



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**ESCUELA DE POSGRADO  
PROGRAMA ACADÉMICO DE GESTIÓN PÚBLICA**

**Compensaciones económicas en el contexto de covid-19 y  
satisfacción laboral del personal de un hospital público de Lima,  
2020-2022**

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:  
Maestra en Gestión Pública**

**AUTORA:**

Ramirez Luna, Benita Victoria ([orcid.org/0000-0002-1518-1145](https://orcid.org/0000-0002-1518-1145))

**ASESORES:**

Dra. Alza Salvatierra, Maria Soledad ([orcid.org/000-0001-7639-1886](https://orcid.org/000-0001-7639-1886))

Dra. Orna Salazar, Rosa Elena ([orcid.org/0000-0002-2136-8299](https://orcid.org/0000-0002-2136-8299))

Dra. Silva Narvaste, Bertha ([orcid.org/0000-0002-2926-6027](https://orcid.org/0000-0002-2926-6027))

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Gestión de Políticas Públicas

**LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:**

Desarrollo económico, empleo y emprendimiento

2023  
LIMA - PERÚ

## **Dedicatoria**

A mi Ángel eterno, a mis pequeños gigantes (Angie y Anderson) y a mis padres, por apoyarme ante cualquier adversidad, con su fortaleza. y cariño que les caracteriza.

## **Agradecimiento**

A Dios por sus bendiciones, a mis hijos y a mi familia por brindarme su apoyo incondicional y motivación para continuar preparándome profesionalmente; a los compañeros de trabajo por su apoyo durante la ejecución de esta Investigación.

## Índice de contenidos

Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
índice de tablas	v
Resumen	vii
Abstract	viii
1 INTRODUCCIÓN.....	1
2 MARCO TEÓRICO .....	5
3 METODOLOGÍA.....	15
3.1 Tipo y Diseño de Investigación .....	15
3.2 Variables y Operacionalización .....	16
3.3 Población, muestra y muestreo.....	17
3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	19
3.5 Procedimiento .....	20
3.6 Métodos de análisis de datos.....	20
3.7 Aspectos éticos .....	20
4 RESULTADOS .....	22
5 DISCUSIÓN.....	30
6 CONCLUSIONES.....	36
7 RECOMENDACIONES:.....	37
8 REFERENCIAS .....	39

## Índice de tablas

Tabla 1	
Distribución de frecuencia y porcentaje de compensaciones económicas	22
Tabla 2	
Distribución de frecuencia y porcentajes de las dimensiones de las compensaciones económicas de un hospital público de Lima	23
Tabla 3	
Distribución de frecuencia y porcentaje de la variable satisfacción laboral	24
Tabla 4	
Distribución de frecuencia y porcentajes de las dimensiones de las Satisfacción Laboral de un hospital público de Lima, 2020-2022	25
Tabla 5	
Correlación entre Compensación económica y satisfacción Laboral de los trabajadores de un hospital público de Lima, 2020-2022	26
Tabla 6	
Correlación entre Satisfacción laboral con la valorización principal del personal de un hospital público de Lima, 2020-2022	27
Tabla 7	
Correlación entre Satisfacción Laboral con la valorización ajustada del personal de un hospital público de Lima, 2020-2022	28
Tabla 8	
Correlación entre satisfacción laboral con la valorización priorizada del personal de un hospital público de Lima, 2020-2022	29

## Resumen

En la presente investigación, se planteó como objetivo determinar la relación de las compensaciones económicas en el contexto del COVID-19 con satisfacción laboral de los trabajadores de un hospital público de Lima 2020-2022. La metodología utilizada es básica, diseño no experimental de enfoque cuantitativo, de corte transversal y modelo correlacional, la población estuvo conformado por 500 trabajadores y la muestra por 101 colaboradores. Se buscó relacionar la satisfacción laboral con las dimensiones de la variable compensación económica: Valorización principal, Valorización Ajustada, Valorización Priorizada; cuyos resultados advierten que, existe relación significativa entre las Compensaciones Económicas y la satisfacción laboral del personal, con un coeficiente Rho de 0,579; existiendo una relación positiva moderada media. En relación, a la variable compensación económica, el 14% de trabajadores considera que su compensación económica tiene un nivel alto, mientras el 57% señala un nivel medio y el 29% muestra un nivel bajo. En cuanto a la variable satisfacción laboral, el 9% de trabajadores considera que el rango de satisfacción laboral es alto, el 76% considera que el nivel es medio y el 15% considera que el nivel es bajo.

**Palabras clave:** Compensaciones económicas en el contexto del COVID-19, satisfacción laboral y un hospital público de Lima.

## **Abstract**

In this research, the objective was to determine the relationship between economic compensation in the context of COVID-19 and job satisfaction of workers at a public hospital in Lima 2020-2022. The methodology used is basic, non-experimental design with a quantitative approach, cross-sectional and correlational model, the population was made up of 500 workers and the sample was made up of 101 collaborators. We sought to relate job satisfaction with the dimensions of the economic compensation variable: Main Valuation, Adjusted Valuation, Prioritized Valuation; whose results warn that there is a significant relationship between Economic Compensation and staff job satisfaction, with a Rho coefficient of 0.579; There is a medium moderate positive relationship. In relation to the economic compensation variable, 14% of workers consider that their economic compensation has a high level, while 57% indicate a medium level and 29% show a low level. Regarding the job satisfaction variable, 9% of workers consider that the range of job satisfaction is high, 76% consider that the level is medium and 15% consider that the level is low.

**Keywords:** Economic compensations in the context of COVID-19, job satisfaction and a public hospital in Lima.

## I. INTRODUCCIÓN

Según la Organización Mundial de Salud (OMS, 2006) distingue el perfil de los trabajadores sanitarios se fracciona en grupos, en el primer grupo incorpora al personal prestadores de servicio personalizado o no personalizado denominados dispensadores de servicios de salud y el otro grupo corresponde a los trabajadores que no están implicadas en la prestación directa en la asistencia de salud, denominados trabajadores sanitarios con actividades administrativas.

Con el brote del virus SARS-CoV-2, la OMS en su publicación políticas en materia de servidores sanitarios en el marco de respuesta a la pandemia de COVID-19 (2020) señala que muchos países se enfrenta un problema en el componente de personal sanitario, entre otros la carencia de profesionales en todo el mundo, sobre todo en los territorios de ingreso bajo y mediano - bajo, la mala distribución, ante ello las autoridades deben asegurar las condiciones de tareas decentes y necesarios para la seguridad y confort del personal sanitario, que no sean objeto de discriminación, violencia, agresiones y hostigamiento; asimismo, el pago debe mantenerse de forma regular en algunos asuntos talvez se necesita otras asistencias para recompensar por riesgo asociados a la COVID-19.

Gómez (2012) señala que las compensaciones no solo se deben simplificar a las compensaciones monetarias, si no también dar crecimiento profesional y un buen clima laboral con ambientes adecuados. Por otro lado, Salazar (2019) señala que la satisfacción laboral constituye a que los individuos estén más contentos con sus actividades, indicando que, si las entidades quieran tener servidores eficientes, es preciso que se preocupen que los servidores estén contentos, satisfechos y abiertos a los cambios

Ante ello, en diferentes países se han brindado bonos, tal es así, según el portavoz del gobierno de Alemania (2020) otorgó un bono por sobrecarga de trabajo durante la pandemia; del mismo modo, en estados Unidos otorgaron un



bono para todo trabajador de salud, como una motivación por estar expuestos al virus de SARS-CoV-2

Por su parte la Organización Panamericana de Salud (OPS, 2022) en su diario se ha pronunciado, señalando que se debe incrementar la inversión en los esquemas de salud y en un personal sanitario idóneo, constituyendo una prioridad para las Américas desarrollando un rol de transformación en materia de recursos humanos.

En ese sentido, los gobiernos de diferentes países de América Latina, han asignado presupuesto para otorgar compensaciones económicas, tal es así, el gobierno de Colombia otorgó bonos monetarios a los trabajadores de salud, por exposición al COVID-19 (Ministerio de Salud y Protección Social, 2020); asimismo, Argentina no fue ajeno, el contexto de la pandemia, asigno un estímulo al personal de salud.

En nuestro país el gobierno ha tratado de cubrir ciertas expectativas económicas en los servidores que se encuentren trabajando en primera línea, reconociendo incentivos por su labor como las compensaciones económicas - bonificaciones extraordinarias por un valor de S/ 720.00 soles de manera mensual hasta el término de la emergencia sanitaria, tal como lo dispuso el Decreto de Urgencia 026-2020, otorgando un bono económico a favor de los servidores de la salud, establecido en el numeral 3.2 del artículo 3° del Decreto Legislativo N° 1153; asimismo, con Decreto de Urgencia N° 020-2021, el gobierno aprobó una entrega económica por única vez, por exposición a la enfermedad, por el monto de S/ 1,440.00 soles. Para garantizar la entrega económicas-bonos extraordinarios, el gobierno ha identificado como beneficiarios a un grupo de trabajadores de la salud, sin embargo, ha dejado de lado a gran parte del personal asistencial que prestan servicios en áreas administrativas, como en el área de calidad, SIS/SOAT, caja, admisión, jefaturas de los servicios asistenciales, servicios generales, entre otros. Asimismo, no se consideró como beneficiarios a los trabajadores administrativos de las diferentes

unidades orgánicas que prestan servicios de manera presencial atendiendo las necesidades prioritarias para el buen funcionamiento del establecimiento de salud, el mismo que coadyuvo brindar una atención oportuna a los pacientes, como el área de logística que se encargó de adquirir los bienes y servicios, el área de personal encargado de la dotación de personal para cubrir la atención de pacientes, asesoría legal, planeamiento, entre otros; lo que generó insatisfacción que afectó indirectamente la productividad de los trabajadores en la organización lo que puede expresarse en conductas de negligencia en atención de pacientes, frustración, abandono en el trabajo, hasta producir una conducta abusiva, creando divisionismo entre el personal asistencial y administrativo en caso del Sector salud.

Ante esta realidad, se formuló la problemática general de Investigación: ¿Cómo se relacionan las compensaciones económicas en el contexto del COVID – 19 y la satisfacción laboral del personal de un hospital público de Lima, 2020-2022?, asimismo, nos planteamos los siguientes problemas específicos: 1. ¿Cómo se relaciona la satisfacción laboral con la Valorización principal de un hospital público de Lima, 2020-2022? 2. ¿Cómo se relaciona la satisfacción laboral con la Valorización Ajustada del personal de un Hospital Público de Lima, 2022? y 3. ¿Cómo se relaciona la satisfacción laboral con la Valorización Priorizada del personal de un hospital público de Lima, 2020-2022?

El presente trabajo se justifica en la parte teórica por la relación de las variables, cuyo resultado nos permitió tener un mejor entendimiento de la parte teórica que sirvan como base para futuras investigaciones con propuestas de mejora; en cuanto a la justificación práctica, se ha demostrado cómo se relaciona las compensaciones económicas con la satisfacción laboral en los trabajadores de un hospital público de Lima, cuyos resultados constituyan un precedente para formular propuestas de solución a nivel institucional y respecto a la justificación social, buscó que nos enfoquemos en la motivación del personal de salud, tanto asistencial como administrativo, para mejorar el rendimiento de los recursos

humanos que favorecerá en la atención de los pacientes y en consecuencia, el rendimiento del personal será mayor y por ende brindaran una atención oportuna, eficaz y eficiente con calidad y calidez, acciones que repercutirá en la profilaxis y recuperación del paciente. Del mismo modo, se justifica metodológicamente en el uso del enfoque científico formulado, ya que busco generar información detallada y sistemáticamente para determinar de manera oportuna, el cual tendrá validez y podrá ser referente para futuras investigaciones.

En ese contexto se consideró como objetivo general: Determinar cómo se relaciona las compensaciones económicas en el contexto de la COVID-19 y la satisfacción laboral del personal de un hospital público de Lima 2020 -2022. Así también se plantea como objetivos específicos: 1. Determinar la relación entre la satisfacción laboral con la valorización principal del personal de un hospital público de Lima, 2020-2022; 2. Determinar la relación entre la satisfacción laboral con la valorización ajustada del personal de un hospital público de Lima, 2020 – 2022; Determinar la relación entre la satisfacción laboral con la valorización priorizada del personal de un hospital público de Lima, 2020 – 2022.

Por otro lado, se expuso como hipótesis general: Existe relación significativa entre las compensaciones económicas el contexto de la COVID-19 y la satisfacción laboral del personal de un hospital público de Lima, 2020 – 2022; asimismo, se planteó como hipótesis específica: 1. Existe relación entre la satisfacción laboral con la valorización principal del personal de un hospital público de Lima, 2020-2022; 2. Existe relación entre la satisfacción laboral con la valorización ajustada del personal de un hospital público de Lima, 2020 – 2022; 3. Existe relación entre la satisfacción laboral con la valorización priorizada del personal de un hospital público de Lima,2020 – 2022.

## II. MARCO TEÓRICO

En antecedentes nacionales, Gómez (2022) en la tesis relación de satisfacción laboral y gestión de la compensación económica en trabajadores administrativos de una entidad de salud, que en su objetivo planteó establecer la relación entre variables, obteniendo el resultado, respecto a satisfacción laboral, en mayor parte determinó un nivel alto de 78.7%, en cuanto al nivel medio obtuvo el 17.8% y en su nivel bajo el 36%; por otro lado contempla que no hay relación entre las dimensiones estudiadas, además existe una estrecha relación entre sus variables estudiadas y concluyó señalando que el grado de administración de la variable 1 se ubica en el rango medio alto (96.5%), en cuanto al nivel de la variable 2 encontró un nivel medio bajo (88%), constatándose así la relación la relación de sus dimensiones planteadas.

Para Arrieta y Rodríguez (2022) investigó riesgos frente a la COVID-19 y la satisfacción laboral en los colaboradores de Enfermería del Hospital Regional clínico Docente de Huancayo, cuyo estudio ha tenido como muestra al personal del mencionado hospital, tuvo como objetivo establecer la relación entre el riesgo frente al COVID-19 y la satisfacción laboral de los profesionales, obteniendo el siguiente resultado; el 42% de los profesionales de Enfermería presento riesgo moderado, el 34% presento riesgo alto y el otro 24% presento riesgo leve. Por otra parte, respecto a la segunda variable, el 58% de los profesionales de Enfermería manifiesta modera satisfacción laboral extrínseca, 22% manifestó satisfacción laboral baja extrínseca y solo el 20% presento elevada satisfacción laboral extrínseca; concluyendo que la mayor parte de los profesionales de enfermería encuestados percibe exposición a riesgo moderado frente a la COVID-19, representado por 42%; asimismo, 40% de los participantes del estudio percibieron una satisfacción laboral moderada. Por otra parte, constató la validez de correlación estadística significativa negativa y moderada entre sus dimensiones planteadas.

