



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

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

**Niveles de satisfacción laboral en tiempos de COVID-19 en el
personal de peritos de una institución criminalística peruana,
2022**

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

AUTOR:

Castañeda Parra, Jhener (orcid.org/0000-0002-8678-5368)

ASESORA:

Dra. Torres Caceres, Fatima del Socorro (orcid.org/0000-0001-5505-7715)

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

LIMA - PERÚ

2022

Dedicatoria

A Dios, por una oportunidad mas de permitirme cumplir con mis metas.

A mi hijito ADRIANITO, por ser el motivo de querer esforzarme y suprarme cada día más.

A mi FAMILIA, por su apoyo incondicional, por creer siempre en mí.

Agradecimiento

A mi familia, por estar a mi lado siempre.

A mi ASESORA por el apoyo, su paciencia y conocimientos que me facilitó durante el desarrollo de esta investigación.

Índice de contenidos

Carátula.....	i
Dedicatoria.....	ii
Agradecimiento.....	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	v
Índice de figuras.....	vi
Resumen.....	vii
Abstract.....	viii
I. INTRODUCCIÓN.....	1
II. MARCO TEÓRICO.....	5
III. METODOLOGÍA.....	12
3.1 Tipo y diseño de investigación	12
3.2 Variables y operacionalización.....	13
3.3 Población, muestra y muestreo.....	13
3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	14
3.5 Procedimientos	14
3.6 Método de análisis de datos.....	14
3.7 Prueba de normalidad de datos	15
3.8 Aspectos éticos.....	16
IV. RESULTADOS.....	17
V. DISCUSIÓN	38
VI. CONCLUSIONES	41
VII. RECOMENDACIONES.....	42
REFERENCIAS.....	43
ANEXOS	51

Índice de tablas

Tabla 1. <i>Niveles de satisfacción laboral en el personal Perito segmentados por edad</i>	17
Tabla 2. <i>Niveles de la Condiciones de trabajo en el personal Perito segmentados por edad</i>	18
Tabla 3. <i>Niveles de las Oportunidades de promoción en el personal Perito segmentados por edad</i>	19
Tabla 4. <i>Niveles de Reconocimiento laboral en el personal Perito segmentados por edad</i>	21
Tabla 5. <i>Niveles de Logro laboral en el personal Perito segmentados por edad</i> ...	22
Tabla 6. <i>Niveles de Compensación laboral en el personal Perito segmentados por edad</i>	23
Tabla 7. <i>Niveles de satisfacción laboral y sus dimensiones según genero del encuestado</i>	24
Tabla 8. Prueba de normalidad de las variables de estudio.....	26
Tabla 9. Valor del Estadístico de Contraste de Hipótesis General.....	27
Tabla 10. Valor del Estadístico de Contraste de Hipótesis Específica 1.....	28
Tabla 11. Valor del Estadístico de Contraste de Hipótesis Específica 2.....	30
Tabla 12. Valor del Estadístico de Contraste de Hipótesis Específica 3.....	32
Tabla 13. Valor del Estadístico de Contraste de Hipótesis Específica 5.....	34
Tabla 14. Valor del Estadístico de Contraste de Hipótesis Específica 6.....	36

Índice de figuras

Figura 1. <i>Niveles de satisfacción laboral en el personal Perito segmentados por edad</i>	17
Figura 2. <i>Niveles de la Condiciones de trabajo en el personal Perito segmentados por edad</i>	18
Figura 3. <i>Niveles de las Oportunidades de promoción en el personal Perito segmentados por edad</i>	20
Figura 4. <i>Niveles de Reconocimiento laboral en el personal Perito segmentados por edad</i>	21
Figura 5. <i>Niveles de Logro laboral en el personal Perito segmentados por edad</i> .	22
Figura 6. <i>Niveles de Compensación laboral en el personal Perito segmentados por edad</i>	23
Figura 7. <i>Niveles de satisfacción laboral y sus dimensiones según genero del encuestado</i>	25
Figura 8. <i>Rangos promedios obtenidos en el instrumento aplicado de Hipótesis General</i>	27
Figura 9. <i>Rangos promedios obtenidos en el instrumento aplicado de Hipótesis Específica 1</i>	29
Figura 10. <i>Rangos promedios obtenidos en el instrumento aplicado de Hipótesis Específica 2</i>	31
Figura 11. <i>Rangos promedios obtenidos en el instrumento aplicado de Hipótesis Específica 3</i>	33
Figura 12. <i>Rangos promedios obtenidos en el instrumento aplicado de Hipótesis Específica 4</i>	34
Figura 13. <i>Rangos promedios obtenidos en el instrumento aplicado de Hipótesis Específica 5</i>	36

Resumen

La presente investigación tuvo como objetivo principal determinar la diferencia entre los niveles de satisfacción laboral en tiempos de COVID-19 en el personal de peritos de una institución criminalística peruana, 2022. Fue de diseño descriptivo comparativo, la muestra fue de 100 peritos, se aplicó un cuestionario en el que se evaluó los niveles de Satisfacción Laboral, el cual contó con 20 preguntas y se estructuró en una escala tipo Likert con cinco opciones de respuesta: 1 = no satisfecho, 2 = poco satisfecho, 3 = satisfecho, 4 = muy satisfecho, 5 = extremadamente satisfecho (Aguilar et al., 2015). Los resultados obtenidos muestran que existe diferencia significativa entre los niveles de satisfacción laboral y sus dimensiones a excepción de la dimensión logro laboral, asimismo, comparativamente, por edades se obtuvo que entre los 25-30 y 36-40 años, tienen un nivel de satisfacción laboral alto (58,1% y 57,9% respectivamente). Respecto a la prueba de hipótesis, se probó que existe diferencia significativa entre sus niveles de satisfacción laboral, mediante la prueba Kruskal Wallis con valor 11,228 y un $p= 0,011 < 0,05$. Se concluyó aceptando la hipótesis planteada (H_a).

Palabras Clave: Satisfacción laboral; Condiciones de trabajo, Oportunidades de promoción, Reconocimiento laboral, Logro laboral y Compensación laboral.

Abstract

The main objective of this research was to determine the difference between the levels of job satisfaction in times of COVID-19 in the expert staff of a Peruvian criminal institution, 2022. It was of comparative descriptive design, the sample was 100 experts, it was applied a questionnaire in which the levels of Job Satisfaction were evaluated, which had 20 questions and was structured on a Likert-type scale with five response options: 1 = not satisfied, 2 = not very satisfied, 3 = satisfied, 4 = very satisfied, 5 = extremely satisfied (Aguilar et al., 2015). The results obtained show that there is a significant difference between the levels of job satisfaction and its dimensions, with the exception of the job achievement dimension, likewise, comparatively, by age, it was obtained that between 25-30 and 36-40 years, they have a level of satisfaction high labor market (58.1% and 57.9% respectively). Regarding the hypothesis test, it was proven that there is a significant difference between their levels of job satisfaction, using the Kruskal Wallis test with a value of 11.228 and $p= 0.011 < 0.05$. It was concluded by accepting the proposed hypothesis (H_a).

Keywords: Job satisfaction; Working Conditions, Promotion Opportunities, Job Recognition, Job Achievement, and Job Compensation.

I. INTRODUCCIÓN

La pandemia ocasionada por el COVID-19, transformó el mundo y así será por mucho tiempo. La OMS, proclamó en marzo del 2020, al virus SARS-Cov-2 como el causante e iniciador de esta; en el mundo las poblaciones continuaban infectándose, la sociedad y la economía se estancaron. Actualmente a nivel mundial las personas viven con el temor de enfermarse y contraer la enfermedad, ya que la velocidad con la que se propaga este virus es incontrolable y nuestros sistemas de salud no están preparados para controlar y dar las soluciones a las múltiples y masivas poblaciones de personas víctimas del contagio con este virus. Esta situación es causante de que la población infectada y con sintomatología grave no reciban la atención adecuada, para que de esta manera puedan ganar la batalla y sean menos casos los que la pierdan. (GOV.CO 2020).

En ésta crisis sanitaria que seguimos viviendo, el trabajo para el ser humano constituye un medio de desarrollo en diversos aspectos y supervivencia económica; este medio constituye una fuente de crecimiento, autoestima, identidad y de generación de integridad del individuo con su sociedad, lo cual le va a generar bienestar (Blanch, 2012). Es así que la satisfacción laboral, se vuelve una pieza esencial; ya que se relaciona con el desarrollo y dignidad del trabajador como individuo (Cruz, 2014). Antes de la aparición del COVID-19, se estimaba que los trabajadores de salud presenten una satisfacción laboral que estaba entre el 70% al 90%, es decir alta a muy alta; pero producto de la pandemia esto ha cambiado y se ha vuelto un problema; se ha desarrollado la aplicación de otras modalidades de contratos, los trabajos son temporales, los salarios son bajos y han aumentado las horas de trabajo en el personal. (OIT, 2019).

La satisfacción laboral constituye una suma de actitudes que un individuo realiza con sus labores, determinando así la conducta positiva o negativa en el entorno que labora; esta es una variable que se encuentra relacionada con el bienestar de cada trabajador y el impacto que este genera para el desarrollo y crecimiento de una institución y como ser humano (Duche, et al. 2019). En esta realidad que vivimos, son pocas empresas que lograron mantenerse y sobrevivir a la pandemia, ya que tuvieron y aún continúan haciendo uso de distintas estrategias para poder así mantener la satisfacción laboral de sus trabajadores y con ello el interés para cumplir con los objetivos organizacionales, debido a la complejidad de la situación y la amplitud en su manejo se evidenció que todos los recursos económicos no alcanzaban y no se contaba con el dinero para financiar estímulos salariales, es por eso que muchas empresas incluso se vieron en la obligación de reducir jornadas de trabajo, salarios y beneficios prestacionales (Barcena & Pinheiro, 2020).

Por lo cual se hace necesario realizar la presente investigación en una institución criminalística, la cual cuenta con personal de peritos que, además de las dificultades de los entes rectores, así como el dilema a contagiarse con este virus que aún está en estudio, han tenido y tienen que dirigir la lucha contra este virus, cumplir de forma adecuada, así como también comprometerse con la función que realizan y con su institución. Con dicho contexto se propone el siguiente problema: ¿Cuál es la diferencia entre los niveles de satisfacción laboral en tiempos de COVID-19 en el personal de peritos en una institución criminalística peruana, 2022?, y los problemas específicos son: (1) ¿Cuál es la diferencia entre los grados de condiciones de trabajo en tiempos de COVID-19?; (2) ¿Cuál es la diferencia entre los grados de oportunidades de promoción laboral en tiempos de COVID-19?; (3) ¿Cuál es la diferencia entre los grados de reconocimiento laboral en tiempos de COVID-19?; (4) ¿Cuál es la diferencia entre los grados de logro laboral en tiempos de COVID-19?; (5)

¿Cuál es la diferencia entre los grados de compensación laboral en tiempos de COVID-19?

Esta investigación se justifica teóricamente, primero que este tema es de actualidad y relevancia, pues hoy día todas las instituciones están experimentando un contexto de productividad en medio de la Pandemia; ya que para poder lograr los objetivos planteados el personal tiene que tener un buen nivel de satisfacción laboral ya que de esta manera va aportar su talento y capital intelectual, de allí que a la mayoría de las instituciones les sería útil conocer las prácticas que han resultado más exitosas a la hora de mantener la motivación de los trabajadores. (Gallardo et al., 2007)

Se suele pensar que las personas que laboran con más satisfacción son aquellas que mayor producen, pero tal apreciación no está confirmada por datos experimentales. Esta satisfacción laboral tiene tanta importancia como lo es la formación científica en cada profesional o la planificación de una determinada ciencia, así también, la clase de asistencia que ofrece el organismo, están vinculados con el grado de motivación y satisfacción de los individuos que laboran. (Varela et al. 2004).

Existen diversos estudios que han indagado acerca de la mejora en cuanto a la productividad de las instituciones a partir del incremento en la satisfacción de los trabajadores; además de cómo se convierte en un reto para las organizaciones el de salir adelante y cumplir con los objetivos planteados, llegando a la conclusión que un trabajador motivado tiene mejores resultados en su trabajo, y hoy en la actualidad de esta pandemia, se convierte en una verdadera necesidad de que las organizaciones mantengan motivados a su personal para tener así mejores resultados. (Gallardo et al., 2007; Cedrón, 2020).

La justificación metodológica, se basa en que el instrumento a emplear es una interpretación y adecuación del cuestionario de Minnesota que determina las dimensiones de la variable satisfacción (Weiss et al, 1977). A su vez, este consta de 20 dimensiones, de las cuales solo 5 serán aplicadas en este estudio, ya que estas se adecuan mejor al modelo de investigación y naturaleza de los sujetos. El cuestionario de la satisfacción laboral, en su diseño de la estructura se tendrán en cuenta las definiciones operacionales de todas las dimensiones a evaluar. (Aguilar et al, 2000)

En el presente estudio se tiene por objetivo general: Establecer la diferencia entre los grados de satisfacción laboral en tiempos de COVID-19 en el personal de peritos de una institución criminalística peruana, 2022. y los objetivos específicos: (1) Determinar la diferencia entre los niveles de condiciones de trabajo en tiempos de COVID-19; (2) Determinar la diferencia entre los niveles de oportunidades de promoción laboral en tiempos de COVID-19; (3) Determinar la diferencia entre los niveles de reconocimiento laboral en tiempos de COVID-19; (4) Determinar la diferencia entre los niveles de logro laboral en tiempos de COVID-19; (5) Determinar la diferencia entre los niveles de compensación laboral en tiempos de COVID-19.

Se formula la hipótesis general: Existe diferencia significativa entre los niveles de satisfacción laboral en tiempos de COVID-19 en el personal de peritos de una institución criminalística peruana, 2022. y las hipótesis específicas: (1) Existe diferencia significativa entre los niveles de condiciones de trabajo en tiempos de COVID-19; (2) Existe diferencia significativa entre los niveles de oportunidades de promoción laboral en tiempos de COVID-19; (3) Existe diferencia significativa entre los niveles de reconocimiento laboral en tiempos de COVID-19; (4) Existe diferencia significativa entre los niveles de logro laboral en tiempos de COVID-19; (5) Existe diferencia significativa entre los niveles de compensación laboral en tiempos de COVID-19.

II. MARCO TEÓRICO

En esta presente investigación verifica los estudios previos; tal es así que en el campo internacional, se tiene a Alarcón, et al (2020), que como objetivo a investigar tuvo a los grados de satisfacción con la motivación de los trabajadores en el Hospital de Puerto Montt-Chile. El trabajo en estudio fue descriptivo y transversal, su muestra fue de 38 profesionales del área de salud. El instrumento a usar fue Job Diagnostic Survey (JOS) así como la escala de opiniones SL-SPC para poder calcular la satisfacción laboral. En consecuencia, se obtuvo, un 23% posee un alto grado de satisfacción, un 57% tiene satisfacción laboral media y un 20% fue tiene la satisfacción laboral baja. En cuanto a la motivación los resultados fueron: alta 23%, media 60% y baja 17%. Concluyéndose que la satisfacción laboral y la motivación son de correlación positiva y significativamente ($p < 0,05$), pero a su vez con mediana intensidad.

