



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

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

**Condiciones laborales en la satisfacción laboral del personal
de un Centro Materno Infantil -SMP 2022**

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestro en Gestión de los Servicios de la Salud

AUTOR:

Ramos Loayza, Enrique (orcid.org/0000-0003-4772-0059)

ASESORA:

Dra. Juana Yris Díaz Mujica (orcid.org/0000-0001-8268-4626)

CO-ASESOR:

Dr. Bullón Solís, Omar (orcid.org/0000-0002-7614-2254)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Políticas de Servicios de Salud

LINEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA

Promoción de la salud, nutrición y salud alimentaria

Lima - Perú

2023

Dedicatoria

Dedico el presente trabajo a mi esposa Liliana y mis hijos Enrique Alejandro y al pequeño Darian.

Agradecimiento

A la Escuela de Post Grado de la Universidad César Vallejo, por contribuir en mi formación y a todos mis Docentes por compartir sus conocimientos.

Índice de contenidos

	Página
Carátula.....	i
Dedicatoria.....	ii
Agradecimiento.....	iii
Índice de contenidos.....	iv
Índice de tablas.....	v
Índice de figuras.....	vi
Resumen.....	vii
Abstract.....	viii
I. INTRODUCCIÓN.....	1
II.MARCO TEÓRICO.....	5
III. METODOLOGÍA.....	15
3.1. Tipo y diseño de investigación.....	15
3.2. Variables y operacionalización.....	17
3.3. Población, muestra y muestreo.....	18
3.4. Técnica e instrumento de recolección de datos.....	18
3.5. Procedimientos.....	19
3.6. Método de análisis de datos.....	20
3.7. Aspectos éticos.....	20
IV. RESULTADOS.....	22
V. DISCUSIÓN.....	34
VI. CONCLUSIONES.....	38
VII.RECOMENDACIONES.....	40
REFERENCIAS.....	42
ANEXOS.....	49
Anexo 1: Operacionalización de las variables.....	49
Anexo 2. Instrumento de recolección de datos.....	51
Anexo 3: Confiabilidad de Instrumentos.....	55
Anexo 4: Validación de instrumentos.....	57
Anexo 5: Base de datos.....	63
Anexo 6: Evidencia de trabajo estadístico.....	65
Anexo 7: Consentimientos informado.....	76
Anexo 8: Permiso del establecimiento.....	79

Índice de tablas

	Página
Tabla 1.....	22
Tabla 2.....	23
Tabla 3.....	24
Tabla 4.....	25
Tabla 5.....	27
Tabla 6.....	27
Tabla 7.....	27
Tabla 8.....	28
Tabla 9.....	30
Tabla 10.....	30
Tabla 11.....	31

Índice de figuras

	Página
Figura 1.....	22
Figura 2.....	23
Figura 3 <i>Percepción de la variable satisfacción laboral</i>	24
Figura 4.....	25

Resumen

Es importante saber las relaciones y los efectos que tienen las variables sobre otra, y gracias a ello se pueda realizar alguna intervención, razón por la cual, en la investigación titulada como Condiciones laborales en la satisfacción laboral del personal del CMI México-SMP 2022; se planteó como objetivo determinar la influencia de las condiciones laborales en la satisfacción laboral del personal del Centro Materno Infantil México, 2022. Es una investigación básica de diseño no experimental, de corte transversal, tipo correlacional causal. La investigación se aplicó a 138 usuarios internos del Centro Materno Infantil México, 2022. Del cual se tomó como una muestra a 102 usuarios internos. Donde se evidenció que un 36,3% manifiesta que las condiciones laborales son deficientes y un 33,3% manifiestan que la satisfacción laboral es mala. Los resultados de la prueba de hipótesis general determinaron que existe influencia de las condiciones laborales en la satisfacción laboral del personal del Centro Materno Infantil México, 2022. Esto debido al valor de la significancia determinada es menor al 0.05, en consecuencia, se acepta la inclusión de la variable independiente al modelo. Con un valor de chi-cuadrado igual a 14,133; y una dependencia de un 14,6% según el coeficiente de Nagelkerke.

Palabras clave: Condiciones laborales, condiciones físicas, condiciones psicológicas, condiciones sociales y satisfacción laboral.

Abstract

It is important to know the relationships and the effects that the variables have on another, and thanks to this some intervention can be carried out, which is why, in the research entitled "Working conditions in the job satisfaction of the staff of the WCC Mexico-SMP 2022; The objective was to determine the influence of working conditions on the job satisfaction of the staff of the Maternal and Child Center Mexico, 2022. It is a basic research of non-experimental design, cross-section, causal correlational type. The research was applied to 138 internal users of the Maternal and Child Center Mexico, 2022. From which 102 internal users were taken as a sample. Where it was evidenced that 36.3% state that working conditions are deficient and 33.3% state that job satisfaction is poor. The results of the general hypothesis test determined that there is an influence of working conditions on the job satisfaction of the staff of the Maternal and Child Center Mexico, 2022. This due to the value of the determined significance is less than 0.05, consequently, the inclusion of the independent variable to the model is accepted. With a chi-square value equal to 14,133; and a dependency of 14.6% according to the Nagelkerke coefficient.

Keywords: Working conditions, physical conditions, psychological conditions, social conditions and job satisfaction.

I. INTRODUCCIÓN

Durante muchos años, se ha buscado el bienestar de los usuarios internos en el sector de la salud. En estas circunstancias, es necesario revisar la relación que puede existir entre las condiciones de trabajo con la satisfacción laboral de los trabajadores. Ante esto, es importante destacar que las condiciones de trabajo consisten en variables que determinan el vínculo entre las personas y su entorno social de trabajo. Su correcta aplicación está vinculada a afirmar la dignidad y los derechos que tiene cada trabajador y, de esta manera, a responder a las necesidades que se revelan en función del espacio físico, los medios y materiales, las jornadas de trabajo, las relaciones interpersonales y el desarrollo profesional. A este respecto, la Ley de Salud y Seguridad en el Trabajo señala como condiciones de trabajo factores como la organización, la remuneración, la ergonomía, la tecnología involucrada, la gestión de la fuerza laboral, los servicios de bienestar social y la participación de los trabajadores (Ministerio de Trabajo, 2014).

Lo anterior pone de relieve la importancia de las condiciones de trabajo y la satisfacción laboral. En este sentido, el Ministerio de Trabajo (2019) señala las condiciones de trabajo como una característica del trabajo y su organización que afecta la salud y el bienestar de las personas. Sin embargo, diversos estudios muestran que las condiciones de trabajo de los especialistas, especialmente su salud, no son las más óptimas. Hay falta de infraestructura, falta de materiales, estructura organizativa deficiente, modalidades contractuales que no favorecen a los trabajadores, servicios sociales que funcionan mal, etc. También refleja una atmósfera de insatisfacción en el trabajo.

A nivel internacional, Herrera (2008) en su investigación realizada en Colombia, concluye que los ascensos son pobres, las políticas de promoción no son adecuadas y los salarios se consideran inferiores a los que merecen los trabajadores de la salud. Por lo tanto, creando insatisfacción con el trabajo. Asimismo, Luengo (2016) señala en su trabajo realizado en España que los trabajadores sanitarios presentan condiciones laborales desfavorables que

pueden afectar a la calidad asistencial que prestan y a su propia salud.

Por otro lado, Campos (2018) en su investigación realizada en Perú, destaca la insatisfacción de los usuarios internos en las condiciones de trabajo, por lo que propone implementar propuestas para mejorar el estado de la población de colaboradores de salud con el fin de garantizar la calidad de la atención que brindan a los usuarios externos. Además, Raraz (2021) señala en su investigación que los trabajadores de la salud que son jóvenes y menores de 56 años rara vez reciben equipo de protección personal completo. Los trabajadores de la salud sin contratos de trabajo recibieron máscaras N95 con menos frecuencia en relación con su situación de salud actual relacionada con la pandemia de Covid 19. Finalmente, solo la mitad de los trabajadores de la salud informan haber recibido equipo de protección personal en cada turno de trabajo. Este es un factor determinante en la satisfacción laboral y, por lo tanto, en su desempeño laboral. De lo anterior, se puede inferir que se infiere la importancia de las condiciones de trabajo de los profesionales médicos y su satisfacción.

Esta misma situación también puede ser observada por los usuarios internos del Centro Materno Infantil México. La instalación tiene una infraestructura deficiente, equipo médico escaso, control deficiente en la planificación del horario, una forma de contrato que no favorece a los trabajadores, servicios sociales que funcionan mal. Del mismo modo, ante la actual emergencia sanitaria, las implementaciones de bioseguridad son necesarias, pero a menudo faltan. Conduce a una disminución en la atención a los usuarios externos. Además, presenta un ambiente de insatisfacción en el trabajo, que se refleja en parte en el tratamiento ofrecido al paciente.

Ante este problema general se formula la siguiente pregunta ¿Cómo influye las condiciones laborales en la satisfacción laboral del personal del Centro Materno Infantil México, 2022? Asimismo, se detallaron los problemas específicos: (a) ¿Cómo influye las condiciones laborales en la satisfacción con la supervisión del personal? (b) ¿Cómo influye las condiciones laborales en la satisfacción con el ambiente físico de Trabajo del personal? (c) ¿Cómo influye

las condiciones laborales en las prestaciones percibidas del personal? (d) ¿Cómo influye las condiciones laborales en la satisfacción intrínseca de trabajo del personal? (e) ¿Cómo influye las condiciones laborales en la satisfacción con la participación del personal?

En la justificación práctica, los resultados del trabajo permitieron mejorar las condiciones de trabajo a través de la promoción de la formación continua a través de talleres y cursos que fortalecen sus conocimientos. El director de la institución puede llevar a cabo intervenciones para mitigar las deficiencias en interés de la institución y del personal. Este tema de investigación es relevante y actualizado debido a su importancia y las variables identificadas afectan a muchas personas. Dado que cuenta con el personal, el tiempo y los recursos necesarios, es factible que se pueda llevar a cabo en el tiempo estimado. Existe un acuerdo entre la Universidad César Vallejo y la institución donde se lleva a cabo la investigación, concretamente con Diris Lima Norte, a través del CMI México, que pertenece a su ámbito territorial y finalmente es capaz de consentimiento ético y moral, por lo que es posible mediante el uso del consentimiento informado de los participantes del estudio, a pesar de no tener inconvenientes en el desarrollo.

En la justificación teórica, se tiene como base la concepción teórica de los factores de Frederick Herzberg; la cual puede contrastarse a partir de los datos encontrados. Luego de realizar una encuesta dicho autor se percató de que tanto los factores de motivación o esenciales (el logro, el reconocimiento, el trabajo en sí, la responsabilidad, el progreso y el desarrollo) y los factores externos o higiénicos (políticas de la empresa, salario, relaciones con colegas, posición, seguridad, relaciones con superiores y subordinados) influyen en la satisfacción laboral.

En la justificación metodológica, al realizar la verificación del instrumento usado, su fiabilidad sirve de soporte para futuras investigaciones, facilitando el reconocimiento y la concordancia de las diferentes dimensiones.

En relación al objetivo general se plantea: Determinar la influencia de las

condiciones laborales en la satisfacción laboral del personal del Centro Materno Infantil México, 2022. Los objetivos específicos son: (a) Determinar la influencia de las condiciones laborales en la satisfacción con la supervisión del personal (b) E Determinar la influencia de las condiciones laborales en la satisfacción con el ambiente físico de Trabajo del personal (c) Determinar la influencia de las condiciones laborales en las prestaciones percibidas del personal (d) Determinar la influencia de las condiciones laborales en la satisfacción intrínseca de trabajo del personal (e) Determinar la influencia de las condiciones laborales en la satisfacción con la participación del personal .

En relación a la hipótesis general se indica: Existe influencia de las condiciones laborales en la satisfacción laboral del personal del Centro Materno Infantil México, 2022. Asimismo, las hipótesis específicas son: (a) Existe influencia de las condiciones laborales en la satisfacción con la supervisión del personal (b) Existe influencia de las condiciones laborales en la satisfacción con el ambiente físico de Trabajo del personal (c) Existe influencia de las condiciones laborales en las prestaciones percibidas del personal (d) Existe influencia de las condiciones laborales en la satisfacción intrínseca de trabajo del personal (e) Existe influencia de las condiciones laborales en la satisfacción con la participación del personal.

II. MARCO TEÓRICO

Con respecto a un estudio nacional previamente revisado, Ysaldo (2019) en su pesquisa buscó determinar el vínculo funcional en dos nosocomios. Para ello, realizó estudios cuantitativos, observacionales y transversales correlativos y concluyó que existe vínculo significativo entre el burnout y la satisfacción laboral en los usuarios internos. Asimismo, se evidencia a la primera variable como predictor de la segunda. Además, se encontró un vínculo significativo entre el burnout y la satisfacción laboral.

Además, Reaño (2019) nos presenta una pesquisa donde su propósito fundamental trata de determinar el vínculo, en el personal administrativo. Se puede inferir que la primera variable en mención y la satisfacción en el trabajo, en una universidad nacional en Arequipa presentan un vínculo estadístico significativo, siendo este ($p = 0,019$). Asimismo, se evidencia que la satisfacción laboral de los gerentes es positiva ($r = 0,465$) siempre y cuando exista condiciones de trabajo favorables.

Por otro lado, Campos (2018) tiene como objetivo determinar en el campo de enfermería, teniendo en cuenta aspectos como el significado del trabajo, las condiciones de trabajo, la percepción del colaborador. Caracteres del poblador y los beneficios económicos. A partir de esto, se llega a la conclusión de que la satisfacción laboral de los enfermeros varía de promedio a insatisfecho, observándose más insatisfacción en la dimensión de las condiciones de trabajo. La pesquisa presentó un diseño descriptivo y no experimental.

Además, Reaño (2019) en su pesquisa busca determinar el vínculo que puede existir entre las variables. Quien llegó a la conclusión de que se encuentra un vínculo estadísticamente significativo de las variables en mención ($p = 0,019$). A través de esta conclusión se puede deducir que la satisfacción laboral será positiva debido a que se tiene mejoría en la condición laboral ($r = 0.465$).

Además, Marin (2017) presenta un estudio transversal de los tipos relacionales. Su objetivo es establecer un vínculo entre las variables de estudio. En esta pesquisa se llega a concluir que hay un vínculo entre motivación y satisfacción laboral. Este estudio fue llevado a cabo en Perú y fue aplicado a los colaboradores de una empresa. Asimismo, se evidencia que a mayor nivel de motivación; mayor satisfacción.

En cuanto a estudios previos revisados en el ámbito internacional, Grisales (2020) la pesquisa fue cuantitativa y correlacionada. Se concluyó que existía una relación importante con respecto a las variables. Asimismo, ciertos aspectos de la satisfacción de los empleados y también puede variar según el género, como la satisfacción con las relaciones con los superiores, la participación al tomar decisiones y la satisfacción general.

Duarte, Séquila, Del Socorro y Castro (2020) Los tipos de estudios desarrollados son decisivos, de naturaleza mixta e involucran muestreo probabilístico estratificado formado por 20 colaboradores. Como resultado, el 55% de las personas experimentan estrés constantemente y casi constantemente, a veces el 45% de las personas, el 95% de los síntomas de estrés de las personas son de naturaleza fisiológica, la migraña es el síntoma principal y las condiciones de trabajo como lugares limpios, iluminación, ruido entre otros. La conclusión es que la aplicación del método chi-cuadrado de Pearson favorece la aceptación de la hipótesis nula, repitiendo que las condiciones de trabajo no afectan el estrés laboral de los empleados, ya que el resultado de cada asintótica bilateral es mayor que 0,05.

Araya (2019) trató de determinar si existe un vínculo entre sus variables. Esta pesquisa fue llevada a cabo en Chile. A partir de esto, se determina que las percepciones de una alta cultura organizacional se asociaron con mayores niveles de satisfacción laboral entre los funcionarios de salud estudiados. Este estudio es un análisis transversal. Se hizo uso de la escala para medir las variables mencionadas.

Del mismo modo, Arboleda (2018) concluyó que una gran proporción de empleados estaban satisfechos con el trabajo realizado en un estudio transversal dirigido a examinar la percepción de satisfacción con el trabajo realizado y los factores motivacionales de los empleados.

Alarcón, et al. (2018) realizó una pesquisa mediante regresión lineal. Esta pesquisa concluye que los individuos a lo largo de los años presentan diversas necesidades. Los indicadores correspondientes a la primera variable de la investigación que influyeron de manera predominante son: trabajo seguro, promociones, la antigüedad laboral, carga laboral, salud, vivienda y capacitación.

Asimismo, Duran & Parra (2018) concluyó que las empresas venezolanas enfrentan situaciones precarias debido al entorno socioeconómico, y por lo tanto la optimización de recursos es obligatoria, y por lo tanto las empresas se limitan a proporcionar condiciones óptimas de trabajo para sus recursos humanos.

Duarte et al. (2020) en su pesquisa el tipo de estudio desarrollado fue el muestreo probabilístico estratificado, compuesto por 20 colaboradores, esencialmente una explicación mixta y definitiva. Los resultados muestran que el 55% experimenta estrés todo el tiempo y casi todo el tiempo, y el 45% a veces, el 95% de los síntomas del estrés son fisiológicos, y las condiciones de trabajo como la limpieza del área, la iluminación y el ruido no son la causa del estrés laboral. Concluimos que los resultados apoyan la aceptación de la hipótesis nula, y reafirmamos que las condiciones de trabajo no afectan el estrés laboral de los empleados, dado que los resultados de cada asíntota bilateral son mayores que 0,05.

A continuación, se dará a conocer la definición de la primera variable condiciones laborales. Al respecto Cogollo y Gómez (2010) mencionan que las condiciones laborales corresponden al acervo de situaciones y diversos rasgos tanto materiales, ecológicos, económicos, políticos, organizativos, etc. Los estudios han demostrado que las condiciones laborales influyen no solo en el

logro de trabajos de calidad, sino en la salud integral, la seguridad y en la motivación del colaborador.

Por otro lado, la OIT (2018) determina que el cúmulo de situaciones o caracteres de naturaleza material, físico, político, social y espiritual en las que se producen vínculos deportivos y laborales forman parte de las condiciones de trabajo. Del mismo modo, las condiciones de trabajo que los trabajadores tienen que enfrentar a menudo afectan negativamente. Porque unas buenas condiciones laborales favorecen la adaptación al lugar de trabajo y el correcto desarrollo del funcionamiento (Almarales & Yaguna, 2019).

En este sentido, las condiciones de trabajo se califican de preocupantes porque reflejan el trato injusto que sufren los trabajadores de las plataformas (Del Bono, 2019). En este sentido, las condiciones de trabajo se vinculan con el entorno laboral en el sentido de que tienen en cuenta elementos tanto objetivos como subjetivos del lugar donde se realizan las tareas en el lugar de trabajo (Hidalgo & González, 2020).

Las condiciones de trabajo del personal están rodeadas por el concepto del campo personal, y bajo esta perspectiva, se desarrollan condiciones que permiten determinar los aspectos del trabajo, es decir, la satisfacción del ambiente de trabajo, los recursos y el brindar servicios de mayor calidad (Saltos & Calderón, 2020). Las actividades en el lugar de trabajo son un tema relevante, tanto para las instituciones responsables de garantizar la seguridad y salud ocupacional como para la sociedad en su conjunto (Huamaní, 2021).

