



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

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

Integración y satisfacción laboral del personal asistencial nombrado y
contratado en un hospital de Lima 2024

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestra en Gestión de los Servicios de la Salud

AUTORA:

Marin Tello, Magali Lizeth (orcid.org/0000-0003-0270-4933)

ASESORES:

Mgtr. Orihuela Salazar, Jimmy Carlos (orcid.org/0000-0001-5439-7785)

Dr. Sánchez Diaz, Sebastián (orcid.org/0000-0002-0099-7694)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Calidad de las Prestaciones Asistenciales y Gestión de riesgo en Salud

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Promoción de la salud, nutrición y salud alimentaria

LIMA - PERÚ

2024



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

MAESTRÍA EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, ORIHUELA SALAZAR JIMMY CARLOS, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA ESTE, asesor de Tesis titulada: "INTEGRACION Y SATISFACCION LABORAL DEL PERSONAL ASISTENCIAL NOMBRADO Y CONTRATADO EN UN HOSPITAL DE LIMA 2024", cuyo autor es MARIN TELLO MAGALI LIZETH, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 18.00%, 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, 05 de Agosto del 2024

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
ORIHUELA SALAZAR JIMMY CARLOS DNI: 25580673 ORCID: 0000-0001-5439-7785	Firmado electrónicamente por: JCORIHUELAO el 08-08-2024 20:42:14

Código documento Trilce: TRI - 0851061





UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

MAESTRÍA EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD

Declaratoria de Originalidad del Autor

Yo, MARIN TELLO MAGALI LIZETH estudiante de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA ESTE, declaro bajo juramento que todos los datos e información que acompañan la Tesis titulada: "INTEGRACION Y SATISFACCION LABORAL DEL PERSONAL ASISTENCIAL NOMBRADO Y CONTRATADO EN UN HOSPITAL DE LIMA 2024", es de mi autoría, por lo tanto, declaro que la Tesis:

1. No ha sido plagiada ni total, ni parcialmente.
2. He mencionado todas las fuentes empleadas, identificando correctamente toda cita textual o de paráfrasis proveniente de otras fuentes.
3. No ha sido publicada, ni presentada anteriormente para la obtención de otro grado académico o título profesional.
4. Los datos presentados en los resultados no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados.

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

Nombres y Apellidos	Firma
MAGALI LIZETH MARIN TELLO DNI: 18890696 ORCID: 0009-0003-0270-4933	Firmado electrónicamente por: MMARINTEL el 05-08- 2024 23:29:59

Código documento Trilce: TRI - 0851063



Dedicatoria

A Dios por que sin Él nada tiene sentido. A mi esposo e hijas, por su comprensión, motivación, fortaleza y amor incondicional para que pudiera alcanzar mi objetivo. A mis padres, Olga y Ricardo, a mis hermanos Edith y Jhonmartin por el ánimo para seguir adelante cuando creía que los tiempos me apretaban. A todos mis profesores y mentores, por sus invaluable enseñanzas y paciencia. A mis compañeros de la maestría por ser parte de este viaje y por compartir conmigo esta pasión por el conocimiento y superación. ¡Gracias a todos!

Agradecimiento

A mi esposo Elías Torres y mis hijas Vasti y Vanuza por entender que los domingos familiaresse tornaron en días de ausencia para poder alcanzar mi objetivo. A mis asesores el Dr. Orihuela Salazar Jimmy y el Dr. Sánchez Diaz Sebastián, por sus orientaciones durante el proceso de desarrollo de mi tesis, susenseñanzas han sido fundamentales para enriquecer mi trabajo académico y para mi crecimiento profesional. A la Universidad César Vallejos por su excelencia académica y formar parte de mi historia profesional. Y, sobre todo ¡Gracias a Dios por sostenerme en cada momento de mi vida!

ÍNDICE DE CONTENIDOS

	Pág.
Carátula.....	i
Declaratoria de autenticidad del asesor.....	ii
Declaratoria de originalidad del autor.....	iii
Dedicatoria.....	iv
Agradecimiento.....	v
Índice de contenidos.....	vi
Índice de tablas.....	vii
Resumen.....	viii
Abstract.....	ix
I INTRODUCCIÓN.....	1
II METODOLOGÍA.....	16
III RESULTADOS.....	22
IV DISCUSIÓN.....	33
V CONCLUSIONES.....	38
VI RECOMENDACIONES.....	39
REFERENCIAS.....	40
ANEXOS.....	46

ÍNDICE DE TABLAS

	Pág.
Tabla 1. Ficha técnica: Instrumento de integración.....	19
Tabla 2. Ficha técnica del instrumento satisfacción laboral.....	19
Tabla 3 Tablas de frecuencia con niveles de integración.....	23
Tabla 4 Frecuencia de los niveles de satisfacción laboral.....	24
Tabla 5 Tabla cruzada de la variable integración y satisfacción laboral.....	25
Tabla 6 Tabla cruzada entre la variable integración y la dimensión condiciones laborales.	26
Tabla 7. Tabla cruzada variable integración y la dimensión reconocimiento y valoración...27	
Tabla 8 Tabla cruzada entre la variable integración y la dimensión equilibrio trabajo-vida personal.....	28
Tabla 9 Prueba normalidad de los datos de la variable integración y satisfacción laboral.	29
Tabla 10 Correlación entre la variable integración y satisfacción laboral.....	30
Tabla 11 Correlación entre la variable integración y la dimensión condiciones laborales...31	
Tabla 12 Correlación variable integración y la dimensión reconocimiento y valoración.....	32
Tabla 13 Correlación entre la variable integración y la dimensión Trabajo-Vida personal..	33

Resumen

En la presente investigación titulada: Integración y satisfacción laboral del personal asistencial nombrado y contratado en un hospital de Lima 2024. Cuyo objetivo fue Identificar la relación entre la integración y satisfacción laboral del personal asistencial nombrado y contratado en un hospital. En cuanto a la metodología, la investigación es básica, con enfoque cuantitativo y el diseño es no experimental de tipo descriptivo correlacional. La población estuvo compuesta por 120 trabajadores asistenciales y la muestra se determinó mediante el muestreo no probabilístico de tipo intencional, quedando en 120 participantes. Los instrumentos utilizados fueron dos cuestionarios, uno de integración del personal de salud y el otro cuestionario de satisfacción laboral por Palma. Los resultados mostraron que existe correlación positiva baja entre integración y la satisfacción laboral, siendo el coeficiente de correlación de Rho de Spearman 0,211, y la significancia de 0,020., aceptando la hipótesis alterna. Se concluye que a medida que aumenta el nivel de integración de un individuo en su entorno laboral, tiende a experimentar un aumento modesto pero notable en su satisfacción con el trabajo.

Palabras clave: Integración, satisfacción, laboral, personal.

Abstract

In this research titled: Integration and job satisfaction of healthcare personnel appointed and hired in a Hospital in Lima 2024. The objective of which was to identify the relationship between the integration and job satisfaction of healthcare personnel appointed and hired in a hospital. Regarding the methodology, the research is basic, with a quantitative approach and the design is non-experimental of a descriptive correlational type. The population was made up of 120 healthcare workers and the sample was determined through intentional non-probabilistic sampling, resulting in 120 participants. The instruments used were two questionnaires, one on integration of health personnel and the other on job satisfaction questionnaire by Palma. The results showed that there is a low positive correlation between integration and job satisfaction, with Spearman's Rho correlation coefficient being 0.211, and the significance being 0.020, accepting the alternative hypothesis. It is concluded that as an individual's level of integration in their work environment increases, they tend to experience a modest but notable increase in their job satisfaction.

Keywords: *Integration, satisfaction, working, staff.*

I INTRODUCCIÓN

La integración y el bienestar laboral de los empleados que ocupan el entorno hospitalario son aspectos importantes para el funcionamiento eficiente y la calidad en el servicio del cuidado adecuado de la salud. La integración laboral se refiere a los procedimientos en el cual los individuos se adaptan y se incorporan a una organización, sintiéndose parte de ella y contribuyendo activamente a sus objetivos y cultura organizativa (1). Por otro lado, el bienestar laboral en su centro de tareas es un constructor multifacético que abarca la percepción y evaluación subjetiva en donde los trabajadores tienen diferentes actividades que se lleva a cabo, incluyendo el ambiente laboral, las condiciones laborales, el reconocimiento, las oportunidades que llevan al desarrollo, mantienen el equilibrio entre los agentes del centro de trabajo (2).

En el contexto específico de los hospitales, donde el personal asistencial desempeña un papel crucial prestando los servicios de salud, siendo un ambiente de integración y satisfacción laboral, el cual adquieren una relevancia aún mayor. El trabajo en un entorno hospitalario puede ser exigente y estresante, pero también gratificante y enriquecedor. La forma en que los trabajadores se integran en la estructura organizativa del hospital y en la medida en que se sienten satisfechos con su trabajo pueden influir significativamente en su desempeño, bienestar psicológico y que, al brindar un buen servicio, el prestigio de la asistencia de atención que brindan a los pacientes será de una mejor calidad (3).

La OMS reconoce la relevancia de mantener altos niveles de integración, poniendo la felicidad en el centro de las tareas del personal de salud para asegurar la eficacia en servicio de salud y la calidad de un buen servicio médico

. En sus publicaciones recientes, destaca que las condiciones laborales del personal de salud no solo están ligadas a la retención del talento, sino que también influyen directamente en la eficiencia operativa de la prestación de servicios de salud. Un personal satisfecho tiende a mostrar un mayor compromiso con su trabajo, lo que puede traducirse en una atención más

centrada en el paciente y en resultados de salud más favorables. Esta perspectiva subraya la importancia de abordar las condiciones laborales y el bienestar socioemocional de los trabajadores asistenciales de salud como parte integral de la gestión de recursos humanos en las instituciones de salud (4).

En el contexto actual de la provisión de servicios en las entidades descentralizadas de salud, se subraya que la satisfacción en el centro de labores del personal de salud es esencial para impulsar el factor eficiencia y obtener muy buena efectividad del sistema de salud nacional y mundial. La organización destaca que los trabajadores de la salud que experimentan altos niveles de satisfacción en el trabajo tienden a estar más comprometidos con su labor y muestran una mayor disposición para brindar atención de calidad. Esta relación directa que ocurre con la satisfacción laboral y el buen servicio que recibe el paciente, esto implica la necesidad de contar con políticas y la puesta en prácticas que llegan a promover un entorno laboral favorable y apoyen el bienestar emocional del personal sanitario. Es así como se enfatiza que invertir en la satisfacción en el centro de labores del personal sanitario que no solo beneficia a los trabajadores individuales, sino que también conlleva importantes beneficios para los pacientes y la sociedad en general, mejorando así los resultados de salud y desempeño integral de los sistemas de salud (5).

La Organización Panamericana de la Salud (OPS) En su enfoque hacia el acceso global y la cobertura total de salud, resalta la vital importancia de garantizar que el personal de salud esté plenamente integrado y satisfecho, lo cual es fundamental para ofrecer servicios de salud equitativos y de alto nivel. La integración efectiva del personal de salud en los equipos multidisciplinarios y en el sistema sanitario en conjunto es fundamental para garantizar una atención centrada en el paciente y la respuesta efectiva a las necesidades del servicio de salud dirigidos a la población. Además, reconoce que el bienestar en el lugar de trabajo del personal de salud no solo influye en su bienestar individual, sino que también impacta directamente en el nivel de excelencia en el servicio prestado y en la eficiencia operativa de los servicios de salud. Un personal de salud

satisfecho tiende a estar más comprometido con su trabajo, lo que se traduce a un mayor incentivo para proveer una atención de calidad y en una menor rotación de personal, lo que a su vez contribuye a la permanencia y excelencia del servicio de la atención. Por lo tanto, también se enfatiza la necesidad de promover políticas y prácticas que fomenten un entorno laboral saludable y apoyen el bienestar emocional del personal de salud, reconociendo que esto no solo beneficia a los trabajadores individuales, sino que también mejora los resultados de salud y fortalece la capacidad de los sistemas sanitario que proporciona servicios de calidad y equitativos a toda la población (6).

La Estrategia de la Organización Panamericana de la Salud en el año 2021, paragarantizar el ingreso generalizado del cuidado médico y la cobertura total de salud. Reconoce la relevancia de la satisfacción sobre su centro de laboral del personal de salud y su integración efectiva en la prestación de servicios de salud. Enfatizando el bienestar laboral del personal asistencial, quien no solo contribuye a la salud y felicidad personal de los empleados, además también influye directamente en la calidad de la atención y la eficiencia en los servicios de salud. Un personal de salud satisfecho tiende a estar más comprometido con su trabajo, lo que se traduce en un mayor incentivo para ofrecer una atención de calidad y en una menor rotación de personal, lo que a su vez contribuye la persistencia y excelencia en el cuidado. Además, se destaca la importancia de la integración efectiva del personal de salud en equipos multidisciplinarios y en su integridad en el ámbito de la salud para garantizar una atención centrada en el paciente y una respuesta efectiva a requerimientos médicos de la comunidad. En este contexto, promover políticas y prácticas que fomenten un entorno laboral saludable y apoyen el bienestar emocional del personal de salud es fundamental para reforzar las estructuras de salud y asegurar el acceso universal a la salud para toda la población (7).

La Política Nacional de Recursos Humanos del Ministerio de Salud, vigente desde 2018 hasta 2030, uno de los objetivos primordiales es elevar las habilidades del personal de salud. Asimismo, destaca la importancia de garantizar condiciones laborales dignas para estos profesionales, ya que se

reconoce que tales condiciones se traducen en un mejor desempeño laboral (8).

En el contexto actual, caracterizado por una creciente competitividad a nivel nacional y en el escenario global, las instituciones de salud se ven cada vez más presionadas a centrarse en resultados tangibles. Esta dinámica impulsa a menudo a los empleados a asumir roles y responsabilidades para los cuales pueden no estar completamente preparados, lo que resulta en una continua adaptación y enfrentamiento a desafíos, incluso de naturaleza paradigmática. Estos cambios pueden generar tanto satisfacción como insatisfacción entre los trabajadores, lo que a su vez influye en su capacidad para llevar a cabo eficazmente sus funciones diarias (8).