En su estudio Peralta (2022) titulado Sistema de Compensación y productividad laboral de una empresa Automotriz de Lima, tuvo como muestra a 122 colaboradores y planteó como objetivo determinar la relación entre las variables, obteniendo el resultado del 64.7% respondieron a veces, el 32% respondieron casi siempre y el 3.3% afirmaron que siempre, llegando a la conclusión que la compensación de la empresa estudiada no están bien establecidas, teniendo la empresa una productividad positiva no guardando relación con sus compensaciones económicas de los colaboradores, así también, los incentivos otorgados por la empresa no tiene influencia ni guarda relación con el rendimiento de los colaboradores.

Para Caja (2022) planteó el estudio Satisfacción laboral del personal de Salud en calidad de atención durante la pandemia COVID-19 en el centro de Salud de Huambocancha Baja, del Cajamarca, su objetivo fue determinar el nivel de las variables de estudio en el centro de Salud, obteniendo como resultado, en relación las características sociodemográficas del personal durante la pandemia, según edad está distribuida de la siguiente manera, el 37% del total de participantes sus edades oscilan entre los 20 a 30 años, el 30% entre los 31 a 40 años de edad, mientras el 22% entre los 41 a 50 años y el 7% de 50 a 60 años, lo cual indica que la mayoría de trabajadores son jóvenes y se encuentran adquiriendo nuevas experiencias, habilidades durante el desarrollo de sus funciones; asimismo, finaliza exponiendo que el grado de satisfacción laboral de los colaboradores de salud durante la pandemia por COVID-19, en cuanto a la dimensión extrínseca sobre la satisfacción laboral en cuanto a remuneración, sueldo, beneficios laborales, compañerismo, comunicación, situaciones ambientales y físicas, se manifestaron el 50.90% del total de participantes, por otro lado el 51.90% de inclina por la dimensión extrínseca con un nivel medio según sus elementos de trabajo, recompensas y reconocimientos.

Por su parte, Eugenio (2019) llevó a cabo su estudio en Cajamarca, sobre satisfacción laboral en los trabajadores de un hospital de nivel II-I, planteó como

objeto, determinar el nivel de satisfacción laboral en trabajadores del sector salud en Bambamarca departamento de Cajamarca, obtuvo como resultado de 83% como nivel regular, el 16% nivel bajo de satisfacción laboral, mostrando la insatisfacción a la retribución económica que reciben ya que solo el 1% manifiesta un nivel de satisfacción de alto, estando de acuerdo con los beneficios obtenidos por la institución; mientras respecto a políticas administrativas obtiene que el 67% manifiesta nivel bajo, mostrando la insatisfacción con las políticas y lineamientos institucionales, el 4% manifiesta un nivel parcial, lo que nos indica que están propensos a sentir satisfacción o insatisfacción laboral, sobre el tema de los horarios, las condiciones no son óptimas. Concluyendo en cuanto a la comprobación del objetivo general, el 83% de servidores se localizan en un rango constante de satisfacción laboral, el 40% se encuentra en nivel regular en cuanto a sus beneficios laborales y el 67% se encuentra en un nivel bajo respecto a las políticas administrativas.

Por otro lado, Félix (2022) estudió el Clima organizacional y satisfacción laboral en los colaboradores de un Instituto de Educación Superior de Tarma-Junín 2021, tuvo como objetivo señalar la relación de las variables estudiadas, teniendo como producto obtenido la correlación significativa inversa entre las variables estudiadas. Asimismo, concluyó que se percibe un descontento del personal con respecto a las variables, indicando una deficiencia de armonía laboral.

También se cuenta con antecedentes internacionales, realizados en el Ecuador, Ibarra (2022) plantea la tesis titulada Factores que influye en la satisfacción laboral en profesionales de Enfermería del Hospital General ISS del CEIBOD, cuyo objetivo principal fue: Establecer los factores que influyeron en las variables estudiadas, cuyo resultado de aprecia que los responsables de los servicios deben motivar, fortalecer las capacidades de los colaboradores a través de capacitaciones; así también concluyó, que hay circunstancias que indican la satisfacción laboral, lo cual afecta el desarrollo de sus funciones de los

colaboradores y repercute en vínculo entre los jefes y subordinados; sin embargo, hay compañerismo entre los trabajadores al compartir sus conocimientos unos con otros.

En Bolivia, Lacoa (2021) estudió los factores que influyen en la satisfacción laboral del personal de salud del hospital de especialidades Materno Infantil de CNS, siendo el objeto identificar los factores vinculados al rango de satisfacción laboral, mostrando que los colaboradores tienen una satisfacción regular lo que representa al 64.3% para factores intrínsecos y para el nivel de satisfacción general el 100% de los participantes y concluye que se encuentra relación elocuente entre factores intrínsecos e intrínsecos con la satisfacción laboral, teniendo en cuenta una relación positiva de 61.9%, mostrando una probable influencia entre los factores con la satisfacción laboral del personal.

En Argentina, Donaire (2020) estudió la satisfacción laboral de los Enfermeros y calidad brindada al paciente del Hospital público en Rosario, cuyo objeto fue precisar la relación entre las variables estudiadas, muestra el resultado en función a su estudio exploratorio, demostrando que la institución no cuenta con profesionales capacitados para la contención, no realiza reuniones de gestión dirigido a los profesionales de enfermería, de lo cual concluye, que la institución cuenta con ambientes adecuados para realizar las actividades de los profesionales en estudio.

En República Dominicana, Esdras (2018) desarrolla la investigación titulada sistemas de compensaciones y beneficios enfocada en la satisfacción de los colaboradores de la entidad Aguas Amara San Pedro, teniendo por objetivo el diseño de un sistema de compensaciones y beneficios dirigidos a complacer las necesidades económicas y emocionales de los empleados de la empresa, obteniendo como resultado, que el 54.2% afirma que el paquete es bueno o excelente, el 45.8% afirma que es regular o insignificante y llega a la conclusión que los empresarios deberán mantener un sistema de compensaciones adecuados para sus colaboradores, sabiendo que las prestaciones a su personal

es vital para perfeccionar la productividad en la institución, para preservar un equilibrio en el entorno laboral, es decir los empleados son el capital humano de todas las empresas.

Asimismo, Zapata (2022) estudió en México el Clima Organizacional y su relación con la satisfacción laboral en el personal de enfermería de un hospital público, cuyo objeto fue examinar la conexión entre las dos variables, teniendo como resultados el 51% señalaron como adecuado del clima organizacional, el 45.7% como riesgo y como inadecuado el 2.2%; en tal sentido, en su conclusión determino la validez de correlación considerable entre las dos variables, sosteniendo que mejor clima institucional, mayor satisfacción laboral en los trabajadores de enfermería.

Para Preeti, Surbhi (2021) en la revista turca señala en impacto de la compensación en la satisfacción laboral y el desempeño laboral de los empleados durante el COVID-19 en el sector TI, tuvo como objeto señalar el grado de satisfacción laboral entre colaboradores en la organización, teniendo como resultado de las variables estudiadas tiene relación entre sí. Por lo que, concluye que las variables referidas son impactadas, mejoradas e influenciadas por la compensación.

Muhammad, Tuan, et al. (2021) estudiaron el efecto de la recompensa financiera del restaurante hacia la satisfacción laboral durante la pandemia, cuyo objeto fue analizar el impacto de la remuneración de los trabajadores con la satisfacción laboral durante la pandemia, teniendo como resultado una relación negativa entre la segunda variable, indicando que el estudio explora la conciencia de la naturaleza crítica de la satisfacción laboral.

Méndes (2022) estudió la evaluación de la satisfacción profesional de Enfermeras de un servicio de emergencia durante la pandemia, cuyo objetivo fue valorar el nivel entre las variables estudiadas, el tipo de horario tiene un impacto significativo en diferentes dominios de la satisfacción laboral.



Meredith (2008) en Canadá estudió lugares de trabajo medico versus sociales, construcción y compensaciones del personal de apoyo en Ontario, el rol a la hora de explicar la variación de compensación de quienes proveen cuidados, compara el pago en diferentes ambientes, hospitales , hogares y entidades de cuidado prolongado, se concluye que a pesar que el personal igualmente calificados y tener tareas compatible, los trabajadores de los hospitales reciben ingresos mayores que los trabajadores de los hogares, resultando una discriminación salarial.

Así también, según la base teórica en cuanto a la variable compensación, la Ley N° 30057 (2013), en su artículo 26° define, como una agrupación de ingresos y/o beneficios que una institución asigna a los servidores civiles como una retribución por servicio prestado a la entidad, en un puesto determinado, su objeto es conseguir, mantener y desarrollar un grupo de servidores que contribuyan con objetivos o de servicios efectivos que contribuyan con el cumplimiento de los objetivos institucionales”; así también, en el Decreto Legislativo N° 1153 (2013) señala como personal de la salud al Médico cirujano, Cirujano Dentista, Químico Farmacéutico, Obstetra, Enfermero, Médico Veterinario, Biólogo, Nutricionista, Psicólogo, Ingeniero Sanitario, Asistentas social, Tecnólogo Medico, personal Técnico y auxiliar Asistencial.

Asimismo, el precitado Decreto menciona como compensaciones y entregas económicas es la contraprestación en dinero, que se otorga al personal en razón a sus funciones realizadas en un determinado puesto, entre otros se encuentra la Valorización Principal, considerado como el ingreso económico mensual que recibe el personal de acuerdo al grupo ocupacional. La Valorización Ajustada, se concede por el puesto a través de los bonos, considerados como incentivos para aumentar el desempeño de los empleados para lograr sus objetivos de tiempo o volumen. La Valorización Priorizada, se retribuye por el puesto de acuerdo a las circunstancias particulares referentes con el desempeño por periodos mayores a un mes. La entrega económica por atención

especializada. Así también la transferencia económica por atención de Servicios Críticos.

De acuerdo a la postura de Montesinos y Moya (2019) apoyado por Caldera de Félix y Giraldo (2013) señalan que las compensaciones están definidas como la contraprestación pagada en dinero por el desempeño del trabajador en sus labores y/o actividades realizadas según el puesto que ocupa en la entidad.

Por otro lado, Chiavenato (2014) señala que vocablo recompensa significa remuneración, reconocimiento de los servicios de un servidor, la remuneración es un componente primordial para dirigir a los individuos en términos de retribución, la realimentación o el agradecimiento de su trabajo en la entidad. De lo señalado se puede deducir que las compensaciones es un instrumento efectivo para captar personal más idóneo para adecuarse en la proyección de ejecución de metas y objetivos establecidos por la entidad, con una retribución justa.

Sobre la variable satisfacción laboral, el sustento teórico señalado por Muñoz (1990) considera como emoción de agrado positivo que percibe un individuo por el hecho de ejecutar una tarea que le apasiona, en un entorno de su agrado en las instalaciones de una organización que le resulta interesante, la cual percibe una serie de recompensas, psicológicas, sociales, económicas de acuerdo a sus perspectivas. De lo señalado por Muñoz, se desprende que la satisfacción laboral es beneficioso y atractivo las compensaciones económicas y como resultado se cuenta con la satisfacción laboral, de manera positiva y agradable en el desarrollo de sus funciones.

Por otra parte, Bastardo (2009) en concordancia con lo señalado por Muñoz (1990) se confirma el concepto de satisfacción laboral señalando que se evidencia por facetas de funcionamiento eficiencia en la organización las condiciones físicas ambientales en el centro laboral y el contenido del trabajo.

Sensación de agrado, liberta ingresos económicos con posibilidad de crecimiento y ampliación de conocimientos, sumado a las prestaciones sociales.

Según Gallagher (2016) señala que, satisfacción laboral es el conjunto de varios factores psicológicos, fisiológicos y ambientales, hacen que un trabajador se manifieste con sinceridad y se encuentre satisfecho en sus labores.

Boada (2019) sostiene que no existe concepto definido de satisfacción laboral, pero si puede señalar la satisfacción laboral como un estado emocional que cursa una respuesta efectiva y positiva hacia su trabajo, por otro lado, señala que como resultado de comparar las expectativas y necesidades de los servidores en tiempo real que ofrece en puesto o ambiente de trabajo.

Así también, Mantilla (2021) señala que, si los colaboradores no se sienten incentivados y/o motivados, desempeñan sus labores con menor productividad, calidad y compromiso, cuyo resultado podría perjudicar a la entidad, tanto en la producción y el cumplimiento de resultados finales.

Por su parte, Xiaoyan et al. (2020) estudiaron los factores asociados con la satisfacción laboral del personal médico de primera línea que lucha contra el COVID-19, siendo el objetivo investigar la satisfacción laboral de quienes fueron enviados a apoyar a la provincia de Hubei, China. Cuyo resultado fue la puntuación media de satisfacción de los participantes, los factores que influyen es la educación, duración del sueño diario y concluyo midiendo la satisfacción laboral del personal médico de primera línea en la lucha contra el COVID-19 en China, con el nivel relativamente decente, recomendando fortalecer la respuesta capacitando al personal y desarrollando políticas de seguridad.

En Italia, se estudió el bienestar mental y satisfacción laboral de médicos hospitalarios durante COVID-19, su objetivo investigar los factores psicológicos y organizacionales que contribuyan al bienestar de los médicos durante la pandemia, concluyendo que pocos estudios han propuesto a investigar el bienestar de los profesionales desde la visión psicológica positiva, el papel

individual y corporativa. Las estrategias se deben diseñar en función de la especialidad médica (Capone et al., 2022).

Asimismo, según los autores se define los indicadores de las variables planteadas, se según detalle: Para Othón (2014) el sueldo y el salario son muy idénticos, salvo que la noción de sueldo se usa cuando se trata de desempeño de un puesto o de un servicio profesional.

Bonos, según Moncada (2017) los bonos son el reconocimiento que hace el empleador a los colaboradores de manera voluntaria y en función a la ejecución de metas establecidos.

Cumplimientos de metas. Bueno (1995) menciona que cada meta simboliza diferentes concepciones del éxito, de frustración distintas razones para aproximarse e involucrarse acciones de logro y comportan, diferentes formas de razonar acerca de uno mismo.