Dimensión de las condiciones de trabajo, la primera dimensión: condiciones físicas, refiriéndose a las condiciones de trabajo, encontramos el entorno: iluminación, temperatura, bienes materiales y físicos. Estos indicadores permiten ajustar la fuerza del representante, ya que no son condiciones ideales para el centro laboral. Sin embargo, es necesario indicar que el factor con mayor tendencia a causar enfermedades en los especialistas es el esfuerzo físico. Esto dado a que se realiza de forma permanente,

favoreciendo la presencia de un esfuerzo excesivo, provocando un gasto energético alto (Cogollo y Gómez, 2010).

Asimismo, Carmona, González, Mora y Sánchez (2021) lo definieron como un conjunto de cualidades que permiten a un sujeto realizar actividad física en un momento determinado. Sin embargo, Sáez, et al., (2020) lo definieron como la capacidad de retrasar la aparición de la fatiga (fatiga), prevenir lesiones y llevar a cabo actividades físicas con vitalidad y de calidad. Asimismo, Rosa, García, Rodríguez, Pérez, Tárraga y Tárraga (2017) identificaron que la condición física buena se aleja de ser un buen deportista, que por el contrario se trata de desarrollar capacidades y cualidades que lleven a tener una buena salud física.

Las condiciones físicas de trabajo, así como el diseño del lugar de trabajo, el salario y la estabilidad laboral, son algunas de las características del empleo en las que los riesgos psicosociales derivados producto de la acción laboral pueden ser causados por deterioro o disfunción (Raymond, et al., 1990; Quick, 1999).

Los factores ambientales físicos son aquellos aspectos físicos del centro de labores, como el ruido, el estrés por calor, etc. Donde se emplean los tres recursos energéticos humanos (es decir, físico, mental y emocional). Además, los factores químicos (por ejemplo, polvo, humos), biológicos (por ejemplo, bacterias, virus) y auxiliares (por ejemplo, rayos X) son parte de las condiciones del entorno físico que emiten tres recursos energéticos (Genaidy et al., 2000; Reed & Neigren, 1988).

La segunda dimensión: Condiciones psicológicas, se requiere un alto esfuerzo físico todos los días. Esto es considerado un aspecto que remarca a los trabajadores realizar una gestión significativa en el departamento de psicología. Esta dimensión está determinada por la cantidad de conocimiento que se puede obtener (Cogollo y Gómez, 2010).

Barajas y Rodríguez (2021) los definieron como más orientados hacia nuestro bienestar y equilibrio interior. En este sentido, Guerrero y Villacres

(2021) encuentran que la infraestructura de la misma organización en el hospital y el área de trabajo condiciona continuamente la segregación que los trabajadores de salud tienen para moverse, y que la presencia del uso de escalas también es el caso de que la atención realiza una carga significativa y no funciona. Hemos identificado que es común saber que no se tiene en cuenta cómo dar una consideración satisfactoria al paciente y su evaluación utilizando posturas incómodas.

La tercera dimensión: Condición social, el vínculo que se da con los miembros del centro laboral es de suma importancia para lograr el pleno progreso del personal. A través de ello, los representantes aprovechan su flexibilidad a su clima para lograr un refuerzo social significativo desde el clima más cercano. La habilidad social se encuentra en los diferentes aspectos de la vida. Son prácticas explícitas, alucinatorias y variacionales. Hace que una persona piense que es apta para diferentes condiciones y causa conciencia social (Cogollo y Gómez, 2010).

Ramírez y Recabal (2021) enfatizan que las condiciones sociales, así como también la salud física, estado psicológico, nivel de independencia, las creencias individuales, y las relaciones de las personas para enfatizar las características del entorno formar parte de la calidad de vida, siendo esto un concepto amplio. Las condiciones sociales ayudan a tener una mejor calidad de vida del trabajador (Cárcamo, 2018). Asimismo, Melguizo (2017) señaló que las condiciones del área de trabajo se comunican como cualidades que enmarcan diferentes ángulos para negociar su ejecución, como salario, jornada laboral, beneficios, situación de riesgo, motivación, entre otros.

La variable dependiente es uno de los factores más significativos en el campo de las organizaciones, ya que destaca la diversidad de elementos que intervienen en las percepciones de los trabajadores sobre el trabajo y cómo afectan su desempeño laboral. Como señalan Davis y Newstrom (2000) las organizaciones pueden ser perceptibles a primera vista, pero a menudo difíciles de determinar, así como variar de individuo a individuo.

La satisfacción laboral, fue desarrollada en diversas áreas y por una gran variedad de autores. Estos determinan que no solo se presenta a partir de las necesidades de las personas, sino que se encuentra vinculada a aspectos de motivación (Modelo de los dos Factores de Herzberg) tanto en el aspecto de trabajo como personal (Davis & Newstrom, 2000).

En este estudio nos referimos a la definición de variables realizada por Meliá y Peiró (1998) ellos conceptualizan a la satisfacción laboral como un conjunto de sentimientos positivos referentes a su centro de trabajo. De forma tal que resulta placentero sus experiencias en el trabajo. Asimismo, no se trata de un aspecto específico en el centro laboral, sino de diversos aspectos laborales que permiten alcanzar el agrado en el centro laboral donde se desempeña.

La satisfacción laboral es un aspecto significativo, tanto para el colaborador como para la organización. Esto debido a que el estado de ánimo del colaborador permitirá el buen desempeño de los mismos. Es por ello que, en cualquier centro de trabajo, esta variable marca una importancia significativa para la calidad de la gestión de cada área dentro de una institución.

Para Boada & Tous (1993) entiende esta variable como factor determinante para el bienestar del colaborador. Asimismo, la satisfacción laboral está logrando grandes avances para el desarrollo organizacional. Por otro lado, Schneider (1985) da varias razones que explican que se debe tener presente: primero, la satisfacción laboral es una consecuencia determinante para la entidad. En segundo lugar, varias pesquisas llegaron a identificar que la satisfacción es un predictor de gran importancia de comportamientos disfuncionales.

La satisfacción laboral ha sido estudiada muchas veces, inicialmente porque afecta el desempeño laboral, pero luego se reveló como un aspecto primordial para el desarrollo de la entidad (Cooper et al., 1989). Por otro lado, se ha visto el vínculo significativo de la satisfacción laboral con la gestión

organizacional y del cambio, las percepciones gerenciales y las relaciones jerárquicas (Zubiri, 2013).

La satisfacción laboral se ha estudiado varias veces, inicialmente por su impacto en el desempeño laboral, pero desde entonces se ha encontrado que es primordial para llevar a cabo las intervenciones organizacionales (Cooper et al., 1989). Por otro lado, se evidencia que hay una relación fuerte entre la primera variable y otros factores motivadores del colaborador. Rasgos como la edad, el sexo y la categoría de especialidad tienen un impacto mucho menor en la alta satisfacción (Zubiri, 2013).

Por su parte, Meliá y Peiró (1998) mencionan cinco dimensiones: el estar satisfecho con el monitoreo; con el ambiente físico de trabajo; prestaciones; satisfacción intrínseca de trabajo; y placer con la participación.

La primera dimensión. La supervisión, esta se encuentra inmersa en las habilidades técnicas y administrativas. Por ejemplo, preguntas en las que el jefe juzga tareas, la proximidad de la frecuencia de supervisión, el apoyo del jefe, la relación personal con el jefe (Meliá y Peiró, 1998) Se relaciona con el vínculo con el superior, frecuencia en la supervisión, modo en que se juzga la labor desempeñada y la ayuda que se puede recibir de los empleadores.

Bartle (2011) se refiere al proceso de mantener registros regulares de las actividades y movimientos llevados a cabo. Asimismo, es considerado como un proceso donde se acumula la información recogida diariamente en todos los aspectos del proyecto, acompañado de un control adecuado de los procesos presentados por las actividades del proyecto, en el que interviene de manera esencial y un proceso de observación sistemática y propositiva en el que se aplica la homeostasis, la dedicación, la perseverancia y la continuidad. Para que la supervisión sea verdaderamente efectiva, necesita elementos de planificación, organización, dirección, ejecución y retroalimentación.

Para Bartle (2011) la supervisión persigue el logro de un alto nivel de producción, asegurando que sus trabajadores estén cómodos y motivados, que

crezcan en un ambiente de satisfacción laboral y que toda la organización pueda beneficiarse de resultados verdaderamente efectivos.

La segunda dimensión. La satisfacción con el entorno físico, incluye factores clave como la limpieza y la higiene. Asimismo, la ventilación y la temperatura (Meliá y Peiró, 1998).

Se evidencia interés con respecto al ambiente laboral; esto debido a que permite el bienestar personal y por ende el buen desempeño de las labores. Diversas pesquisas señalan la preferencia por espacios físicos cómodos y alejados del peligro. Por ejemplo, se señala la preferencia por el trabajo cercano a casa, instalaciones modernas y equipamiento adecuado.

La satisfacción del entorno físico consiste en la estructura que presenta el centro laboral, el aire, las maquinarias, materiales y otros aspectos parte de la producción. Estos factores favorecen al colaborador tanto en aspectos de salud como de seguridad; favoreciendo el logro de objetivos que persigue la empresa (Friedmann, 1970).

La tercera dimensión. Satisfacción con el beneficio recibido. Se refiere al salario recibido. Asimismo, se tiene presente las oportunidades promocionales disponibles. Los elogios recibidos por parte de los superiores debido a los esfuerzos realizados en el trabajo. Asimismo, el cumplimiento por parte de la institución con respecto a los convenios, leyes laborales y el modo de negociar con sus superiores respecto a aspectos laborales (Meliá y Peiró, 1998).

La cuarta dimensión. La satisfacción laboral intrínseca se encuentra vinculado con la satisfacción que el trabajo genera en sí mismo. El trabajo ofrece oportunidades para realizar acciones en los campos donde se desempeña de manera óptima. De esta forma se evidencia la satisfacción general con el centro de labores (Meliá y Peiró, 1998).

Satisfacción laboral en materias relacionadas con la satisfacción laboral esencial con respecto a la realización profesional y personal en el ejercicio del

cargo de cada gerente. Ya sea haciendo lo que amas o en lo que eres bueno, trabajando como una fuente de motivación o la alegría de sentir que los objetivos y metas de tu escuela se han logrado.

La quinta dimensión. La satisfacción de la participación son las situaciones oportunas que ofrece la institución. Estas son la "igualdad" y la "justicia" que se puede encontrar en el centro laboral. Asimismo, la participación correspondiente en el área determinada en concordancia a su responsabilidad laboral (Meliá y Peiró, 1998).

Al participar en las decisiones un colaborador produce un incremento en la satisfacción del colaborador (Schuller, 1977) al ser mayor la participación y de calidad produce satisfacción al colaborador. En otras palabras, hay una relación entre participación y la satisfacción laboral; siendo esta positiva.

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

Tipo de investigación:

Esta pesquisa de tipo básica, al respecto Sánchez y Reyes (2015) indican que nos lleva al encuentro de conocimientos nuevos y también nuevas áreas de estudio, en este tipo de investigación lo importante es el recojo de información con el objetivo de aportar al conocimiento científico y aumentar el conocimiento teórico para descubrir nuevos principios y leyes.

Según Valderrama (2013) afirmó que este tipo de estudio examina otras teorías científicas que existen por analogía con el estudio del problema. En los diseños no experimentales, transversales se trata ver cómo actúa una variable en términos de la otra, porque evalúa la relación entre varias variables (Vara, 2015).

Se demostró que el estudio se basó en enfoques cuantitativos que guardan un vínculo con las variables usadas para el estudio, y se basó en la recopilación de datos las cuales luego serán utilizados para verificar las hipótesis. Dichos estudios están basados en mediciones numéricas y análisis estadísticos, con la finalidad de dar lugar a modelos de comportamiento (Hernández et al., 2014).

Con respecto al método, se consideró el hipotético-deductivo como parte de la investigación cuantitativa, Behar (2008) al respecto argumenta que la metodología aplicada incluye comenzar con la actividad de la observación,

generar hipótesis para luego explicar el caso hasta que alcance profundidad para obtener resultados, verificar la veracidad de las afirmaciones inferidas con la experiencia.

Diseño de investigación

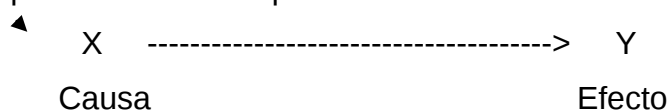
La pesquisa presenta un diseño no experimental. Siendo el alcance o nivel del estudio, correlación causal. Al respecto Alfaro (2012) refiere que este diseño es observacional, justificado en el hecho de que el autor se limita a contemplar fenómenos como los descritos; es decir, en este tipo de diseño el autor solo observa sin realizar cambios en ninguna de las variables.

Diseño transversal no experimental, en este sentido, la meta consiste en describir las variables de estudio sin realizar ninguna manipulación, y que su incidencia e interrelaciones se analizan en un momento determinado, en este caso en un solo período que comienza tan pronto como se aprueba el estudio (Toro y Parra, 2006).

Según Hernández y Mendoza (2018) esta investigación presenta el enfoque del estudio cuantitativo, debido a que se da la medición y se evidencian los resultados de manera numéricas y el análisis estadístico, y con esto probar teorías.

Este estudio es un diseño de correlación causal. Porque la recolección de datos se realiza para establecer relaciones causales o dependencias de las variables de estudio. Según Ávila (2006) primero debe correlacionarse la investigación de la causalidad.

El esquema correspondiente a este tipo de diseño es:



X: Variable independiente: Condiciones laborales

Y: Variable dependiente: Satisfacción laboral

3.2. Variables y operacionalización

Definición conceptual de la variable condiciones laborales

Cogollo y Gómez (2010) definen que las condiciones laborales corresponden al acervo de situaciones y diversos rasgos tanto materiales, ecológicos, económicos, políticos, organizativos, etc. Los estudios han demostrado que las condiciones laborales influyen no solo en el logro de trabajos de calidad, sino en la salud integral, la seguridad y en la motivación del colaborador.

Definición operacional de la variable condiciones laborales

La definición operacional de esta variable se operacionalizaron en tres dimensiones: Condiciones físicas; Condiciones psicológicas y Condiciones sociales.

Escala de medición: Se consideró la escala ordinal: Nunca (1); Casi nunca (2); Algunas veces (3); Casi Siempre (4) y siempre (5)

Definición conceptual de la variable satisfacción laboral

En este estudio se refirió a la definición de variables realizada por Meliá y Peiró (1998), ellos conceptualizan a la satisfacción laboral como el estado de sentimientos positivos referentes a su centro de trabajo. De forma tal que resulta placentero sus experiencias en el trabajo. Asimismo, no se trata de un aspecto específico en el centro laboral, sino de diversos aspectos laborales que permiten alcanzar el agrado en el centro laboral donde se desempeña.

Definición operacional de la variable satisfacción laboral

La pesquisa fue operacionalizada en cinco dimensiones: Satisfacción con la supervisión, Satisfacción con el ambiente físico de Trabajo; Prestaciones percibidas; Satisfacción intrínseca de trabajo y; Satisfacción con la participación

Escala de medición: Se consideró la escala ordinal: Nunca (1); Casi nunca (2); Algunas veces (3); Casi Siempre (4) y siempre (5).

3.3. Población, muestra y muestreo

Población: A partir de ella se obtiene conclusiones debido a que está formada por el total de sujetos (Carrasco, 2009). Uno de sus rasgos principales consiste en que presentan caracteres comunes. En este caso está conformado por 138 usuarios internos del Centro Materno Infantil México, 2022.

Muestra: El tamaño de la muestra fue de 102 usuarios internos del Centro Materno Infantil México, 2022. Hernández y Mendoza (2018) refieren que la muestra viene hacer el subconjunto de la población, es decir una parte de la población.

Muestreo: Es la forma como se toman los elementos de la muestra. Es decir, se consideró que la muestra tenía consideración de una población representativa. En este estudio, el muestreo fue probabilístico aleatorio simple, al respecto. Valderrama (2018) menciona que este tipo de muestreo es donde ocurre que la probabilidad de que todos los elementos de la población sean seleccionados en la muestra es la misma.

3.4. Técnica e instrumento de recolección de datos.

Las técnicas utilizadas en el estudio para la recolección de datos fueron a través de encuestas. Valderrama (2015) estipula que los cuestionarios se utilizan para medir el nivel de conocimiento y las medidas de actitud. La encuesta aplicada es de alto secreto y ha sido cronometrada.

La efectividad de este equipo se verificó para asegurar que los ítems fueran precisos, confiables para las personas y comprensibles para todos, según Sánchez y Reyes (2006). La evaluación y efectividad del equipo fue dada por tres especialistas dentro de ellos dos metodólogos y un temático, quienes verificaron la validez del instrumento, y después de considerar tres

criterios básicos como relevancia, pertinencia y claridad, finalmente, se determinó que el instrumento era aplicable.

Determinar la fiabilidad de un instrumento de medida haciendo referencia a la medida en que su aplicación produce teniendo en cuenta la consistencia. Se utiliza el coeficiente de confiabilidad alfa de Cronbach, que va de cero a 1, cero significa confiabilidad cero y 1 significa confiabilidad máxima o confiabilidad completa (Sánchez y Reyes, 2015). Es así que en la presente investigación se utilizó el alfa de Cronbach (politómico).

Se llevó a cabo una prueba piloto a 20 usuarios internos de otro establecimiento que presentan rasgos similares a los de la muestra. En base a esto se obtuvo como resultado una alta confiabilidad, siendo este el coeficiente alfa de Cronbach igual a 0.838 y 0.940 para condiciones laborales y la satisfacción laboral, respectivamente.

3.5. Procedimientos

Una vez realizada y aceptada por las instituciones mencionadas, se realizaron encuestas a los usuarios del CMI México-SMP 2022, tras la recogida de información, se procesaron los datos resolviendo el cuestionario.

La información fue organizada a través de Excel y procesada mediante un programa estadístico utilizando tablas, gráficos y software estadístico llamado SPSS 24. Para el análisis estadístico, se realizó el procesamiento de la información recolectada, se utilizó la estadística descriptiva y la base de datos las interpretó para integrar la búsqueda de regresión logística ordinal chi-cuadrado. La inferencia se realizó con el estadístico regresión logística ordinal.

Según Stehlik y Babinec (2017) el software estadístico SPSS se utiliza para obtener el análisis digital mediante la recopilación de datos, y que los resultados de diversificación extensibles relacionados con tablas y gráficos se exponen a través de herramientas estadísticas que sistematizan formatos complejos.

3.6. Método de análisis de datos

Se incorporaron a la base de datos del programa Microsoft Office Excel 2020 los datos obtenidos producto de la pesquisa, también se ingresaron al programa IBM SPSS Statistics 24, se analizaron las variables antes mencionadas y las pruebas fueron no paramétricas. Del mismo modo, el diseño del estudio se aplicó a la estadística descriptiva e inferencial (pruebas de regresión logística ordinal).

Para la pesquisa se usó el método hipotético-deductivo, sobre el que Bernal (2010) refiere que este método comienza con una afirmación de hipótesis, y consiste en un procedimiento para refutar o falsificar la hipótesis, y a partir de ahí deducir conclusiones que deben ser confrontadas con los hechos. Presenta dos aspectos el método de análisis de datos: el nivel descriptivo, que analiza el comportamiento de las variables a nivel individual, y el nivel de inferencia, que prueba la hipótesis, en el que fue necesario crear tablas estadísticas y calcular estadísticas relevantes y regresión logística ordinal ($\alpha=0,05$).

Se requirió el uso de programas Excel y el software estadístico SPSS versión 26 para procesar la información obtenida. Gracias esto fue posible presentar los datos para su posterior interpretación.

