes. Mientras que en cuanto a desarrollarse personalmente, significancia con el trabajo y conexión con beneficiarios, se perfilaron como positivos predictores de dicha variable, contrario sucedió con tipo de contrato, ámbito de trabajo, compensación, sexo. Edad y tipo de contrato.

Por su parte, Grisales y Gallego (2021), Colombia, con su investigación “Condiciones laborales y su relación con la satisfacción laboral en colaboradores de una empresa de sector privado en la ciudad de Pereira”, tuvo el objetivo primordial la determinación de la relación entre condiciones laborales y grado de satisfacción. El tipo de estudio fue de enfoque cuantitativo, correlacional, una muestra compuesta por treinta colaboradores, evaluados al aplicarles una encuesta de construcción propia sobre las condiciones laborales y un instrumento de satisfacción laboral para indagar sobre el grado en que están satisfechos, según nivel de frecuencia, en cuanto a lo que hacen según corresponden a dichas condiciones a través de la denominada encuesta de satisfacción laboral S20/23 de Meliá y Peiró. Los resultados evidenciaron que, las

condiciones laborales afectan algunas dimensiones produciendo niveles de insatisfacción en estos trabajadores (físico y ambiental). Fue concluyente que, existe relación significativa en cuanto a al grado de insatisfacción y la afectación presentada, de forma importante las ambientales y físicas, donde la recompensa sigue de cerca, siendo afectada así la satisfacción de tales personas.

En este caso, Quiñones y Marín (2021), Colombia, realizaron “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 – 2019”, donde el objetivo evaluó la relación que hay entre la satisfacción laboral del personal con la percepción de la calidad por los pacientes. Fue trabajo cuantitativo, transversal y descriptivo-correlacional. Como instrumento se utilizaron las encuestas de satisfacción de usuarios y el cuestionario S21/26. Se analizaron los datos mediante los programas STATGRAPHICS PLUS® y R_CRAN. Develaron los frutos de este trabajo, una proporción mayor en las mujeres del 62%; áreas y ambos servicios estuvieron sobre el 80% de satisfacción. Determinándose que las dos variables son independientes (χ^2 : 2,250; p: 0.3247). Se comprobó alta insatisfacción de los colaboradores en el área asistencial. Se concluyó en la existencia de un relacionamiento directo entre lo satisfechos que se encuentran los clientes internos y los usuarios que fueron atendidos.

Sobre los trabajos a nivel nacional, en primer lugar, se presenta el de Acero D. (2017) “Satisfacción laboral del profesional de enfermería y su influencia en la percepción de los pacientes sobre la calidad de atención de enfermería en el hospital Hipólito Unanue”. El objetivo general se encaminó a la determinación de la incidencia de la satisfacción laboral estos trabajadores sobre la calidad de atención que perciben los pacientes. Fue trabajo de diseño analítico, transversal y correlacional. La población se conformó por 250 pacientes con una muestra de 196 pacientes y 51 enfermeros.

El instrumento fue la escala de Lickert modificada. Expusieron los resultados que en un porcentaje alto, la enfermería obtuvo un el 82% para un nivel medio de satisfacción

laboral, seguido de un 15% para alto y el 3% para bajo 3%. En conclusión, se da coincidencia en lo satisfecho que se encuentran los enfermeros con respecto a lo percibe por parte de los pacientes relacionado con la calidad al ser atendidos.

Le sigue García (2017) con “El grado de satisfacción laboral del personal asistencial del hospital de baja complejidad Vitarte, 2017, donde su objetivo principal analizó cómo inciden las dimensiones y determinantes en la satisfacción de estos empleados de salud y su entorno laboral según sea su perfil al cual corresponden. Fue de tipo descriptivo, para el cual se emplearon métodos cuantitativos con ochenta y una encuestas. Se analizó la información mediante la estadística descriptiva. La población se constituyó por ochenta y un empleados del centro de salud. En cuanto a los resultados, luego de ser aplicada la encuesta a la totalidad del universo (trabajadores asistenciales) y tratado por el programa estadístico SPSS, se obtuvo para la variable satisfacción en las labores un nivel regular con el 58.02%; luego un nivel bueno con 38.27% y nivel deficiente el 3.70%. Se concluye que el personal bajo estudio presentó un grado de satisfacción regular que requiere atención inmediata.

En esta misma línea, Pinto (2018), llevó a cabo el estudio “Relación entre los factores de satisfacción laboral y el clima organizacional de los trabajadores de la compañía minera Aruntani – Moquegua – 2018”. El objetivo fue establecer si se correspondió con una correlación entre las variables descritas, dentro de lo cual se detectarán los elementos integradores de los factores de satisfacción en las labores.

Metodológicamente fue cuantitativo, correlacional, descriptivo-transversal. Se emplearon las escalas de Sonia Palma Carrillo, bajo los métodos inductivo, deductivo y estadístico. Como población se seleccionaron 427 sujetos entre trabajadores y obreros. Fue utilizada como técnica la encuesta mediante un cuestionario y para procesar la información, se aplicó la estadística descriptiva. De los resultados se observó que de 92 trabajadores encuestados el 45.5% presentan satisfacción laboral parcial, el 5% (10 colaboradores) mostró satisfacción baja y 18.8% (38 personas) insatisfacción parcial, pues algunas áreas de trabajo carecen de condiciones físicas

adecuadas para sus empleados. Se concluyó en una significativa relación sostenida en dichas variables.

Seguidamente se aprecia a Oreó y Soto (2019), quienes realizaron “Nivel de satisfacción y las condiciones de trabajo del personal de enfermería del Hospital Guillermo Kaelin de la ciudad de Lima, Perú.”. El objetivo direccionó en la determinación de la relación entre tales variables. Se presentó una investigación cuantitativa descriptiva-correlacional, transversal. Tuvo población finita y accesible conformada por sesenta enfermeras, donde los instrumentos utilizados fueron validados por el MINSA. Los resultados de satisfacción en el trabajo arrojaron en un 68.3% que los trabajadores tienen nivel medio en lo satisfechos, el 28.3% demostró que es alto y el 3.3% que es bajo. Lo arrojado culmina en demostrar que se expone relación entre ambas variables, al considerar que si se tienen buenas áreas interdisciplinarias se incrementa la posibilidad de estar satisfechos laboralmente.

Por último, Hurtado (2022) realizó el estudio “Condiciones de trabajo y satisfacción laboral del profesional enfermero de Centro Quirúrgico de un hospital de Lima, 2022”, cuyo objetivo llevó a la determinación de correlación entre estas variables. Se identificó como básico, no experimental, descriptivo, correlacional y transversal. La población se constituyó por sesenta sujetos. Se empleó como técnica para la recolecta de datos una encuesta con soporte de un cuestionario. Los resultados resaltaron que la variable condiciones de trabajo alcanzó un 71.7% para el nivel regular y satisfacción laboral un 96.7% para nivel medio, exponiendo que no hay relación entre tales variables, ni en sus dimensiones e indicadores. En conclusión, se aceptó la hipótesis nula y quedó bajo cuestionamiento la hipótesis alterna de la investigadora.

En lo que respecta a los conceptos que dan sustento a esta investigación, se resalta la definición de salud como el grado de nivel de eficiencia funcional que tiene el organismo en sus niveles micro o celular y el macro o social. En lo social se ubica la salud laboral, como aquella referida al entorno laboral idóneo, bajo justas condiciones físicas y mentales de labores, en cual los colaboradores logren el desarrollo de sus

actividades de forma digna, lo que lleva a considerar sus 3 aspectos primordiales: condiciones medio ambientales, físicas y organizativas (OIT, 2017).

Se conceptualiza trabajo, las acciones realizadas por las personas esperando dentro de sus trayectos labores, lograr un trabajo por demás productivo, bien pagado, donde se sienta seguro dentro del sitio donde se desempeña, con protección social, perspectivas mayores que le lleven a su desarrollo personal y la respectiva integración social, aunado a una libertad que le permita expresar sus preocupaciones y puedan ser partícipes en las decisiones (OIT, 2017).

Con satisfacción laboral se está haciendo referencia a aquellas actitudes que expresan las personas sobre variados aspectos de su entorno laboral. Se acota que una persona destina un mayor porcentaje de su vida adulta desempeñándose en un empleo, donde el tipo de profesión ejercida, es la que tiene determinación en su seguridad emocional, al igual que en lo económico y su felicidad. Atendiendo al hecho de que, la incidencia de los satisfactores laborales, así como el ambiente y las condiciones de trabajo, se consideran primordiales para fundamentales para que se desarrolle y crezca como profesional de la salud (Urquiza, 2012).

Se mide la satisfacción laboral mediante factores determinantes, los cuales llevan a conocer si las personas están felices y a gusto con respecto a los beneficios que se les ofrece en la organización. Estos factores son los que llevan a una mejor evaluación de la satisfacción laboral (Robbins, 2005), tales como Reto del trabajo: Distintas habilidades utilizadas por el trabajador con lo cual desarrolla variadas actividades; Retroalimentación del puesto mismo: Nivel de desempeño de los colaboradores con respecto a las tareas exigidas por su puesto, con lo cual obtiene datos directos y claros sobre la eficiencia de su actuar (Duarte, 2014). Remuneraciones justas: Hace referencia a las recompensas que recibe el trabajador (remuneración o ascensos) por parte de la organización por su rendimiento y esfuerzo en la actividad laboral que realiza; Condiciones de trabajo: Comprueban que las condiciones laborales de los trabajadores inciden lo suficiente en su satisfacción, ya que siempre se desea laborar

en un sitio que brinde oportunidades, haya libertad de expresión de pensamiento, conocimientos e ideas; Características del Trabajo: Muy ligadas a los objetivos planteados por la organización previamente; Relación trabajo – empleado: Se trata de la relación que guarda la organización y sus trabajadores, siendo lazo que debe sostenerse siempre estrecho, ya que de ser positiva, permitirá cumplir estas metas conjuntamente, con alto espíritu y con el mismo norte de éxito (Robbins, 2005).

Mientras que la insatisfacción laboral, la genera un inadecuado ambiente, causando daño tanto a la salud física como a la psíquica, incidiendo en el comportamiento del colaborador dentro una organización, provocando distintos impactos en cada empleado y le ocasiona expectativas laborales traducidas en baja productividad y rendimiento (Urquiza, 2012).