Soporte alimentario: Es un beneficio otorgado al personal de salud como prevención de tuberculosis, actualmente considerado como padecimiento ocupacional en el personal de salud, especialmente, en nuestro país esta normado y reglamentado los derechos inherentes a la tuberculosis como enfermedad ocupacional, como la cobertura de la discapacidad temporal y estable (Mendoza, 2012).

Capacitaciones: La administración, ejecución de las capacitaciones, es un subsistema que incluye políticas de progresión en la carrera y desarrollo de capacidades determinadas a asegurar los aprendizajes individuales y colectivos estimulando su desarrollo profesional. (Ley N° 30057, artículo 3, 2013).

Condiciones de Trabajo: los trabajadores tienen derecho a que el Estado y los empleadores aseguren condiciones de trabajo dignos que garanticen un estado de vida saludable, física, mental y socialmente (Ley N° 29783). Por su parte, Osca y Huayra (2017) señala que la condición de trabajo es cual quiere

factor o característica que determina el entorno al lugar donde el trabajador realiza sus actividades y/o tareas.

Ambientes: Kielhofner (2011) indica que es un grupo de particularidades culturales, económicas, políticas, físicas y sociales que impresionan en las entidades, en el desempeño de la ocupación y en la motivación del personal.

Recursos Informáticos: son aquellos elementos de Hardware y software necesarios para el buen funcionamiento y la optimización en el desarrollo del trabajo con ordenadores periféricos, tanto a nivel personal como grupal dentro de una organización.

Relaciones Interpersonales: es la actividad comprendida fundamentalmente como autoafirmación personal, es la suficiencia de acatar los derechos propios y de los demás, así manifestar de manera adecuada las emociones y pensamiento sin causar ansiedad (Naranjo, 2008).

Trabajo en Equipo: Es la racionalización de los trabajadores en cargos de trabajo en tareas primordiales y resulta ser un gran inhibidor del trabajo en equipo, al obtener la máxima eficacia de los servidores en su puesto de trabajo que de acuerdo sus propuestas se forma el resultado del resultado de la división de tareas (Ros, 2006).

Empatía: Es la destreza sustancial en el desarrollo de las personas y las sociedades humanas (Richaud-2014); asimismo, López et al. (2014) señala como habilidad, la capacidad de compartir dichos estados mentales, facilitando la expresión de una respuesta apropiada.

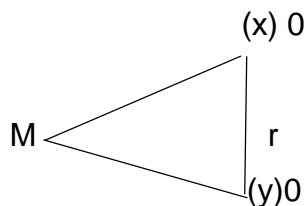
### III. METODOLOGÍA

#### 3.1 Tipo y diseño de investigación

**3.1.1. Tipo de investigación:** En este caso es básico, se realizó considerando la literatura previa, toda vez, que se originan un marco teórico y permanece en sí mismos (Hernández & Sampiere, 1997).

**3.1.2. Diseño de investigación:** El diseño fue no experimental puesto que no se ha manipulado ninguna de las variables, concordante con lo señalado por Álvarez (2020) el diseño se encarga de asegurarse de no manipular deliberadamente las variables de estudio; puesto que se recabo información en un solo momento, con el propósito de explicar la relación entre las variables. Con respecto a ello esta investigación es de nivel descriptivo porque autoriza caracterizar las variables de estudio y correlacional, porque busca reconocer la posible correlación entre variables de estudio, con el fin de estudiar la dirección o grado en que se relacionan las variables entre sí. Hernández et al. (2010). Con un Enfoque cuantitativo, cuyo propósito es vincular las variables entre sí. Al respecto Sánchez et al. (2018), mencionan que este enfoque emplea asistencia de efectos de obtener datos numéricos como resultado que coadyuven a corroborar la hipótesis planteada. Según lo establece Cruz et al. (2019), el estudio es de tipo cuantitativo trata de resolver la relación real entre la variable de estudio.

Representación del diseño según detalle:



Donde:

M: Muestra, personal de un hospital público de Lima.

X: La primera variable de estudio Compensaciones económicas en el contexto del COVID-19.

Y: La segunda variable de estudio satisfacción laboral del personal de un hospital público de Lima.

R: Relación entre la variable Y con la variable X.

### 3.2 Variables y Operacionalización

#### Variable 1: Compensaciones económicas

- **Definición conceptual:** Mondy, Wayne y Noe at al. (2009) mencionan que las compensaciones económicas son montos que los trabajadores reciban a cambio de sus actividades, es el componente que concede a la empresa atraer, conservar a los colaboradores que se requiere en la organización. Las compensaciones del personal de salud están organizadas en tres puntos, valorización priorizada, valorización ajustada y valorización principal.
- **Definición operacional:** Es señalar el procedimiento de ejecución para valorar una variable y analizar los resultados conseguido, sobre el grado de satisfacción del personal en relación a valorizaciones recibidos por los colaboradores de salud en el marco de la Emergencia Sanitaria.
- **Indicadores.** Sueldo, bonos, cumplimiento de metas.
- **Escala de medición:** Para valorar los indicadores, dimensiones de la variable, se usó escala tipo ordinal.

## **Variable 2:** Satisfacción Laboral

- **Definición conceptual:** La Satisfacción Laboral, es una actitud general que ayuda a los colaboradores de forma voluntaria coadyuven con los compañeros y contribuir con la entidad manifestando su voluntad para solucionar cualquier situación cuestionable (Cortez, 2021).
- **Definición operacional:** Determina que actividades u acciones deben desarrollarse para medir una variable y evaluar la información obtenida (Hernández, Fernández y Baptista, 2014).
- **Indicadores:** Soporte alimentario, capacitación, condiciones de trabajo, relaciones interpersonales, trabajo en equipo y empatía.
- **Escala de medición:** se consideró la escala ordinal

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

**3.3.1 Población,** según Arias (2012) conceptualiza como la totalidad de componentes que tienen caracteres comunes. Asimismo, Ñaupas et al. (2018) sostienen que la población son las unidades analizadas que tiene propiedades requeridas y que pueden ser personas, fenómenos, hechos o conglomerados. Para Hernández, Fernández y Baptista (2014) la población es el conjunto de todos los casos que concuerdan con determinadas especificaciones, para Gómez (2012) la población es la totalidad de un fenómeno de estudio (cuantificado) para este caso en particular la población está conformado por 500 colaboradores de un hospital público de Lima.

- Criterios de inclusión, fue considerado a los trabajadores de un hospital público de Lima, bajo la modalidad del Decreto Legislativo N° 276, que aceptaron ser encuestados previa firma de la



autorización mediante el consentimiento informado y se comprometieron a llenar el cuestionario.

- Criterios de exclusión, no se considero a los trabajadores que no terminaron el desarrollo del cuestionario y a los trabajadores contratados bajo lo modalidad CAS y locadores de servicio

**3.3.2 Muestra**, en este caso se usó parte de la población o universo de clase pirobalística de tipo aleatorio simple, en correspondencia a lo señalado por Hernández – Sampieri (2014) la muestra es un subgrupo de la población o universo. Se utilizó la técnica del cálculo finito, teniendo como unidad de muestra de 101 trabajadores de un hospital público de Lima, para elaborar esta investigación. El nivel de confianza de 95.00%, cuya fórmula es la siguiente:

$$N = \frac{N \cdot Z^2 \cdot P \cdot Q}{D^2(N-1) + Z^2 \cdot P \cdot Q}$$

Dónde: N= total de la población; Z= 2.576 al cuadrado (si la seguridad es del 95%); P= proporción esperada (en este caso 5%=0.05); Q= 1-P (es este caso 1-0.05=0.95); D= precisión (en la investigación use un 5%)

$$n = \frac{500 \times 6.635776 \times 0.05 \times 0.95}{0.0025 \times 499 + 6.635776 \times 0.05 \times 0.95}$$

$$n = \frac{157.59968}{1.56269936}$$

$$n = 100.86$$

$$n = 101$$

**3.3.3 Muestreo.** Es una herramienta de gran valor en la investigación, por medio del cual el investigador elige las unidades representativas para conseguir

los datos que permiten conocer a cerca de la población que investiga, usando un muestreo pirobalística simple, caracterizado por tener la misma oportunidad de ser elegido, establecido por Hernández, Sampiere et al. (2010).

**3.3.4 Unidad de análisis** de la presente investigación corresponde a cada colaborador, según el grupo ocupacional de los servidores de un hospital público de Lima, considerando a lo sostenido por Hernández - Sampieri & Mendoza (2018) señala que son los participantes que responderán el instrumento en cuestión.

### 3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos

**Técnica de recolección de datos:** La técnica usada es la encuesta, la misma que Hernández, Fernández y Baptista (2010) señala que, un cuestionario consiste en un conjunto de preguntas respecto de una o más variables.

**Instrumento de recolección de datos:** Considerando las variables de estudios compensaciones económicas y satisfacción laboral, se empleó como instrumento el cuestionario con el fin de recolectar datos.

**Validez:** se dio mediante la participación de tres profesionales con el grado de maestro (Juicio de expertos), quienes dispusieron si el cuestionario estaba acorde con los objetivos determinando su aplicabilidad. Hernández-Sampiere y Mendoza (2018) sostienen que en ella se describen el juicio de expertos a efectos de verificar que las dimensiones usadas en el instrumento sean representativas, para la prueba piloto se procedió a solicitar opiniones de tres especialistas.

**Confiabilidad:** Por medio del Alfa de Cronbach se llegó un grado de solidez, se realizó la prueba piloto con 20 trabajadores como prueba piloto, a través de Alfa de Crombach, cuyos resultados se ingresaron a la base de datos, obteniendo un coeficiente de confiabilidad de 0.841, con respecto al análisis

inferencial se usó el coeficiente correlacional Rho de Spearman. En relación a la confiabilidad Hernández y Mendoza (2018) señala que el mismo método se pueden repetir sin la necesidad de alterar los resultados.

### **3.5 Procedimiento**

Respecto al procedimiento, para la recolección de datos se procedió a solicitar autorización al Jefe del Área de Asesoría Legal, para que autorice la aplicación del instrumento en un grupo de trabajadores para recolectar datos, para ello se orientó detalladamente el tema a desarrollar, luego de la aceptación por parte la autoridad y de los trabajadores, se procedió aplicar el instrumento a los 101 trabajadores que se seleccionó como muestra, con el propósito de calcular las variables de estudio, cuyos resultados se plasmaron en una hoja de cálculo, el mismo que coadyuvó obtener resultados de relación entre las compensaciones económicas con la satisfacción laboral en los trabajadores de un hospital público de Lima, 2020-2022.

### **3.6 Métodos de análisis de datos**

Se utilizó el método de análisis estadístico descriptivo con la ayuda de tablas de frecuencias con sus respectivos categorías y porcentaje. Asimismo, se usó la estadística inferencial para la contratación de las hipótesis y a si determinar la correlación de Rho de Spearman. La información obtenida se procesó con Microsoft Excel y el programa SPSS.

### **3.7 Aspectos éticos**

Se consideró todos los aspectos éticos como son: los principios del Código de Ética de la Escuela de Posgrado de la Universidad Cesar Vallejo, teniendo en cuenta el respecto de los derechos de todos los participantes en este estudio. Su desarrollo fue de carácter voluntario y se efectuó de forma anónima, garantizando la privacidad del participante; asimismo, se consideró el principio de beneficencia, permitiendo obtener el beneficio de recopilar información confiable y beneficioso que permitió conocer la realidad que se estaba

investigando. No maleficencia, no se buscó provocar ningún tipo de perjuicio a la entidad ni a los participantes. Autonomía, el autor es autónomo de elegir los temas de interés para aplicar en el trabajo de investigación. Justicia, el autor actuó con ética y moral respetando las precisiones oportunas con los objetivos, garantizando la calidad del estudio.

#### IV. RESULTADOS

Los resultados descriptivos se organizaron y ordenaron considerando la Operacionalización de las variables analizadas, los mismos que son las percepciones obtenidas de los trabajadores expresadas en el cuestionario.

**Tabla 1**

*Distribución de frecuencia y porcentaje de compensaciones económicas.*

Variable	Nivel	Baremos	Frecuencia	porcentaje%
Compensaciones Económicas	Alto	(57 - 70)	14	14%
	Medio	(42 - 56)	58	57%
	Bajo	(27 - 41)	29	29%
Total			101	100%

En el a tabla 1, se presenta los resultados obtenidos, con respecto a la variable compensación económica de los trabajadores de un hospital de Lima, tal como se detalla: del total de participantes, el 14% considera un nivel de compensaciones económica es alto, mientras el 57% señala un nivel medio y el 29% muestra un nivel bajo.

**Tabla 2**

*Distribución de frecuencia y porcentajes de las dimensiones de las compensaciones económicas de un hospital público de Lima*

Dimensiones	Nivel	Baremos	Frecuencia	porcentaje%
Valorización principal	Alto	(8 - 10)	32	32%
	Medio	(5 - 7)	63	62%
	Bajo	(2 - 4)	6	6%
	Total		101	100%
Valorización Ajustada	Alto	(37 - 45)	8	8%
	Medio	(28 - 36)	48	47%
	Bajo	(19 - 27)	45	45%
	Total		101	100%
Valorización Priorizada	Alto	(15 - 19)	23	8%
	Medio	(10 - 14)	51	47%
	Bajo	(5 - 9)	27	45%
	Total		101	100%

En cuanto a las dimensiones, en la tabla 2 se aprecia, respecto a la dimensión Valorización principal; el 32% de los encuestados refiere que se ubica en un nivel alto, el 62% señala nivel medio y solo un 6% afirma que se encuentra en un nivel bajo; en cuanto a la dimensión Valorización Ajustada, de total de participantes, el 8% contestó que se encuentra en un nivel alto, el 47% afirmó que se encuentra en un nivel medio y el 45% respondió que se encuentra en un nivel bajo. del mismo modo para la dimensión Valorización Priorizada, del total de trabajadores de un hospital público de Lima, el 23% consideró que se encuentra en el nivel alto, el 50% afirmó que se encuentra en el nivel medio y el 27% afirmó que se encuentra en un nivel bajo.

**Tabla 3***Distribución de frecuencia y porcentaje de la variable satisfacción laboral*

Variable	Nivel	Baremos	Frecuencia	Porcentaje%
Satisfacción Laboral	Alto	(51 - 65)	9	9%
	Medio	(38 - 51)	77	76%
	Bajo	(24 - 37)	15	15%
Total			101	100%

En la tabla 3 se desprende los resultados de la apreciación de los trabajadores respecto a la satisfacción laboral de los trabajadores de un hospital público de Lima, tales resultados, están distribuidos como sigue: el 9% considera que el rango de satisfacción es alto, el 76% considera que el nivel es medio y el 15% considera que el nivel es bajo.