3.7. Aspectos éticos

Acevedo (2002) establece que es primordial el asentimiento voluntario y si no hay posibilidad de ejercerlo, debe haber un representante legal si es necesario. No puede haber coerción, fraude, engaño y presión. Los investigadores están obligados a brindar conocimiento en relación a la naturaleza, duración, el método y el objetivo, malestar, deficiencias y efectos a la salud de quienes participan en el protocolo de investigación.

Para la implementación de este proyecto, el aspecto ético es que el acuerdo internacional entre Helsinki y Nuremberg establece principios éticos para la investigación académica en el campo de la salud. Estos aspectos tuvieron en cuenta el principio de respeto a la dignidad humana y mantuvieron el anonimato, la integridad, el respeto y la autenticidad del personal administrativo encuestado.

Por otro lado, el trabajo de investigación se llevó a cabo de acuerdo con la normativa establecida por la Universidad tanto en sustancia como en parámetros de forma y fondo. También en la elaboración de la estructura de la investigación hay contribuciones de trabajos de investigación anteriores, debido a los antecedentes nacionales e internacionales de acuerdo con el tema planteado, y los artículos científicos y libros de varios autores que definitivamente han contribuido a la producción de este estudio también han trabajado utilizando criterios APA para indicar autores y citas bibliográficas. La participación de colaboradores con los consentimientos informados necesarios fue esencial para aquellos que fueron informados de los motivos del estudio y apreciaron la cooperación sincera manteniendo el anonimato de la participación, ya que las reglas y los derechos de autor se respetan plenamente para complementar ciertos aspectos de la investigación desarrollada. Se destaca el investigador.

IV. RESULTADOS

4.1 Resultado descriptivo de la investigación

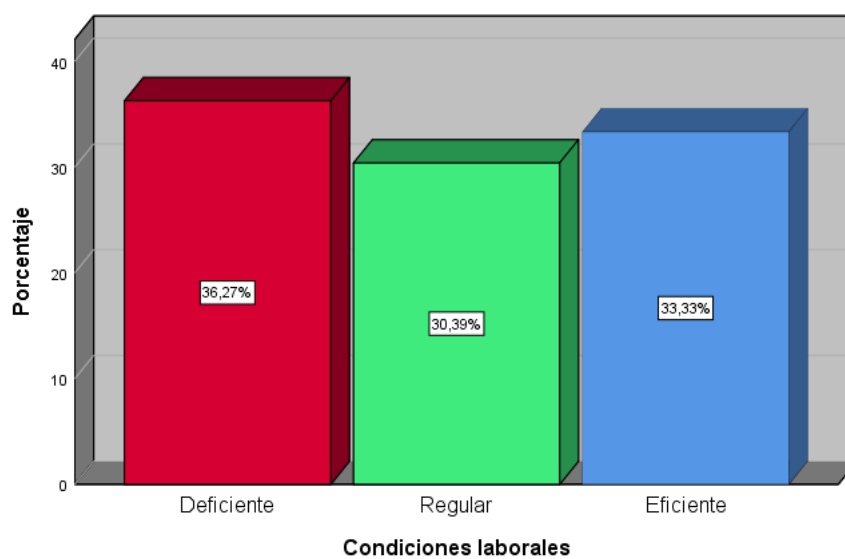
Tabla 1

Frecuencia de las condiciones laborales.

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Deficiente	37	36,3%
	Regular	31	30,4%
	Eficiente	34	33,3%
	Total	102	100,0%

Figura 1

Percepción de la variable condiciones laborales.



Según los resultados descritos se observa que el 36,3% de los estudiantes manifiestan que las condiciones laborales son deficientes y un 30,4% indican que las condiciones laborales son regulares y un 33,3% refieren que las condiciones laborales son eficientes.

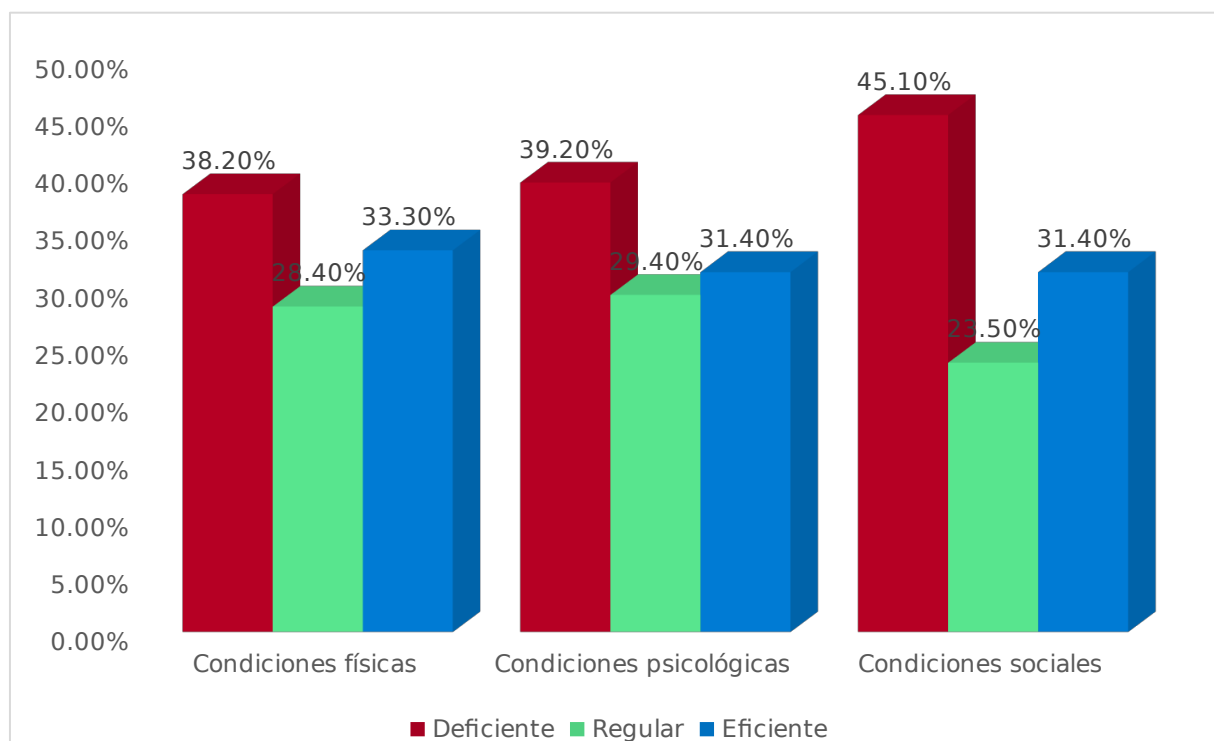
Tabla 2

Frecuencia de los niveles de las condiciones laborales.

Niveles	Condiciones físicas		Condiciones psicológicas		Condiciones sociales	
	f	%	f	%	f	%
Deficiente	39	38,2%	40	39,2%	46	45,1%
Regular	29	28,4%	30	29,4%	24	23,5%
Eficiente	34	33,3%	32	31,4%	32	31,4%
Total	102	100,0%	102	100,0%	102	100,0%

Figura 2

Percepción de las condiciones laborales.



Se evidencian que según la percepción de los usuarios del CMI México-SMP 2022, el 38,2% menciona que las condiciones físicas están en un nivel

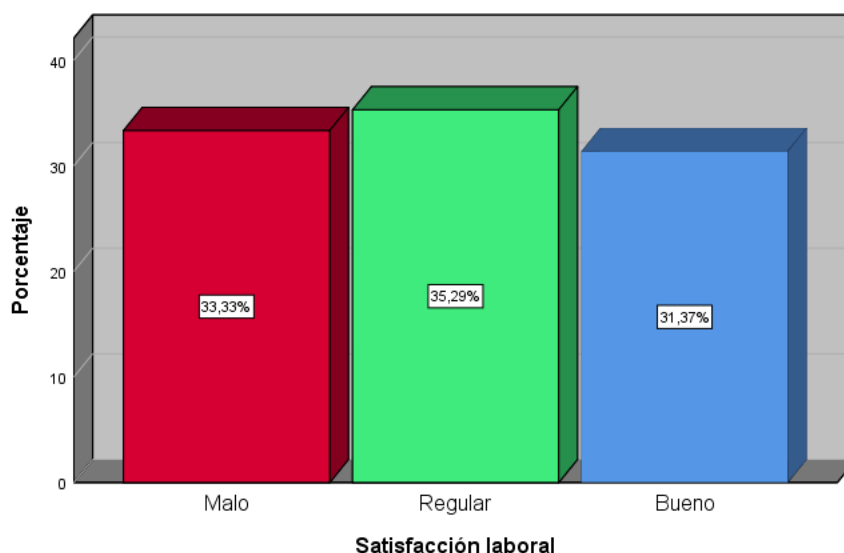
deficiente, y un 28,4% de usuarios mencionan que las Condiciones físicas se encuentran en un nivel regular, y 33,3% ubica en un nivel eficiente, siendo estos resultados las percepciones de los usuarios; así mismo los resultados sobre las condiciones psicológicas señalan que el 39,2%, 29,4% y 31,4%, corresponde a los niveles de deficiente , regular y eficiente respectivamente. Finalmente, sobre las condiciones sociales señalan en un nivel deficiente el 45,1%, en un nivel regular el 23,5%, y en un nivel eficiente el 31,4% del total de los usuarios.

Tabla 3

Frecuencia y porcentaje de la satisfacción laboral

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Malo	34	33,3%
	Regular	36	35,3%
	Bueno	32	31,4%
	Total	102	100,0%

Figura 3 *Percepción de la variable satisfacción laboral*



Los resultados describen que el 33,3% del total de usuarios que equivale a 34 usuarios manifiestan que hay una mala satisfacción laboral, y el 35,3% manifiestan que la satisfacción laboral se encuentra en un nivel regular, y el

31,4% percibe que la satisfacción laboral es buena en el CMI México-SMP 2022.

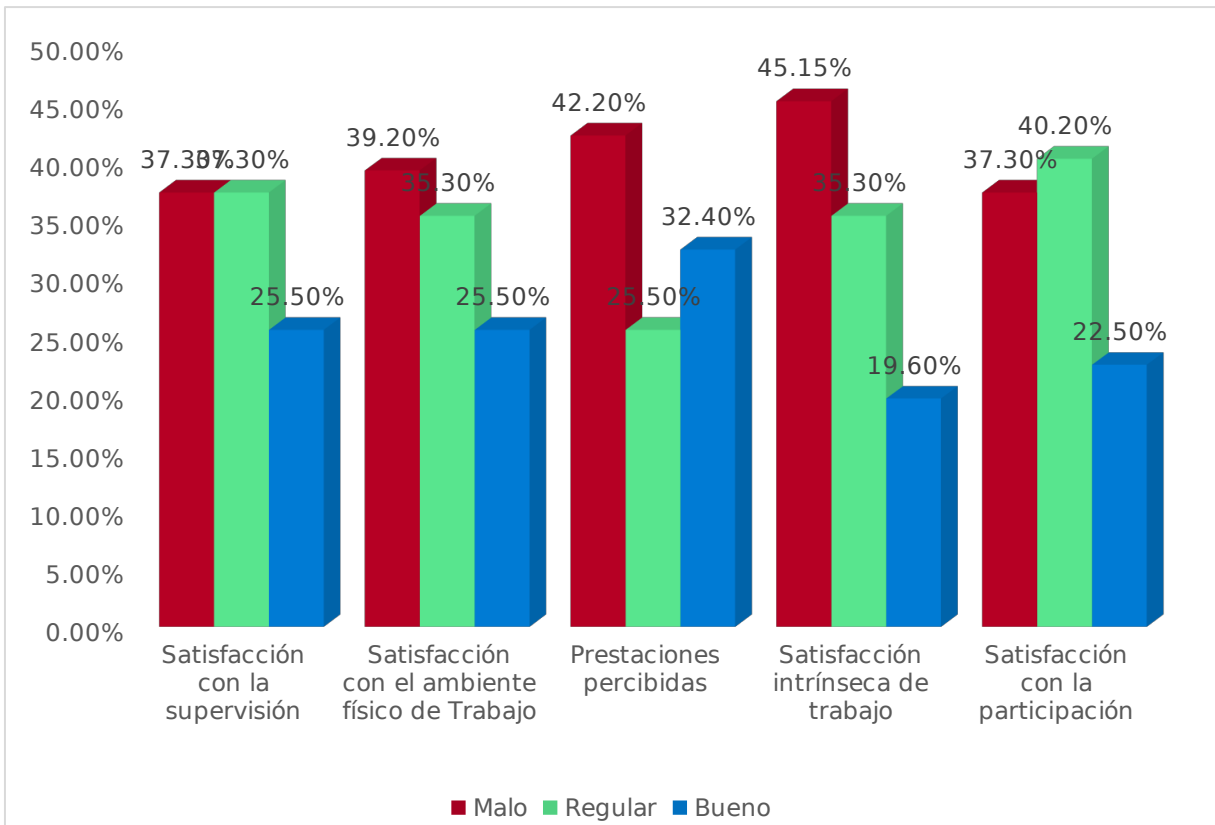
Tabla 4

Dimensiones de la variable satisfacción laboral

Niveles	Satisfacción con la supervisión		Satisfacción con el ambiente físico de Trabajo		Prestaciones percibidas		Satisfacción intrínseca de trabajo		Satisfacción con la participación	
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
Malo	38	37,3%	40	39,2%	43	42,2%	46	45,15%	38	37,3%
Regular	38	37,3%	36	35,3%	26	25,5%	36	35,3%	41	40,2%
Bueno	26	25,5%	26	25,5%	33	32,4%	20	19,6%	23	22,5%
Total	102	100,0%	102	100,0%	102	100,0%	46	45,1%	102	100,0%

Figura 4

Dimensiones de la satisfacción laboral.



En la figura se observa que el 37,3% del total manifiestan que la satisfacción con la supervisión está en un nivel malo, y el 37,3% manifiesta que es regular y un 25,5% indica que es bueno; y con respecto a la satisfacción con el ambiente físico de trabajo el 39,2% indica que se encuentra en un nivel malo, un 35,3% indica que la satisfacción con el ambiente físico de trabajo es regular, y el 25,5% indica que es malo; en relación a las prestaciones percibidas el 42,2% indica que se encuentra en un nivel malo, el 25,5% indica que las prestaciones percibidas es regular, y el 32,4% indica que es bueno. El 45,15% de los usuarios indican que la satisfacción intrínseca de trabajo se encuentra en un nivel bajo, el 35,3% ubica en un nivel regular, y un 19,6% ubica en un nivel bueno. El 37,3% de los usuarios perciben que la satisfacción con la participación está en un nivel bajo, mientras el 40,2% indica que es regular y el 22,5% indica que la satisfacción con la participación está en un nivel bueno.

4.2 Resultado inferencial de la investigación

Hipótesis general

H0: No existe influencia de las condiciones laborales en la satisfacción laboral del personal del Centro Materno Infantil México, 2022.

H1: Existe influencia de las condiciones laborales en la satisfacción laboral del personal del Centro Materno Infantil México, 2022.

Tabla 5

Información de prueba de ajuste de los modelos.

Modelo	Logaritmo de la verosimilitud - 2	Chi-cuadrado	gl	Sig.
Sólo intersección	35,917			
Final	21,784	14,133	2	,001

Es necesario la inclusión de las condiciones laborales en el modelo. Esto debido al valor de la significancia determinada es menor al 0.05, en consecuencia, se acepta la hipótesis del investigador de aceptar la inclusión de la variable independiente al modelo. Con un valor de chi-cuadrado igual a 14,133.

Tabla 6

Prueba Pseudo R cuadrado

Cox y Snell	,129
Nagelkerke	,146
McFadden	,063

El valor de Nagelkerke igual a 0.146, nos indica que la variabilidad de la variable dependiente satisfacción laboral dependen de la variable independiente condiciones laborales, siendo esta dependencia de un 14,6%

Tabla 7

Estimación de parámetros

	Estimación	Desv. Error	Wald	gl	Sig.	Intervalo de confianza al 95%	
						Límite inferior	Límite superior

Umbral	[Satisfacción_laboral = 1]	-1,397	,363	14,842	1	,000	-2,108	-,686
	[Satisfacción_laboral = 2]	,258	,329	,613	1	,433	-,388	,904
Ubicación	[Condiciones_laborales=1]	-1,567	,466	11,291	1	,001	-2,481	-,653
	[Condiciones_laborales=2]	-,188	,462	,165	1	,684	-1,094	,718
	[Condiciones_laborales=3]	0 ^a	.	.	0	.	.	.

De los resultados de la tabla, se evidencia que la satisfacción laboral en el nivel malo (Satisfacción_laboral = 1) con un nivel de significancia de 0.00 y Wald=14.842, depende de la condición laboral en el nivel deficiente (Condiciones_laborales=1) con un nivel de significancia de 0.001 y Wald=11.291. Esto prueba la hipótesis del investigador concluyendo que las condiciones laborales inciden en la satisfacción laboral del personal del Centro Materno Infantil México, 2022.

Prueba de hipótesis específicas

Tabla 8

Información de prueba de ajuste de los modelos para las hipótesis específicas.

Variables/dimensiones	Modelo	Logaritmo de verosimilitud - 2	Chi-cuadrado	gl	Sig.
Condiciones laborales en la satisfacción con la supervisión	Sólo	30,394			
	intersección Final	23,264	7,129	2	,028
Condiciones laborales en la satisfacción con el ambiente físico de trabajo	Sólo	33,788			
	intersección Final	21,915	11,872	2	,003
Condiciones laborales en las prestaciones percibidas	Sólo	32,148			
	intersección Final	22,443	9,705	2	,008
Condiciones laborales en la satisfacción intrínseca de trabajo	Sólo	41,929			
	intersección Final	34,526	7,403	2	,025

Condiciones laborales en la satisfacción con la participación	Sólo intersección Final	29,101			
		22,199	6,902	2	,032

Función de enlace: Logit.

Conforme los resultados de la tabla se observa el valor de la significancia del modelo igual a $0.028 < 0.05$, la cual hace que se acepte la hipótesis del investigador, es decir que la variable condiciones laborales se tiene que incluir al modelo sobre la satisfacción con la supervisión del personal del Centro Materno Infantil México, 2022. Teniendo el modelo un valor de chi-cuadrado igual a 7,129.

Es necesario la inclusión de las condiciones laborales en el modelo sobre la satisfacción con el ambiente físico de Trabajo del personal del Centro Materno Infantil México, 2022. Esto debido al valor de la significancia determinada es 0.03 menor al 0.05, en consecuencia, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis del investigador, es decir se acepta la inclusión de la variable condición laboral al modelo. Con un valor de chi-cuadrado igual a 11,872.

Conforme los resultados de la tabla se observa el valor de la significancia del modelo igual a $0.008 < 0.05$, la cual hace que se acepte la hipótesis del investigador, es decir que la variable condiciones laborales se tiene que incluir al modelo sobre las prestaciones percibidas del personal del Centro Materno Infantil México, 2022. Teniendo el modelo un valor de chi-cuadrado igual a 9,705.

Es necesario la inclusión de las condiciones laborales en el modelo. Esto debido al valor de la significancia determinada es 0.25 menor al 0.05, en consecuencia, se acepta la hipótesis del investigador de aceptar la inclusión de la variable independiente condiciones laborales al modelo sobre la satisfacción intrínseca de trabajo del personal del Centro Materno Infantil México, 2022. Con un valor de chi-cuadrado igual a 7,403.