Los estudios hechos por Yu, et al. (2020), se plantearon estudiar, el por qué, los profesionales médicos que están en primera línea en China y que luchan contra el COVID-19 todavía no se ha planteado la satisfacción laboral. Dicho estudio en cuanto a tipo fue descriptivo, incluyendo a 455 profesionales médicos que laboran en primera línea, en la prevención como también en la vigilancia del COVID-19, ubicados en la provincia de Hubei, también se aplicó el MSQ9 (cuestionario de Minnesota). Se evidenció un nivel medio de satisfacción laboral (48%). Es así que se pudo concluir, con una satisfacción laboral de un nivel “relativamente decente”.

En la investigación hecha por Hernández y Medina (2020), su objetivo fue determinar la relación del alejamiento con la satisfacción laboral y el nivel que esta variable presenta, en los trabajadores del servicio en enfermería en un Hospital de Monterrey. Esta investigación fue descriptiva correlacional, con diseño transversal, con 235 trabajadores como muestra y aptos para la aplicación del cuestionario. En consecuencia, se evidenció que los trabajadores

tenían una satisfacción media con su trabajo, en cuanto al ausentismo el resultado dio un 4,7%. Es así que concluyeron que, si existía una asociación de satisfacción laboral con el ausentismo, por lo tanto, los motivos de la insatisfacción laboral fueron en mayoría: las bajas remuneraciones, la recarga laboral y la falta de gratitud por el grado académico de cada personal.

La investigación hecha por Troya et al, (2020), tuvo como objetivo evaluar los grados de satisfacción en el trabajo de las personas del servicio de enfermería en cuatro ciudades, ubicadas en el Ecuador. Investigación de tipo descriptiva transversal y como muestra se tomó a 150 participantes a quienes se les aplicó los cuestionarios estructurados, es así que se encontró como resultados, en mayor parte de los profesionales (56%) con satisfacción por su trabajo. En conclusión, en términos laborales, el personal de enfermeras está satisfecha y en cuanto a los factores extrínsecos son tres y un factor intrínseco, son los factores que se relacionan con la insatisfacción laboral.

Por otro lado, Álvarez Gómez et al, (2019) , buco determinar la relación entre la Satisfacción y el Síndrome de Burnout en trabajadoras españolas del servicio de enfermería en época de inestabilidad económica, se tomaron como muestra a 1346 enfermeras, resultando que el 36,67 % presentaron Síndrome de Burnout, y con 37, 075% resultaron con peligro de poseerlo, con satisfacción laboral resultó con nivel medio y a su vez presentaba una asociación negativa al grado de Burnout. El personal de enfermeras presentó insatisfacción en cuanto a los sueldos, las oportunidades de promoción, aumento del tiempo en el trabajo, así como un trato no adecuado que existe entre la dirección con los trabajadores, resultando que hay una correlación negativa entre ambas variables.

Con investigaciones nacionales, encontramos a Neciosup (2020), en cuyo estudio como objetivo determinó si existe el vínculo entre Satisfacción laboral y el Síndrome de Burnout en el personal que labora en una Clínica especializada en época de pandemia por el COVID-19. La investigación es descriptivo

transversal y no experimental, el estudio se realizó en 55 personas. Los resultados obtenidos, arrojaron un agotamiento emocional medio con (65,45%), una despersonalización media con (61,8%), una realización personal media con (61,81%) y en cuanto a la satisfacción laboral resultó beneficiosa con (45.5%).

En Rojas, L. (2019) el estudio que realizó lo hizo con el fin de concluir los componentes estresantes con la satisfacción ocupacional en profesionales enfermeros del servicio de emergencia; trabajo de tipo correlacional con corte transversal. La población estudio lo conformaron 42 profesionales enfermeras (os); es así que se concluyó, que hay exposición al riesgo de afectación el 66.7%, además dependiendo del tipo de agentes estresores, como los propios y ocupacionales presentan un predominio de 59.5 cada uno, esto en cuanto al nivel de satisfacción y un 64.3 % estuvo medianamente satisfecho con su trabajo.

En otro estudio, Zambrano y Cuchula (2018), los cuales identificaron el vínculo existente entre la atención en salud y la satisfacción laboral en el personal que labora; dicho estudio fue de tipo descriptivo correlacional, tomando a 62 personas que laboran en salud, pertenecientes al Hospital Regional de Huancavelica. Sus resultados fueron 67.7% de personas que laboran en salud presentan un nivel de satisfacción media en su trabajo. Es así que concluyen que existe una relación entre la atención en salud y la satisfacción laboral.

El estudio de Retamozo (2018), como objetivo comparó el grado de satisfacción en el trabajo con los trabajadores que laboran en dos centros de salud pertenecientes al Distrito El Rímac. Dicha investigación contó con 100 personas como muestra, que aplicaron el cuestionario multidimensional de satisfacción laboral, como resultado se encontró que la satisfacción laboral en mayoría es regular en ambos centros de salud (75.0% y 80,8%). Como conclusión, no existen diferencias significativas entre ambas variables en ambos establecimientos de salud.

Así; Huallpa H. y Jimenez J. (2018) su objetivo principal fue determinar si existe relación entre el Síndrome de Burnout y la Satisfacción ocupacional en las personas que laboran en el servicio de enfermería, como muestra para este estudio se tomó a 31 enfermeras; teniendo como resultados que el 45,2% del personal de enfermeras tenían un estrés de grado moderado del cual solo el 38,7% mostró un grado de satisfacción regular.

El presente estudio está fundamentado científicamente, en que esta pandemia de la COVID-19 es y seguirá siendo un reto en todo el mundo, por lo que es un virus que remueve los cimientos de las sociedades contemporáneas (VON DER 2020). Las organizaciones internacionales, los líderes de todo el mundo y los ciudadanos han promovido medidas extraordinarias, tomando actitudes de adaptación y resiliencia, así mismo estas han sido objeto de debate, generando cambios y nuevas tendencias de liderazgo. Actualmente, estos tiempos de pandemia sanitaria, económica, social o de gobernanza derivadas de la COVID-19, son imprescindibles los liderazgos responsables, liderazgos coherentes, y conscientes, capaces de influir y de dirigir a toda una sociedad y de esta manera garantizar la seguridad, así como el bienestar colectivo (Navarro 2021).

En cuanto a la relación entre teorías y modelos de la satisfacción en el trabajo, la Teoría Bifactorial de Frederick H. (1959) es la más reconocida, esta sustenta que las personas presentan dos clases de necesidades en su ámbito laboral. En primer lugar, están las necesidades de higiene o extrínsecas, estas agrupan las características con las que debe contar un trabajo. Entre estas, se encuentran el ambiente, la infraestructura, los medios, los materiales, los recursos y el salario. Según afirma Walczak (2020) estos factores extrínsecos entre sí, no generan felicidad a los trabajadores; visto que son relacionados con la insatisfacción laboral cuando estos se encuentran ausentes. Como afirma Gutiérrez (2015) este factor solo evita la insatisfacción laboral del trabajador.

Así también, tenemos a los factores intrínsecos o motivacionales, los cuales hacen énfasis el reconocimiento del trabajo de una persona. Por su parte Marín y Placencia (2017) lo especifican como los elementos que se relacionan con la satisfacción de una persona como es el caso de los reconocimiento de logros, desafíos, la responsabilidad, el desarrollo profesional, la autorrealización personal y la oportunidad de crecimiento.

Por otro lado, Moreno (2020) define a los agentes motivacionales como los que causan satisfacción a largo plazo. Por lo cual cuando aumentan los agentes motivacionales de satisfacción, los agentes higiénicos de insatisfacción disminuyen.

Por lo tanto, el ambiente en el que se trabaja debe de cumplir con las necesidades y los valores necesarios con la finalidad de generar en los trabajadores un nivel alto de satisfacción. Es decir, los objetivos planteados por la empresa deben de estar acorde con los objetivos planteados por el mismo trabajador. En el caso que el trabajador note que las necesidades y los valores no se están cumpliendo, se produce un distanciamiento entre la realidad laboral y el deseo del trabajador, y eso se va a ver reflejada en la insatisfacción (Locke, 1984).

Al conocer más sobre la satisfacción laboral, acerca de que si el nivel de esta variable fue perjudicada por el virus causante de la pandemia; esto sería un gran aporte para la psicología positiva, con la finalidad que se estudie más acerca del tema y se puedan contar con estrategias para de esta manera potenciar el crecimiento y bienestar tanto personal como profesional de los trabajadores.

En el marco de referencia la satisfacción laboral es el nivel por el cual una persona se siente cómoda y le gusta su trabajo (Michalos, 2014); el sentirse bien con lo que la persona realiza en su trabajo, que resulta de la apreciación de sus propiedades (Robbins y Judge, 2009); es el resultado emocional o afectivo a las diversas facetas del trabajo de la persona (Kreiter y Kinicki,

1995); es la agrupación de sentimientos y emociones positivas o negativas de la persona al trabajo que realiza (Newstrom, 2011); entre otros. Todo esto nos lleva a concluir que la variable satisfacción es un grupo de emociones, sentimientos y actitudes de la persona hacia el trabajo que realiza. Se concluye, que la variable en estudio es multidimensional e incorpora otros factores como el clima organizacional, la estructura, el salario, la estimulación, las condiciones del centro de labores, las relaciones interpersonales, el crecimiento a nivel laboral, las posibilidades de superación y la relación empleado-jefe (Orejuela, 2014).

En cuanto a los factores que presenta la satisfacción laboral, existen cuatro clases: Autonomía, la cual se refiere a la iniciativa, al tomar decisiones por sí mismo, a la independencia de pensamiento (Sacristán, 2009). Existen estudios respecto a la autonomía, los cuales manifiestan que una persona tiene autonomía, si puede tomar decisiones, organizarse, controlar su horario, priorizar tareas, asumir responsabilidades (Vega, Anderson y Kaplan, 2015). Otros estudios revelan que la autonomía es una propiedad atrayente del trabajo el cual fomenta la satisfacción en el trabajo, mejora el rendimiento y disminuye las tasas de rotación (Gajendran, Harrison y Delaney Klinger, 2015). En investigaciones realizadas sobre el trabajo virtual, establecen que es fundamental la relación que debe existir con la autonomía para lograr la satisfacción laboral

Otra categoría son el estado y medio ambiente del trabajo, estas suelen mejorar la condición, aumentan la producción, disminuyen el abandono y la rotación. Así confirmamos que al examinar esta categoría se debe contar con la dimensión objetiva, así como la subjetiva (Neffa, 1988).

Otro factor es la socialización el cual es el proceso de adquirir una cultura (Marín, 1986). Otros autores lo definen como un desarrollo de aprendizaje que el trabajador toma un rol dinámico (Lisbona et al, 2009) y el relacionarse con otras personas les permite pertenecer a un gremio (Devos et al, 2012). Así

como hace referencia al desarrollo por la que los individuos adquieren gradualmente cualidades, valores, conocimientos, actitudes y conductas útiles y de esta manera ingresar a las distintas ofertas laborales y así tener un buen desempeño. (Prieto, Peiró, Bravo y Caballer, 1996).

Por tal motivo, el desarrollo de la satisfacción laboral suele adquirir resultados de la experiencia del trabajo que proporciona actitudes en cuestiones definidas, en donde éstas suelen ser más útiles que otras, dependiendo de cómo se califiquen estas actitudes por las personas y grupos (Zhang St, 2020). Para que la satisfacción laboral pueda ser valorada o auto valorada, esta requiere de interacciones que puedan expresar las políticas y estándares de la institución, como también cumplir con las normas del rendimiento laboral. Es así que la evaluación del nivel de satisfacción o insatisfacción en el trabajo, viene a ser la agrupación de elementos discretos en los cuales los trabajadores responden a preguntas de que tan satisfechos están con el trabajo que realizan. De manera que, la satisfacción laboral simboliza un reto para las instituciones de Salud, ya que por este tiempo no existirán recompensas justas cuando se trabaja en pandemia (COVID-19) o cuando las situaciones en el trabajo no son las adecuadas con respecto a las necesidades y oportunidades laborales de las personas (Jiao y Wang, 2020).

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

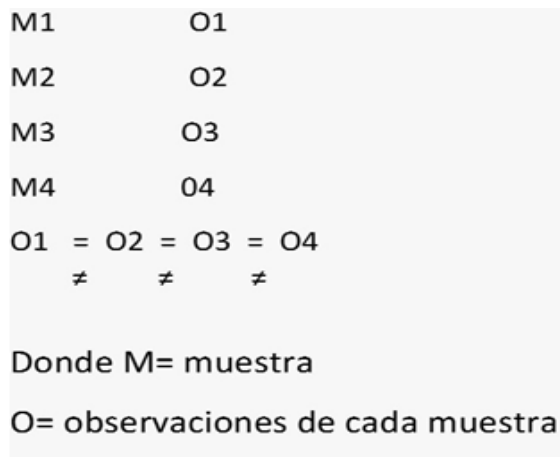
3.1.1 Tipo de investigación: Este estudio, de tipo aplicada, ya que está dirigido a solucionar un problema (Hernández et al., 2014).

3.1.2 Diseño de investigación:

El diseño es no experimental, porque no hay ninguna manipulación de la variable, sólo se recolectó datos. (Hernández et al. 2014)

El diseño es descriptivo - comparativo, porque los resultados fueron comparados por el rango de edad de los peritos de una institución criminal. (Hernández-Sampieri & Mendoza, 2018).

El Esquema utilizado:



Además:

M = Muestra: M1→ de 25-30 años.

M2→ de 31-35 años.

M3→ de 36-40 años.

M4→ de 41 años a más.

O = observaciones de cada muestra

O1 → de 25-30 años.

O2 → de 31-35 años.

O3 → de 36-40 años.

O4 → de 41 años a más

3.2. Variables y operacionalización

Variable independiente: “Satisfacción Laboral”

Definición: Es la agrupación de emociones y sentimientos tanto positivos como negativos que la persona siente hacia sus labores, es una conducta cordial, con un afecto que puede ser agradable o desagradable en su trabajo y que a su vez influye directamente en su grado de compromiso a la institución, esto trae como consecuencia una influye repercusión en su grado de producción. (Rodríguez, 2002).

Definición operacional: La operacionalización de la variable fue realizada tomándose en cuenta el artículo de los autores: (Aguilar et al., 2015). Una adaptación propia del cuestionario de Minnesota.

3.3. Población (criterios de selección), muestra, muestreo, unidad de análisis

La población en la institución criminalística peruana asciende a 350 trabajadores.

La muestra fue no probabilística, seleccionada por conveniencia para el objeto de la investigación, teniendo en cuenta la situación problemática, por ello, está conformada de 100 peritos de criminalística (Horna, 2021).

Se tomaron en cuenta al personal de peritos que laboran en la institución criminal, y se excluyeron al personal administrativo.

La unidad de análisis corresponde a los trabajadores que laboran en una institución criminalística peruana, 2022.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

En este estudio se utilizó la observación como técnica. El instrumento utilizado en este estudio, corresponde a (Aguilar et al., 2015), quienes realizaron una validez del constructo, el cual es un cuestionario en la que se evaluó la escala de los grados de Satisfacción Laboral. En cuanto a la validez, está referido a un cuestionario instrumento debe medir el objetivo de la investigación. (Hernández et al., 2014). También, se realizó una valoración de contenido por expertos a través de la pertinencia, relevancia y claridad (Anexo 2).