Ahora bien, cuando se trata de las condiciones de trabajo, se infieren como un una determinada característica o factor que se corresponde con el sitio de trabajo, lo cual pudiera incidir positiva o negativamente en los aspectos social y físico de los trabajadores. Se resalta como relevante, que las labores efectuadas por los empleados, se extiende de esas actividades, pues igualmente se involucran componentes interrelacionados con las experiencias emocionales positivas ante las actitudes de sus compañeros o nivel superior, que atiende reglas, condiciones laborales y políticas, lo cual ofrece los tan esperados adecuados espacios, correcta ventilación, tecnología, iluminación, recursos humanos y materiales de trabajo; tales elementos confirma que la satisfacción de los trabajadores resulta de la relación con dichos componentes, es decir, con las condiciones de trabajo (Hannoun 2011).

En tal sentido, las condiciones de trabajo, con las que los empleados llevan a cabo sus actividades en sus puestos de labor, se consideran relevantes en la misma proporción para la organización (le corresponde seguridad y salud ocupacional) como para la sociedad en general. Esto con base a considerar, que estas personas ocupan un poco más de un tercio del día en el trabajo, de allí, que estas condiciones tendría implicaciones directas en cuanto a bienestar, salud y seguridad; lo que lleva a

establecer que lo contrario, es decir, condiciones inadecuadas, originarían posibles enfermedades ocupacionales, así como accidentes laborales e inclusive, perder la vida el trabajador dentro del entorno de trabajo (Ministerio de Trabajo, 2018).

Las tareas se refieren a las distintas actividades que manera constante se realizan consistente y sistemáticamente, cumpliendo de este modo de manera apropiada con la responsabilidad asignada (Villacis, 2022); se convierte así en una unidad para analizar el trabajo ejecutado, formando parte de los grupos sucesivos de puestos de trabajo y de las ocupaciones (Iranzo, 2017). Es la totalidad de las actividades ejecutadas de forma individualizada por parte de quien ocupa el puesto de trabajo, es decir, son las labores atribuidas a cada puesto simple y repetitivo (Campos, Fernández y García, 2022).

Se conceptualiza las condiciones laborales o de trabajo, aquellos aspectos de trabajo que puedan culminar en consecuencias negativas en contra de la salud del trabajador, lo cual incluye, luego de los aspectos referidos al ambiente y los tecnológicos, también situaciones relacionadas con la ordenación del trabajo y la propia organización (Gobierno de España, 2022).

Con respecto a las condiciones físicas, son las que reflejan lo que respecta a las características medio-ambientales donde se lleva a cabo las labores, tienen que ver con el sonido, la distribución del espacio, la iluminación, ubicación de los trabajadores, entre otros (Rubio, 2022). Para el caso de las condiciones materiales, son las que pudieran dañar más de un puesto de labores, específicamente, cuando no se cumple con la Legislación Industrial: recipientes a presión, electricidad, climatización sistemas de aires acondicionados, entre otros y la legislación laboral: superficies de tránsito, espacios de para trabajar, máquinas, almacenamiento, entre otros (Universidad Pablo de Olavide de Sevilla, 2022).

En este mismo orden de ideas, en cuanto a las políticas, es la Organización Internacional del Trabajo, que mantiene supervisión tanto sobre las tendencias como de la evolución referentes a salario, jornada diaria (horas), el equilibrio (trabajo y vida personal), en cuanto la organización de labores, negociaciones colectivas; de igual modo, lleva un análisis en cuanto a cuestiones específicas y emergentes, con lo que proporciona a responsables de formular estas políticas como a mandantes de la OIT información práctica con asesoría normativa con base a investigaciones que se fundamentan en conocimientos avanzados (Organización Internacional del Trabajo, 2016).

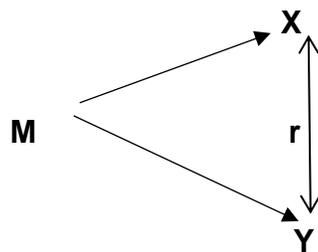
Para el caso de lo administrativo, estas condiciones laborales se componen de variadas clases de ellas, tal como lo es la física: Trabajo llevado a cabo tomando en cuenta la luz, lo cómodo para desempeñarse, la adecuada maquinaria, la vestimenta, el medio-ambiente y administración que maneja tiempo de jornada, de descanso (Pérez y Merino (2010); de esto modo, en cuanto a las políticas administrativas, es la agrupación de políticas de administración que se basan en principios, reglas y directrices formuladas o adoptadas por una organización (Espinoza, Pivaque y Dávila, 2018)

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de Investigación

La investigación desarrollada se tipifica como aplicada, en virtud de dirigirse a solucionar problemas de tipo prácticos (Hernández, Fernández y Baptista, 2017), de este modo se amplía el entendimiento de la vida social en la actualidad (Ñaupas, Valdivia y Palacios, 2018). En cuanto a su diseño, el mismo fue no experimental, con estudio de las variables al iniciar la investigación, sin que hubiera manipulación de las mismas (Hernández, Fernández y Baptista, 2017). De igual modo se consideró transversal ya que la recogida de información se llevó a cabo al momento en que se desarrollaba el estudio (Gupta y Gupta, 2011), al tiempo que fue descriptivo debido al detalle expuesto por la investigadora para referir toda cualidad en relación a cualquier situación presentada durante su desarrollo (Rinjit, 2020); mientras que fue prospectivo, en virtud de que el estudio refirió posibles eventos a futuros sobre el tema en cuestión (Goddard, 2004).

En igual sentido, se trató de un estudio correlacional, partiendo de que su intención es encontrar respuestas a través de estudiar las relaciones entre las variables en ambientes naturales, esto sin que lleguen a ser manipuladas. Detalla en qué medida se producirán cambios en una de esas variables, al ser modificada por experimentar con otra u otras variables (Paz y García, 2012)



Donde:

M: Muestra de estudio

X: Satisfacción laboral

Y: Condición laboral

r: Relación entre las variables

3.2. Variables y operacionalización

Variable 1: Satisfacción laboral del personal de salud

Definición conceptual: Hace referencia a aquellas actitudes que expresan las personas sobre variados aspectos de su entorno laboral. Atendiendo al hecho de que, la incidencia de los satisfactores laborales, así como el ambiente y las condiciones de trabajo, se consideran primordiales para fundamentales para que se desarrolle y crezca como profesional de la salud (Urquiza, 2012).

Definición operacional: Se mide la variable mediante las dimensiones desarrollo de tareas, condiciones físicas y materiales y políticas administrativas.

Escala de medición: Ordinal.

Variable 2: Condición laboral del personal de salud.

Definición conceptual: Determinada característica o factor que se corresponde con el sitio de trabajo, lo cual pudiera incidir positiva o negativamente en los aspectos social y físico de los trabajadores (Hannoun 2011).

Definición operacional: La medición de esta variable fue a través de las dimensiones condición física, condición psicológica y condición social.

Escala de medición: Ordinal.

3.3. Población, muestra y muestreo

Población: Agrupación de casos objeto de estudio, que se encuentran definidos al igual que limitados y accesibles, los cuales se conforman como referente para elegir la muestra, conformación que debe cumplir con criterios previos. Estos casos pueden ser personas, animales o cosas (Arias, Villasís y Miranda, 2016). Para este caso de investigación, se constituyó por 134 profesionales de la salud, quienes atendieron a criterios de inclusión planteados.

Criterios de inclusión:

- Personal de salud que laboran en hospital en la Libertad, 2022.
- Personal de salud que participaron voluntariamente.
- Personal de salud contratado y/o nombrado que labora en hospital en la Libertad, 2022.
- Personal de salud que aceptaron firmar el consentimiento informado

Criterios de exclusión:

- Personal de salud que estuvieron de vacaciones.
- Personal sin disposición a participar en la investigación.
- Personal de salud no contratado por el hospital en la Libertad.

Muestra: Se trata de un subconjunto de la población sobre la cual se realizará el estudio, esto mediante el procedimiento más pertinente según el caso, con el cual se obtiene el número de elementos de dicha muestra (fórmula, la lógica, entre otros (López, 2004). En este caso, por ser una población finita y accesible, no se hace necesario el cálculo del tamaño muestral, en virtud de ello pasa a ser el total de la población.

Muestreo. Corresponde al método empleado para la selección de los componentes de la muestra sobre la totalidad del universo. Es la agrupación de procedimientos, reglas y criterio para seleccionar el grupo de elementos de la población responsable de lo que acontece dentro de la misma (López, 2004). Tomando en cuenta que el universo es finito y accesible, se utilizó el muestreo no probabilístico por conveniencia.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Técnicas: Están compuestas por actividades y procedimientos con las cuales el investigador logra los datos con los cuales responde a las interrogantes planteadas en el estudio (Hernández y Duana, 2020). En este caso particular, se utilizó la técnica de la entrevista, lo cual es una conversación entre la persona que entrevista o entrevistador y la que responde o entrevistado, sobre una temática determinada con antelación (Sotomayor, 2021).

Instrumento: Definido como el instrumento para la recogida de información que se orienta a la creación de aquellas condiciones necesarias para lleva a cabo la medición de dichos datos (Hernández y Duana, 2020). Para esta investigación se utilizaron 2 cuestionarios tipo Lickert, contruidos para recolectar las respuestas de estos trabajadores sobre el tema objeto de estudio.

Se hizo entrega del primer instrumento “Satisfacción laboral del personal de salud de un hospital en la libertad, 2022”, elaborado por Bach Oré Motta, Erik Jaime, Bach Soto Carrillo, Cecilia Carmela, modificado por la autora, siendo respondido en un lapso de 20 minutos. Constó de 2 partes: la primera se conformada por los datos generales; la segunda, estructurada por diez de 26 preguntas que tuvieron que ver con satisfacción laboral del personal de salud de un hospital en la libertad, 2022. En cuanto al puntaje, dicho instrumento presentó los siguientes: Totalmente en desacuerdo (=1 puntos), pocas veces de acuerdo con la opinión (=2 puntos), indiferente a la opinión (=3 puntos), Mayormente de acuerdo la opinión (=4 puntos), totalmente de acuerdo con la opinión (=5 puntos).

El segundo instrumento, fue el cuestionario “Condición laboral del personal de salud de un hospital en la libertad,2022”, fue elaborado por Bach Orè Motta, Erik; Bach Soto Carrillo, Cecilia Carmela, modificado por la autora, el mismo estuvo constituido por 13 ítems cuyas respuestas estuvieron calificadas de acuerdo a los siguientes puntajes: Totalmente en desacuerdo (=1 puntos), en desacuerdo (=2 puntos), Ni en acuerdo ni en desacuerdo (=3 puntos), De acuerdo (=4 puntos), Totalmente en acuerdo (=5 puntos).