El Ministerio de Salud cuenta con personal nombrado y contratado (CAS) ambos están basados en una relación de derechos y labores, mencionaremos algunas diferencias entre estos 2 grupos grande de servidores: Los Servidores nombrados tienen su nombramiento oficial por el MINSA, su relación laboral es indefinida y amparada por las leyes, ingresan a esta área a través de concurso público gozando así de estabilidad laboral significando que no pueden ser suspendidos o destituidos de manera arbitraria. Cuentan con derechos como haberes básicos, bonificaciones y beneficios.

Los Servidores Contratados mediante la modalidad (CAS): Este grupo de servidores no tienen un nombramiento oficial y no forman parte de la carrera administrativa. Se ingresa a través de una prueba nacional, su contrato puede ser para cumplir funciones temporales, según necesidad o permanentes. Cuentan con derechos laborales, mas no gozan de la misma estabilidad que los servidores nombrados y hasta hace poco no podían acceder a carrera administrativa (9).

La decisión de abordar este tema se originó a partir de mi experiencia directa en un hospital de Lima durante la fusión de dos instituciones. Observé los desafíos y tensiones al integrar al personal asistencial contratado y nombrado, lo que me llevó a interesarme por comprender cómo estas

dinámicas generacionales y laborales afectan el bienestar y la eficacia del personal.

La motivación para mi investigación surge del interés en mejorar el ambiente del centro laboral y el nivel de calidad en la atención brindada en el hospital. Busco entender y abordar estas cuestiones para beneficiar al personal, la organización y mejorar la atención a los pacientes. Mi tesis se centra en explorar desafíos en la integración del personal asistencial y proponer estrategias para mejorar la cohesión del equipo y el ambiente laboral.

Basado en lo que se ha expuesto anteriormente, surge el planteamiento del problema general que menciona a continuación: ¿Cuál es la relación entre la integración y satisfacción laboral del personal asistencial nombrado y contratado de un hospital de Lima 2024? Y como desafíos concretos surgen los siguientes: ¿Cuál es la relación entre integración y condiciones laborales del personal asistencial nombrado y contratado en un hospital de Lima 2024? ¿Cuál es la relación entre la integración y el reconocimiento y valoración por el personal asistencial nombrado y contratado en un hospital de Lima 2024? ¿Cuál es la relación entre la integración y el equilibrio trabajo-vida del personal asistencial nombrado y contratado en un hospital de Lima 2024?

A continuación, mencionaremos el propósito principal de esta investigación: Identificar la relación que hay entre la integración y satisfacción laboral del personal asistencial nombrado y contratado en un hospital de Lima 2024. Se ha considerado también los objetivos específicos que a continuación detallamos: Determinar la relación entre la integración y condiciones laborales del personal asistencial nombrado y contratado en un hospital de Lima 2024. Determinar la relación entre la integración y el reconocimiento y valoración del personal asistencial nombrado y contratado en un hospital de Lima 2024. Determinar la relación entre la integración y el equilibrio de trabajo — vida del personal asistencial nombrado y contratado en un hospital de Lima 2024.

El párrafo establece la premisa que la integración y grado de satisfacción en el centro laboral del personal de salud, puede influir en la eficacia del equipo y el nivel de calidad para el cuidado de la salud. Por lo que se formulan hipótesis generales y específicas para investigar esta relación.

A continuación, se plantea la hipótesis general: Existe relación entre integración y satisfacción laboral del personal asistencial nombrado y contratado en un hospital de Lima 2024. Ahora mencionaremos nuestras hipótesis específicas: Existe relación significativa entre la integración y las condiciones laborales del personal asistencial nombrado y contratado en un hospital de Lima 2024. Existe relación significativa entre la integración y el reconocimiento y valoración del personal asistencial nombrado y contratado en un hospital de Lima 2024. Existe relación significativa entre la integración y el equilibrio trabajo-vida del personal asistencial nombrado y contratado en un hospital de Lima 2024.

Ahora expondremos la justificación de la investigación. Justificación Teórica: Integración laboral: Según Sias, la integración establece un procedimiento que reviste la importancia crucial para asegurar el funcionamiento eficiente de la empresa, así como para promover el bienestar emocional y la satisfacción en el entorno ocupacional de los trabajadores de salud. En años recientes, ha sido notable el aumento del interés en explorar diversos aspectos de la integración laboral, abarcando sus fundamentos, dinámicas y repercusiones. (10).

Adams propuso la Teoría de la Equidad para explicar cómo las personas perciben la justicia en el trabajo. Según esta teoría, la satisfacción laboral se basa en la percepción de equidad entre los esfuerzos y recompensas en comparación con sus colegas. Si la percepción es de equidad, hay satisfacción; si hay inequidad, puede causar malestar y motivar ajustes en esfuerzos, percepción de recompensas o incluso abandonar la situación laboral (11). La justificación metodológica, al aplicar los instrumentos se podrá realizar los análisis estadísticos, que proporcionará datos cuantificables y que permiten examinar las relaciones entre variables específicas. En la investigación se

empleará instrumentos que son cuestionarios para medir ambas variables que serán validados y se aplicará la fórmula estadística para corroborar la confiabilidad de los instrumentos. Justificación práctica, comprenderá las dinámicas que influyen en la integración y satisfacción laboral, servirá para implementar intervenciones específicas, como programas de apoyo social, capacitación en habilidades de comunicación y estrategias para promover el reconocimiento y la valoración del personal.

Para un mayor respaldo de la investigación se ha considerado tomar en cuenta estudios hechos por grandes investigadores, teniendo antecedentes internacionales como Franco (2021) refiere en su investigación como planteamiento del objetivo, indicando: Analizar el nivel de satisfacción en el lugar de trabajo y el entorno laboral saludable del personal de salud en una clínica. Teniendo como metodología un estudio explicativo de corte cruzado con un enfoque mixto. Se empleó el cuestionario para medir la satisfacción en el centro de labores. Su población estuvo conformada por enfermeras. Se encontró una categoría medio de satisfacción en el centro laboral, con percepciones negativas sobre la estructura física del entorno laboral. En resumen, la satisfacción laboral en enfermería se ve afectada por factores extrínsecos e intrínsecos, que llegan a influir en el comportamiento en el trabajo y la excelencia en la atención de salud (12).

Montoya-Cáceres, et al. (2021) Quienes propusieron como meta establecer una conexión con cada una de las dimensiones de la calidad de vida laboral (CVL) y el sentido de la vida (SL) dentro del equipo de Atención Primaria de Salud (APS). Utilizaron una metodología de estudio correlacional de tipo transversal, con una muestra de 71 participantes, donde se emplearon las escalas "CVT-GOHISALO" y S20/23. Los resultados revelaron una correlación que demostró que todas las dimensiones de la CVL estaban relacionadas con las dimensiones del SL. Asimismo, el estudio de reversión lineal variable mostró que la seguridad laboral y la satisfacción con el puesto de trabajo estaban significativamente asociadas con el SL global del equipo de APS. En resumen, se concluyó que a través de las diferentes dimensiones de CVL guardan una

relación directa con las del SL, y quedos aspectos específicos de la CVL estaban estrechamente vinculados con el SLglobal del equipo de APS (13).

Lacoa (2020) El plantea como propósito: Identificar los factores relacionados con la satisfacción en el centro laboral entre el personal de salud asistencial. Para ello se tomó en consideración un estudio descriptivo, de tipo correlacional y transversal que incluyó a 28 trabajadores del ámbito de la salud. Los hallazgos revelaron una correlación positiva de magnitud moderada. Se infiere que la existencia de una relación con cada una de las variables de estudio, lo que sugiere la importancia de considerar integralmente a los trabajadores asistenciales para promover una buena satisfacción laboral durante su ejercicio profesional (14).

Geove (2020) el propósito del estudio fue analizar la existencia de la conexión entre el ambiente de trabajo en una organización y el grado de satisfacción que experimentan los empleados. Se ejecutó un estudio descriptivo y correlacional con una muestra de 40 empleados. Se aplicaron encuestas para evaluar tanto el ambiente laboral como la satisfacción en el trabajo. Los hallazgos indicaron una asociación positiva entre el ambiente del centro labores y la satisfacción del empleado, destacándose una percepción favorable del ambiente de trabajo y altos niveles de satisfacción entre los empleados. En resumen, el estudio proporciona información relacionadas a una empresa de servicios, destacando la importancia de promover un ambiente laboral positivo para mejorar la satisfacción y el desempeño (15).

Salazar (2019) en donde planteó como objetivo revisar la relación entre satisfacción del centro de labores, el desempeño en el trabajo y las tareas influyen en la productividad y el funcionamiento psicológico del personal en una empresa. Su metodología es de tipo exploratorio y descriptivo y análisis conceptual de variables. La muestra comprende un grupo de individuos o empresas específicas. Llegando a las conclusiones tanto la satisfacción laboral como el entorno corporativo son indicadores clave del desempeño humano en una empresa. Se resalta la importancia del contenido de las tareas para motivar

a los empleados y mejorar su desempeño. Se concluye que la gestión del recurso humano se centra en un ambiente de trabajo favorable para promover la satisfacción, la dedicación y el desempeño en el centro de laboral de los trabajadores, requiriendo un enfoque integral que involucre a los equipos de trabajo como a los individuos (16).

A nivel nacional se presente los antecedentes: Molina (2022) Realizó una investigación que combinó aspectos descriptivos y relacionales mediante un estudio transversal, con el propósito de explorar la conexión entre la satisfacción en el trabajo y la entrega hacia la empresa entre los empleados. Se empleó un cuestionario como método y una serie de preguntas sobre satisfacción laboral junto con la escala de compromiso organizacional desarrollada por Mayer y Allen como herramientas de evaluación. La muestra consistió en 65 trabajadores del centro de salud. Los datos mostraron una correlación estadísticamente relevante entre la felicidad en el trabajo y lealtad a la organización, lo que propone que, a mayor bienestar laboral, los trabajadores experimentan un mayor compromiso con la organización. Asimismo, se observó un vínculo notable entre la satisfacción laboral y la comunicación afectiva (17).

Aguilar (2020) el estudio buscaba analizar de qué manera el ambiente de trabajo impacta en la ejecución laboral del personal asistencial. Se empleó un método cuantitativo y correlacional, con un diseño transversal no experimental, utilizando una muestra de 45 empleados asistenciales. Los resultados revelaron que se evidencia una entre el ambiente de trabajo y la productividad laboral ($\chi^2 = 18.2020$, $p = 0.031$), destacando su impacto en este último (18).

Cisneros (2021) Se llevó a cabo una investigación para analizar cómo la gestión influye en la satisfacción en el centro laboral del equipo de traumatología. Utilizando un enfoque descriptivo y un diseño de tipo no experimental y correlacional, se emplearon cuestionarios para evaluar las acciones que realiza en la gestión con la satisfacción laboral. La muestra

consistió en 26 empleados del servicio de traumatología. Los resultados indicaron una relación directa entre cada variable, con una correlación moderadamente positiva y altamente significativa (19).

Silva (2020) El propósito del estudio era establecer la asociación entre la integración del personal y el ambiente laboral en los empleados de una municipalidad. Se optó por un enfoque cuantitativo y se clasificó como una investigación aplicada. El diseño metodológico adoptado fue sin experimentación y de enfoque transversal correlacional. La selección de participantes estuvo compuesta por 32 empleados municipales. Los hallazgos mostraron un vínculo importante y moderada entre la integración con cada uno del personal y el ambiente laboral en la organización municipal. Se concluyó que existe correlación positiva y moderadamente fuerte entre ambos aspectos en los empleados municipales (20)

Aredo (2019) El propósito de la investigación planteada fue: Determinar la conexión entre la integración del personal y la eficiencia laboral. Para abordar este tema, se recolectaron datos entre el personal administrativo de la institución. Se ejecutó un estudio exhaustivo de la operación de la institución, detectando deficiencias notables en el proceso de integración del personal, especialmente en el reclutamiento. La perspectiva adoptada en el estudio fue ilustrativa y correlacional, utilizando como muestra al personal administrativo. Los resultados revelaron un nivel intermedio de integración del personal, lo que tuvo un impacto correspondiente en la productividad laboral, también de nivel medio. Se encontró una correlación significativa entre la integración del personal y la productividad laboral. Asimismo, se observó una relación directa considerable entre la dimensión de integración del personal, particularmente en el desarrollo individual de los empleados, y la eficiencia laboral de los colaboradores (21).

Las bases teóricas, que respaldan la presente investigación, se enfocan bajo constructos teóricos: Integración y satisfacción laboral, el cual se puede entender como la reacción emocional que surge de las necesidades, valores, vivencias y expectativas de quienes forman parte de una empresa, así como

de su percepción sobre las condiciones en las que trabajan (22).

La motivación en el trabajo se refiere a los deseos internos de una persona de ser parte del equipo y mejorar en su trabajo. Esta motivación está muy relacionada con cuánto trabajo hacen los empleados y cómo colaboran con el equipo para resolver problemas y alcanzar metas de la organización (23).

La calidad de vida laboral se logra cuando el empleado encuentra seguridad, respaldo institucional, bienestar y crecimiento en su trabajo. Esto se refleja en un entorno laboral favorable que garantiza la satisfacción a través de incentivos, seguridad en el empleo y opciones para crecer personalmente, generando una sensación de bienestar subjetivo (24).

La teoría de integración laboral, pone énfasis en Sias, en donde la integración laboral es un proceso que implica la participación y el compromiso para desenvolverse en un entorno de forma favorable, en donde sus integrantes velan por los intereses del colectivo e institucional. Diversas teorías han surgido para explicar y guiar este proceso, cada una con sus propios enfoques y perspectivas. En este documento, se ofrece una descripción amplia de las principales teorías de integración laboral, con un énfasis particular en el trabajo de Sias (25).

Modelo de Integración Personal (MIP): Desarrollado por Sias (2002), el MIP ofrece un marco integral para la integración laboral efectiva. Combina elementos de las teorías anteriores, enfatizando la individualidad de cada persona, la necesidad de adaptaciones y apoyos personalizados, y la relevancia de la cooperación entre todos los involucrados (26).

Teoría de la Interdependencia: Propuesta por interdependence theory (1997), esta teoría destaca la interconexión entre los individuos con y sin limitaciones en el entorno laboral. Enfatiza la importancia de la colaboración y el apoyo mutuo para lograr objetivos comunes y crear un ambiente laboral

inclusivo (27).

