



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

**Satisfacción laboral y régimen de contrato del personal de salud
de Neonatología de un Hospital Nivel III-1, 2022**

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADEMICO DE:

Maestra en Gestión de los Servicios de la Salud

AUTORA:

Blas Espinoza, Maruja Pilar (orcid.org/0000-0002-6976-3933)

ASESORA:

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

CO-ASESOR

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

Línea de Investigación

Calidad de las Prestaciones Asistenciales y Gestión del Riesgo en Salud

Línea de Responsabilidad Social Universitaria

Promoción de la salud, nutrición y salud alimentaria

LIMA – PERÚ

2023

Dedicatoria

A mis hijos con mucho amor, y a mi familia por el empuje que me ha dado para crecer profesional y personalmente en este mundo competitivo.

Agradecimiento

A Dios por permitirme ser una persona con oportunidades.

A mi asesora, por brindarme todo el apoyo, la rigurosidad en la realización de mi trabajo de tesis.

A la universidad por darme la oportunidad de ser parte de la institución.

Índice de contenidos

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	20
3.1 Tipo y diseño de investigación	20
3.2 Variables y operacionalización	21
3.3 Población, muestra, muestreo	22
3.4 Técnica e instrumentos de recolección de datos	23
3.5 Procedimientos	23
3.6 Método de análisis de datos	24
3.7 Aspectos Éticos	24
IV. RESULTADOS	25
V. DISCUSIÓN	36
VI. CONCLUSIONES	43
VII. RECOMENDACIONES	44
ANEXOS	55

Índice de Tablas

Tabla 1 Frecuencia de la variable Régimen Laboral	25
Tabla 2 Frecuencia satisfacción Laboral	26
Tabla 3 Frecuencia de Satisfacción Laboral por dimensiones	27
Tabla 4 Prueba de Normalidad	28
Tabla 5 Correlación para responder la hipótesis principal	28
Tabla 6 Correlación Dimensión 1 condiciones físicas y/o materiales	29
Tabla 7 Correlación Dimensión 2 Beneficios laborales y/o remunerativos	30
Tabla 8 Correlación dimensión 3: Políticas Administrativas	31
Tabla 9 Correlación dimensión 4: Relaciones sociales	32
Tabla 10 Correlación Dimensión 5: Desarrollo Personal	33
Tabla 11 Correlación de la dimensión 6: Desempeño de Tarea	34
Tabla 12 correlación de la dimensión 7: Relación con la autoridad	35

Índice de figuras

Figura 1: Gráfico de barras condición Laboral	25
Figura 2: Gráfico de barras satisfacción laboral	26
Figura 3: Gráfico de barras satisfacción laboral por dimensiones	27

Resumen

Esta investigación tuvo como objetivo, analizar la relación entre satisfacción laboral y el régimen de contrato del personal de salud de Neonatología de un hospital nivel III-1, 2022. La investigación fue de tipo básica, empleó una metodología cuantitativa con un diseño no experimental con un alcance descriptivo y correlacional. La muestra de estudio fue de 80 profesionales de salud y la técnica usada fue la encuesta, la cual empleó un instrumento para medir la satisfacción laboral validado por Orozco (2020). Este instrumento tuvo un índice alfa de 0.975, lo cual reflejó un nivel adecuado de consistencia interna. Como resultado según prueba de Tau-B de Kendall, se observó que existe una correlación significativa de 0,049 entre satisfacción laboral y régimen de contrato. Se concluye que los diferentes regímenes laborales tienen influencia en la Satisfacción laboral de los profesionales de la salud del servicio de Neonatología de un hospital nivel III-1 2022.

Palabras clave: Satisfacción laboral, régimen de contrato, personal de salud.

Abstract

The aim of this research was to analyze the relationship between job satisfaction and the contract regime of the Neonatology health personnel of a level III-1 hospital, 2022. The research was of a basic type, employing a quantitative methodology with a non-experimental design with a descriptive and correlational scope. The study sample consisted of 80 health professionals and the technique used was the survey, which employed an instrument to measure job satisfaction validated by Orozco (2020). This instrument had an alpha index of 0.975, which reflected an adequate level of internal consistency. As a result, according to Kendall, Tau_b test, it was observed that there is a significant correlation of 0,049 between job satisfaction and the contract regime. It is concluded that the different work regimes have an influence on the job satisfaction of health professionals in the Neonatology service of a level III-1 hospital, 2022.

Keywords: Job satisfaction, contract regime, health staff.

I. INTRODUCCIÓN

En la actualidad hay cambios legales que se vienen dando en el aspecto profesional de la salud pública, situación que indudablemente se convierte en factores internos y externos que generan o alteran la satisfacción laboral. Este estudio cobra relevancia porque se trata de un sector que administra la salud de la población y para ello se necesita tener profesionales muy motivados y satisfechos. Este escenario dependerá básicamente de factores como la situación laboral de cada uno y el contexto en que se encuentra, como por ejemplo a mejores compensaciones salariales, mejores niveles de satisfacción laboral o viceversa.

La satisfacción laboral, relacionado al ambiente del personal en su centro laboral; que a su vez depende de varios factores generalmente externos, siendo los de mayor relevancia la remuneración y el contexto. El personal de la institución a pesar de pertenecer a cierto régimen laboral, se evidencia diferentes disconformidades en el momento de ejecutar sus actividades, por ello es necesario conocer el nivel de satisfacción para tomar medidas de acción juntamente con la parte administrativa y mejorar dicha insatisfacción del trabajador.

Un estudio en México por Castro y otros (2022) encontraron valorar la realización de funciones del cuerpo de enfermeros de un hospital de seguridad social, concluyeron que el grado de satisfacción en el desarrollo de sus funciones es medio o regular, lo cual debe considerarse como una alerta para la institución. Los factores extrínsecos como el sueldo y la preparación académica insuficiente afectan la satisfacción. De manera general, las formas de convivencia, el aspecto comunicativo, la labor colegiada, el clima organizacional y la creación de ambientes de trabajo saludables contribuyen en la satisfacción.

Otra investigación en México por García et al. (2016) mencionan que la satisfacción laboral, es importante en toda entidad, ya que, si el trabajador está satisfecho hará una labor proactiva. En cuanto a la satisfacción endógena se encuentran algo contentos y en la exógena en las dos entidades del sector salud del estado de Hidalgo se perciben indiferentes o insatisfechos. En ambas instituciones hay indiferencia y menor satisfacción por situación del salario.

Por otro lado, Gómez y otros (2012) en su estudio realizado a 2 instituciones de salud en México ponen en evidencia los determinantes de mayor satisfacción: tipo de trabajo, el salario, relación interpersonal, funciones y horario de trabajo. Asimismo, lo contrario: trato con los directivos, superación, estímulos y clima. En conclusión la satisfacción se relaciona con la edad y la antigüedad laboral.

Por su parte, De la Cruz & Ramírez (2017) en una investigación realizada en Lima sobre el entorno del trabajador y la satisfacción por el trabajo del equipo de enfermería en un Centro Quirúrgico de Essalud, concluye que la satisfacción laboral en la mayoría del equipo de profesionales se encuentra moderadamente compensadas, situación que influye en la calidad de atención prestada. Asimismo, este nivel de complacencia se ha dado con las dimensiones. Podemos mencionar que un ambiente adecuado mejora el desenvolvimiento del profesional.

Según Aguinaga (2021) el régimen (CAS), delineado para superar obstáculos laborales en el Sector Estatal, hasta la puesta en marcha de un mecanismo laboral diferente. El sistema CAS muy manejado en el sistema de Salud, durante la primera ola de contagios, causados por el SarsCov-2, expuso sus limitaciones; pues no hubo profesionales; y los que estaban allí, fueron los más expuestos y sacrificados.

En relación con el plano local, específicamente sobre la situación los trabajadores de Neonatología de un nosocomio nivel III-1, se percibe que la gran mayoría del personal enmarcado en regímenes laborales distintos están insatisfechos por varios factores internos y externos.

En el factor interno se puede mencionar que los profesionales de la salud del régimen de contrato por terceros se encuentran muy desmotivados en relación con los demás porque no reciben igual remuneración que los nombrados o de CAS; y lo más preocupante reciben sus escasas remuneraciones con retraso de un mes hasta dos meses. En los casos de contratos CAS, también insatisfacción porque están esperando nueva convocatoria para firmar un nuevo contrato; en cuanto a los nombrados, algunos reciben un plus económico por especialización y otros no.

En el factor externo, hay carencia de insumos y materiales de protección y seguridad para el personal; asimismo, no hay espacios adecuados para uso

personal o descanso. En los últimos meses se viene percibiendo mucha insatisfacción porque las bonificaciones por turno realizados en enero del 2022, aún no se hacen efectivo; de la misma forma, el beneficio de las tarjetas de alimentos solo se da al personal nombrado y CAS; y el personal contratado por terceros no tienen ese beneficio, situación incómoda para todos, porque ellos observan esta situación y se sienten mal.

Finalmente, la tarjeta de abono mensual no llega de manera puntual y el monto ha disminuido. En el aspecto de funciones de trabajo es necesario priorizar esta problemática, ya que a partir del conocimiento de los componentes se podrá cumplir las funciones encomendadas y el conocimiento del marco legal del régimen de contrato del personal.

Frente a esta situación se abordó el Problema general: ¿Cuál es la relación entre satisfacción laboral y el régimen de contrato del personal de salud de Neonatología de un hospital nivel III-1, 2022?; de la misma manera, los específicos (ver en anexo).

Esta investigación se justifica de manera práctica porque ayuda a mejorar las políticas institucionales en favor de los trabajadores de salud, a través de mejoras en las condiciones contractuales, para mejorar de manera oportuna el nivel de satisfacción, lo cual conllevará al servidor a un mejor desenvolvimiento, calidad de atención y mejor servicio.

En cuanto a la justificación teórica, la relevancia teórica está que posibilitan el conocimiento de (SL) de acuerdo con la Escala de Sonia Palma SL-SPC (1999), que pone en relevancia la importancia de las 7 dimensiones o factores que posibilitan la satisfacción laboral.

Metodológicamente se justifica porque en este estudio, se utilizará para el recojo de información para la variable régimen de contrato del personal de salud, se utilizará el instrumento validado por primera vez por Quiroz (2021); y esta nueva validación lo pondrá en relevancia para ser utilizado en futuras investigaciones.

El objetivo general del estudio fue: Determinar la relación entre satisfacción laboral y el régimen de contrato del personal de salud de Neonatología de un hospital nivel III-1, 2022. De la misma forma los objetivos específicos: Determinar la relación la satisfacción en (a) la dimensión de condiciones físicas (b) beneficios remunerativos (c) Política administrativas (d) Relaciones sociales (e) desarrollo

personal (f) desempeño de tarea y (g) relación con la autoridad del personal de salud de Neonatología de un hospital nivel III-1, 2022.

La hipótesis principal fue: Existe relación significativa entre satisfacción laboral y el régimen de contrato del personal de salud de Neonatología de un hospital nivel III-1, 2022. De la misma forma, las hipótesis específicas (ver anexo).

II. MARCO TEÓRICO

Las investigaciones realizadas como antecedentes en el marco nacional referido a satisfacción laboral, Salinas (2022) en su estudio, buscó determinar el régimen de contratación y su relación con el cumplimiento laboral, considerando 149 profesionales de diferentes regímenes, tuvo como resultado: en el régimen un nivel bueno 49.0%, y en el desempeño un nivel regular de 58.4%. Se concluye una correlación moderada según: $Rho = 0.774^{**}$ del Régimen de contratación y nivel de desempeño en el trabajo.

Macedo (2022) en su estudio, utilizó una metodología de enfoque cuantitativo, y diseño no experimental de corte transversal, con 25 personas del puesto de salud en cuzco, teniendo como resultado: Las políticas en salud y la satisfacción laboral se presentan a un nivel medianamente adecuado. Conclusión, hay relación positiva y significativa en ambas variables.

Vilca (2021) en su tesis, buscó determinar la satisfacción y desempeño en el trabajo, utilizando una metodología con un diseño cuantitativo no experimental, su muestra fue de 146 trabajadores de la dirección general de puno, tuvo como evidencia que hay relación de manera significativa y baja entre ambas variables. En conclusión, existen factores que abarcan la necesidad del trabajador en el momento que realiza sus funciones y ello va a repercutir en su rendimiento y empeño.

De la misma forma, Mogollón (2021), en su estudio cuantitativo, transversal y no experimental, considero 50 expertos de salud -DIRESA Callao. Los resultados respecto al régimen laboral 52% CAS y 48% nombrados. En cuanto a la motivación nivel medio 50%, de nivel baja 24% y nivel alto 26%. En conclusión, hay correlación entre los factores motivadores y el cumplimiento de funciones en el grupo de estudio.

Para Viton (2021) en su estudio cuantitativa, descriptiva correlacional, con una muestra de 30 enfermeras, tuvo como resultado que un 63.4%de enfermeras

de neonatología en Trujillo, tienen un nivel alto en la satisfacción y clima laboral. En conclusión, hay correspondencia entre las dos variables.

Por su parte, Orosco (2020) teniendo una muestra de 54 empleados del centro de salud Fortaleza .se evidencia un resultado sobre el grado de satisfacción laboral, en un 6% bajo, 74% medio y 20% alto. En cuanto a las dimensiones: según palma se obtuvo en su mayoría un nivel alto y medio. Concluye señalando que el grado de satisfacción es medio o parcial.

Paredes (2018) con el estudio básico, no experimental, comparativa, muestra no probabilística de 36 enfermeras del hospital regional de cuzco. En el resultado se evidencias sobre el nivel de SL: en el D.L. N° 276, se evidencia una satisfacción alta en mayor porcentaje; mientras que en el D.L. N° 1057, tiene menor porcentaje. Concluye señalando que hay disconformidad en el cumplimiento de funciones según los regímenes de contrato N° 276 y régimen laboral N° 1057.

López (2018) cuyo estudio correlaciona la SL y la producción en la Red de Salud de Huamanga, utilizó una metodología con un diseño cuantitativo, su muestra fue de 118 trabajadores, la evidencia fue que satisfacción laboral y la productividad tienen una relación moderada. En conclusión, si los trabajadores se sienten a gusto con lo que realizan, los efectos serán mejores resultados.

Por otro lado, Jurado (2018), con el estudio de enfoque cuantitativo, básico, correlacional. Con el grupo muestral no probabilística de 62 enfermeras del hospital san Bartolomé en lima, tuvo como resultado un índice de correlación de Rh 703** indicando que los resultados son significativos estadísticamente. En conclusión, hay correlación entre satisfacción y clima organizacional.