Conforme los resultados de la tabla se observa el valor de la significancia del modelo igual a $0.032 < 0.05$, la cual hace que se acepte la hipótesis del investigador, es decir que la variable condiciones laborales se tiene que incluir al modelo sobre satisfacción con la participación del personal del Centro Materno Infantil México, 2022. Teniendo el modelo un valor de chi-cuadrado igual a 6,902.

Tabla 9

Prueba de bondad de ajuste entre las variables de estudio

Variables/dimensiones		Chi-cuadrado	gl	Sig.
Condiciones laborales en la satisfacción con la supervisión	Pearson	1,417	2	,492
	Desvianza	1,442	2	,486
Condiciones laborales en la satisfacción con el ambiente físico de trabajo	Pearson	,231	2	,891
	Desvianza	,233	2	,890
Condiciones laborales en las prestaciones percibidas	Pearson	,631	2	,729
	Desvianza	,646	2	,724
Condiciones laborales en la satisfacción intrínseca de trabajo	Pearson	13,389	2	,001
	Desvianza	13,573	2	,001
Condiciones laborales en la satisfacción con la participación	Pearson	,433	2	,805
	Desvianza	,438	2	,803

En los resultados presentados se evidencia que la mayoría de las dimensiones presentan una dependencia, debido al valor de la significancia es mayor a 0.05.

Tabla 10

Prueba Pseudo R cuadrado para las hipótesis específicos

Variables/dimensiones	Cox y Snell	Nagelkerke	McFadden
Condiciones laborales y la satisfacción con la supervisión	,068	,076	,032
Condiciones laborales y la satisfacción con el ambiente físico de trabajo	,110	,124	,054
Condiciones laborales y las prestaciones percibidas	,091	,103	,044
Condiciones laborales y la satisfacción intrínseca de trabajo	,070	,080	,035
Condiciones laborales y la satisfacción con la participación	,065	,074	,032

En la tabla se muestra el valor de Nagelkerke igual a 0.076, nos indica que la variabilidad de la variable dependiente satisfacción con la supervisión del personal dependen de las condiciones laborales del personal del Centro Materno Infantil México, 2022., siendo esta dependencia de un 7.6%

En la tabla se muestra el valor de Nagelkerke igual a 0.124, nos indica que la variabilidad de la variable dependiente satisfacción con el ambiente físico de trabajo dependen de las condiciones laborales del personal del Centro Materno Infantil México, 2022., siendo esta dependencia de un 12,4%

En la tabla se muestra el valor de Nagelkerke igual a 0.103, nos indica que la variabilidad de la variable dependiente prestaciones percibidas dependen de la variable independiente condiciones laborales del personal del Centro Materno Infantil México, 2022; siendo esta dependencia de un 10.3%.

En la tabla se muestra el valor de Nagelkerke igual a 0.080, nos indica que la variabilidad de la variable dependiente satisfacción intrínseca de trabajo dependen de la variable independiente condiciones laborales del personal del Centro Materno Infantil México, 2022; siendo esta dependencia de un 8%.

En la tabla se muestra el valor de Nagelkerke igual a 0.074, nos indica que la variabilidad de la variable dependiente en la satisfacción con la participación del personal depende de la variable independiente condiciones laborales del personal del Centro Materno Infantil México, 2022; siendo esta dependencia de un 7.4%.

Tabla 11

Estimación de parámetros

Estimación de parámetro	Estimación	Desv. Error	Wald	gl	Sig.
Umbral [Satisfacción_supervisión = 1]	-1,132	,349	10,523	1	,001
[Satisfacción_supervisión = 2]	,554	,332	2,793	1	,095
Ubicación [Condiciones_laborales=1]	-1,175	,455	6,672	1	,010

	[Condiciones_laborales=2]	-,447	,460	,942	1	,332
	[Condiciones_laborales=3]	0 ^a	.	.	0	.
Umbral	[Satisfacción_ambiente = 1]	-1,258	,356	12,492	1	,000
	[Satisfacción_ambiente = 2]	,401	,330	1,478	1	,224
Ubicación	[Condiciones_laborales=1]	-1,560	,468	11,137	1	,001
	[Condiciones_laborales=2]	-,658	,463	2,020	1	,155
	[Condiciones_laborales=3]	0 ^a	.	.	0	.
Umbral	[Prestaciones_percibidas = 1]	-,949	,343	7,654	1	,006
	[Prestaciones_percibidas = 2]	,192	,328	,342	1	,559
Ubicación	[Condiciones_laborales=1]	-1,358	,463	8,616	1	,003
	[Condiciones_laborales=2]	-,378	,460	,676	1	,411
	[Condiciones_laborales=3]	0 ^a	.	.	0	.
Umbral	[Satisfacción_intrínseca = 1]	-,425	,331	1,647	1	,199
	[Satisfacción_intrínseca = 2]	1,272	,358	12,612	1	,000
Ubicación	[Condiciones_laborales=1]	-,925	,463	3,991	1	,046
	[Condiciones_laborales=2]	,338	,460	,538	1	,463
	[Condiciones_laborales=3]	0 ^a	.	.	0	.
Umbral	[Satisfacción_participación = 1]	-,853	,340	6,291	1	,012
	[Satisfacción_participación = 2]	,997	,345	8,348	1	,004
Ubicación	[Condiciones_laborales=1]	-,945	,454	4,333	1	,037
	[Condiciones_laborales=2]	,154	,460	,111	1	,738
	[Condiciones_laborales=3]	0 ^a	.	.	0	.

Función de enlace: Logit.

a. Este parámetro está establecido en cero porque es redundante.

Conforme a los resultados presentados en la tabla, se observa que la satisfacción con la supervisión del personal en el nivel malo (Satisfacción_laboral = 1) con un nivel de significancia de 0.01 y Wald=10,523, depende de la condición laboral en el nivel deficiente (Condiciones_laborales=1) con un nivel de significancia de 0.010 y Wald=6,672. Esto prueba la hipótesis del investigador, concluyendo que las condiciones laborales en la satisfacción con la supervisión del personal del Centro Materno Infantil México, 2022.

De los resultados presentados en la tabla, se evidencia que la satisfacción con el ambiente físico de trabajo del personal en el nivel malo (Satisfacción_ambiente = 1) con un nivel de significancia de 0.00 y Wald=12,492, depende de la condición laboral en el nivel deficiente (Condiciones_laborales=1) con un nivel de significancia de 0.001 y Wald=11.291. Esto prueba la hipótesis del investigador concluyendo que las condiciones laborales influyen en la satisfacción con el ambiente físico de trabajo del personal del Centro Materno Infantil México, 2022.

Conforme a los resultados presentados, se observa que las prestaciones percibidas del personal en el nivel malo (Prestaciones_percibidas = 1) con un nivel de significancia de 0.006 y Wald=7,654, depende de la condición laboral en el nivel deficiente (Condiciones_laborales=1) con un nivel de significancia de 0.003 y Wald=8,616. Esto prueba la hipótesis del investigador, concluyendo que de las condiciones laborales en las prestaciones percibidas del personal del Centro Materno Infantil México, 2022.

De acuerdo a los resultados de la tabla, se observa que la en la satisfacción intrínseca de trabajo en el nivel regular (Satisfacción_intrínseca = 2) con un nivel de significancia de 0.00 y Wald=12,612, depende de la condición laboral en el nivel deficiente (Condiciones_laborales=1) con un nivel de significancia de 0.046 y Wald=3,991. Esto prueba la hipótesis del investigador concluyendo que las condiciones laborales inciden en la satisfacción laboral del personal del Centro

Conforme a los resultados presentados en la tabla, se observa que la en la satisfacción con la participación del personal en el nivel malo (Satisfacción_participación = 1) con un nivel de significancia de 0.012 y Wald=6,291; y la satisfacción con la participación del personal en el nivel regular (Satisfacción_participación = 2) con un nivel de significancia de 0.04 y Wald=8,348 depende de la condición laboral en el nivel deficiente (Condiciones_laborales=1) con un nivel de significancia de 0.037 y

Wald=4,333. Esto prueba la hipótesis del investigador, concluyendo que las condiciones laborales influyen en la satisfacción con la participación del personal del Centro Materno Infantil México, 2022.

V. DISCUSIÓN

En relación al objetivo general de la investigación según los resultados obtenidos en la parte descriptiva, el mayor porcentaje de usuarios manifestaba que las condiciones laborales eran deficientes siendo este igual al 36,3% del total de los usuarios encuestados según la muestra de estudio, y un 33,3% refieren que las condiciones laborales eran eficientes. Con referencia a la variable dependiente satisfacción laboral, el mayor porcentaje se encuentra en los niveles malo y regular siendo estos valores del porcentaje 33,3 y 35,3% del total de usuarios respectivamente, estos resultados van en concordancia con lo descrito en la problemática de la institución, en la cual se corrobora la existencia del problema siendo alguno de estos: una infraestructura deficiente, equipo médico escaso, control deficiente en la planificación del horario, una forma de contrato que no favorece a los trabajadores, servicios sociales que funcionan mal. Dicho trabajo coincide con la investigación de Reaño (2019) quien mencionó que las condiciones de trabajo y la satisfacción laboral en los personales administrativos es positiva ($r = 0,465$), se determinó teniendo en cuenta aspectos como el significado del trabajo, las condiciones de trabajo, la percepción del colaborador y los beneficios económicos. A partir de esto, el autor concluyó que la satisfacción laboral de los enfermeros varía de promedio a insatisfecho, observándose más insatisfacción en la dimensión de las condiciones de trabajo.

Por otro lado, también guarda una semejanza con la investigación de Saldarriaga (2018) cuyos resultados muestran que las condiciones de trabajo que tienen mayor impacto en la satisfacción laboral son la ergonomía, la formación impartida por la empresa, el número de dependientes por trabajador y la edad. Esto proporciona una alternativa para mejorar la satisfacción laboral de los trabajadores, al tiempo que deja de lado otras condiciones de trabajo que no afectan la satisfacción laboral, como la flexibilidad salarial o de horarios.

Al respecto lo mencionado lo respaldamos con la teoría de Cogollo y Gómez (2010) quienes indican que los estudios han demostrado que las condiciones laborales influyen no solo en el logro de trabajos de calidad, sino en la salud integral, la seguridad y en la motivación del colaborador.

En concordancia con el objetivo específico 1, era necesario la inclusión de las condiciones laborales en el modelo. Esto debido al valor de la significancia determinada es menor al 0.05, en consecuencia, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis del investigador de aceptar la inclusión de la variable independiente al modelo. Con un valor de chi-cuadrado igual a 14,133. También estos resultados guardan una similitud con las investigaciones de Reaño (2019) quien encontró relación de la variable condiciones de trabajo con el desempeño de tareas, cuyo valor encontrado es significativa y positiva ($p= 0.035$), la cual presenta una fuerte correlación ($r= 0.829$) entre las variables; según el investigador la supervisión forma parte del desempeño de las tareas, razón por la cual guarda una similitud con la investigación de Ore y Soto (2019) quienes determinaron que el 8.2% de colaboradores percibe que la satisfacción con la supervisión del personal se encuentra en un nivel bajo, y un 46.7% percibe que se encuentra en un nivel medio y un 45% ubica en un nivel alto la satisfacción con la supervisión del personal. En base a estos resultados (Almarales & Yaguna, 2019) determinaron que el cúmulo de situaciones o caracteres de naturaleza material, físico, político, social y espiritual en las que se producen vínculos deportivos y laborales forman parte de las condiciones de trabajo. Del mismo modo, las condiciones de trabajo que los trabajadores tienen que enfrentar a menudo afectan negativamente. Porque unas buenas condiciones laborales favorecen la adaptación al lugar de trabajo y el correcto desarrollo del funcionamiento

En respuesta al objetivo específico 2, se observó un 39,2% de usuarios, siendo este el mayor porcentaje. Este resultado evidencia que hay un problema en esta dimensión. Ellos consideran que no encuentran satisfechos con el espacio físico de su centro de labores. En la parte inferencial de la estimación de parámetros se evidencia que el sentirse satisfecho con el espacio físico del centro laboral del personal en el nivel malo con un nivel de

significancia de 0.00 y $Wald=12,492$, depende de la condición laboral en el nivel deficiente. Mencionados resultados guardan un parecido con la pesquisa de Ore y Soto (2019) según la encuesta aplicada sobre la satisfacción laboral con el ambiente físico se determinó que el 1.7% de colaboradores se encuentran en un nivel bajo en relación a la satisfacción al ambiente físico, mientras que el 56.70% se encuentra en un nivel medio de satisfacción con el ambiente físico, y un 41.70% manifiesta que la satisfacción con el ambiente físico es alta. En relación a estos resultados las condiciones laborales están determinadas en parte por factores psicosociales en el lugar de trabajo. Estos factores se pueden dividir en necesidades (carga de trabajo, disfunción de roles y conflictos interpersonales) y recursos laborales (autonomía del trabajador, acceso a los recursos necesarios, apoyo social organizacional y retroalimentación sobre las tareas realizadas). La demanda son condiciones de trabajo psicológicamente estresantes, mientras que los recursos implican oportunidades donde las personas tienen que ejercer influencia y control sobre la situación laboral. Cuando la demanda es alta y los recursos son escasos, producen respuestas psicológicas negativas (por ejemplo, fatiga, ansiedad, depresión y enfermedad física) (Guerrero-Barona et al., 2020).

En concordancia con el objetivo específico 3. Se evidenció que el nivel con mayor porcentaje sobre las prestaciones percibidas es 42,2% quienes manifiestan que las prestaciones percibidas son malas. Por otro lado, en la prueba de hipótesis, el valor de Nagelkerke igual a 0.103, indica que la variabilidad de las prestaciones percibidas depende de las condiciones laborales del personal del Centro Materno Infantil México, 2022; siendo esta dependencia de un 10.3%. Dichos resultados se asemejan a la investigación de Ore y Soto (2019), quien demostró que el 5% de los trabajadores perciben que las prestaciones percibidas del personal se ubican en un nivel bajo, y un 51.70% ubica en un nivel medio y un 43.40% en un nivel alto.

En respuesta al objetivo específico 4, en la parte descriptiva se evidenció un 45,15% manifestaban que la satisfacción intrínseca de trabajo es mala, y el valor de Nagelkerke igual a 0.080, nos indica que la variabilidad de la satisfacción intrínseca de trabajo depende de las condiciones laborales del

personal en un 8%. Estos resultados se asemejan al de Millones (2022) en cuanto a las condiciones laborales y los niveles intrínsecos de satisfacción laboral, podemos observar que ambas variables están significativamente correlacionadas con esto, ya que las condiciones de trabajo son más altas; Es decir, cuando cada vez hay más casos de condiciones de trabajo inadecuadas en el trabajo, la satisfacción laboral intrínseca disminuye. Estos hallazgos siguen la interpretación de la Organización Internacional del Trabajo (2018) que afirma que las condiciones de trabajo adecuadas para los profesionales de enfermería son esenciales para que estos trabajadores se desempeñen correctamente en su campo de trabajo, por ejemplo, principalmente involucrando el cuidado de los pacientes de manera tranquila y satisfactoria. A pesar de las demandas y las duras horas de trabajo diarias, al reducir la carga mental, los trabajadores estarán motivados por la productividad y facilitarán su calidad de trabajo.

Finalmente, en relación al objetivo específico 5. En el análisis descriptivo el 40,2% de usuarios perciben que la satisfacción con la participación es regular. Por otro lado, en la parte inferencial se observó que la en la satisfacción con la participación del personal en el nivel malo con un nivel de significancia de 0.012 y Wald=6,291; y la satisfacción con la participación del personal en el nivel regular con un nivel de significancia de 0.04 y Wald=8,348 depende de la condición laboral en el nivel deficiente con una significancia de 0.037 y Wald=4,333. Esto comprobó la hipótesis del investigador, concluyendo que las condiciones laborales influyen en la satisfacción con la participación del personal del Centro Materno Infantil México, 2022. Estos resultados tienen una identidad con la investigación de Ore y Soto (2019), quien según los resultados se observó que el 91.70% de colaboradores ubican a la satisfacción con la participación del personal en un nivel bajo, mientras que un 8.30% ubica en un nivel medio y ninguno ubica en un nivel alto. En base a estos resultados como menciona Del Bono (2019); las condiciones de trabajo se califican de preocupantes porque reflejan el trato injusto que sufren los trabajadores de las plataformas. En este sentido, las condiciones de trabajo se vinculan con el entorno laboral en el sentido de que tienen en cuenta elementos tanto objetivos como subjetivos del lugar donde se realizan las tareas en el lugar de trabajo

(Hidalgo & González, 2020).

VI. CONCLUSIONES

Primera:

Según la hipótesis general de la investigación quedó demostrado la existencia de la influencia de las condiciones laborales en la satisfacción laboral del personal del Centro Materno Infantil México, 2022. Con una significancia del modelo de 0.01; y con un coeficiente de Nagelkerke igual a 0.146, lo cual indica la variabilidad de la satisfacción laboral depende del 14.6% las condiciones laborales.

Segunda:

Según la hipótesis específica 1, se determinó la significancia del modelo con una un valor de 0.028, la cual demuestra la existencia de la influencia de las condiciones laborales en la satisfacción con la supervisión del personal del Centro Materno Infantil México, 2022. Con un coeficiente de Nagelkerke igual a 0.76, esto indica que la variabilidad de la satisfacción con la supervisión del personal depende de las condiciones laborales del personal del Centro Materno Infantil México, 2022, en un 7.6%.

Tercera:

Según la hipótesis específica 2 de la investigación quedó demostrado la existencia de la influencia de las condiciones laborales en la satisfacción con el ambiente físico de trabajo del personal del Centro Materno Infantil México, 2022. Con una significancia del modelo de 0.03; y con un coeficiente de Nagelkerke igual a 0.124, lo cual indica la variabilidad de la satisfacción con el ambiente físico de trabajo del personal depende del 12.4% las condiciones laborales.

Cuarta:

Según la hipótesis específica 3, se determinó la significancia del modelo con un valor de 0.008, la cual demuestra la existencia de la influencia de las condiciones laborales en las prestaciones percibidas del personal del Centro Materno Infantil México, 2022. Con un coeficiente de Nagelkerke igual a 0.103, esto indica que la variabilidad de las prestaciones percibidas depende de las condiciones laborales del personal del Centro Materno Infantil México, 2022, en un 10.3%.

Quinta:

Según la hipótesis específica 4 de la investigación quedó demostrado la existencia de la influencia de las condiciones laborales en la satisfacción intrínseca de trabajo del personal del Centro Materno Infantil México, 2022. Con una significancia del modelo de 0.025; y con un coeficiente de Nagelkerke igual a 0.080, lo cual indica la variabilidad de la satisfacción intrínseca de trabajo depende del 8% las condiciones laborales.

Sexta:

Según la hipótesis específica 5, se determinó la significancia del modelo con un valor de 0.032, la cual demuestra la existencia de la influencia de las condiciones laborales en la satisfacción con la participación del personal del Centro Materno Infantil México, 2022. Con un coeficiente de Nagelkerke igual a 0.74, esto indica que la variabilidad de la satisfacción con la participación del personal depende de las condiciones laborales del personal del Centro Materno Infantil México, 2022, en un 7.4%.