De acuerdo a las dimensiones de las teorías de Sias, se tiene a la dimensión comunicación afectiva, se refiere a un proceso de intercambio de mensajes que involucra la expresión de emociones y afectos de manera efectiva y adecuada. Esta forma de comunicación se centra en la aptitud para intercambiar mensajes cargados de emociones de manera clara, respetuosa y comprensiva, promoviendo así relaciones interpersonales más saludables y satisfactorias. En resumen, la comunicación afectiva implica la capacidad de expresar y entender emociones dentro del contexto de la interacción humana (25).

Cohesión del equipo, se refiere a la fuerza o grado de unión y solidaridad que existe entre los miembros de un equipo. Esta cohesión se manifiesta en la extensión a la que los miembros del conjunto se sienten identificados con los objetivos comunes, confían en los demás miembros, se apoyan mutuamente, y están comprometidos con el éxito del equipo. En resumen, la cohesión de equipo implica la capacidad de trabajar juntos de manera armoniosa y eficaz, promoviendo así un ambiente de colaboración y camaradería que favorece el logro de metas y resultados satisfactorios (25).

Sentido de pertenencia, se refiere a la percepción individual de conexión, identificación y compromiso con un grupo, organización o comunidad específica. Implica sentirse parte integral de dicho grupo, compartiendo sus valores, metas y normas, y experimentando un sentido de conexión emocional y social con sus miembros. Este sentido de pertenencia puede surgir a través de la participación activa, el reconocimiento y la aprobación entre los otros integrantes del colectivo, así como también mediante experiencias positivas de interacción y colaboración. En resumen, el sentido de pertenencia implica sentirse valorado y aceptado dentro de un grupo, lo que contribuye al bienestar emocional y al compromiso con los objetivos compartidos del mismo (25).

En relación a la variable satisfacción laboral, Palma define que la satisfacción en el centro de labores, es aquella que está relacionada con el nivel

de satisfacción y bienestar experimentado por el personal asistencial en su trabajo en el hospital (28).

Por otro lado, se refiere a la percepción subjetiva que tienen los empleados respecto a su trabajo, determinada por el grado de alineación entre lo que esperan obtener de él y lo que realmente obtienen en términos de compensaciones, relaciones de tipo interpersonal con sus similares entre sus compañeros y el enfoque de liderazgo y dirección que experimentan dentro de la organización. Esta percepción influye significativamente en su nivel de satisfacción en su centro laboral y en su motivación para desempeñarse de manera efectiva y comprometida en sus roles (29).

Las teorías de satisfacción laboral de Palma quien respaldan esta investigación, es quien, introduce un modelo que conceptualiza el bienestar del trabajador de una manera integral y holística. En lugar de ver el bienestar como un concepto unidimensional o limitado a un solo aspecto, este enfoque lo considera como un sistema complejo en el que múltiples áreas interactúan entre sí para tener efecto en la salud integral del individuo dentro del ámbito laboral. En esencia, sugiere que el bienestar del trabajador no puede reducirse a una sola dimensión, como la salud física o la satisfacción laboral, sino que debe considerarse en términos de cómo estas diferentes áreas se entrelazan y afectan mutuamente. Esto implica reconocer que factores están presentes en el entorno laboral, las relaciones de tipo interpersonales, y estando en equilibrio entre vida laboral y el desenvolvimiento personal, el desarrollo profesional y emocional, entre otros, juegan un papel de gran importancia en la experiencia general de bienestar de la persona en el trabajo (28).

La teoría respalda los fundamentos de los dos factores de Herzberg, este párrafo establece que se debe considerar la satisfacción y aquello que involucra la insatisfacción en el centro laboral" representan aspectos opuestos en el comportamiento de un trabajador. Se sugiere que el trabajador tiene necesidades distintas: por un lado, la satisfacción en el centro de labores se relaciona con sus necesidades de motivación, mientras que la insatisfacción está vinculada a la falta de un entorno físico y mental adecuado en el trabajo, lo que

se considera como necesidades básicas higiénicas (24).

Hay diversas características que surgen junto con la satisfacción laboral, las cuales pueden clasificarse en distintas variables, ya sea a nivel organizacional, funcional o individual. Entre estas se incluyen aspectos como la compensación, las responsabilidades, las relaciones interpersonales, el ambiente de trabajo, la seguridad y la salud ocupacional, entre otras. Basándose en estas variables, se pueden identificar tres modelos relacionados con el concepto de satisfacción: modelos centrados en el individuo, en el entorno y aquellos determinados por la interacción entre ambos (30).

Las dimensiones que comprende la satisfacción laboral, está conformada por la dimensión de las condiciones laborales, el término "condiciones de trabajo" abarca una variedad de elementos esenciales que influyen en la experiencia laboral de un individuo. Esto engloba no solo los aspectos físicos y ambientales del lugar de trabajo, como la iluminación, la temperatura y la disposición del espacio, sino también la calidad y disponibilidad de una serie de herramientas y cada recurso que son necesarios para llevar el desarrollo de las tareas asignadas. Desde la ergonomía de las sillas y escritorios hasta la accesibilidad de las tecnologías pertinentes, cada detalle contribuye al entorno laboral. Unas condiciones de trabajo adecuadas no solo promueven la eficiencia y la productividad, sino que también tienen un impacto significativo en el bienestar emocional y físico del trabajador. Al sentirse cómodo y respaldado en su entorno laboral, el empleado tiende a experimentar un mayor nivel de satisfacción en su trabajo, lo que puede traducirse en un compromiso más sólido, una menor rotación de personal en última instancia y un mejor rendimiento general de la organización. En resumen, la atención a las condiciones de trabajo no solo es una consideración humanitaria, sino también un elemento clave para el éxito y la salud organizacional (25).

Dimensión reconocimiento y valoración, en el contexto laboral es fundamental para el bienestar emocional, la motivación y el correcto desempeño efectivo de los trabajadores. Esta dimensión abarca mucho más

que la simple compensación económica; se refiere a la manera en que los empleados son percibidos, apreciados y recompensados por sus contribuciones dentro de la organización. En primer lugar, el reconocimiento implica validar y apreciar públicamente los logros y esfuerzos individuales y colectivos de los empleados. Este reconocimiento puede adoptar diversas formas, desde el elogio verbal en reuniones hasta la nominación para premios o reconocimientos formales dentro de la empresa. Reconocer adecuadamente a los empleados no solo refuerza su sentido de valor propio, sino que también fortalece el compromiso y la lealtad hacia la organización.

Además del reconocimiento, la valoración se refiere a la evaluación justa y objetiva del desempeño y las competencias de los empleados. Es crucial que los sistemas de evaluación y retroalimentación sean transparentes, equitativos y centrados en el desarrollo profesional. Los empleados deben sentir que sus habilidades y contribuciones son evaluadas de manera justa y que tienen oportunidades claras para crecer y desarrollarse en sus carreras, dentro de la organización (28).

Dimensión equilibrio de trabajo — vida personal. Es fundamental en el contexto contemporáneo, donde las demandas laborales y las expectativas personales pueden entrar en conflicto. Este equilibrio se refiere a la capacidad que tienen los individuos para gestionar de manera efectiva sus responsabilidades laborales junto con sus compromisos y aspiraciones fuera del entorno de trabajo. En primer lugar, lograr un equilibrio adecuado implica establecer límites bien precisos y claros entre el tiempo que se dedica al trabajo y el tiempo reservado para actividades personales y familiares. Esto no solo ayuda a mantener la salud física y emocional, sino que también promueve relaciones familiares más sólidas y satisfactorias. En un mundo donde la tecnología permite estar conectado las 24 horas del día, establecer rutinas y prácticas para desconectar del trabajo es crucial para preservar la calidad de vida (28).

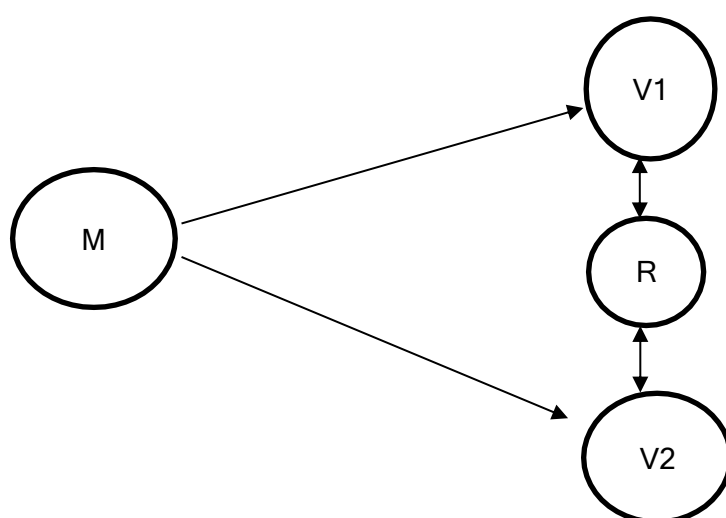
Además, el equilibrio trabajo-vida también implica la capacidad de

gestionar el estrés y la presión inherentes al ámbito laboral. Esto puede incluir la adopción de técnicas de gestión del tiempo, la delegación efectiva de tareas y el desarrollo de habilidades de resiliencia emocional. Las organizaciones que promueven una cultura de equilibrio entre el trabajo y la vida personal tienden a tener empleados más motivados, productivos y comprometidos, lo que a su vez contribuye a una menor rotación de personal y una mayor satisfacción laboral. Otro aspecto importante es la flexibilidad laboral. Las políticas que permiten horarios flexibles, trabajo remoto ocasional o la posibilidad de tomarse tiempo libre cuando sea necesario, son fundamentales para apoyar a los empleados en la gestión de sus responsabilidades personales. Estas prácticas no solo benefician a los empleados, sino que también pueden aumentar la productividad al permitir a los trabajadores gestionar mejor su energía y concentración (28).

II METODOLOGÍA

La presente investigación fue de tipo básica, debido a su enfoque en la búsqueda del conocimiento, que es fundamental para poder comprender los principios subyacentes de un fenómeno, teoría o disciplina, sin necesariamente tener aplicaciones prácticas inmediatas en mente (31). El enfoque considerado para esta investigación es cuantitativo y su diseño de investigación está enmarcada dentro de un diseño no experimental y dentro del de tipo descriptivo correlacional. Es no experimental, cuando no está sujeta o involucra la manipulación de forma deliberada para las variables independientes y se centra en la observación, descripción y análisis de fenómenos tal como se presentan en su entorno natural, sin intentar establecer relaciones de causa y efecto (32). Es descriptivo correlacional por buscar describir las características de una o más variables de interés en una población específica, abarcando características demográficas hasta comportamientos y actitudes. Es correlacional, por buscar determinar si existe una relación o asociación entre ellas. Se analiza si las modificaciones que se realizan en una variable presentan relación con cambios en otra variable, sin afirmar una relación de causa y efecto entre ellas (33).

Esquema del diseño correlacional se muestra a continuación:



Leyenda:

M= Representa la muestra de estudio

V1= Representa la variable integración

V2= Representa la satisfacción laboral

R= Se establece la relación entre las variables

Las variables se encuentran agrupadas de la siguiente forma:

Variable 1: Integración: La integración exitosa del personal en un entorno laboral es un procedimiento desafiante y multifacético que requiere consideración cuidadosa, adaptación de entornos y políticas, así como la promoción de la diversidad e inclusión en el lugar de trabajo (34).

Dimensión comunicación afectiva: Se refiere a un proceso de intercambio de mensajes que involucra la expresión de emociones y afectos de manera efectiva y adecuada (35).

Dimensión cohesión del equipo: Se refiere a la fuerza o grado de unión y solidaridad que existe entre los miembros de un equipo (36).

Dimensión sentida de pertinencia: Se refiere a cómo las personas se sienten conectadas, identificadas y comprometidas con un grupo, una organización o una comunidad en particular. Implica sentirse parte de algo más grande que uno mismo, donde se comparten valores, objetivos o intereses comunes. Esta conexión emocional y psicológica con el grupo proporciona a las personas un sentimiento de seguridad, aceptación y apoyo. El sentido de pertenencia puede influir en el bienestar psicológico y emocional de las personas, así como en su motivación, compromiso y rendimiento en el contexto del grupo o la comunidad al que pertenecen (37).

Variable 2: Satisfacción laboral: Refiere que la satisfacción en el centro de labores, es aquella que está relacionada con el nivel de satisfacción y bienestar experimentado por el personal asistencial en su trabajo (28).

Dimensión condiciones laborales: Es aquello que abarca una variedad de elementos esenciales que influyen en la experiencia laboral de un individuo. Esto engloba no solo los aspectos físicos y ambientales del lugar de trabajo, como la iluminación, la temperatura y la disposición del espacio, sino también la calidad y disponibilidad de las herramientas que se utiliza y que son recursos necesarios para llevar a cabo las tareas asignadas (38).

Dimensión reconocimiento y valoración: Es un componente vital en cualquier ambiente colaborativo, delineando la calidad de las interacciones y la eficacia de la labor conjunta. Este concepto trasciende la mera suma de habilidades individuales, pues se centra en la sinergia generada por la conexión emocional y psicológica entre sus integrantes (39).

Dimensión equilibrio trabajo- Vida personal: Se refiere a la profunda comprensión y valoración que los profesionales de la salud tienen respecto a la importancia y relevancia de su labor dentro del entorno hospitalario (25).

La población, se refiere a un conjunto completo de elementos o unidades que comparten ciertas características o cualidades específicas y que son objeto de estudio o análisis, el cual abarca cualquier grupo de interés que pueda ser objeto de investigación, ya sea en ciencias sociales, ciencias naturales, ciencias de la salud u otros campos (32). La población está conformada por 120 trabajadores.

Se considera los criterios para tomar en cuenta en la inclusión y la exclusión el cual se describen a continuación. Para la inclusión: Personal asistencial de enfermería y técnicos de enfermería. No existe impedimento por género. Se consideran personal con o sin experiencia. Participantes que hayan firmado el consentimiento.

Para los criterios de exclusión. El personal administrativo por cumplir una función diferente a la asistencial. Se excluye personal temporal o reemplazos. Personal que no otorgue consentimiento.