Contreras (2017) en su estudio, explicativo, correlacional. Con una muestra de treinta enfermeras del policlínico Pablo Bermúdez. Los resultados sobre las condiciones de salud y régimen laboral CAS fueron: 54,5% alto nivel ,27,3% nivel medio y 18,2% nivel bajo en condición de salud, referente a la satisfacción por el cumplimiento de funciones: 69,2% alta repercusión; 23,1% nivel medio y 7.7% nivel

bajo. Concluye señalando que hay discrepancias en el nivel de satisfacción y el régimen laboral de contratación.

En cuanto a los antecedentes internacionales, tenemos a Fierro (2022), quien determinó la relación de clima y satisfacción laboral, su estudio fue cuantitativo no experimental, con una población de 70 enfermeros y médicos del centro de salud de Quito cuyos resultados fueron 54,3% satisfecho 45,7% insatisfecho. Finalmente, el factor de satisfacción general 20% y 80% de insatisfacción. Se concluye que es necesario tener a los profesionales satisfechos para asegurar alta calidad de atención.

Moran (2022) en su tesis que realizó a los profesionales de salud del Hospital de Guayaquil IESS Ceibos, de tipo descriptiva, con una muestra de 45 profesionales, Los resultados fueron que un 34% estaba satisfechos, 32% regularmente y 34% poco satisfechos. Se concluye señalando que existen correspondencias entre clima y satisfacción laboral.

De igual manera, Zapata (2022) en el estudio correlacional, con una población de 46 enfermeros (as) del Hospital Rural 41 en San Luis Potosí, México. Su resultado refleja que el clima organizacional en su mayoría es apropiado; al mismo tiempo, existe una alta satisfacción laboral. En conclusión. hay correlación evidente entre las dos variables. A mejor contexto institucional, mayor es el cumplimiento de funciones de los enfermeros.

De igual manera, Aragadvay (2022), en su estudio cuantitativo, no experimental. Con una muestra de 57 profesionales del hospital de Riobamba. Los resultados reflejan que existe un alto porcentaje de trabajadores manifestando insatisfacción, siendo una de las causas la remuneración que reciben y el 34% satisfechos y parcialmente satisfechos. Concluye señalando que la complacencia laboral está relacionada con las barreras de comunicación, patrones de comunicación.

De igual manera, Mariel & González (2022) correlacionó el exceso laboral y satisfacción en enfermería de un turno en un hospital de Buenos Aires, Argentina.

Metodológicamente, estudio descriptivo, transversal. La muestra fue 97 enfermeros. Los resultados reflejan el 35% manifiestan insatisfacción, siendo una de las causas poco reconocimiento laboral, el 8,2% indiferentes y el 56,7% satisfechos. Concluye señalando que hay relación entre ambas variables.

Además, Rong et al. (2022) en su estudio cuantitativo con una muestra de 1000 colaboradores de China encontraron que el tipo de contrato no se relacionó de forma significativa con sus niveles de satisfacción considerando ingresos, estatus profesional, condiciones laborales y relación con los clientes.

Para, Quiñones & Marìn (2021) relacionó la satisfacción laboral del personal de salud con la apreciación de la calidad de los pacientes de una clínica de Salud de Colombia, investigación cuantitativa, transversal, descriptivo, correlacional, la muestra fue 38 colaboradores. Los resultados reflejan 60% presenta niveles de satisfacción y el 40% de insatisfacción. En cuanto al tipo de contrato, 33% insatisfecho; 34% satisfecho y el 33% medianamente satisfecho. Concluye señalando que, el salario y medios materiales influyen en la satisfacción.

Espinoza & Paredes (2020) determinó el nivel de satisfacción laboral de los enfermeros, que ejercen en el Hospital General Docente Calderón de Quito. Metodológicamente, es cuantitativo, descriptivo transversal. El grupo de estudio fue 177. Los resultados reflejan 48,59% contratados; 26.55% nombramiento definitivo, 22.03% nombramiento provisional y el 2,82% otras opciones de situación laboral. En cuanto al nivel de satisfacción, un mayor porcentaje fueron indiferente. Concluye señalando que, los factores de mayor influencia para insatisfacción laboral son las prestaciones laborales, el salario que reciben, el cumplimiento de normativas y acuerdo internos.

En contraste, Arcidiacono et al. (2020) realizaron un estudio cuantitativo por medio del cual identificaron que, en 1715 trabajadores, el nivel de satisfacción intrínseca con el trabajo no varía según el tipo de contrato establecido con el trabajador, sin embargo, sí existen diferencias significativas con la satisfacción extrínseca.

Huanca (2019) determinó la satisfacción laboral de enfermeras para mejorar continuamente la calidad del Policonsultorio Alto. Metodológicamente es un estudio cuantitativo, descriptivo transversal, la muestra fue 55 enfermeros. Los resultados reflejan el 45% está en desacuerdo con su sueldo, no está en proporción a su preparación profesional y el 55% está de acuerdo con su sueldo siendo suficiente para suplir sus necesidades económicas. Concluye señalando que hay satisfacción laboral parcial en los profesionales de enfermería.

Por otro lado, González-Gancedo et al. (2018) bajo una metodología cuantitativa hallaron en una muestra de 373 enfermeras de España que existen relaciones significativas con el tipo de contrato y la satisfacción laboral cuando se considera el salario de los trabajadores evaluados. Igualmente, Carrillo-García et al. (2015) encontraron que el tipo de contrato es una variable que influye significativamente en la satisfacción con el trabajo.

De manera similar Navarro-Abal et al. (2018) en un estudio cuantitativo de 302 trabajadores en España, por medio del cual hallaron que el tipo de contrato y la presencia o ausencia de uno influyen significativamente en el nivel de satisfacción general del trabajador y sugieren que la precariedad de la modalidad de contrato podría ser el motivo de esta asociación.

Asimismo, Capone & Petrillo (2018) llevaron a cabo un estudio cuantitativo con 285 trabajadores de educación y encontraron que el tipo de contrato de trabajo se correlacionaba con la satisfacción laboral, siendo los trabajadores permanentes quienes experimentan mayor seguridad laboral y bienestar a diferencia de los trabajadores temporales.

Asimismo, Iliopoulos et al. (2018) identificaron mediante un estudio correlacional con la participación de 102 trabajadores de salud del Reino Unido, que la satisfacción laboral esta influenciada por la diversidad de contrato, sin embargo, el tiempo total de trabajo sí posee una correlación negativa con la satisfacción con el trabajo.

Alemàn (2017) en cuanto a la percepción por el cumplimiento de funciones del grupo de enfermeros que labora en Neonatología del nosocomio Dr. Alejandro Dávila Bolaños. Metodológicamente, un estudio cuantitativo, descriptivo, transversal, la muestra fue 27 profesionales. Los resultados reflejan que el 100% son profesionales contratados. En cuanto a la satisfacción laboral, 22% manifestó no estar motivado; 61% si está motivado y 17% no quiso opinar. Concluye señalando que hay factores que inciden en la complacencia laboral de las enfermeras, estos elementos generalmente son el clima organizacional y la remuneración.

Peralta (2017) correlaciona las dimensiones del contexto institucional y los componentes de complacencia por el cumplimiento de actividades por parte del profesional de salud en la Clínica Regional privada, La Paz. Metodológicamente, estudio cuantitativo, descriptivo, correlacional transversal: El grupo de estudio fue 53 enfermeros. Los resultados reflejan 72% manifiestan satisfacción laboral; 27% indiferentes y 1% insatisfechos. Concluye señalando que existe correspondencia evidente entre el contexto institucional y los componentes de complacencia por el cumplimiento de funciones.

En cuanto a la satisfacción laboral, Locke (1976) consideró que es la forma de sentirse al realizar sus funciones o vivir la experiencia laboral. Wright & Bonett (2007), sostienen que la SL es probablemente la forma más remota de operacionalización de la felicidad en donde se trabaja, se deduce que la satisfacción es sentirse feliz haciendo lo que sabe hacer.

Para Robbins (2001) la satisfacción que presentan los profesionales de salud al lograr una meta depende de la intensidad, dirección y persistencia que cada uno pone en marcha y esto solo se da por la motivación interna individual.

Según Paleologou et al. (2006) la satisfacción laboral está relacionada de forma cruzada con los factores motivacionales; es decir, no hay placer por la ejecución magistral de una acción laboral, si el profesional no está lo suficientemente motivado. Este resultado se obtuvo de la investigación cuyo propósito fue investigar: i) cómo el personal médicos y no médicos del hospital

Nicosia, fueron afectados por el factor de motivación específica, ii) la relación entre satisfacción laboral y motivación iii) el impulso motivacional del factor sociodemográfico y laborales.

Para Andresen et al. (2007) es la forma de cómo la persona se siente emocionalmente frente a las funciones que ejerce; al mismo tiempo de los beneficios que este puede alcanzar por el desempeño de sus funciones.

Según Buchbinder & Shanks (2007) mencionan que, en la mayoría, la satisfacción por el trabajo es debido a la motivación intrínseca que posee cada profesional; esto puede manifestarse en el comportamiento laboral específico. Un tipo de recompensa es cuando las necesidades son cubiertas, esto a su vez genera motivación intrínseca o extrínseca; el primero deriva de lo interno del individuo, evidenciándose en sentirse orgulloso y bien con su trabajo bien hecho; mientras que la segunda deriva de las recompensas recibidas.

La satisfacción laboral, por otro lado, se define como una actividad placentera o positiva, estado emocional adecuado como consecuencia de la valoración de su propio trabajo o experiencias laborales por los jefes o superiores.

Los psicólogos han estudiado extensamente la motivación humana y han formulado una variedad de teorías sobre lo que motiva a la gente para hacer bien su labor.

Las teorías basadas en las necesidades incluyen la jerarquía de necesidades de Maslow, teoría de Aldersfer, la teoría de los 2 factores de Herzberg y la teoría adquirida por McClelland, también conocida como la teoría de las necesidades (Buchbinder & Shanks, 2007).

El tipo de incentivos no financieros identificados debe tenerse en cuenta al desarrollo de estrategias para gestionar recursos humanos, los conocimientos de los factores de motivación y de los que conducen al aumento de la satisfacción laboral, permiten la implementación de estrategias específicas de mejora continua (Unterweger y otros, 2007).

Lee & Chang (2008) consideran que es la manera de sentir de los trabajadores frente a las funciones encomendadas. Barraza & Ortega (2009) consideran que el gusto por el trabajo es una actitud muy propia de cada trabajador

por la responsabilidad encomendada; y que al realizarla es devolver la confianza entregada. Esto es un estilo de enfrentar la función laboral.

El estudio de Lambrou y otros, (2010) demostró que la satisfacción por el trabajo es básicamente por la motivación externa; en este caso, por incentivos económicos (remuneraciones). Así mismo, el deseo y placer por la realización laboral de los trabajadores de salud en hospitales públicos se debe a los principales factores motivacionales: la apreciación por directivos y compañeros, trabajo/ingresos estables y formación.

Los principales factores desalentadores en la realización laboral se relacionaron con sueldos bajos y condiciones de trabajo difíciles. Actualmente, las actividades asociadas con la gestión del desempeño, no se implementan de manera óptima, ya que, en la salud, los trabajadores perciben la supervisión como control, selección para la formación como poco clara y desigual y la medición del rendimiento como inútil.

Böckerman & Ilmakunnas (2012) en su investigación para la Comunidad Europea mencionan que la satisfacción perturba efectivamente la obtención de resultados esperados, se incrementa las inasistencias injustificadas y movimiento de los trabajadores por necesidad.

Abrajan y otros (2009) proponen la necesidad de obtener datos de la percepción del trabajador sobre su anhelo y gusto por el trabajo. Se hace necesario determinar las causas para un mejor trabajo o satisfacción por la misma; de esta manera, proponer un plan de calidad y resultados. Por su parte, Gómez y otros (2012) plantean también la necesidad de conocer las causas reales que determinan una mejor realización del trabajo, al mismo tiempo, un mejor gusto por lo que hace.

Todo trabajador busca su realización personal y esto lo encuentra cuando obtiene los resultados esperados que contribuyen en el desarrollo de la institución; al mismo tiempo, que reciba las recompensas por su desempeño.

Finalmente, tan importante es la gestión de los recursos humanos en una entidad, debe entender que los recursos humanos pueden transformar la entidad gubernamental o privada. Por otro lado, la satisfacción laboral se encuentra muy ligada a los factores de motivación, esta es el nivel de gusto o agrado del profesional por el trabajo que ejecuta y en ella involucran factores mentales y emocionales.

Ello se basa en la experiencia y evaluación previa que tiene sobre su entorno laboral y las actividades que realiza en él. Esta experiencia puede desencadenar en una satisfacción positiva o negativa e influir en el desempeño del rol del personal de Enfermería a lo largo de su turno (Venegas y otros, 2022).

Según la Teoría Bifactorial de Frederick Herzberg existen dos factores claramente definidos vinculados al gusto por el trabajo, estos son: el factor externo o higiénico que tiene que ver con todo lo que le rodea al trabajador como clima laboral, remuneración y organizacional; el otro es el factor motivacional interno que se vincula directamente a la personalidad del trabajador, siendo los indicadores de sentirse bien en el trabajo, ser reconocido por su desempeño y su desarrollo en su ámbito de la persona y su profesionalismo.

Además, Holguín & Contreras (2020) en su estudio realizado en Lima, consideran que la complacencia laboral es la sensación de bienestar del profesional al desempeñar su labor, concluyen ratificando que el 28 % manifiestan nivel alto y menos del 50 %, nivel medio.

Los profesionales de salud con más tres años de servicios presentan mayor complacencia en hacer su trabajo. Recomiendan que los responsables de gestión en personas desarrollen mecanismos para mejorar la satisfacción laboral en todos los grupos de trabajadores y empleados de la Entidad; y solo así se obtendrán mejores resultados de servicios.

Marín & Placencia (2017) consideran que la motivación en el trabajo es un estado interno que activa, dirige el pensamiento y se conecta con todos los factores capaces de influir, mantener y dirigir la conducta hacia un destino y todos ellos generan una conducta que varían en el nivel de intensidad del proceder y finalmente se señalan que cuando los trabajadores de salud mental se encuentran bien, su apariencia será óptima para realizar su trabajo.

Arboleda & Cardona (2018) consideran que la satisfacción laboral está sujeta a factores diversos, específicamente a la motivación, en su investigación realizada en Colombia pone en evidencia que el 52,2 % enunciaron sentirse muy satisfechos con la labor que desempeñan y estar motivados, en el lugar de trabajo, el 70,5 %, por el pago y el cargo, de igual manera 49,6 %; tienen más satisfacción con el

trabajo echo en sus distintas áreas. Además, los factores menos motivacionales se encontraron: tener la posibilidad de ascender, algún bono extra y que lo tengan en cuenta como trabajador.