Para ambos instrumentos, se utilizó como medio de confiabilidad el Alpha de Cronbach, que luego de aplicado resultó un coeficiente 0.969 según el nivel de divulgación de satisfacción y condiciones laborales.

3.5. Procedimientos

En principio, fue solicitada la autorización a la dirección respectiva del centro de salud, para desarrollar la investigación en un hospital en la Libertad, 2022, ello con el fin de obtener el permiso para recolectar los datos del personal de salud, quienes fueron informados con anticipación sobre el propósito de este estudio, conservando en cada uno de ellos su anonimato; de allí que, como constancia de aceptación, procedieron a firmar el consentimiento informado. Una vez obtenido el consentimiento informado, se hizo entrega de los instrumentos de satisfacción y condiciones laborales para para leer y responder según instrucciones.

3.6. Método de análisis de datos

Posterior a obtener la información, proveniente de la aplicación de los instrumentos elaborados para el caso, dichos datos fueron procesados de forma automatizada, utilizando para ello el software SPSS versión 25, para luego efectuar la tabulación simple cruzada.

Los resultados se expusieron a través de tablas estadísticas de entrada simple y doble. Para el análisis inferencial, se aplica el Chi-cuadrado, con el objetivo de determinar si existe relación entre el valor de significación ($p < 0,05$) y las variables.

3.7. Aspectos éticos

El estudio atendió los principios éticos y bioéticos, tal como los establecidos por el informe de Belmont (1963), referidos a la autonomía, justicia, privacidad, trato equitativo, reputación y seguridad de las personas que participan en la investigación. Se asumen igualmente las recomendaciones de la Declaración de Helsinki (2013), por cuanto propone principios éticos para investigar a nivel médico en seres humanos. Igualmente, aunado al respecto de las exigencias éticas de No Copia de la UCV, por lo que fue aplicada la investigación al Software de Turnitin.

IV. RESULTADOS

Tabla 1

Relación entre satisfacción y condición laboral del personal de salud de un hospital en la Libertad, 2022

		Condición laboral			Total	Rho de Spearman	
		Deficiente	Regular	Bueno			
Satisfacción	Deficiente	Recuento	2	0	18	20	rs=0.724
		% del total	2 %	0%	18%	20%	p=0,017
	Regular	Recuento	3	20	7	30	N=100
		% del total	3%	20 %	7%	30 %	
	Bueno	Recuento	5	5	40	50	
		% del total	5%	5 %	40%	50%	
Total		Recuento	10	25	65	100	
		% del total	10%	25%	65%	100,00%	

Nota: Base de datos

Se observa de la tabla 1 que el 18% es deficiente en satisfacción y bueno en condición laboral; mientras que el 20 % es regular en satisfacción y regular en condición laboral y el 40% es bueno en satisfacción y bueno en condición laboral. Por otra parte, se pudo contrastar la hipótesis donde se evidencia un coeficiente de Rho es 0.724 es una correlación alta y su significancia es 0.017 inferior al 0.05 para ambos casos, por ello se rechaza la H_0 y se acepta la H_a , es decir, que existe satisfacción y condición laboral del personal de salud

Tabla 2

Nivel de Satisfacción del personal de salud de un hospital en la Libertad, 2022

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Insatisfecho laboral	20	20
Medianamente satisfecho laboral	30	30
Satisfecho laboral	50	50
Total	100	100

Nota: Base de datos

En la tabla 2, presenta una insatisfacción laboral del 20%, mientras que medianamente satisfecho laboral tiene un 30%, y solo el 50% de los encuestados presentan un nivel de satisfecho laboral del personal de salud de un hospital en la libertad, 2022.

Tabla 3

Nivel de condición laboral del personal de salud de un hospital en la Libertad, 2022

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Baja laboral	10	10
Media laboral	25	25
Alta laboral	65	65
Total	100	100

Nota: Base de datos

En la tabla 3 se observa que, en cuanto a la condición laboral del personal de salud de un hospital en la Libertad, un 10% presentan baja laboral; mientras que media laboral tiene un 25%, finalizando con un 65 % tiene un alta laboral

Tabla 4

Relación entre desarrollo de tareas y condición laboral del personal de salud de un hospital en la Libertad, 2022

		Condición laboral			Total	Rho de Spearman	
		Deficiente	Regular	Bueno			
Desarrollo de tareas	Deficiente	Recuento	0	10	5	15	rs=0,756
		% del total	0%	10%	5 %	15%	p=0,013
	Regular	Recuento	7	0	10	17	N=100
		% del total	7%	0%	10%	17%	
	Bueno	Recuento	3	15	50	68	
		% del total	3%	15%	50%	68%	
Total	Recuento	10	25	65	100		
	% del total	10%	25%	65%	100%		

Nota: Base de datos

En la tabla 4 se aprecia que el 0 % es deficiente en desarrollo de tareas y deficiente en condición laboral, al tiempo que un 10% es regular en desarrollo de tareas y bueno en condición laboral; por último, un 3% es bueno en desarrollo de tareas y bueno en condición laboral. Por otra parte, se pudo contrastar la hipótesis donde se evidencia un coeficiente de Rho es 0.756 y un Sig. de 0.013 que es inferior al 0.05 para la relación de ambas de variables, por ello se rechaza la Ho y se acepta la Ha, según la dimensión desarrollo de tareas y la variable condición laboral del personal se acepta.

Tabla 5

Relación entre condición física, material y condición laboral del personal de salud de un hospital en la Libertad, 2022

		Condición laboral			Total	Rho de Spearman	
		Deficiente	Regular	Bueno			
Condición física, material	Deficiente	Recuento	0	5	0	5	rs=0,786
		% del total	%	5%	0%	5%	p=0,012
	Regular	Recuento	0	6	10	16	N=100
		% del total	0%	6%	10%	16%	
	Bueno	Recuento	10	14	55	79	
		% del total	10%	14%	55%	79%	
	Total	Recuento	10	25	65	100	
		% del total	10%	25%	65%	100%	

Nota: Base de datos

En la tabla 5 se evidencia que el 5 % es deficiente en condición física, material y regular en condición laboral; un 10% es regular en condición física, material y bueno en condición laboral y el 55 % es bueno en condición física, material y bueno condición laboral. Por otra parte, se pudo contrastar la hipótesis donde se evidencia un coeficiente de Rho Spearman es 0.786 y un Sig. es 0.012 inferior al 0.05 para ambos que es la dimensión física, material y variable condición laboral, por ello se rechaza la Ho y se acepta la Ha, por lo tanto, se acepta dimensión y la variable respectiva.

Tabla 6

Relación entre condición políticas administrativas y condición laboral del personal de salud de un hospital en la Libertad, 2022

		Condición laboral			Total	Rho de Spearman
		Deficiente	Regular	Bueno		
Condición políticas administrativas	Deficiente	Recuento	0	0	19	rs=0,727
		% del total	0%	0%	19%	p=0,003
	Regular	Recuento	0	5	24	N=100
		% del total	0%	5%	24%	29%
	Bueno	Recuento	10	20	22	52
		% del total	10%	20%	22%	52 %
Total	Recuento	10	25	65	100	
	% del total	10%	25%	65%	100%	

Nota: Base de datos

En la tabla 6 se observa el 19 % es deficiente en condición políticas administrativas y bueno en condición laboral, el 5 % es regular en condición políticas administrativas y bueno en condición laboral, y el 22 % es bueno en condición políticas administrativas y bueno en condición laboral. Por otra parte, se pudo contrastar la hipótesis donde se evidencia un coeficiente de Rho Spearman $R_s=0.727$, ello tiene una correlación alta y un Sig. bilateral=0.003 inferior al 0.05 ($p<0.05$) para ambos casos, por ello se rechaza la H_0 y se acepta la H_a , es decir se acepta la dimensión de Condición políticas administrativas y la variable Condición laboral.

V. DISCUSIÓN

Para dar inicio a este apartado, se plantea que el objetivo general de esta investigación tuvo que ver con determinar la relación entre la satisfacción y condición laboral del personal de salud de un hospital en la libertad, 2022, cuyos resultados arrojaron que existe en estos trabajadores una insatisfacción y condición laboral deficiente, representado en el 10 % obtenido al ser aplicado el instrumento. Así mismo, se demostró a través del coeficiente de Rho de Spearman, una correlación alta y positiva, la cual expuso un $R_s=0.724$ con un Sig. bilateral=0.017 inferior al 0.05 ($p<0.05$) para ambos casos, aceptando que existe una relación directa entre satisfacción y condición laboral.

Estos hallazgos son similares a las conclusiones logradas por Atencia, Balaguera y Cantillo (2017), donde demostró que existe una correlación positiva entre la satisfacción laboral y los factores internos y externos que rodean al trabajador. De igual modo se acerca a lo concluido por Oreo y Soto (2019) al señalar que el nivel de satisfacción laboral y las condiciones de trabajo del personal de salud (enfermería) guardan una alta relación. Por su parte Nieto (2017), llegó a la conclusión de que si existe una relación directa y positiva entre las condiciones laborales y la satisfacción laboral.

En cuanto a los resultados descriptivos, se encontró para la variable independiente, esto es satisfacción laboral, que el personal de salud bajo estudio, presenta una insatisfacción laboral equivalente al 20 %, seguido de un 30% para los que están medianamente satisfechos laboralmente, lo que lleva a concretar que un 50% correspondió al personal de salud que si tiene un nivel de satisfacción laboral.

Los planteamientos expuestos llevan a considerar semejanza con los señalamientos de Acero (2017) cuyos resultados demostraron que el personal de enfermería, generalmente, reporta niveles medios de satisfacción laboral; esto en consonancia con Vallelano (2019) quienes determinaron que el nivel de satisfacción laboral, no llega a ser totalmente aceptable. Mientras que Grisales y Gallego (2021), reveló en su estudio

una relación significativa positiva al contrastar las condiciones laborales con la satisfacción laboral de los trabajadores.

En esta línea, en lo que respecta a la variable condición laboral, los hallazgos evidenciaron que la calidad de atención hacia los pacientes por parte del personal de salud, alcanzó un 10% representando a la baja laboral, al tiempo que en su media laboral se obtuvo un 25%, finalizando con el 65% el cual recayó sobre la alternativa alta laboral. Tal como se aprecia, los resultados son similares a las conclusiones de Hurtado (2022), quienes señalaron que las condiciones laborales que envuelve al personal de enfermería, por lo general, son regulares.