VII. RECOMENDACIONES

Primera:

Se sugiere que el medico jefe del establecimiento realice gestiones a fin de que se pueda designar una parte del presupuesto anual para mejorar las condiciones físicas, siendo una de ellas las medidas de bioseguridad, el área o el espacio de trabajo, de tal forma que el usuario interno se sienta cómodo, y los nuevos usuarios puedan adecuarse rápidamente sin ningún inconveniente, de esta forma aumentar la productividad y crear un ambiente de trabajo saludable.

Segunda:

Se recomienda que el medico jefe efectúe la implementación de un plan de supervisión real y participativo en el cual se haga énfasis en actividades de acompañamiento y fortalecimiento de las capacidades de los trabajadores de la Institución.

Tercera:

Se recomienda a los responsables del establecimiento de salud brindar los materiales necesarios a los usuarios para que estos puedan ser utilizados para desarrollar una actividad específica o que sirvan para la protección de riesgo de accidentes. Siendo estos importantes para realizar ciertas tareas o para el mantenimiento de la salud del personal y de los demás.

Cuarta:

Se sugiere que el medico jefe del establecimiento gestione la realización de estímulos laborales, estos pueden ser académicos (beca para estudio de posgrado, cursos cortos, talleres, entre otros) o económicos por parte de las

autoridades, con el fin de mantener motivado a los trabajadores y así atraer a talento dentro de la institución.

Quinta:

Se sugiere a los responsables del establecimiento de salud, poner en práctica la identidad con la institución a todos los usuarios, debido la importancia que este tiene en la generación del nivel de compromiso con respecto a la satisfacción, cuya práctica se puede dar mediante cursos de capacitación o talleres. Por otro lado, también se sugiere realizar coaching motivacional, para aumentar la motivación intrínseca y extrínseca que tiene cada colaborador.

Sexta:

Se recomienda a los responsables del establecimiento de salud realizar actividades de integración laboral, con el fin de estrechar lazos entre todos los colaboradores al margen de los cargos; también la incorporación de los valores como el respeto, la solidaridad, la diversidad, la pluralidad, entre otros y así mejorar el desempeño y las condiciones sociales dentro de la institución.

REFERENCIAS

- Acevedo, I. (2002). Aspectos éticos en la investigación científica. *Ciencia y enfermería*, 8(1), 15-18. <http://dx.doi.org/10.4067/S0717-95532002000100003>
- Alarcón, D., Gaytán, C. C., & Ruiz, S. (2018). Las condiciones laborales de los maestros y su relación con su satisfacción laboral. *RECIE. Revista Electrónica Científica De Investigación Educativa*, 4(1), 503-513. <https://www.rediech.org/ojs/2017/index.php/recie/article/view/350>
- Araya, M. (2019). Satisfacción laboral y clima organizacional en funcionarios de atención primaria de salud de una comuna en Chile. *Revista médica Risaralda* 25(2), 157-166. http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0122-06672019000200157
- Arboleda, G. & León, J. (2018). Percepción de la satisfacción con la labor desempeñada y factores de motivación del personal de las instituciones prestadoras de servicios de salud (IPS) del valle de Aburrá, 2011. *Gerencia Y Políticas De Salud*, 17(35). <https://doi.org/10.11144/Javeriana.rgps17-35.psls>
- Barajas, D. y Rodríguez, M. (2021). Moduladores del bienestar psicológico en adolescentes en condición vulnerable: autoestima y autoeficacia. *Revista Electrónica Sobre Cuerpos Académicos Y Grupos De Investigación*, 8(15). <https://www.cagi.org.mx/index.php/CAGI/article/view/231>
- Bartle, P. (2011). *La naturaleza de la supervisión y la evaluación. Definición y propósito*. Colectivo de Potenciación Comunitaria. <http://cec.vcn.bc.ca/mpfc/modules/mon-whts.htm>

- Behar, D. (2008). *Introducción a la Metodología de la Investigación*. Editorial Shalom.
- Bernal, C. (2006). *Metodología de la investigación*. Pearson educación.
- Blanch, Josep M., Sahagún, Miguel, & Cervantes, Genís. (2010). Estructura Factorial del Cuestionario de Condiciones de Trabajo. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 26(3), 175-189. http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1576-59622010000300002&lng=es&tlng=es.
- Boada, J. y Tous, J (1993). Escalas de satisfacción laboral: una perspectiva dimensional. *Revista de Psicología*, 15(2), 151-166.
- Bravo, K. (2021). *Síndrome de burnout y condiciones de trabajo en el contexto de la pandemia por Covid -19 en el personal farmacéutico del área de emergencia del hospital nacional PNP Luis N. Saenz, Lima – 2021*. [Tesis de Maestría, Universidad María Auxiliadora]. Repositorio de la Universidad María Auxiliadora. https://repositorio.uma.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12970/785/TESI_S.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Campos, G. (2018). Satisfacción laboral en profesionales de enfermería de un instituto especializado de Perú. *Rev enferm Herediana*.11(1),11-17. <https://doi.org/10.20453/renh.v11i1.3520>
- Cárcamo, J. (2018). *Criados contra amos: la condición social de los sirvientes y los conflictos económicos con sus patronos en Vizcaya (siglos XVIII y XIX)*. Vasconia cuadernos de Historia y Geografía
- Carmona, W., González, J., Mora, R. y Sánchez, A. (2021). Efecto de un programa de ejercicio físico sobre la condición física y la grasa visceral en personas con obesidad. *Retos: nuevas tendencias en educación física, deporte y recreación*, 39, 723-730.
- Carrasco, S. (2009). *Metodología de la investigación científica. Pautas para diseñar y elaborar el proyecto de investigación*. San Marcos.
- Chiang, M., Salazar, C., Huerta, P. y Nuñez, A. (2008). Clima organizacional y satisfacción laboral en organizaciones del sector estatal (Instituciones públicas) Desarrollo, adaptación y validación de instrumentos. *Universum Talca*, 23(2), 66-85. <https://dx.doi.org/10.4067/S0718-23762008000200004>

- Cogollo, Z. y Gómez, E. (2010). Condiciones laborales en enfermeras de Cartagena, Colombia. *Avances en Enfermería*, 28(1), 31-38. http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0121-45002010000100004&lng=en&tlng=es.
- Davis, K. & Newstrom, J. (2000), *Comportamiento humano en el trabajo* (11va. Ed.). McGraw-Hill.
- Del Bono, A. (2019). Trabajadores de plataformas digitales: Condiciones laborales en plataformas de reparto a domicilio en Argentina. *Revistas Cuestiones de Sociología*, 1(21) <http://sedici.unlp.edu.ar/handle/10915/119527>
- Duarte, J., Sequeira, Y., Del Socorro, J., & Castro, M. (2020). Estrés laboral y su relación con las condiciones de trabajo. *Revista Electrónica de Conocimientos, Saberes y Prácticas*, 3(1), 104-119.
- Duran, S. E., & Parra, M. A. (2018). *Condiciones Laborales y Calidad de vida en el trabajo: Un desafío para la Gestión de Talento Humano en Venezuela*. Universidad Autónoma de Tlaxcala.
- Friedmann, G. (1970). Introduction et Méthodologie. *Traité de sociologie du Travail*, 1 (3), 120-150.
- Genaidy, A., Karwowski, W., Succop, P., Kwon, Y., Alhemoud, A. y Goyal, D. (2000). A Classification System for Characterization of Physical and Non-Physical Work Factors. *International Journal of Occupational Safety and Ergonomics*, (6), 4, 535-555, <https://doi.org/10.1080/10803548.2000.11076471>
- Grisales, M. (2020). *Condiciones laborales y su relación con la satisfacción laboral en colaboradores de una empresa de sector privado en la ciudad de Pereira* [Tesis de Maestría, Universidad Católica de Pereira]. Repositorio de la Universidad Católica de Pereira. <https://repositorio.ucp.edu.co/bitstream/10785/6228/1/DDMPSI276.pdf>
- Guerra, X. (2018). *Condiciones laborales y satisfacción laboral de las trabajadoras sociales del área educativa en la ciudad de Trujillo, año 2018* [Tesis de Maestría, Universidad Nacional De Trujillo]. Repositorio de la Universidad Nacional De Trujillo. <http://dspace.unitru.edu.pe/handle/UNITRU/11998>

- Guerrero, E. y Villacres, N. (2021). Bienestar psicológico y percepción de calidad de vida en adultos mayores indígenas del Ecuador. Polo del Conocimiento. *Revista científico-profesional*, 6(5), 1104-1117.
- Guerrero-Barona E, Guerrero-Molina M, García-Gómez A, Moreno-Manso JM, García-Baamonde ME. (2020). Quality of Working Life, Psychosocial Factors, Burnout Syndrome and Emotional Intelligence. *International Journal of Environmental Research and Public Health*;17(24):9550. <https://doi.org/10.3390/ijerph17249550>
- Herrera, G. (2008). Condiciones laborales y grado de satisfacción de profesionales de enfermería. *Aquichan*, 8(2). http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1657-59972008000200011
- Hidalgo, M. & González, D. (2020). Condiciones De Trabajo Y Rotación De Personal. Una relación simbiótica. Rotación de personal ¿Qué es y cómo combatirla?, 65.
- Huamaní, J. (2021). Condiciones de trabajo y satisfacción laboral en conductores de una empresa de transporte de carga con base en Juliaca 2020 [Tesis de Maestría, Universidad Peruana Cayetano Heredia]. Repositorio de la Universidad Peruana Cayetano Heredia. https://renati.sunedu.gob.pe/browse?type=author&value=Huaman%C3%AD+Sucapuca%2C+Jean+Carlos&value_lang=es_ES
- Leitón, Z., y Arteaga, N. (2022). Condiciones de trabajo física, psicológica y social, en enfermeras del servicio de emergencia. *Sciéndo*, 25(1), 29-39. <https://doi.org/10.17268/sciendo.2022.004>
- Luengo, C. (2016). Condiciones de trabajo y su relación con la calidad del cuidado y salud del profesional de enfermería. *Medicina y Seguridad del Trabajo* 62(245). https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0465-546X2016000500008
- Marin, H. (2017). Motivación y satisfacción laboral del personal de una organización de salud del sector privado. *Horizonte Médico*, 17(4). <http://dx.doi.org/https://doi.org/10.24265/horizmed.2017.v17n4.08>.
- Melguizo, R. (2017). Identidad personal y condición social. El doble anclaje de la naturaleza humana. *Revista Temas: Departamento de Humanidades*

- Universidad Santo Tomás Bucaramanga*, 11, 153-161.
<https://doi.org/10.15332/rt.v0i11.1753>
- Meliá, J. y Peiró J. (1998). *Cuestionarios de Satisfacción Laboral. Psicología de la Seguridad Laboral. [Job Satisfaction Questionnaires. Psychology of Occupational Safety]*. *Psicología de la seguridad laboral*.
<https://n9.cl/f8hsx>
- Meliá, J. y Peiró J. (1998). La medida de la satisfacción laboral en contextos organizacionales: El Cuestionario de Satisfacción S20/23 [The measurement of job satisfaction in organizational settings: The S20/23 Job Satisfaction Questionnaire]. *Psicologemas*, 5, 59-74.
<https://n9.cl/ajt1>
- Millones, M. (2022). Condiciones de trabajo y satisfacción laboral de las enfermeras del Complejo Hospitalario PNP Luis N Sáenz. *Revista científica*, 1(3), 40-65. <https://doi.org/10.53673/rc.v1i4.21>
- Miranda, M. (2018). *Ambiente laboral y motivación del personal en empresas aseguradoras de Lima Metropolitana* [Tesis de Maestría, Universidad de Piura]. Repositorio de la Universidad de Piura.
<https://pirhua.udep.edu.pe/handle/11042/3610>
- Ore, E. y Soto, C. (2019). *Satisfacción laboral y condiciones de trabajo del enfermero en el servicio de medicina del hospital Guillermo Kaelin De La Fuente, Lima - 2018* [Tesis de Maestría, Universidad Privada Norbert Wiener]. Repositorio de la Universidad Privada Norbert Wiener.
<https://repositorio.uwiener.edu.pe/bitstream/handle/20.500.13053/2973/TESIS%20Or%C3%A9%20Erik%20-%20Soto%20Cecilia.pdf?sequence=3&isAllowed=y>
- Organización Internacional del Trabajo (OIT). (2018) *Control de riesgos de accidentes mayores: Manual práctico*. Ginebra: Organización Internacional del Trabajo; Oficina Internacional del Trabajo.
<http://www.relats.org/documentos/HIST.NORM.OIT.Maul.pdf>
- Quick, J. (1999). Occupational health psychology: historical roots and future directions. *Health Psychol*;18(1):82-8.
- Ramírez, V. y Recabal, M. (2021). Condición física y calidad de vida de mujeres privadas de libertad del centro penitenciario de Concepción. *Ciencias de la Actividad Física UCM*, 22(1), 1-10.

- Raraz, J. (2021). Condiciones laborales y equipos de protección personal contra el Covid-19 en personal de salud, Lima-Perú. *Revista de la Facultad de Medicina Humana*, 21(2). <http://dx.doi.org/10.25176/rfmh.v21i2.3608>
- Raymond, J., Wood, D. & Patrick, W. (1990). Psychology doctoral training in work and health. *Am Psychol*, 45(10), 1159- 61.
- Reaño, R. (2019). *Relación entre las condiciones laborales y la satisfacción laboral del personal administrativo de la administración central de la universidad nacional de San Agustín de Arequipa 2018*. [Tesis de maestría en Ciencias, con mención en Gerencia Estratégica de Recursos Humanos]. Repositorio de UNAS. <http://repositorio.unsa.edu.pe/handle/UNSA/9358>
- Reid, G., & Nygren, T. (1988). Mental health, job satisfaction, and job stress among general practitioners. *BMJ*; 294, 366-70.
- Rosa, A., García, E., Rodríguez, P., Pérez, J., Tárraga, M. y Tárraga, P. (2017). Actividad física, condición física y calidad de la dieta en escolares de 8 a 12 años. *Nutrición Hospitalaria*, 34(6), 1292-1298.
- Sáez, J., Sierra, Á., Tornero, I., Espina, A. y Carvajal, P. (2020). Condición física relacionada con depresión y calidad de vida en personas mayores. *Revista de psicología del deporte*, 29(1), 0113-122.
- Saldarriaga, R. (2018). Condiciones laborales y satisfacción laboral de Aptus [Tesis de maestría, Universidad San Ignacio de Loyola]. Repositorio de Universidad San Ignacio de Loyola. <https://repositorio.usil.edu.pe/handle/usil/3030>
- Saltos, I., & Calderón, L. (2020). Condiciones de trabajo en el personal de enfermeras/os en tiempo de coronavirus en Ecuador. *International Journal of Nursing Didactics*, 10(06), 01-08.
- Sánchez, H. y Reyes, C. (2015). *Metodología y diseño de la investigación científica*. Visión Universitaria.
- Schneider, B. (1985). Organizational behavior. *Annual Review Psychology*, 36, 573-611.
- Schuller, R. (1977). Role perceptions, satisfaction and performance moderated by organizational level and participation in decision making. *In Academy of Management Journal*. New York, 20, 159-165.

- Solís, I., Mapén, F. y Méndez, W. (2021). Satisfacción Laboral en colaboradores de una cadena mexicana de supermercados. *Revista Arbitrada Interdisciplinaria Koinonía*, (6)11, 4-21. <https://doi.org/10.35381/r.k.v6i11.1087>
- Stehlik, K., & Babinec, A. (2017). *Data Analysis with IBM SPSS Statistics*. Packt
- Valderrama, S. (2015). *Pasos para elaborar investigación científica (2da ed.)*. San Marcos.
- Vega, M., Botello, M., Rodrigo, J. and Partido, N. (2014). Organizational climate and job satisfaction. A comparison between high and low complexity public hospitals. *Workers' Health*, 19(1):5-16.
- Yslado, R. (2019). Síndrome de burnout y la satisfacción laboral en profesionales de la salud. *Horizonte médico* 19(4). <http://dx.doi.org/10.24265/horizmed.2019.v19n4.06>
- Zubiri, F. (2013). Satisfaction and professional motivation. *Annals of the Health System of Navarre*, 36(2), 193-196. <https://dx.doi.org/10.4321/S1137-66272013000200002>

ANEXOS

Anexo 1: Operacionalización de las variables

Operacionalización de condiciones laborales

Variable	Definición conceptual	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición	Niveles y rangos
<i>Condiciones laborales</i>	Conjunto de circunstancias y características materiales, ecológicas, económicas, políticas, organizacionales, entre otras, a través de las cuales se efectúan las relaciones laborales. Estudios han puesto de manifiesto que la configuración de este escenario repercute no solo en la calidad misma del trabajo, sino también en el bienestar, la salud, la seguridad y la motivación del empleado (Cogollo y Gómez, 2010).	Condiciones físicas	Seguridad laboral e iluminación	1 y 2	Escala: Ordinal 1.Nunca (N) 2.Casi nunca (CN) 3.Algunas veces (AV) 4.Casi Siempre (CS) 5.Siempre (S)	Deficiente [22 – 51] Regular [52 – 81] Eficiente [82 – 110]
			Espacio laboral	3 y 4		
			Ambiente laboral	5, 6 y 7		
			Materiales	8		
		Condiciones psicológicas	Preparación profesional y carga laboral	9 y 10		
			El respeto y la asignación del personal	11 y 12		
			Satisfacción y motivación laboral	13 y 14		
		Condiciones sociales	Clima laboral	15 y 16		
			Desarrollo integral y estímulo	17 y 18		
			Relaciones humanas y remuneración laboral	19 y 20		
			Identidad y participación laboral	21 y 22		

Operacionalización de la satisfacción laboral

Variable	Definición conceptual	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición	Niveles y rangos
<i>Satisfacción laboral</i>	Es un estado emocional positivo o placentero resultante de una percepción subjetiva de las experiencias laborales del sujeto. Una actitud o conjunto de actitudes desarrolladas por la persona hacia su situación de trabajo, actitudes que pueden ir referidas hacia el trabajo en general o hacia facetas específicas del mismo; no se trata de una actitud específica, (Meliá y Peiró, 1998).	Satisfacción con la supervisión	Relaciones personales	1	Escala: Ordinal 1.Nunca (N) 2.Casi nunca (CN) 3.Algunas veces (AV) 4.Casi Siempre (CS) 5.Siempre (S)	Malo [23 – 55]
			Supervisión	2, 3 y 4		
			Equidad y apoyo	5 y 6		
		Satisfacción con el ambiente físico de trabajo	Condiciones físicas	7 y 8		Regular [56 – 84]
			Condiciones ambientales	9, 10 y 11		
		Prestaciones percibidas	Remuneración	12		Bueno [85 – 115]
			Oportunidad de formación y promoción	13 y 14		
			Convenios y negociaciones laborales	15 y 16		
		Satisfacción intrínseca de trabajo	Satisfacción y realización profesional	17 y 18		
			Autonomía	19 y 20		
		Satisfacción con la participación	Objetivos y metas	21		
			Participación activa	22 y 23		

Anexo 2. Instrumento de recolección de datos

CUESTIONARIO DE LAS CONDICIONES LABORALES

INSTRUCCIONES: Estimado colaborador, la presente encuesta tiene el propósito de recopilar información sobre las condiciones laborales. Le agradecería leer y marcar atentamente con un (X) la opción correspondiente a la información solicitada, la presente es totalmente anónima y su procesamiento es reservado, por lo que le pedimos sinceridad en su respuesta, en beneficio de la mejora continua.