Según Venegas y otros (2022) La motivación es la sensación que una persona tiene al desarrollar sus actividades laborales para llegar a un objetivo de satisfacción; en el área de salud el personal motivado busca satisfacer el propósito de la institución realizando sus labores con estándares de medición lo cual contribuye positivamente a una adecuada atención y a un buen ambiente laboral, esto repercute en su bienestar y calidad de vida.

Las dimensiones de satisfacción laboral son de acuerdo con la Escala de SL-SPC de Palma quien plantea siete dimensiones o factores, que a continuación se detalla.

La dimensión Situaciones de contexto estructural es conexo con los soportes y/o materiales con que cuenta el trabajador; es decir el entorno físico u objetivo donde se desenvuelve (Palma, 1999). Por su parte Robbins (2009) refiere que esta dimensión se caracteriza básicamente por presentar las condiciones laborales mínimas requeridas para un buen desenvolvimiento laboral. En ella se contempla, la infraestructura adecuada para la función respectiva y las herramientas necesarias para hacer un buen trabajo.

La dimensión Beneficios Laborales como remunerativos tienen el nivel de complacencia relacionado con el estímulo económico regular o adicional como pago por lo que se realiza (Palma, 1999). Para Robbins & Judge (2009), los empleados desean un sistema y diplomacia de trabajos igualitarios, sin ambigüedades y acordes con sus expectativas. Cuando el salario se ve como justo con base en las demandas de trabajo, el nivel de desenvolvimiento del individuo y los estándares de salario de la sociedad, favorecen a la satisfacción laboral.

La dimensión Políticas Administrativas tiene que ver básicamente con los acuerdos formales a que arriban para el desempeño de una función tanto el contratante como el contratado (Palma, 1999). Al respecto, el Ministerio encargado del Empleo (2016) expresa que son el fomento de la política socio laboral y de la

empleabilidad, vela por que se cumpla la legislación, la prevención y resolución de conflictos, la mejora de las condiciones de trabajo y el respeto de los derechos importantes de los trabajadores.

La dimensión Relaciones Sociales tiene que ver con la calidad del clima laboral establecido en la organización; en ello se destaca el respeto y la responsabilidad (Palma, 1999). Para Dongil & Cano (2014) esta dimensión busca la relación interpersonal de forma adecuada, donde cada persona debe respetar los protocolos establecidos o reglamentos internos con las normas de convivencia bien definidas.

La dimensión Desarrollo Personal tiene que ver con las condiciones de contexto para un adecuado desenvolvimiento en las funciones y el crecimiento personal (Palma, 1999). Al respecto, Revuelta (2016) sostuvo que el desarrollo personal es lograr triunfos en la economía y socialmente, tener salud, conocer una persona que nos amemos mutuamente, crear un hogar familiar, explorar el mundo, mejorar en el trabajo, desarrollar aptitud personal.

La dimensión Desempeño de Tareas está relacionada la capacidad despegada para realizar las funciones asignadas (Palma, 1999). Según, Gorriti (2007) esta dimensión esta referida a la asignación funciones de acuerdo con las capacidades de desempeño y la estimulación indirecta a través de parámetros de evaluación, supervisión y retribución oportuna.

La dimensión relación con la autoridad, referida a la apreciación de valor que ejecuta el empleado con su superior y respecto a sus intervenciones cotidianas (Palma, 1999). Al respecto, Sánchez & De Lourdes (2017) consideran que la complacencia por el cumplimiento de funciones está relacionada con la manera de ser del trabajador frente a las funciones asignadas, estas actividades alcanzan a ser medidas y observadas por la autoridad, que a su vez puede emitir opinión de agrado o desagrado.

Teóricamente, el contrato laboral bajo cualquier régimen laboral es el convenio facultativo entre el contratante y el contratado. El contrato regula las responsabilidades laborales de ambas partes, el primero asume el compromiso de

brindar las medidas para el cumplimiento de funciones; y el segundo en cumplir con responsabilidad su labor.

En los diferentes regímenes los procesos de contratación se han flexibilizado con el fin de no alterar la convivencia laboral del contrato de trabajo, estas pueden ser de corto y largo plazo (Avila, 2020). Un contrato laboral es un convenio que obligan a contratante y contratado en realizar o materializar las responsabilidades de cada uno. En este tipo de convenio se establecen ciertas responsabilidades del contratante como del contratado, responsabilidades relacionadas con la remuneración, tiempo de contrato, asignación de funciones (Corporación Jurídica Laboral, 2017).

El contrato laboral, por características propias, siempre ha sido respaldada por normas legales. Para los sociológicos, el contrato laboral es el manifiesto jurídico que regula la obtención de la mano de obra para una organización establecida, en cuyas adendas se establece cumplimiento de funciones del contratante y el contratado en base a los principios de jerarquía (Reynoso, 2011).

Actualmente, los regímenes de contrato del personal de salud están sujetos según Gamarra (2017) a tres regímenes: Público (DL 276), privado (DL 728) y SNP (Código Civil). El DL 276 se aprobó el año 1984, conocida como la “Ley Base de la Carrera Administrativa y de Remuneración. En 1990 se reguló a través DS N° 005-90PCM.

Según Ferro (2019) el régimen laboral de contrato implica poner a disponibilidad la voluntad de trabajo a terceras personas. De esta manera, el trabajador realiza servicios sin conocer al contratante de la entidad. Este tipo de trabajo debe realizarse personalmente.

Sobre el régimen de contrato del personal sujetos al DL N° 276 la Presidencia de la República (1984) señaló que El arrendamiento de servicios se puede extender por un máximo de tres años consecutivos para tareas administrativas permanentes. Vencido este plazo, el servidor que haya realizado estas tareas podrá, previa evaluación favorable y si hubiere vacante, pasar a la carrera administrativa, teniendo en cuenta el tiempo necesario para prestar los

servicios con todas las consecuencias, este artículo no se da al servicio de carácter ocasional o temporal.

El régimen de contrato del personal sujetos al DL N° 728 la Presidencia de la República (1996) en el Art. 37° y 38° señala que todo acto contractual celebrado por ambas partes es ilimitado temporalmente. También puede celebrarse con ciertos límites y requisitos que la Ley lo faculte.

La realización de las funciones de trabajo debe ser ejecutadas por el mismo contratado, no recurriendo a personas no vinculados en el acto contractual. En algunos casos de necesidad especial, estos pueden ser reemplazos por personas consanguíneas directas con perfiles similares para la función.

Sobre los periodos de prueba el mismo DL N° 728 en el Art. 43° señala la etapa de ensayo trimestral, terminado este ensayo, adquiere la condición de estable. En esta condición, la gerencia y el trabajador fijan funciones acordes a las responsabilidades del cargo a cumplir. También se debe tener en cuenta la existencia de etapas de ensayo para cargos de mayor responsabilidad o cargos de confianza, que será de acuerdo con evaluaciones permanentes.

Asimismo, en el Artículo 44° señala que están exentos de la etapa de ensayo los funcionarios que ingresen por concurso; aquellos reingresan a su mismo puesto y/o que lo haya estipulado expresamente (Presidencia de la República, 1996).

De la misma forma el MINSA (2020) reportó las coberturas de las plazas de acuerdo con los regímenes de contrato por niveles de atención. La oficina central de salud señala que el MINSA ha dispuesto la contratación de personal de salud adicional sobre la base legal de urgencia 029-2020 que decreta: Contratar personal bajo el régimen DL1057 (CAS), sin presentar concurso público; y mediante la RM 420-2020-, resuelve la diversidad en salario referencial para los profesionales en salud. (MINSA, 2020).

El CAS, es la forma de contratación de trabajadores, profesionales que se realiza a nivel nacional. Esta norma laboral no se halla inmersa en la Ley de la Carrera de la función pública, la forma de contratación de trabajo ni a otras normas legales de contrato (PCR, 2008).

La ruta del Contrato en el Perú (régimen CAS) se creó el 28 de junio de 2008, a través del DL N° 1057 "DL CAS. Fue establecido por las siguientes necesidades: a) Interrumpir las contrataciones de servicios no personales, forma contractual en donde el Estado reconocía los contratos sin vínculos con la entidad gubernamental. En este régimen no hay ningún beneficio económico para el trabajador. b) Impedir que haya contratos con carácter permanente en entidades gubernamentales manejados por terceras personas naturales o jurídicas. c) Impedir a través de sus procuradurías que el PJ disponga ingresos o permanencias de contratos de los regímenes DL 276, 728 (Jara, 2015).

La Ley N° 29849 (2012) precisa que el CAS llegará a su fin; pero, no estableció la fecha final. La disposición primera complementaria de la Ley informa su ocaso de forma progresiva, desde el año 2013, desde el aviso de eliminación, esta norma ha realizado ciertos progresos en materia de derechos: a) Remuneración no menor al mínimo vital. b) las vacaciones de 1 mes. c) Acceso a salud y seguridad. d) Tiempo para refrigerio. e) pago /o bono extra por fiestas, según ley (Aguinaga, 2021).

Por su parte la PCM/ Servir (2022) al respecto del régimen laboral de contrato CAS señaló que dichos contratos , vigentes al 10 de marzo de 2021, seran indefinido. La desvinculación será exclusivamente por razones debidamente justificadas. Cabe mencionar en el Art. 5º del DL N° 1057, modificado ,menciona que aquellos contratos para la realizar de labores de necesidad transitoria o suplencia no tendrán carácter indefinido y su temporalidad estará sujeta a la necesidad de servicios, asi como la disponibilidad de presupuesto de la institucion.

En cuanto a la culminación del vínculo laboral de un servidor según el Régimen laboral CAS están previstas en el Art. 10º del DL N° 1057, aún vigentes. Este Artículo refiere que la finalizacion del plazo del contrato es aplicable a aquellos contratos administrativos de servicios que fueron pactados para labores de necesidad transitoria (PCM/Servir, 2022).

El CAS en el ámbito de Salud fue insumo de la Ley N° 31039, acomodó el nombramiento del personal de salud contratados por CAS en MINSA; sin embargo, este contrato es el segundo régimen más alto después del régimen laboral del decreto legislativo 276, de su totalidad. Con respecto en la Presidencia del Comité de Salud, existe un aproximado de 23 320 empleados de salud en esta modalidad (Aguinaga, 2021).

La discriminación de los regímenes laborales nacionales, se encuentra en tiempo regresivo, ya que la Presidencia del Congreso Peruano (2021) aprobó la Ley N° 31131 con la finalidad de incluir a los trabajadores de función permanente en diversas organizaciones del Estado al régimen laboral del DL N° 728, contratados bajo el DL N° 1057, norma de contratos (CAS).

Las dimensiones de los regímenes de contrato del personal de salud están enmarcadas en leyes y normativas actuales en la República Peruana, citados por Quiroz (2021) se detallan: Régimen según DL N° 276 precisa que la Carrera Administrativa es el conglomerado legal que norma el acceso, las retribuciones y compromisos de todos los trabajadores en condición de nombrados del sector público (PCM, 1984).

Locadores de servicios (N°1764) terceros. Es un contrato civil donde el prestador de servicios tiene una actividad independiente, no existe una relación laboral, pero se debe entregar el producto o servicio especificado en el contrato, no existe una relación laboral propiamente dicha., de esta manera no se genera derechos laborales, por ende, el trabajador percibe honorarios o una retribución y no una remuneración (Sunafil 2022).

Los contratos según Decreto Legislativo N° 1057, regula el régimen especial de (CAS). Se señala en el artículo uno, que la norma reglamenta el régimen particular de CAS. La finalidad de esta Norma es avalar la meritocracia, la competitividad, sus derechos y la idoneidad de los empleados del sector público pertenecientes al DL N° 276 y a otras disposiciones laborales reguladas por el Estado (PCR, 2008).

III. METODOLOGÍA

Este estudio fue cuantitativo puesto que se recolectó datos ejecutando encuestas, los mismos que fueron organizados y procesado con el uso de la estadística, para evidenciar las hipótesis planteadas, expresando los resultados en graficas o números. Según Hernández, y otros (2014) esta modelo presenta una secuencia ordenada desde la concepción de la idea problemática, entrega de resultados mediante la estadística hasta las conclusiones y recomendaciones.

3.1 Tipo y diseño de investigación

3.1.1 Tipo de investigación

La investigación fue básica, la orientación es lograr nuevos conocimientos de manera ordenada con el fin de profundizar la epistemología de las variables estudiadas (Álvarez, 2020).

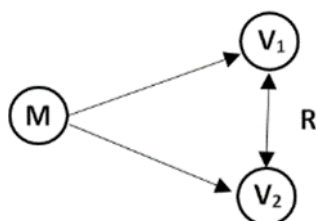
Esta investigación fue descriptivo correlacional, pues buscó describir y relacionar la satisfacción laboral y régimen de contrato problema presente en muchas organizaciones de salud. Según Cortés & Iglesias (1999) es descriptiva porque busca describir situaciones, eventos o hechos, reuniendo información sobre varias cuestiones. Correlacional porque busca medir la conexión entre dos o más variables que se consideran en el estudio para examinar las correlaciones y valorar los resultados.

Referente al método, fue hipotético deductivo porque se presenta hipótesis que serán defendidas por teorías ligadas a las variables satisfacción en el trabajo y el régimen de contrato, ello permitirá rechazar o confirmar las predicciones planteadas y de esta manera conocer el nivel de relación entre ellas.

Para Villasís-Keever y otros (2018) el método deductivo parte del estudio de una teoría o verdad universal y puede concernir a una escala como la siguiente: Si “X sucede, Y sucede” o en forma estocástica: “X sucede si Y sucede con probabilidad P”. en este caso, probar si X es bueno, entonces, Y será también bueno.

3.1.2 Diseño de investigación

De la misma forma, fue un diseño no experimental, porque ambas variables de estudio no fueron sometidas a estímulos que acondicionan sus resultados; es decir, para obtener los resultados no se recurrirá a la manipulación. Hernández y otros (2014) consideran que, en esta forma de investigación, el investigador se limita a reportar lo existente tal cual es.



Donde:

V1= Satisfacción laboral

V2= Régimen de contrato

M = Muestra

R= Correlación

3.2 Variables y operacionalización

Variable 1: Satisfacción laboral, es una actitud muy propia de cada trabajador por la responsabilidad encomendada; y que, al realizarla, es devolver la confianza entregada. Esto es un estilo de enfrentar la función laboral (Barraza & Ortega, 2009).

Definición operacional: Para obtener la solidez en los instrumentos se tomará en cuenta las 7 dimensiones establecidas por Palma (1999) y los 13 indicadores de 36 ítems de escalas politómicas y de gradación.