Al tiempo que se agrega la opinión del Ministerio de Trabajo (2018) cuando indica que las condiciones laborales llegan a tener implicancias directas en cuanto a la seguridad, el bienestar y la salud de los trabajadores; adicionando que de tener condiciones de trabajo inadecuadas, originarían accidentes de trabajo, enfermedades ocupacionales y con posibilidades de que termine en la muerte del trabajador. A esto se suma el concepto bastante similar de Borges (2018), cuando describe estas condiciones como la cantidad de variantes que determinan el que se ejecuten las labores dentro de entorno específico, que revele el estado de salud del trabajador.

En este orden de ideas, con respecto al cuarto objetivo específico, el cual llevo a la relación entre desarrollo de tareas y condición laboral del personal de salud de un hospital en la Libertad, 2022, demostraron los resultados que el personal de salud de este centro, en un 36,4% es deficiente al desarrollar sus tareas y en la condición laboral que prevalece; al tiempo que resultó en un 33.3% deficiente en desarrollo de tareas y bueno en condición laboral y en un 80.8 % son buenos para el desarrollo de tareas y buenos en condición laboral.

Estos hallazgos son de cierto modo distintos a los constructos de Villacis (2022) ya que expone en su concepto que las tareas dentro de un puesto de trabajo, se refieren

a toda actividad que comúnmente realiza el trabajador de modo sistemático y constante, con lo que da cumplimiento a sus responsabilidades asignadas al cargo que ocupa, a quien previamente se la ha otorgado la autoridad acorde a la responsabilidad que amerita; agregándose la opinión de Iranzo (2017), describir el desarrollo de tareas como el cumplimiento de un grupo de actividades que tienen objetivo previo que se debe alcanzar a través de fases durante el desempeño de las labores; esto acompañado de lo indicado por Campos, Fernández y García (2022) apreciando el desarrollo de tareas como cualquier actividad de modo individual realizada repetidamente por el trabajador, siguiendo esta línea, en cuanto al quinto objetivo específico con el cual se planteó la relación entre condición física, material y condición laboral del personal de salud de un hospital en la Libertad, 2022, la información obtenida del instrumento permitió argumentar que este personal de salud en un 62.5 % es regular tanto en condición física, material como en condición laboral; demostrando al mismo tiempo que en un 69.6% es bueno en condición física, material pero bueno en condición laboral.

Los resultados expuestos tienen circunstancias comunes con los señalamientos del Gobierno de España (2022), quien ve las condiciones de trabajo como los aspectos que pueden generar posibilidad de consecuencias adversas que afectarían la salud del trabajador; de allí para Navarro (2011), con respecto a las condiciones físicas, se convierte en los factores tanto humanos como técnicos que tienen incidencia en los resultados organizacionales; al mismo tiempo se adjunta para el caso de las condiciones materiales, lo dicho por la Universidad Pablo de Olavide de Sevilla (2022), quien consideró que estas condiciones son las que en conjunto afectan la totalidad de los puestos de trabajo, tales como instalaciones (electricidad, climatización, aires acondicionados), planta física (áreas de tránsito, escaleras, pasillos) maquinaria, instrumentos de trabajo, lugares de almacenamiento).

Con referencia al sexto objetivo específico, el cual expuso la relación entre condición políticas administrativas y condición laboral del personal de salud de un hospital en la Libertad, 2022, las exposiciones del personal de salud del centro bajo estudio

reveló que el 19 % presenta deficiencias en la condición políticas administrativas y bueno en su condición laboral, luego un 20% señala que son buenos en condición políticas administrativas y regular en condición laboral; mientras que con un 22% se indicó que este personal es bueno tanto en la condición políticas administrativas como en la condición laboral.

Tales señalamientos se asemejan de cierto modo a lo expuesto por Organización Internacional del Trabajo “OIT” (2016) en lo relativo a las políticas, para lo cual revela que en la actualidad hay cambios y avances en materia de negociaciones colectivas (salario, jornada laboral, organización del trabajo, relación trabajo-vida) todo lo cual lleva, por un lado a los responsables a ofrecer políticas y por el otro, a la OIT a suministrar practicidad en la información con asesoramiento que norme en base a estudios y conocimientos avanzados.

Para el caso de lo administrativo, guarda cierta relación con lo encontrado en Pérez y Merino (2010), ya que en su opinión la condición de trabajo se compone de algunos tipos como lo son las condiciones físicas donde se lleva a cabo las labores, en este caso uniformes, clase de maquinarias utilizadas, las comodidades ofrecidas, la iluminación. Igualmente, las medioambientales, donde se considera la contaminación y las organizativas o administrativas, apreciando el tiempo de la jornada laboral, los descansos. A manera de cierre, se consideró cierta similitud con lo señalado por Espinoza, Pivaque y Dávila (2018), para quienes las políticas administrativas se muestran como un conglomerado de políticas que apoyan la administración y tienen su base en las directrices con las cuales funciona una organización, sus reglas y sus principios.

VI. CONCLUSIONES

Primera: De acuerdo al análisis de los resultados obtenidos en el presente estudio, para el objetivo general se logró determinar que existe una estrecha relación entre la satisfacción laboral y las condiciones laborales, siendo la correlación Rho 0,724 de Spearman alta y positiva, y un Sig. De 0.017 inferior al 0.05 ($p < 0.05$) que indica una relación significativa entre las variables.

Segunda: En referencia al primer objetivo específico, se comprobó que el personal de salud bajo investigación, presenta un nivel medio de satisfacción laboral reflejado en la prestación de sus servicios profesionales en la atención de los pacientes, evidenciado ello en un 50% de arrojado del respectivo instrumento.

Tercera: Con los resultados del segundo objetivo específico, fue identificada una condición laboral bastante aceptable por parte del personal de enfermería que labora en un hospital en la Libertad, 2022, la cual se ubicó en 65% de aceptación, significando ello que estos trabajadores gozan de condiciones favorecedoras en su satisfacción para el desempeño de sus funciones.

Cuarta: Al contabilizar la información recolectada de los cuestionarios, se demostró para el tercer objetivo específico, se conoció sobre la estrecha relación que existe entre la satisfacción de estos profesionales de la salud y la condición laboral en la cual llevan a cabo sus tareas dentro de su dimensión física.

Quinta: Luego de analizar los resultados alcanzados para el cuarto objetivo específico, se estableció que, dentro de la institución de salud, el personal establece relación cercana entre su satisfacción y las condiciones laborales que llevan a cabo en su dimensión psicológica.

Sexta: Para su quinto objetivo específico, los hallazgos establecieron relación importante entre la satisfacción y condición laboral expuesta en este hospital por los trabajadores de la salud en cuanto a su dimensión social.

VII. RECOMENDACIONES

Al personal de salud de un hospital en la Libertad, 2022:

- Establecer parámetros personales y profesionales que, en conjunto a la institución de salud, le permita al personal de enfermería, disminuir el grado de insatisfacción laboral que presenta dentro de la condición laboral.
- Considerar la incorporación de modos de trabajo, que lleve a este personal a mejorar la calidad de atención de los pacientes, dirigiéndolos a un alta laboral dentro de la condición laboral.
- Solicitar apoyo a la institución de salud, para que se actualice la descripción de cargos y con ello los procesos utilizados para el desarrollo de tareas que conlleven a cumplir la meta común y establezca una mejora en las condiciones laborales.

A la institución de salud:

- Mejorar tanto las condiciones físicas como materiales del centro sanitario, de forma tal que sirva de apoyo para que el personal de salud alcance positivamente los resultados organizacionales y se pronuncien buenos desempeños laborales en cada puesto de trabajo.
- Pronunciar cambios a favor de mejoras en las políticas administrativas aplicadas en el centro de salud, con lo cual estos trabajadores de la salud cuenten con acordes salarios, convenientes jornadas laborales, efectivas relaciones laborales, entre otros beneficios.
- Establecer condiciones de políticas administrativas comprometidas con el bienestar de los trabajadores de la salud bajo estudio, bajo las cuales se sientan seguros y motivados para el ejercicio de sus cargos.

REFERENCIAS

- Acero D. Satisfacción laboral del profesional de enfermería y su influencia en la percepción de los pacientes sobre la calidad de atención de enfermería en el Hospital Hipólito Unanue [Tesis Licenciatura. Universidad Peruana Unión]. http://repositorio.upeu.edu.pe/bitstream/handle/UPEU/681/Delia_Tesis_bachi
- Arias, J.; Villasís, M.; Miranda, M. (abril-junio, 2016). El protocolo de investigación III: La población de estudio. *Revista Alergia México* 63(2): pp. 201-206. México. <https://www.redalyc.org/pdf/4867/486755023011.pdf>.
- Atencia, J.; Balaguera, Y. y Cantillo, S. (2017). Grado de satisfacción laboral y condiciones de trabajo empresas comerciales Santa Marta. [Monografía presentada como modalidad de grado para optar el título de Administrador de Empresas. Universidad Cooperativa de Colombia]. [https://repository.ucc.edu.co/bitstream/20.500.12494/5090/1/GRADO%20DE%](https://repository.ucc.edu.co/bitstream/20.500.12494/5090/1/GRADO%20DE%20)
- Campos, Y., Fernández, L y García, F. Diseño de Puestos. Universidad Autónoma del Estado de Hidalgo - Periodo: enero-junio 2022. [Licenciatura en Administración. Instituto de Ciencias Económico Administrativas. Área Académica]. <https://repository.uaeh.edu.mx/bitstream/bitstream/handle/123456789/20030/>
- Carrillo, C., Martínez, M., Gómez, C. y Meseguer de Pedro, M. (mayo, 2015). Satisfacción laboral de los profesionales sanitarios de un Hospital Universitario: Análisis general y categorías laborales. *Revista Anales de Psicología* 31(2): pp. 45-650. <https://revistas.um.es/analesps/article/view/analesps.31.2.169791/175731>
- Duarte, S. Aguirre, J. y Jarquin, G. (2014). Factores que influyen en la satisfacción laboral de los empleados de la empresa ADARA, S.A. *Revista Electrónica de Investigación en Ciencias Económicas Abriendo Camino al Conocimiento* 2(4),

julio-diciembre, 2014 UNAN-Managua Mexico.

<file:///C:/Users/Daniel/Downloads/Dialnet>

FactoresQueInfluyenEnLaSatisfaccionLaboralDeLosEmp-5109457.pdf.

Espinoza, K., Pivaque, E. y Dávila, F. (enero, 2018). Diseño de políticas de control para la regulación laboral y comercial de la empresa Distribuidora de Productos Agrícolas. *Revista Observatorio de la Economía Latinoamericana*. Ecuador.

<https://www.eumed.net/cursecon/ecolat/ec/2018/politicas-control>.

García, M. (2017). El grado de satisfacción laboral del personal asistencial del hospital de baja complejidad Vitarte, 2017. [Tesis para optar el grado académico de Maestra en Gestión Pública. Universidad César Vallejo].