Para la obtención de la cantidad de participantes se aplicó la técnica de muestreo No probabilístico, de tipo intencional, el cual es un enfoque específico utilizado en la investigación y la recopilación de datos, donde se seleccionan deliberadamente ciertos elementos o casos para incluir en la muestra. Es un enfoque específico utilizado en la investigación y la recopilación de datos. La muestra seleccionada está compuesta por 120 miembros asistenciales de la salud.

La técnica a utilizar es la encuesta, y se establece como instrumento el cuestionario, el cual facilitará la recopilación de datos sobre las variables de interés: Integración y Satisfacción laboral. Los cuestionarios se diseñaron, redactaron de manera coherente y estructurada, de acuerdo a los objetivos de medición de las variables (40).

Tabla 1.

Ficha técnica: Instrumento denominado de integración

Nombre del cuestionario	Integración de personal de salud
Autor	Marin Tello, Magali Lizeth
Lugar	Hospitales o centros de salud
Ámbito administración	Puede ser individual/colectiva
Objetivo	Llega a medir cada uno niveles de integración del personal asistencial de salud
Dirigido	Personal asistencial
Tiempo	20 minutos
Estructura	15 ítems divididos en 3 dimensiones
Validez y confianza	

Tabla 2.

Ficha técnica: El instrumento denominado satisfacción laboral

Nombre del cuestionario	Satisfacción laboral
Autor	Palma (2004)
Adaptación	Pérez (2018)
Lugar	Hospital de Lima
Objetivo	Para medir cada uno de los niveles de satisfacción del personal sanitario
Dirigido	A trabajadores sanitarios
Tiempo	15 minuto
Estructura	15 ítems
Fiabilidad	0,88

Para la aprobación de los instrumentos se considera la validez y la confiabilidad del instrumento se muestra en las siguientes tablas, que se muestran a continuación:

La investigación siguió un conjunto de etapas, que comprenden desde la presentación de una carta a la institución solicitando para la aplicación de los instrumentos, pasando por la adaptación y validación por parte de expertos, hasta la comunicación del consentimiento informado a los participantes. Se asegurará la confidencialidad de los datos, y para la aplicación de cada uno de los instrumentos durante el horario que atiende el hospital, luego se procederá a codificar los datos recopilados y por último, se hizo el análisis de tipo descriptivo como inferencial de la data.

En la investigación se aplicó el método estadístico para el análisis de datos, en donde se llevó a cabo la estadística de tipo descriptiva, y para las hipótesis la inferencial para analizar la data. El análisis estadístico se realizó con el uso del programa SPSS v.26, que permitió ingresar los datos para evaluar su normalidad y seleccionar los estadísticos adecuados, verificando el uso de estadístico no paramétricos, y poder determinar la correlación entre las variables. Los datos son codificados según las indicaciones de los instrumentos, lo que resulta en la

generación de tablas y gráficos. Estos resultados permitieron evaluar la fuerza y la correlación entre las variables.

En los aspectos éticos, se siguió las directrices éticas de la institución académica, se tiene en cuenta el respeto hacia los derechos de autor de los conceptos y definiciones empleados en esta investigación. Por ende, se realizó una citación adecuada para reconocer dichos derechos. Además, se siguieron los procedimientos administrativos necesarios al enviar la documentación pertinente para obtener la autorización y el consentimiento informado de las partes pertinentes. De esta manera, se garantizó el cumplimiento de los protocolos establecidos para llevar a cabo la investigación propuesta.

III RESULTADOS

3.1 Resultados descriptivos

Variable 1: Integración

Tabla 3

Tablas de frecuencia con niveles de integración

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Bajo	3	2,5
	Regular	86	71,7
	Alto	31	25,8
	Total	120	100,0

Fuente: Datos obtenidos del cuestionario de integración

Interpretación:

En la tabla 3: Estos datos indican que, la mayoría de los individuos en un 71,1%, (86) muestran un nivel de integridad considerado regular. Además, un notable 25,8 % (31) de la muestra exhibe un alto nivel de integridad. En contraste, solo un pequeño 2,5 % (3) muestra un nivel bajo de integridad. Esto sugiere que la mayoría de las personas en este grupo se caracterizan por mantener un nivel aceptable de integridad, con una parte significativa destacándose por tener un nivel muy alto.

Variable 2: Satisfacción laboral

Tabla 4

Frecuencia de los niveles de satisfacción laboral

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Bajo	27	22,5
	Regular	16	13,3
	Alto	77	64,2
	Total	120	100,0

Fuente: Los resultados obtenidos del cuestionario de satisfacción laboral

Interpretación

En la tabla 4: Los datos estadísticos sobre la satisfacción laboral indican un porcentaje significativo, el 64.2%, (77) de los encuestados experimentan un nivel alto. Por otro lado, un 22.5% (27) de los encuestados reportaron una satisfacción laboral baja. Además, un 13.3% (16) indicaron una satisfacción laboral regular. Este grupo podría estar experimentando un nivel medio de satisfacción, ni particularmente alto ni bajo, lo cual podría ser resultado de condiciones de trabajo que podrían mejorarse para aumentar su satisfacción laboral.

3.2 Tabla cruzada de las variables de la investigación

Tabla 5

Tabla cruzada de la variable integración y satisfacción laboral

		Satisfacción laboral			Total	
		Bajo	Regular	Alto		
Integración	Bajo	Recuento	2	1	0	3
		% del total	1,7%	0,8%	0,0%	2,5%
	Regular	Recuento	21	12	53	86
		% del total	17,5%	10,0%	44,2%	71,7%
	Alto	Recuento	4	3	24	31
		% del total	3,3%	2,5%	20,0%	25,8%
Total	Recuento	27	16	77	120	
	% del total	22,5%	13,3%	64,2%	100,0%	

Fuente: Valores obtenidos de la base de datos de la variable integración y satisfacción laboral

Interpretación

De la tabla 5. Del 2,5 % (3) de los participantes en la variable integración se encuentran en nivel bajo; el 1,7 % (2) se ubica en nivel bajo de la variable satisfacción laboral y el 0,8 % (1) se encuentran en el nivel regular de la variable satisfacción regular.

El 71,7 % (86), de los participantes se ubican en la categoría regular de la variable integración; el 44,2 % (53) de los participantes se ubican en el nivel alto de la variable satisfacción laboral; el 17,5 % (21) presenta nivel bajo de la variable satisfacción laboral y el 10 % (12) se encuentra en la categoría regular de la variable satisfacción laboral.

Del 25,8 % (31) de los participantes se encuentran en el nivel alto de la variable integración, el 20 % (24) se encuentran el nivel alto de la variable satisfacción, el 3,3 % (4) se ubica en la categoría bajo de la variable satisfacción laboral y el 2,5 % (3) en el nivel regular de la variable satisfacción laboral

Tabla 6

Tabla cruzada entre la variable integración y la dimensión condiciones laborales

			Condiciones laborales			Total
			Bajo	Regular	Alto	
Integración	Bajo	Recuento	2	1	0	3
		% del total	1,7%	0,8%	0,0%	2,5%
	Regular	Recuento	21	5	60	86
		% del total	17,5%	4,2%	50,0%	71,7%
	Alto	Recuento	4	2	25	31
		% del total	3,3%	1,7%	20,8%	25,8%
Total	Recuento		27	8	85	120
	% del total		22,5%	6,7%	70,8%	100,0%

Fuente. Valores obtenidos de la variable integración y la dimensión condiciones laborales

Integración

De acuerdo a la tabla 6: Del 2.5% (3) de los participantes, se encuentran en la categoría bajo de la variable integración. El 1.7 % (2) están en el nivel bajo de condiciones laborales y el 0.8 % (1) se ubican en el nivel regular de las condiciones laborales.

Del 71.7 (86), se encuentran en el nivel regular de integración; el 50 % (60) se encuentran en el nivel alto de condiciones laborales; el 17.5 % (21) de los participantes se ubican en el nivel bajo de las condiciones laborales y el 4.2 % (5) se encuentran en la categoría de regular en condiciones laborales.

El 25.8 % (31) de los participantes se encuentran en la categoría alto de la variable integración; el 20.8 % (25) se ubican en el nivel alto de condiciones laborales; el 3,3 % (4) se encuentran en el nivel bajo de condiciones laborales y el 1.7 % (2) se ubican en la categoría regular de condiciones laborales.

Tabla 7.

Tabla cruzada de la variable integración y la dimensión reconocimiento y valoración

			Reconocimiento y valoración			Total
			Bajo	Regular	Alto	
Integración	Bajo	Recuento	2	1	0	3
		% del total	1,7%	0,8%	0,0%	2,5%
	Regular	Recuento	21	15	50	86
		% del total	17,5%	12,5%	41,7%	71,7%
	Alto	Recuento	4	4	23	31
		% del total	3,3%	3,3%	19,2%	25,8%
Total	Recuento	27	20	73	120	
	% del total	22,5%	16,7%	60,8%	100,0%	

Fuente: valores obtenidos de la base de datos entre la variable integración y la dimensión reconocimiento y valoración.

Interpretación

De acuerdo a la tabla 7. Del 2.5 % (3) de los participantes se encuentran en el nivel bajo de integración; el 1.7 % (2) se ubican en el nivel bajo de la dimensión reconocimiento y valoración y el 0.8 % (1) se encuentra en el nivel regular de reconocimiento y valoración.

El 71.7 % (86) de los participantes se ubican en el nivel regular de integración; el 41.7 % (50) se ubican en nivel alto de reconocimiento y valoración; el 17.5 % (21) de los participantes se ubica en la categoría bajo de reconocimiento y valoración y el 12.5 % (15) se encuentran en el nivel regular de reconocimiento y valoración.

El 25.8 % (31) se encuentra en el nivel alto de integración; el 19.2 % (23) se ubica en el nivel alto de reconocimiento y valoración; El 3.3 % (4) se encuentra en el nivel regular de reconocimiento y valoración y el 3.3 % (4) se ubican en el nivel bajo de reconocimiento y valoración.

Tabla 8
Tabla cruzada entre la variable integración y la dimensión equilibrio trabajo- vida personal

			Equilibrio trabajo_vida personal			Total
			Bajo	Regular	Alto	
Integración	Bajo	Recuento	3	0	0	3
		% del total	2,5%	0,0%	0,0%	2,5%
	Regular	Recuento	31	3	52	86
		% del total	25,8%	2,5%	43,3%	71,7%
	Alto	Recuento	7	0	24	31
		% del total	5,8%	0,0%	20,0%	25,8%
Total	Recuento		41	3	76	120
	% del total		34,2%	2,5%	63,3%	100,0%

Fuente: Valores obtenidos de la base de datos de la aplicación de los instrumentos

Interpretación

Para la tabla 8: Del 2.5 % (3) de las personas que participaron se encuentran en el nivel bajo de integración; El 2.5 % (3) se ubica en el nivel bajo de Equilibrio trabajo vida personal.

El 71.7 % (86) de los participantes se encuentra en un nivel regular de integración; el 43.3 % (52) se ubica en el nivel alto de Equilibrio trabajo vida personal; el 25.8 % (31) se encuentra en el nivel bajo de Equilibrio trabajo vidapersonal y el 2.5 % (3) de los participantes se encuentre en el nivel regular de Equilibrio trabajo vida personal.

Del 25.8 % (31) se encuentran en el nivel alto de integración; el 20 % (24) se encuentra en el nivel alto de Equilibrio trabajo vida personal y el 5.8 % (7) se encuentre en el nivel bajo de Equilibrio trabajo vida personal

3.3 Prueba de normalidad

Tabla 9

Prueba de normalidad de los datos de la variable integración y satisfacción laboral

	Kolmogorov-Smirnov ^a		
	Estadístico	gl	Sig.
Integración	,184	120	,000
Satisfacción laboral	,286	120	,000

Fuente: Valores $P_v < 0.05$ con el estadístico Kolmogorov- Smirnov

Interpretación

En la tabla 9: Los valores obtenidos en la prueba de normalidad de Kolmogorov-Smirnov son menores a 0,05 para las variables de integridad y satisfacción laboral, esto sugiere que las distribuciones de datos de estas variables no siguen una distribución normal. Lo que significa que los datos no se distribuyen de manera simétrica alrededor de su media, como se esperaría en una distribución normal. Se concluye que estas variables no cumplen con el supuesto de normalidad, lo cual debe ser considerado en la interpretación en cualquier análisis posterior basado en estas variables. Por lo que se determina utilizar el estadístico no paramétrico con la prueba estadística de Rho de Spearman.

3.4 Prueba de contrastación de hipótesis

3.4.1 Contrastación de hipótesis general

Ho: No existe relación entre integración y satisfacción laboral del personal asistencial nombrado y contratado en un hospital de Lima 2024.

H1: Existe relación entre integración y satisfacción laboral del personal asistencial nombrado y contratado en un hospital de Lima 2024.

Tabla 10

Correlación entre la variable integración y satisfacción laboral

			Integración	Satisfacción laboral
Rho de Spearman	Integración	rs	1,000	,211*
		Significancia	.	,020
		N	120	120
	Satisfacción laboral	rs	,211*	1,000
		Significancia	,020	.
		N	120	120

Fuente: Estadístico de prueba $rs=0,211$ y $pv=0,020$

Interpretación

Para la tabla 10: La correlación entre la variable integración y satisfacción laborales positiva baja, con un coeficiente de correlación de Rho Spearman de 0,211. El valor de p ($p = 0,020$) es menor que el nivel de significancia estándar de 0,05, por lo que se acepta la hipótesis alterna (H1). El valor de correlación de 0,211 implica que a medida que aumenta el nivel de integración de un individuo en su entorno laboral, tiende a experimentar un aumento modesto pero notable en su satisfacción con el trabajo.

3.4.2 Contrastación de hipótesis específica 1

Ho: No existe relación significativa entre la integración y las condiciones laborales del personal asistencial nombrado y contratado en un hospital de Lima 2024.

H1: Existe relación significativa entre la integración y las condiciones laborales del personal asistencial nombrado y contratado en un hospital de Lima 2024.