Variable 2: Régimen de contrato

Definición Conceptual: La forma de convenio laboral establece responsabilidades de ambas partes, precisando las condiciones necesarias para la prestación de servicios. En los diferentes regímenes los procesos de contratación se han flexibilizado para que de manera libre puedan establecer plazos, límites y condiciones para la continuidad y finalización contractual (Ávila, 2020).

Definición operacional: La variable se estructuró con 1 dimensión: Régimen de contrato laboral esta tiene 3 indicadores: régimen según DL N° 276, Cas según DL N° 1057 y locadores de servicio (art,1764, terceros). con escala nominal.

3.3 Población, muestra, muestreo

En cuanto a la población fue de 100 personales de salud de Neonatología de un Hospital Nivel III-1. Según Damián & Damián (2020) la población de estudio son las personas ubicadas en una determinada entidad y generalmente manifiestan similares características.

La muestra es parte representativa del total poblacional, en la cual se realizó el estudio para luego obtener los resultados. la muestra debe ser representativa (Damián & Damián, 2020).

El grupo de estudio lo conformó 80 profesionales de la salud. Esta cantidad fue determinada por tipo de muestreo probabilístico. La forma de selección del grupo de estudios se hace al azar, ya que, todos los conformantes del grupo tienen posibilidad de ser encuestado y la cantidad establecida es precisa con respecto al universo (Damián & Damián, 2020).

La cantidad obedece al muestreo probabilístico del 95%.

Se utilizó la siguiente fórmula (ver anexo).

Criterios de inclusión: Se consideró a todos los médicos, enfermeros y técnicos de Neonatología, con contrato vigente.

Criterios de exclusión: Se descartó a los profesionales con permisos.

3.4 Técnica e instrumentos de recolección de datos

El presente estudio se consideró el uso de la encuesta como técnica, así se recogió los datos necesarios para obtener información sobre satisfacción laboral y régimen de contrato. Para Arias y otros (2022) la encuesta es una técnica de acercamiento a las personas para recoger sus impresiones sobre hechos o fenómenos. Mayormente se obtienen datos numéricos.

El instrumento se consideró para la 1era variable el cuestionario de satisfacción (SL) de Sonia Palma (1999), adaptado por Orozco (2020) que considera 36 ítems con respuestas escalonadas tipo Likert, y para régimen de contrato fue la escala nominal. Al respecto, Hernández y otros (2014) Estos instrumentos de recolección de información son muy utilizados en las investigaciones cuantitativas.

El instrumento el cual se consideró fue el cuestionario validado por Orozco (2020) y la confiabilidad se realizó a través de Alfa de Cronbach con resultado: 0,975. La validez en el campo investigativo precisa veracidad. Generalmente, toda evidencia de procesos rigurosos de la ciencia debe poseer veracidad y autenticidad, totalmente ajenos a sesgos (Villasís-Keever y otros, 2018).

3.5 Procedimientos

El estudio se realizó por la operacionalización de las variables satisfacción laboral y regímenes de contrato; con ello se elaboró o ratificó los instrumentos. Inicialmente, se solicitó el permiso del área de Neonatología de un Hospital, avalado por la Universidad César Vallejo y solicitud del Investigador. Seguidamente, se coordinó con los profesionales la puesta en marcha de la encuesta a través de formulario físico y/o virtual.

3.6 Método de análisis de datos

Esta información recolectada fue sistematizada, seguida, se procesó mediante la ciencia estadística. La fiabilidad del instrumento se determinó con la prueba piloto. En la recopilación de datos se usó el programa Excel y luego se trasladó al programa SPSS 25. La presentación de evidencias estadísticas se realizó por medio de figuras y tablas. Para corroborar las hipótesis se hizo uso del Coeficiente tau B de Kendal tomando en cuenta una significancia de 0.05. Para finalizar se realizó el análisis de resultados, para el escrito de las conclusiones y recomendaciones de la investigación.

3.7 Aspectos Éticos

En este estudio se consideró las precisiones de la metodología de investigación y los rigores de la ciencia, se respetó la autoría de los instrumentos, la opinión de los especialistas o metodólogos, asimismo, el respeto a los autores en la redacción de acuerdo con la Norma APA 7ma edición. Finalmente, se guardó en estricta reserva el anonimato de los participantes en la encuesta.

IV. RESULTADOS

Resultados Descriptivos

Se presenta los resultados conseguidos tras la aplicación de los instrumentos de recolección de datos, el cual se describe en las tablas siguientes:

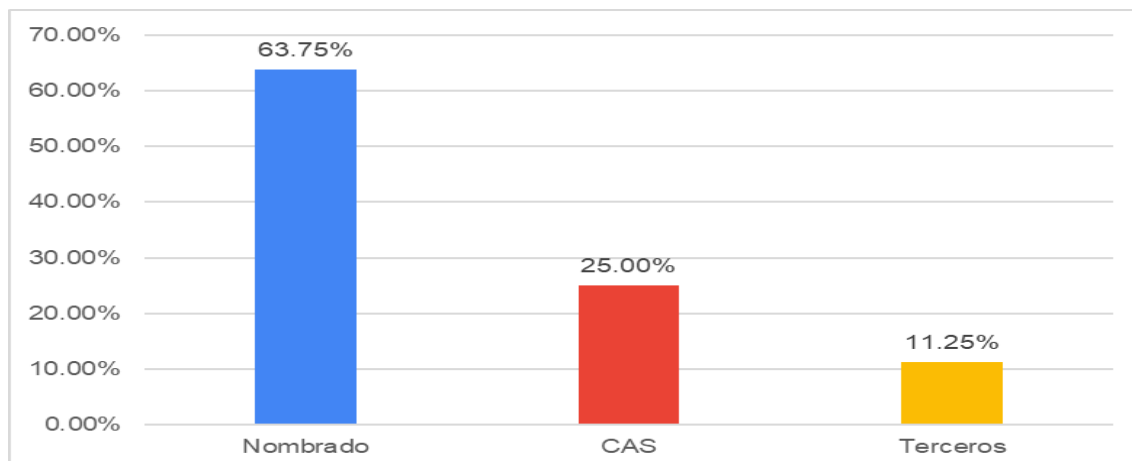
Tabla 1

Frecuencia régimen laboral

Condición laboral	Frecuencia	%
Nombrado	51	63.75%
CAS	20	25.00%
Terceros	9	11.25%

Figura 1

barras condición Laboral



Análisis e interpretación:

De acuerdo con la figura 1 de la variable régimen laboral se puede indicar que existe un mayor porcentaje de personal de salud que tiene una condición laboral en su mayoría son nombrados (63.75%) seguido de personal CAS (25 %) y en un mínimo porcentaje los locadores de servicios (terceros) con un 11.25%.

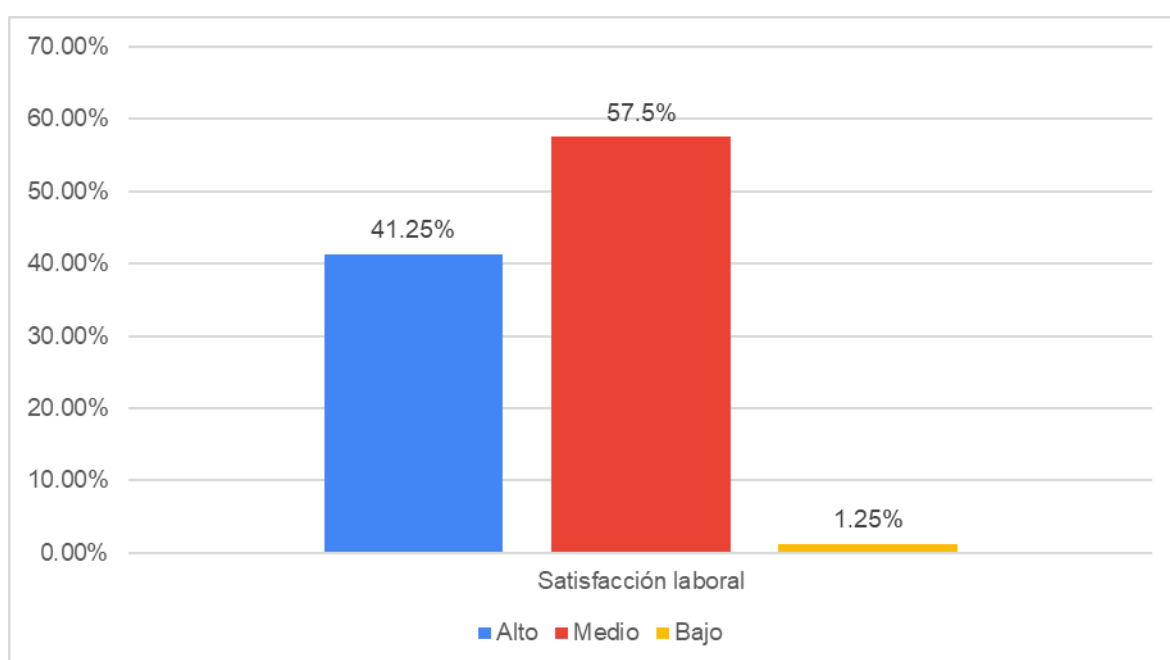
Tabla 2

Frecuencia satisfacción Laboral

Variable	Niveles					
	Alto		Medio		Bajo	
	Frecuencia	%	Frecuencia	%	Frecuencia	%
Satisfacción laboral	33	41.25%	46	57.5%	1	1.25%

Figura 2

Gráfico de barras satisfacción laboral



Análisis e interpretación:

De acuerdo con la figura 2, la satisfacción laboral del profesional de salud evaluado en su totalidad, indican que la mayoría se encuentra en un nivel medio (58%), asimismo el nivel bajo alcanzó un 1% y se identificaron 41% de participantes con un alto nivel de SL.

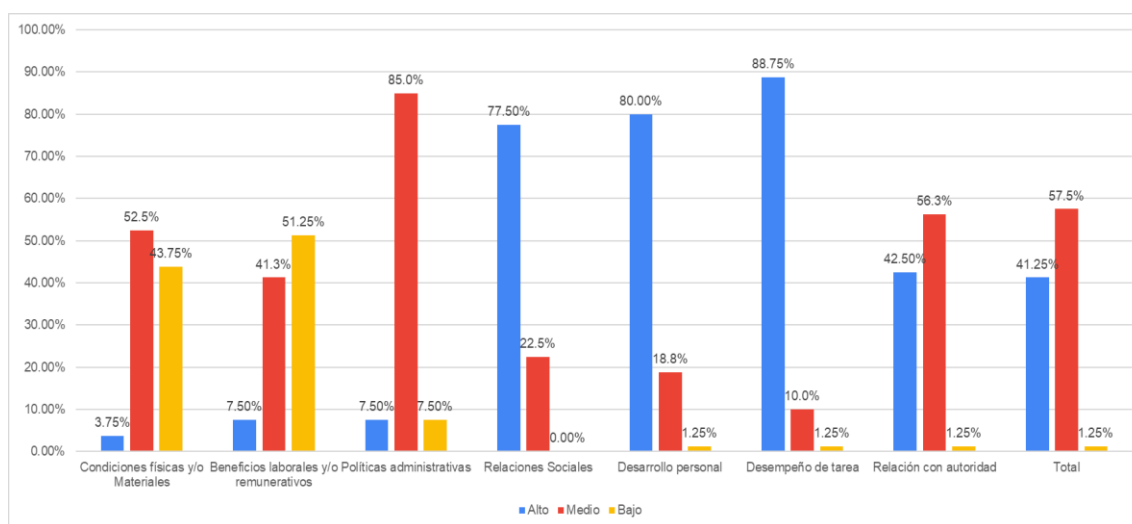
Tabla 3

Frecuencia de Satisfacción Laboral por dimensiones

Dimensiones	Niveles					
	Alto		Medio		Bajo	
	Frecuencia	%	Frecuencia	%	Frecuencia	%
D1	3	3.75%	42	52.5%	35	43.75%
D2	6	7.50%	33	41.3%	41	51.25%
D3	6	7.50%	68	85.0%	6	7.50%
D4	62	77.50%	18	22.5%	0	0.00%
D5	64	80.00%	15	18.8%	1	1.25%
D6	71	88.75%	8	10.0%	1	1.25%
D7	34	42.50%	45	56.3%	1	1.25%
Total	33	41.25%	46	57.5%	1	1.25%

Figura 3

Gráfico de barras de satisfacción laboral por dimensiones



Análisis e interpretación:

De acuerdo con la figura 3, la SL en personal que labora, disgregado en sus 7 dimensiones, se puede apreciar que la segunda dimensión existe en un alto porcentaje (51%) de nivel bajo de satisfacción, seguidos de la primera dimensión (44%), políticas administrativas en (8%), desarrollo personal 1%, desempeño de tarea 1 % relación con la autoridad 1%. También se puede apreciar en cuanto a relaciones sociales existe un alto grado de satisfacción que corresponde un 78%.

Resultados Inferenciales:

Tabla 4

Prueba de Normalidad

	Kolmogorov-Smirnov ^a		
	Estadístico	gl	Sig.
SL_TOTAL	,118	80	,008

La prueba de normalidad de Kolmogórov-Smirnov nos da un significado bilateral < a 0.05. indica que la muestra no sigue una distribución normal, por lo que se utilizan estadísticas no paramétricas.

HIPÓTESIS GENERAL

Ha: Existe relación significativa entre satisfacción laboral y el régimen de contrato del personal de salud de Neonatología de un hospital nivel III-1, 2022.

H0: No existe relación significativa entre satisfacción laboral y el régimen de contrato del personal de salud de Neonatología de un hospital nivel III-1, 2022.

Tabla 5

Correlación para responder la hipótesis principal

Correlaciones			
		Régimen	Satisfacción
Tau_b de Kendall	Coefficiente de correlación	1,000	,159**
	Sig. (bilateral)	.	,049
	N	80	80

Según el análisis se observa el significado (bilateral) de Kendall es de 0,049 ello es < 0.05 por lo cual se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis general existiendo una relación significativa entre ambas variables del personal de salud de neonatología.

HIPÓTESIS ESPECÍFICAS:

Hipótesis Específica 1

H 1: Existe relación significativa entre el régimen de contrato y la satisfacción laboral en la dimensión de condiciones físicas y/o materiales del personal de salud de Neonatología de un hospital nivel III-1, 2022.

Ho: No existe relación significativa entre el régimen de contrato y la satisfacción laboral en la dimensión de condiciones físicas y/o remunerativas del personal de salud de Neonatología de un hospital nivel III-1, 2022.