Escala de Likert:

Nunca	=	1
Casi nunca	=	2
A veces	=	3
Casi siempre	=	4
Siempre	=	5

Nº	DIMENSIONES / ítems	Escala de Valoración				
		1	2	3	4	5
	DIMENSIÓN 1: Condiciones físicas					
1	Cuento con medidas de bioseguridad y de riesgos laborales.					
2	Cuento con suficiente iluminación para realizar mis actividades diarias.					
3	El lugar donde trabajo cuenta con una distribución y tamaño adecuado.					
4	El lugar donde yo trabajo cuenta con la privacidad necesaria para realizar mis actividades.					
5	En mi ambiente laboral existen temperaturas inadecuadas que no me permiten un buen desempeño en mi trabajo.					
6	Los ambientes donde trabajo cuentan con la ventilación adecuada.					
7	Mi trabajo se desarrolla en un ambiente con excesivo ruido.					
8	Existe suficiente material para realizar mis actividades diarias.					
	DIMENSIÓN 2: Condiciones psicológicas					
9	Me encuentro lo suficientemente preparado(a) para un buen desempeño en mi trabajo.					
10	Tengo sobrecarga laboral.					

11	Existe una dotación adecuada de personal considerando la relación Personal de Salud– Paciente.					
12	Respeto a las personas sin considerar edad, género, etnia, raza, condición social, tipo de enfermedad, etc.					
13	Estoy satisfecho(a) en el lugar donde trabajo.					
14	Tengo motivación en mi área laboral.					
	DIMENSIÓN 3: Condiciones sociales					
15	El clima laboral entre mis compañeros de trabajo favorece mis actividades diarias.					
16	El clima laboral con los jefes inmediatos superiores favorece mis actividades diarias.					
17	Mi trabajo me permite desarrollarme personal y profesionalmente.					
18	Es frecuente en mi centro de trabajo recibir estímulos laborales por parte de las autoridades.					
19	Existe respeto entre mis compañeros.					
20	Las remuneraciones que recibo son justas y apropiadas para el nivel de desempeño profesional que realizo.					
21	Me identifico con los cambios propuestos por mis compañeros.					
22	Tengo participación en las decisiones organizacionales de mi institución.					

Gracias por su valiosa colaboración

CUESTIONARIO DE SATISFACCIÓN LABORAL

INSTRUCCIONES: Estimado colaborador, la presente encuesta tiene el propósito de recopilar información sobre la satisfacción laboral. Le agradecería leer y marcar atentamente con un (X) la opción correspondiente a la información solicitada, la presente es totalmente anónima y su procesamiento es reservado, por lo que le pedimos sinceridad en su respuesta, en beneficio de la mejora continua.

Escala de Likert:

Nunca	=	1
Casi nunca	=	2
A veces	=	3
Casi siempre	=	4
Siempre	=	5

La escala no corresponde con el enunciado

Nº	DIMENSIONES / ítems	Escala de Valoración				
		1	2	3	4	5
	DIMENSIÓN 1: Satisfacción con la supervisión					
1	Las relaciones personales con mis superiores son adecuadas.					
2	La supervisión que ejerce mi superior sobre mi trabajo es adecuada.					
3	La proximidad y frecuencia con que soy supervisado (a) es apropiada.					
4	La forma en que los supervisores juzgan mi tarea es adecuada.					
5	Recibo de mis superiores igualdad y justicia en el trato.					
6	Recibo apoyo de mis superiores.					
	DIMENSIÓN 2: Satisfacción con el ambiente físico de Trabajo					
7	La limpieza, higiene y salubridad de mi centro laboral es adecuada.					
8	Me encuentro satisfecho(a) con el entorno físico y el espacio de que dispongo en mi centro de trabajo.					
9	Me siento contento(a) con la iluminación de mi centro de trabajo.					
10	Estoy satisfecho(a) con la ventilación de mi centro de trabajo.					
11	Me siento complacido(a) con la temperatura de mi centro de trabajo.					

	DIMENSIÓN 3: Prestaciones percibidas					
12	Me siento satisfecho(a) con el salario que percibo.					
13	Estoy contento(a) por las oportunidades de formación que ofrece mi centro laboral.					
14	Las oportunidades de promoción que tienen me satisfacen.					
15	Me encuentro satisfecho(a) con el grado en que mi institución cumple el convenio, las disposiciones y leyes laborales.					
16	Me siento contento(a) por la forma en que se da la negociación en mi institución sobre aspectos laborales.					
	DIMENSIÓN 4: Satisfacción intrínseca de trabajo					
17	Mi trabajo me produce satisfacciones.					
18	Mi trabajo me ofrece oportunidades de realizar actividades en las que destaco.					
19	Mi centro laboral me ofrece oportunidades de hacer actividades que me agradan.					
20	Puedo decidir autónomamente aspectos relativos a mi trabajo.					
	DIMENSIÓN 5: Satisfacción con la participación					
21	Estoy satisfecho(a) con los objetivos, metas y tasas de producción que debo alcanzar.					
22	Me encuentro contento(a) con mi participación en las decisiones de mi departamento o sección.					
23	Siento satisfacción con mi participación en las decisiones de mi grupo de trabajo relativas a la institución.					

Gracias por su valiosa colaboración

Tabla 6 Prueba de bondad de ajuste entre las variables de estudio

	Chi-cuadrado	gl	Sig.
Pearson	,042	2	,979
Desviación	,042	2	,979

Función de enlace: Logit.

Dado el valor de la significancia presentado en la tabla es mayor al 0.05 indica que el modelo ajusta adecuadamente a los datos, es decir hay una

dependencia entre el las variables independiente y dependiente, siendo el valor de la significancia igual a 0.979. y un valor de chi-cuadrado de 0.042.

Anexo 3: Confiabilidad de Instrumentos

V1. Prueba piloto para Condiciones laborales

	p1	p2	p3	p4	p5	p6	p7	p8	p9	p10	p11	p12	p13	p14	p15	p16	p17	p18	p19	p20	p21	p22
U1	3	4	1	1	2	3	4	3	4	5	1	5	2	3	2	2	2	1	3	1	3	3
U2	5	5	5	2	4	2	4	2	5	4	4	5	5	5	4	4	5	4	4	1	2	3
U3	3	3	1	4	2	2	3	4	5	3	3	3	3	2	3	3	4	2	4	3	5	5
U4	4	4	3	3	3	3	2	3	4	5	3	5	4	5	4	4	4	3	4	2	3	3
U5	2	5	5	5	5	1	3	4	4	3	2	5	1	4	3	5	5	2	2	1	2	5
U6	2	3	3	3	3	4	2	3	5	10	1	5	4	4	3	2	4	1	4	1	4	3
U7	5	3	1	1	5	1	5	1	5	4	2	5	4	5	1	5	4	2	1	1	5	5
U8	2	3	2	2	3	3	4	3	4	5	3	4	2	1	2	2	2	1	2	1	3	2
U9	2	2	1	1	2	2	3	1	4	4	2	5	1	4	3	3	2	4	4	1	2	5
U10	2	2	3	3	4	4	3	4	4	4	3	5	4	4	4	4	5	3	4	4	4	4
U11	4	5	1	5	3	4	1	3	5	3	4	5	5	5	5	5	5	3	5	5	4	3
U12	5	4	3	3	3	3	4	4	5	3	4	5	5	4	4	4	4	3	4	4	3	3
U13	5	5	4	5	1	5	1	4	5	2	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	4	4
U14	4	3	1	2	2	4	3	3	4	5	4	5	4	4	3	4	4	5	4	4	4	4
U15	4	4	3	4	3	3	2	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4
U16	2	3	1	1	3	2	4	3	4	5	2	4	2	3	2	2	2	1	3	1	3	2
U17	5	5	2	2	1	1	2	1	5	3	2	5	5	5	2	3	5	2	4	1	5	4
U18	4	5	4	5	3	4	2	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	3	4	3	4	5
U19	4	4	4	4	5	4	2	4	5	4	4	5	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4
U20	5	5	4	4	2	4	3	5	5	3	5	5	5	5	4	5	5	3	4	4	3	5

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,838	22

V2. Prueba piloto para Satisfacción laboral

	p1	p2	p3	p4	p5	p6	p7	p8	p9	p10	p11	p12	p13	p14	p15	p16	p17	p18	p19	p20	p21	p22	p23
U1	2	2	2	2	3	3	3	2	3	2	2	1	1	1	2	2	3	2	3	3	3	3	2
U2	4	5	4	4	3	3	5	5	5	2	4	2	3	3	2	2	3	3	3	3	4	4	4
U3	4	4	4	2	4	4	4	2	2	2	4	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4
U4	4	5	4	4	4	3	4	3	3	3	3	2	4	4	3	2	3	4	4	4	3	3	4
U5	5	5	5	5	4	4	4	4	5	1	1	1	2	2	3	1	3	4	4	4	3	5	4
U6	4	2	3	3	1	1	2	3	3	3	3	3	4	4	2	1	4	4	4	1	3	4	1
U7	5	4	4	3	4	4	3	2	2	2	1	1	2	3	3	3	4	3	3	3	4	4	4
U8	5	4	5	4	5	5	3	3	3	2	2	2	4	4	5	3	5	5	5	5	5	4	4
U9	2	2	2	3	2	2	2	1	3	2	3	1	2	1	2	2	3	2	2	3	2	2	2
U10	5	5	3	1	4	4	4	5	1	1	3	2	5	3	5	3	5	3	4	4	5	5	4
U11	4	4	4	4	5	5	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3
U12	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4
U13	5	5	4	5	5	5	4	4	3	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4
U14	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
U15	4	4	4	3	3	4	4	4	4	3	3	3	3	3	4	3	3	4	4	4	3	3	4
U16	3	2	2	3	1	2	3	1	3	2	4	1	2	2	3	1	3	2	2	1	3	2	2
U17	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4
U18	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	4	5
U19	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4
U20	4	4	5	4	4	5	3	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	5	3	4	4

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,940	23

Anexo 4: Validación de instrumentos



CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LAS CONDICIONES LABORALES

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		SI	NO	SI	NO	SI	NO	
DIMENSIÓN 1: Condiciones físicas								
1	Cuento con medidas de bioseguridad y de riesgos laborales.	x		x		x		
2	Cuento con suficiente iluminación para realizar mis actividades diarias.	x		x		x		
3	El lugar donde trabajo cuenta con una distribución y tamaño adecuado.	x		x		x		
4	El lugar donde yo trabajo cuenta con la privacidad necesaria para realizar mis actividades.	x		x		x		
5	En mi ambiente laboral existen temperaturas inadecuadas que no me permiten un buen desempeño en mi trabajo.	x		x		x		
6	Los ambientes donde trabajo cuentan con la ventilación adecuada.	x		x		x		
7	Mi trabajo se desarrolla en un ambiente con excesivo ruido.	x		x		x		
8	Existe suficiente material para realizar mis actividades diarias.	x		x		x		
DIMENSIÓN 2: Condiciones psicológicas								
9	Me encuentro lo suficientemente preparado(a) para un buen desempeño en mi trabajo.	x		x		x		
10	Tengo sobrecarga laboral.	x		x		x		
11	Existe una dotación adecuada de personal considerando la relación Personal de Salud- Paciente.	x		x		x		
12	Respeto a las personas sin considerar edad, género, etnia, raza, condición social, tipo de enfermedad, etc.	x		x		x		
13	Estoy satisfecho(a) en el lugar donde trabajo.	x		x		x		
14	Tengo motivación en mi área laboral.	x		x		x		
DIMENSIÓN 3: Condiciones sociales								
15	El clima laboral entre mis compañeros de trabajo favorece mis actividades diarias.	x		x		x		
16	El clima laboral con los jefes inmediatos superiores favorece mis actividades diarias.	x		x		x		
17	Mi trabajo me permite desarrollarme personal y profesionalmente.	x		x		x		
18	Es frecuente en mi centro de trabajo recibir estímulos laborales por parte de las autoridades.	x		x		x		
19	Existe respeto entre mis compañeros.	x		x		x		

20	Las remuneraciones que recibo son justas y apropiadas para el nivel de desempeño profesional que realizo.	x		x		x		
21	Me identifico con los cambios propuestos por mis compañeros.	x		x		x		
22	Tengo participación en las decisiones organizacionales de mi institución.	x		x		x		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): **Sí, presenta suficiencia**

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

Apellidos y nombres del juez validador. Mgtr. Cerafin Urbano, Efraín Isidro DNI: 43548528

Especialidad del validador: Metodólogo Temático
 Grado del especialista: Maestro Doctor

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

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

05 de noviembre del 2022

Firma del Experto Informante.

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

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ^{a1}		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		SI	NO	SI	NO	SI	NO	
DIMENSIÓN 1: Satisfacción con la supervisión		SI	NO	SI	NO	SI	NO	
1	Las relaciones personales con mis superiores son adecuadas.	x		x		x		
2	La supervisión que ejerce mi superior sobre mi trabajo es adecuada.	x		x		x		
3	La proximidad y frecuencia con que soy supervisado (a) es apropiada.	x		x		x		
4	La forma en que los supervisores juzgan mi tarea es adecuada.	x		x		x		
5	Recibo de mis superiores igualdad y justicia en el trato.	x		x		x		
6	Recibo apoyo de mis superiores.	x		x		x		
DIMENSIÓN 2: Satisfacción con el ambiente físico de Trabajo		SI	NO	SI	NO	SI	NO	
7	La limpieza, higiene y salubridad de mi centro laboral es adecuada.	x		x		x		
8	Me encuentro satisfecho(a) con el entorno físico y el espacio de que dispongo en mi centro de trabajo.	x		x		x		
9	Me siento contento(a) con la iluminación de mi centro de trabajo.	x		x		x		
10	Estoy satisfecho(a) con la ventilación de mi centro de trabajo.	x		x		x		
11	Me siento complacido(a) con la temperatura de mi centro de trabajo.	x		x		x		
DIMENSIÓN 3: Prestaciones percibidas		SI	NO	SI	NO	SI	NO	
12	Me siento satisfecho(a) con el salario que percibo.	x		x		x		
13	Estoy contento(a) por las oportunidades de formación que ofrece mi centro laboral.	x		x		x		
14	Las oportunidades de promoción que tienen me satisfacen.	x		x		x		
15	Me encuentro satisfecho(a) con el grado en que mi institución cumple el convenio, las disposiciones y leyes laborales.	x		x		x		
16	Me siento contento(a) por la forma en que se da la negociación en mi institución sobre aspectos laborales.	x		x		x		
DIMENSIÓN 4: Satisfacción intrínseca de trabajo		SI	NO	SI	NO	SI	NO	

17	Mi trabajo me produce satisfacciones.	x		x		x		
18	Mi trabajo me ofrece oportunidades de realizar actividades en las que destaco.	x		x		x		
19	Mi centro laboral me ofrece oportunidades de hacer actividades que me agradan.	x		x		x		
20	Puedo decidir autónomamente aspectos relativos a mi trabajo.	x		x		x		
DIMENSIÓN 5: Satisfacción con la participación		SI	NO	SI	NO	SI	NO	
21	Estoy satisfecho(a) con los objetivos, metas y tasas de producción que debo alcanzar.	x		x		x		
22	Me encuentro contento(a) con mi participación en las decisiones de mi departamento o sección.	x		x		x		
23	Siento satisfacción con mi participación en las decisiones de mi grupo de trabajo relativas a la institución.	x		x		x		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): **Sí, presenta suficiencia**

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

Apellidos y nombres del juez validador. Mgtr. Cerafin Urbano, Efraín Isidro DNI: 43548528

Especialidad del validador: **Metodólogo**

Temático

Grado del especialista: **Maestro**

Doctor

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

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

05 de noviembre del 2022



Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LAS CONDICIONES LABORALES

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		SI	NO	SI	NO	SI	NO	
DIMENSIÓN 1: Condiciones físicas								
1	Cuento con medidas de bioseguridad y de riesgos laborales.	x		x		x		
2	Cuento con suficiente iluminación para realizar mis actividades diarias.	x		x		x		
3	El lugar donde trabajo cuenta con una distribución y tamaño adecuado.	x		x		x		
4	El lugar donde yo trabajo cuenta con la privacidad necesaria para realizar mis actividades.	x		x		x		
5	En mi ambiente laboral existen temperaturas inadecuadas que no me permiten un buen desempeño en mi trabajo.	x		x		x		
6	Los ambientes donde trabajo cuentan con la ventilación adecuada.	x		x		x		
7	Mi trabajo se desarrolla en un ambiente con excesivo ruido.	x		x		x		
8	Existe suficiente material para realizar mis actividades diarias.	x		x		x		
DIMENSIÓN 2: Condiciones psicológicas		SI	NO	SI	NO	SI	NO	
9	Me encuentro lo suficientemente preparado(a) para un buen desempeño en mi trabajo.	x		x		x		
10	Tengo sobrecarga laboral.	x		x		x		
11	Existe una dotación adecuada de personal considerando la relación Personal de Salud- Paciente.	x		x		x		
12	Respeto a las personas sin considerar edad, género, etnia, raza, condición social, tipo de enfermedad, etc.	x		x		x		
13	Estoy satisfecho(a) en el lugar donde trabajo.	x		x		x		
14	Tengo motivación en mi área laboral.	x		x		x		
DIMENSIÓN 3: Condiciones sociales		SI	NO	SI	NO	SI	NO	
15	El clima laboral entre mis compañeros de trabajo favorece mis actividades diarias.	x		x		x		
16	El clima laboral con los jefes inmediatos superiores favorece mis actividades diarias.	x		x		x		
17	Mi trabajo me permite desarrollarme personal y profesionalmente.	x		x		x		
18	Es frecuente en mi centro de trabajo recibir estímulos laborales por parte de las autoridades.	x		x		x		
19	Existe respeto entre mis compañeros.	x		x		x		

20	Las remuneraciones que recibo son justas y apropiadas para el nivel de desempeño profesional que realizo.	x		x		x		
21	Me identifico con los cambios propuestos por mis compañeros.	x		x		x		
22	Tengo participación en las decisiones organizacionales de mi institución.	x		x		x		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): **SI, presenta suficiencia**

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

Apellidos y nombres del juez validador: Dr. Jara Aguirre, Chantal Juan **DNI:** 25451905

Especialidad del validador: Metodólogo **Temático**

Grado del especialista: Maestro **Doctor**

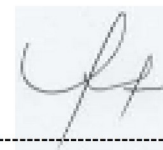
¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

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

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

05 de noviembre del 2022



Firma del Experto Informante.