Tabla 11

Correlación entre la variable integración y la dimensión condiciones laborales

			Integración	Condiciones laborales
Rho de Spearman	Integración	rs	1,000	,198*
		Significancia	.	,031
		N	120	120
	Condiciones laborales	rs	,198*	1,000
		Significancia	,031	.
		N	120	120

Fuente. La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).

Interpretación

En la tabla 11: La correlación entre la variable de integración y la dimensión condiciones laborales es positiva muy baja, con un coeficiente de correlación de 0,198, por lo que a medida que aumenta el nivel de integración, tiende a mejorar ligeramente las condiciones laborales. El valor p es significativo, siendo 0,031, por lo tanto, se acepta la hipótesis alterna (H1). Concluyendo que a medida que los individuos se sienten más integrados en el entorno laboral, es probable que perciban sus condiciones laborales de manera un poco más favorable.

3.4.3 Contrastación de hipótesis específica 2

Ho: No existe relación significativa entre la integración y el reconocimiento y valoración del personal asistencial nombrado y contratado en un hospital de Lima 2024

H1: Existe relación significativa entre la integración y el reconocimiento y valoración del personal asistencial nombrado y contratado en un hospital de Lima 2024

Tabla 12

Correlación entre la variable integración y la dimensión reconocimiento y valoración

			Integración	Reconocimiento y valoración
Rho de Spearman	Integración	rs	1,000	,199*
		Significancia	.	,030
		N	120	120
Reconocimiento y valoración	Integración	rs	,199*	1,000
		Significancia	,030	.
		N	120	120

Fuente. La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).

Interpretación

En la tabla 12: La correlación entre la variable de integración y la dimensión reconocimiento y valoración es de $r_s = 0,199$, con un valor p de 0,030. Esto indica que hay una relación positiva muy baja entre estas dos variables. Es decir, que a medida que aumenta el nivel de integración, tiende a aumentar también la dimensión de reconocimiento y valoración. El valor p de 0,030 establece que se acepta la hipótesis alterna (H1).

3.4.4 Contratación de hipótesis específica 3

Ho: No Existe relación significativa entre la integración y el equilibrio trabajo-vida del personal asistencial nombrado y contratado en un hospital de Lima 2024.

H1: Existe relación significativa entre la integración y el equilibrio trabajo-vida del personal asistencial nombrado y contratado en un hospital de Lima 2024.

Tabla 13

Correlación entre la variable integración y la dimensión Trabajo-Vida personal

			Integración	Equilibrio Trabajo-Vida personal
Rho de Spearman	Integración	rs	1,000	,184*
		Significancia	.	,044
		N	120	120
	Equilibrio Trabajo-Vida personal	rs	,184*	1,000
		Significancia	,044	.
		N	120	120

*. La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).

Interpretación

En la tabla 13: La correlación entre la variable integración y la dimensión de equilibrio trabajo-vida personal es positiva muy baja, con un coeficiente de correlación de Spearman (rs) de 0,184. El valor de p (p-valor) es 0,044, lo cual es inferior al nivel de significancia típico de 0,05, indicando que se aprueba la hipótesis alterna (H1). Esto sugiere que a medida que aumenta el nivel de integración, tiende a mejorar el equilibrio entre el trabajo y la vida personal en la muestra estudiada.

IV DISCUSIÓN

El objetivo general de este estudio fue determinar la relación entre la integración y la satisfacción laboral del personal asistencial, tanto nombrado como contratado en un hospital de Lima 2024. Los resultados obtenidos muestran una correlación positiva baja entre la variable integración y la dimensión de satisfacción laboral, con un coeficiente de correlación de Spearman (Rho) de 0,211. Además, el valor de p ($p = 0,020$) es inferior al nivel de significancia estándar de 0,05, lo que lleva a aceptar la hipótesis alterna planteada. Estos hallazgos concuerdan con lo encontrado por Franco (12), quien señala que la satisfacción laboral está influenciada por la integración. Estos factores pueden incidir en el desempeño laboral y en la calidad de la atención en salud.

Según Sias (10), La integración laboral representa un desafío significativo y al mismo tiempo una oportunidad crucial en la configuración de entornos laborales inclusivos y equitativos. Este proceso complejo no se limita simplemente a permitir la entrada de individuos con diversas capacidades en el mercado laboral, sino que implica una reconfiguración profunda de las estructuras organizativas y culturales para asegurar que todos los empleados, independientemente de sus diferencias, puedan contribuir plenamente y desarrollar su potencial. Por lo que se destacan la importancia del apoyo emocional y la autoeficacia, hasta teorías sociológicas que analizan las estructuras de poder y las normas sociales dentro de las organizaciones, existe un amplio espectro de enfoques que buscan mejorar la integración laboral. Según Palma (25), refiere que la satisfacción laboral, este enfoque lo considera como un sistema complejo en el que múltiples áreas interactúan entre sí para tener efecto en la salud integral del individuo dentro del ámbito laboral. En esencia, sugiere que el bienestar del trabajador no puede reducirse a una sola dimensión, como la salud física o la satisfacción laboral, sino que debe considerarse en términos de cómo estas diferentes áreas se entrelazan y afectan mutuamente. Esto implica reconocer que factores como el entorno laboral, las relaciones interpersonales, el equilibrio entre vida laboral y personal, el desarrollo profesional y emocional, entre otros, juegan un papel

crucial en la experiencia general de bienestar de un individuo en el trabajo. En cuanto al primer objetivo específico de este estudio, que consistió en determinar cómo se relaciona la integración con las condiciones laborales del personal asistencial en un hospital de Lima 2024. Encontramos que la correlación entre la integración y las condiciones laborales es positiva pero muy baja, con un coeficiente de 0.198. Este resultado es estadísticamente significativo, con un valor de p de 0.031, lo cual nos lleva a aceptar la hipótesis alterna planteada. Estos hallazgos concuerdan con lo reportado por Lacoa (14). En donde los resultados sugieren que hay una relación significativa entre la integración del personal y las condiciones en las que trabajan. Esto destaca la importancia de considerar de manera integral a los trabajadores asistenciales para mejorar su satisfacción laboral y promover un ambiente profesional óptimo.

Según Palma (25), la satisfacción laboral abarca una variedad de elementos esenciales que influyen en la experiencia laboral de un individuo. Esto engloba no solo los aspectos físicos y ambientales del lugar de trabajo, como la iluminación, la temperatura y la disposición del espacio, sino también la calidad y disponibilidad de las herramientas y recursos necesarios para llevar a cabo las tareas asignadas. Desde la ergonomía de las sillas y escritorios hasta la accesibilidad de las tecnologías pertinentes, cada detalle contribuye al entorno laboral. Unas condiciones de trabajo adecuadas no solo promueven la eficiencia y la productividad, sino que también tienen un impacto significativo en el bienestar emocional y físico del trabajador. Al sentirse cómodo y respaldado en su entorno laboral, el empleado tiende a experimentar un mayor nivel de satisfacción en su trabajo, lo que puede traducirse en un compromiso más sólido, una menor rotación de personal y, en última instancia, en un mejor rendimiento general de la organización. En resumen, la atención a las condiciones de trabajo no solo es una consideración humanitaria, sino también un elemento clave para el éxito y la salud organizacional.

Para el segundo objetivo específico, el cual fue determinar la relación entre la integración y el reconocimiento y valoración por el personal asistencial

nombrado y contratado en un hospital de Lima 2024. Su resultado muestra que la correlación entre la variable de integración y la dimensión de reconocimiento y valoración es $r = 0,199$. Esto indica que hay una relación positiva baja entre estas dos variables. El valor p de $0,030$. Se interpreta que se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna. Es decir, que a medida que aumenta el nivel de integración, tiende a aumentar también la dimensión de reconocimiento y valoración. Estos hallazgos concuerdan con los encontrados por Geove (15), en donde sus hallazgos indicaron una correlación positiva entre el ambiente de trabajo de reconocimiento y la satisfacción laboral, destacándose una percepción favorable en el reconocimiento y altos niveles de satisfacción entre los empleados. Por otro lado, estos hallazgos coinciden con lo encontrado por Molina (17), en donde los datos mostraron una correlación estadísticamente relevante entre la valoración por el trabajo que realiza y la integridad de la organización, lo que propone que, a mayor bienestar laboral, los trabajadores experimentan un mayor compromiso con la organización.

Según Palma (25), en el contexto laboral es fundamental para el reconocimiento y valoración del desempeño. Esta dimensión abarca mucho más que la simple compensación económica; se refiere a la manera en que los empleados son percibidos, apreciados y recompensados por sus contribuciones dentro de la organización. En primer lugar, el reconocimiento implica validar y apreciar públicamente los logros y esfuerzos individuales y colectivos de los empleados. Este reconocimiento puede adoptar diversas formas, desde el elogio verbal en reuniones hasta la nominación para premios o reconocimientos formales dentro de la empresa.

Reconocer adecuadamente a los empleados no solo refuerza su sentido de valor propio, sino que también fortalece el compromiso y la lealtad hacia la organización. Además del reconocimiento, la valoración se refiere a la evaluación justa y objetiva del desempeño y las competencias de los empleados. Es crucial que los sistemas de evaluación y retroalimentación sean transparentes, equitativos y centrados en el desarrollo profesional. Los empleados deben sentir que sus habilidades y contribuciones son evaluadas de

manera justa y que tienen oportunidades claras para crecer y avanzar en sus carreras dentro de la organización (28).

En cuanto al tercer objetivo específico, el cual fue determinar la relación entre la integración y el equilibrio de trabajo — vida personal el profesional asistencial nombrado y contratado en un hospital de Lima 2024. En donde se obtuvo que la correlación entre la variable de integración y la dimensión de equilibrio trabajo-vida personal es positiva baja, con un coeficiente de correlación de Spearman (rs) de 0,184. El valor de p (p-valor) es 0,044, de esta manera se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna. Estos resultados coinciden con Salazar (16), en donde se determinó que la gestión del recurso humano debe centrarse en crear un ambiente de trabajo favorable que promueva la satisfacción, la dedicación y el desempeño laboral de los trabajadores, requiriendo un enfoque integral que involucre a los equipos de trabajo como a los individuos.

Según Palma (25), refiere que es fundamental en el contexto contemporáneo, donde las demandas laborales y las expectativas personales pueden entrar en conflicto. Este equilibrio se refiere a la capacidad de los individuos para gestionar de manera efectiva sus responsabilidades laborales junto con sus compromisos y aspiraciones fuera del entorno de trabajo. En primer lugar, lograr un equilibrio adecuado implica establecer límites claros entre el tiempo dedicado al trabajo y el tiempo reservado para actividades personales y familiares. Esto no solo ayuda a mantener la salud física y emocional, sino que también promueve relaciones familiares más sólidas y satisfactorias. En un mundo donde la tecnología permite estar conectado las 24 horas del día, establecer rutinas y prácticas para desconectar del trabajo es crucial para preservar la calidad de vida.

El equilibrio trabajo-vida también implica la capacidad de gestionar el estrés y la presión inherentes al ámbito laboral. Esto puede incluir la adopción de técnicas de gestión del tiempo, la delegación efectiva de tareas y el desarrollo de habilidades de resiliencia emocional. Las organizaciones que promueven una cultura de equilibrio entre el trabajo y la vida personal tienden a tener empleados más motivados, productivos y comprometidos, lo que a su vez contribuye a una menor rotación de personal y una mayor satisfacción laboral. Otro aspecto

importante es la flexibilidad laboral. Las políticas que permiten horarios flexibles, trabajo remoto ocasional o la posibilidad de tomarse tiempo libre cuando sea necesario, son fundamentales para apoyar a los empleados en la gestión de sus responsabilidades personales. Estas prácticas no solo benefician a los empleados, sino que también pueden aumentar la productividad al permitir a los trabajadores gestionar mejor su energía y concentración (25).

V CONCLUSIONES

Primera. Se determinó para la hipótesis general, en donde se concluye que la correlación entre la integración de los trabajadores asistenciales y su satisfacción laboral es positiva baja, con $r_s = 0,211$. Además, el valor de p obtenido ($p = 0,020$) por lo que se acepta la hipótesis alterna.

Segunda: Con respecto a la hipótesis específica 1, Se ha determinado que la correlación entre la integración y la dimensión de condiciones laborales es positiva muy baja, con un $r_s = 0,198$. El valor de p obtenido ($p = 0,031$), por lo que se acepta la hipótesis alterna

Tercera. Con respecto a la hipótesis específica 2, Se ha determinado que la correlación entre integración y la dimensión de reconocimiento y valoración del personal asistencial nombrado y contratado de un hospital, es positiva muy baja, con $r_s = 0,199$. El valor de p obtenido ($p = 0,030$) es menor que el nivel de significancia estándar de 0,05, lo que indica que se acepta la hipótesis alterna.

Cuarta: Con respecto a la hipótesis específica 3, se ha identificado que la correlación entre la integración y la dimensión de equilibrio trabajo-vida es positiva muy baja, con $r_s = 0,184$. El valor de p obtenido ($p = 0,044$) es menor que el nivel de significancia estándar de 0,05, lo que confirma que se acepta la hipótesis alterna.

VI RECOMENDACIONES

Primera: Se recomienda al jefe del departamento de enfermería del hospital implementar medidas para mejorar la integración del personal asistencial. Este enfoque podría incrementar significativamente los niveles de satisfacción laboral, lo cual es fundamental para crear un entorno laboral positivo y productivo. Así como aplicar estrategias para la implementación de programas de integración más efectivos, la promoción de un ambiente colaborativo y una comunicación abierta entre los equipos, pueden generar beneficios significativos.

Segunda: Se recomienda al equipo de gestión del área de enfermería del hospital considere implementar estrategias específicas para fortalecer la integración del personal asistencial, así como mejorar la integración podría no solo contribuir a una leve mejora en las condiciones laborales, sino también promover un ambiente laboral más positivo y colaborativo.

Tercera: Se recomienda al jefe de recursos humanos del hospital considere estrategias para fortalecer aún más la integración del personal asistencial, y que la mejora de la integración podría no solo contribuir a un aumento en la percepción de reconocimiento y valoración, sino también promover un ambiente laboral más motivador y satisfactorio para el equipo asistencial. A contribuciones al hospital.