El estudio de confiabilidad para la recolección de datos de un instrumento, es muy importante ya que va a permitir examinar el nivel en que su uso frecuente produce efectos similares (Hernández et al., 2014).

3.5. Procedimientos

Se realizó el permiso para la aplicación del instrumento en el instituto de criminalística peruana, 2022.

Ya que la solicitud fue aceptada, se aplicó el cuestionario en los peritos, realizándose de manera virtual, y dejando constancia de su colaboración voluntaria al leer el consentimiento informado y aceptar participar.

Posteriormente se les agradeció a los participantes por su colaboración con el llenado del cuestionario.

3.6. Método de análisis de datos

En la realización del análisis estadístico de los datos provenientes del instrumento aplicado estos tuvieron que pasar en primer lugar por un proceso de verificación de la integridad de las respuestas obtenidas

según su escala respectiva, para luego ordenarlos y clasificarlos según el grupo etario al que pertenecen.

Una vez concluido el proceso de revisión, se continuó con la creación de la base de datos correspondiente en el sistema SPSSv25, definiendo adecuadamente el tipo de datos de cada reactivo así como también la codificación de las recodificaciones pertinentes para cada dimensión de estudio.

En un primer análisis de los datos, se realizó la estadística descriptiva con sus correspondientes tablas de frecuencia y porcentajes además de sus figuras adecuadas.

En el análisis inferencial se utilizó la prueba de Kruskal Wallis, que comprueba si existen diferencias que sean significativas entre tres o más grupos de estudio, que no cumplan los parámetros de la distribución normal.

3.7. Prueba de normalidad

De acuerdo a las características de los grupos de estudio de tener muestras menores a 50 ($n < 50$), para determinar su normalidad de datos se utilizó la prueba de Shapiro Wilk, indicándonos si la muestra estudiada presenta o no distribución normal, lo cual conllevó a la elección más idónea de la prueba Kruskal Wallis.

Las hipótesis de esta prueba estadística están planteadas de la siguiente manera:

Si $p(\text{Sig}) > 0,05$, distribución normal.

Si $p(\text{Sig}) < 0,05$, distribución anormal.

3.8. Aspectos éticos

Se sustentan en el Código de Ética de Investigación de la Universidad (RCU N°0340-2021/UCV, 2021); solicitando la confirmación del llenado del cuestionario por parte del personal de peritos de la institución criminal, se trató con respeto, afirmando el derecho de confidencialidad con respecto al llenado del cuestionario, mediante una clara explicación de los objetivos de los mismos.

Se dio la información de lo que deseaba saber con respecto al tema de la investigación. (Palmer, 2018). Se respetó la información de los diferentes autores (Moreno y Carrillo, 2019; PUJ, 2020).

IV. RESULTADOS

Por edad del encuestado

Tabla 1.

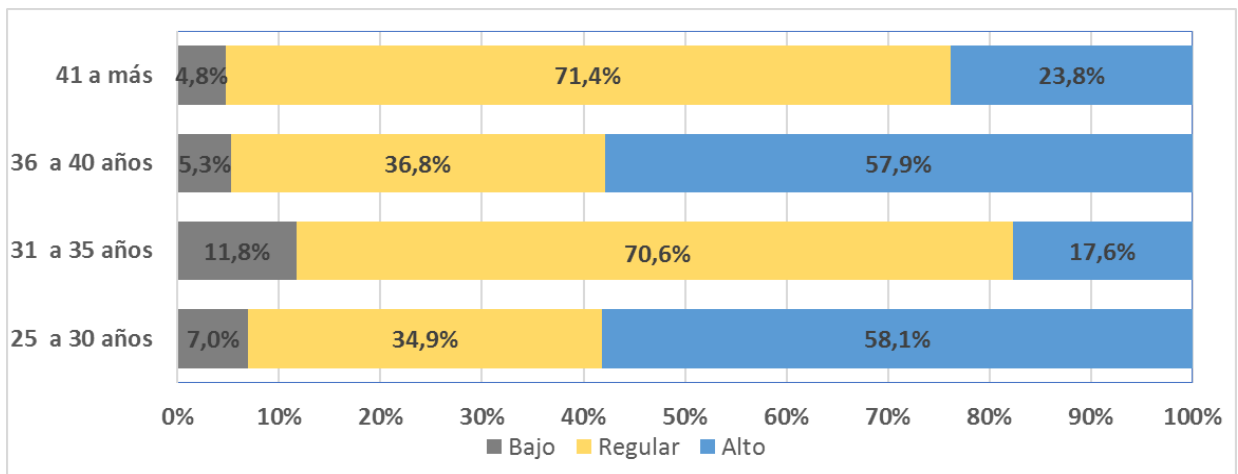
Niveles de satisfacción laboral en el personal Perito segmentados por edad

Edad	Satisfacción Laboral						Total	
	Bajo		Regular		Alto		f	%
	f	%	f	%	f	%		
25 - 30	3	7,0%	15	34,9%	25	58,1%	43	100,0%
31 - 35	2	11,8%	12	70,6%	3	17,6%	17	100,0%
36 - 40	1	5,3%	7	36,8%	11	57,9%	19	100,0%
41 a más	1	4,8%	15	71,4%	5	23,8%	21	100,0%

Fuente: Cuestionario

Figura 1.

Niveles de satisfacción laboral en el personal Perito segmentados por edad



El análisis de los datos mostrados en tabla 1 - figura 1, concluyen que para el personal de Peritos comprendidos entre 25 y 30 años su nivel de satisfacción laboral es alto con 58,1%, con 34,9% en el nivel regular y 7% en el nivel bajo.

En cuanto a los comprendidos entre los 31 a 35 años su nivel es regular con 70,6%, nivel alto con 17,6% y 11,8% nivel bajo.

Para el grupo comprendido entre los 36 a 40 años se concluyó que su nivel es alto con 57,9%, con 36,8% en el nivel regular y 5,3% con nivel bajo.

Finalmente, el personal de 41 años a más presenta un nivel regular con 71,4% con 23,8% en nivel alto y sólo 4,8% en nivel bajo.

Tabla 2.

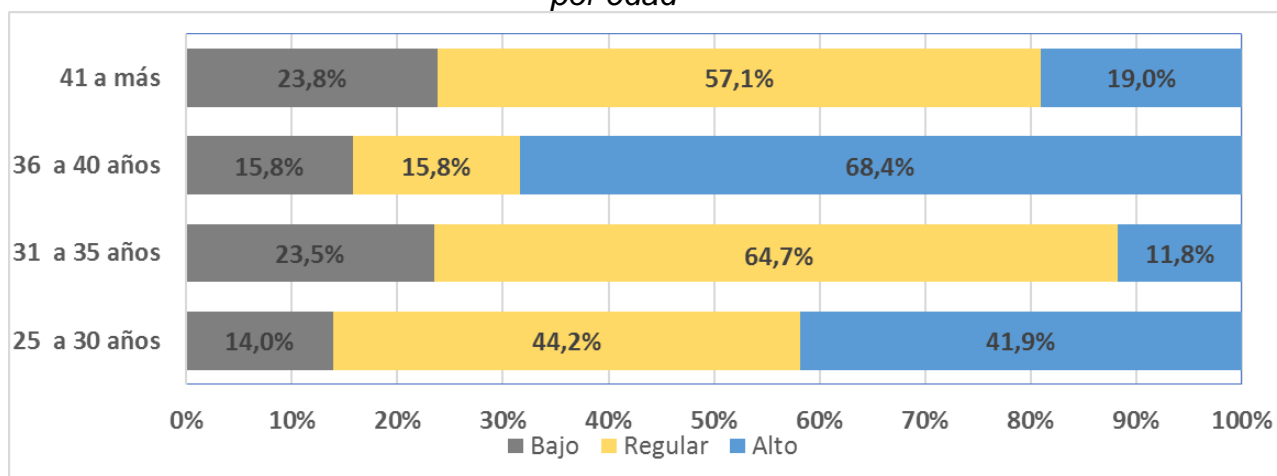
Niveles de las Condiciones de trabajo en el personal Perito segmentados por edad

Edad (años)	Condiciones de Trabajo						Total	
	Bajo		Regular		Alto		f	%
	f	%	f	%	f	%		
25 - 30	6	14,0%	19	44,2%	18	41,9%	43	100,0%
31 - 35	4	23,5%	11	64,7%	2	11,8%	17	100,0%
36 - 40	3	15,8%	3	15,8%	13	68,4%	19	100,0%
41 a más	5	23,8%	12	57,1%	4	19,0%	21	100,0%

Fuente: Cuestionario

Figura 2.

Niveles de las Condiciones de trabajo en el personal Perito segmentados por edad



En los resultados de la dimensión Condiciones de trabajo, concluyó que para el personal Peritos comprendidos entre 25 y 30 años su nivel de satisfacción laboral es alto con 41,9%, con 44,2% en nivel regular y 14% en nivel bajo.

En cuanto al rango comprendido entre 31 a 35 años su nivel es regular con 64,7%, alto con 11,8% y bajo con 23,5%.

En el grupo comprendido entre 36 a 40 años se concluye que su nivel es alto con 68,4%, con 15,8% en el nivel regular y 15,8% con nivel bajo.

Finalmente el personal de 41 años a más presenta un nivel regular con 57,1%, alto con 19% y bajo con 23,8%.

Tabla 3.

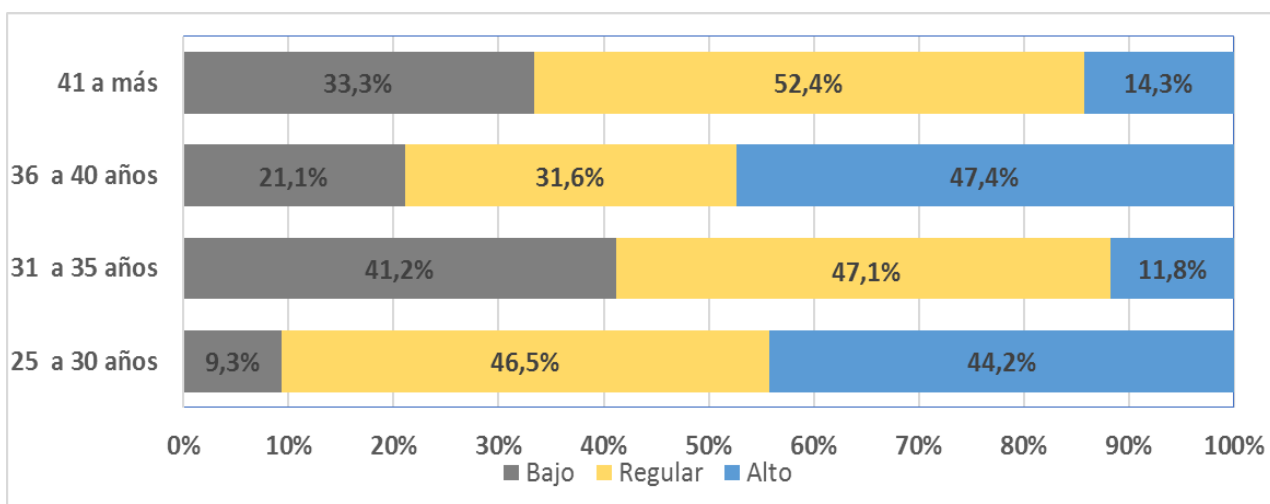
Niveles de las Oportunidades de promoción en el personal Perito segmentados por edad

Edad (años)	Oportunidad de promoción						Total	
	Bajo		Regular		Alto		f	%
	f	%	F	%	f	%		
25 - 30	4	9,3%	20	46,5%	19	44,2%	43	100,0%
31 - 35	7	41,2%	8	47,1%	2	11,8%	17	100,0%
36 - 40	4	21,1%	6	31,6%	9	47,4%	19	100,0%
41 a más	7	33,3%	11	52,4%	3	14,3%	21	100,0%

Fuente: Cuestionario

Figura 3.

Niveles de las Oportunidades de promoción en el personal Perito segmentados por edad



En cuanto al análisis de la dimensión Oportunidades de promoción se concluyó que para el personal Perito comprendidos entre 25 y 30 años su nivel de satisfacción regular con 46,5%, alto con 44,2% y bajo con 9,3%.

En el rango comprendido entre 31 a 35 años su nivel es regular con 47,2%, con 41,2% en el nivel bajo y nivel alto de 11,8%.

Entre 36 - 40 años se concluyó que su nivel es alto con 47,4%, con 31,6% en el nivel regular y 21,2% con nivel bajo.

Finalmente, el personal de 41 años a más presenta un nivel regular con 52,4% con 33,3% en el nivel bajo y sólo 14,3% en el nivel bajo.

Tabla 4.

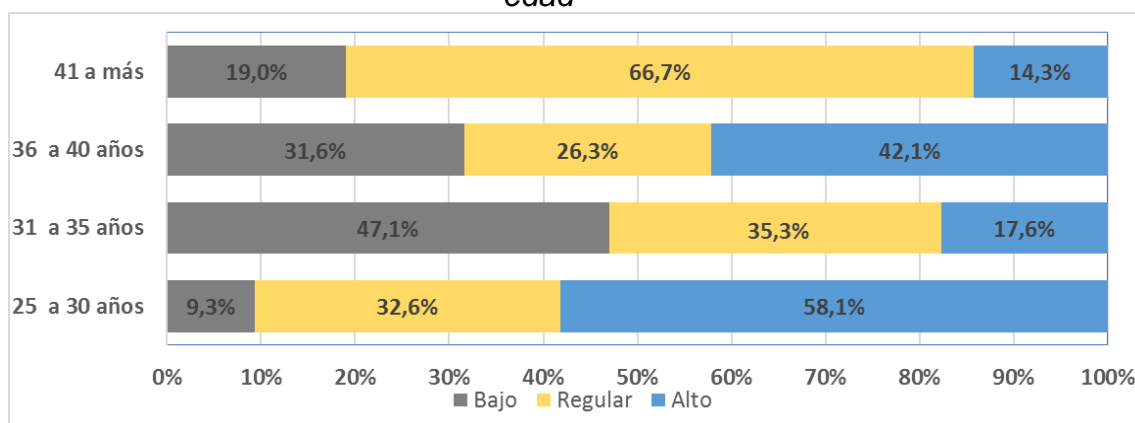
Niveles de Reconocimiento laboral en el personal Perito segmentados por edad

Edad (años)	Reconocimiento laboral						Total	
	Bajo		Regular		Alto		f	%
	F	%	f	%	f	%		
25 - 30	4	9,3%	14	32,6%	25	58,1%	43	100,0%
31 - 35	8	47,1%	6	35,3%	3	17,6%	17	100,0%
36 - 40	6	31,6%	5	26,3%	8	42,1%	19	100,0%
41 a más	4	19,0%	14	66,7%	3	14,3%	21	100,0%

Fuente: Cuestionario

Figura 4.

Niveles de Reconocimiento laboral en el personal Perito segmentados por edad



Los resultados obtenidos para la dimensión *Reconocimiento laboral* se concluyó que para el personal Perito comprendidos entre 25 y 30 años su nivel de satisfacción laboral es alto con 58,1%, con 32,6% en el nivel regular y 9,3% en el nivel bajo.