**Tabla 4**

*Distribución de frecuencia y porcentajes de las dimensiones de las Satisfacción Laboral de un hospital público de Lima, 2020-2022*

Dimensiones	Nivel	Baremos	Frecuencia	porcentaje%
Beneficios Laborales	Alto	(16- 20)	10	10%
	Medio	(10- 15)	71	70%
	Bajo	(4 -9)	20	20%
	Total		101	100%
Condiciones de Trabajo	Alto	(20 - 23)	9	9%
	Medio	(14 - 19)	73	72%
	Bajo	(8 - 13)	19	19%
	Total		101	100%
Relaciones Interpersonales	Alto	(21 - 25)	11	11%
	Medio	(16 - 20)	48	47%
	Bajo	(11 -15)	42	42%
	Total		101	100%

Respecto a las dimensiones de la variable Satisfacción Laboral, en el cuadro 4 se aprecia los resultados obtenidos, en cuanto a la dimensión Beneficios Laborales, del cual se detalla a continuación, el 10% de los participantes afirma que esta en un nivel alto, el 70% menciona que se encuentra en un nivel medio y el otro 20% menciona que se encuentra en un nivel bajo; asimismo, en relación a la dimensión condiciones de Trabajo, el 9% de los encuestados señala que se encuentra en un nivel medio y el otro 72% afirma que se encuentra en un nivel medio; y el 19% con indica que se encuentra en un nivel bajo. mientras sobre la dimensión relaciones Interpersonales, el 11% afirmo que se encuentra en un nivel alto, mientras el 47% indico que está en nivel medio y el otro 42% señalo que se encuentra en un nivel bajo.



## Hipótesis general

**H<sub>i</sub>:** Existe relación significativa entre las compensaciones económicas el contexto de la COVID-19 y la satisfacción laboral del personal de un hospital público de Lima, 2020 – 202

### Tabla 5

*Correlación entre Compensación económica y satisfacción Laboral de los trabajadores de un hospital público de Lima, 2020-2022*

		Compensaciones económicas	Satisfacción laboral
Rho de Spearman	Compensaciones económicas	Coeficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	,579
		N	,000
			101
	Satisfacción laboral	Coeficiente de Correlación	,579
		Sig. (bilateral)	1,000
		N	,000
			101

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

Se tiene como objetivo principal, determinar cómo se relaciona las compensaciones económicas en el contexto de la COVID-19 y satisfacción laboral del personal de un hospital público de Lima, 2020 -2022, de acuerdo a la tabla 5, las variables se relacionan significativamente  $p\_valor=(0.00 < 0.05)$  por lo tanto se podría afirmar la relación de las compensaciones económicas y la satisfacción Laboral en un hospital público de Lima, 2020-2022; con un consiente de Spearman Rho 0.579, lo cual se podría considerar que la relación es positiva moderada media, validando la hipótesis planteada.

## Hipótesis específica 1

**H<sub>1</sub>:** Existe relación entre la satisfacción laboral con la Valorización Principal del personal de un hospital público de Lima, 2020 – 2022.

**Tabla 6**

*Correlación entre Satisfacción laboral con la valorización principal del personal de un hospital público de Lima, 2020-2022*

		Satisfacción laboral	Valorización principal
Satisfacción laboral	Coefficiente de correlación	1,000 0	,167 ,095
	Sig. (bilateral)		
	N	101	101
Rho de Spearman			
Valorización principal	Coefficiente de Correlación	,167 ,95	1,000 0
	Sig. (bilateral)		
	N	101	101

\* La correlación es significativa en el nivel 0,01

En cuanto a la hipótesis planteada, relación entre la satisfacción laboral con la valorización principal del personal de un hospital público de Lima, 2020 - 2022, tal como se muestra el resultado en la tabla 6, las variables se relacionan significativamente  $p\_valor = (0.00 < 0.05)$ , presentando un coeficiente de Spearman Rho 0.167 lo cual indica la relación es positiva moderada media, validando la hipótesis planteada.

## Hipótesis específica 2

**H<sub>2</sub>:** Existe relación entre la satisfacción laboral con la valorización ajustada del personal de un hospital público de Lima, 2020 – 2022.

**Tabla 7**

*Correlación entre Satisfacción Laboral con la valorización ajustada del personal de un hospital público de Lima, 2020-2022*

		Satisfacción Laboral	Valorización priorizada
Satisfacción laboral	Coeficiente de correlación	1,000	,528
	Sig. (bilateral)	0	,000
	N	101	101
Rho de Spearman			
Valorización priorizada	Coeficiente de correlación	,579	1,000
	Sig. (bilateral)	,000	0
	N	101	101

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

Sobre lo planteado, existe relación entre la satisfacción laboral con la valorización ajustada del personal de un hospital público de Lima, 2020 -2022, tal como se muestra en la tabla 7, las variables se relacionan significativamente  $p\_valor=(0.00 < 0.05)$ , lo que evidencia un cociente de Spearman Rho 0.528, lo que confirma que la relación es positiva moderada media, validando la hipótesis planteada.

### Hipótesis específica 3

H<sub>3</sub>: Existe relación entre la satisfacción laboral con la Valorización Priorizada del personal de un hospital público de Lima, 2020 – 2022.

**Tabla 8**

*Correlación entre satisfacción laboral con la valorización priorizada del personal de un hospital público de Lima, 2020-2022*

		Satisfacción Laboral	Valorización priorizada
Rho de Spearman	Satisfacción laboral	Coficiente de correlación Sig. (bilateral) N	1,000 0 101 101
	Valorización priorizada	Coficiente de correlación Sig. (bilateral) N	,593 ,000 101 101

*\*Nota: Cálculos realizados en SPSS de los datos recolectados*

Acerca de la hipótesis específica 3, sobre la relación de la Satisfacción laboral con la valorización priorizada, en la tabla 8 se aprecia la correlación entre las variables enfocadas, cuyo resultado es significativamente positiva;  $p\_valor=(0.00 < 0.05)$ , con un cociente de Spearman Rho 0,593, corroborando la relación la validación de la hipótesis planteada.

## V. DISCUSIÓN

El objetivo principal planteado en esta investigación, fue Determinar la relación de las compensaciones económicas en el contexto de la COVID-19 y la satisfacción laboral del personal de un hospital público de Lima 2020 -2022, de acuerdo a los resultado se aprecia que, las variables se relacionan significativamente, positiva moderada media con un consiente de Spearman Rho 0.575, ya que de acuerdo a los parámetros  $P\_valor=(0.00 <0.05)$ , se considera la existencia de una relación significativa, es decir a mayor compensaciones económicas sean entregadas a las trabajadores, mayor satisfacción Laboral se mostrara; asimismo, guarda relación con lo señalado por Muñoz (1990) considera como a la Satisfacción Labora como una emoción de agrado positivo que experimenta una persona por el hecho de ejecutar una tarea que le interesa, en un entorno de su agrado en las instalaciones de una empresa u organización que le resulta atractiva, por la cual percibe una serie de recompensas, psicológicas, sociales, económicas acorde a sus expectativas.

En ese sentido, se considera a la satisfacción laboral como un beneficio atractivo derivado de las compensaciones económicas y como resultado se encuentra satisfecho laboralmente, de manera positiva y agradable en el desarrollo de sus funciones. Así también, en cuanto a la relación de las compensaciones económicas en el contexto de la COVID-19 y la satisfacción laboral del personal de un hospital público de Lima 2020 -2022 se obtuvo que, el 9% considera que el nivel de satisfacción es alto, el 76% considera que el nivel es medio y el 15% considera que el nivel de Satisfacción es bajo, tales resultados coinciden con la investigación realizada por Eugenio (2019), sobre satisfacción laboral en los trabajadores de un hospital de nivel II-I, quien planteó el objetivo general, de determinar el nivel de satisfacción laboral en trabajadores del sector salud en Bambamarca en Cajamarca, donde obtuvo como resultado de 83% como nivel regular, el 16% nivel bajo de satisfacción laboral, mostrando la

insatisfacción a la retribución económica que reciben ya que solo el 1% manifiesta un nivel de satisfacción de alto.

El objetivo específico 1 planteado fue, establecer la relación de la Satisfacción laboral con la valorización principal de los trabajadores de un hospital público de Lima 2020-2022, determinar cómo se relaciona la satisfacción laboral con la valorización principal del personal de un hospital público de Lima, 2020 -2022, tal como se muestra en la tabla 8, la variable se relacionan significativamente  $p\_valor=(0.00 < 0.05)$ , presentando un coeficiente de Spearman Rho 0.167 lo cual indica la relación es positiva moderada media, validando la hipótesis planteada.

A ello, se deduce que los resultados adquiridos, coinciden con el estudio de por Caja (2022) quien concluyó señalando el nivel de satisfacción laboral de los colaboradores de salud en el transcurso de la pandemia, en cuanto remuneración, sueldo, beneficios laborales, compañerismo, comunicación, condiciones ambientales y físicas, se manifestaron el 50.90% del total de participantes, por otro lado el 51.90% de inclina por la dimensión extrínseca con un nivel medio según sus elementos de trato, recompensas y reconocimientos.

Por su parte, Arrieta y Rodríguez (2022) concluye que en mayor cantidad los profesionales perciben que están expuestos al riesgo moderado y que en menor porcentaje perciben una satisfacción laboral moderado, constatando la existencia de correlación significativa negativa entre las dimensiones, a ello se advierte que guarda relación con el resultado del objetivo planteado en la presente investigación.

En cuanto al objetivo Especifico 2, determinar cómo se relaciona la satisfacción laboral con la valorización ajustada del personal de un hospital público de Lima, 2020 -2022, se relacionan significativamente  $p\_valor=(0.00 < 0.05)$ . Por lo tanto, la relación de satisfacción laboral y la valorización Ajustada de los trabajadores de un hospital público de Lima 2020-2022; presenta un

consciente de Spearman Rho 0.528, lo cual se podría considerar que la relación es positiva moderada media, validando la hipótesis planteada.

En ese sentido, se advierte que la presente investigación guarda concordancia con lo señalado por Ibarra (2022) que hay factores que determinan la satisfacción laboral, lo cual afecta el desarrollo de sus funciones de los colaboradores y repercute en las relaciones interpersonales entre los jefes y subordinados; sin embargo, hay compañerismo entre los trabajadores al compartir sus conocimientos unos con otros.

Se tiene como objetivo Especifico 3, determinar cómo se relaciona la satisfacción laboral con la valorización priorizada del personal de un hospital público de Lima, 2020 -2022, arrojó como resultado la correlación significativa en un valor de 0,593; las variables se relacionan significativamente  $p\_valor=(0.00 <0.05)$ ; validando nuestra hipótesis 1 planteada.

Según los datos obtenidos en los resultados, se guarda concordancia con lo descrito por Muñoz (1990) que las compensaciones es beneficio y atractivo siendo agradable y positivo en la satisfacción laboral.

Así también, por los resultados señalados en los cuadros, concuerda con las conclusiones vertidas por Zapata (2022) quien determinó la relación significativa entre las variables, manifestando que mayor clima organizacional, mayor es la satisfacción de los colaboradores.

Del mismo modo, se aprecia que el resultado obtenido tiene relevancia con lo señalado por Lacao (2021) que existe relación significativa entre factores intrínsecos e intrínsecos con la satisfacción laboral, teniendo en cuenta una relación positiva de 61.9%, mostrando una probable influencia entre los factores con la satisfacción laboral en los colaboradores.

Contando con los resultados planteados en la presente tesis, coincide con la conclusión descrita, por Esdras (2018) quien señala que los empresarios

deben mantener un sistema de retribuciones adecuadas para sus colaboradores, sabiendo que el personal es vital para crecer en la productividad, así manteniendo un equilibrio laboral, es decir los empleados es el capital humano de todas las organizaciones.

Con respecto a lo señalado por Mantilla (2021) y contando con los resultados recabados en la investigación, es compatible al manifestar que los trabajadores no se sienten motivados e incentivados, baja su desempeño laboral que podría afectar la producción y cumplimiento de metas de la organización, deduciendo que, a mayor satisfacción, mayor desempeño y mayor la productividad.

Contando con los resultados de la presente investigación es compatible con lo sostenido, por los autores Xiaoyan et al. (2020) en su estudio concluyeron midiendo la satisfacción laboral de primera línea en la lucha contra el COVID-19 en China, contando con un nivel relativamente decente, teniendo en cuenta en los resultados obtenidos se aprecia que un buen porcentaje de los servidores participantes están relativamente contentos con las compensaciones económicas y en relación a la satisfacción laboral.

En cuanto a la satisfacción laboral en referencia a los ambientes, Donaire (2020) concluye en su trabajo que los espacios son adecuados para ejecutar sus actividades de los profesionales; en ese sentido, se precisa que a mejores ambientes y capacitado estén los colaboradores, mayor será la satisfacción mejorando la producción de la empresa.

Con los datos obtenidos en el cuadro 1, es concordante con lo sostenido por Capone et al., (2022) quienes concluyeron en su investigación el bienestar de los profesionales desde la visión psicológica positiva, el papel individual y corporativa.

De los resultados percibidos, se aprecia la relación es significativos moderada, el personal satisfecho en relación a la valorización principal,



evidenciándose que, si se mejora el sueldo de los colaboradores de salud, se elevara la satisfacción en todos los aspectos mejorando sus labores, concordando con lo señalado por Jalagat (2016) que es un conjunto de factores psicológicos, fisiológicos y ambientales, hace que el individuo este contento con sus labores.

Así también, concuerda con lo sostenido por Preeti, Surbhi (2021) que la satisfacción laboral tiene un gran impacto con el desempeño laboral cuando se mejora las compensaciones económicas a los colaboradores durante la pandemia.

Por otro lado, a los resultados percibidos Muhammad et al. (2021) difieren con los resultados consignados señalando que la remuneración de los colaboradores con la satisfacción laboral obtuvo impacto negativo.

Por su parte, Félix (2021) difiere en su estudio señalando que se percibió un descontento de los colaboradores con respecto al clima organizacional y satisfacción laboral, evidenciando una deficiencia de armonía en la organización.