Cuarta: Se recomienda al jefe del departamento de enfermería del hospital considere implementar medidas dirigidas a fortalecer la integración del personal asistencial. La Mejora de la integración podría no solo contribuir a una leve mejoría en el equilibrio trabajo-vida personal, sino también promover un entorno laboral más armonioso y satisfactorio para el equipo asistencial. Pero también sugiere explorar estrategias como programas de flexibilidad laboral, apoyo psicosocial y gestión eficaz de horarios para facilitar un mejor equilibrio entre las demandas profesionales y personales del personal.

REFERENCIAS

1. Cox T. Integrating diversity: Making the inclusion case. [Online]: Springer; 2016. Disponible en: www.springer.com/us/book/9783319466249.
2. Hart P, Cooper C, Wearing A. Satisfacción labral: definiciones, teorías y enfoques. [Online]: Sage; 2019. Disponible en: www.sagepub.com/series/journal-employee-assistance-quarterly/sat/410074.
3. Robbins S, Judge T. Comportamiento organizacional. [Online]: Pearson; 2018. Disponible en: www.pearson.com/store/p/comportamiento-organizacional/P100002922945.
4. OMS. Estrategia mundial sobre recursos humanos para la salud: Personal sanitario, al centro de la atención primaria de salud. [Online]; 2020. Disponible en: https://www.who.int/docs/default-source/documents/hrh-strategy-e-book/es-hrh-strategy-e-book.pdf?sfvrsn=b103c4b7_24.
5. OMS. Marco para servicios de salud integrados y centrados en las personas. [Online]; 2017. Disponible en: <https://apps.who.int/iris/bitstream/handle/10665/258963/WHO-HIS-SDS-2017.11-spa.pdf?sequence=1&isAllowed=y>.
6. OPS. Estrategia para el acceso universal a la salud y la cobertura universal de salud. [Online]; 2018. Disponible en: <https://iris.paho.org/handle/10665.2/49485>.
7. Organización Panamericana de la Salud. Estrategia para el acceso universal a la salud y la cobertura universal de salud. [Online]; 2021. Disponible en: <https://iris.paho.org/handle/10665.2/49485>.
8. Ministerio de Salud. Aprueban el Documento Técnico: "Lineamientos de Política de Recursos Humanos en Salud 2018-2030.

- [Online]; 2018. Disponible en:
[https://busquedas.elperuano.pe/normaslegales/aprueban-el-documento-tecnico- lineamientos-de-politica-de-resolucion-ministerial-n-1357-2018minsa-1727302-2](https://busquedas.elperuano.pe/normaslegales/aprueban-el-documento-tecnico-lineamientos-de-politica-de-resolucion-ministerial-n-1357-2018minsa-1727302-2).
9. Ministerio de Salud. Servidores nombrados y servidores contratados. [Online]; 2021. Disponible en: [https://lpderecho.pe/servidores-nombrados-servidores-contratados- resolucion-000859-2021-servir-tsc/](https://lpderecho.pe/servidores-nombrados-servidores-contratados-resolucion-000859-2021-servir-tsc/).
 10. Sias E, Perry T. Disentangling the Relationship Between Social Attraction and Socialization Outcomes: A Meta-Analytic Review and Integration. [Online]; 2017.
 11. Adams JS. Inequity in social exchange. [Online]: In L. Berkowitz ; 1965. Disponible en:
<https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0065260108601082>.
 12. Franco C. satisfacción laboral y el entorno laboral saludable del personal de enfermería en el servicio de una clínica. [Online]; 2021. Disponible en:
<http://hdl.handle.net/2133/23297>.
 13. Montoya-Cáceres P, Bello-Escamilla N, Neira J. Relación entre calidad de vida laboral y satisfacción laboral en el equipo de atención primaria de salud. [Online]; 2021. Disponible en:
https://scielo.isciii.es/scielo.php?pid=S0465-546X2020000400004&script=sci_arttext.
 14. Lacao C. Factores que influyen en la satisfacción laboral del personal de salud Servicio de Hematología Hospital de Especialidades Materno Infantil CNS Regional La Paz segundo semestre gestión 2020 Andrés UMdS, editor.; 2020. Disponible en: <https://repositorio.umsa.bo/handle/123456789/27192>
 15. Govea K, Zuñiga D. El clima organizacional como factor en la satisfacción laboral de una empresa de servicios. [Online]; 2019. Disponible en:

<https://doi.org/10.38147/inv&neg.v13i21.80>.

16. Salazar L, Ospina Y. Satisfacción laboral y desempeño. [Online]; 2019. Disponible en: <http://hdl.handle.net/20.500.11912/9384>. ISSN 2382-3283.
17. Molina. Satisfacción laboral y su relación con el compromiso organizacional del personal del Centro de Salud Edificadores Misti. Misti, Arequipa, 2020. [Online], Arequipa: Universidad Católica de Santa María; 2020. Disponible en: <https://repositorio.ucsm.edu.pe/server/api/core/bitstreams/b45c907b-b6f1-4155-b1ca-5da1fdf45bec/content>.
18. Aguilar G. Clima organizacional y desempeño laboral del personal asistencial, Centro de Salud Palmira, Huaraz, 2018 Huaraz: Universidad Nacional Santiago Antunez de Mayolo; 2020. Disponible en: https://repositorio.unasam.edu.pe/bitstream/handle/UNASAM/4428/T033_45881813_M.pdf?sequence=1
19. Cisneros C. Gestión del talento humano y la satisfacción laboral del personal de traumatología del Hospital Santa Rosa. Piura. 2020. [Online], Piura: Universidad César Vallejo; 2020. Disponible en: <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/59051>.
20. Silva M. Integración del personal y el clima organizacional en los trabajadores de la municipalidad de San Martín de Pangoa - Satipo, 2020. [Online]; 2020. Disponible en: <https://hdl.handle.net/20.500.12692/63560>.
21. Aredo Rojas J. Integración de personal y la productividad laboral de los colaboradores de la Gerencia Regional de Transportes y Comunicaciones La Libertad. [Online]; 2019. Disponible en: <https://hdl.handle.net/20.500.12692/31334>.
22. Ortega Reyes AO, Roque Morales JC, Montañó Arango Ó, Corona Armenta JR,

Robles Acosta , Marcelino Aranda. Diagnóstico organizacional y satisfacción laboral en una dependencia de salud. [Online].

Disponible en:

<https://repository.uaeh.edu.mx/revistas/index.php/icbi/article/view/10549/10317>

;

23. Mejía Pinedo DA, Mori Díaz SL, Deza Rodríguez LM, Alguiar Bernaola LR, García López JW. Motivación y calidad laboral del personal de salud en un Hospital Público de Trujillo, 2022. [Online].

Disponible en:

<https://latam.redilat.org/index.php/lt/article/view/1378/1718>.

24. González Ayala MT, López García MdC. Calidad de vida en el trabajo de personal de enfermería en clínicas de servicios de salud. [Online]; 2019.

Disponible en:

https://revistas.unilibre.edu.co/index.php/rc_salud_ocupa/article/view/6418/10955.

25. Sias P. Construyendo percepciones de trato diferencial: un análisis del discurso de los compañeros de trabajo. [Online], Madrid: CEF; 2019. Disponible en:

<https://www.tandfonline.com/doi/abs/10.1080/03637759609376385>.

26. A personal integration model (PIM) for the vocational rehabilitation of persons with disabilities. [Online]; 2020. Disponible

en:

https://www.researchgate.net/publication/321465052_Integrated_mental_health_care_and_vocational_rehabilitation_to_improve_return_to_work_rates_for_people_on_sick_leave_because_of_exhaustion_disorder_adjustment_disorder_and_distress_the_Danish_I_BIS_tr.

27. Interdependence theory. Disability and interdependence. [Online]: Disability & Society,; 1997. Disponible en: <https://www.ica.art/learning/disability-and->

[interdependence.](#)

28. Palma S. Escala de Satisfacción Laboral (SL-SPC) Manual. [Online], Lima; 2013. Disponible en: <https://es.scribd.com/document/385455813/186070052-manual-escala-de-satisfaccion-laboral-pdf>.
29. Gamboa E. Satisfacción laboral: descripción teórica de sus determinantes. Revista Psicología Científica.com. 2010; 12(16). Disponible en: <https://pscient.net/zbhdi>
30. Álvarez Silva LA, López Rodríguez LA, Silva Avilés NE. Satisfacción laboral en una organización human care de la Bahía de Guayaquil. [Online]; 2019. Disponible en: <http://scielo.senescyt.gob.ec/pdf/podium/n35/2588-0969-podium-35-87.pdf>.
31. Hernández R, Fernández C, Baptista P. Metodología de la investigación. [Online]; 2019. Disponible en: <https://pdfs.semanticscholar.org/f6bf/7901dcceae8e87c5760eb13ff6ef5ff3f072.pdf>.
32. Bernal C. Metodología de la investigación. [Online], Bogotá: Pearson; 2016. Disponible en: https://www.academia.edu/44228601/Metodologia_De_La_Investigaci%C3%B3n_Bernal_4ta_edicion.
33. Arias, Delgado T. Metodología de la investigación. [Online]: Lima Instituto Universitario de Innovación Ciencia y Tecnología Inudi Perú S.A.C; 2022. Disponible en: <https://inudi.edu.pe/>.
34. Coobe. Por qué es importante la integración laboral y cómo promoverla. [Online]; 2023. Disponible en: <https://cobee.io/mx/blog/por-que-es-importante-la-integracion-laboral-y-como-promoverla/>.
35. Ortiz-Sykes K. ¿Qué es la comunicación efectiva? [Online]; 2023. Disponible

en:<https://blog.hubspot.es/sales/comunicacion-efectiva>.

36. Alfonzo N. El nivel de Cohesión del equipo: Significado, tipos y efectos. [Online]; 2016. Disponible en: <https://naghelsy.wordpress.com/wp-content/uploads/2016/02/cohesic3b3n-en-equipo-de-trabajo.pdf>.
37. Neurocenter. ¿Qué es el sentido de pertenencia? [Online]; 2023. Disponible en: <https://neurocenter.com/blog/sentido-de-pertenencia/>.
38. Cesuma. Cómo mejorar las condiciones de trabajo. [Online]; 2023. Disponible en: <https://www.cesuma.mx/blog/que-son-las-condiciones-de-trabajo.html>.
39. Pursell S. Reconocimiento laboral: tipos, ejemplos y cómo aplicarlo en tu empresa. [Online]; 2023. Disponible en: <https://blog.hubspot.es/service/reconocimiento-laboral>.
40. Supo J. Seminario de investigación. [Online], Arequipa: Médico Bioestadístico; 2012. [Disponible en: www.seminariosdeinvestigacion.com](http://www.seminariosdeinvestigacion.com).

ANEXOS

Anexo 1: Cuadro de operacionalización de la variable

Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
Según Sias, refiere al grado en que el personal asistencial, tanto nombrado como contratado, se siente parte de un equipo cohesionado dentro del entorno hospitalario (25).	La variable integración mide el comportamiento del personal de salud, a través de 3 dimensiones con sus respectivos indicadores y 5 ítems por cada uno.	Comunicación afectiva	Escuchan sus preocupaciones Tiene buen trato Hay empatía y comprensión Hay calidad en la comunicación	Ordinal
		Cohesión del equipo	Colaboración en equipo Confianza y respeto Comunicación en equipo	
		Sentido de pertenencia	Bienvenida y apoyo Sentimiento de equipo Se siente valorado	

Variable: Satisfacción Laboral

Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
Es aquella que se relaciona con el nivel de satisfacción y bienestar experimentado por el personal asistencial en su trabajo en el hospital (28).	El cuestionario satisfacción laboral mide la satisfacción laboral del personal sanitario en su centro laboral, el cual presenta 5 dimensiones y los indicadores, habiendo entre 4 y 6 items por dimensión	Condiciones laborales	Ambiente laboral de trabajo Ambiente cómodo	Ordinal
		Reconocimiento y valoración	Ambiente laboral Satisfacción económica Expectativas económicas	
		Equilibrio trabajo-vida personal	Trabajo justo Gusto por la labor que realiza	

Anexo 2: Instrumentos de recolección de datos

Cuestionario de integración

Debe leer cada una de las preguntas y seleccione una de las respuestas según su convicción y luego marca con un aspa (x). ESCALA DE VALORACIÓN

Alternativa:

Datos sociodemográficos:

Sexo: Masculino Femenino

Especialidad en su carrea profesional:..... Años de servicios:.....

Condición:..... Más alto grado obtenido:.....

Cargo en que se desempeña:

Grado alcanzado: Pregrado: Maestría: Doctorado:

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

Nº	ítems	Nunca (1)	Casi nunca (2)	A veces (3)	Casi siempre (4)	Siempre (5)
COMUNICACIÓN AFECTIVA						
1	En su centro de labores se fortalece los lazos emocionales entre individuos.					
2	Se fomenta un ambiente de confianza y apertura en las interacciones sociales.					
3	Se promueve la conexión emocional en las relaciones.					
4	Se contribuye al bienestar emocional y mental de las personas.					
5	Se reconoce y valida los sentimientos de los demás es esencial para una comunicación afectiva					
COHESIÓN DEL EQUIPO						
6	Con la cohesión del equipo se alcanza el éxito en cualquier proyecto					

7	Se fortalece los lazos entre los miembros y mejora la cohesión del grupo.					
8	Se fomenta la comunicación abierta y la confianza mutua					
9	Las habilidades y perspectivas en su equipo enriquecen su cohesión y rendimiento.					
10	Se celebra los logros colectivos en su institución.					
SENTIDO DE PERTENENCIA						
11	Se impulsa la motivación y el compromiso de los miembros hacia el grupo.					
12	Sentirse como parte de un equipo se brinda apoyo emocional y aumenta la satisfacción laboral.					
13	En su centro de labores el ambiente inclusivo fortalece el sentido de pertenencia entre los colaboradores.					
14	El reconocimiento y la valoración de las contribuciones individuales se fomenta el sentido de pertenencia en su centro de trabajo					
15	En su centro de labores se promueve la retención de talento y el bienestar organizacional.					