En cuanto a los comprendidos entre 31 a 35 años su nivel es bajo con 47,1%, con 35,3% en el nivel regular y nivel alto de 17,6%.

Entre 36 - 40 años se concluyó que su nivel es alto con 42,1%, con 26,3% en el nivel regular y 31,6% con nivel bajo.

Finalmente, el personal de 41 años a más presenta un nivel regular con 66.7% alto con 14.3% y bajo con 19%.

Tabla 5.

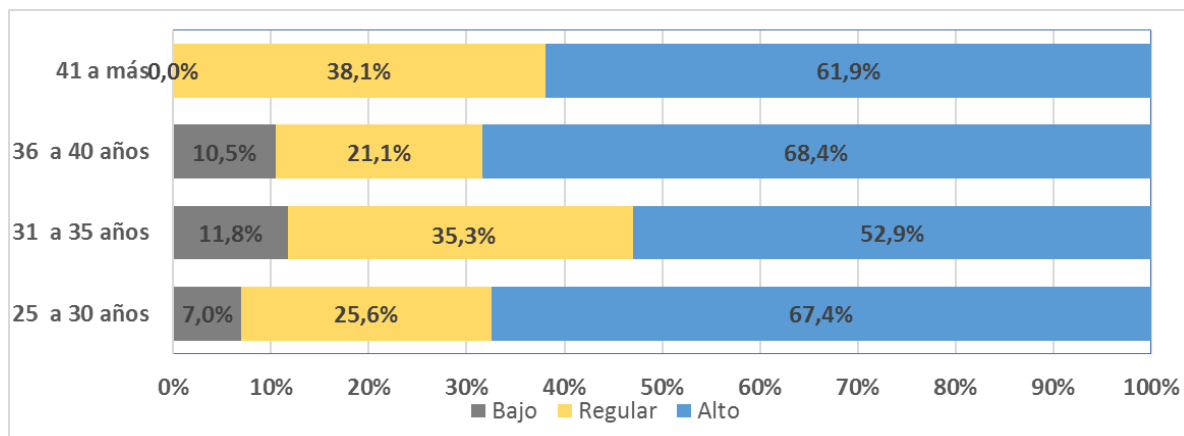
Niveles de Logro laboral en el personal Perito segmentados por edad

Edad (años)	Logro laboral						Total	
	Bajo		Regular		Alto		f	%
	f	%	f	%	f	%		
25 - 30	3	7,0%	11	25,6%	29	67,4%	43	100,0%
31 - 35	2	11,8%	6	35,3%	9	52,9%	17	100,0%
36 - 40	2	10,5%	4	21,1%	13	68,4%	19	100,0%
41 a más	0	0,0%	8	38,1%	13	61,9%	21	100,0%

Fuente: Cuestionario

Figura 5.

Niveles de Logro laboral en el personal Perito segmentados por edad



En la tabla 5 y figura 5, para la dimensión *de Logro laboral*, se concluyó que para todos los grupos de estudio su nivel es alto, siendo para los comprendidos entre 25 y 30 años su nivel de satisfacción laboral es alto con 67,4%, con 25,6% en el nivel regular y 7% en el nivel bajo.

En cuanto a los comprendidos entre 31 a 35 años su nivel es alto con 52,9%, con 35,3% en el nivel regular y 11,8% en el nivel bajo.

Para el grupo comprendido entre 36 a 40 años se concluyó que su nivel es alto con 68,4%, con 21,1% en el nivel regular y 10,5% con nivel bajo.

Finalmente, el personal de 41 años a más presenta un nivel alto con 61,9% con 38,1% en el nivel regular y no evidenciándose niveles bajos 0%.

Tabla 6.

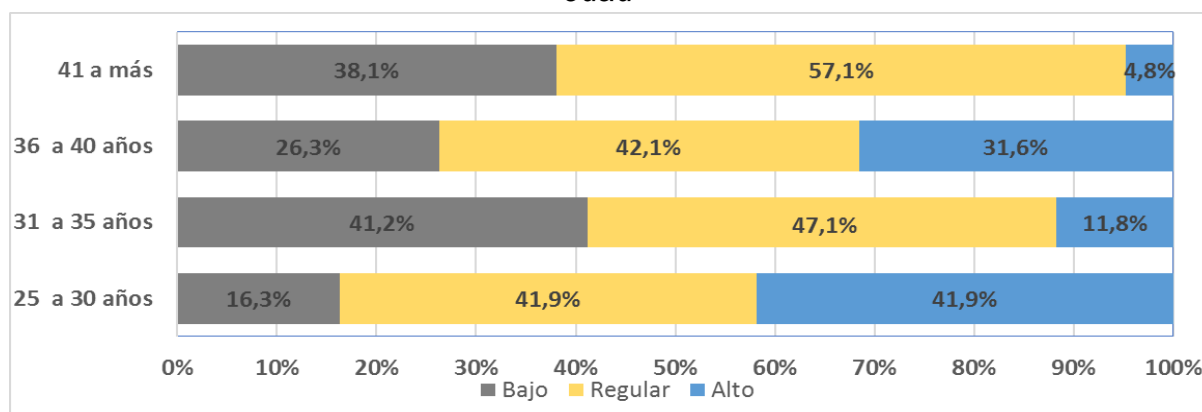
Niveles de Compensación laboral en el personal Perito segmentados por edad

Edad (años)	Compensación laboral						Total	
	Bajo		Regular		Alto		f	%
	f	%	f	%	f	%		
25 - 30	7	16,3%	18	41,9%	18	41,9%	43	100,0%
31 - 35	7	41,2%	8	47,1%	2	11,8%	17	100,0%
36 - 40	5	26,3%	8	42,1%	6	31,6%	19	100,0%
41 a más	8	38,1%	12	57,1%	1	4,8%	21	100,0%

Fuente: Cuestionario

Figura 6.

Niveles de Compensación laboral en el personal Perito segmentados por edad



Los resultados obtenidos de la dimensión Compensación laboral se concluyó que para el personal Perito comprendidos entre 25 y 30 años su nivel de satisfacción laboral es alto con 41,9%, con similar 41,9% en el nivel regular y 16,3% en el nivel bajo.

En cuanto a los comprendidos entre 31 a 35 años su nivel es regular con 47,1%, bajo con 41,2% y alto con 11,8%.

Para el grupo comprendido entre 36 a 40 años se concluyó que su nivel es regular con 42,1%, alto con 31,6% y bajo con 26,3%.

Finalmente de 41 años a más presenta un nivel regular con 57,1%, bajo con 38,1% y alto con 4,8%.

Por género del encuestado

Tabla 7.

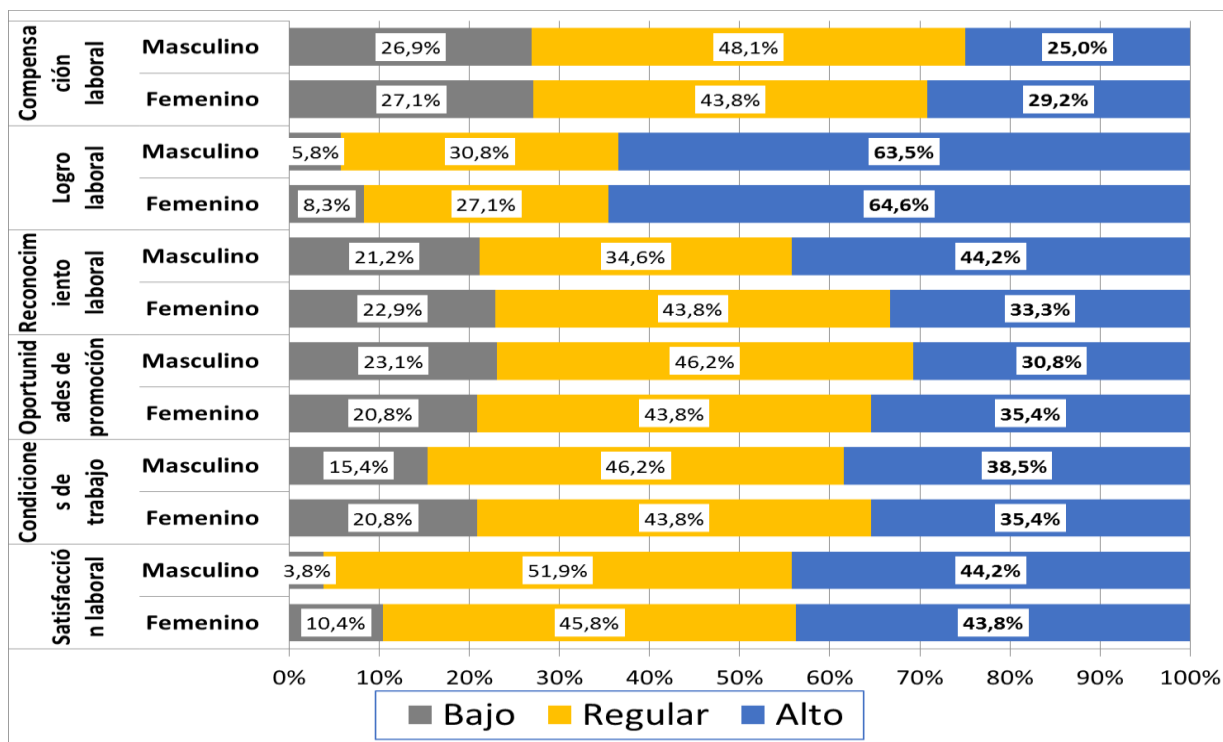
Niveles de satisfacción laboral y sus dimensiones según género del encuestado

		Bajo		Regular		Alto		total	Total
		f	%	f	%	f	%	f	%
Satisfacción laboral	Femenino	5	10,4%	22	45,8%	21	43,8%	48	100,0%
	Masculino	2	3,8%	27	51,9%	23	44,2%	52	100,0%
Condiciones de trabajo	Femenino	10	20,8%	21	43,8%	17	35,4%	48	100,0%
	Masculino	8	15,4%	24	46,2%	20	38,5%	52	100,0%
Oportunidades de promoción	Femenino	10	20,8%	21	43,8%	17	35,4%	48	100,0%
	Masculino	12	23,1%	24	46,2%	16	30,8%	52	100,0%
Reconocimiento laboral	Femenino	11	22,9%	21	43,8%	16	33,3%	48	100,0%
	Masculino	11	21,2%	18	34,6%	23	44,2%	52	100,0%
Logro laboral	Femenino	4	8,3%	13	27,1%	31	64,6%	48	100,0%
	Masculino	3	5,8%	16	30,8%	33	63,5%	52	100,0%
Compensación laboral	Femenino	13	27,1%	21	43,8%	14	29,2%	48	100,0%
	Masculino	14	26,9%	25	48,1%	13	25,0%	52	100,0%

Fuente: Cuestionario

Figura 7.

satisfacción laboral y sus dimensiones según género del encuestado



En los resultados obtenidos de la variable satisfacción laboral por género femenino y masculino del encuestado, se concluyó que el nivel es regular con 45,8%, 43,8% alto y 10,4% bajo para el género femenino y de nivel regular en el masculino con 51,9%, 44,2% en el nivel alto y 3,8% en el bajo.

Para la dimensión condiciones de trabajo se obtuvo un nivel regular para ambos grupos, siendo para el género femenino 43,8%, 35,4% el nivel alto, 20,8% nivel bajo. Mientras que para el género masculino se tiene 46,2% en el nivel regular, alto con 38,5% y bajo con 15,4%.

Para el caso de la dimensión oportunidades de promoción se obtuvo que para el grupo femenino 43,8% en el nivel regular, alto con 33,3%, y 22,9% bajo; para el caso del género masculino este presenta 44,2% en el nivel alto, 34,6% en el regular y 21,2% en el bajo.

En la dimensión logro laboral ambos grupos presentaron niveles altos, teniendo para el grupo femenino 64,6% en el nivel alto, 27,1% en regular y 8,3% en bajo; mientras que para el género masculino un 63,5% se encontró en nivel alto, 30,8% en regular y 5,8% bajo.

Finalmente la dimensión compensación laboral presentó niveles regulares altos para ambos grupos siendo para el género femenino 43,8% en el nivel regular, 29,2% en el nivel alto y 27,1% en el bajo; mientras que el género masculino presenta 48,1% en el nivel regular, 25% en el nivel alto y 26,9% en el bajo.

Tabla 8.

Prueba de normalidad de la variable y sus dimensiones

Género		Shapiro-Wilk		
		Estadístico	Gl	Sig.
Femenino	Satisf. laboral	,769	48	,000
	Condic. de trabajo	,803	48	,000
	Oportun. de promoción	,803	48	,000
	Reconoc. laboral	,806	48	,000
	Logro lab.	,670	48	,000
	Compens. laboral	,810	48	,000
Masculino	Satisf. laboral	,723	52	,000
	Condic. de trabajo	,791	52	,000
	Oportun. de promoción	,808	52	,000
	Reconoc. laboral	,780	52	,000
	Logro lab.	,674	52	,000
	Compens. laboral	,810	52	,000

Se han calculado a partir de los datos.

En el análisis realizado, para la variable Satisfacción laboral; así como también a sus dimensiones. se concluyó que los datos obtenidos no se distribuyeron de forma normal $p = 0,000 < ,05$, de manera que la hipótesis nula se rechazó y para comparar entre grupos, la prueba que se utilizó por ser más de 2 grupos fue la de Kruskal-Wallis.

Contraste de HG

H₀. No existe diferencia sig. entre los niveles de satisfacción laboral en tiempos de COVID-19 entre los peritos de una institución criminalística peruana, 2022.

H_a. Existe diferencia significativa entre los niveles de satisfacción laboral en tiempos de COVID-19 entre los peritos de una institución criminalística peruana, 2022

Nivel de Sig. 5% (0,05)

Regla de Decis.

Si $p \leq 0.05$ se rechaza H₀

Tabla 9

Valor del Estadístico de Contraste.

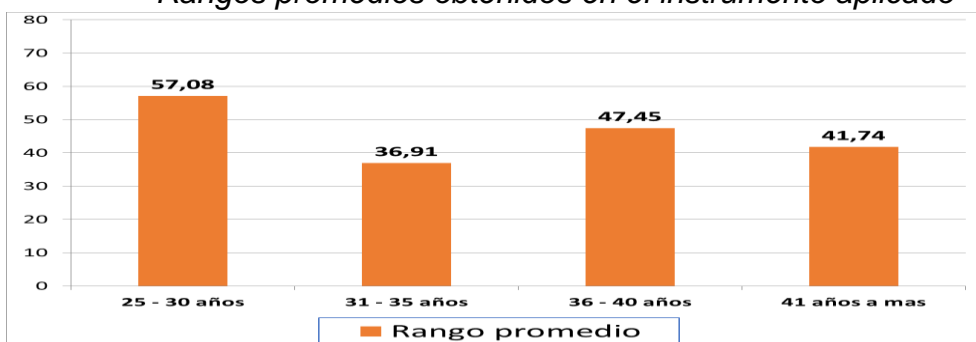
	edad	N	Rango promedio
Satisfacción laboral	25 - 30 años	43	57,08
	31 - 35 años	17	36,91
	36 - 40 años	19	47,45
	41 años a mas	21	41,74
	Total	100	
H de Kruskal-Wallis =	GI=3		Sig. Asintótica= ,011
11,228			

a. Prueba de KW

b. Variable: edad

Figura 8.