Asimismo, Peralta (2022) en el resultado de su estudio no concuerda con los resultados del presente trabajo, quien concluyo que las retribuciones de la empresa no están establecidas, por lo que la productividad no guarda relación con las compensaciones y los incentivos otorgados no tiene influencia ni guarda relación con la productividad de los colaboradores.

Del mismo modo, Gómez (2022) concluye en su investigación que el nivel de gestión con satisfacción laboral se encuentran un nivel medio bajo, constatando que la relación de sus variables, siendo similar a los resultados planteados en la presente investigación.

De los resultados obtenidos en la presente investigación en relación a la satisfacción laboral se evidencia que varios factores influyen en los trabajadores sobre todo lo económico, en consecuencia, con mejoras en las compensaciones

monetarias y no monetarias, hacen que un servidor se encuentre satisfecho en el desempeño de sus labores, por lo que es concordante con lo indicado por (Gallagher, 2016).

## VI. CONCLUSIONES

1. Existe relación en las Compensaciones Económicas y la satisfacción laboral en el contexto del COVID-19 de los trabajadores de un hospital de Lima 2020-2022, el estudio fue comprobado mediante el coeficiente de Spearman, dando como resultado una relación positiva moderada media con un valor de Rho de Spearman (0,575); lo cual quiere decir que, al aumentar las compensaciones económicas, se incrementara la satisfacción laboral de los trabajadores.
2. Se analizó, la variable satisfacción laboral y la dimensión Valorización Principal del personal de un hospital público de Lima, 2020 -2022 existe relación directa significativa, con un coeficiente de Spearman Rho 0.167 lo cual indica la relación es positiva moderada media de tal modo que, al incrementar la valorización principal mayor satisfacción laboral habrá en los trabajadores.
3. En cuanto a la relación de las variables satisfacción laboral y la dimensión valorización ajustada, se obtuvo un valor de 0,528 en la escala de coeficiente de Spearman, el mismo que se deduce, al aumentar la valorización ajustada de los trabajadores de un hospital público, los trabajadores mayor satisfacción mostraran en el desempeño de sus funciones.
4. Así también, en la relación de la variable satisfacción laboral con la dimensión Valorización Priorizada, los resultados obtenidos, se verifica la existencia de correlación significativa en un valor de (0,593) en la escala de coeficiente de Spearman.

## **VII. RECOMENDACIONES:**

1. Se recomienda las autoridades competentes del sector salud, revisar el marco normativo en relación a las compensaciones económicas salariales a los profesionales de la salud en general, a fin de estandarizar los sueldos de todos los trabajadores del sector, según grupo ocupacional a nivel nacional, ya que se comprobó que a mayor compensación económica conlleva a mejorar la satisfacción laboral de los trabajadores de un hospital de Lima 2020-2022.
2. En relación a las compensaciones económicas de valorización principal, se recomienda a las autoridades del ente rector proponer ante el congreso de la república, la nueva escala salarial de acuerdo a los grupos ocupaciones reduciendo las brechas entre los profesionales médicos, no médicos y personal técnico y auxiliares asistenciales, considerando que todo el personal mencionado integra el equipo de salud.
3. De la valorización ajustada, se recomienda a las autoridades del sector salud encargados de emitir el marco normativo, que incluyan a todos los trabajadores como beneficiarios de bonos económicos, el mismo que coadyuvará al incremento de la satisfacción del usuario interno y por ende mayor será el rendimiento en el desempeño de sus funciones. considerando que realizan actividades presenciales y en cumplimiento de un horario establecido; así como también promover un trato justo e igualitario a todo el personal del sector
4. Respecto a la valorización priorizada, considerando que es una entrega económica por un puesto que se ocupa, se recomienda a los trabajadores que sigan preparándose para una continua superación profesional. Por otro lado, se recomienda a las jefaturas de los diferentes servicios asistenciales, considerar al personal a su cargo la rotación por las diferentes áreas críticas, a efectos que todo el personal sea beneficiario de la asignación económica

por desempeñar funciones en áreas críticas, el mismo que coadyuvará que el personal este contento y sobre todo que esté preparado ante cualquier evento, cuyo resultado es beneficioso para el trabajador y para la entidad, por se contara con personal altamente capacitado que brindara atención de manera oportuna con calidad y calidez.

## VIII. REFERENCIAS

- Stavroula L. (2010). La organización del trabajo y el estrés: estrategias sistemáticas de solución de problemas para empleadores, personal directivo y representantes sindicales OMS. [www.who.int/entity/occupational\\_health/](http://www.who.int/entity/occupational_health/)
- Corrales E. & Vilcazán I. (2021). Condiciones Laborales y Ansiedad en Personal de Salud que labora en el contexto SARS-COV-2. <http://repositorio.unsa.edu.pe> y <https://www.who.int/es/news/item/17-09-2020-keep-health-workers-safe-to-keep-patients-sa>
- Quispe G. (2022). Relación entre satisfacción laboral y gestión de la compensación de trabajadores administrativos en una entidad de salud pública Lima Metropolitana, Lima, Universidad Cesar Vallejo. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/97650>
- Vizcarra M. (2020). Decreto de urgencia N° 026-2020. <https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/566447/DU026-20201864948-1.pdf?v=1584330370>
- Organización Panamericana de la Salud, OMS, (2020). <https://docs.bvsalud.org/biblioref/2020/06/1100377/respuesta-ops-covid-19-americas-31-mayo-2020.pd>.
- Organización Mundial de la Salud, (2020). Garantizar la seguridad de los trabajadores de la salud para preservar la de los pacientes OMS. <https://www.who.int/es/news/item/17-09-2020-keep-health-workers-safe-to-keep-patients-safe-who>
- Samanez, (2017). Motivación y satisfacción laboral del personal de una organización de salud del sector privado, DOI. <http://dx.doi.org/https://doi.org/10.24265/horizmed.2017.v17n4.08>.
- Quispe G. (2022). Relación de satisfacción laboral y gestión de la compensación en los trabajadores administrativos de una entidad de salud, Universidad Cesar Vallejo: <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/97650>

- Arrieta E. (2022). Riesgos frente al COVID-19 y la satisfacción laboral en el personal de enfermería del Hospital Regional Clínico Docente de Huancayo, Universidad Nacional Daniel Alcides Carrión. <http://repositorio.undac.edu.pe/handle/undac/2597>
- Ibáñez P. (2021). Sistema de compensaciones y productividad laboral de una empresa automotriz de Lima, Universidad Cesar Vallejo. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/87998>
- Caja L. (2021). Satisfacción laboral del personal de salud en calidad de atención durante la pandemia COVID-19, Centro de Salud Huambocancha Baja Cajamarca, 2021. <https://repositorio.unc.edu.pe/handle/20.500.14074/4712>
- Cruzado E. (2019). Satisfacción laboral en los trabajadores en un hospital nivel II-I del Distrito de Bambamarca, Provincia Hualgayoc, Departamento Cajamarca, Tesis, 2019. <http://repositorio.upagu.edu.pe/handle/UPAGU/1181>
- García I. (2022). Factores que influyen en la satisfacción laboral del personal de enfermería del Hospital General de ISS de CEIBOS, Universidad Católica de Santiago de Guayaquil. <http://repositorio.ucsg.edu.ec/handle/3317/18567>
- Vega L. (2021). Factores que influyen en la satisfacción laboral del personal de salud del Hospital de Especialidades Materno Infantil CNS, Facultad de Medicina, Enfermería, Nutrición y Tecnología Médica. <https://repositorio.umsa.bo/handle/123456789/27192>
- Donaire M. (2020). Satisfacción laboral de los enfermeros y calidad brindada al paciente del Hospital Público, Universidad Nacional del Rosario, 2020. <https://repositorioslatinoamericanos.uchile.cl/handle/2250/4296277>
- Pérez M. (2018). Sistema de compensación y beneficios enfocado a la satisfacción de los colaboradores de la empresa Agua Samara San Pedro De Macorís, República Dominicana Año 2018, Universidad APEC. [https://bibliotecaunapec.blob.core.windows.net/tesis/TPG\\_CI\\_MRH\\_22\\_2018\\_ET190301.pdf](https://bibliotecaunapec.blob.core.windows.net/tesis/TPG_CI_MRH_22_2018_ET190301.pdf)

- Jarquín J. (2017). Satisfacción laboral del personal de enfermería de la sala se neonatología, Universidad Nacional Autónoma de Nicaragua. Disponible en: <https://core.ac.uk/download/pdf/154177999.pdf>
- Nieto M. (2019). Satisfacción laboral y desempeño, Tesis. [repositorio.upb.edu.co/bitstream/handle/20.500.11912/9384/Satisfacción%20laboral\\_desempeño.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.upb.edu.co/bitstream/handle/20.500.11912/9384/Satisfacción%20laboral_desempeño.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Humala O. (2013). Ley N° 30057. [pd.gob.pe/images/documentos/normas/general/Ley N° 30057.pdf](http://www.gob.pe/images/documentos/normas/general/Ley_N°_30057.pdf)
- Humala O. (2013). Decreto Legislativo N° 1153. <https://busquedas.elperuano.pe/normaslegales/decreto-legislativo-que-regula-la-politica-integral-de-compe-decreto-legislativo-n-1153-987016-1/>
- Muñoz, (1990). Satisfacción laboral es el sentimiento de agrado o positivo que experimenta un sujeto. <https://www.redalyc.org/pdf/567/56751267012.pdf>
- Bastardo, (2009). En relación con esta definición de Muñoz, Universidad Nacional Experimental de Guayana, Venezuela 2009. <https://www.eumed.net/rev/caribe/2016/11/comentarios.html>
- Díaz J. y Karolina S. (2016). Compromiso organizacional y desempeño laboral de profesionales sanitarios durante la pandemia por COVID 19 en un Hospital de Jaén, Universidad Cesar Vallejo. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/78424>
- Vilca S. (2020). Percepción de la satisfacción del personal de salud y tiempo de servicio laboral del Hospital III Goyeneche, Universidad Católica de Santa María. <http://tesis.ucsm.edu.pe/repositorio/handle/UCSM/10047>
- Rivera Y. (2018). Determinantes de la satisfacción laboral en el sector salud peruano, Universidad del Pacifico. [https://repositorio.up.edu.pe/bitstream/handle/11354/2268/Yael\\_Tesis\\_maestria\\_2018.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.up.edu.pe/bitstream/handle/11354/2268/Yael_Tesis_maestria_2018.pdf?sequence=1&isAllowed=y)



- Paredes V. (2018). Regímenes Laborales Y Satisfacción Laboral Del Personal Asistencial De Enfermería Del Servicio De Emergencia Del Hospital Regional Del Cusco, Universidad Cesar Vallejo.  
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/33823?locale-attribute=en>
- Samanez M. (2017). Motivación y satisfacción laboral del personal de una organización de salud el sector privado, Scielo vol.17.  
[http://www.scielo.org.pe/scielo.php?pid=s1727558x2017000400008&script=sci\\_abstract](http://www.scielo.org.pe/scielo.php?pid=s1727558x2017000400008&script=sci_abstract)
- Quito L. (2017). Nivel de Satisfacción y su Relación con el Desempeño Laboral en el Personal Asistencial del Hospital Víctor Ramos Guardia - Huaraz, Universidad Cesar Vallejo. <https://repositorio.ucv.edu.pe/>
- Mamani V. t Venicia N. (2017). La satisfacción laboral del personal de salud y su relación con la calidad de atención brindada al usuario externo en la división de diagnóstico por imágenes del hospital nacional policía nacional del Perú Luis Nicasio Sáenz, año 2014, Universidad Privada Norbert Wiener.  
<https://renati.sunedu.gob.pe/handle/sunedu/3148386>
- Ibarra G. (2022). Factores que influyen en la satisfacción laboral del personal de enfermería del Hospital General del IESS de Los Ceibos.  
<http://repositorio.ucsg.edu.ec/handle/3317/18567>
- Lacoa V. (2020). Factores que influyen en la satisfacción laboral del personal de salud Servicio de Hematología Hospital de Especialidades Materno Infantil CNS Regional La Paz segundo semestre gestión 2020, Universidad mayor de San Marco. <https://repositorio.umsa.bo/handle/123456789/27192>
- Mercedes M. (2020). La satisfacción laboral de los enfermeros condiciona la calidad de atención brindada al paciente, Universidad nacional de Rosario, 2020.  
<https://rehip.unr.edu.ar/handle/2133/23548?show=full>
- Humala O. (2013). Decreto Legislativo N° 1153.  
[https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/268764/239868\\_DL1153\\_2013.pdf20190110-18386-dg5y3v.pdf?v=1611942994](https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/268764/239868_DL1153_2013.pdf20190110-18386-dg5y3v.pdf?v=1611942994).