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

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		SI	NO	SI	NO	SI	NO	
DIMENSIÓN 1: Satisfacción con la supervisión								
1	Las relaciones personales con mis superiores son adecuadas.	x		x		x		
2	La supervisión que ejerce mi superior sobre mi trabajo es adecuada.	x		x		x		
3	La proximidad y frecuencia con que soy supervisado (a) es apropiada.	x		x		x		
4	La forma en que los supervisores juzgan mi tarea es adecuada.	x		x		x		
5	Recibo de mis superiores igualdad y justicia en el trato.	x		x		x		
6	Recibo apoyo de mis superiores.	x		x		x		
DIMENSIÓN 2: Satisfacción con el ambiente físico de Trabajo								
7	La limpieza, higiene y salubridad de mi centro laboral es adecuada.	x		x		x		
8	Me encuentro satisfecho(a) con el entorno físico y el espacio de que dispongo en mi centro de trabajo.	x		x		x		
9	Me siento contento(a) con la iluminación de mi centro de trabajo.	x		x		x		
10	Estoy satisfecho(a) con la ventilación de mi centro de trabajo.	x		x		x		
11	Me siento complacido(a) con la temperatura de mi centro de trabajo.	x		x		x		
DIMENSIÓN 3: Prestaciones percibidas								
12	Me siento satisfecho(a) con el salario que percibo.	x		x		x		
13	Estoy contento(a) por las oportunidades de formación que ofrece mi centro laboral.	x		x		x		
14	Las oportunidades de promoción que tienen me satisfacen.	x		x		x		
15	Me encuentro satisfecho(a) con el grado en que mi institución cumple el convenio, las disposiciones y leyes laborales.	x		x		x		
16	Me siento contento(a) por la forma en que se da la negociación en mi institución sobre aspectos laborales.	x		x		x		
DIMENSIÓN 4: Satisfacción intrínseca de trabajo								

17	Mi trabajo me produce satisfacciones.	x		x		x		
18	Mi trabajo me ofrece oportunidades de realizar actividades en las que destaco.	x		x		x		
19	Mi centro laboral me ofrece oportunidades de hacer actividades que me agradan.	x		x		x		
20	Puedo decidir autónomamente aspectos relativos a mi trabajo.	x		x		x		
DIMENSIÓN 5: Satisfacción con la participación								
21	Estoy satisfecho(a) con los objetivos, metas y tasas de producción que debo alcanzar.	x		x		x		
22	Me encuentro contento(a) con mi participación en las decisiones de mi departamento o sección.	x		x		x		
23	Siento satisfacción con mi participación en las decisiones de mi grupo de trabajo relativas a la institución.	x		x		x		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Sí, presenta suficiencia

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr. Jara Aguirre, Chantal Juan DNI: 25451905

Especialidad del validador: **Metodólogo** **Temático**

Grado del especialista: **Maestro** **Doctor**

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

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

05 de noviembre del 2022



Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LAS CONDICIONES LABORALES

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		SI	NO	SI	NO	SI	NO	
DIMENSIÓN 1: Condiciones físicas								
1	Cuento con medidas de bioseguridad y de riesgos laborales.	x		x		x		
2	Cuento con suficiente iluminación para realizar mis actividades diarias.	x		x		x		
3	El lugar donde trabajo cuenta con una distribución y tamaño adecuado.	x		x		x		
4	El lugar donde yo trabajo cuenta con la privacidad necesaria para realizar mis actividades.	x		x		x		
5	En mi ambiente laboral existen temperaturas inadecuadas que no me permiten un buen desempeño en mi trabajo.	x		x		x		
6	Los ambientes donde trabajo cuentan con la ventilación adecuada.	x		x		x		
7	Mi trabajo se desarrolla en un ambiente con excesivo ruido.	x		x		x		
8	Existe suficiente material para realizar mis actividades diarias.	x		x		x		
DIMENSIÓN 2: Condiciones psicológicas								
9	Me encuentro lo suficientemente preparado(a) para un buen desempeño en mi trabajo.	x		x		x		
10	Tengo sobrecarga laboral.	x		x		x		
11	Existe una dotación adecuada de personal considerando la relación Personal de Salud- Paciente.	x		x		x		
12	Respeto a las personas sin considerar edad, género, etnia, raza, condición social, tipo de enfermedad, etc.	x		x		x		
13	Estoy satisfecho(a) en el lugar donde trabajo.	x		x		x		
14	Tengo motivación en mi área laboral.	x		x		x		
DIMENSIÓN 3: Condiciones sociales								
15	El clima laboral entre mis compañeros de trabajo favorece mis actividades diarias.	x		x		x		
16	El clima laboral con los jefes inmediatos superiores favorece mis actividades diarias.	x		x		x		
17	Mi trabajo me permite desarrollarme personal y profesionalmente.	x		x		x		
18	Es frecuente en mi centro de trabajo recibir estímulos laborales por parte de las autoridades.	x		x		x		
19	Existe respeto entre mis compañeros.	x		x		x		
DIMENSIÓN 4: Condiciones económicas								
20	Las remuneraciones que recibo son justas y apropiadas para el nivel de desempeño profesional que realizo.	x		x		x		
21	Me identifico con los cambios propuestos por mis compañeros.	x		x		x		
22	Tengo participación en las decisiones organizacionales de mi institución.	x		x		x		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Sí, presenta suficiencia

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

Apellidos y nombres del juez validador: Mgtr. Soto Guizado, Liliana **DNI:** 06248396

Especialidad del validador: Metodólogo Temático

Grado del especialista: Maestro Doctor

05 de noviembre del 2022

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

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



Firma del Experto Informante.

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

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		SI	NO	SI	NO	SI	NO	
DIMENSIÓN 1: Satisfacción con la supervisión								
1	Las relaciones personales con mis superiores son adecuadas.	x		x		x		
2	La supervisión que ejerce mi superior sobre mi trabajo es adecuada.	x		x		x		
3	La proximidad y frecuencia con que soy supervisado (a) es apropiada.	x		x		x		
4	La forma en que los supervisores juzgan mi tarea es adecuada.	x		x		x		
5	Recibo de mis superiores igualdad y justicia en el trato.	x		x		x		
6	Recibo apoyo de mis superiores.	x		x		x		
DIMENSIÓN 2: Satisfacción con el ambiente físico de Trabajo								
7	La limpieza, higiene y salubridad de mi centro laboral es adecuada.	x		x		x		
8	Me encuentro satisfecho(a) con el entorno físico y el espacio de que dispongo en mi centro de trabajo.	x		x		x		
9	Me siento contento(a) con la iluminación de mi centro de trabajo.	x		x		x		
10	Estoy satisfecho(a) con la ventilación de mi centro de trabajo.	x		x		x		
11	Me siento complacido(a) con la temperatura de mi centro de trabajo.	x		x		x		
DIMENSIÓN 3: Prestaciones percibidas								
12	Me siento satisfecho(a) con el salario que percibo.	x		x		x		
13	Estoy contento(a) por las oportunidades de formación que ofrece mi centro laboral.	x		x		x		
14	Las oportunidades de promoción que tienen me satisfacen.	x		x		x		
15	Me encuentro satisfecho(a) con el grado en que mi institución cumple el convenio, las disposiciones y leyes laborales.	x		x		x		
16	Me siento contento(a) por la forma en que se da la negociación en mi institución sobre aspectos laborales.	x		x		x		
DIMENSIÓN 4: Satisfacción intrínseca de trabajo								

17	UVCV Mi trabajo me produce satisfacciones.	x		x		x		
18	UVCV Mi trabajo me ofrece oportunidades de realizar actividades en las que destaco.	x		x		x		
19	UVCV Mi centro laboral me ofrece oportunidades de hacer actividades que me agradan.	x		x		x		
20	UVCV Puedo decidir autónomamente aspectos relativos a mi trabajo.	x		x		x		
DIMENSIÓN 5: Satisfacción con la participación								
21	Estoy satisfecho(a) con los objetivos, metas y tasas de producción que debo alcanzar.	x		x		x		
22	Me encuentro contento(a) con mi participación en las decisiones de mi departamento o sección.	x		x		x		
23	Siento satisfacción con mi participación en las decisiones de mi grupo de trabajo relativas a la institución.	x		x		x		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): **Si, presenta suficiencia**

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

Apellidos y nombres del juez validador. Mgtr. Soto Guizado, Liliانا **DNI: 06248396**

Especialidad del validador: Metodólogo Temático

Grado del especialista: Maestro Doctor

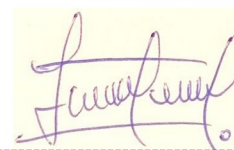
¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

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

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

05 de noviembre del 2022



Firma del Experto Informante.

Anexo 6: Evidencia de trabajo estadístico

Base de datos_ Enrique.sav [ConjuntoDatos1] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

Visible: 20 de 20 variables

	VAR00001	VAR00002	VAR00003	VAR00004	VAR00005	VAR00006	VAR00007	VAR00008	VAR00009	VAR00010	Condiciones_fisicas	Condiciones_psicológicas	Condiciones_sociales	Condiciones_laborales	Sat_st
1	18,00	16,00	18,00	52,00	17,00	11,00	12,00	12,00	9,00	61,00	1	1	1	1	
2	17,00	16,00	9,00	42,00	28,00	16,00	25,00	20,00	14,00	103,00	1	1	1	1	
3	25,00	18,00	15,00	58,00	22,00	17,00	10,00	8,00	13,00	70,00	2	1	1	1	
4	24,00	23,00	32,00	79,00	30,00	14,00	20,00	19,00	13,00	96,00	2	2	3	2	
5	23,00	24,00	32,00	79,00	11,00	9,00	6,00	17,00	4,00	47,00	1	2	3	2	
6	17,00	23,00	25,00	65,00	9,00	7,00	6,00	9,00	6,00	37,00	1	2	2	1	
7	24,00	21,00	23,00	68,00	7,00	15,00	9,00	10,00	5,00	46,00	2	1	1	1	
8	26,00	23,00	30,00	79,00	22,00	21,00	24,00	17,00	11,00	95,00	2	2	3	2	
9	30,00	26,00	38,00	94,00	28,00	16,00	17,00	15,00	14,00	90,00	3	3	3	3	
10	28,00	22,00	25,00	75,00	20,00	18,00	19,00	18,00	8,00	83,00	3	1	2	2	
11	34,00	25,00	24,00	83,00	26,00	25,00	22,00	20,00	15,00	108,00	3	3	1	3	
12	26,00	22,00	22,00	70,00	26,00	25,00	14,00	15,00	11,00	91,00	2	1	1	1	
13	22,00	26,00	23,00	71,00	16,00	18,00	10,00	9,00	6,00	59,00	1	3	1	2	
14	29,00	21,00	28,00	78,00	24,00	20,00	19,00	16,00	12,00	91,00	3	1	2	2	
15	24,00	21,00	29,00	74,00	18,00	14,00	15,00	13,00	11,00	71,00	2	1	2	2	
16	24,00	24,00	33,00	81,00	24,00	20,00	14,00	16,00	12,00	86,00	2	2	3	3	
17	32,00	24,00	29,00	85,00	15,00	18,00	16,00	15,00	7,00	71,00	3	2	2	3	
18	27,00	21,00	24,00	72,00	19,00	15,00	12,00	16,00	12,00	74,00	3	1	1	2	
19	31,00	26,00	33,00	90,00	18,00	12,00	12,00	15,00	8,00	65,00	3	3	3	3	
20	30,00	24,00	32,00	86,00	26,00	14,00	8,00	13,00	11,00	72,00	3	2	3	3	
21	25,00	24,00	24,00	73,00	26,00	19,00	14,00	17,00	14,00	90,00	2	2	1	2	
22	24,00	22,00	24,00	77,00	22,00	15,00	10,00	10,00	10,00	60,00	2	1	2	2	

Vista de datos Vista de variables

IBM SPSS Statistics Processor está listo Unicode:ON

19:42 28/12/2022

Base de datos_ Enrique.sav [ConjuntoDatos1] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

Visible: 20 de 20 variables

	VAR00001	VAR00002	VAR00003	VAR00004	VAR00005	VAR00006	VAR00007	VAR00008	VAR00009	VAR00010	Condiciones_fisicas	Condiciones_psicológicas	Condiciones_sociales	Condiciones_laborales	Sat_st
85	29,00	26,00	29,00	84,00	29,00	19,00	23,00	16,00	13,00	100,00	3	3	2	3	
86	30,00	27,00	36,00	93,00	24,00	20,00	17,00	16,00	11,00	88,00	3	3	3	3	
87	22,00	26,00	32,00	80,00	22,00	18,00	16,00	15,00	11,00	82,00	1	3	3	3	
88	27,00	26,00	30,00	83,00	13,00	13,00	9,00	8,00	7,00	50,00	3	3	3	3	
89	19,00	20,00	16,00	55,00	24,00	17,00	20,00	18,00	12,00	91,00	1	1	1	1	
90	19,00	25,00	26,00	70,00	22,00	19,00	15,00	14,00	12,00	82,00	1	3	2	1	
91	31,00	26,00	31,00	88,00	23,00	19,00	16,00	16,00	11,00	85,00	3	3	3	3	
92	31,00	26,00	30,00	87,00	26,00	18,00	19,00	17,00	13,00	93,00	3	3	3	3	
93	32,00	28,00	33,00	93,00	28,00	15,00	9,00	15,00	14,00	81,00	3	3	3	3	
94	23,00	29,00	22,00	74,00	14,00	14,00	14,00	13,00	7,00	62,00	1	3	1	2	
95	22,00	25,00	24,00	71,00	24,00	10,00	12,00	13,00	12,00	71,00	1	3	1	2	
96	22,00	19,00	15,00	56,00	28,00	13,00	18,00	20,00	13,00	92,00	1	1	1	1	
97	14,00	20,00	24,00	58,00	13,00	11,00	8,00	10,00	7,00	49,00	1	1	1	1	
98	25,00	24,00	32,00	81,00	22,00	14,00	18,00	16,00	8,00	78,00	2	2	3	3	
99	26,00	27,00	35,00	88,00	26,00	18,00	20,00	16,00	11,00	91,00	2	3	3	3	
100	29,00	26,00	29,00	84,00	23,00	19,00	20,00	15,00	11,00	88,00	3	3	2	3	
101	30,00	27,00	36,00	93,00	29,00	19,00	23,00	16,00	13,00	100,00	3	3	3	3	
102	22,00	26,00	32,00	80,00	23,00	19,00	16,00	16,00	12,00	86,00	1	3	3	3	
103															
104															
105															
106															

Vista de datos Vista de variables

IBM SPSS Statistics Processor está listo Unicode:ON

19:43 28/12/2022

Base de datos_ Enrique.sav [ConjuntoDatos1] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

	Nombre	Tipo	Anchura	Decimales	Etiqueta	Valores	Perdidos	Columnas	Alineación	Medida	Rol
1	VAR00001	Numérico	8	2		Ninguno	Ninguno	8	Derecha	Escala	Entrada
2	VAR00002	Numérico	8	2		Ninguno	Ninguno	8	Derecha	Escala	Entrada
3	VAR00003	Numérico	8	2		Ninguno	Ninguno	8	Derecha	Escala	Entrada
4	VAR00004	Numérico	8	2		Ninguno	Ninguno	8	Derecha	Escala	Entrada
5	VAR00005	Numérico	8	2		Ninguno	Ninguno	8	Derecha	Escala	Entrada
6	VAR00006	Numérico	8	2		Ninguno	Ninguno	8	Derecha	Escala	Entrada
7	VAR00007	Numérico	8	2		Ninguno	Ninguno	8	Derecha	Escala	Entrada
8	VAR00008	Numérico	8	2		Ninguno	Ninguno	8	Derecha	Escala	Entrada
9	VAR00009	Numérico	8	2		Ninguno	Ninguno	8	Derecha	Escala	Entrada
10	VAR00010	Numérico	8	2		Ninguno	Ninguno	8	Derecha	Escala	Entrada
11	Condiciones...	Numérico	5	0	Condiciones fisi...	{1, Deficient...	Ninguno	10	Derecha	Ordinal	Entrada
12	Condiciones...	Numérico	5	0	Condiciones ps...	{1, Deficient...	Ninguno	10	Derecha	Ordinal	Entrada
13	Condiciones...	Numérico	5	0	Condiciones so...	{1, Deficient...	Ninguno	10	Derecha	Ordinal	Entrada
14	Condiciones...	Numérico	5	0	Condiciones la...	{1, Deficient...	Ninguno	10	Derecha	Ordinal	Entrada
15	Satisfacción...	Numérico	5	0	Satisfacción co...	{1, Malo}...	Ninguno	10	Derecha	Ordinal	Entrada
16	Satisfacción...	Numérico	5	0	Satisfacción co...	{1, Malo}...	Ninguno	10	Derecha	Ordinal	Entrada
17	Prestacione...	Numérico	5	0	Prestaciones p...	{1, Malo}...	Ninguno	10	Derecha	Ordinal	Entrada
18	Satisfacción...	Numérico	5	0	Satisfacción int...	{1, Malo}...	Ninguno	10	Derecha	Ordinal	Entrada
19	Satisfacción...	Numérico	5	0	Satisfacción co...	{1, Malo}...	Ninguno	10	Derecha	Ordinal	Entrada
20	Satisfacción...	Numérico	5	0	Satisfacción la...	{1, Malo}...	Ninguno	10	Derecha	Ordinal	Entrada
21											
22											
23											
24											
25											

Vista de datos Vista de variables

IBM SPSS Statistics Processor está listo Unicode:ON

19:43 28/12/2022

Resultado Enrique.spv [Documento2] - IBM SPSS Statistics Visor

Archivo Editar Ver Datos Transformar Insertar Formato Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

Resultado

- Registro
- Frecuencias
 - Título
 - Notas
 - Conjunto de da
 - Estadísticos
 - Tabla de frecue
 - Título
 - Condicion
 - Condicion
 - Condicion
 - Condicion
 - Satisfacci
 - Satisfacci
 - Prestacion
 - Satisfacci
 - Satisfacci
 - Satisfacci
 - Gráfico de barr
 - Título
 - Condicion
 - Condicion
 - Condicion
 - Condicion
 - Satisfacci
 - Satisfacci
 - Satisfacci
 - Prestacion
 - Satisfacci
 - Satisfacci
- Registro
 - PLUM - Regresión c
 - Título
 - Notas

		Condiciones físicas	Condiciones psicológicas	Condiciones sociales	Condiciones laborales	Satisfacción con la supervisión	Satisfacción con el ambiente físico de Trabajo	Prestaciones percibidas	Satisfacción intrínseca de trabajo	Satisfacción con la participación	Satisfacción laboral
N	Válido	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102
	Perdidos	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0

Tabla de frecuencia

Condiciones físicas

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Deficiente	39	38,2	38,2	38,2
	Regular	29	28,4	28,4	66,7
	Eficiente	34	33,3	33,3	100,0
	Total	102	100,0	100,0	

Condiciones psicológicas

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Deficiente	40	39,2	39,2	39,2
	Regular	30	29,4	29,4	68,6
	Eficiente	32	31,4	31,4	100,0
	Total	102	100,0	100,0	

Condiciones sociales

		Porcentaje	Porcentaje

IBM SPSS Statistics Processor está listo | Unidade: ON | 19:44 | 28/12/2022

Resultado Enrique.spv [Documento2] - IBM SPSS Statistics Visor

Archivo Editar Ver Datos Transformar Insertar Formato Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

Resultado

- Registro
- Frecuencias
 - Título
 - Notas
 - Conjunto de da
 - Estadísticos
 - Tabla de frecue
 - Título
 - Condicion
 - Condicion
 - Condicion
 - Condicion
 - Satisfacció
 - Satisfacció
 - Prestacion
 - Satisfacció
 - Satisfacció
 - Satisfacció
 - Gráfico de barr
 - Título
 - Condicion
 - Condicion
 - Condicion
 - Condicion
 - Satisfacció
 - Satisfacció
 - Prestacion
 - Satisfacció
 - Satisfacció
 - Satisfacció
- Registro
- PLUM - Regresión
 - Título
 - Notas

Satisfacción intrínseca de trabajo

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Malo	46	45,1	45,1	45,1
	Regular	36	35,3	35,3	80,4
	Bueno	20	19,6	19,6	100,0
	Total	102	100,0	100,0	

Satisfacción con la participación

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Malo	38	37,3	37,3	37,3
	Regular	41	40,2	40,2	77,5
	Bueno	23	22,5	22,5	100,0
	Total	102	100,0	100,0	