Rangos promedios obtenidos en el instrumento aplicado



Fuente: Tabla 9

Al comparar los grupos de estudio por edad del encuestado indicaron que si existe diferencia significativa entre sus niveles de satisfacción laboral

comprobado mediante el estadístico Kruskal Wallis con 11,228 y su p valor = 0,011 < 0,05 de tal manera que el factor edad del encuestado en el personal Perito conlleva a diferentes grados de satisfacción laboral.

Asimismo, en la figura 8, correspondiente muestran los rangos promedios por edad del encuestado donde se observó diferencias en sus valores correspondientes.

Es así que se rechazó la H_0 y se aceptó la H_1 , concluyendo que si existe diferencia significativa en los niveles de satisfacción laboral en la pandemia en los peritos de una institución criminalística peruana, 2022.

Contraste de HE1.

H_0 . No Existe diferencia significativa entre los niveles de condiciones de trabajo en tiempos de COVID-19.

H_a . Existe diferencia significativa entre los niveles de condiciones de trabajo en tiempos de COVID-19

Nivel de Sig. 5% (0,05)

Regla de Decis.

Si $p \leq 0.05$ se rechaza H_0

Tabla 10

Valor del Estadístico de Contraste.

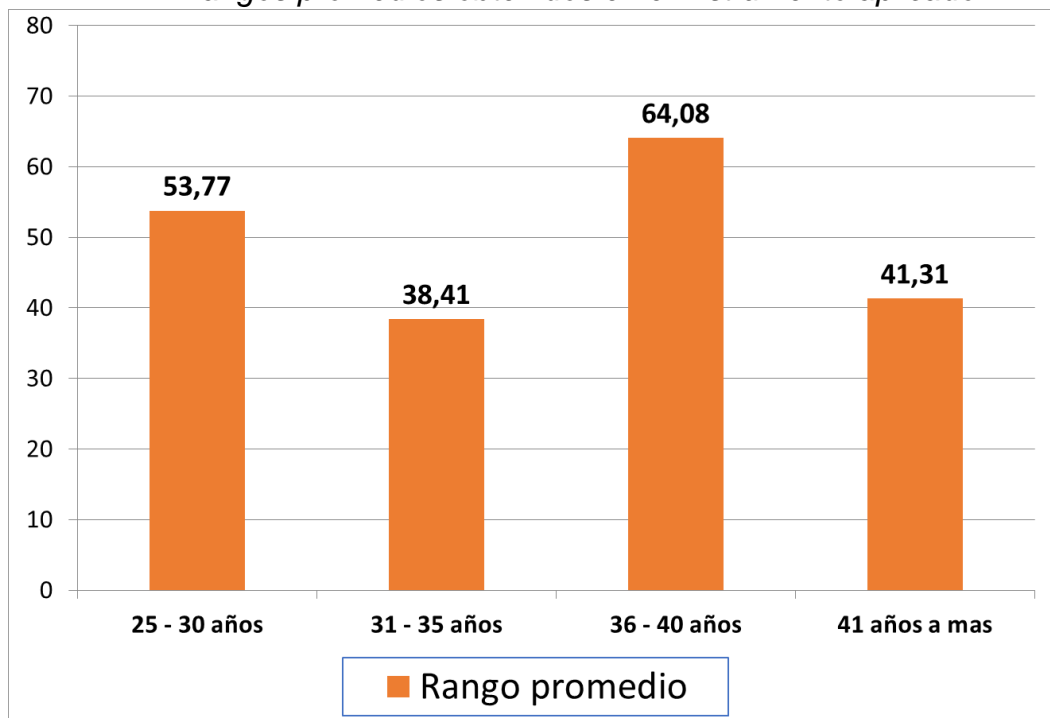
	edad	N	Rango promedio
Condiciones de trabajo	25 - 30	43	53,77
	31 - 35	17	38,41
	36 - 40	19	64,08
	41 a mas	21	41,31
	Total	10	
		0	
H de Kruskal-Wallis=11,457		GI = 3	Sig. Asintótica =,009

a. Prueba de KW

b. Variable de agrupación: edad

Figura 9.

Rangos promedios obtenidos en el instrumento aplicado



Fuente: Tabla 10

Al comparar los grupos de estudio por edad del encuestado indicaron que hay una diferencia significativa entre sus niveles de sus condiciones de trabajo comprobado mediante el estadístico Kruskal Wallis con 11,457 y su p valor = 0,009 < 0,05 de tal manera que el factor edad del encuestado en el personal Perito conlleva a diferentes grados de las condiciones de trabajo.

Asimismo, en la figura 9, correspondiente muestran los rangos promedios del nivel de condiciones de trabajo por edad del encuestado donde se observaron diferencias en sus valores correspondientes.

Es así que se rechazó la H_0 y se aceptó la H_1 , concluyendo que hay diferencia significativa en los niveles de condiciones de trabajo en la pandemia de la COVID-19.

Contraste de HE2.

H₀. No existe diferencia significativa entre los niveles de oportunidades de promoción laboral en tiempos de COVID-19.

H_a. Existe diferencia significativa entre los niveles de oportunidades de promoción laboral en tiempos de COVID-19

Nivel de Sig. 5% (0,05)

Regla de Decis.

Si $p \leq 0.05$ se rechaza H_0

Tabla 11

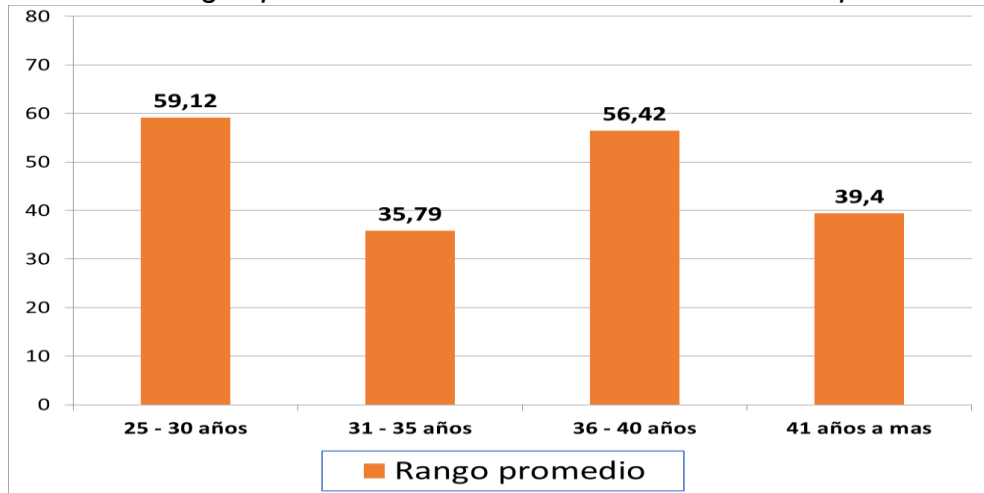
Valor del Estadístico de Contraste.				
		edad	N	Rango promedio
Oportunidades de promoción	de	25 - 30	4	59,12
		31 - 35	1	35,79
		36 - 40	1	56,42
		41 a mas	2	39,40
		Total	1	
				0
			0	
H de Wallis=13,943	Kruskal-	GI = 3		Sig. Asintótica=,003

a. Prueba de KW

b. Variable de agrupación: edad

Figura 10.

Rangos promedios obtenidos en el instrumento aplicado



Fuente: Tabla 11

Al comparar los grupos de estudio por edad del encuestado indicaron que hay una diferencia significativa entre sus niveles de oportunidades de promoción laboral, comprobado mediante el estadístico Kruskal Wallis con 13,943 y su p valor = 0,003 < 0,05 de tal manera que el factor edad del encuestado en el personal Perito conlleva a diferentes grados de oportunidades de promoción laboral.

Asimismo, en la figura 10, correspondiente muestran los rangos promedios del nivel de oportunidades de promoción laboral por edad del encuestado se observaron diferencias en sus valores correspondientes.

Por lo cual, se rechazó la H_0 y se aceptó la H_1 , concluyendo que si existe diferencia significativa en los niveles de oportunidades de promoción laboral en tiempos de COVID-19.

Contraste de HE3.

H₀ No Existe diferencia significativa entre los niveles de reconocimiento laboral en tiempos de COVID-19.

H_a. Existe diferencia significativa entre los niveles de reconocimiento laboral en tiempos de COVID-19

Nivel de Significancia 5% (0,05)

Regla de Decis.

Si $p \leq 0.05$ se rechaza H_0

Tabla 12

Valor del Estadístico de Contraste.

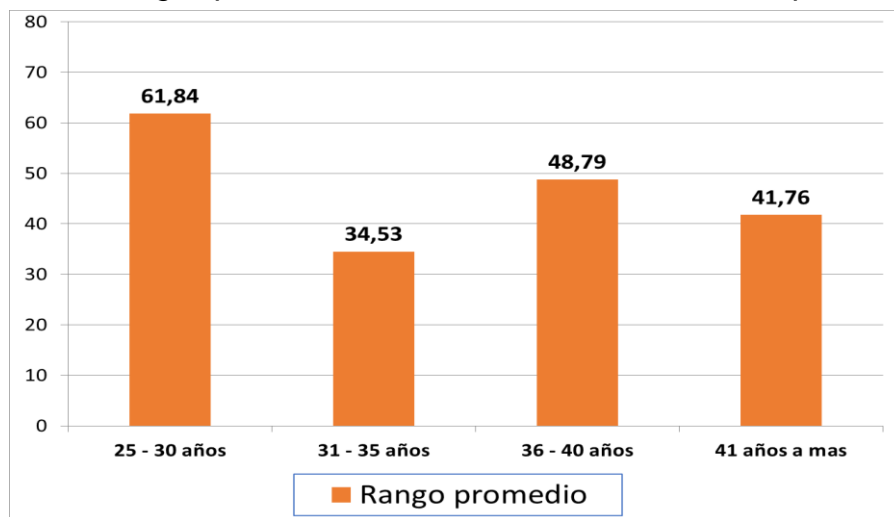
	edad	N	Rango promedio		
Reconocimiento laboral	25 - 30	4	61,84		
		3			
	31 - 35	1	34,53		
		7			
	36 - 40	1	48,79		
		9			
	41 a mas	2	41,76		
		1			
	Total	1			
		0			
		0			
H de Kruskal-Wallis	=15,721	G	Sig.	Asintótica=	
		I=	,001		
		3			

a. Prueba de KW

b. Variable: edad

Figura 11.

Rangos promedios obtenidos en el instrumento aplicado



Fuente: Tabla 12

Al comparar los grupos de estudio por edad del encuestado indicaron que hay una diferencia significativa en los niveles de Reconocimiento laboral comprobado mediante el estadístico Kruskal Wallis con 15,721 y su p valor = 0,001 < 0,05 de tal manera que el factor edad del encuestado en el personal Perito conlleva a diferentes grados de Reconocimiento laboral.

Asimismo, en la figura 11, correspondiente muestra los rangos promedios del nivel de Reconocimiento laboral donde se observaron diferencias en sus valores correspondientes.

Por lo cual, se rechazó la H_0 y se aceptó H_1 , concluyendo que si existe diferencia significativa en los niveles de reconocimiento laboral en la pandemia de la COVID-19.

Contraste de HE4.

H₀ No Existe diferencia significativa entre los niveles de logro laboral en tiempos de COVID-19.

H_a. Existe diferencia significativa entre los niveles de logro laboral en tiempos de COVID-19

Nivel de Signif. 5% (0,05)

Regla de Decis.

Si $p \leq 0.05$ se rechaza H_0

Tabla 13

Valor del Estadístico de Contraste.

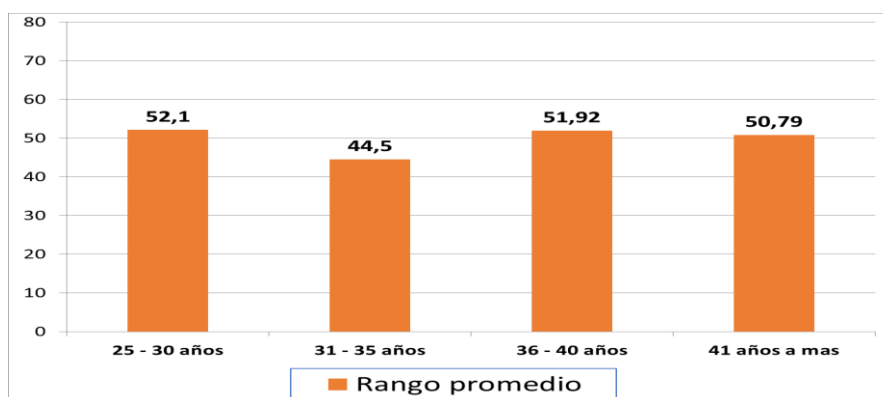
	edad	N	Rango promedio
Logro laboral	25 - 30	43	52,10
	31 - 35	17	44,50
	36 - 40	19	51,92
	41 a mas	21	50,79
	Total	100	
H de Kruskal-Wallis	=1,271	Gl=3	Sig. Asintótica= ,736

a. Prueba de KW

b. Variable: edad

Figura 12.

Rangos promedios obtenidos en el instrumento aplicado



Fuente: Tabla 13

Al comparar los grupos de estudio por edad del encuestado, indicaron que no existe diferencia significativa en los niveles de logro laboral comprobado mediante el estadístico Kruskal Wallis con 1,271 y su p valor = 0,736 > 0,05 de tal manera que el factor edad del encuestado en el personal Perito no conlleva a diferentes grados de logro laboral

Asimismo, en la figura 12, correspondiente muestran los rangos promedios del nivel de logro laboral por edad del encuestado no se observaron diferencias marcadas en sus valores correspondientes.

Por lo tanto no existen evidencias estadísticas para rechazar la H_0 , concluyendo que no hay diferencia significativa en los niveles de logro laboral en la pandemia de la COVID-19.

Contraste de HE5.

H_0 . No existe diferencia significativa entre los niveles de compensación laboral en tiempos de COVID-19.