<https://core.ac.uk/download/pdf/326622035.pdf>.

Gobierno de España (13 de marzo de 2022). Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social. Condiciones de trabajo y salud. Recuperado el 12 de noviembre de 2022

<https://istas.net/salud-laboral/danos-la-salud/condiciones-de-trabajo-y-salud>.

Goddard, W. y Melville, S. (2004). Metodología de la investigación: una introducción (2ª edi). India: Juta y Compañía Ltda.

<https://books.google.es/books?hl=es&lr=&id=bJQJpsU2a10C&oi=fnd&pg=PA1&dq=RESEARCH+METHODOLOGY+&ots=XusaU8ESai&sig=jUTzhHUGxocOoc2hBzXfAeqHolU#v=onepage&q=RESEARCH%20METHODOLOGY&f=false>.

Grisales, M. y Gallego, L. (2020). Condiciones laborales y su relación con la satisfacción laboral en colaboradores de una empresa de sector privado en la ciudad de Pereira. [Tesis para optar el título de Psicólogo. Universidad Católica de Pereira].

<https://repositorio.ucp.edu.co/bitstream/10785/6228/1/DDMPSI276.pdf.Hernánd>

- Gupta, M. y Gupta, D. (2011). Metodología de investigación. India: PHI Learning Private Limited.
<https://books.google.es/books?id=AKzwXp7K7FcC&printsec=frontcover&hl=es#v=onepage&q&f=false>.
- Hannoun, G. (2011). Satisfacción laboral. [Tesis para obtener el grado académico de Licenciado en Administración]. Universidad Nacional de Cuyo].
http://bdigital.uncu.edu.ar/objetos_digitales/4875/hannouncetrabajodeinvestigacion.pdf
- Hernández R, Fernández C, Baptista M. (2018). Metodología de la investigación (6ª edi). México: McGraw-Hill Interamericana Editores, S. A. de C.V. Capítulo 7. Concepción o elección del diseño de investigación.
<https://www.esup.edu.pe/wpcontent/uploads/2020/12/2.%20Hernandez,%20Fernandez%20y%20BaptistaMetodolog%C3%ADa%20Investigacion%20Cientifica%206ta%20ed.pdf>.
- Hurtado, K. (2022). Condiciones de trabajo y satisfacción laboral del profesional enfermero de Centro Quirúrgico de un hospital de Trujillo, 2022. [Tesis para obtener el grado académico de Maestra en Gestión de los Servicios de la Salud. Universidad César Vallejo].
<https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/100610/HurtadoPKM-SD.pdf?sequence=1>.
- Iranzo, M. Análisis, Descripción y Valoración de Puestos de Trabajo en las Organizaciones. [Trabajo Individual de Fin de Máster. Colaboración con Teria Yabar Murh. Universidad Pontificia de Comillas ICADE-ICAI. 2017].
<https://repositorio.comillas.edu/rest/bitstreams/135341/retrieve>.
- López, P. (2004). Población, muestra y muestreo. *Revista Punto Cero* 09(08). Cuba.

http://www.scielo.org.bo/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1815-02762004000100012.

Mejía P, Murga S. (2019). Sobrecarga laboral y calidad de cuidado del profesional de enfermería desde la perspectiva del usuario. [Tesis para optar al título profesional de Licenciada en Enfermería. Universidad Nacional de Trujillo]. <https://dspace.unitru.edu.pe/bitstream/handle/UNITRU/11644/1864.pdf?sequence=1&isAllowed=y>.

Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (2018). Política y Plan Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo 2017 - 2021. 1º ed. marzo, 2018. Lima, Perú. https://www.trabajo.gob.pe/archivos/file/CNSST/politica_nacional_SST_2017_2021.pdf.

Nieto, E. (2017). Análisis de la satisfacción laboral y su relación con el compromiso organizacional de los colaboradores del Instituto Tecnológico Superior Central Técnico, en el año 2017. [Disertación previa a la obtención del título de Psicóloga Organizacional. Pontificia Universidad Católica del Ecuador]. <http://repositorio.puce.edu.ec/bitstream/handle/22000/14304/Disertaci%C3%B3n%20Erika%20Estefan%C3%ADa%20Nieto%20Hidalgo.pdf?sequence=1&isAllowed=y>.

Ñaupas H, Valdivia M, Palacios J. (2018) Metodología de la investigación cuantitativa-cualitativa y redacción de la tesis Eusebio Romero Delgado. 5a. Edición. Bogotá: Ediciones de la U. Capítulo 7. Técnicas e instrumentos para la recopilación de datos. Disponible en: <https://corladancash.com/wp-content/uploads/2020/01/Metodologia-de-la-investigacion-cuanti-y-cuali-Humberto-Naupas-Paitan.pdf>

Ore, E. y Soto, C. (2019). Satisfacción laboral y condiciones de trabajo del enfermero en el servicio de medicina del hospital Guillermo Kaelin de la Fuente. Lima - 2018". [Tesis para optar el título profesional de Licenciado en Enfermería. Universidad Privada Norbert Weiner]. <https://repositorio.uwiener.edu.pe/xmlui/bitstream/handle/20.500.13053/2973/TESES%20Or%c3%a9%20Erik%20-%20Soto%20Cecilia.pdf?sequence=3&isAllowed=y>.

Oreo, E y Soto, C. (2019). Satisfacción laboral y condiciones de trabajo del enfermero en el servicio de medicina del hospital Guillermo Kaelin de la Fuente, Lima. [Tesis para optar al título profesional de Licenciado en Enfermería. Universidad Privada Norbert Wiener]. <http://repositorio.uwiener.edu.pe/bitstream/handle/123456789/2973/TESES%20Or%C3%A9%20Erik%20-%20Soto%20Cecilia.pdf?sequence=3&isAllowed=>

Organización Internacional del Trabajo "OIT" (11 noviembre 2016). Recuperado del 17 de octubre de 2022 <https://www.ilo.org/global/topics/dw4sd/themes/working-conditions/lang-es/index.htm>.

Organización Internacional del Trabajo. Normativa de la OIT. Recuperado el 6 de diciembre de 2022 <http://bit.ly/2yUNxq>.

Organización de las Naciones Unidas "ONU" (6 de abril de 2022). El 25% de los empleados no se sienten valorados en sus trabajos. Recuperado del 3 de noviembre de 2022 <https://news.un.org/es/story/2022/04/1506792>.

Paz, M. y García, M. (11 de marzo de 2012). Los métodos de investigación. Capítulo 3. Guía práctica para la realización de trabajos fin de grado y trabajos fin de máster. recuperado el 9 de octubre de 2022 de <https://www.ucm.es/data/cont/media/www/pag-135806/12%20metodologc3ada-1-garcia-y-martinez.pdf>.

Pinto, E. (2018). Relación entre los factores de satisfacción laboral y el clima organizacional de los trabajadores de la compañía minera Aruntani – Moquegua - 47 2018. [Tesis para obtener el grado de Bachiller. Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa, Arequipa]. <http://repositorio.unsa.edu.pe/bitstream/handle/UNSA/5924/RIMqupine.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Quiñones, D. y 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 – 2019. [Trabajo de investigación para optar por el título de Magíster en Gestión de Servicios de Salud. Universidad de la Costa]. <https://repositorio.cuc.edu.co/bitstream/handle/11323/8943/Satisfacci%C3%B3n%20laboral%20del%20personal%20de%20salud%20y%20su%20relaci%C3%B3n%20con%20la%20percepci%C3%B3n%20de%20la%20calidad.pdf?sequence=1&isAllowed=y>.

Rinjit, K. (2020). Metodología de la investigación. Recuperado el 1 de octubre de 2022 <http://14.99.188.242:8080/jspui/bitstream/123456789/11658/1/Research%20Methodology%20A%20StepbyStep%20Guide%20for%20Beginners%20by%20Ranjit%20Kumar%20%28z-lib.org%29.pdf>.

Vallelano, M. (2019). La satisfacción laboral en profesiones asistenciales: de la investigación comparativa en Trabajo Social a una propuesta de intervención. [Tesis doctoral para optar al grado de Doctora. Universidad Complutense de Madrid].

<https://eprints.ucm.es/id/eprint/59695/1/T41873.pdf>.

Victorio, Y. (2022). Condición de trabajo y nivel de estrés laboral en enfermeras que laboran en servicio de emergencia Centro de Salud San Fernando – 2021. [Trabajo de grado para optar el título de Especialista en Enfermería en Emergencias y Desastres. Universidad María Auxiliadora].

<https://repositorio.uma.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12970/1037/VICTORIO%20VELASQUEZ%2C%20YENY%20SHOVA%20-%20TRABAJO%20ACAD%C3%89MICO.pdf?sequence=1&isAllowed=y>.

Villacis, J. (10 de octubre de 2022). Responsabilidad y tareas claras. Recuperado el 12 de octubre de 2022 de <https://www.coachpepevillacis.com/blog/responsabilidades-y-tareas-claras-por-coach-pepe-villacis/>.

ANEXOS

ANEXO 01

Matriz de Operacionalización de variables (Enfoque Cuantitativo)

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN
V1: Satisfacción Laboral	Actitudes que expresan las personas sobre variados aspectos de su entorno laboral.	Se mide la variable mediante las dimensiones	Desarrollo De Tareas	Trabajo actual Funciones del trabajo	Rangos: Satisfecho laboral (23-30) Medianamente satisfecho laboral (15-22) Insatisfecho laboral (6-14)
			Condiciones Físicas Y Materiales	Trabajo en general seguridad	Rangos: Satisfecho laboral (23-30) Medianamente satisfecho laboral (15-22) Insatisfecho laboral (6-14)
			Políticas Administrativas	Interacción con el jefe Ambiente de trabajo De sempaño de funciones	Rangos: Satisfecho laboral (37-55) Medianamente satisfecho laboral (26-36) Insatisfecho laboral (14-25)
			Desarrollo Personal	Oportunidad de trabajo	Rangos: Satisfecho laboral (16-20) Medianamente satisfecho laboral (10-15) Insatisfecho laboral (4-9)
			Entorno Laboral	Remuneraciones y/o incentivos	Rangos:

					<p>Satisfecho laboral (12-15)</p> <p>Medianamente satisfecho laboral (8-11)</p> <p>Insatisfecho laboral (3-7)</p>
			Relaciones sociales	Interacción con Los compañeros de Trabajo	<p>Rangos:</p> <p>Satisfecho laboral (2-4)</p> <p>Medianamente satisfecho laboral (5-7)</p> <p>Insatisfecho laboral (8-10)</p>
V2: Condiciones Laborales	Determinada característica o factor que se corresponde con el sitio de trabajo, lo cual pudiera incidir positiva o negativamente en los aspectos social y físico de los trabajadores	La medición de esta variable fue a través de las dimensiones	Condición Físicas	Recursos físicos, Ambientales y Materiales	<p>Rangos:</p> <p>Alta laboral (19-25)</p> <p>Media laboral (12-18)</p> <p>Baja laboral (5- 11)</p>
			Condición Psicológica	tiempo, complejidad rapidez y atención	<p>Rangos:</p> <p>Alta laboral (22-30)</p> <p>Media laboral (14-21)</p> <p>Baja laboral (6-13)</p>

			Condición Social	comunicación relaciones personales	Rangos: Alta laboral (16-20) Media laboral (10-15) Baja laboral (4-9)
--	--	--	------------------	------------------------------------	---

ANEXO 02



CUESTIONARIO

Se utilizaron cuestionario tipo Lickert, validados por el Ministerio de Salud en el año 2002
Modificado por la autora Cabrera Luján y asesor Mejía Pinedo (2022)

Satisfacción laboral del personal de salud de un hospital en la Libertad, 2022.