Tabla 6

Correlación Dimensión 1

Correlaciones				
			RL	D1
Tau_b de Kendall	RL	Coeficiente de correlación	1,000	,255**
		Sig. (bilateral)	.	,006
		N	80	80

Según el análisis se observa el sig. (bilateral) de Kendall es de 0,006 es < 0.05 por lo cual se rechaza la hipótesis nula y se acepta la Hipótesis específica existiendo una relación significativa entre lo correlacionado en el profesional de la institución.

Hipótesis Específica 2

H 2: Existe relación significativa entre el régimen de contrato y la satisfacción laboral en la dimensión beneficios laborales y/o remunerativos.

Ho: No existe relación significativa entre el régimen de contrato y la satisfacción en la dimensión beneficios laborales y/o remunerativos.

Tabla 7

Dimensión 2

Correlaciones				
			RL	D2
Tau_b de Kendall	RL	Coefficiente de correlación	1,000	,052
		Sig. (bilateral)	.	,05
		N	80	8

Según el análisis en la dimensión 2 beneficios laborales y/o remunerativos se observa el sig. (bilateral) de Kendall es de 0,056 es > 0.05 por lo cual se acepta la hipótesis nula mencionamos que no existe una relación significativa entre la satisfacción laboral y el régimen de contrato en el personal asistencial del hospital.

Hipótesis Específica 3

H 3: Existe relación significativa entre el régimen de contrato y la satisfacción laboral en la dimensión; Política administrativas en el personal de salud del servicio de Neonatología de un hospital nivel III-1, 2022.

Ho: No existe relación significativa entre el régimen de contrato y la satisfacción laboral en la dimensión de políticas administrativas en el personal de salud de Neonatología de un hospital nivel III-1, 2022.

Tabla 8*Correlación Dimensión 3*

Correlaciones				
			RL	D3
Tau_b de Kendall	RL	Coeficiente de correlación	1,000	,242**
		Sig. (bilateral)	.	,022
		N	80	80

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

En la dimensión políticas Administrativas Según el análisis se observa el sig. (bilateral) de Kendall es de 0,022 es < 0.05 por lo cual se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis específica por lo tanto existe una relación significativa entre satisfacción y régimen de contrato del personal de salud del servicio de neonatología en un hospital de tercer nivel.

Hipótesis Específica 4

H 4: Existe relación significativa entre el régimen de contrato y la satisfacción laboral en la dimensión; Relaciones sociales en el personal de salud del servicio de Neonatología de un hospital nivel III-1, 2022.

Ho: No existe relación significativa entre el régimen de contrato y la satisfacción laboral en la dimensión de relaciones sociales en el personal de salud de Neonatología de un hospital nivel III-1, 2022.

Tabla 9*Correlación dimensión 4 relaciones sociales*

Correlaciones				
			RL	D4
Tau_b de Kendall	RL	Coeficiente de correlación	1,000	,102
		Sig. (bilateral)	.	,252
		N	80	80

En la dimensión 4 Relaciones sociales Según el análisis se observa el sig. (bilateral) de Kendall es de 0,252 es >0.05 , lo cual aceptamos la hipótesis nula por lo tanto No existe una relación con significancia de la satisfacción laboral y régimen de contrato en los profesionales de la salud.

Hipótesis Específica 5

H 5: Existe relación significativa entre el régimen de contrato y la satisfacción laboral en la dimensión; desarrollo personal en el personal de salud del servicio de Neonatología de un hospital nivel III-1, 2022.

Ho: No existe relación significativa entre el régimen de contrato y la satisfacción laboral en la dimensión de políticas administrativas en el personal de salud del servicio de Neonatología de un hospital nivel III-1, 2022.

Tabla 10*Correlación Dimensión 5 Desarrollo Personal*

Correlaciones				
			RL	D5
Tau_b de Kendall	RL	Coeficiente de correlación	1,000	,104*
		Sig. (bilateral)	.	,084
		N	80	80

En la dimensión 5 desarrollo Personal Según el análisis se observa el sig. (bilateral) de Kendall es de 0,084 es > 0.05 lo cual la hipótesis nula, es aceptada, por lo tanto, No existe una relación con significancia entre la satisfacción y régimen laboral en el profesional de salud de dicho nosocomio.

Hipótesis Específico 6

H 6: Existe relación significativa entre el régimen de contrato y la satisfacción laboral en la dimensión; desempeño de tarea en el personal de salud del servicio de Neonatología de un hospital nivel III-1, 2022.

Ho: No existe relación significativa entre el régimen de contrato y la satisfacción laboral en la dimensión desempeño de tarea en el personal de salud del servicio de Neonatología de un hospital nivel III-1, 2022.

Tabla 11

Correlación dimensión 6 Desempeño de Tarea

Correlaciones				
			RL	D6
Tau_b de Kendall	RL	Coefficiente de correlación	1,000	,356**
		Sig. (bilateral)	.	,004
		N	80	80

En la dimensión desempeño de tarea Según el análisis se observa el sig. (bilateral) de Kendall es de 0,004 es < 0.05 por lo cual se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis específica por lo tanto existe una relación significativa entre la satisfacción en dicha dimensión y régimen laboral de los profesionales que laboran.

Hipótesis Específica 7

H 7: Existe relación significativa entre el régimen de contrato y la satisfacción laboral en la dimensión; relación con la autoridad en el personal de salud del servicio de Neonatología de un hospital nivel III-1, 2022.

Ho: No existe relación significativa entre el régimen de contrato y la satisfacción laboral en: la dimensión relación con la autoridad en el personal de salud del servicio de Neonatología de un hospital nivel III-1, 2022.

Tabla 12*Correlación dimensión 7*

Correlaciones				
			RL	D7
Tau_b de Kendall	RL	Coefficiente de correlación	1,000	,296**
		Sig. (bilateral)	.	,024
		N	80	80

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

Según el análisis se observa el sig. (bilateral) de Kendall es de 0,024 es < 0.05 por lo cual se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis específica por lo tanto existe una relación significativa entre la satisfacción respecto a dicha dimensión y los diversos regímenes laborales de los colaboradores de la institución el cual laboran.

V. DISCUSIÓN

Según los resultados que se obtuvieron en la investigación, aplicando una encuesta a 80 personales de la salud, con el objetivo de determinar la relación de satisfacción laboral y régimen de contrato del personal de salud de Neonatología Nivel III-1, 2022, considerando los antecedentes, teorías y enfoques de la investigación, con los datos estadísticos de la prueba Tau B de Kendall entre ambas variables, mencionamos lo siguiente:

Respecto al objetivo general de la investigación, se identificó que los resultados de esta investigación se encuentran de acuerdo con lo hallado por Contreras (2017), pues se evidenció que la satisfacción laboral de acuerdo con los distintos regímenes laborales a los cuales se encuentra sujeto el trabajador. Igualmente sucede con Orozco (2019), quien en su investigación encontró que diferentes arreglos de trabajo poseen un predominio en la satisfacción laboral de los empleados, con un 95% de, confianza y un nivel significativo de 0.05, concluyendo que la diversidad en los estilos de trabajo afecta la satisfacción de los trabajadores.

También, se encontraron similitudes con los estudios de Navarro-Abal et al. (2018) en España, quienes revelaron que los distintos tipos de contrato, así como la ausencia de este implican diferencias significativas en las puntuaciones medias de satisfacción general, intrínseca y extrínseca en una muestra de 302 trabajadores. Igualmente, los resultados concuerdan con Capone & Petrillo (2018), quienes identificaron en 285 trabajadores de Italia que el tipo de contrato de trabajo correlaciona con la SL, pues la inseguridad en el trabajo es una de las principales preocupaciones del trabajador, lo cual puede conducir a consecuencias para el bienestar psicológico como la ansiedad, depresión, agotamiento emocional y despersonalización.

Sin embargo, esto se diferencia de antecedentes como Espinoza y Paredes (2020), pues en la muestra de 177 profesionales de enfermería analizada por estos autores predominaron los niveles de satisfacción altos a diferencia de la presente investigación estudio, probablemente estas diferencias se deban a la variación en

horas semanales de trabajo, carga familiar y otros factores sociodemográficos relevantes. También, en contraste con Aragadvay (2022), se halló que los niveles de satisfacción laboral fueron medios y altos, mientras que este autor reportó elevados niveles de insatisfacción en trabajadores del mismo sector.

Con respecto al primer objetivo específico de este estudio, se hallaron similitudes con los niveles de satisfacción identificados por Quiñones y Marín (2021). Igualmente, las condiciones físicas influyeron significativamente en la satisfacción laboral de manera similar a este estudio, lo cual brinda soporte a la primera hipótesis específica establecida.

Además, Espinoza y Paredes (2020) identifican que elementos del ambiente físico como el espacio físico, la higiene, ventilación, temperatura e iluminación son ejes importantes en la satisfacción de los trabajadores, lo cual a su vez posee una influencia en su desempeño laboral.

También, Mejía (2017) encontró que las condiciones físicas como la infraestructura, los materiales y el estado de mantenimiento de los hospitales influyeron en el nivel de satisfacción reportado por profesionales de salud contratados y nombrados bajo distintos regímenes laborales como el DL276, DL1057 y el DL728.

Asimismo, estos resultados se alinean con Ávila (2020) quien menciona que el contrato laboral bajo cualquier régimen laboral es el convenio facultativo entre el trabajador y la institución, dicho contrato regula las responsabilidades laborales de ambas partes, brindando por parte del contratante los medios adecuados para el mejor desenvolvimiento del trabajador en sus funciones.

En cuanto al segundo objetivo específico de la investigación, se identificó Espinoza y Paredes (2020) indicaron cumplir las normativas y acuerdos internos se relaciona con la dimensión de beneficios laborales e influye significativamente en la satisfacción laboral de trabajadores del sector salud. Igualmente, se vigiló que las políticas administrativas tuvieron una correlación significativa con el régimen laboral, lo cual se encuentra relacionado a lo encontrado por Macedo (2022), quien argumentó que dichas políticas conforman un elemento importante de la

satisfacción laboral, por lo tanto, los resultados brindan soporte a estos planteamientos.

También, el Ministerio de Trabajo (2016) menciona que existe una relación con la promoción de políticas laborales, sociales y de empleabilidad, velando por el cumplimiento de la legislación laboral, la prevención y resolución de conflictos, la mejora de las condiciones de trabajo y el respeto a los derechos fundamentales de los trabajadores, lo cual implica la satisfacción percibida por ellos. Todo esto brinda soporte a la segunda hipótesis establecida, por tanto, la relación hallada entre el régimen laboral y la dimensión de políticas administrativas del instrumento de satisfacción en el trabajo. empleado en este estudio es consistente con la literatura científica disponible.

Con respecto al tercer objetivo específico de este estudio, Espinoza y Paredes (2020) indicaron el cumplimiento de normativas y acuerdos internos, el cual se relaciona con la dimensión de políticas administrativas, influye con significancia en la satisfacción laboral. Igualmente, la remuneración o salario fue uno de los principales factores que impactaron de manera negativa a los niveles de satisfacción laboral. Sin embargo, las prestaciones como el salario no presentaron el mismo efecto en esta investigación.

Por su parte, Mejía (2017) indica que es posible que esta dimensión se encuentre relacionada con el trato con los directivos del hospital, así como la inflexibilidad de los horarios que representa una exigencia característica de este sector laboral. Por lo tanto, este estudio brinda soporte a los antecedentes sobre la relación entre el régimen laboral y políticas administrativas dadas por la organización.

En cuanto al cuarto objetivo específico de esta investigación, las relaciones sociales demostraron ser importantes para la SI y una relación muy significativa con los regímenes laborales lo cual se encuentra en acuerdo con lo hallado por Huanca (2019) quien identificó que la comunicación los compañeros de trabajo y la empatía son aspectos que generan satisfacción en trabajadores de un servicio de salud. De manera similar este autor reportó que una solidaridad deficiente entre compañeros de trabajo y la falta de reconocimiento pueden generar insatisfacción para los

trabajadores. Asimismo, Mejía (2017) indicó que la dimensión de relaciones sociales forma parte de la medición de las percepciones de satisfacción laboral en profesionales que se encuentran laborando en el sector salud.

En cuanto al quinto objetivo, también se alinea con los planteamientos del estudio de Palma (1999) y la investigación de Orosco (2020) pues estos autores refieren que la satisfacción laboral es vista como la propia actitud de un empleado hacia el trabajo y se basa en aspectos relevantes como las oportunidades en aspecto personal, los beneficios laborales y de recompensa recibidos, las políticas de gestión y las relaciones con los colegas de la organización. Asimismo, Mejía (2017) encontró que, dentro de la satisfacción laboral, el desarrollo personal permite a los profesionales de salud disfrutar de sus obligaciones a pesar de las exigencias impuestas por el centro de trabajo.

Por lo tanto, los resultados de este estudio representan un aporte a la literatura científica sobre la teoría en la medición de la satisfacción laboral en trabajadores del sector salud y brindan evidencias empíricas que permitirán a otros investigadores realizar comparaciones a futuro con estudios que evalúen la satisfacción laboral bajo este enfoque.

De acuerdo con el sexto objetivo específico, fueron encontradas similitudes con el estudio de Salinas (2022) pues este halló una correlación entre los regímenes de contratación con el desenvolvimiento laboral de los trabajadores, el cual corresponde con la dimensión de desempeño de tarea evaluada por esta investigación. Igualmente, lo hallado concuerda con Espinoza y Paredes (2020) pues indican que la satisfacción laboral es crucial para un desempeño adecuado en trabajadores del sector salud.

Por lo tanto, esta investigación brinda una serie de evidencias empíricas que dan soporte a los resultados y planteamientos de investigaciones previas sobre el rol de la dimensión de desempeño de tarea en la impresión de satisfacción laboral reportada por los trabajadores adheridos a un centro de salud.

Con relación al séptimo y último OE, se halló que la dimensión de relación con la autoridad del personal de salud de Neonatología tuvo una correlación significativa con los regímenes laborales, lo cual se encuentra en acuerdo con los

resultados del estudio de Huanca (2019), quien revela que la cordialidad de relación con los superiores reportada por los trabajadores afecta en un 60% a la dimensión extrínseca de la satisfacción laboral, lo cual implica a su vez una disminución significativa de la insatisfacción, así como una mejora del rendimiento en el trabajo.

Asimismo, los resultados brindan soporte a lo planteado por Palma (1999) y Orosco (2020) pues estos autores señalan que la apreciación del trabajador sobre su relación con su superior directo y respecto a las intervenciones que realiza cotidianamente en su trabajo poseen un rol importante en la generación y percepción de la satisfacción laboral.

Por otro lado, en el estudio de Huanca (2019) se halló que beneficios remunerativos influyen significativamente en la satisfacción laboral pues se halló que la paga justa es uno de los principales factores generadores de satisfacción en trabajadores de un policonsultorio. Igualmente, Lambrou et al. (2010) así como Quiñones y Marín (2021), identificaron que el salario de los trabajadores influye significativamente en la satisfacción laboral lo cual discrepa de los resultados de la presente investigación.