H_a . Existe diferencia significativa entre los niveles de compensación laboral en tiempos de COVID-19

Nivel de Significancia 5% (0,05)

Regla de Decisión

Si $p \leq 0.05$ se rechaza H_0

Tabla 14**Valor del Estadístico de Contraste.**

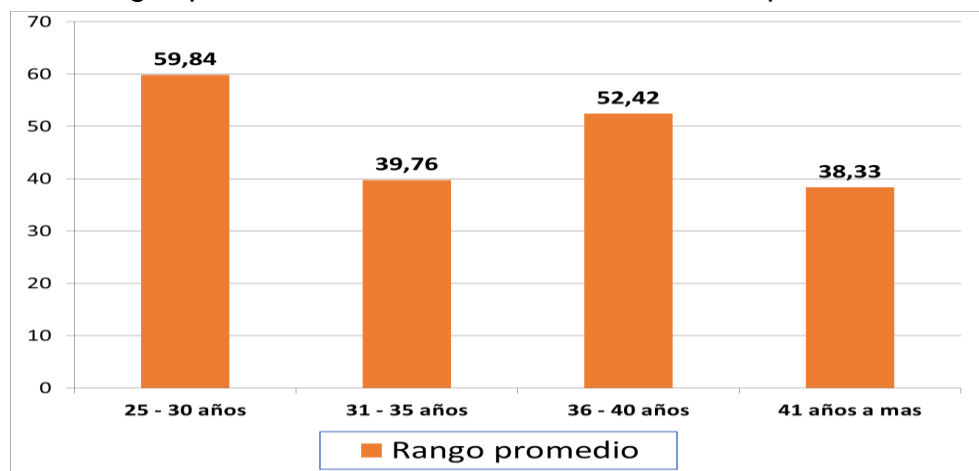
	edad	N	Rango promedio
Compensación laboral	25 - 30	43	59,84
	31 - 35	17	39,76
	36 - 40	19	52,42
	41 a mas	21	38,33
	Total	100	
H de Kruskal-Wallis =12,229	Gl=3	Sig. asintótica ,007	

a. Prueba de KW

b. Variable de agrupación: edad

Figura 13.

Rangos promedios obtenidos en el instrumento aplicado



Fuente: Tabla 14

Al comparar los grupos de estudio por edad del encuestado, indicaron que hay diferencia significativa en los niveles de compensación laboral comprobado mediante el estadístico Kruskal Wallis con 12,229 y su p valor = 0,007 < 0,007 de tal manera que el factor edad del encuestado en el personal Perito conlleva a diferentes grados de compensación laboral

Asimismo, en la figura 13, muestra los rangos promedios del nivel de compensación laboral y se observó diferencias en sus valores correspondientes.

Por lo cual, se rechazó la H_0 y se aceptó la H_1 , concluyendo que hay diferencia significativa en los niveles de compensación laboral en la pandemia de la COVID-19.

V. DISCUSIÓN

Hoy en día, que estamos viviendo de la pandemia COVID-19, nos hemos dado cuenta de la importancia de evaluar diferentes variables una de ellas es la Satisfacción laboral, la cual ha sido percibido por todos las personas que continuaron trabajando desde que se inició esta pandemia hasta la actualidad. Muchas de las instituciones que han continuado laborando, han tenido que adoptar medidas de seguridad y protección para el bienestar de su personal de trabajo ya que muchas veces son vulneradas, por la falta de equipamiento de protección, poco personal, recarga laboral y temor al contagio. Estas características mencionadas influyen en como la persona va a desempeñarse; muchas veces se tornará un clima hostil, manifestándose así una insatisfacción laboral por parte del trabajador. Es así que al analizar los resultados del presente trabajo de investigación a permitido conocer la influencia de esta pandemia en la Satisfacción Laboral de los peritos, teniendo en cuenta el rango de edades de quienes laboran en la institución criminal.

En los resultados que se han obtenidos se va a poder observar el nivel de satisfacción de acuerdo a los rangos de edades del personal estudiado; en la Tabla 1 muestran que los peritos que trabajan en la pandemia del coronavirus, en la institución criminalística peruana, 2022, perciben, que entre el rango de edades de 25-30 años y 36-40 años, tienen un nivel de satisfacción laboral alto de (58,1% y 57,9% respectivamente) y un nivel regular entre los 31 a 35 años y 41 años a más de (70,6% y 71,4% respectivamente). Los resultados obtenidos se asemejan a los publicados por (Rojas, L. 2019), con un 64,3% que se encontró medianamente satisfecho; (Zambrano y Cuchula. 2018), con un 67,7% nivel de satisfacción laboral media; (Retamozo. 2018), con un nivel regular de satisfacción de (75,0% y 80.8%) de dos centros de salud; esto quizás se deba a la pandemia que estamos viviendo, donde el personal de peritos,

está sufriendo cambios drásticos, debido a la aparición de nuevos casos del virus SARS-Cov-2, ocasionando un ambiente laboral inseguro para los trabajadores, provocando una insatisfacción en el trabajo. Muchas veces esa insatisfacción va afectar la calidad en el trabajo.

En los resultados obtenidos de las tablas 2, 3, 4, 5 y 6, muestran los diferentes niveles de las dimensiones de la variable Satisfacción del trabajo de acuerdo al rango de edades; así se tiene que en la dimensión Condiciones de trabajo, presentó que entre los 36-40 años tienen un nivel de satisfacción alto de 68,4% y entre los 31-35 años, se tiene un nivel regular de 64,7%; esta dimensión es significativa para los intereses del personal y de la institución por lo cual el tener un nivel alto como es el caso de 68,4% eso va hacer que el perito realice un trabajo de calidad y este a gusto en su puesto de trabajo; en la dimensión Oportunidades de promoción, se obtuvo que entre las edades de 25-30 años, 36-340 años, tuvieron un nivel de satisfacción alta de 46,5% y 47,4%; y nivel de satisfacción regular en las edades de 31-35 años y 41 años a más de 47,2% y 52,4% respectivamente; los resultados de esta dimensión están entre altos y regulares, este factor va a permitir que el perito se encuentre motivado al realizar sus labores; así también en los resultados en la dimensión Reconocimiento laboral, se obtuvo un nivel alto de satisfacción entre las edades de 25-30 años, 36-40 años de 58,1% y 42,1% respectivamente y un nivel regular en las edades de 41 años a más de 66,7%. En la dimensión Logro laboral, se obtuvo un mayor nivel alto de satisfacción en todos los rangos de edades; este factor fue el que tuvo el porcentaje más alto, el cual coincide con lo expuesto por David McClelland (1962), el cual sostiene que el ser humano tiene tres necesidades importantes: afiliación, logro y poder. Y en la dimensión Compensación laboral, se obtuvo un porcentaje mayor en el nivel regular en todos los rangos de edades; pero no quiere decir que estén tan

elevados, esto quizás se deba a que el personal de peritos muchas veces siente que son largas horas de trabajo, sobrecarga laboral y no es recompensado por sus resultados. Los resultados obtenidos no se pueden realizar muchas comparaciones con otros estudios ya que en este se dio la segmentación por edades y en personal de criminalística donde no se han realizado muchas investigaciones.

Por otro lado, los resultados que se obtuvieron en la tabla 7, dio a conocer el porcentaje de satisfacción laboral y sus dimensiones con respecto al género, aquí se encontró que ambos géneros (masculino y femenino), el nivel de satisfacción fue regular con un (45,8% y 51,9% respectivamente), esto quizás se deba a la recarga de trabajo, al temor al contagio del virus. Con lo que respecta a las dimensiones de la variable satisfacción laboral con relación al género se obtuvo que en la dimensión condiciones de trabajo, se tuvo un nivel regular para ambos sexos (43,8% y 46,2%), para el caso de la dimensión oportunidades de promoción el género masculino tuvo un nivel alto de 44,2% y el género femenino un nivel regular de 43,8%; en la dimensión logro laboral ambos grupos presentaron niveles altos de 64,6% y 63,5%; y en la dimensión compensación laboral presentó niveles regulares para ambos grupos de 43,8% y 48,1%; al analizar los resultados obtenidos en las dimensiones se da a conocer que los porcentajes más altos están en la dimensión de logro laboral ya que las personas tienen esa necesidad de lograr lo que se proponen, salir airoso de sus buenos resultados en el trabajo, de conseguir una buena unión en el trabajo con sus compañeros; y el poder de estas satisfecho con lo que ha realizado y lo que ha conseguido con su esfuerzo y dedicación.

VI. CONCLUSIONES

1. Existe diferencia significativa entre los niveles de satisfacción laboral en tiempos de COVID-19 en el personal de peritos de una institución criminalística peruana, 2022, comprobado con el test de Kruskal Wallis con 11,228 y su p valor = $0,011 < 0,05$ determinando que no hay igualdad de los grupos estudiados.
2. Existe diferencia significativa entre los niveles de condiciones de trabajo en tiempos de COVID-19, comprobado con el test de Kruskal Wallis con 11,457 y su p valor = $0,009 < 0,05$ determinando que no hay igualdad de los grupos estudiados.
3. Existe diferencia significativa entre los niveles de oportunidades de promoción laboral en tiempos de COVID-19, comprobado con el test de Kruskal Wallis con 13,943 y su p valor = $0,003 < 0,05$ determinando que no hay igualdad de los grupos estudiados.
4. Existe diferencia significativa entre los niveles de reconocimiento laboral en tiempos de COVID-19, comprobado con el test de Kruskal Wallis con 15,721 y su p valor = $0,001 < 0,05$ determinando que no hay igualdad de los grupos estudiados.
5. No existe diferencia significativa entre los niveles de logro laboral en tiempos de COVID-19, comprobado con el test de Kruskal Wallis con 1,271 y su p valor = $0,736 > 0,05$ determinando la igualdad de los grupos estudiados.
6. Existe diferencia significativa entre los niveles de compensación laboral en tiempos de COVID-19, comprobado con el test de Kruskal Wallis con 12,229 y su p valor = $0,007 < 0,05$ determinando que no hay igualdad de los grupos estudiados.

VII. RECOMENDACIONES

- 1.** Realizar mediciones periódicas de la variable estudiada en el personal de peritos de la institución criminalística, para de esta manera analizar los resultados, y así poder articular acciones estratégicas y de esta manera obtener una satisfacción saludable para el buen desempeño de los trabajadores.
- 2.** Realizar actividades de comunicación, charlas de salud mental y motivación para el personal de criminalística, con la finalidad de fortalecer las relaciones de confianza, respeto y relaciones interpersonales y de esta manera mejorar los niveles de la satisfacción en el trabajo producido por esta pandemia.
- 3.** Realizar estudios con el personal administrativo de criminalística, y así poder saber el nivel de satisfacción en el trabajo y así poder compararlos con los resultados obtenidos.
- 4.** Continuar realizando estudios, con la finalidad de conocer cuáles son los factores intervinientes en los niveles de satisfacción laboral de los trabajadores de la institución criminalísticas, posterior a la pandemia del Covid-19.

REFERENCIAS

1. Aguilar Morales, N., Magaña Medina, D.E. y Surdez Pérez, E. (2010). Importancia de la satisfacción laboral. Recuperado de: https://www.itson.mx/publicaciones/pacioli/documents/no69/38-importancia_de_la_satisfaccion_laboral_investigacion_ocubre_2010x.pdf
2. Alarcón N. (2020). Satisfacción laboral y motivación en profesionales obstetras en un hospital en Chile. <https://www.medwave.cl/link.cgi/Medwave/Enfoques/ComunicacionesBreves/7900.act?ver=sindisenio>
3. Aznar, J. (2020). Post COVID-19 Hacia un nuevo orden. In Junio 2020 (pp. 27–28). https://www.rauldiezcansecoterry.com/wpcontent/uploads/2020/06/LIBRO_NUEVO-ORDEN-v3.pdf
4. Barcena, A., & Pinheiro, V. (2020). El trabajo en tiempos de pandemia: Desafíos frente a la enfermedad por coronavirus (COVID-19). Santiago: Coyuntura Laboral en América Latina y el Caribe. Obtenido de https://www.cepal.org/sites/default/files/presentation/files/ppt_version_final_oit-cepal-_covid-19_-_21-05-20.pdf.
5. Bass, B.M. and Avolio, B.J. (1997), Full Range Leadership Development; Manual for the Multifactor Leadership Questionnaire, Mind Garden, Redwood City, CA.
6. Bennis, W. (1999). "The end of leadership: Exemplary leadership is impossible without full inclusion, initiatives, and cooperation of followers". *Organizational Dynamics*, 28 (1), 71-80.

7. Blanch, J. M (2012). Trabajar y Bienestar. Barcelona: UOC.PID_00188804
8. Cedrón León. (2020). Motivación y desempeño laboral en la Gerencia Regional de Salud La Libertad, en tiempos COVID-19. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/48403/Cedr%C3%B3n_LYY-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y.
9. «Covid-19 has given most world leaders a temporary rise in popularity», The Economist, 2020. Disponible en: <https://www.economist.com/graphic-detail/2020/05/09/covid-19-has-given-most-world-leaders-atemporary-rise-in-popularity> (Consultado el 26 de noviembre de 2020).
10. Cruz N. (2012). "Nivel de satisfacción laboral que poseen los empleados de la dirección de área de salud de huehuetenango y su relación con el genero." <http://biblio3.url.edu.gt/Tesario/2014/05/43/Cruz-Nancy.pdf>.
11. Duche Pérez, A., Gutiérrez Aguilar, O. y Paredes Quispe, F. (2019). Satisfacción laboral y compromiso institucional en docentes universitarios peruanos. Recuperado de: ISSN 2519-7320versión Online ISSN 1990-8644
12. Gallardo Gallardo, E., Espluga Sellarés, M. T., & Ivern, X. M. (2007). ¿Qué debemos saber sobre la motivación laboral? Aproximación a un modelo de proceso motivacional en las organizaciones. El comportamiento de la empresa ante entornos dinámicos: XIX Congreso anual y XV Congreso Hispano Francés de AEDEM, 2, 50-59.

13. Gajendran R. y Harrison D. (2015). ¿Son los teletrabajadores a distancia buenos ciudadanos? Análisis de los efectos del teletrabajo en el rendimiento a través de I-Deals y recursos laborales.
14. García, C. (2020). Su experiencia la hace líder del combate al coronavirus: historia de la Organización Mundial de la Salud. 25/03/2020. <https://news.un.org/es/story/2020/03/1471712>
15. Gómez P, Martínez, Salgado (2019) Relación entre el burnout y la satisfacción laboral en profesionales de la salud, Chile 2019 : Chile.
16. GOV.CO. (2020, mayo). ¿Cómo sé si tengo coronavirus? <https://coronaviruscolombia.gov.co/Covid19/index>. Html.
17. Gutiérrez, A. (2015). Influencia de los factores motivacionales y de higiene según Herzberg en el clima organizacional del supermercado metro del distrito de Lambayaque. [Tesis de título, Universidad Católica Santo Toribio de 52 Mogrovejo]. Recuperado de: <https://tesis.usat.edu.pe/handle/20.500.12423/103>
18. Hernandez. E y Medina X. (2020). Satisfacción laboral y ausentismo en el personal de enfermería de un hospital público de Monterrey. <https://www.medigraphic.com/pdfs/enfermeriaimss/eim-2020/eim201e.pdf>.
19. Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, P. (2014). Metodología de la Investigación. México: Mcgraw-Hill/Interamericana Editores, S.A.
20. Hernández-Sampieri R. y Mendoza C (2018). Metodología de la investigación. Las rutas cuantitativas, cualitativa y mixta, Ciudad de México, México: Editorial Mc Graw Hill Education, Año de edición: 2018, ISBN: 978-1-4562-6096-5.