Gracias

CUESTIONARIO DE SATISFACCIÓN LABORAL

Debe leer cada una de las preguntas y seleccione una de las respuestas según su convicción y luego marca con un aspa (x). ESCALA DE VALORACIÓN

Alternativa:

Datos sociodemográficos:

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


Nº	ítems	Nunca (1)	Casi nunca (2)	A veces (3)	Casi siempre (4)	Siempre (5)
CONDICIONES LABORALES						
1	De acuerdo a las condiciones laborales de tu centro de trabajo puede influir en tu bienestar y productividad.					
2	Si se Mejora las condiciones laborales en tu centro de trabajo se llegaría a promover la retención del talento en beneficio de tu institución					
3	En su centro de labores se establecen los estándares mínimos para proteger los derechos de los trabajadores.					
4	La ergonomía en el lugar de trabajo contribuye a reducir lesiones y mejorar el rendimiento laboral.					
5	La flexibilidad horaria en tu centro de labores aumentó la satisfacción laboral.					
RECONOCIMIENTO Y VALORACIÓN						
6	Se reconoce en su trabajo a los empleados que fomenta un ambiente laboral positivo y motivador.					
7	Se valora el buen desempeño y el compromiso en su centro de labores.					
8	Se da reconocimiento público de los logros individuales a los empleados.					


9	Se valora el talento y se retiene a los empleados más talentosos en su institución.					
10	Se reconoce el esfuerzo y la dedicación de los empleados según su desempeño.					
EQUILIBRIO TRABAJO-VIDA PERSONAL						
11	El equilibrio entre el trabajo y la vida familiar es fundamental para el bienestar integral de su hogar y trabajo.					
12	El tiempo en actividades fuera del trabajo promueve una vida más plena.					
13	El establecimiento de límites saludables entre el trabajo y la vida personal o familiar mejora la salud mental.					
14	El tiempo de descanso y la recreación en la rutina laboral podría fomentar la productividad.					
15	Al tener éxito profesional y la felicidad personal o familiar es esencial para alcanzar un equilibrio satisfactorio tanto en el trabajo como en la familia.					

Gracias


Anexo 3: Ficha de validación de los instrumentos

De acuerdo a la evaluación de los jueces, respecto al instrumento, considera que es aplicable, por lo que presentan alta coherencia, pertinencia y claridad para la muestra en estudio


Ficha de validación de juicio de experto	
Nombre del instrumento	INTEGRACION
Objetivo del instrumento	Establecer la interacción entre la integración y satisfacción laboral.
Nombres y apellido del experto	KARLA BENIGNA BOZAN TRUJILLO
Documento de identidad	42214233
Años de experiencia en el área	18 años
Máximo Grado Académico	MAESTRA
Nacionalidad	PERUANA
Institución	HOSPITAL LIMA ESTE VITARTE
Cargo	JEFA DEL AREA DE EMERGENCIAS.
Número telefónico	944927640
Firma	 Mg. KARLA BAZAN TRUJILLO Jefa de Área de Enfermería en Emergencia CEP 47602 - REE 8843 RA 305
Fecha	30-05-2024.

Ficha de validación de juicio de experto	
Nombre del instrumento	SATISFACCION LABORAL
Objetivo del instrumento	Establecer la interacción entre la integración y satisfacción laboral.
Nombres y apellido del experto	KARLA BENIGNA BOZAN TRUJILLO
Documento de identidad	42214233
Años de experiencia en el área	18 años
Máximo Grado Académico	MAESTRA
Nacionalidad	PERUANA
Institución	HOSPITAL LIMA ESTE VITARTE.
Cargo	JEFA DEL AREA DE EMERGENCIA
Número telefónico	944927640
Firma	 Mg. KARLA BAZAN TRUJILLO Jefa de Área de Enfermería en Emergencia CEP 47602 - REE 8843 RA 305
Fecha	


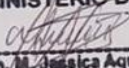
Ficha de validación de juicio de experto

Nombre del instrumento	INTEGRACION
Objetivo del instrumento	Establecer la interacción entre la integración y satisfacción laboral.
Nombres y apellido del experto	Orhuela Salazar Jimmy Carlos
Documento de identidad	25580673
Años de experiencia en el área	20 años
Máximo Grado Académico	Magister
Nacionalidad	Peruana
Institución	Instituto Nacional de Promoción Humana
Cargo	Psicólogo
Número telefónico	914953481
Firma	 Dr. Jimmy Orhuela Salazar PSICOLOGO C.Ps.P. 4092
Fecha	2-6-2024


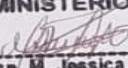
Ficha de validación de juicio de experto

Nombre del instrumento	SATISFACCION LABORAL
Objetivo del instrumento	Establecer la interacción entre la integración y satisfacción laboral.
Nombres y apellido del experto	Orhuela Salazar Jimmy Carlos
Documento de identidad	25580673
Años de experiencia en el área	20 años
Máximo Grado Académico	Magister
Nacionalidad	Peruana
Institución	Instituto Nacional de Promoción Humana
Cargo	Psicólogo
Número telefónico	914953481
Firma	 Dr. Jimmy Orhuela Salazar PSICOLOGO C.Ps.P. 4092
Fecha	2-6-2024

Ficha de validación de juicio de experto

Nombre del instrumento	INTEGRACION
Objetivo del instrumento	Establecer la interacción entre la integración y satisfacción laboral.
Nombres y apellido del experto	MIRIAM JESSICA AQUINO BERNABE
Documento de identidad	41726875
Años de experiencia en el área	15 años
Máximo Grado Académico	Maestro
Nacionalidad	PERUANO
Institución	HOSPITAL LIMA OS TO VITARTE
Cargo	SUPERVISORA DE ENFERMERA
Número telefónico	987319174
Firma	 MINISTERIO DE SALUD  Mg. Esp. M. Jessica Aquino Bernabé <small>C.E.P N° 47106 R.E.E N° 10881 Mg N° 1113</small>
Fecha	30/05/2024

Ficha de validación de juicio de experto

Nombre del instrumento	SATISFACCION LABORAL
Objetivo del instrumento	Establecer la interacción entre la integración y satisfacción laboral.
Nombres y apellido del experto	MIRIAM JESSICA AQUINO BERNABE
Documento de identidad	41726875
Años de experiencia en el área	15 años
Máximo Grado Académico	Maestro
Nacionalidad	PERUANO
Institución	HOSPITAL LIMA OS TO VITARTE
Cargo	SUPERVISORA DE ENFERMERA
Número telefónico	987319174
Firma	 MINISTERIO DE SALUD  Mg. Esp. M. Jessica Aquino Bernabé <small>C.E.P N° 47106 R.E.E N° 10881 Mg N° 1113</small>
Fecha	30/05/2024

Anexo 4: Prueba de confiabilidad de los instrumentos

CONFIABILIDAD DE LOS INSTRUMENTOS

Para medir el grado de confiabilidad de los instrumentos, se realizó mediante el coeficiente de alfa de Cronbach

$$\alpha = \frac{k}{k-1} \left[\frac{\sum S_i^2}{S_T^2} \right]$$

Donde K es el número de ítems

S_i^2 es la sumatoria de varianzas de los ítems.

S_T^2 es la varianza de la suma de ítems

α es el coeficiente de Alfa de Cronbach.

Estadística de fiabilidad de integración		
Alfa de Cronbach	K número e ítems	15
	$\sum V_i$ sumatoria de varianza de los ítems	10.48
	VT varianza de la suma de ítems	100.77
	Coefficiente de confiabilidad del cuestionario	0,960

Estadística de fiabilidad de satisfacción laboral		
Alfa de Cronbach	K número e ítems	15
	$\sum V_i$ sumatoria de varianza de los ítems	24,04
	VT varianza de la suma de ítems	250,062
	Coefficiente de confiabilidad del cuestionario	0,968

Niveles de confiabilidad del instrumento

Valores	Nivel
De -1 a 0	No es confiable
De 0.01 a 0.49	Baja confiabilidad
De 0.50 a 0.75	Moderada confiabilidad
De 0.76 a 0.89	Fuerte confiabilidad
De 0.90 a 1.00	Alta confiabilidad

Tomado de Ruiz 2002

CONFIABILIDAD DEL INSTRUMENTO INTEGRACIÓN

CONFIABILIDAD DEL CUESTIONARIO INTEGRACIÓN

JUECES	ITEMS															Total Fila
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	
1	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	44.00
2	3	3	3	2	2	3	2	2	2	3	3	2	2	2	2	36.00
3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	3	3	56.00
4	3	3	2	2	2	3	3	3	4	2	3	3	3	3	2	41.00
5	4	4	4	4	4	5	4	4	5	5	4	4	4	4	4	63.00
6	5	4	4	4	4	5	4	4	5	5	4	5	4	4	3	64.00
7	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	2	42.00
8	4	4	4	4	4	5	3	4	4	4	3	5	3	3	2	56.00
9	3	3	2	3	3	3	3	3	4	2	3	4	3	3	2	44.00
10	3	3	3	2	3	4	2	2	3	4	2	2	2	2	1	38.00
11	4	4	3	3	3	5	3	4	4	3	3	5	4	2	2	52.00
12	5	4	4	4	4	5	5	4	4	5	4	5	5	4	5	67.00
13	4	4	4	3	4	4	4	4	5	3	3	4	3	3	3	55.00
14	4	4	5	5	5	4	5	5	4	2	4	5	4	5	4	65.00
15	3	3	3	3	3	4	4	3	4	3	3	3	3	3	3	48.00
Varianza	0.49	0.25	0.76	0.73	0.64	0.67	0.78	0.65	0.65	1.13	0.33	1.09	0.60	0.73	1.00	
Sumatoria de las varianzas	10.48															
Varianza de la suma de los items	100.77333															

Aplicando la siguiente fórmula para calcular el alfa de Cronbach:

$$\alpha = \left[\frac{k}{k-1} \right] \left[1 - \frac{\sum_{i=1}^k S_i^2}{S_t^2} \right]$$

α Coeficiente de confiabilidad del cuestionario

k Numero de items del

$\sum_{i=1}^k S_i^2$ Sumatoria de

varianza de los items

S_t^2 Varianza total del instrumento

0.960
15
10.48
100.7733333

CONFIABILIDAD DEL INSTRUMENTO SATISFACCIÓN LABORAL

CONFIABILIDAD DEL CUESTIONARIO: SATISFACCIÓN LABORAL

JUECES	ITEMS															Total Fila
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	
1	2	2	3	1	2	1	3	1	2	2	2	2	3	2	2	30.00
2	3	5	5	5	5	3	5	3	3	5	5	5	5	5	5	67.00
3	4	4	5	4	3	4	3	3	4	4	5	3	4	4	4	58.00
4	2	5	2	3	4	2	3	3	2	3	2	2	2	2	3	40.00
5	4	4	4	5	4	4	5	4	5	5	5	5	5	4	5	68.00
6	4	4	5	4	3	3	4	4	4	4	5	5	5	5	5	64.00
7	4	5	4	5	5	4	5	4	5	5	5	4	5	5	4	69.00
8	2	2	2	3	1	1	2	1	2	2	2	2	1	2	3	28.00
9	4	3	4	5	5	5	5	5	5	3	5	4	5	5	5	68.00
10	4	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	72.00
11	5	5	4	5	4	5	5	4	5	4	5	5	4	5	5	70.00
12	2	2	2	3	2	2	2	2	1	3	1	1	1	4	3	31.00
13	4	4	4	4	4	3	3	5	2	2	2	3	2	2	2	46.00
14	5	4	4	5	4	4	5	4	5	3	5	5	5	5	5	68.00
15	4	4	4	4	5	4	4	4	2	2	2	2	3	1	2	47.00
Varianza	1.05	1.18	1.09	1.26	1.53	1.69	1.18	1.44	2.12	1.32	2.46	1.98	2.22	2.06	1.45	
Sumatoria de las varianzas	24.04															
Varianza de la suma de los items	250.06222															

Aplicando la siguiente fórmula para calcular el alfa de Cronbach:

$$\alpha = \left[\frac{K}{K-1} \right] \left[1 - \frac{\sum_{i=1}^k S_i^2}{S_t^2} \right]$$

α	Coeficiente de confiabilidad del cuestionario	0.968
k	Numero de items del instrumento	15
$\sum_{i=1}^k S_i^2$	Sumatoria de varianzas de los items	24.04
S_t^2	Varianza total del instrumento	250.06222

Anexo 5: Consentimiento informado

Riesgo (principio de No maleficencia):

Indicar al participante la existencia que NO existe riesgo o daño al participar en la investigación. Sin embargo, en el caso que existan preguntas que le puedan generar incomodidad. Usted tiene la libertad de responderlas o no.

Beneficios (principio de beneficencia):

Se le informará que los resultados de la investigación se le alcanzará a la institución al término de la investigación. No recibirá ningún beneficio económico ni de ninguna otra índole. El estudio no va a aportar a la salud individual de la persona, sin embargo, los resultados del estudio podrán convertirse en beneficio de la salud pública.

Confidencialidad (principio de justicia):

Los datos recolectados deben ser anónimos y no tener ninguna forma de identificar al participante. Garantizamos que la información que usted nos brinde es totalmente Confidencial y no será usada para ningún otro propósito fuera de la investigación. Los datos permanecerán bajo custodia del investigador principal y pasado un tiempo determinado serán eliminados convenientemente.

Problemas o preguntas:

Si tiene preguntas sobre la investigación puede contactar con la Investigadora email: [colocar el e-mail] y asesor [colocar nombres y apellidos del asesor] email: [colocar el e-mail].

Consentimiento

Después de haber leído los propósitos de la investigación autorizo participar en la investigación antes mencionada. Por favor colocar nombres y apellidos, colocar fecha y hora.

Nombre y Apellidos: Rosemary M. E. Palacios Pérez

Fecha y hora: 30-05-2024 15:30 hrs.

Firma: Rosemary


Rosemary M. E. Palacios Pérez
Lic. en Enfermería
Exp. En Emergencias y Desastres

CONSENTIMIENTO INFORMADO

Título de la investigación: Integración y Satisfacción Laboral del Personal Asistencial Nombrado Y Contratado en un Hospital de Lima 2024

Investigadora: Marín Tello, Magali Lizeth

Propósito del estudio

Le invitamos a participar en la investigación titulada: "Integración y Satisfacción Laboral del Personal Asistencial Nombrado Y Contratado en un Hospital de Lima 2024", cuyo objetivo es establecer la interacción entre la integración y satisfacción laboral. Esta investigación es desarrollada por la estudiante del programa de estudio Programa Académico De Maestría En Gestion De Los Servicios De Salud, de la Universidad César Vallejo del campus Lima, aprobado por la autoridad correspondiente de la Universidad y con el permiso de la institución de un Hospital de Lima.