INSTRUCCIONES: El presente instrumento es personal y anónimo, tiene por finalidad conocer su nivel de satisfacción del personal de salud, que le brinda su lugar de trabajo a fin de elaborar estrategias e indicadores para mejorar el nivel de satisfacción, es por ello que se solicita que responda los siguientes enunciados con veracidad. A continuación, se formulan algunas preguntas y se le pide que responda indicando con una (X) o encerrando en un círculo la respuesta correcta.

I. DATOS GENERALES

Servicio:

Edad:

Sexo (M) (F)

1. ¿Cuál de las siguientes categorías describe su puesto de trabajo?

- a) Jefe de servicio b) personal asistencial
c) Otros (especifique)

2 ¿Cuál es su condición laboral?

- a) Nombrado () b) CAS () C) Otros ()

3. TIEMPO DE SERVICIO: < 1 año () 3- 5 años () > 5 años ()

II. SATISFACCIÓN LABORAL DEL PERSONAL DE SALUD DE UN HOSPITAL EN LA LIBERTAD, 2022

INSTRUCCIONES: 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:

CÓDIGO	ESTOY
1	totalmente en desacuerdo con la opinión
2	pocas veces de acuerdo con la opinión
3	indiferente a la opinión
4	mayormente de acuerdo la opinión
5	totalmente de acuerdo con la opinión

	PREGUNTAS	1	2	3	4	5
	DESARROLLO DE TAREAS					
1	Los objetivos y responsabilidades de mi puesto de trabajo son claros, por tanto, sé lo que se espera de mí.					
2	El trabajo en mi servicio está bien organizado.					
3	En mi trabajo, siento que puedo poner en juego y desarrollar mis habilidades					
4	Se me proporciona información oportuna y adecuada de mi desempeño y resultados alcanzados.					
5	Me siento realmente útil con la labor que realizo					
	CONDICIONES FÍSICAS Y MATERIALES					
6	La distribución física del ambiente de trabajo facilita mis labores					
7	El ambiente donde trabajo es confortable en iluminación, ventilación.					
8	Existen accesos de evacuación señalizados y adecuados para desastres naturales					
9	Cuento con materiales de bioseguridad personal.					
10	El ambiente físico donde laboro es cómodo.					
	POLÍTICAS ADMINISTRATIVAS					
11	El Jefe inmediato generalmente me reconoce por un trabajo bien hecho					
12	Los jefes de servicio solucionan los problemas de manera creativa y buscan constantemente la innovación y las mejoras					
13	Los Jefes demuestran un dominio técnico y conocimientos de sus funciones.					
14	Los Jefes toman decisiones con la participación de los trabajadores del servicio.					

15	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.						
16	Creo que los trabajadores son tratados bien, independientemente del cargo que ocupan						
17	El ambiente de la institución permite expresar opiniones con franqueza, a todo nivel sin temor a represalias						
18	Estoy de acuerdo con el horario de trabajo						
19	El salario que percibo expectativas económicas me permite cubrir mis						
	DESARROLLO PERSONAL						
20	Tengo suficiente oportunidad para recibir capacitación que permita el desarrollo de mis habilidades asistenciales para la atención integral.						
21	Tengo suficiente oportunidad para recibir capacitación que permita mi desarrollo humano						
	ENTORNO LABORAL						
22	El trabajo que realizo es justo para mi manera ser.						
23	Disfruto de cada labor que realizo en el trabajo.						
	RELACIONES SOCIALES						
24	Los compañeros de trabajo, en general, estamos dispuestos a ayudarnos entre nosotros para completar las tareas, aunque esto signifique un mayor esfuerzo.						
25	La institución se preocupa por las necesidades primordiales del personal						
26	Estoy satisfecho con los procedimientos disponibles para resolver los reclamos de los trabajadores						

Categorización de la medición de la variable Satisfacción Laboral

RANGOS			
CRITERIOS			
DIMENSIONES	Satisfecho Laboral	Medianamente Satisfecho Laboral	Insatisfecho Laboral
Desarrollo De Tareas	Cumple con todas las características requeridas más relevantes del estándar	Cumple con algunas características relevantes del estándar	Cumple sólo con algunas características menores del estándar
Condiciones Físicas y Materiales			
Políticas Administrativas			
Desarrollo Personal			
Entorno Laboral			
Relaciones Sociales			

DIMENSIONES	Satisfecho Laboral	Medianamente Satisfecho Laboral	Insatisfecho Laboral
Desarrollo De Tareas	23-30	15-22	6-14
Condiciones Físicas y Materiales	23-30	15-22	6-4
Políticas Administrativas	37-55	26-36	14-25
Desarrollo Personal	16-20	10-15	4-9
Entorno Laboral	12-15	8-11	3-7
Relaciones sociales	2-4	5-7	8-10

ANEXO 03



CUESTIONARIO

Se utilizaron cuestionario tipo Lickert, validados por el Ministerio de Salud en el año 2002
Modificado por la autora Cabrera Luján y asesor Mejía Pinedo (2022)

Condición laboral del personal de salud de un hospital en la libertad,2022.

INSTRUCCIONES: 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:

CÓDIGO	ESTOY
1	totalmente en desacuerdo
2	en desacuerdo
3	ni en acuerdo ni en desacuerdo
4	de acuerdo
5	totalmente en acuerdo

	PREGUNTAS	1	2	3	4	5
	CONDICIÓN FÍSICAS					
1	En mi trabajo cuento con servicios básicos					
2	Mi trabajo se desarrolla frecuentemente en condiciones de presión de tiempo					
3	Existe suficiente equipo para realizar mis actividades diarias					
4	Mis actividades diarias requieren de trabajar continuamente en una postura forzada					
5	Considero que tengo una sobrecarga de trabajo					
	CONDICIÓN PSICOLÓGICA					
6	Tengo motivación en mi área laboral					
7	Tengo autonomía en mis decisiones profesionales					
8	Mis actividades diarias me estimulan en realizar compromiso laboral					
9	Existe monotonía en mis actividades diarias					
	CONDICIÓN SOCIAL					
10	Considero que existen relaciones autoritarias en mi trabajo					
11	Me identifico con los cambios propuestos por mis compañeros					
12	Tengo participación en las decisiones organizacionales de mi institución					
13	Existe respeto entre mis compañeros					

Categorización de la medición de la variable Condiciones Laboral

RANGOS			
DIMENSIONES	Alta laboral	Media laboral	Baja laboral
Física	19-25	12-18	5-11
Psicológicas	22-30	14-21	6-13
Sociales	16-20	10-15	4-9

CRITERIOS			
DIMENSIONES	Alta laboral	Media laboral	Baja laboral
Física	Cumple con todas las características requeridas más relevantes del estándar	Cumple con algunas características relevantes del estándar	Cumple sólo con algunas características menores del estándar
Psicológicas			
Sociales			

ANEXO 04

Cálculo del tamaño de la muestra

Figura 1.

Fórmula de la muestra.

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

Fuente: Rodríguez (2016).

Donde:

N: Población, 134

Z: Confianza estadística 95%, 1.96

P: Probabilidad éxito / fracaso, 0.5

E: Margen de error, 0.05

$$n = \frac{134 \times 1.96^2 \times 0.5^2}{(134 - 1)0.05^2 + 1.96^2 \times 0.5^2}$$

$$n = 100$$

Así pues, serán 100 usuarios para encuestar

ANEXO 05

CONSENTIMIENTO INFORMADO

El presente trabajo de investigación que lleva como título Satisfacción y condición laboral del personal de salud de un hospital en la Libertad, 2022, desarrollado por la Bachiller Cabrera Lujàn Luzmila Fredesvinda de la maestría Gestión en los Servicios de la Salud

La participación para este estudio es completamente voluntaria y confidencial. La información que usted nos pueda brindar, será manejada confidencialmente, pues solo los investigadores tendrán acceso a esta información, por tanto, estará protegida. La aplicación del instrumento tiene una duración aproximada de 20 minutos y consiste en dos cuestionarios, cuyo objetivo es determinar el nivel de satisfacción y condiciones de trabajo

DECLARACIÓN:

Declaro mediante este documento que he sido informado plenamente sobre el trabajo de investigación, así mismo se me informó del objetivo del estudio y sus beneficios, se me ha descrito el procedimiento y me fueron aclaradas todas mis dudas, proporcionándome el tiempo suficiente para ello. En consecuencia, doy mi consentimiento para la participación en este estudio.

Nombres y Apellidos del participante DNI Firma

Firma de los investigadores.

Cabrera Lujàn Luzmila Fredesvinda
DNI. 44652667

ANEXO 06

CONFIABILIDAD DE LOS INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS

Prueba de KMO y Bartlett

Medida Kaiser-Meyer-Olkin de adecuación de muestreo		,893
Prueba de esfericidad de	Aprox. Chi-cuadrado	915,491
Bartlett	gl	105
	Sig.	,000

Varianza total explicada

Componente	Autovalores iniciales			Sumas de cargas al cuadrado de la extracción			Sumas de cargas al cuadrado de la rotación		
	Total	% de varianza	% acumulado	Total	% de varianza	% acumulado	Total	% de varianza	% acumulado
1	10,614	70,762	70,762	10,614	70,762	70,762	6,825	45,498	45,498
2	,917	6,114	76,875	,917	6,114	76,875	3,726	24,839	70,338
3	,654	4,357	81,233	,654	4,357	81,233	1,634	10,895	81,233
4	,506	3,371	84,604						
5	,449	2,990	87,594						
6	,392	2,616	90,211						
7	,349	2,329	92,539						
8	,289	1,927	94,467						
9	,249	1,658	96,125						
10	,191	1,271	97,396						
11	,123	,821	98,217						
12	,118	,788	99,005						
13	,077	,516	99,521						
14	,044	,296	99,817						
15	,035	,211	99,881						
16	,027	,183	100,000						

Método de extracción: análisis de componentes principales

Matriz de componente rotado

	Componente		
	1	2	3
i4	,873		
i7	,851		
i5	,824		
i6	,821		
i9	,768		
i1	,763		
i2	,755		
i3	,699		
i15	,645		
i14	,644		
i8	,584		
i12	,576		
i10		,835	
i11		,829	
i13			,907

Método de extracción: análisis de componentes principales.