También Mejía (2017) indicó que los beneficios laborales percibidos por trabajadores nombrados y contratados influyeron en su nivel de satisfacción. Sin embargo, en este estudio no halló significancia para la D2 que se encuentra vinculada al salario percibido.

Es posible que estas diferencias con investigaciones previas puedan deberse a efectos de la instrumentación empleada, así como las diferencias culturales y contextuales que poseen los individuos evaluados para las muestras de estos estudios.

Además, Iliopoulos et al. (2018) halló una relación negativa entre el tiempo total de trabajo y la satisfacción laboral. Este fenómeno puede ser explicado por las distintas condiciones de trabajo experimentadas según cada régimen laboral que asumen los trabajadores o modalidad de contrato bajo la cual estos estén vinculados.

En suma, esta investigación representa un aporte teórico a la comprensión del constructo de la satisfacción laboral, pues brinda evidencias de que distintos

factores vinculados a la motivación propios de la modalidad laboral poseen una relación con la percepción de satisfacción laboral, lo cual se encuentra en concordancia con los planteamientos de Buchbinder & Shanks (2007) y Lambrou et al. (2010).

Igualmente, lo indicado por este estudio se guarda relación con las dos teorías de Herzberg, pues se observó que algunos de los factores higiénicos o relacionados a las condiciones laborales propios de cada régimen laboral, así como los motivacionales dados por la relación con las autoridades y otros trabajadores, así como el desarrollo personal influenciaron la satisfacción laboral, la cual se encuentra estrechamente vinculada con el desempeño mostrado por los trabajadores en sus distintos regímenes laborales, ya sean contratados, CAS o terceros.

Asimismo, este estudio brinda evidencias empíricas para el cuestionario de satisfacción laboral de Palma (1999) validado por Orosco (2020) en una muestra de trabajadores del sector salud peruano, demostrando la utilidad de este instrumento de medición en la evaluación de la satisfacción laboral en muestras que compartan las características demográficas y contextuales de la muestra evaluada.

Igualmente, este estudio posee implicaciones prácticas para los gestores en el sector salud, pues revela que los distintos regímenes laborales con los que cuentan los centros de salud (contratados, CAS y terceros) poseen una relación significativa con las condiciones físicas, así como con las políticas administrativas, el desempeño de tarea y relación con la autoridad de trabajadores peruanos del sector salud, las cuales han sido vinculados previamente con factores esenciales para el éxito de las organizaciones de salud como son el acatamiento laboral y el bienestar de sus trabajadores.

Por lo tanto, esta información aporta a la toma de decisiones en cuanto a condiciones de trabajo, protocolos y políticas de los centros de salud peruanos, pues se conoce que estas variables pueden influir en el clima organizacional en el centro de trabajo como fue hallado por Zapata (2022); la motivación hacia el trabajo como se ve en la investigación realizada por Marín & Placencia (2017); el

desempeño y productividad del personal de salud según Vilca (2021); así como el ambiente laboral percibido por los trabajadores de acuerdo con lo hallado por Venegas et al. (2022).

VI. CONCLUSIONES

Primera: Se determinó según resultados que existe una correlación entre satisfacción laboral y régimen de contrato del personal de salud de neonatología de un hospital nivel III-1. se afirma que tiene gran importancia el manejo de la satisfacción de los trabajadores en la institución.

Segunda: La dimensión de condiciones físicas de la SL se relacionaron significativamente con los regímenes laborales de la muestra considerada.

Tercera: La dimensión de beneficios laborales de la SL no se relacionó significativamente con los regímenes laborales del personal de salud de dicho hospital.

Cuarta: Se observó que la satisfacción laboral en su dimensión de políticas administrativas tuvo una correlación significativa con el régimen laboral en personal de la institución.

Quinta: Los resultados indican que la satisfacción laboral en su dimensión de relaciones sociales tuvo una correlación significativa con el régimen laboral en personal de salud de neonatología.

Sexta: Este estudio revela que la satisfacción laboral en su dimensión de desarrollo personal no hubo una correlación significativa con el régimen de contrato en personal de salud de un hospital público.

Séptima: Este estudio revela que la satisfacción laboral en su dimensión de desempeño de tarea tuvo una correlación significativa con el régimen laboral en el profesional.

Octava: Se observó que la satisfacción laboral de la dimensión de relación con la autoridad tuvo una correlación significativa con el régimen laboral en personal de salud de neonatología.

VII. RECOMENDACIONES

Primera: Realizar una adecuada gestión con el fin de mejorar el sistema remunerativo del personal de salud teniendo en cuenta los contratos según regímenes laborales que se presentan dentro de la institución, con el objeto de brindar una atención con los estándares de calidad y logrando los objetivos institucionales en beneficio de la salud de población (neonatos).

Segunda: Apuntando a mejorar la satisfacción laboral de los trabajadores del sistema de trabajo CAS, se propone incentivar a la institución de salud a renovar sus contratos en esta modalidad por un período mayor al actual, con el fin de darles estabilidad, además existen programas de formación que mejoran su desempeño, aumentando la SL y un desempeño superior en la intervención asistencial.

Tercero: se sugiere que la institución pública continúe facilitando beneficios laborales a sus trabajadores ello ayudara al desenvolviendo y tranquilidad en sus intervenciones cotidianas siendo reflejadas con su producción y la calidad de la atención.

Cuarta: Se sugiere que la institución realice una gestión en la ampliación de plazas a contratos fijos de esta manera se reducirá la contratación de personal de locadores de servicio mejorando su condición de contrato y contribuyendo a su satisfacción en el ámbito laboral.

Quinto: Es deseable que la institución hospitalaria que tiene a su cargo personal de salud de diferentes regímenes brinde una atención igualitaria, como capacitaciones, distinciones, un adecuado ambiente de trabajo, equipamiento a la vanguardia y se reconozca al personal por su desempeño en la institución con ello se logrará mejorar la satisfacción de cada profesional de la salud.

Sexta: Se sugiere que las instituciones públicas actualicen y amplíen su plan de capacitación, ascensos, donde el trabajador tenga posibilidades de crecer de manera personal y profesional, en este ambiente competitivo.

Séptima: Sensibilizar a los profesionales de la salud de Neonatología de los diversos regímenes laborales, a fin de fomentar en ellos, la vocación de servicio y

el significado de desempeñarse en una institución pública, que la atención realizada sea con la mejor actitud, responsabilidad y sobre todo con calidad ya que el grupo humano a quien se le brinda la atención dependerá el futuro del actuar como ciudadano en nuestro país.

Octava: Llevar a cabo investigaciones de tipo explicativo para poder determinar los efectos de las características de cada régimen laboral sobre la satisfacción laboral, teniendo en consideración otras variables relacionadas identificadas en investigaciones previas tales como el clima organizacional, distintos tipos de motivación, así como las horas de trabajo, carga laboral percibida y sus repercusiones en la vida de los trabajadores.

REFERENCIAS

- Abrajan, M., Contreras, J., & Montoya, S. (2009). Grado de satisfacción laboral y condiciones de trabajo: una exploración cualitativa. *Enseñanza e Investigación en Psicología*, 14(1), 105-118. <https://www.redalyc.org/pdf/292/29214108.pdf>
- Aguinaga, J. (2021). El Contrato Administrativo de Servicios, los trabajadores de los hospitales y la eventual necesidad de establecer un tratamiento jurídico diferenciado. *IUS - Revista de Investigación de la Facultad de Derecho*, 10(1), 5-16. <https://doi.org/10.35383/ius-usat.v10i1.605>
- Alemàn, J. (2017). *Satisfacción laboral del personal de enfermería de la sala de neonatología, Hospital Militar Escuela Dr. Alejandro Dávila Bolaños. Managua, Nicaragua junio 2017*. [Tesis de Maestría en Administración en Salud, Universidad Nacional Autónoma de Nicaragua, Managua]. Repositorio digital UNAN. <https://repositorio.unan.edu.ni/7917/1/t960.pdf>
- Alvarez, A. (2020). Calsificaciòn de las investigaciones. *Universidad de Lima*, 1-5. <https://repositorio.ulima.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12724/10818/Nota%20Acad%C3%A9mica%202020%2818.04.2021%29%20-%20Clasificaci%C3%B3n%20de%20Investigaciones.pdf?sequence=4&isAll owed=y>
- Andresen, M., Domsch, M., & Cascorbi, A. (2007). "Working unusual hours and its relationship to job satisfaction: a study of European maritime pilots. *Journal of Labor Research*, 28, 714-734. <https://www.redalyc.org/pdf/1807/180722704005.pdf>
- Aragadvay, M. (2022). *Influencia de la comunicación interna en la satisfacción laboral del personal en el Hospital Básico Moderno de Riobamba*. [Tesis de Maestría en Servicios de Salud. Universidad Católica de Santiago de Guayaquil]. <http://repositorio.ucsg.edu.ec/bitstream/3317/17744/1/T-UCSG-POS-MGSS-324.pdf>
- Arboleda, G., & Cardona, 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. *Dialnet. Revista Gerencia y Políticas de Salud*. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7284247>
- Arcidiacono, D., Avola, M., & Palidda, R. (2020). Call centres and job satisfaction in Italy: employment conditions and socio-biographical patterns. *International Review of Sociology*, 30(1), 118–141. <https://doi.org/10.1080/03906701.2020.1724363>

- Arias, J., Holgado, J., Tafur, T., & Vasquez, M. (2022). *Metodología de la investigación: El método ARIAS para realizar un proyecto de tesis*. Editado por Instituto Universitario de Innovación Ciencia y Tecnología Inudi Perú S.A.C. <https://doi.org/10.35622/inudi.b.016>
- Àvila, M. (2020). Aleta Legal. OTTASS, 1-7. https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/1374120/ALERTA_LEGAL_29.pdf
- Barraza, M., & Ortega, M. (2009). Satisfacción laboral en instituciones formadoras de docentes. Un primer acercamiento. *Ponencia presentada en el X Congreso de Investigación Educativa, Veracruz, México*. <https://www.redalyc.org/pdf/1807/180722704005.pdf>
- Böckerman, P., & Ilmakunnas, P. (2012). The job satisfaction-productivity nexus: A study using matched survey and register data. *Industrial & Labor Relations Review*, 244-262. <https://doi.org/10.1177/001979391206500203>
- Buchbinder, S., & Shanks, N. (2007). Introduction to Health Care Management Sudbury. Jones and Bartlett. <https://human-resources-health.biomedcentral.com/counter/pdf/10.1186/1478-4491-8-26.pdf>
- Capone, V., & Petrillo, G. (2018). Mental health in teachers: Relationships with job satisfaction, efficacy beliefs, burnout and depression. *Current Psychology*, 39(5), 1757–1766. <https://doi.org/10.1007/s12144-018-9878-7>
- Carrillo-García, C., Martínez-Roche, M. E., Gómez-García, C. I., & Meseguer-DePedro, M. (2015). Job satisfaction of health professionals in a University Hospital: General analysis and job categories. *Anales De Psicología*, 31(2), 645. <https://doi.org/10.6018/analesps.31.2.169791>
- Castro, V., Toxqui, M., Álvarez, I., Vega, A., & Dimas, B. (2022). Satisfacción laboral de los profesionales de enfermería de un hospital de seguridad social de México. *Investigación e Innovación*, 2(2), 21-29. <https://revistas.unjbg.edu.pe/index.php/iirce/article/view/1488/1754>
- Contreras, A. (2017). *Condiciones de salud y satisfacción laboral según régimen laboral en enfermeros del Policlínico Pablo Bermúdez*. [Tesis de Maestría en Gestión Pública y Gobernabilidad. Universidad César Vallejo]. Repositorio digital UCV. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/4406/Contreras_HAM.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Corporación Jurídica Laboral. (2017). *El contrato de trabajo*. https://doi.org/https://www.edebe.com/ciclosformativos/zona-publica/03_LA_FOL_CAS_9911.pdf

- Cortés, M., & Iglesias, M. (2004). *Generalidades sobre Metodología de la Investigación*. Universidad Autónoma del Carmen .
https://www.unacar.mx/contenido/gaceta/ediciones/metodologia_investigacion.pdf
- Damiàn, F., & Damiàn, I. (2020). *Metodología de la Investigación Científica*. Umbala Ink. Davar Network E.I.R.L.
<http://isbn.bnpp.gov.pe/catalogo.php?mode=detalle&nt=112604>
- De la Cruz, L., & Ramirez, E. (2017). Clima organizacional y satisfacción laboral de las enfermeras de un Centro Quirúrgico de Essalud, Lima 2017. *Revista de Investigación Científica Àgora*, 47-53. <https://doi.org/10.21679/arc.v8i2.218>
- Dongil, E., & Cano, A. (2014). *Habilidades sociales*. Sociedad Española (SEAS).
https://bemocion.sanidad.gob.es/comoEncontrarmeMejor/guiasAutoayuda/docs/guia_habilidades_sociales.pdf
- Espinoza, L., & Paredes, J. (2020). *Satisfacción laboral del personal de enfermería en el Hospital General Docente de Calderón*. [Tesis de Licenciatura en Enfermería, Pontificia Universidad Católica del Ecuador]. Repositorio digital PUCE.
<http://repositorio.puce.edu.ec/bitstream/handle/22000/18924/Disertaci%C3%B3n-%20Trabajo%20de%20Titulaci%C3%B3n-%20Lisseth%20Espinoza-%20Jhoanna%20Paredes%20%281%29.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Ferro, V. (2019). *Derecho individual del trabajo en el Perú*. Pontificia Universidad Católica del Perú, Fondo Editorial. <https://rubio.pe/wp-content/uploads/2019/06/Derecho-Individual-del-trabajo-en-el-Per%C3%BA.pdf>
- Fierro, M. (2022). *Satisfacción laboral y clima organizacional en médicos y enfermeras de centros de salud en la ciudad de Quito*. [Tesis de Licenciatura en Psicología, Universidad Internacional SEK Ser Mejores de Quito Ecuador]. Repositorio digital UISEK.
<https://repositorio.uisek.edu.ec/bitstream/123456789/4635/1/Fierro%20Escalante%20Mariella%20Abigail.pdf>
- Gamarra, L. (2017). *Régimen Laboral en la Administración Pública*.
<http://www.cal.org.pe/pdf/diplomados/26regimen.pdf>
- García, Y., Martínez, D., Rivera, M., & Gutiérrez, G. (2016). Satisfacción laboral del personal de enfermería en dos instituciones de salud públicas: Caso Hidalgo, México. *Revista de Enfermería de México*, 26-43.
<https://www.uv.mx/iiesca/files/2016/11/04CA201601.pdf>
- Gómez, J., Becerra, M., Beltrán, J., García, B., & Gómez, M. (2012). Satisfacción personal del personal de enfermería del área administrativa. *Revista de*