- 21.** Herzberg, F., Mausner, B. y Snyderman, B. B. (1959). The motivation to work. Nueva York: John Wiley & Sons.
- 22.** Horna S. (2021). Capacitación y Satisfacción Laboral de los Trabajadores de las Unidades Orgánicas Regionales de Titulación de la Propiedad Agraria, 2020.
- 23.** Huallpa C. y Jimenez H. (2018). Nivel de estrés y satisfacción laboral en el Profesional de Enfermería, Servicio de Emergencia, Hospital Regional Honorio Delgado. Arequipa – 2018
- 24.** Lai J, M. S. (2020). Factores asociados con los resultados de salud mental entre los trabajadores de la salud expuestos a la enfermedad por coronavirus 2019. . JAMA Netw Open, 3(3), 1-12. doi:doi: 10.1001 / jamanetworkopen.2020.3976
- 25.** Locke, E. (1984) Job Satisfaction. Wiley and Sons: Nueva York
- 26.** Marin H. Y Placencia M. (2017). Motivación y satisfacción laboral del personal de una organización de salud del sector privado.
- 27.** Martin, R., & Sierra, M. (2020). Infección por SARS-CoV2 en pacientes con trasplante de órgano sólido: Cinco preguntas importantes. Revista Colombiana de Cirugía, 35(2), 216–226. <https://doi.org/10.30944/20117582.623>.
- 28.** Marquéz, F. (2020). Ante la pandemia: un renovado liderazgo global. 25/04/2020. <https://atalayar.com/blog/ante-la-pandemia-un-renovado-liderazgo-global>

29. Moreno Ulloa, J.L. (2020). El clima organizacional y la satisfacción laboral en los Centros de Salud Mental de la Red Trujillo 2019. [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. Recuperado de: <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/45492>
30. Navarro L. (2021). Satisfacción de las teleconsultas durante la pandemia de COVID19, Hospital Regional Cusco 2021.
31. Neciosup. S (2020). Síndrome de burnout y satisfacción laboral del personal de una clínica de especialidades en Trujillo en tiempos del COVID-19.
32. Neffa, Julio Cesar (1988) ¿Qué son las condiciones y Medios ambiente de Trabajo? Propuesta de una nueva Perspectiva, Cap IV. CREDAL- Unidad asociada N° 111 al Center Nacional de la Recherche Scientifique (CNRS) Editorial Hvmanitas.
33. Newstrom, J. (2011). Comportamiento humano en el trabajo. 13ª Edición, ISBN: 978-607-15-0613-9. México, D.F.: McGraw-Hill/Interamericana Editores, S.A. de C.V. Recuperado de: https://www.academia.edu/31990242/Comportamiento_humano_en_el_trabajo_13va_Edici%C3%B3n_John_W._Newstrom
34. OIT (Organización Internacional del Trabajo) (2019). Seguridad y salud en el centro del futuro del trabajo: Aprovechar 100 años de experiencia. Disponible en: <https://www.ilo.org/global/publications/lang-es/index.htm>
35. OMS. (2020). COVID-19: cronología de la actuación de la OMS. 27/04/2020. <https://www.who.int/es/news-room/detail/27-04-2020-who-timeline---covid-19>.

- 36.** Orejuela J. (2014). La identidad de la evaluación subjetiva del trabajo: de la satisfacción al sufrimiento laboral.
- 37.** Retamozo R (Perú, 2018) Motivación y desempeño laboral en el personal de enfermería del hospital Carlos Lanfranco la Hoz: Perú: UCV.
- 38.** Robbins, S., & Judge, T. (2009a,b,c). Comportamiento Organizacional. Decimotercera Edición, ISBN: 978-607-442-098-2, 752 págs. México: Pearson Educación. Recuperado de: https://psiqueunah.files.wordpress.com/2014/09/comportamientoorganizacion-13a-ed-_nodrm.pdf
- 39.** Rodriguez et al. (2002). Un hallazgo de investigación sobre satisfacción , enfermedad y depresión en ancianos rurales de Sudáfrica.
- 40.** Rojas L. (2019). Satisfacción Laboral e Incidencia en el Compromiso Organizacional de Docentes de Centros de Educación Básica Alternativa del Ciclo Avanzado de la Región Puno 2016.
- 41.** Sanchez, H., Reyes, C. y Mejia, K. (2018). Manual de términos en investigación científica, tecnológica y humanística. Lima-Peru Universidad Ricardo Palma
- 42.** Specchia ML, Cozzolino MR, Carini E, Di Pilla E, Galletti C, Ricciardi W, Damiani G (2021). Leadership Styles and Nurses' Job Satisfaction. Results of a Systematic Review. Int J Environ Res Public Health. 18(4). doi: 10.3390/ijerph18041552.

- 43.** Troya C. et al (2020). Evaluación de la satisfacción laboral en un grupo de enfermeras de cuatro ciudades del Ecuador en el mes de enero de 2020.
- 44.** Varela P. et al. (2004). SATISFACCIÓN LABORAL DE LOS ODONTÓLOGOS Y ESTOMATÓLOGOS DEL SERVICIO GALLEGO DE SALUD. <https://www.scielosp.org/article/resp/2004.v78n3/309-402/es/>
- 45.** VON DER LEYEN, U. «Building the world we want to live in: A Union of vitality in a world of fragility», 2020. Disponible en https://ec.europa.eu/commission/presscorner/detail/ov/SPEECH_20_1655 (Consultado el 23 de noviembre de 2020).
- 46.** Wang, C., Xu, J., Zhang, C., & Melo, Q. (2020). Effects of professional identity on turnover intention in China's hotel employees: The mediating role of employee engagement and job satisfaction. *Journal of Hospitality and Tourism Management*. doi:<https://doi.org/10.1016/j.jhtm.2020.07.002>
- 47.** Walczak R. (2020). Perspectivas psicológicas seleccionadas sobre trabajo digno y satisfacción laboral.
- 48.** Yu, X., Zhao, Y., Li, Y., Hu, C., Xu, H., Zhao, X., y Huang, J. (2020). Factors Associated with Job Satisfaction of Frontline Medical Staff Fighting Against COVID-19: A Cross-Sectional Study in China. *Frontiers in public health*, 8, 426. <https://doi.org/10.3389/fpubh.2020.00426>

- 49.** Zambrano y Cuchula. (2018). Satisfacción Laboral Y Calidad De Atención De Salud Del Departamento De Obstetricia Y Ginecología Del Hospital Regional Zacarías Correa Valdivia Huancavelica, 2018.
- 50.** Zeta Vite, A., Benites Guerrero, C. D., Jiménez Chinga, R., & Abanto Cerna, L. (2020). Clima organizacional y liderazgo de servicio como antecedente de la satisfacción laboral en una institución educativa rural.
<https://conrado.ucf.edu.cu/index.php/conrado/article/view/1462/1448>

ANEXOS

Anexo 1: Matriz de consistencia

Niveles de satisfacción laboral en tiempos de COVID-19 en el personal de peritos de la institución criminalística peruana, 2022

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLE. SATISFACCION LABORAL				
			Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de valores	Niveles o rangos
<p>Problema: ¿Cuál es la diferencia entre los niveles de satisfacción laboral en tiempos de COVID-19 en el personal de peritos de una institución criminalística peruana, 2022?</p> <p>P. Específicos: PE1: ¿Cuál es la diferencia entre los niveles de condiciones de trabajo en tiempos de COVID-19?</p> <p>PE2: ¿Cuál es la diferencia entre los niveles de oportunidades de promoción laboral en tiempos de COVID-19?</p> <p>PE3: ¿Cuál es la diferencia entre los niveles de reconocimiento laboral en tiempos de COVID-19?</p> <p>PE4: ¿Cuál es la diferencia entre los niveles de logro laboral en tiempos de COVID-19?</p> <p>PE5: ¿Cuál es la diferencia entre los niveles de compensación laboral en tiempos de COVID-19?</p>	<p>Objetivo general: Determinar la diferencia entre los niveles de satisfacción laboral en tiempos de COVID-19 en el personal de peritos de una institución criminalística peruana, 2022.</p> <p>O. Específicos: OE1: Determinar la diferencia entre los niveles de condiciones de trabajo en tiempos de COVID-19.</p> <p>OE2: Determinar la diferencia entre los niveles de oportunidades de promoción laboral en tiempos de COVID-19.</p> <p>OE3: Determinar la diferencia entre los niveles de reconocimiento laboral en tiempos de COVID-19.</p> <p>OE4: Determinar la diferencia entre los niveles de logro laboral en tiempos de COVID-19.</p> <p>OE5: Determinar la diferencia entre los niveles de compensación laboral en tiempos de COVID-19.</p>	<p>Hipótesis: Existe diferencia significativa entre los niveles de satisfacción laboral en tiempos de COVID-19 en el personal de peritos de una institución criminalística peruana, 2022</p> <p>H. Específicas: HE1: Existe diferencia significativa entre los niveles de condiciones de trabajo en tiempos de COVID-19</p> <p>HE2: Existe diferencia significativa entre los niveles de oportunidades de promoción laboral en tiempos de COVID-19</p> <p>HE3: Existe diferencia significativa entre los niveles de reconocimiento laboral en tiempos de COVID-19</p> <p>HE4: Existe diferencia significativa entre los niveles de logro laboral en tiempos de COVID-19</p> <p>HE 5: Existe diferencia significativa entre los niveles de compensación laboral en tiempos de COVID-19</p>	Condiciones de trabajo	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Temperatura, ventilación ✓ Medio ambiente ✓ Condiciones de trabajo 	1, 2, 3, 4	Escala ordinal Extremadamente satisfecho (5) Muy satisfecho (4) Satisfecho (3) Poco satisfecho (2) No satisfecho (1)	Alto (73 – 100) Regular (47 – 72) Bajo (20 – 46)
			Oportunidades de promoción	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Oportunidades de mejora ✓ Promociones 	5, 6, 7, 8		
			Reconocimiento laboral	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Distinciones ✓ Reconocimientos laborales 	9, 10, 11, 12		
			Logro laboral	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Satisfacción laboral ✓ Logros laborales 	13, 14, 15, 16		
			Compensación laboral	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Satisfacción por remuneración 	17, 18, 19, 20		

Anexo 2: Matriz de Operacionalización de las variables

VARIABLE INDEPENDIENTE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIÓN	INDICADORES	ÍTEM	ESCALA DE MEDICIÓN
SATISFACCIÓN LABORAL	La satisfacción laboral es considerada en la literatura como un conjunto de sentimientos y emociones favorables o desfavorables que los empleados sienten hacia su trabajo, es una actitud afectiva, un sentimiento de agrado o desagrado relativo a su situación laboral y que repercute directamente en su nivel de compromiso hacia la organización, lo cual trae como consecuencia una repercusión en su nivel de productividad	La operacionalización de la variable fue realizada tomando en cuenta el artículo de los autores: Aguilar et al., (2015). Validez y confiabilidad de una adaptación propia del cuestionario de Minnesota para medir satisfacción laboral	Condiciones de trabajo	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Temperatura, ventilación ✓ Medio ambiente ✓ Condiciones de trabajo 	1, 2, 3, 4	Escala ordinal Extremadamente satisfecho (5) Muy satisfecho (4) Satisfecho (3) Poco satisfecho (2) No satisfecho (1) NIVELES RANGOS Y Alto (73 – 100) Regular (47 – 72) Bajo (20 – 46)
			Oportunidades de promoción	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Oportunidades de mejora ✓ Promociones 	5, 6, 7, 8	
			Reconocimiento laboral	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Distinciones Reconocimientos laborales 	9, 10, 11, 12	
			Logro laboral	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Satisfacción laboral Logros laborales 	13, 14, 15, 16	
			Compensación laboral	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Satisfacción por remuneración 	17, 18, 19, 20	

Anexo 3: Instrumento

Nº	DIMENSIONES /ITEMS	RESPUESTAS				
		5=EXTREMADAMENTE SATISFECHO	4=MUY SATISFECHO	3=SATISFECHO	2=POCO SATISFECHO	1=NO SATISFECHO
Dimensión 1: Condiciones de trabajo						
1	Me siento a gusto con las condiciones de mi trabajo como: temperatura, luz y ventilación					
2	Me siento a gusto con el medio ambiente del lugar donde trabajo					
3	Me siento a gusto con lo placentero de las condiciones de mi trabajo.					
4	Me siento a gusto con las condiciones físicas de mi trabajo.					
Dimensión 2: Oportunidades de promoción						
5	Me siento a gusto con las oportunidades para mejorar en este trabajo					
6	Me siento a gusto con la oportunidad de avanzar en este trabajo.					
7	Me siento a gusto con la forma como las promociones se dan en este trabajo					
8	Me siento a gusto con las oportunidades de promoción en este trabajo.					
Dimensión 3: Reconocimiento laboral						
9	Me siento a gusto con la forma como se distingue cuando hago un buen trabajo.					
10	Me siento a gusto con la manera como yo obtengo crédito completo en mi trabajo.					
11	Me siento a gusto con la manera como se me dice que hago bien mi trabajo.					
12	Me siento a gusto con el reconocimiento que obtengo por hacer un buen trabajo					
Dimensión 4: Logro laboral						
13	Me siento orgulloso de un trabajo bien hecho					
14	Siento que tengo la oportunidad de hacer algo que valga la pena.					
15	Siento que tengo la oportunidad de dar lo mejor de mi todo el tiempo.					
16	Me siento a gusto con los logros que obtengo por hacer un buen trabajo					
Dimensión 5: Compensación laboral						
17	Me siento a gusto con la cantidad de pago por el trabajo que hago.					
18	Siento que tengo la oportunidad de hacer tanto dinero como mis compañeros					
19	Siento que mi salario se compara al de otros en otras Universidades					
20	Siento que mi paga va en relación a la cantidad de trabajo que hago					

Anexo 4: Validaciones de instrumento de recolección de datos.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE: SATISFACCIÓN LABORAL

N°	DIMENSIONES /ITEMS	Pertinencia		Relevancia		Claridad		Sugerencias
		SI	NO	SI	NO	SI	NO	
Dimensión 1: Condiciones de trabajo								
1	Me siento a gusto con las condiciones de mi trabajo como: temperatura, luz y ventilación	X		X		X		
2	Me siento a gusto con el medio ambiente del lugar donde trabajo	X		X		X		
3	Me siento a gusto con lo placentero de las condiciones de mi trabajo.	X		X		X		
4	Me siento a gusto con las condiciones físicas de mi trabajo.	X		X		X		
Dimensión 2: Oportunidades de promoción								
5	Me siento a gusto con las oportunidades para mejorar en este trabajo	X		X		X		
6	Me siento a gusto con la oportunidad de avanzar en este trabajo.	X		X		X		
7	Me siento a gusto con la forma como las promociones se dan en este trabajo	X		X		X		
8	Me siento a gusto con las oportunidades de promoción en este trabajo.	X		X		X		
Dimensión 3: Reconocimiento laboral								
9	Me siento a gusto con la forma como se distingue cuando hago un buen trabajo.	X		X		X		
10	Me siento a gusto con la manera como yo obtengo crédito completo en mi trabajo.	X		X		X		
11	Me siento a gusto con la manera como se me dice que hago bien mi trabajo.	X		X		X		
12	Me siento a gusto con el reconocimiento que obtengo por hacer un buen trabajo	X		X		X		
Dimensión 4: Logro laboral								
13	Me siento orgulloso de un trabajo bien hecho	X		X		X		
14	Siento que tengo la oportunidad de hacer algo que valga la pena.	X		X		X		
15	Siento que tengo la oportunidad de dar lo mejor de mí todo el tiempo.	X		X		X		
16	Me siento a gusto con los logros que obtengo por hacer un buen trabajo	X		X		X		
Dimensión 5: Compensación laboral								
17	Me siento a gusto con la cantidad de pago por el trabajo que hago.	X		X		X		
18	Siento que tengo la oportunidad de hacer tanto dinero como mis compañeros	X		X		X		
19	Siento que mi salario se compara al de otros en otras Universidades	X		X		X		
20	Siento que mi paga va en relación a la cantidad de trabajo que hago	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay o no suficiencia): **SÍ TIENE SUFICIENCIA**

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

Apellidos y nombres del juez validador: **Dra. Fatima Torres Caceres**

DNI: 10670820

Especialidad del validador: **Dra. en Educación**

Lima, 19 de mayo del 2022

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

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



Firma del Experto Informante.