- Quispe G. (2022). Relación entre satisfacción laboral y gestión de la compensación de trabajadores administrativos en una entidad de salud pública de Lima Metropolitana, Universidad Cesar Vallejo. [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/97650/Gomez\\_QE-SD.pdf?sequence=1](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/97650/Gomez_QE-SD.pdf?sequence=1)
- Montesinos R. (2019). Impacto de las compensaciones en el desempeño laboral de los colaboradores en las empresas del sector de servicios de back office: Caso Corporación de Servicios Grupo Romero en el periodo 2018, Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas (UPC). <https://repositorioacademico.upc.edu.pe/handle/10757/625894?show=full>.
- Sánchez H. (2018). Manual de términos en investigación científica, tecnológica y humanística, Universidad Ricardo Palma. <https://www.urp.edu.pe/pdf/id/13350/n/libro-manual-de-terminos-en-investigacion.pdf>
- Hernández O. (2014). Administración de la compensación sueldos, salarios incentivos y prestaciones, Casa de libro. [https://books.google.es/books?hl=es&lr=&id=i\\_HhBAAQBAJ&oi=fnd&pg=PP1&dq=que+es+el+sueldo&ots=g4L0ErqaBh&sig=hJLIEqMk9Fk1qYebIZm8MJw16E#v=onepage&q=que%20es%20el%20sueldo&f=false](https://books.google.es/books?hl=es&lr=&id=i_HhBAAQBAJ&oi=fnd&pg=PP1&dq=que+es+el+sueldo&ots=g4L0ErqaBh&sig=hJLIEqMk9Fk1qYebIZm8MJw16E#v=onepage&q=que%20es%20el%20sueldo&f=false)
- Quezada C. (2017). Bonos por productividad y su influencia en los costos laborales de una empresa agraria de la provincia de Trujillo, Universidad Nacional de Trujillo. [https://dspace.unitru.edu.pe/bitstream/handle/UNITRU/8926/cavaquezada\\_arthur.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://dspace.unitru.edu.pe/bitstream/handle/UNITRU/8926/cavaquezada_arthur.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Sanez M. (2021). Impacto de la capacitación en la mejora de la productividad en la planta de mezcla y envasado de lubricantes, Universidad Nacional Mayor de San Marcos. [http://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12672/16560/Saenz\\_tm.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12672/16560/Saenz_tm.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

- Kuczynski, (2016). Artículo 3 de la Resolución Ministerial N° 260-2016-TR.  
<https://www.munlima.gob.pe/images/descargas/Seguridad-Salud-en-el-Trabajo/>
- Kuczynski P. (2018) Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo Ley N° 29783.  
[http://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12672/18295/Fajardo\\_cm.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12672/18295/Fajardo_cm.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Núñez A. (2016). Ambiente laboral y su influencia en el desempeño ocupacional en los trabajadores del Área de Investigación de la ONG Socios en Salud Sucursal Perú.  
[http://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12672/7305/Nunez\\_hv.pdf?sequence=3&isAllowed=y](http://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12672/7305/Nunez_hv.pdf?sequence=3&isAllowed=y)
- Mendoza, (2017). Institución nacional de salud, Scielo, 2017.  
[http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci\\_serial&pid=1726-4634&lng=es&nrm=iso](http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci_serial&pid=1726-4634&lng=es&nrm=iso)
- Ruiz P., Linares G., Aranda J. (2019). Manufacturing tools to increase the productivity of a Footwear Company [Herramientas Lean Manufacturing para aumentar la productividad de una Empresa de Calzado].  
<https://www.scopus.com/inward/record.uri?eid=2-s2.0->
- Quezada C. (2017). Bonos por productividad y su influencia en los costos laborales de una empresa agraria de la provincia de Trujillo, Universidad Nacional de Trujillo.  
<https://dspace.unitru.edu.pe/bitstream/handle/UNITRU/8926/cavaquez>
- Stavroula L. (2010). La organización del trabajo y el estrés: estrategias sistemáticas de solución de problemas para empleadores, personal directivo y representantes sindicales OMS. [www.who.int/entity/occupational\\_health/](http://www.who.int/entity/occupational_health/)
- Corrales E. & Vilcazán I. (2021). Condiciones Laborales y Ansiedad en Personal de Salud que labora en contexto SARS-COV-2, OMS, 2021.  
[http://repositorio.unsa.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12773/12756/ENescoms\\_idviei.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://repositorio.unsa.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12773/12756/ENescoms_idviei.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Hernández L. (2018). Ciencias económicas administrativas del ICEA, Universidad Autónoma del Estado de Hidalgo, Vol. 7 Núm. 13.

<https://repository.uaeh.edu.mx/revistas/index.php/icea/article/view/3519>

Ruiz K. (2021). Detalle del documento - Compromiso ocupacional y Satisfacción laboral del personal operativo de una agroindustria peruana LACCEI.

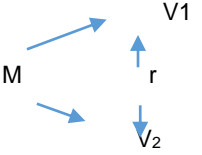
[https://www.scopus.com/record/display.uri?eid=2-s2.0-](https://www.scopus.com/record/display.uri?eid=2-s2.0-85122017127&doi=10.18687%2fLACCEI2021.1.1.446a&origin=inward&txGid=f035cf24b0b19752edd9d7385ac37282)

[85122017127&doi=10.18687%2fLACCEI2021.1.1.446a&origin=inward&txGid=f](https://www.scopus.com/record/display.uri?eid=2-s2.0-85122017127&doi=10.18687%2fLACCEI2021.1.1.446a&origin=inward&txGid=f035cf24b0b19752edd9d7385ac37282)

[035cf24b0b19752edd9d7385ac37282](https://www.scopus.com/record/display.uri?eid=2-s2.0-85122017127&doi=10.18687%2fLACCEI2021.1.1.446a&origin=inward&txGid=f035cf24b0b19752edd9d7385ac37282)

**ANEXO 1  
MATRIZ DE CONSISTENCIA**

Tema: Relación entre las Compensaciones económicas en el contexto de la COVID-19 y la Satisfacción laboral del personal de un hospital público de Lima, 2020 - 2022. Autor: Abg. Benita Ramírez Luna							
PROBLEMA	OBJETIVO	HIPOTESIS	VARIABLE DE INDICADORES				
Problema General	Objetivo General	Hipótesis General	Variable 1: <i>Compensaciones Económicas</i>				Niveles y Rango
			Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala y valores	
¿Cómo se relaciona las compensaciones económicas en el contexto del COVID – 19 y la satisfacción laboral del personal de un hospital público de Lima, 2020-2022?	Determinar cómo se relaciona las compensaciones económicas en el contexto de la COVID-19 y satisfacción laboral del personal de un hospital público de Lima, 2020 - 2022	Existe relación significativa entre las compensaciones económicas el contexto de la COVID-19 y la satisfacción laboral del personal de un hospital público de Lima, 2020 - 2022	Valorización principal	Sueldo	1-2	Escala de Likert	Nunca 1
			Valorización Ajustada	Bonos	3-11		Casi nunca 2
				Cumplimiento de metas			A veces 3
			Valorización Priorizada	Entrega económica por atención Especializada	12-15		Casi siempre 4
Entrega económica por atención de Servicios Críticos	Siempre 5						
Problema Específico	Objetivos Específicos	Hipótesis Específicas	Variable 2: <i>Satisfacción Laboral</i>				Niveles y Rango
PE1. ¿Cómo se relaciona la satisfacción laboral con la Valorización Priorizada del personal de un hospital público de Lima,2020-2022?	Determinar la relación existente entre la satisfacción laboral con valorización priorizada del personal de un hospital público de Lima, 2020 – 2022	Existe relación entre la satisfacción laboral con la valorización priorizada del personal de un hospital público de Lima,2020 – 2022	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala y valores	
			Beneficios laborales	Soporte alimentario	16-19	Escala de Likert	Nunca 1
capacitaciones	Casi nunca 2						
Condiciones de trabajo	ambientes	20-24	A veces 3				
	Equipos informáticos		Casi siempre 4				
	Equipos Biomédicos		Siempre 5				
PE2. ¿Cómo se relaciona la satisfacción laboral con la Valorización Ajustada del personal de un hospital público de Lima, 2020-2022?	Determinar la relación entre la satisfacción laboral con valorización ajustada del personal de un hospital público de Lima, 2020 – 2022	Existe relación entre la satisfacción laboral con la valorización ajustada del personal de un hospital público de Lima, 2020 – 2022		Trabajo en equipo			

<p>personal de un hospital público de Lima, 2022?</p> <p>PE3. ¿Cómo se relaciona la satisfacción laboral con la Valorización principal del personal de un hospital público de Lima, 2020-2022?</p>	<p>un hospital público de Lima, 2020 – 2022</p> <p>Determinar la relación de la satisfacción laboral con la valorización principal del personal de un hospital público de Lima, 2020-2022</p>	<p>público de Lima, 2020 – 2022.</p> <p>Existe relación entre la satisfacción laboral con la valorización principal del personal de un hospital público de Lima, 2020-2022</p>	<p>Relaciones Interpersonales</p>	<p>Empatía</p>	<p>25-29</p>		
<p><b>Tipo y Diseño de Investigación</b></p>	<p><b>Población y muestra</b></p>	<p><b>Técnicas e Instrumentos</b></p>					
<p>Tipo: Básico  Nivel: Correlacional  Estudio: Descriptivo  Diseño: No experimental/Transversal  Método: Hipotético-deductivo</p>  <p>Dónde: M: Muestra  V<sub>1</sub>: Compensaciones Económicas  V<sub>2</sub>: Satisfacción Laboral  r: Coeficiente de Correlación</p>	<p>Población: Trabajadores de un hospital público de Lima.  Tipo de muestra: muestra finita.</p> <p>Muestreo: El muestreo será no probabilístico por conveniencia  Margen de error: 5  Nivel de confianza de 99.00%  Tamaño de muestra: 101 trabajadores de un Hospital Público de Lima,</p>	<p><b>Variable 1: <i>Compensaciones Económicas</i></b>  <b>Técnica:</b> Encuesta  Instrumento: Cuestionario de 15 ítems. Miden tres dimensiones asociadas para una medición general (Valorización principal, valorización ajustada y valorización priorizada).  Año: 2020-2022</p> <p><b>Variable 2: <i>Satisfacción laboral</i></b>  <b>Técnica:</b> Encuesta  Instrumento: Cuestionario de 14 ítems. Miden tres dimensiones asociadas para una medición general (beneficios laborales, condiciones de trabajo, relaciones interpersonales).  Año: 2020-2022</p>					

## ANEXO 2

### TABLA DE OPERACIONALIZACIÓN

VARIABLES DE ESTUDIO	DEFINICION CONCEPTUAL	DENICION OPERACIONAL	DIMENSION	INDICADORES	ESCALA DE MEDICION
<b>V1. Compensaciones económicas</b>	La Compensación es el conjunto de ingresos y beneficios que la entidad destina al servidor civil para retribuir la prestación de sus servicios a la entidad de acuerdo al puesto que ocupa, las compensaciones económicas que se otorga a los servidores civiles de las entidades públicas son anuales y está compuesta de valorización (Art. 28 y 31, Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil)	Dinero y otros beneficios que recibe el personal de salud a cambio de su trabajo, siendo la valorización principal, valorización ajustada y valorización	<b>Valorización Principal</b>	<b>Sueldo</b>	<b>Ordinal</b>
			<b>Valorización Ajustada</b>	<b>Bonos</b>	
				<b>Cumplimiento de metas</b>	
			<b>Valorización Priorizada</b>	<b>Entregas económicas por atención especializada</b>	
<b>V2. Satisfacción laboral</b>	La Satisfacción Laboral, una actitud general que coadyuva a los trabajadores de manera voluntaria ayuden a los compañeros, cooperen con la organización y tengan en cuenta las reglas que se imponen dentro de una organización evidenciando su esfuerzo para resolver cualquier situación problemática (Cortez, 2021)	Se verificará mediante un cuestionario al personal de un Hospital Público de Lima	<b>Beneficios laborales</b>	<b>Soporte alimentario</b>	<b>Ordinal</b>
			<b>Condiciones de trabajo</b>	<b>Capacitación</b>	
				<b>ambientes</b>	
				<b>Equipos informáticos</b>	
			<b>Relaciones interpersonales</b>	<b>Equipos biomédicos</b>	
				<b>Trabajo en equipo</b>	
	<b>Empatía</b>				

## ANEXO 3

### FORMATO DE CONSENTIMIENTO INFORMADO



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

COMITÉ DE ÉTICA EN INVESTIGACIÓN

ESCUELA DE POSGRADO

---

FORMATO DE CONSENTIMIENTO INFORMADO

---

**INSTITUCIÓN:** UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO – FILIAL ATE

**INVESTIGADOR (A):** Benita Victoria Ramírez Luna

**TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN:** Compensaciones Económicas en el contexto del COVID-19 y satisfacción laboral del personal de un Hospital Público de Lima 2020-2022.

**PROPÓSITO DEL ESTUDIO:** Estamos invitando a usted a participar en el presente estudio de las compensaciones económicas en el contexto del COVID-19 y la satisfacción laboral.

**PROCEDIMIENTO:** Si usted acepta participar en este estudio se solicitará que responda un cuestionario de 29 preguntas, el tiempo a emplear no será mayor a 10 minutos.

**RIESGO:** Usted no está expuesto(a) a ningún tipo de riesgo en el presente estudio.

**BENEFICIOS:** Los beneficios del presente estudio no serán directamente para usted, pero le permitirán a la investigadora conocer los resultados de la relación entre las compensaciones económicas con la satisfacción laboral del personal de salud, si usted desea comunicarse con la investigadora para conocer los resultados del presente estudio, puede hacer al siguiente contacto Celular N° 977900023 y al correo [angelesmis3amores@gmail.com](mailto:angelesmis3amores@gmail.com)

**COSTOS E INCENTIVOS:** Participar en el presente estudio no tiene ningún costo ni precio. Asimismo, no recibirá ningún incentivo económico ni de otra índole.

**CONFIDENCIALIDAD:** Le garantizamos que sus resultados serán utilizados con absoluta confidencialidad, ninguna persona, excepto la investigadora tendrá acceso a ella. Su nombre no será revelado en la presentación de resultados ni en alguna publicación.

**AUTORIZO A TENER MI INFORMACIÓN OBTENIDA Y QUE ESTA PUEDA SER ALMACENADA SI ( ) NO ( )**

Se contará con la autorización del Comité de Ética en Investigación de la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo, filial Ate cada vez que se requiera el uso de la información almacenada.

#### CONSENTIMIENTO

He escuchado la explicación de la investigadora y he leído el presente documento por lo que ACEPTO voluntariamente a participar en este estudio, también entiendo que puedo decidir no participar, aunque ya haya aceptado y que puedo retirarme del estudio en cualquier momento. Recibiré una copia firmada de este consentimiento.

---

Participante





N°	ITEMS	NUNCA	CASI NUNCA	A VECES	CASI SIEMPRE	SIEMPRE
<b>VALORIZACION PRINCIPAL / sueldo</b>						
01	¿Considera usted que el sueldo que percibe o percibió en el contexto del COVID-19, es el más adecuado?					
02	¿En el contexto de COVID-19, percibió su sueldo en calendario fijo?					
<b>VALORIZACIÓN AJUSTADA / bonos</b>		<b>NUNCA</b>	<b>CASI NUNCA</b>	<b>A VECES</b>	<b>CASI SIEMPRE</b>	<b>SIEMPRE</b>
03	¿En el desarrollo de sus actividades en el contexto del COVID-19, tenía o tiene contacto directo con los pacientes?					
04	¿Usted fue o es beneficiario del bono extraordinario por exposición al COVID-19					
05	¿Los bonos extraordinarios por exposición al COVID le resultaron significativos de acuerdo a las funciones que desarrolla?					
06	¿Considera que los bonos extraordinarios en el contexto del COVID-19 cubrieron expectativas económicas?					
07	¿Los bonos extraordinarios en el contexto del COVID-19, le fueron abonados oportunamente?					
08	¿Está de acuerdo con los criterios establecidos por el gobierno para determinar a los beneficiarios de los bonos extraordinarios en el contexto del COVID-19?					
09	¿Cree usted que se debió o debe considerar a todo el personal que trabaja de manera presencial como beneficiario del bono extraordinario por exposición al COVID-19?					
10	¿Usted es o fue beneficiario del bono por cumplimiento de metas?					
11	¿El bono por cumplimiento de metas cubrió expectativas económicas?					
<b>VAROLIZACION PRIORIZADA / entregas económicas por especialidad, atención en servicios críticos</b>		<b>NUNCA</b>	<b>CASI NUNCA</b>	<b>A VECES</b>	<b>CASI SIEMPRE</b>	<b>SIEMPRE</b>
12	¿Usted fue o es beneficiario de la entrega económica por brindar atención especializada?					
13	¿Es beneficiarios de las entregas económicas por brindar atención en servicios críticos?					
14	¿Son accesibles el cumplimiento de metas en el contexto del COVID-19?					