- Enfermería del Instituto Mexicano del Seguro Social*, 20(1), 5-9.
<https://www.medigraphic.com/pdfs/enfermeriaimss/eim-2012/eim121b.pdf>
- González-Gancedo, J., Fernández-Martínez, E., & Rodríguez-Borrego, M. A. (2019). Relationships among general health, job satisfaction, work engagement and job features in nurses working in a public hospital: A cross-sectional study. *Journal of Clinical Nursing*, 28(7–8), 1273–1288.
<https://doi.org/10.1111/jocn.14740>
- Gorriti, M. (2007). La Evaluación del Desempeño en las Administraciones Públicas Españolas. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 23(3), 367-387. <https://www.redalyc.org/pdf/2313/231317602007.pdf>
- Hernández, A. (2008). El método hipotético-deductivo como legado del positivismo lógico y el racionalismo crítico: Su influencia en la economía. *Ciencias Económicas*, 26(2), 183-186.
<https://revistas.ucr.ac.cr/index.php/economicas/article/view/7142/6826>
- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, M. d. (2014). *Metodología de la Investigación. Sexta edición*. McGRAW-HILL / INTERAMERICANA EDITORES, S.A. DE C.V. <https://www.uca.ac.cr/wp-content/uploads/2017/10/Investigacion.pdf>
- Holguín, Y., & Contreras, C. (2020). Satisfacción laboral del personal en el Servicio de Nefrología del Hospital Guillermo Kaelin de la Fuente (Villa María) en 2019. *Horizonte Médico*, 1-8.
<https://doi.org/10.24265/horizmed.2020.v20n2.09>
- Huanca, J. (2019). *Satisfacción Laboral del Personal de Enfermería del Policonsultorio Caja Petrolera de Salud El Alto, gestión 2019*. [Tesis de Especialista en Gestión de Calidad y Auditoría Médica. Universidad Mayor de San Andrés. La Paz, Bolivia.
<https://repositorio.umsa.bo/handle/123456789/25443>
- Iliopoulos, E., Morrissey, N., Baryeh, K., & Polyzois, I. (2018). Correlation between workplace learning and job satisfaction of NHS healthcare professionals. *British Journal of Healthcare Management*, 24(5), 226-233.
<https://doi.org/10.12968/bjhc.2018.24.5.226>
- Jara, J. (2015). *Contratación de personal de confianza bajo CAS*. https://es.slideshare.net/joseluisjarabautista/contratacion-de-personal-de-confianza-bajo-cas-terminado?subscription_success_banner=show
- Lambrou, P., Kontodimopoulos, N., & Niakas, D. (2010). Motivation and job satisfaction among medical and nursing staff in a Cyprus public general hospital. Lambrou et al. *Human Resources for Health*, 8(26), 1-9.

<https://human-resources-health.biomedcentral.com/counter/pdf/10.1186/1478-4491-8-26.pdf>

- Lee, Y., & Chang, H. (2008). Relations between team work and innovation in organizations and the job satisfaction of employees: a factor analytic study. *International Journal of Management*, 25(3), 732-739. <https://www.redalyc.org/pdf/1807/180722704005.pdf>
- Locke, E. (1976). *La naturaleza y las causas de la satisfacción laboral*. Universidad de Maryland, College Park. https://www.researchgate.net/publication/238742406_The_Nature_and_Causes_of_Job_Satisfaction
- Mariel, S., & González, J. (2022). Sobrecarga laboral y satisfacción del personal de enfermería en un hospital público de Buenos Aires, Argentina. *Editorial Ciencias Médica ECIMED*, 1-14. <http://www.revinfodir.sld.cu/index.php/infodir/article/view/1226/1566>
- Marín, H., & Placencia, M. (2017). Motivación y satisfacción laboral del personal de una organización de salud del sector privado. *Horizonte Médico*, 42-53. <https://doi.org/10.24265/horizmed.2017.v17n4.08>
- Marín-Samanez, H., & Placencia-Medina, M. (2017). Motivación y satisfacción laboral del personal de una organización de salud del sector privado. *Horizonte Médico*, 17(4), 42-52. <https://doi.org/10.24265/horizmed.2017.v17n4.08>
- Mejía, R. (2017). Satisfacción y régimen laboral en los profesionales de la salud, departamento de emergencia del Hospital Carlos Lanfranco La Hoz, 2015. [Tesis de Maestría en gestión de los servicios de salud, Universidad César Vallejo]. Repositorio digital UCV.
- Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo. (2016). *Compendio de Normas sobre Legislación Laboral del Régimen Privado*. Ministro de Trabajo y Promoción del Empleo. https://www.administracion.usmp.edu.pe/bolsa-trabajo/wp-content/uploads/sites/31/2016/10/Compendio_Normas_Laborales_2016.pdf
- MINSA. (2020). *Gestión de Recursos Humanos en el Sector Salud*. <https://orasconhu.org/sites/default/files/21%20webinar%20Peru%20Gestion%20de%20RHUS%20EN%20COVID%20MINSA.pdf>
- Mogollón, M. (2021). *Factores motivadores asociados al desempeño laboral en profesionales de salud - DIRESA Callao 2021*. [Tesis de Maestría en Gerencia de Salud, Universidad Nacional del Callao]. Repositorio digital UNAC. <http://repositorio.unac.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12952/6304/TESIS>

Maestria_Mogoll%C3%93N_FCS_2021.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Moràn, B. (2022). *Clima organizacional y satisfacción laboral de los trabajadores del área de emergencia del Hospital General Norte de Guayaquil IESS CEIBOS*. [Tesis de Maestría en Gerencia Social en Seervicios de la salud. Universidad Católica de Santiago de Guayaquil]. Ecuador. <https://doi.org/http://repositorio.ucsg.edu.ec/handle/3317/17745>

Navarro-Abal, Y., Sáenz-De la Torre, L. C., Gómez-Salgado, J., & Climent-Rodríguez, J. A. (2018). Job satisfaction and perceived health in Spanish construction workers during the economic crisis. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 15(10). <https://doi.org/10.3390/ijerph15102188>

Orosco, R. (2020). *Satisfacción Laboral en el Personal del Centro de Salud Fortaleza, Ate - 2019*. [Tesis de Maestría en Gestión Pública. Universidad César Vallejo]. Repositorio digital UCV. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/41887>

Palma, S. (1999). *Manuela de Escala de Satisfacción laboral*. <https://pdfslide.net/documents/manual-escala-de-satisfaccion-laboral.html?page=1>

Paleologou, V., Kontodimopoulos, N., Stamouli, A., Aletras, V., & Niakas, D. (2006). Developing and testing an instrument for identifying performance incentives in the Greek health care sector. *BMC Health Serv Res*. <https://human-resources-health.biomedcentral.com/counter/pdf/10.1186/1478-4491-8-26.pdf>

Paredes, Y. (2018). *Regímenes laborales y satisfacción laboral del personal asistencial de enfermería del Servicio de Emergencia del Hospital Regional del Cusco – 2018*. [Tesis de Maestría en Gestión Pública, Universidad César Vallejo]. Repositorio digital UCV. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/33823/paredes_vy.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Peralta, H. (2017). *Clima organizacional y satisfacción laboral en el personal de enfermería de la caja de la banca privada*. [Tesis de Maestría en Psicología. Universidad Mayor de San Andrés]. <https://repositorio.umsa.bo/bitstream/handle/123456789/11211/PMHG.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Presidencia de la República . (24 de enero de 1996). *Decreto Legislativo N° 728*. Presidencia del Consejo de Ministros. <https://www.gob.pe/institucion/congreso-de-la-republica/normas-legales/703476-728>

- Presidencia de la República. (24 de marzo de 1984). *Decreto Legislativo N° 276. Decreto que aprueba la Ley de Bases de la Carrera Administrativa y de Remuneraciones del Sector Público*. Presidencia del Consejo de Ministros. <https://diariooficial.elperuano.pe/pdf/0080/ley-carrera-administrativa-reglamento.pdf>
- Presidencia del Congreso de la República. (28 de junio de 2008). *Decreto Legislativo N° 1057. Decreto Legislativo que regula el régimen especial de contratación administrativa de servicios*. Congreso de la República. https://cdn.gacetajuridica.com.pe/laley/DECRETO%20LEGISLATIVO%20N%C2%BA1057_LALEY.pdf
- Presidencia del Congreso de la República. (8 de marzo de 2021). *Ley N° 31131. Ley que establece disposiciones para erradicar la discriminación en los regímenes laborales del Sector Público*. Congreso de la República. <https://busquedas.elperuano.pe/normaslegales/ley-que-establece-disposiciones-para-erradicar-la-discrimina-ley-n-31131-1933248-1/>
- Presidencia del Consejo de Ministros/Autoridad Nacional del Servicio Servir. (2022). *Efectos de la Ley 31131, Ley que establece disposiciones para erradicar la discriminación en los Regímenes Laborales del Sector Público*. <https://img.lpderecho.pe/wp-content/uploads/2021/03/Preguntas-frecuentes-de-la-Ley-31131-LP.pdf>
- Quiñones, D., & Marín, Y. (2021). *Satisfacción laboral del personal de salud y su relación con la percepción de la calidad por los usuarios atendidos en una Clínica de Salud mental en Puerto Colombia - 2019*. [Tesis de Maestría en Gestión de Servicios de Salud, Universidad de la Costa. Barranquilla]. Repositorio digital CUC. <https://repositorio.cuc.edu.co/bitstream/handle/11323/8943/Satisfacci%C3%B3n%20laboral%20del%20personal%20de%20salud%20y%20su%20relaci%C3%B3n%20con%20la%20percepci%C3%B3n%20de%20la%20calidad.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Revuelta, J. (2016). *Qué es el Desarrollo Personal*. <http://www.exporrh.com/wp-content/uploads/2016/02/PONENCIA-COMPLETA.-Desarrollo-Personal.-Javier-Revuelta.pdf>
- Reynoso, C. (2011). *Los contratos de trabajo*. Universidad Autónoma Metropolitana, Unidad Azcapotzalco. <https://core.ac.uk/download/pdf/48393468.pdf>
- Robbins, S., & Judge, T. (2009). *Comportamiento organizacional*. Pearson Educación, México. https://www.academia.edu/31127935/Comportamiento_Organizacional_Stephen_P_Robbins_y_Timothy_A_Judge

- Robbins, S. (2001). *Organizational Behavior*. Prentice Hall;. <https://human-resources-health.biomedcentral.com/counter/pdf/10.1186/1478-4491-8-26.pdf>
- Rong, X., Zhou, Z., & Su, Y. (2022). Factors Affecting the Job Satisfaction of Caregivers in a Home-Based Elderly Care Program. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 19(15). <https://doi.org/10.3390/ijerph19159332>
- Salinas, E. (2022). *El régimen de contratación y su relación con el nivel de desempeño laboral en una entidad pública, 2021*. [Tesis de Maestría en Gestión Pública, Universidad César Vallejo]. Repositorio digital UCV. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/83506/Salinas_PEE-SD.pdf?sequence=1
- Sánchez, M., & De Lourdes, G. (2017). Satisfacción Laboral en los Entornos de Trabajo. Una exploración cualitativa para su estudio. *Scientia et Technica*, 22(2), 161-168. <https://www.redalyc.org/pdf/849/84953103007.pdf>
- Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral (2022). *¿Cuál es la diferencia entre un contrato de trabajo y un contrato de locación de servicios?*. <https://www.gob.pe/institucion/sunafil/noticias/594915-cual-es-la-diferencia-entre-un-contrato-de-trabajo-y-un-contrato-de-locacion-de-servicios>
- Unterweger, M., Imhof, S., Mohr, H., Römler, M., & Kubik-Huch, R. (2007). Which factors influence job satisfaction and motivation in an institute of radiology? *Praxis*, 1299-1306. <https://human-resources-health.biomedcentral.com/counter/pdf/10.1186/1478-4491-8-26.pdf>
- Venegas, B., Rodríguez, S., Abril, R., & Calero, G. (2022). Motivación y satisfacción del personal de enfermería en la atención de tercer nivel. *Sapienza: International Journal of Interdisciplinary Studies*, 3(3), 1-14. <https://doi.org/10.51798/sijis.v3i2.390>
- Venegas, B., Rodríguez, M., Abril, R., & Calero, G. (2022). Motivation and satisfaction of nursing staff in in third level care. *Sapienza: International Journal of Interdisciplinary Studies*, 3(3), 1-26. <https://doi.org/10.51798/sijis.v3i2.390>
- Villasís-Keever, M., Márquez-González, H., Zurita-Cruz, J., Miranda-Novales, G., & Escamilla-Núñez, A. (2018). El protocolo de investigación VII. Validez y confiabilidad de las mediciones. *Revista Alergia México. ram*, 65(4), 414-421. <https://www.scielo.org.mx/pdf/ram/v65n4/2448-9190-ram-65-04-414.pdf>
- Zapata, A. (2022). *Clima organizacional y su relación con la satisfacción laboral en el personal de enfermería de un hospital público*. [Tesis de Maestría en

Administraci3n de Enfermeria, Universidad Aut3noma de San Luis de Potosi]. Repositorio digital UASLP.
[https://repositorioinstitucional.uaslp.mx/xmlui/bitstream/handle/i/7491/Tesis M.FEN.2022.Clima.Zapata.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorioinstitucional.uaslp.mx/xmlui/bitstream/handle/i/7491/Tesis%20M.FEN.2022.Clima.Zapata.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

ANEXOS

Anexo 1 Matriz de operacionalización de variables

Variables de estudio	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensión	Indicadores	Escala de medición
Variable 1: Satisfacción laboral	Es la actitud que muestra el trabajador frente a su trabajo, y que esa actitud se basa en creencias y valores que el trabajador desarrolla de su propio trabajo y que necesariamente influirán de manera significativa en sus comportamientos y en sus resultados (Barraza & Ortega, 2009).	Esta variable posee como dimensiones: Condiciones Físicas y/o Materiales, Beneficios Laborales y/o Remunerativos, Políticas Administrativas, Relaciones Sociales, Desarrollo Personal, Desempeño de Tarea y Relación con autoridad, que a su vez tiene 13 indicadores del cual se obtuvo 36 ítems con escalamiento Likert exponiendo la escala referencial.	Condiciones Físicas y/o Materiales	<ul style="list-style-type: none"> - Distribución de ambientes - Ventilación e iluminación - Comodidades del trabajo 	Baja (36-84) Moderada (85-133) Alta (134-180) Ordinal
			Beneficios Laborales y/o Remunerativos	<ul style="list-style-type: none"> - Remuneraciones - Expectativas económicas 	
			Políticas Administrativas	<ul style="list-style-type: none"> - Trato laboral - Horario laboral 	
			Relaciones Sociales	<ul style="list-style-type: none"> - Relación con pares - Solidaridad 	
			Desarrollo Personal	Autorrealización	
			Desempeño de Tarea	<ul style="list-style-type: none"> - Valoración de las actividades que realiza - Utilidad del trabajo 	
			Relación con autoridad	<ul style="list-style-type: none"> - Interacción con el jefe 	

<p>Variable 2: Regímenes de contrato</p>	<p>El contrato bajo cualquier régimen laboral es el acuerdo voluntario entre trabajador y empleador que puede ser persona natural o jurídica, en virtud del cual el primero se obliga a poner a disposición del segundo su propio trabajo, a cambio de una remuneración. El contrato de trabajo da origen a un vínculo laboral el cual genera y regula un conjunto de derechos y obligaciones para las partes, así como las condiciones dentro de las cuales se desarrollará dicha relación laboral. En los diferentes regímenes los procesos de contratación se han flexibilizado con la posibilidad de celebrar contratos de trabajo de naturaleza temporal, accidental y contratos para obra o servicios y se amplió las causales objetivas para la extinción del contrato de trabajo (Ávila, 2020).</p>	<p>Esta variable se estructuró en 1 dimensión: Régimen de contrato laboral estas tienen 3 indicadores: Régimen según decreto Legislativo N° 276, Régimen Cas según Decreto Legislativo N° 1057 y régimen según locación de servicio (terceros), con escalas nominal.</p>	<p>Régimen contrato laboral</p>	<p>Régimen según Decreto Legislativo N° 276 Régimen Cas según Decreto Legislativo N° 1057 Régimen según locación de servicio (Terceros)</p>	<p>Nominal</p>
--	---	--	---------------------------------	---	----------------

Anexo 2: Instrumentos de recolección de información.