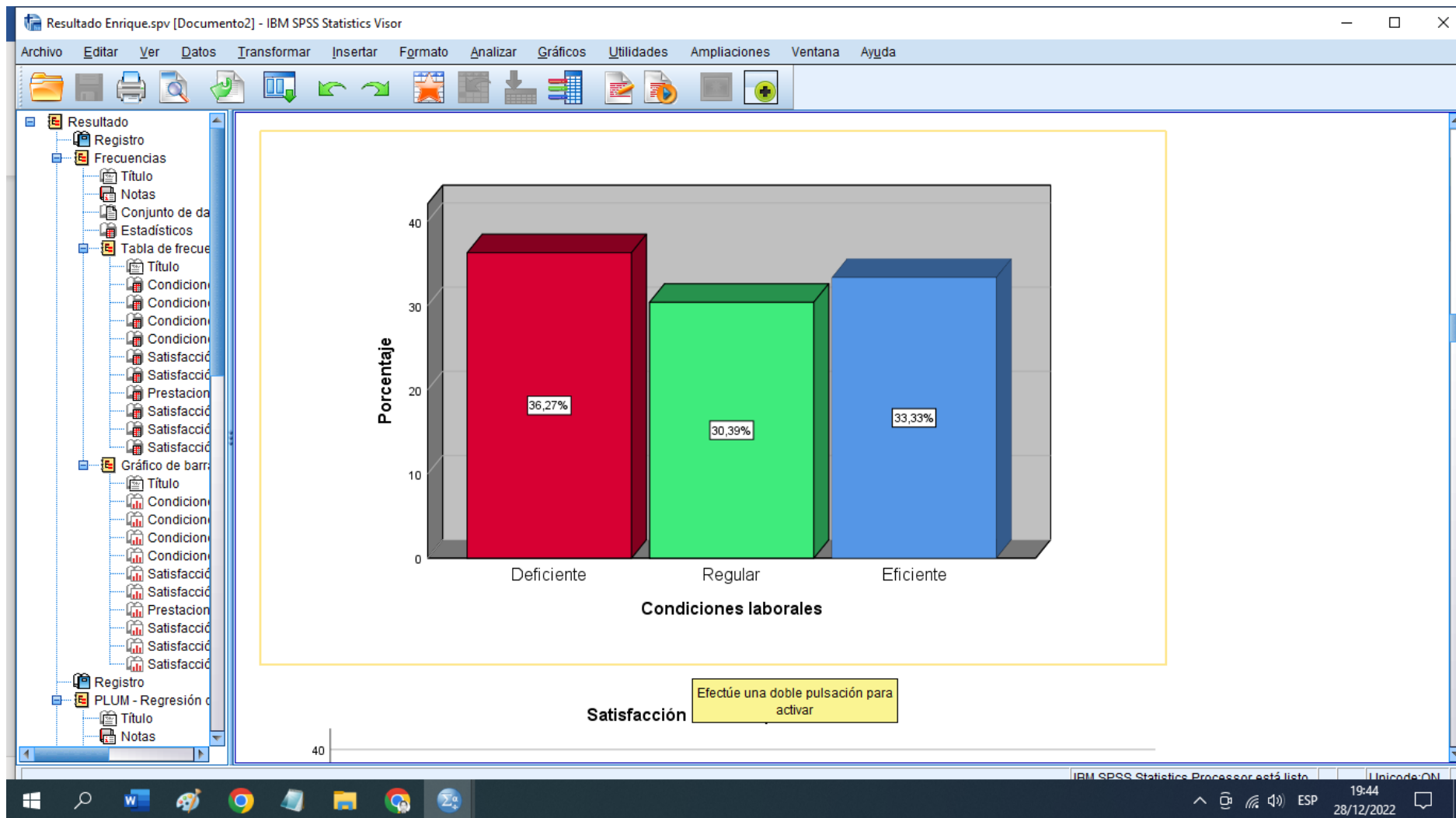
Satisfacción laboral

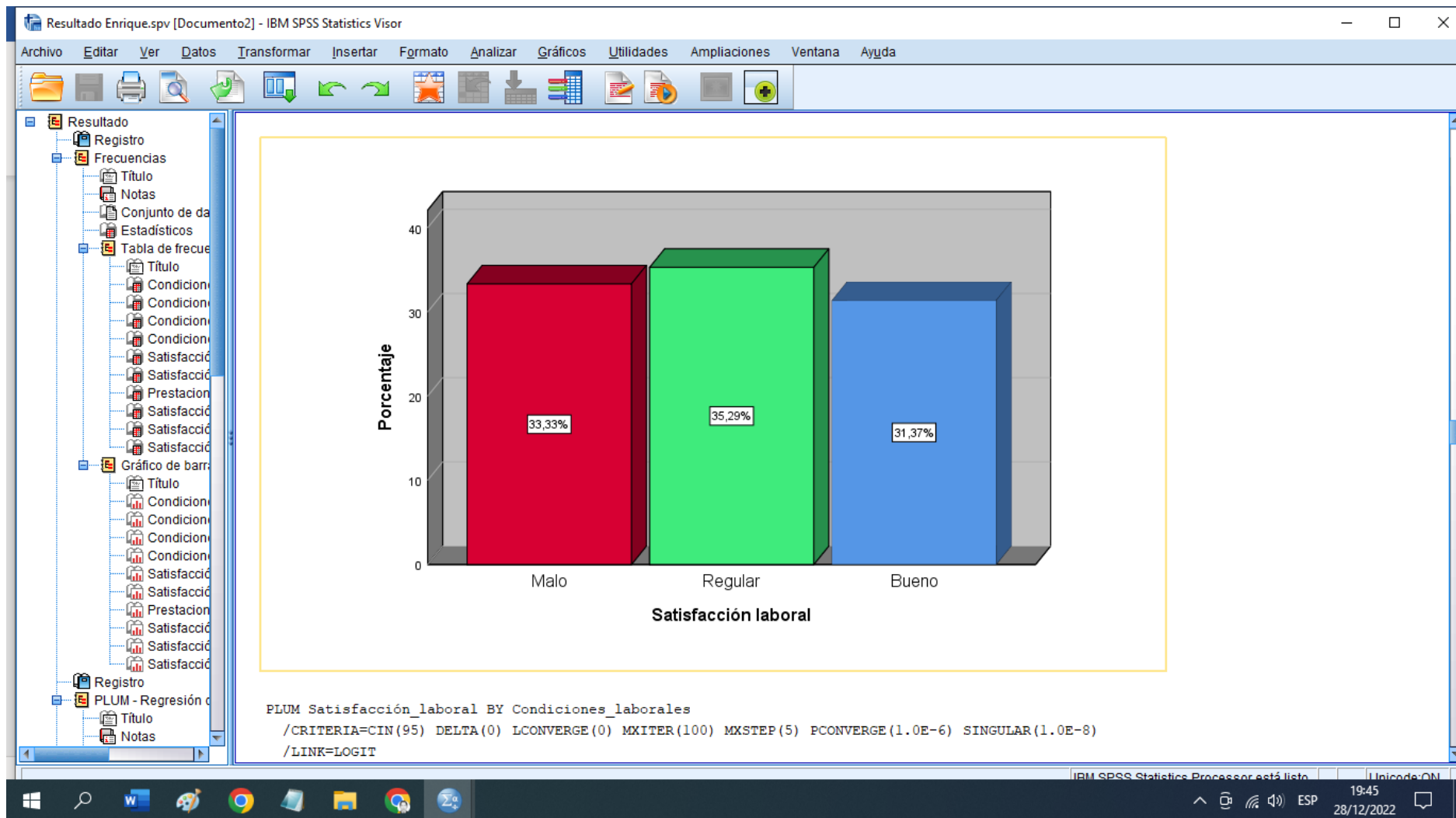
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Malo	34	33,3	33,3	33,3
	Regular	36	35,3	35,3	68,6
	Bueno	32	31,4	31,4	100,0
	Total	102	100,0	100,0	

Gráfico de barras

IBM SPSS Statistics Processor está listo | Unicodo:ON

19:44
28/12/2022





Resultado Enrique.spv [Documento2] - IBM SPSS Statistics Visor

Archivo Editar Ver Datos Transformar Insertar Formato Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

Resultado
 Registro
 Frecuencias
 Título
 Notas
 Conjunto de da
 Estadísticos
 Tabla de frecue
 Título
 Condicion
 Condicion
 Condicion
 Condicion
 Satisfacció
 Satisfacció
 Prestacion
 Satisfacció
 Satisfacció
 Satisfacció
 Gráfico de barr
 Título
 Condicion
 Condicion
 Condicion
 Condicion
 Satisfacció
 Satisfacció
 Prestacion
 Satisfacció
 Satisfacció
 Satisfacció
 Registro
 PLUM - Regresión o
 Título
 Notas

PLUM Satisfacción_laboral BY Condiciones_laborales
 /CRITERIA=CIN(95) DELTA(0) LCONVERGE(0) MXITER(100) MXSTEP(5) PCONVERGE(1.0E-6) SINGULAR(1.0E-8)
 /LINK=LOGIT
 /PRINT=FIT PARAMETER SUMMARY.

PLUM - Regresión ordinal

Resumen de procesamiento de casos

		N	Porcentaje marginal
Satisfacción laboral	Malo	34	33,3%
	Regular	36	35,3%
	Bueno	32	31,4%
Condiciones laborales	Deficiente	37	36,3%
	Regular	31	30,4%
	Eficiente	34	33,3%
Válidos		102	100,0%
Perdidos		0	
Total		102	

Información de ajuste de los modelos

Modelo	Logaritmo de la verosimilitud	Chi-cuadrado	gl	Sig.
Sólo intersección	-2	35,917		
Final	21,784	14,133	2	,001

Función de enlace: Logit.

IBM SPSS Statistics Processor está listo | Unidade:ON

19:45
28/12/2022

Resultado Enrique.spv [Documento2] - IBM SPSS Statistics Visor

Archivo Editar Ver Datos Transformar Insertar Formato Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

Resultado

- Registro
- Frecuencias
 - Título
 - Notas
 - Conjunto de da
 - Estadísticos
 - Tabla de frecue
 - Título
 - Condicion
 - Condicion
 - Condicion
 - Condicion
 - Satisfacció
 - Satisfacció
 - Prestacion
 - Satisfacció
 - Satisfacció
 - Gráfico de barr
 - Título
 - Condicion
 - Condicion
 - Condicion
 - Condicion
 - Satisfacció
 - Satisfacció
 - Prestacion
 - Satisfacció
 - Satisfacció
- Registro
 - PLUM - Regresión
 - Título
 - Notas

Información de ajuste de los modelos

Modelo	Logaritmo de la verosimilitud	Chi-cuadrado	gl	Sig.
Sólo intersección	32,148			
Final	22,443	9,705	2	,008

Función de enlace: Logit.

Bondad de ajuste

	Chi-cuadrado	gl	Sig.
Pearson	,631	2	,729
Desviación	,646	2	,724

Función de enlace: Logit.

Pseudo R cuadrado

Cox y Snell	,091
Nagelkerke	,103
McFadden	,044

Función de enlace: Logit.

Estimaciones de parámetro

	Estimación	Desv. Error	Wald	gl	Sig.	Intervalo de confianza al 95%	
						Límite inferior	Límite superior
Umbral [Prestaciones_percebidas = 1]	-,949	,343	7,654	1	,006	-1,621	-,277

IBM SPSS Statistics Processor está listo | Unificado: ON

19:46
28/12/2022

Resultado Enrique.spv [Documento2] - IBM SPSS Statistics Visor

Archivo Editar Ver Datos Transformar Insertar Formato Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

Resultado

- Registro
- Frecuencias
 - Título
 - Notas
 - Conjunto de da
 - Estadísticos
 - Tabla de frecue
 - Título
 - Condicion
 - Condicion
 - Condicion
 - Condicion
 - Satisfacció
 - Satisfacció
 - Prestacion
 - Satisfacció
 - Satisfacció
 - Satisfacció
 - Gráfico de barr
 - Título
 - Condicion
 - Condicion
 - Condicion
 - Satisfacció
 - Satisfacció
 - Prestacion
 - Satisfacció
 - Satisfacció
- Registro
 - PLUM - Regresión c
 - Título
 - Notas

	Chi-cuadrado	gl	Sig.
Pearson	,433	2	,805
Desviación	,438	2	,803

Función de enlace: Logit.

Pseudo R cuadrado

Cox y Snell	,065
Nagelkerke	,074
McFadden	,032

Función de enlace: Logit.

Estimaciones de parámetro							Intervalo de confianza al 95%	
		Estimación	Desv. Error	Wald	gl	Sig.	Limite inferior	Limite superior
Umbral	[Satisfacción_participación = 1]	-,853	,340	6,291	1	,012	-1,520	-,186
	[Satisfacción_participación = 2]	,997	,345	8,348	1	,004	,321	1,673
Ubicación	[Condiciones_laborales =1]	-,945	,454	4,333	1	,037	-1,835	-,055
	[Condiciones_laborales =2]	,154	,460	,111	1	,738	-,749	1,056
	[Condiciones_laborales =3]	0 ^a			0			

Función de enlace: Logit.

a. Este parámetro está establecido en cero porque es redundante.

IBM SPSS Statistics Processor está listo | Unificado: ON

19:45
28/12/2022

Anexo 7: Consentimientos informado



CONSENTIMIENTO INFORMADO

La presente hace constancia de mi participación en la investigación "Condiciones laborales en la satisfacción laboral del personal de un Centro Materno Infantil – SMP 2022". Teniendo al investigador M.C. Enrique Ramos Loayza.

El objetivo principal es: Determinar la influencia de las condiciones laborales en la satisfacción laboral del personal del Centro Materno Infantil México, 2022.

Los objetivos específicos son: (a) Determinar la influencia de las condiciones laborales en la satisfacción con la supervisión del personal (b) Determinar la influencia de las condiciones laborales en la satisfacción con el ambiente físico de trabajo del personal (c) Determinar la influencia de las condiciones laborales en las prestaciones percibidas del personal (d) Determinar la influencia de las condiciones laborales en la satisfacción intrínseca de trabajo del personal y (e) Determinar la influencia de las condiciones laborales en la satisfacción con la participación del personal .

Justificación del estudio: Los resultados de la presente investigación relacionados a las condiciones laborales y satisfacción laboral servirán como referente para ser aplicados en mejoras de la institución, la cual contribuirá en la mejora de las condiciones físicas, condiciones psicológicas y condiciones sociales, permitiendo a los directivos del Centro Materno Infantil México, contar con sustento teórico que ayude a mejorar la condiciones laborales y por ende la satisfacción laboral y de esta forma ofrecer un mejor servicio a los usuarios que asisten para una atención.

Confidencialidad: Toda la información obtenida en relación con este estudio será confidencial y sólo será revelada con su permiso. La firma de este documento constituye su aceptación para participar en el estudio. Sólo el investigador tendrá acceso a las encuestas.

Otra Información: Sus respuestas serán analizadas únicamente para esta investigación. También puede retirarse sin ninguna consecuencia negativa si se siente incómodo(a). Si tiene alguna pregunta por favor no dude en hacerlo saber, el investigador estará dispuesto a responder sus inquietudes y comentarios.

Noviembre del 2022

MINISTERIO DE SALUD
DIRECCIÓN DE REDES INTEGRADAS DE SALUD INFANTIL
CENTRO MATERNO INFANTIL, MÉXICO
LIC. EARLITH VIDAL TANAZONA
EROMATOLOGA NUTRICIONISTA
IME 1421

Firma del participante

Firma del investigador

ENRIQUE RAMOS LOAYZA
021 062 48396



CONSENTIMIENTO INFORMADO

La presente hace constancia de mi participación en la investigación "Condiciones laborales en la satisfacción laboral del personal de un Centro Materno Infantil – SMP 2022". Teniendo al investigador M.C. Enrique Ramos Loayza.

El objetivo principal es: Determinar la influencia de las condiciones laborales en la satisfacción laboral del personal del Centro Materno Infantil México, 2022.

Los objetivos específicos son: (a) Determinar la influencia de las condiciones laborales en la satisfacción con la supervisión del personal (b) Determinar la influencia de las condiciones laborales en la satisfacción con el ambiente físico de trabajo del personal (c) Determinar la influencia de las condiciones laborales en las prestaciones percibidas del personal (d) Determinar la influencia de las condiciones laborales en la satisfacción intrínseca de trabajo del personal y (e) Determinar la influencia de las condiciones laborales en la satisfacción con la participación del personal .

Justificación del estudio: Los resultados de la presente investigación relacionados a las condiciones laborales y satisfacción laboral servirán como referente para ser aplicados en mejoras de la institución, la cual contribuirá en la mejora de las condiciones físicas, condiciones psicológicas y condiciones sociales, permitiendo a los directivos del Centro Materno Infantil México, contar con sustento teórico que ayude a mejorar la condiciones laborales y por ende la satisfacción laboral y de esta forma ofrecer un mejor servicio a los usuarios que asisten para una atención.

Confidencialidad: Toda la información obtenida en relación con este estudio será confidencial y sólo será revelada con su permiso. La firma de este documento constituye su aceptación para participar en el estudio. Sólo el investigador tendrá acceso a las encuestas.

Otra Información: Sus respuestas serán analizadas únicamente para esta investigación. También puede retirarse sin ninguna consecuencia negativa si se siente incómodo(a). Si tiene alguna pregunta por favor no dude en hacerlo saber, el investigador estará dispuesto a responder sus inquietudes y comentarios.

Noviembre del 2022

MINISTERIO DE SALUD
Dirección de Políticas Integrales de Salud Lima Norte
CENTRO MATERNO INFANTIL MEXICO
JESÚS ANTONIO VÁSQUEZ VÁSQUEZ
MEDICO RADIOLÓGO

Firma del participante

Firma del investigador

ENRIQUE RAMOS LOAYZA
DNI 06248396

Anexo 8: Permiso del establecimiento



PERÚ

Ministerio
de Salud

Dirección de Redes
Integradas de Salud
Lima Norte

“Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres”
“Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional”

San Martín de Porres, 14 de noviembre del 2022

CARTA N° 001- 2022/ CMI. MEXICO/MINSA- DIRIS - LN

MC. ENRIQUE RAMOS LOAYZA

ASUNTO: Facilidades para Ejecución de Proyecto de Investigación

Presente.

Tengo el agrado de dirigirme a usted, a fin de saludarlo cordialmente y por intermedio de la presente comunicarle que se le otorgaran las facilidades para la ejecución de su Proyecto de Investigación titulado:

“Condiciones Laborales en la satisfacción laboral del personal de un Centro Materno Infantil-SMP 2022”, correspondiente al Programa de Maestría en Gestión de los Servicios de la Salud, de la Universidad Cesar Vallejo.

Atentamente.

MINISTERIO DE SALUD
DIRECCION DE REDES INTEGRALES DE SALUD LIMA NORTE
CENTRO MATERNO INFANTIL MEXICO
M.C. MÁXIMO CORNEJO ESCATE
MEDICO JEFE
CMP 23272

MCE/psr.

cc. Archivo



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

MAESTRÍA EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, DIAZ MUJICA JUANA YRIS, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA NORTE, asesor de Tesis titulada: "CONDICIONES LABORALES EN LA SATISFACCION LABORAL DEL PERSONAL DE UN CENTRO MATERNO INFANTIL-SMP 2022", cuyo autor es RAMOS LOAYZA ENRIQUE, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 16.00%, 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, 06 de Enero del 2023

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
DIAZ MUJICA JUANA YRIS DNI: 09395072 ORCID: 0000-0001-8268-4626	Firmado electrónicamente por: JDIAZMU el 09-01- 2023 16:07:07

Código documento Trilce: TRI - 0511062