ESCUELA DE POSTGRADO

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE: SATISFACCIÓN LABORAL

N°	DIMENSIONES /ITEMS	Pertinencia		Relevancia		Claridad		Sugerencias
		SI	NO	SI	NO	SI	NO	
Dimensión 1: Condiciones de trabajo								
1	Me siento a gusto con las condiciones de mi trabajo como: temperatura, luz y ventilación	X		X		X		
2	Me siento a gusto con el medio ambiente del lugar donde trabajo	X		X		X		
3	Me siento a gusto con lo placentero de las condiciones de mi trabajo.	X		X		X		
4	Me siento a gusto con las condiciones físicas de mi trabajo.	X		X		X		
Dimensión 2: Oportunidades de promoción								
6	Me siento a gusto con las oportunidades para mejorar en este trabajo	X	NO	X	NO	X	NO	
7	Me siento a gusto con la oportunidad de avanzar en este trabajo.	X		X		X		
8	Me siento a gusto con la forma como las promociones se dan en este trabajo	X		X		X		
9	Me siento a gusto con las oportunidades de promoción en este trabajo.	X		X		X		
Dimensión 3: Reconocimiento laboral								
11	Me siento a gusto con la forma como se distingue cuando hago un buen trabajo.	X		X		X		
12	Me siento a gusto con la manera como yo obtengo crédito completo en mi trabajo.	X		X		X		
13	Me siento a gusto con la manera como se me dice que hago bien mi trabajo.	X		X		X		
14	Me siento a gusto con el reconocimiento que obtengo por hacer un buen trabajo	X		X		X		
Dimensión 4: Logro laboral								
16	Me siento orgulloso de un trabajo bien hecho	X		X		X		
17	Siento que tengo la oportunidad de hacer algo que valga la pena.	X		X		X		
18	Siento que tengo la oportunidad de dar lo mejor de mi todo el tiempo.	X		X		X		
19	Me siento a gusto con los logros que obtengo por hacer un buen trabajo	X		X		X		
Dimensión 5: Compensación laboral								
21	Me siento a gusto con la cantidad de pago por el trabajo que hago.	X	NO	X	NO	X	NO	
22	Siento que tengo la oportunidad de hacer tanto dinero como mis compañeros	X		X		X		
23	Siento que mi salario se compara al de otros en otras Universidades	X		X		X		
	Siento que mi paga va en relación a la cantidad de trabajo que hago	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr. / Mgtr: MARGOT HUAMAN HENRIETA DNI: 28.26.0518.....

Especialidad del validador: Mg. EN CIENCIAS DE LA SALUD EN LA ESPECIALIDAD DE BIOLOGÍA.....

Lima, 28 de MAYO del 2022

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

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



 Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE: SATISFACCIÓN LABORAL

N°	DIMENSIONES /ITEMS	Pertinencia		Relevancia		Claridad		Sugerencias
		SI	NO	SI	NO	SI	NO	
Dimensión 1: Condiciones de trabajo								
1	Me siento a gusto con las condiciones de mi trabajo como: temperatura, luz y ventilación	X		X		X		
2	Me siento a gusto con el medio ambiente del lugar donde trabajo	X		X		X		
3	Me siento a gusto con lo placentero de las condiciones de mi trabajo.	X		X		X		
4	Me siento a gusto con las condiciones físicas de mi trabajo.	X		X		X		
Dimensión 2: Oportunidades de promoción								
6	Me siento a gusto con las oportunidades para mejorar en este trabajo	X	NO	X	NO	X	NO	
7	Me siento a gusto con la oportunidad de avanzar en este trabajo.	X		X		X		
8	Me siento a gusto con la forma como las promociones se dan en este trabajo	X		X		X		
9	Me siento a gusto con las oportunidades de promoción en este trabajo.	X		X		X		
Dimensión 3: Reconocimiento laboral								
11	Me siento a gusto con la forma como se distingue cuando hago un buen trabajo.	X		X		X		
12	Me siento a gusto con la manera como yo obtengo crédito completo en mi trabajo.	X		X		X		
13	Me siento a gusto con la manera como se me dice que hago bien mi trabajo.	X		X		X		
14	Me siento a gusto con el reconocimiento que obtengo por hacer un buen trabajo	X		X		X		
Dimensión 4: Logro laboral								
16	Me siento orgulloso de un trabajo bien hecho	X		X		X		
17	Siento que tengo la oportunidad de hacer algo que valga la pena.	X		X		X		
18	Siento que tengo la oportunidad de dar lo mejor de mi todo el tiempo.	X		X		X		
19	Me siento a gusto con los logros que obtengo por hacer un buen trabajo	X		X		X		
Dimensión 5: Compensación laboral								
21	Me siento a gusto con la cantidad de pago por el trabajo que hago.	X	NO	X	NO	X	NO	
22	Siento que tengo la oportunidad de hacer tanto dinero como mis compañeros	X		X		X		
23	Siento que mi salario se compara al de otros en otras Universidades	X		X		X		
	Siento que mi paga va en relación a la cantidad de trabajo que hago	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr. / Mgtr: Victor Hugo Cuevas Silva DNI: 03653751

Especialidad del validador: Mgtr. Salud Ocupacional y Medio Ambiente

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

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

Lima, 10 de Junio del 2022



 Firma del Experto Informante.

Anexo 5: Base de Datos

n	GENERO	RANGO DE EDAD:	p1	p2	p3	p4	p5	p6	p7	p8	p9	p10	p11	p12	p13	p14	p15	p16	p17	p18	p19	p20
1	Femenino	41 años a mas	2	2	2	2	3	3	2	2	3	3	4	3	4	4	4	4	2	2	2	2
2	Femenino	41 años a mas	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	5	5	5	3	3	2	3
3	Femenino	36 - 40 años	3	3	2	2	3	1	1	1	2	1	3	2	5	5	5	3	3	2	1	1
4	Femenino	36 - 40 años	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	2	3	2	2
5	Femenino	41 años a mas	2	2	2	2	2	3	2	2	3	2	2	2	5	3	5	3	1	2	2	2
6	Femenino	41 años a mas	1	2	1	1	1	1	1	1	2	4	2	3	4	4	3	3	3	3	3	1
7	Femenino	31 - 35 años	3	3	2	3	3	3	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	2	2	2
8	Femenino	25 - 30 años	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
9	Femenino	25 - 30 años	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
10	Femenino	25 - 30 años	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4
11	Femenino	41 años a mas	2	1	2	1	3	3	2	2	3	3	3	4	4	2	3	3	5	4	2	2
12	Femenino	25 - 30 años	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
13	Femenino	25 - 30 años	3	2	3	4	4	3	3	3	2	2	5	5	5	5	3	4	2	4	3	5
14	Femenino	25 - 30 años	4	5	5	5	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4
15	Femenino	25 - 30 años	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	4	4	4	4	4	3	3	3
16	Femenino	25 - 30 años	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
17	Femenino	25 - 30 años	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
18	Femenino	31 - 35 años	3	3	2	3	3	3	3	3	3	1	3	3	5	4	2	5	2	3	3	4
19	Femenino	25 - 30 años	5	5	5	4	4	4	4	4	3	5	5	5	4	5	5	4	4	4	5	3
20	Femenino	25 - 30 años	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4
21	Femenino	31 - 35 años	3	3	3	3	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	5	4	3	3	3	3

45	Femenino	41 años a mas	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
46	Femenino	36 - 40 años	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
47	Femenino	41 años a mas	2	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	5	5	5	4	2	2	2	2	2
48	Femenino	36 - 40 años	4	4	4	4	5	5	4	3	2	2	3	2	5	5	5	4	4	3	3	4
49	Masculino	31 - 35 años	5	5	3	3	3	3	1	1	3	1	3	3	5	3	2	3	3	3	3	3
50	Masculino	31 - 35 años	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	2
51	Masculino	25 - 30 años	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
52	Masculino	31 - 35 años	2	2	2	3	2	4	2	3	4	2	4	4	5	5	5	5	2	1	2	2
53	Masculino	25 - 30 años	2	2	2	2	3	3	2	3	4	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3
54	Masculino	25 - 30 años	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
55	Masculino	41 años a mas	5	5	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	5	5	4	5	5	3	4	4
56	Masculino	36 - 40 años	4	4	4	4	3	3	3	3	4	5	4	4	5	5	5	5	3	3	3	3
57	Masculino	31 - 35 años	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4
58	Masculino	25 - 30 años	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	1	3	2
59	Masculino	36 - 40 años	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	4	4	4
60	Masculino	41 años a mas	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	2
61	Masculino	41 años a mas	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
62	Masculino	36 - 40 años	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
63	Masculino	41 años a mas	2	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	5	5	5	4	2	2	2	2	2
64	Masculino	41 años a mas	3	3	3	3	2	3	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	2	2	2	2
65	Masculino	31 - 35 años	3	4	2	2	2	2	1	1	1	1	1	1	4	4	4	4	2	3	3	2
66	Masculino	25 - 30 años	2	2	2	2	3	3	2	2	5	4	5	5	5	5	4	4	4	2	2	2
67	Masculino	36 - 40 años	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	4	5	2

68	Masculino	36 - 40 años	4	4	4	5	4	5	2	2	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	2
69	Masculino	36 - 40 años	2	4	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	4	3	4	4	3	3	2	2
70	Masculino	41 años a mas	4	4	4	4	4	4	3	3	2	4	3	4	5	5	4	4	2	5	2	2
71	Masculino	31 - 35 años	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	4	3	3	3	2	3	2	2
72	Masculino	25 - 30 años	5	5	5	5	5	5	4	3	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
73	Masculino	25 - 30 años	4	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
74	Masculino	31 - 35 años	3	2	3	4	3	3	2	2	3	3	3	2	4	3	3	4	3	2	3	3
75	Masculino	25 - 30 años	3	3	3	2	4	4	3	2	3	3	4	3	3	4	5	5	4	4	2	5
76	Masculino	25 - 30 años	3	4	4	3	3	5	4	3	4	3	3	3	4	4	4	4	3	5	3	4
77	Masculino	25 - 30 años	3	4	4	4	3	4	2	2	4	4	4	4	5	5	5	5	3	3	4	4
78	Masculino	31 - 35 años	3	4	3	2	4	4	3	4	5	4	5	4	5	5	5	2	3	4	3	4
79	Masculino	25 - 30 años	4	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	5	5	5	5	3	3	2	2
80	Masculino	25 - 30 años	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
81	Masculino	25 - 30 años	4	5	5	2	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3
82	Masculino	25 - 30 años	3	4	4	3	4	3	3	4	3	3	2	3	3	3	2	3	4	3	3	4
83	Masculino	36 - 40 años	4	4	4	5	4	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4
84	Masculino	36 - 40 años	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
85	Masculino	25 - 30 años	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2
86	Masculino	41 años a mas	3	3	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	4	4	5	4	2	2	2	2
87	Masculino	41 años a mas	3	3	3	3	3	3	2	2	4	4	4	4	4	4	3	3	2	3	3	2
88	Masculino	41 años a mas	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3
89	Masculino	31 - 35 años	4	4	3	4	3	4	3	3	4	3	4	4	3	3	3	4	3	3	3	4
90	Masculino	25 - 30 años	3	3	4	4	3	4	4	3	4	3	3	4	4	3	4	4	3	3	4	3

91	Masculino	25 - 30 años	3	3	2	3	4	4	2	3	4	4	3	3	3	4	4	3	4	4	2	5	
92	Masculino	25 - 30 años	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	4	3	2	3
93	Masculino	25 - 30 años	4	5	4	4	3	4	4	5	4	5	4	3	4	5	4	4	4	5	5	4	
94	Masculino	25 - 30 años	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
95	Masculino	41 años a mas	2	3	3	3	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	3	4	
96	Masculino	31 - 35 años	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
97	Masculino	25 - 30 años	3	3	4	5	3	4	3	4	5	3	4	4	3	3	4	4	1	5	5	5	
98	Masculino	36 - 40 años	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
99	Masculino	36 - 40 años	3	3	2	2	3	1	1	1	2	1	3	2	5	5	5	3	3	2	1	1	
100	Masculino	31 - 35 años	3	3	2	3	3	3	3	3	3	1	3	3	5	4	2	5	2	3	3	4	

Anexo 6: Rangos Totales

Rangos			
	Edad	N	Rango promedio
Satisfacción laboral	25 - 30 años	43	57,08
	31 - 35 años	17	36,91
	36 - 40 años	19	47,45
	41 años a mas	21	41,74
	Total	100	
Condiciones de trabajo	25 - 30 años	43	53,77
	31 - 35 años	17	38,41
	36 - 40 años	19	64,08
	41 años a mas	21	41,31
	Total	100	
Oportunidades de promoción	25 - 30 años	43	59,12
	31 - 35 años	17	35,79
	36 - 40 años	19	56,42
	41 años a mas	21	39,40
	Total	100	
Reconocimiento laboral	25 - 30 años	43	61,84
	31 - 35 años	17	34,53

	36 - 40 años	19	48,79
	41 años a mas	21	41,76
	Total	100	
Logro laboral	25 - 30 años	43	52,10
	31 - 35 años	17	44,50
	36 - 40 años	19	51,92
	41 años a mas	21	50,79
	Total	100	
Compensación laboral	25 - 30 años	43	59,84
	31 - 35 años	17	39,76
	36 - 40 años	19	52,42
	41 años a mas	21	38,33
	Total	100	

Fuente: SPSS v25

Anexo 7: Estadísticos de prueba

	Satisfacción laboral	Condiciones de trabajo	Oportunidades de promoción	Reconocimiento laboral	Logro laboral	Compensación laboral
H de Kruskal-Wallis	11,228	11,457	13,943	15,721	1,271	12,229
gl	3	3	3	3	3	3
Sig. asintótica	,011	,009	,003	,001	,736	,007

a. Prueba de Kruskal Wallis

b. Variable de agrupación: edad



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

MAESTRÍA EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, TORRES CACERES FATIMA DEL SOCORRO, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA ESTE, asesor de Tesis titulada: "Niveles de satisfacción laboral en tiempos de COVID-19 en el personal de peritos de una institución criminalística peruana, 2022", cuyo autor es CASTAÑEDA PARRA JHENER, constato que la investigación cumple con el índice de similitud establecido, y verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

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

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

LIMA, 23 de Julio del 2022

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
TORRES CACERES FATIMA DEL SOCORRO DNI: 10670820 ORCID 0000-0001-5505-7715	Firmado digitalmente por: FDTORRESCA el 13-08- 2022 18:03:55

Código documento Trilce: TRI - 0364297