15	¿Te esfuerzas en el aporte para el Cumplimiento de metas en el contexto de COVID-19?					
<b>BNEFICIOS LABORALES / soporte alimentario y capacitaciones</b>		<b>NUNCA</b>	<b>CASI NUNCA</b>	<b>A VECES</b>	<b>CASI SIEMPRE</b>	<b>SIEMPRE</b>
16	¿Es o fue beneficiario del soporte alimenticio en el contexto de COVID-19?					
17	¿Fue o son suficientes los vales de soporte alimentario en el Contexto del COVID -19?					
18	¿El hospital realiza o realizo capacitaciones constantes en el contexto del COVID – 19?					
19	¿El hospital le ofrece u ofreció programas académicos de especialización en el contexto del COVID-19?					
<b>CONDICIONES DE TRABAJO / ambientes, equipos informáticos y equipos biomédicos</b>		<b>NUNCA</b>	<b>CASI NUNCA</b>	<b>A VECES</b>	<b>CASI SIEMPRE</b>	<b>SIEMPRE</b>
20	¿Considera que el ambiente de trabajo es el adecuado para desarrollar sus funciones a cabalidad?					
21	¿Los espacios de trabajo están suficientemente protegidos de posibles riesgos en relación a la salud ocupacional?					
22	¿Considera que las autoridades del hospital se preocupan por asignarle los equipos informáticos adecuados?					
23	¿Los equipos informáticos fueron o están en condiciones óptimas para el desarrollo de sus actividades?					
24	¿Considera que las autoridades del hospital se preocupan por el óptimo funcionamiento de los equipos biomédicos?					
<b>RELACIONES INTERPERSONALES / trabajo en equipo y empatía</b>		<b>NUNCA</b>	<b>CASI NUNCA</b>	<b>A VECES</b>	<b>CASI SIEMPRE</b>	<b>SIEMPRE</b>
25	¿Se siente parte del equipo de trabajo en su institución?					
26	¿Su jefe toma en cuenta sus aportes profesionales y/o técnicos para la ejecución del trabajo?					
27	¿Considera que en el contexto del COVID-19, sus compañeros de trabajo practicaban la empatía mutua?					
28	¿Considera que en el contexto del COVID-19, hubo o hay condiciones accesibles para el buen desarrollo de sus actividades?					
29	¿Considera que en el contexto de COVID-19, al desarrollar sus actividades se involucraba con sus compañeros de trabajo?					

Gracias por su cooperación.

## ANEXO 5

### VALIDEZ DE CONTENIDO

Experto 1.

#### CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LAS COMPENSACIONES ECONÓMICAS EN EL CONTEXTO DEL COVID-19 Y SATISFACCIÓN LABORAL DE UN HOSPITAL PÚBLICO DE LIMA

N°	DIMENSIONES/items	Pertinencia		Relevancia		Claridad		Sugerencias
		SI	NO	SI	NO	SI	NO	
<b>VALORIZACION PRINCIPAL / sueldo</b>								
01	¿Considera usted que el sueldo que percibe o percibió en el contexto del COVID-19, es el más adecuado?	✓		✓		✓		
02	¿En el contexto de COVID-19, percibió su sueldo en calendario fijo?							
<b>VALORIZACIÓN AJUSTADA / bonos</b>								
03	¿En el desarrollo de sus actividades tenía o tiene contacto directo con pacientes?	✓		✓		✓		
04	¿Usted fue o es beneficiario del bono extraordinario por exposición al COVID-19?	✓		✓		✓		
05	¿Los bonos extraordinarios por exposición al COVID-19 le resultaron significativos de acuerdo a las funciones que desarrolla?	✓		✓		✓		
06	¿Considera que los bonos extraordinarios cubrieron expectativas económicas en el contexto del COVID-19?	✓		✓		✓		
07	¿Los bonos extraordinarios le fueron abonados oportunamente?	✓		✓		✓		
08	¿Está de acuerdo con los criterios establecidos para determinar a los beneficiarios de los bonos extraordinarios en el contexto del COVID-19?	✓		✓		✓		
09	¿Cree usted que se debió o debe considerar a todo el personal que trabaja de manera presencial como beneficiario del bono extraordinario por exposición al COVID-19?	✓		✓		✓		
10	¿Usted es o fue beneficiario del bono por cumplimiento de metas?	✓		✓		✓		
11	¿El bono por cumplimiento de metas cubrió expectativas económicas?	✓		✓		✓		

<b>VAROLIZACION PRIORIZADA / entregas económicas por especialidad, atención en servicios críticos</b>		SI	NO	SI	NO	SI	NO
12	¿Usted fue o es beneficiario de la entrega económica por brindar atención especializada?	✓		✓		✓	
13	¿Es beneficiarios de las entregas económicas por brindar atención en servicios críticos?	✓		✓		✓	
14	¿Son accesibles el cumplimiento de metas en el contexto del COVID-19?	✓		✓		✓	
15	¿Te esfuerzas en el aporte para el Cumplimiento de metas en el contexto de COVID-19?	✓		✓		✓	
<b>BNEFICIOS LABORALES / soporte alimentario y capacitaciones</b>		SI	NO	SI	NO	SI	NO
16	¿Es o fue beneficiario del soporte alimenticio en el contexto de COVID-19?	✓		✓		✓	
16	¿Fue o son suficientes los vales de soporte nutricional en el Contexto del COVID -19?	✓		✓		✓	
17	¿El hospital realiza o realizo capacitaciones constantes en el contexto del COVID – 19?	✓		✓		✓	
18	¿El hospital le ofrece u ofreció programas académicos de especialización en el contexto del COVID-19?	✓		✓		✓	
<b>CONDICIONES DE TRABAJO / ambientes, equipos informáticos y equipos biomédicos</b>		SI	NO	SI	NO	SI	NO
19	¿Considera que el ambiente de trabajo es el adecuado para desarrollar sus funciones a cabalidad?	✓		✓		✓	
20	¿Los espacios de trabajo están suficientemente protegidos de posibles riesgos en relación a la salud ocupacional?	✓		✓		✓	
21	¿Considera que el hospital se preocupa por asignarle los equipos informáticos adecuados?	✓		✓		✓	
22	¿Los equipos informáticos fueron o están en condiciones óptimas para el desarrollo de sus actividades?	✓		✓		✓	
23	¿Considera que el hospital se preocupa por el óptimo funcionamiento de los equipos biomédicos?	✓		✓		✓	


RELACIONES INTERPERSONALES / trabajo en equipo y empatía		SI	NO	SI	NO	SI	NO
24	Se siente parte del equipo de trabajo	✓		✓		✓	
25	¿Su jefe toma en cuenta sus aportes profesionales y/o técnicos para la ejecución del trabajo?	✓		✓		✓	
26	¿Considera que en el contexto del COVID-19, sus compañeros de trabajo practicaban la empatía?	✓		✓		✓	
27	¿Considera que en el contexto del COVID-19, hubo o hay condiciones accesibles para el buen desarrollo de sus actividades?	✓		✓		✓	
28	¿Considera que en el contexto de COVID-19, al desarrollar sus actividades se involucraba sus compañeros de trabajo?	✓		✓		✓	
29	¿Durante la pandemia sus compañeros cooperaban en la toma de decisiones por su jefe?	✓		✓		✓	

Observaciones de suficiencia .....

Opinión de aplicabilidad: Aplicable (X) Aplicable después de corregir ( ) No aplicable ( )

Apellidos y nombres del juez validador Mg: Silva Tuesta Margarita del Rosario DNI N° 09626754

Especialidad del validador... Abg. de profesión, con grado de Maestro en Gestión Pública

  
**MARGARITA DEL R. SILVA TUESTA**  
**ABOGADO**  
**REG. C.A.L. N° 2866**

Firma del Experto Informante

Lima <sup>04</sup> de noviembre de 2022

**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado  
**Relevancia:** El ítem es apropiado para presentar el componente o dimensión  
**Claridad:** se entiende sin dificultad alguno enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo  
**Nota:** Suficiencia: se dice cuando los ítems planteados son suficientes par medir la dimensión

## Experto 2

### CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LAS COMPENSACIONES ECONÓMICAS EN EL CONTEXTO DEL COVID-19 Y SATISFACCIÓN LABORAL DE UN HOSPITAL PÚBLICO DE LIMA

N°	DIMENSIONES/Items	Pertinencia		Relevancia		Claridad		Sugerencias
		SI	NO	SI	NO	SI	NO	
<b>VALORIZACION PRINCIPAL / sueldo</b>								
01	¿Considera usted que el sueldo que percibe o percibió en el contexto del COVID-19, es el más adecuado?	✓		✓		✓		
02	¿En el contexto de COVID-19, percibió su sueldo en calendario fijo?							
<b>VALORIZACIÓN AJUSTADA / bonos</b>								
03	¿En el desarrollo de sus actividades tenía o tiene contacto directo con pacientes?	✓		✓		✓		
04	¿Usted fue o es beneficiario del bono extraordinario por exposición al COVID-19?	✓		✓		✓		
05	¿Los bonos extraordinarios por exposición al COVID-19 le resultaron significativos de acuerdo a las funciones que desarrolla?	✓		✓		✓		
06	¿Considera que los bonos extraordinarios cubrieron expectativas económicas en el contexto del COVID-19?	✓		✓		✓		
07	¿Los bonos extraordinarios le fueron abonados oportunamente?	✓		✓		✓		
08	¿Está de acuerdo con los criterios establecidos para determinar a los beneficiarios de los bonos extraordinarios en el contexto del COVID-19?	✓		✓		✓		
09	¿Cree usted que se debió o debe considerar a todo el personal que trabaja de manera presencial como beneficiario del bono extraordinario por exposición al COVID-19?	✓		✓		✓		
10	¿Usted es o fue beneficiario del bono por cumplimiento de metas?	✓		✓		✓		
11	¿El bono por cumplimiento de metas cubrió expectativas económicas?	✓		✓		✓		



<b>VAROLIZACION PRIORIZADA / entregas económicas por especialidad, atención en servicios críticos</b>		SI	NO	SI	NO	SI	NO
12	¿Usted fue o es beneficiario de la entrega económica por brindar atención especializada?	✓		✓		✓	
13	¿Es beneficiarios de las entregas económicas por brindar atención en servicios críticos?	✓		✓		✓	
14	¿Son accesibles el cumplimiento de metas en el contexto del COVID-19?	✓		✓		✓	
15	¿Te esfuerzas en el aporte para el Cumplimiento de metas en el contexto de COVID-19?	✓		✓		✓	
<b>BNEFICIOS LABORALES / soporte alimentario y capacitaciones</b>		SI	NO	SI	NO	SI	NO
16	¿Es o fue beneficiario del soporte alimenticio en el contexto de COVID-19?	✓		✓		✓	
16	¿Fue o son suficientes los vales de soporte nutricional en el Contexto del COVID -19?	✓		✓		✓	
17	¿El hospital realiza o realizo capacitaciones constantes en el contexto del COVID – 19?	✓		✓		✓	
18	¿El hospital le ofrece u ofreció programas académicos de especialización en el contexto del COVID-19?	✓		✓		✓	
<b>CONDICIONES DE TRABAJO / ambientes, equipos informáticos y equipos biomédicos</b>		SI	NO	SI	NO	SI	NO
19	¿Considera que el ambiente de trabajo es el adecuado para desarrollar sus funciones a cabalidad?	✓		✓		✓	
20	¿Los espacios de trabajo están suficientemente protegidos de posibles riesgos en relación a la salud ocupacional?	✓		✓		✓	
21	¿Considera que el hospital se preocupa por asignarle los equipos informáticos adecuados?	✓		✓		✓	
22	¿Los equipos informáticos fueron o están en condiciones óptimas para el desarrollo de sus actividades?	✓		✓		✓	
23	¿Considera que el hospital se preocupa por el óptimo funcionamiento de los equipos biomédicos?	✓		✓		✓	



RELACIONES INTERPERSONALES / trabajo en equipo y empatía		SI	NO	SI	NO	SI	NO
24	Se siente parte del equipo de trabajo	✓		✓		✓	
25	¿Su jefe toma en cuenta sus aportes profesionales y/o técnicos para la ejecución del trabajo?	✓		✓		✓	
26	¿Considera que en el contexto del COVID-19, sus compañeros de trabajo practicaban la empatía?	✓		✓		✓	
27	¿Considera que en el contexto del COVID-19, hubo o hay condiciones accesibles para el buen desarrollo de sus actividades?	✓		✓		✓	
28	¿Considera que en el contexto de COVID-19, al desarrollar sus actividades se involucraba sus compañeros de trabajo?	✓		✓		✓	
29	¿Durante la pandemia sus compañeros cooperaban en la toma de decisiones por su jefe?	✓		✓		✓	

Observaciones de suficiencia .....

Opinión de aplicabilidad: Aplicable (+) / No aplicable (-) / Aplicable después de corregir ( )

Apellidos y nombres del juez validador Mg. Chaquiraun Justo Raúl Felipe DNI N° 22521117

Especialidad del validador... Doc. en Educación con el grado de trabajo en Administración



Firma del Experto Informante

Lima, 01 de noviembre de 2022

**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto técnico formulado.  
**Relevancia:** El ítem es apropiado para presentar el componente o dimensión.  
**Claridad:** se entiende sin dificultad alguno enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.  
**Nota:** Suficiencia: se dice cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.