Cuestionario de satisfacción laboral

Presentación:

Estimado/a trabajador de salud, estoy realizando un trabajo de investigación con el objetivo de determinar cuál es relación de satisfacción laboral con cada régimen de contrato laboral, por el cual solicito su apoyo y o colaboración para la aplicación del instrumento, dichas respuestas serán con la veracidad y sinceridad que lo amerita.

Para que usted se sienta tranquila todos los datos recogidos serán anónimos y sobre todo se respetara la confidencialidad por lo que pueda responder con plena autonomía.

Cabe mencionar dicha apreciación servirá como aporte para establecer mejoras en el lugar donde desenvuelve su labor si así lo amerite.

Quedo muy agradecida por su participación en este estudio.

Información general:

Edad:

- a) 20 a 30 años () b) 31 a 40 () c) 41 a 50 () d) 51 a más ()

Sexo:

- a) Masculino () b) Femenino ()

Profesión:

- Médico () Enfermero/o () Téc.en Enfermería ()

Tiempo de servicio:

- a) 0-5 años () b) 6 a 10 años () c) 10 a 20 años () d) más de 21 años ()

Que condición laboral tienen:

- a) Nombrado () b) CAS () c) terceros ()

INSTRUCCIONES: Estimado personal de salud, a continuación, tienes 36 ítems en el cuestionario para evaluar la satisfacción laboral, para lo cual debes marcar con una "X" el número de la tabla la opción que consideras correcta.

Escala:

Totalmente de acuerdo	De acuerdo	Indeciso	En desacuerdo	Totalmente desacuerdo
5	4	3	2	1

N°	ÍTEMS	ÍNDICES				
		1	2	3	4	5
1	Considero que la distribución física del ambiente de trabajo me facilita a la realización de mis labores. (ambientes para cada servicio)					
2	Considero que mi sueldo es justo en relación con la labor que realizo					
3	Considero que la relación con mis compañeros es el ideal para desempeñar mis funciones.					
4	Siento que el trabajo que realizo es justo para mi manera de ser.					
5	Considero que la tarea que realizo es tan valiosa como cualquier otra.					
6	Percibo que mi jefe es comprensivo.					
7	Me siento bien con lo que gano.					
8	Siento que recibo de parte de la institución un buen trato.					
9	Me agrada trabajar con mis compañeros.					
10	Considero que mi trabajo me permite desarrollarme personalmente.					
11	Me siento realmente útil con la labor que realizo.					
12	Siento que es grata la disposición de mi jefe, cuando le hago alguna consulta o pido opinión sobre mi trabajo.					
13	Considero que el ambiente donde trabajo es confortable (ventilación, iluminación, limpieza, etc.)					
14	Considero que el sueldo que tengo es bastante aceptable.					
15	Siento que en mi trabajo no me explotan.					
16	Me gusta compartir con las personas que trabajo					
17	Me gusta mi horario de trabajo.					
18	Siento que disfruto de cada labor que realizo en mi trabajo.					
19	Considero que las tareas que realizo son importantes.					
20	Considero que llevarme bien con mi jefe, beneficia la calidad de mi trabajo.					
21	Considero que la comodidad que me ofrece el ambiente de trabajo es inigualable.					
22	Considero que mi trabajo me permite cubrir mis expectativas económicas.					
23	Considero que el horario de trabajo me resulta cómodo.					
24	Considero que la solidaridad es una virtud principal en nuestro grupo de trabajo.					
25	Me siento feliz por los resultados que logro en mi trabajo.					
26	Siento que mi trabajo no me aburre.					
27	Considero que la relación que tengo con mi jefe es cordial.					
28	Considero que en el ambiente físico donde me ubico, trabajo cómodamente.					
29	Considero que mi trabajo me hace sentir realizado.					
30	Me gusta el trabajo que realizo.					
31	Me siento a gusto trabajar con mi jefe.					
32	Considero que existen las comodidades para un buen desempeño de mis labores diarias (espacio, materiales, mobiliarios, equipos tecnológicos, etc.)					
33	Me reconocen el esfuerzo si trabajo más de las horas reglamentarias.					
34	Haciendo mi trabajo, me siento bien conmigo mismo(a).					
35	Me siento complacido con la actividad que realizo.					
36	Siento que mi jefe valora y reconoce el esfuerzo que hago en mi trabajo.					

NOTA:

Instrumento elaborado por Sonia palma (1999) validado por Orosco (2020) Tesis de Maestría en Gestión Pública “Satisfacción Laboral en el Personal del Centro de Salud Fortaleza, Ate – 2019” en la Universidad César Vallejo.

Ficha Técnica del instrumento de la variable satisfacción laboral.

Ficha Técnica del instrumento de la Variable Satisfacción Laboral

Instrumento para medir la Satisfacción Laboral	
Nombre del instrumento	: Cuestionario de Satisfacción Laboral SL-SPC
Autora	: Sonia Palma Carrillo (1999)
Adaptado por	: Rocío Orosco Flores
Año	: 2019
Lugar	: Centro de Salud Fortaleza- Ate
Objetivo	: Determinar el nivel de Satisfacción Laboral en el personal del Centro de Salud Fortaleza- Ate 2019
Administración	: Grupal e Individual
Tiempo de duración	: 15 o 20 minutos

El cuestionario contiene un total de 36 ítems, distribuido en siete dimensiones: (I) Condiciones Físicas y/o Materiales consigna 05 preguntas, (II) Beneficios Laborales y/o Remunerativos tiene 04 preguntas, (III) Políticas Administrativas consta de 05 preguntas, (IV) Relaciones Sociales tiene 04 preguntas, (V) Desarrollo Personal consta de 06 preguntas, (VI) Desempeño de Tarea consigna de 06 preguntas, y (VII) Relación con la autoridad figura 06 preguntas.

Estas dimensiones tienen una escala de Likert y son: Totalmente en desacuerdo (1), En desacuerdo (2), Indeciso (3), De acuerdo, (4) y Totalmente de acuerdo (5)

Baremo de la variable Satisfacción Laboral y sus dimensiones

Rango	Variable: Satisfacción Laboral	D1: Condiciones Físicas y/o Materiales	D2: Beneficios Laborales y/o Remunerativos	D3: Políticas Administrativas	D4: Relaciones Sociales	D5: Desarrollo Personal	D6 Desempeño de Tareas	D7: Relación con la Autoridad
Alto	134 - 180	21 - 25	16 - 20	21 - 25	16 - 20	24 - 30	24 - 30	24 - 30
Medio	85 - 133	13 - 20	10 - 15	13 - 20	10 - 15	15 - 23	15 - 23	15 - 23
Bajo	36 - 84	5 - 12	4 - 9	5 - 12	4 - 9	6 - 14	6 - 14	6 - 14

Anexo 3: Confiabilidad del instrumento

Cuestionario de Satisfacción Laboral

N°	PREGUNTAS																																					
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34	35	36		
1	5	5	4	3	5	4	4	3	5	5	4	4	3	2	2	1	1	3	3	1	1	3	2	2	1	1	1	1	1	1	1	4	3	4	3	1	3	3
2	5	5	5	3	3	5	5	3	5	5	5	5	2	1	1	1	3	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	5	5	3	2	2	3	3	
3	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	4	4	4	3	4	4	4	3	3	3	3	4	3	3	2	4	3	3	3	5	5	5	4	4	4	4	
4	3	3	3	4	2	4	2	2	4	3	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	2	1	4	4	4	4	4	3	3	4	
5	3	5	3	4	1	5	4	1	4	3	4	3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	2	1	3	2	2	1	3	3	3	3	3	3	1	4	
6	5	5	5	3	3	5	5	3	4	5	4	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	2	3	5	3	3	3	3	3	3	3	
7	5	5	5	5	4	5	5	4	4	5	5	5	3	3	3	3	2	4	3	4	3	5	3	3	2	3	3	2	4	4	5	5	4	4	5	5		
8	3	4	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	2	2	3	2	2	3	2	3	2	3	3	2	2	2	3	2	2	4	4	4	3	2	3	3		
9	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	2	4	2	4	4	4	4	4	4	3	4	4	2	2	5	5	5	4	3	4	5		
10	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	3	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	
11	4	5	4	4	3	4	4	4	5	4	4	4	4	3	3	3	1	2	1	2	2	2	3	3	2	3	2	3	3	4	5	4	4	3	4	4		
12	4	5	5	4	4	5	4	3	5	5	5	4	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	5	3	3	4	3	3	3		
13	5	5	5	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	2	4	4	3	4	3	3	3		
14	4	5	3	5	3	4	5	5	4	4	3	4	3	2	2	2	3	3	2	3	2	3	2	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3		
15	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	2	3	4	4	4	4	4	4	3		
16	5	5	4	3	3	4	4	3	3	3	4	4	3	3	3	2	1	3	1	2	2	2	2	3	2	3	2	2	3	4	4	3	3	2	4	3		
17	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4		
18	3	4	4	3	3	4	4	3	3	3	4	4	3	3	3	2	1	3	2	2	3	3	2	3	2	4	3	2	2	4	4	3	3	2	3	3		
19	4	5	5	4	3	5	5	5	4	5	4	5	5	4	4	5	4	5	4	4	3	5	5	4	4	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	3		
20	5	5	5	4	3	5	5	5	5	5	5	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	3	

D1	1,13, 21, 28,32	Condiciones Físicas y/o Materiales
D2	2, 7, 14,22	Beneficios Laborales y/o Remunerativos
D3	8, 15, 17, 23, 33	Políticas Administrativas
D4	3, 9 ,16, 24	Relaciones Sociales
D5	4, 10,18, 25,29, 34	Desarrollo Personal
D6	5 ,11 ,19, 26, 30, 35	Desempeño de Tarea
D7	6 ,12 ,20 ,27, 31, 36	Relación con autoridad

Estadísticas de fiabilidad cuestionario satisfacción Laboral

Alfa de Cronbach	N de elementos
,975	36

Anexo 5: Problema e Hipótesis específicas

Problemas específicos:

¿Cuál es la relación del régimen de contrato y la satisfacción en (a) la dimensión de condiciones físicas y/o materiales (b) beneficios laborales y/remunerativos (c) ¿Política administrativas (d) ¿Relaciones sociales (e) desarrollo personal (f) desempeño de tarea y (g) relación con la autoridad de los profesionales de salud de Neonatología de un hospital nivel III-1, 2022?

Hipótesis específicas:

Existe relación significativa entre régimen de contrato y la satisfacción en (a) la dimensión de condiciones físicas y/o materiales (b) beneficios laborales y/remunerativos (c) Política administrativas (d) Relaciones sociales (e) desarrollo personal (f) desempeño de tarea y (g) relación con la autoridad del personal de salud de Neonatología de un hospital nivel III-1, 2022.

Anexo 6: Fórmula para hallar la muestra

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

Z= Nivel de confianza, usualmente se utiliza al 95% y tiene un valor de 1.96.

E= Error de estimación. Es la variación esperada entre lo que se encuentra en la muestra con relación a la población. Se aplica en decimales, en este caso, 5 % de error es igual 0.05.

N= Tamaño de la población (100)

n= Tamaño de muestra

p= Probabilidad de éxito, en este caso 0,5.

q= Probabilidad que no haya éxito, en este caso (1- 0,5) igual a 0,5.

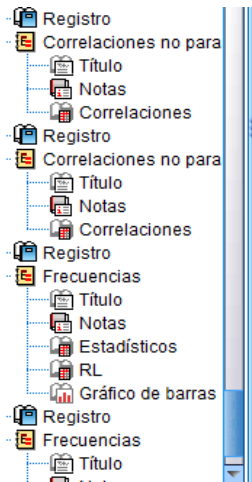
Reemplazando la fórmula tenemos:

$$n = \frac{100 * 1.96^2 * (0.5) * (0.5)}{(100 - 1) * 0.05^2 + 1.96^2 * (0.5) * (0.5)}$$

$$n = \frac{96.04}{1.2079}$$

$$n = 80$$

Anexo 7: Evidencia Estadística



```
NONPAR CORR
/VARIABLES=RL D1
/PRINT=BOTH TWOTAIL NOSIG
/MISSING=PAIRWISE.
```

Correlaciones no paramétricas

			Correlaciones	
			RL	D1
Tau_b de Kendall	RL	Coefficiente de correlación	1,000	,255**
		Sig. (bilateral)	.	,006
		N	80	80
	D1	Coefficiente de correlación	,255**	1,000
		Sig. (bilateral)	,006	.
		N	80	80



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: "Satisfacción laboral y régimen de contrato del personal de salud de Neonatología de un Hospital Nivel III-1, 2022", cuyo autor es BLAS ESPINOZA MARUJA PILAR, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 14.00%, 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 16:06:24

Código documento Trilce: TRI - 0511013