Método de rotación: Varimax con normalización Kaiser.

a. La rotación ha convergido en 5 iteraciones.

Confiabilidad con Alpha Cronbach del cuestionario percepción de usuarios

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	54	100,0
	Excluido	0	,0
	Total	54	100,0

La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,969	16

ANEXO 07

Base de datos de las variables

Variable: Satisfacción laboral

DESARROLLO DE TAREAS					CONDICIONES FÍSICAS Y MATERIALES				
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1	1	2	1	2	2	2	2	2	2
3	1	3	2	3	3	3	3	4	2
1	1	2	1	1	2	2	1	1	2
1	1	1	2	1	2	2	1	2	2
3	2	2	3	3	4	2	2	3	1
5	3	2	2	2	2	2	3	3	3
1	1	1	1	1	2	5	2	4	1
3	3	3	3	3	4	3	2	4	1
5	5	3	4	3	3	3	4	4	4
2	2	2	3	3	3	3	2	3	3
1	1	1	1	1	2	2	2	1	2
2	1	2	2	2	3	5	4	1	2
4	4	2	2	2	2	2	3	5	3
5	5	4	4	4	4	3	3	4	4
1	1	2	1	1	2	5	5	4	2
3	3	3	2	2	3	2	3	3	2
1	1	1	1	1	1	5	2	4	1
4	5	5	5	5	5	4	4	5	5

3	3	3	3	2	2	2	5	4	1
1	1	1	1	2	4	5	5	1	2
3	4	5	5	4	3	5	4	4	4
3	2	2	3	3	3	5	2	4	3
2	2	2	3	2	3	3	2	4	1
4	5	5	5	3	2	2	2	5	5
3	2	2	3	2	4	3	3	3	3
1	1	2	1	2	4	4	2	3	2
3	1	3	2	3	3	5	3	3	2
1	1	2	1	1	1	4	5	1	2
1	1	1	2	1	1	4	5	3	2
3	2	2	3	3	4	2	2	3	1
5	3	2	2	2	2	2	3	3	3
1	1	1	1	1	2	1	2	3	1
3	3	3	3	3	4	3	2	2	1
5	5	3	4	3	3	3	4	4	4
2	2	2	3	3	3	3	2	3	3
1	1	1	1	1	2	2	2	1	2
2	1	2	2	2	3	3	4	1	2
4	4	2	2	2	2	2	3	5	3
5	5	4	4	4	4	3	3	4	4
1	1	2	1	1	1	1	5	3	2
3	3	3	2	2	3	2	3	3	2
1	1	1	1	1	1	1	2	3	1
4	5	5	5	5	5	4	4	5	5
3	3	3	3	2	2	2	5	3	1
1	1	1	1	2	1	1	5	1	2
3	4	5	5	4	3	3	4	4	4
3	2	2	3	3	3	3	3	2	3

2	2	2	3	2	3	3	3	2	1
4	5	5	5	3	2	2	3	5	5
3	2	2	3	2	4	3	3	3	3
1	1	2	1	2	1	1	2	2	2
3	1	3	2	3	3	3	3	2	2
1	1	2	1	1	1	1	1	1	2
1	1	1	2	1	1	1	1	2	2
3	2	2	3	3	4	2	2	3	1
5	3	2	2	2	2	2	3	3	3
1	1	1	1	1	2	1	2	2	1
3	3	3	3	3	4	3	2	2	1
5	5	3	4	3	3	3	3	4	4
2	2	2	3	3	3	3	3	3	3
1	1	1	1	1	2	2	3	1	2
2	1	2	2	2	3	3	4	1	2
4	4	2	2	2	2	2	3	5	3
5	5	4	4	4	4	3	3	4	4
1	1	2	1	1	1	1	1	2	2
3	3	3	2	2	3	2	3	3	2
1	1	1	1	1	1	1	2	2	1
4	5	5	5	5	5	4	4	5	5
3	3	3	3	2	2	2	1	2	1
1	1	1	1	2	1	1	1	1	2
3	4	5	5	4	3	3	4	4	4
3	2	2	3	3	3	3	3	2	3
2	2	2	3	2	3	3	3	2	1
4	5	5	5	3	2	2	2	5	5
3	2	2	3	2	4	3	3	3	3
1	1	2	1	2	1	1	2	2	2

3	1	3	2	3	3	3	3	2	2
1	1	2	1	1	1	1	1	1	2
1	1	1	2	1	1	1	1	2	2
3	2	2	3	3	4	2	2	3	1
5	3	2	2	2	2	2	3	3	3
1	1	1	1	1	2	1	2	2	1
3	3	3	3	3	4	3	2	2	1
5	5	3	4	3	3	3	4	4	4
2	2	2	3	3	3	3	2	3	3
1	1	1	1	1	2	2	2	1	2
2	1	2	2	2	3	3	4	1	2
4	4	2	2	2	2	2	3	5	3
5	5	4	4	4	4	3	3	4	4
1	1	2	1	1	1	1	1	2	2
3	3	3	2	2	3	2	3	3	2
1	1	1	1	1	1	1	2	2	1
4	5	5	5	5	5	4	4	5	5
3	3	3	3	2	2	2	1	2	1
1	1	1	1	2	1	1	1	1	2
3	4	5	5	4	3	3	4	4	4
3	2	2	3	3	3	3	2	2	3
2	2	2	3	2	3	3	2	2	1
4	5	5	5	3	2	2	2	5	5
3	2	2	3	2	4	3	3	3	3

POLITICAS ADMINISTRATIVAS									DESARROLLO PERSONAL	
11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21
5	2	5	2	2	5	3	1	2	1	3
5	2	5	2	5	5	3	3	2	3	3
2	5	2	2	5	2	1	3	2	3	1
5	2	5	2	2	1	3	3	3	2	3
2	3	2	1	2	2	2	3	2	3	2
3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	2
2	5	2	2	5	2	1	3	2	1	1
2	2	2	2	5	5	3	2	2	1	3
3	5	4	5	4	5	5	5	5	4	5
3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3
4	2	5	2	5	5	3	3	3	1	3
4	2	2	1	5	5	3	1	2	2	3
3	4	3	4	3	3	4	4	3	2	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
1	2	5	2	5	4	4	2	3	2	4
4	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3
2	2	5	2	5	2	5	1	3	3	5
4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4
3	5	3	3	2	4	5	3	3	3	5
4	5	3	2	2	4	5	1	3	3	5
4	5	4	4	4	4	5	5	5	5	5
2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3
2	5	3	2	2	4	3	2	1	1	3
5	5	5	4	3	4	4	4	4	3	4
2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3
1	3	5	2	2	4	3	1	3	1	3

1	3	5	2	2	4	1	3	3	3	1
4	1	2	2	2	2	1	3	3	3	1
1	3	5	2	2	4	3	2	1	2	3
4	3	2	1	2	2	3	3	3	3	3
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
4	1	2	2	2	2	1	3	3	1	1
2	3	2	2	2	4	3	3	3	1	3
3	5	4	5	4	5	5	5	5	4	5
3	3	3	3	3	2	2	2	2	3	2
4	3	3	2	2	4	3	2	1	1	3
4	3	2	5	2	3	3	1	2	3	3
3	4	3	4	3	3	4	4	3	3	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
1	3	5	3	2	3	3	3	1	3	3
2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3
2	3	5	3	2	2	4	1	3	3	4
4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4
3	1	3	3	2	3	4	3	3	3	4
2	1	2	3	2	3	4	1	4	3	4
3	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5
2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3
2	1	3	3	2	3	3	2	1	1	3
5	5	5	4	3	4	4	4	4	3	4
2	3	3	3	3	2	3	3	4	3	3
1	3	1	3	2	3	3	1	4	1	3
1	2	1	2	2	3	1	3	4	2	1
2	1	3	3	2	2	1	3	4	3	1
1	2	1	3	2	3	2	2	4	3	2
2	3	3	1	2	2	2	3	4	3	2

3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	2
2	1	2	3	3	2	1	3	4	1	1
2	2	2	3	3	3	2	2	2	1	2
3	5	4	1	4	5	5	5	5	4	5
3	3	3	3	3	2	2	2	2	3	2
2	2	1	2	3	3	2	3	1	1	2
2	2	2	1	3	3	2	1	2	2	2
3	4	3	4	3	3	4	4	3	2	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
1	2	1	3	1	3	2	3	1	2	2
2	3	2	1	3	3	3	3	2	3	3
2	2	1	1	1	2	2	1	2	2	2
4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4
3	1	2	3	1	2	2	2	2	2	2
2	1	2	1	1	2	2	1	2	2	2
3	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5
2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3
2	1	2	1	2	1	2	2	1	1	2
5	5	5	4	3	4	4	4	4	3	4
2	2	3	3	3	2	3	3	2	2	3
1	2	1	3	2	1	2	1	2	1	2
1	2	1	3	1	1	1	2	2	2	1
2	1	2	3	1	2	1	2	2	2	1
1	2	1	2	2	1	2	2	1	2	2
2	3	2	1	2	2	2	2	2	2	2
3	3	3	3	3	3	2	2	3	2	2
2	1	2	2	1	2	1	2	2	1	1
2	2	2	2	1	1	2	2	2	1	2
3	5	4	5	4	5	5	5	5	4	5

3	3	3	3	3	2	2	2	2	3	2
2	2	1	2	1	1	2	2	1	1	2
2	2	2	1	1	1	2	1	2	2	2
3	4	3	4	3	3	4	4	3	2	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
1	2	1	2	1	1	2	2	1	2	2
2	3	2	2	3	3	3	2	2	3	3
2	2	1	2	1	2	2	1	2	2	2
4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4
3	1	2	3	1	1	2	2	2	2	2
2	1	2	2	1	1	2	1	2	2	2
3	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5
2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3
2	1	2	2	2	1	2	2	1	1	2
5	5	5	4	3	4	4	4	4	3	4
2	2	3	3	3	2	3	3	2	2	3