### Experto 3

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LAS COMPENSACIONES ECONÓMICAS EN EL CONTEXTO DEL COVID-19 Y SATISFACCIÓN LABORAL DE UN HOSPITAL PÚBLICO DE LIMA**

N°	DIMENSIONES/Items	Pertinencia		Relevancia		Claridad		Sugerencias
		SI	NO	SI	NO	SI	NO	
<b>VALORIZACION PRINCIPAL / sueldo</b>								
01	¿Considera usted que el sueldo que percibe o percibió en el contexto del COVID-19 es el más adecuado?	✓		✓		✓		
02	¿En el contexto de COVID-19, percibió su sueldo en calendario fijo?							
<b>VALORIZACIÓN AJUSTADA / bonos</b>								
03	¿En el desarrollo de sus actividades tenía o tiene contacto directo con pacientes?	✓		✓		✓		
04	¿Usted fue o es beneficiario del bono extraordinario por exposición al COVID-19?	✓		✓		✓		
05	¿Los bonos extraordinarios por exposición al COVID-19 le resultaron significativos de acuerdo a las funciones que desarrolla?	✓		✓		✓		
06	¿Considera que los bonos extraordinarios cubrieron expectativas económicas en el contexto del COVID-19?	✓		✓		✓		
07	¿Los bonos extraordinarios le fueron abonados oportunamente?	✓		✓		✓		
08	¿Está de acuerdo con los criterios establecidos para determinar a los beneficiarios de los bonos extraordinarios en el contexto del COVID-19?	✓		✓		✓		
09	¿Cree usted que se debió o debe considerar a todo el personal que trabaja de manera presencial como beneficiario del bono extraordinario por exposición al COVID-19?	✓		✓		✓		
10	¿Usted es o fue beneficiario del bono por cumplimiento de metas?	✓		✓		✓		
11	¿El bono por cumplimiento de metas cubrió expectativas económicas?	✓		✓		✓		

<b>VAROLIZACION PRIORIZADA / entregas económicas por especialidad, atención en servicios críticos</b>		SI	NO	SI	NO	SI	NO
12	¿Usted fue o es beneficiario de la entrega económica por brindar atención especializada?	✓		✓		✓	
13	¿Es beneficiarios de las entregas económicas por brindar atención en servicios críticos?	✓		✓		✓	
14	¿Son accesibles el cumplimiento de metas en el contexto del COVID-19?	✓		✓		✓	
15	¿Te esfuerzas en el aporte para el Cumplimiento de metas en el contexto de COVID-19?	✓		✓		✓	
<b>BNEFICIOS LABORALES / soporte alimentario y capacitaciones</b>		SI	NO	SI	NO	SI	NO
16	¿Es o fue beneficiario del soporte alimenticio en el contexto de COVID-19?	/		✓		✓	
16	¿Fue o son suficientes los vales de soporte nutricional en el Contexto del COVID -19?	/		✓		✓	
17	¿El hospital realiza o realizo capacitaciones constantes en el contexto del COVID – 19?	/		✓		✓	
18	¿El hospital le ofrece u ofreció programas académicos de especialización en el contexto del COVID-19?	/		✓		✓	
<b>CONDICIONES DE TRABAJO / ambientes, equipos informáticos y equipos biomédicos</b>		SI	NO	SI	NO	SI	NO
19	¿Considera que el ambiente de trabajo es el adecuado para desarrollar sus funciones a cabalidad?	✓		✓		✓	
20	¿Los espacios de trabajo están suficientemente protegidos de posibles riesgos en relación a la salud ocupacional?	✓		✓		✓	
21	¿Considera que el hospital se preocupa por asignarle los equipos informáticos adecuados?	✓		✓		✓	
22	¿Los equipos informáticos fueron o están en condiciones óptimas para el desarrollo de sus actividades?	✓		✓		✓	
23	¿Considera que el hospital se preocupa por el óptimo funcionamiento de los equipos biomédicos?	✓		✓		✓	

RELACIONES INTERPERSONALES / trabajo en equipo y empatía		SI	NO	SI	NO	SI	NO
24	Se siente parte del equipo de trabajo	✓		✓		✓	
25	¿Su jefe toma en cuenta sus aportes profesionales y/o técnicos para la ejecución del trabajo?	✓		✓		✓	
26	¿Considera que en el contexto del COVID-19, sus compañeros de trabajo practicaban la empatía?	✓		✓		✓	
27	¿Considera que en el contexto del COVID-19, hubo o hay condiciones accesibles para el buen desarrollo de sus actividades?	✓		✓		✓	
28	¿Considera que en el contexto de COVID-19, al desarrollar sus actividades se involucraba sus compañeros de trabajo?	✓		✓		✓	
29	¿Durante la pandemia sus compañeros cooperaban en la toma de decisiones por su jefe?	✓		✓		✓	

Observaciones de suficiencia .....

Opinión de aplicabilidad:   Aplicable (X)   Aplicable después de corregir ( )   No aplicable ( )

Apellidos y nombres del juez validador Mg: VIVALDO ARANA HERRERA SACRIFICI   DNI N° 06589300

Especialidad del validador: MAGISTER EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE SALUD RYE III



Firma del Experto Informante

Lima, de noviembre de 2022

Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado  
Relevancia: El ítem es apropiado para presentar el componente o dimensión  
Claridad: se entiende sin dificultad alguno enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo  
Nota: Suficiencia: se dice cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

## ANEXO 6

Prueba de fiabilidad

Alfa de Cronbach	Alfa de Cronbach basada en elementos estandarizados	N <sup>o</sup> de elementos
,841	,806	29

## ANEXO 7

### AUTORIZACIÓN PARA LA APLICACIÓN DE INSTRUMENTO



"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres"  
"Año de Fortalecimiento de la Soberanía Nacional"

Vitarte, 13 de noviembre del 2022

**OFICIO N° 001-2022-AAL-HV**

Señora:

**Dra. Helga Ruth Majo Marrufo**  
**Jefa de la Escuela de Postgrado – Campus Lima Ate**  
Universidad César Vallejo

**Presente.-**

**Asunto** : Autorización para aplicar el Instrumento en los trabajadores.

**Referencia** : Escrito S/N de fecha 12 de noviembre de 2022

De mi mayor consideración:

Es grato dirigirme a usted, para expresarle nuestro cordial saludo a nombre del Hospital Vitarte y a la vez comunicarle que su solicitud resulta procedente. Por lo que, se le otorga el permiso a doña Benita Victoria Ramirez Luna, estudiante del Universidad César Vallejo del programa de Maestría en Gestión Pública, quien aplicara el cuestionario a 121 trabajares de vuestra entidad, para el desarrollo de su tesis denominada: **Compensaciones económicas en el contexto del COVID-19 y la satisfacción laboral de un hospital público de Lima.**

Sin otro particular, quedo de usted.

MINISTERIO DE SALUD  
HOSPITAL VITARTE  
Abog. Fictor Everth Rivera-Guevara  
Responsable del Área de Asesoría Legal



## ANEXO 8

### CUESTIONARIO VIRTUAL



INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS



Enviar



S

Preguntas

Respuestas 101

Configuración

Sección 1 de 2

## INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS



DATOS SOCIODEMOGRAFICOS DE LAS COMPENSACIONES ECONOMICAS EN EL CONTEXTO DEL COVID-19 Y LA SATISFACCION LABORAL

### Estimado trabajador:

El motivo de la siguiente encuesta es conocer su opinión respecto a las compensaciones económicas en el contexto del COVID-19 y la satisfacción laboral 2020-2022. La información se utilizará para fines meramente académicos, usted acepta participar en este estudio se solicitará que responda el siguiente cuestionario; la encuesta es anónima y el tiempo a emplear no será mayor a 10 minutos, a continuación le invito contestar con sinceridad.



Activar Windows  
Ve a Configuración para activar Windows







BASE DE DATOS - ENCUESTA.sav [ConjuntoDatos1] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

1: V1

	V1	Am	Gñero	Edad	AT1	AT2	AT3	AT4	AT5	AT6	AT7	AT8	AT9	AT10	AT11	AT12	AT13
1	6/17/2023 22:33:29	1	1	4	3	4	2	2	4	2	1	2	3	2	1	5	
2	6/17/2023 22:36:28	1	1	5	3	3	5	3	2	2	1	2	2	1	2	1	
3	6/17/2023 22:38:33	1	1	2	2	4	4	3	1	4	2	2	3	2	3	4	
4	6/17/2023 22:48:02	1	1	3	2	4	2	3	2	3	1	2	3	1	3	1	
5	6/17/2023 23:13:13	1	1	1	2	2	2	3	3	2	1	2	2	3	1	4	
6	6/17/2023 23:34:02	1	1	2	4	2	3	4	3	5	3	3	3	3	5	4	
7	6/18/2023 0:31:50	1	1	3	3	5	4	4	3	3	4	3	4	3	3	5	
8	6/18/2023 0:34:43	1	1	3	2	3	4	2	3	4	2	3	4	3	3	4	
9	6/18/2023 8:38:50	1	1	4	4	5	3	3	2	3	2	3	2	4	2	2	
10	6/18/2023 10:16:37	1	1	2	3	3	4	2	3	3	3	2	3	3	3	5	
11	6/18/2023 10:36:55	1	1	3	4	2	3	2	3	4	3	4	3	4	4	4	
12	6/18/2023 10:40:20	1	1	3	4	5	3	2	3	2	3	4	3	3	4	4	
13	6/18/2023 12:32:02	1	1	2	2	3	2	3	2	3	2	4	3	4	3	3	
14	6/17/2023 22:23:14	2	1	1	1	2	3	4	1	4	2	1	4	1	2	1	
15	6/17/2023 22:26:30	2	1	2	3	2	3	3	3	2	2	3	3	2	2	4	
16	6/17/2023 22:28:00	2	1	3	3	5	4	3	3	3	2	3	2	3	3	3	
17	6/17/2023 22:37:26	2	1	3	2	4	3	2	1	3	2	2	3	4	2	3	
18	6/17/2023 22:39:50	2	1	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	2	3	
19	6/17/2023 22:46:16	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	4	3	3	3	3	
20	6/17/2023 23:24:49	2	1	3	3	3	4	4	1	4	1	1	4	3	1	2	
21	6/17/2023 23:35:49	2	1	4	3	4	1	3	4	2	3	4	2	4	2	4	
22	6/17/2023 23:44:36	2	1	2	2	4	2	3	2	3	2	2	3	2	3	4	
23	6/17/2023 23:48:40	2	1	2	3	4	3	3	2	3	1	3	2	3	3	3	
24	6/17/2023 23:48:52	2	1	2	3	4	3	3	2	3	1	3	3	2	3	3	
25	6/18/2023 0:38:59	2	1	3	2	3	2	4	1	3	1	3	3	2	1	3	
26	6/18/2023 0:49:04	2	1	3	2	3	4	3	3	2	2	3	4	2	1	3	
27	6/18/2023 0:49:29	2	1	4	2	4	4	2	3	3	1	3	4	2	1	4	
28	6/18/2023 9:10:37	2	1	5	5	1	1	3	5	1	2	2	4	2	5	5	
29	6/18/2023 9:45:04	2	1	3	2	4	3	3	4	3	1	4	3	3	3	2	
30	6/18/2023 12:22:34	2	1	3	2	3	1	4	2	3	3	4	1	2	4	4	
31	6/18/2023 12:34:47	2	1	1	1	1	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	

BASE DE DATOS - ENCUESTA.sav [ConjuntoDatos1] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

1: V1

Visible: 20 de 20 variables

	V1	Am	Gñero	Edad	AT1	AT2	AT3	AT4	AT5	AT6	AT7	AT8	AT9	AT10	AT11	AT12	AT13	AT14	V2	V3	var
37	6/18/2023 11:53:14	1	2	3	3	4	2	3	3	2	3	2	2	4	1	2	3	2	.	.	.
38	6/18/2023 12:23:28	1	2	2	2	3	3	3	1	2	3	4	3	4	2	3	3	3	.	.	.
39	6/17/2023 23:11:16	2	2	2	3	3	2	2	2	3	3	2	3	2	4	3	3	4	.	.	.
40	6/17/2023 23:35:57	2	2	3	3	2	3	4	5	3	3	4	2	3	3	3	4	4	.	.	.
41	6/17/2023 23:53:47	2	2	1	2	2	2	2	2	3	2	3	2	2	2	5	5	5	.	.	.
42	6/18/2023 5:49:55	2	2	3	3	3	4	4	2	3	2	3	4	2	2	4	2	2	.	.	.
43	6/18/2023 8:14:25	2	2	4	4	5	2	2	4	2	3	4	2	5	3	5	3	3	.	.	.
44	6/18/2023 8:42:35	2	2	3	3	5	1	2	1	3	1	3	3	3	3	3	3	3	.	.	.
45	6/18/2023 10:28:42	2	2	4	3	4	2	3	3	2	2	2	3	3	3	5	3	3	.	.	.
46	6/18/2023 10:55:13	2	2	4	3	4	4	4	3	2	2	3	3	2	2	3	2	2	.	.	.
47	6/18/2023 12:06:50	2	2	3	3	3	2	2	2	3	1	1	4	2	2	3	5	5	.	.	.
48	6/17/2023 23:36:45	1	3	4	4	3	4	5	1	2	2	2	1	2	4	2	3	3	.	.	.
49	6/18/2023 2:00:29	1	3	4	4	3	2	3	3	3	2	2	3	4	2	3	5	5	.	.	.
50	6/17/2023 22:28:07	2	4	5	5	5	3	2	2	3	2	2	2	4	2	3	2	2	.	.	.
51	6/17/2023 22:38:07	2	4	3	4	5	4	3	2	3	1	3	4	3	1	5	1	5	.	.	.
52	6/17/2023 23:11:39	2	4	3	3	4	2	5	3	2	3	4	2	4	2	5	5	5	.	.	.
53	6/18/2023 12:38:51	2	4	2	1	3	5	5	1	5	1	1	5	1	1	1	1	1	.	.	.



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**ESCUELA DE POSGRADO  
MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA**

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

Yo, ALZA SALVATIERRA MARIA SOLEDAD, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA ATE, asesor de Tesis titulada: "Compensaciones económicas en el contexto de covid-19 y satisfacción laboral del personal de un hospital público de Lima, 2020-2022", cuyo autor es RAMIREZ LUNA BENITA VICTORIA, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 20.00%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

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

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

LIMA, 04 de Enero del 2023

<b>Apellidos y Nombres del Asesor:</b>	<b>Firma</b>
ALZA SALVATIERRA MARIA SOLEDAD <b>DNI:</b> 40469174 <b>ORCID:</b> 0000-0001-7639-1886	Firmado electrónicamente por: MALZASA el 22-01- 2023 18:12:44

Código documento Trilce: TRI - 0509147