ENTORNO LABORAL		RELACIONES SOCIALES		
22	23	24	25	26
1	2	1	1	1
3	2	3	3	1
3	2	3	1	1
3	3	2	1	1
3	2	3	3	2
2	3	3	5	3
3	2	1	1	1
2	2	1	3	3
5	5	4	5	5
3	2	3	2	2
3	3	1	1	1
1	2	2	2	1
4	3	2	4	4
4	4	4	5	5
2	3	2	1	1
3	3	3	3	3
1	3	3	1	1
5	4	4	4	5
3	3	3	3	3
1	3	3	1	1
5	5	5	3	4
3	3	3	3	2
2	1	1	2	2
4	4	3	4	5
3	3	3	3	2
1	3	1	1	1
3	3	3	3	1

3	3	3	1	1
2	1	2	1	1
3	3	3	3	2
3	3	3	5	3
3	3	1	1	1
3	3	1	3	3
5	5	4	5	5
2	2	3	2	2
2	1	1	1	1
1	2	3	2	1
4	3	3	4	4
4	4	4	5	5
3	1	3	1	1
2	3	3	3	3
1	3	3	1	1
5	4	4	4	5
3	3	3	3	3
1	4	3	1	1
5	5	5	3	4
3	3	3	3	2
2	1	1	2	2
4	4	3	4	5
3	4	3	3	2
1	4	1	1	1
3	4	2	3	1
3	4	3	1	1
2	4	3	1	1
3	4	3	3	2
3	3	2	5	3

3	4	1	1	1
2	2	1	3	3
5	5	4	5	5
2	2	3	2	2
3	1	1	1	1
1	2	2	2	1
4	3	2	4	4
4	4	4	5	5
3	1	2	1	1
3	2	3	3	3
1	2	2	1	1
5	4	4	4	5
2	2	2	3	3
1	2	2	1	1
5	5	5	3	4
3	3	3	3	2
2	1	1	2	2
4	4	3	4	5
3	2	2	3	2
1	2	1	1	1
2	2	2	3	1
2	2	2	1	1
2	1	2	1	1
2	2	2	3	2
2	3	2	5	3
2	2	1	1	1
2	2	1	3	3
5	5	4	5	5
2	2	3	2	2

2	1	1	1	1
1	2	2	2	1
4	3	2	4	4
4	4	4	5	5
2	1	2	1	1
2	2	3	3	3
1	2	2	1	1
5	4	4	4	5
2	2	2	3	3
1	2	2	1	1
5	5	5	3	4
3	3	3	3	2
2	1	1	2	2
4	4	3	4	5
3	2	2	3	2

Variable: Condición laboral

	CONDICIÓN FÍSICAS					CONDICIÓN PSICOLÓGICA				
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	
1	1	1	3	4	3	3	3	3	4	
2	2	2	2	2	3	3	2	2	3	
3	1	1	1	4	3	4	4	3	4	
4	2	2	2	3	2	2	2	2	3	
5	2	2	2	3	2	2	2	2	3	
6	2	3	3	3	2	2	2	2	3	
7	2	3	3	3	2	2	5	5	5	
8	3	4	3	4	3	4	4	3	4	
9	5	4	3	4	3	4	1	2	2	
10	1	1	1	1	1	1	1	4	4	
11	1	1	1	4	4	4	4	4	5	
12	4	4	4	5	4	4	4	4	5	
13	4	4	4	5	4	4	4	4	5	
14	4	4	3	2	3	3	3	2	3	
15	3	4	3	2	3	3	3	2	3	
16	3	4	3	2	3	3	3	2	3	
17	3	4	4	4	3	3	3	3	2	
18	3	4	3	4	3	3	3	3	2	
19	4	4	3	4	3	5	3	3	2	
20	2	3	3	3	3	5	2	2	3	
21	2	3	3	3	3	3	2	2	3	
22	2	3	3	2	3	5	2	2	3	
23	4	5	4	4	4	5	3	3	4	
24	4	4	3	4	4	5	4	3	5	

25	3	4	3	4	3	4	4	3	5
26	4	5	4	4	4	4	4	3	5
27	4	5	4	5	4	4	4	4	5
28	4	5	4	5	4	4	4	5	4
29	4	5	3	3	3	3	2	2	4
30	4	5	3	3	4	4	4	3	4
31	2	2	1	2	2	2	2	2	3
32	2	2	1	1	2	2	2	1	2
33	2	2	1	2	2	2	2	1	2
34	4	5	3	4	3	3	3	4	4
35	4	5	3	4	3	3	3	4	4
36	5	4	2	3	3	3	3	4	4
37	2	3	2	3	2	2	2	1	3
38	4	4	4	4	3	3	3	4	4
39	4	4	4	5	3	5	3	5	4
40	1	2	2	3	2	2	2	1	3
41	1	2	2	2	2	2	2	2	3
42	2	3	3	2	1	1	1	2	3
43	2	3	3	2	1	1	1	1	3
44	2	4	3	3	2	2	2	2	4
45	4	4	4	4	3	4	4	4	4
46	4	4	4	4	4	4	3	4	4
47	1	2	2	3	2	2	2	2	3
48	1	1	2	2	1	1	1	1	2
49	1	1	2	2	1	1	1	1	2
50	1	2	3	2	1	1	1	1	2
51	1	3	3	3	2	2	2	2	3
52	3	2	3	3	2	2	2	2	3
53	3	3	3	4	3	3	2	3	4

54	3	4	3	4	3	3	3	3	4
55	4	4	3	4	2	2	2	2	4
56	4	4	4	5	3	3	3	3	4
57	5	4	4	5	3	3	3	3	4
58	2	4	3	3	2	2	2	2	4
59	1	1	2	2	1	1	1	1	2
60	1	1	2	2	2	2	2	2	3
61	1	1	2	2	2	2	2	2	3
62	1	1	1	2	2	2	2	2	3
63	2	2	1	2	2	2	2	2	3
64	4	3	3	4	3	3	2	3	4
65	2	3	1	3	2	2	2	2	3
66	4	4	3	3	3	3	2	1	3
67	1	3	2	2	2	2	2	1	2
68	1	3	2	2	2	2	2	1	2
69	1	3	2	3	2	2	2	2	2
70	4	4	3	4	3	3	3	4	4
71	1	1	4	4	3	3	3	4	4
72	4	5	3	4	3	3	2	3	4
73	2	3	3	3	2	2	2	3	3
74	2	3	2	3	2	2	2	3	3
75	2	4	3	4	3	3	3	3	4
76	2	4	3	4	3	3	3	3	4
77	3	4	3	3	3	3	2	2	4
78	3	4	2	3	1	1	1	1	3
79	2	3	2	3	1	1	1	1	2
80	2	3	2	3	2	2	2	1	2
81	1	5	4	4	4	4	4	3	4
82	4	5	4	4	4	4	4	3	4

83	4	5	3	4	4	4	3	3	4
84	2	4	3	3	2	2	2	2	2
85	2	3	2	3	1	1	1	2	1
86	2	3	2	3	2	2	2	1	3
87	3	2	2	2	2	2	3	4	4
88	5	5	4	4	4	4	4	4	4
89	5	5	4	4	4	4	4	4	4
90	4	5	4	4	4	4	4	3	4
91	5	5	4	5	4	4	3	3	4
92	4	5	4	5	3	3	3	3	4
93	5	4	4	4	3	3	2	3	3
94	4	5	4	4	3	3	2	3	3
95	4	5	4	4	3	4	4	2	3
96	2	3	2	3	2	2	2	2	3
97	3	4	2	3	2	2	2	2	2
98	2	3	2	2	2	2	2	1	2
99	1	2	1	3	3	3	2	1	1
100	4	5	4	5	4	4	4	3	5

CONDICIÓN SOCIAL			
10	11	12	13
3	3	3	4
2	2	2	2
3	3	2	4
2	1	1	3
2	1	1	3
2	2	2	3
2	2	4	2
3	2	2	2
2	4	2	4
4	4	2	4
4	4	1	4
4	4	2	5
4	2	2	5
2	2	2	3
2	4	4	3
2	4	4	3
2	4	4	4
2	2	2	4
2	3	3	4
2	2	2	3
2	2	2	3
2	2	2	2
2	2	2	2
3	2	2	4
3	1	1	4
3	5	5	4

3	3	3	4
4	4	1	4
5	5	5	4
2	2	2	4
3	2	2	4
2	2	2	4
1	1	5	4
1	1	1	4
4	4	3	4
4	4	2	4
3	3	3	3
1	1	1	3
4	4	1	4
5	5	2	5
1	1	1	4
2	2	2	4
2	2	2	4
1	1	5	4
2	2	2	3
4	4	4	4
4	1	1	4
2	2	2	3
1	1	1	2
1	1	1	3
1	1	1	4
2	2	2	4
2	2	2	4
2	2	2	4
2	2	2	4

2	2	2	4
2	2	2	5
2	2	2	5
2	2	2	3
1	1	1	3
2	2	2	4
2	2	2	4
2	2	2	4
2	2	2	4
2	2	2	4
3	3	3	4
2	2	2	3
1	1	1	3
1	1	1	5
1	1	1	4
2	2	2	3
4	4	4	4
4	4	4	4
3	3	3	4
3	3	3	5
3	3	3	5
3	3	3	4
3	3	3	4
2	2	2	4
1	1	1	4
1	1	1	4
1	1	1	4
2	2	2	4
2	2	2	4
2	2	2	4

2	2	2	3
2	2	2	3
1	1	1	3
4	4	4	4
4	1	1	4
3	3	3	4
2	2	3	4
2	2	4	5
2	2	4	5
3	1	1	4
3	2	2	4
2	2	2	4
2	2	2	4
2	2	4	4
2	2	2	4
2	2	2	4
3	1	1	4

Figura 01





UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

MAESTRÍA EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, MEJIA PINEDO DAVIS ALBERTO, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - TRUJILLO, asesor de Tesis titulada: "Satisfacción y condición laboral del personal de salud de un hospital en la Libertad, 2022.", cuyo autor es CABRERA LUJAN LUZMILA FREDESVINDA, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 22.00%, 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.

TRUJILLO, 12 de Enero del 2023

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
MEJIA PINEDO DAVIS ALBERTO DNI: 41490146 ORCID: 0000-0002-8790-1682	Firmado electrónicamente por: DAMEJIPI4 el 12- 01-2023 22:02:37

Código documento Trilce: TRI - 0518390