Describir el impacto del problema de la investigación.

Permitirá obtener datos relevantes que beneficiaran al personal de salud para el un mejor servicio.

Procedimiento

Si usted decide participar en la investigación se realizará lo siguiente:

1. Se realizará una encuesta o entrevista donde se recogerán datos personales y algunas preguntas
2. Esta encuesta o entrevista tendrá un tiempo aproximado de 20 minutos y se realizará en los ambientes de la institución Hospitalaria de Las respuestas al cuestionario o guía de entrevista serán codificadas usando un número de identificación y, por lo tanto, serán anónimas.

Participación voluntaria (principio de autonomía):

Puede hacer todas las preguntas para aclarar sus dudas antes de decidir si desea participar o no, y su decisión será respetada. Posterior a la aceptación no desea continuar puede hacerlo sin ningún problema.

Anexo 6: Reporte de Turnitin

TESIS MAGALI LIZETH MARIN TELLO.docx

INFORME DE ORIGINALIDAD

15%

INDICE DE SIMILITUD

14%

FUENTES DE INTERNET

2%

PUBLICACIONES

4%

TRABAJOS DEL ESTUDIANTE

FUENTES PRIMARIAS

1

hdl.handle.net

Fuente de Internet

4%

2

repositorio.ucv.edu.pe

Fuente de Internet

3%

3

Submitted to Universidad Cesar Vallejo

Trabajo del estudiante

1%

4

es.scribd.com

Fuente de Internet

<1%

5

repositorio.upci.edu.pe

Fuente de Internet

<1%

6

blog.vantagecircle.com

Fuente de Internet

<1%

7

repositorio.continental.edu.pe

Fuente de Internet

<1%

8

www.slideshare.net

Fuente de Internet

<1%

9

www.coursehero.com

Fuente de Internet

<1%

Anexo 7: base de datos

CONFIABILIDAD DEL CUESTIONARIO: INTEGRACIÓN

Sujetos	ÍTEMS															Total Fila	5 ÍTEMS	5 ÍTEMS	5 ÍTEMS
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15		D-AFECT	D-COH-EQUIP	D-S-PERT
1	2	3	2	2	3	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	33	12	11	8
2	3	3	3	2	2	3	2	2	2	3	3	2	2	2	2	36	13	12	9
3	2	4	2	2	4	4	2	4	2	3	2	2	2	2	3	40	14	15	8
4	3	3	2	2	2	3	3	3	4	2	3	3	3	3	2	41	12	15	12
5	5	4	5	4	4	5	4	5	5	5	5	4	4	4	4	67	22	24	17
6	3	4	3	4	3	3	4	4	3	4	4	5	4	4	3	55	17	18	17
7	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	2	42	15	14	11
8	3	4	3	3	4	3	3	3	3	2	3	2	3	2	3	44	17	14	10
9	3	3	2	3	3	3	3	3	4	2	3	4	3	3	2	44	14	15	13
10	3	3	3	2	3	4	2	2	3	4	2	2	2	2	1	38	14	15	8
11	4	4	3	3	3	5	3	4	4	3	3	5	4	2	2	52	17	19	14
12	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	5	5	4	5	54	17	15	17
13	2	4	2	3	2	4	2	4	2	3	3	4	4	3	3	45	13	15	14
14	2	4	2	2	2	4	2	2	4	2	2	2	4	5	4	43	12	14	13
15	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	44	14	15	12
16	3	3	3	2	2	3	2	2	2	3	3	2	2	2	2	36	13	12	9
17	2	4	2	2	2	2	2	4	2	3	4	4	3	3	3	42	12	13	14
18	3	3	2	2	2	3	3	3	4	2	3	3	3	3	2	41	12	15	12
19	2	4	4	2	4	2	4	2	2	2	4	2	3	4	4	45	16	12	13
20	5	4	4	5	4	5	4	4	5	5	4	5	4	4	3	65	22	23	17
21	3	3	3	3	2	2	3	3	2	2	3	2	2	2	2	37	14	12	9
22	5	4	5	4	5	5	5	4	4	4	5	5	5	3	2	65	23	22	18
23	5	4	5	5	5	5	3	4	5	4	4	4	4	5	4	66	24	21	17
24	5	3	5	5	5	4	5	5	3	4	5	5	4	4	2	64	23	21	18
25	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	32	11	10	9

26	5	4	4	4	4	5	5	4	4	5	4	5	5	4	5	67
27	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	45
28	4	4	5	5	5	4	5	5	4	2	4	5	5	5	4	66
29	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	3	3	3	3	2	35
30	4	4	4	4	4	5	4	5	5	5	4	4	5	4	4	65
31	5	4	4	4	4	5	4	5	5	5	5	5	5	4	3	67
32	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	3	5	5	2	5	68
33	4	4	4	4	4	5	3	4	4	4	3	5	3	3	2	56
34	3	3	2	3	3	3	3	3	4	2	3	4	3	3	2	44
35	3	3	3	2	3	4	2	2	3	4	2	2	2	2	1	38
36	4	4	3	3	3	5	3	4	4	3	3	5	4	2	2	52
37	5	4	4	4	4	5	5	4	4	5	4	5	5	4	5	67
38	4	4	4	3	4	4	4	4	5	3	3	4	3	3	3	55
39	4	4	5	5	5	4	5	5	4	2	4	5	4	5	4	65
40	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	44
41	3	3	3	2	2	3	2	2	2	3	3	2	2	2	2	36
42	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	3	3	56
43	3	3	2	2	2	3	3	3	4	2	3	3	3	3	2	41
44	5	4	4	4	4	5	5	4	4	5	4	5	5	4	5	67
45	4	4	4	3	4	4	4	4	5	3	3	4	3	3	3	55
46	4	4	5	5	5	4	5	5	4	2	4	5	4	5	4	65
47	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	44
48	3	3	3	2	2	3	2	2	2	3	3	2	2	2	2	36
49	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	3	3	56
50	3	3	2	2	2	3	3	3	4	2	3	3	3	3	2	41
51	4	4	4	4	4	5	4	4	5	5	4	4	4	4	4	63
52	5	4	4	4	4	5	4	4	5	5	4	5	4	4	3	64
53	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	2	42
54	4	4	4	4	4	5	3	4	4	4	3	5	3	3	2	56
55	3	3	2	3	3	3	3	3	4	2	3	4	3	3	2	44
56	3	3	2	3	3	3	3	3	4	2	3	4	3	3	2	44
57	3	3	3	2	3	4	2	2	3	4	2	2	2	2	1	38

21	23	18
15	15	12
23	20	19
10	11	12
20	24	17
21	24	19
25	23	15
20	20	14
14	15	13
14	15	8
17	19	14
21	23	18
19	20	13
23	20	18
14	15	12
13	12	9
20	19	14
12	15	12
21	23	18
19	20	13
23	20	18
14	15	12
13	12	9
20	19	14
12	15	12
20	23	16
21	23	17
15	14	11
20	20	14
14	15	13
14	15	13
14	15	8

92	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	3	3	56
93	3	3	2	2	2	3	3	3	4	2	3	3	3	3	2	41
94	5	4	4	4	4	5	5	4	4	5	4	5	5	4	5	67
95	3	3	3	2	2	3	2	2	2	3	3	2	2	2	2	36
96	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	3	3	56
97	3	3	2	2	2	3	3	3	4	2	3	3	3	3	2	41
98	4	4	4	3	4	4	4	4	5	3	3	4	3	3	3	55
99	4	4	5	5	5	4	5	5	4	2	4	5	4	5	4	65
100	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	44
101	3	3	3	2	2	3	2	2	2	3	3	2	2	2	2	36
102	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	3	3	56
103	3	3	2	2	2	3	3	3	4	2	3	3	3	3	2	41
104	5	4	4	4	4	5	5	4	4	5	4	5	5	4	5	67
105	4	4	4	3	4	4	4	4	5	3	3	4	3	3	3	55
106	4	4	5	5	5	4	5	5	4	2	4	5	4	5	4	65
107	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	44
108	3	3	3	2	2	3	2	2	2	3	3	2	2	2	2	36
109	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	3	3	56
110	3	3	2	2	2	3	3	3	4	2	3	3	3	3	2	41
111	4	4	4	3	4	4	4	4	5	3	3	4	3	3	3	55
112	4	4	5	5	5	4	5	5	4	2	4	5	4	5	4	65
113	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	44
114	3	3	3	2	2	3	2	2	2	3	3	2	2	2	2	36
115	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	3	3	56
116	3	3	2	2	2	3	3	3	4	2	3	3	3	3	2	41
117	3	3	2	2	2	3	3	3	4	2	3	3	3	3	2	41
118	5	4	4	4	4	5	5	4	4	5	4	5	5	4	5	67
119	4	4	4	3	4	4	4	4	5	3	3	4	3	3	3	55
120	3	3	3	3	3	4	4	3	4	3	3	3	3	3	3	48

20	19	14
12	15	12
21	23	18
13	12	9
20	19	14
12	15	12
19	20	13
23	20	18
14	15	12
13	12	9
20	19	14
12	15	12
21	23	18
19	20	13
23	20	18
14	15	12
13	12	9
20	19	14
12	15	12
19	20	13
23	20	18
14	15	12
13	12	9
20	19	14
12	15	12
12	15	12
21	23	18
19	20	13
15	18	12

CONFIABILIDAD DEL CUESTIONARIO: SATISFACCIÓN LABORAL

Sujetos	ÍTEMS															Total Fila	D-CL	D-RV	D-ET-VP
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15				
1	2	2	3	1	2	1	3	1	2	2	2	2	2	2	2	29	10	9	10
2	3	4	4	4	5	3	5	3	3	5	5	5	5	5	5	64	20	19	25
3	4	4	5	4	3	4	3	3	4	4	4	2	2	2	2	50	20	18	12
4	2	5	2	3	4	2	3	3	2	3	2	2	2	2	3	40	16	13	11
5	4	4	4	5	4	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	69	21	23	25
6	4	4	5	4	3	3	4	4	4	4	5	5	5	5	5	64	20	19	25
7	4	5	4	5	5	4	5	4	5	5	5	4	5	5	4	69	23	23	23
8	2	2	2	3	1	1	2	1	2	2	2	3	2	2	3	30	10	8	12
9	4	3	4	5	5	5	5	5	5	3	3	3	2	3	3	58	21	23	14
10	4	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	4	5	4	4	69	24	23	22
11	5	5	4	5	4	5	5	4	5	4	5	5	4	5	5	70	23	23	24
12	2	2	2	3	2	2	2	2	1	3	1	1	1	4	3	31	11	10	10
13	4	4	4	4	4	3	3	5	2	2	2	3	2	2	2	46	20	15	11
14	2	2	3	1	2	1	3	1	2	2	2	2	3	2	2	30	10	9	11
15	3	5	5	5	5	3	5	3	3	5	5	5	5	5	5	67	23	19	25
16	4	4	5	4	3	4	3	3	4	4	5	3	4	4	4	58	20	18	20
17	2	5	2	3	4	2	3	3	2	3	2	2	2	2	3	40	16	13	11
18	4	4	4	5	4	4	5	4	5	5	5	5	5	4	5	68	21	23	24
19	4	4	5	4	3	3	4	4	4	4	5	5	5	5	5	64	20	19	25
20	4	5	4	5	5	4	5	4	5	5	5	4	5	5	4	69	23	23	23
21	2	2	2	3	1	1	2	1	2	2	2	2	1	2	3	28	10	8	10
22	4	3	4	5	5	5	5	5	5	3	5	4	5	5	5	68	21	23	24
23	4	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	72	24	23	25
24	5	4	4	5	4	4	5	4	5	3	5	5	5	5	5	68	22	21	25
25	2	5	2	3	4	2	3	3	2	3	2	2	2	2	3	40	16	13	11
26	4	4	4	5	4	4	5	4	5	5	5	5	5	4	5	68	21	23	24

27	4	4	5	4	3	3	4	4	4	4	5	5	5	5	5	64
28	4	5	4	5	5	4	5	4	5	5	5	4	5	5	4	69
29	2	2	2	3	1	1	2	1	2	2	2	2	1	2	3	28
30	4	3	4	5	5	5	5	5	5	3	5	4	5	5	5	68
31	4	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	72
32	5	5	4	5	4	5	5	4	5	4	5	5	4	5	5	70
33	2	2	2	3	2	2	2	2	1	3	1	1	1	4	3	31
34	4	4	4	4	4	3	3	5	2	2	2	3	2	2	2	46
35	2	2	3	1	2	1	3	1	2	2	2	2	3	2	2	30
36	3	5	5	5	5	3	5	3	3	5	5	5	5	5	5	67
37	4	4	5	4	3	4	3	3	4	4	5	3	4	4	4	58
38	2	5	2	3	4	2	3	3	2	3	2	2	2	2	3	40
39	4	4	4	5	4	4	5	4	5	5	5	5	5	4	5	68
40	4	4	5	4	3	3	4	4	4	4	5	5	5	5	5	64
41	4	5	4	5	5	4	5	4	5	5	5	4	5	5	4	69
42	4	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	72
43	5	4	4	5	4	4	5	4	5	3	5	5	5	5	5	68
44	2	5	2	3	4	2	3	3	2	3	2	2	2	2	3	40
45	4	4	4	5	4	4	5	4	5	5	5	5	5	4	5	68
46	4	4	5	4	3	3	4	4	4	4	5	5	5	5	5	64
47	4	5	4	5	5	4	5	4	5	5	5	4	5	5	4	69
48	2	2	2	3	1	1	2	1	2	2	2	2	1	2	3	28
49	4	3	4	5	5	5	5	5	5	3	5	4	5	5	5	68
50	4	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	72
51	5	5	4	5	4	5	5	4	5	4	5	5	4	5	5	70
52	2	2	2	3	2	2	2	2	1	3	1	1	1	4	3	31
53	4	4	4	4	4	3	3	5	2	2	2	3	2	2	2	46
54	2	2	3	1	2	1	3	1	2	2	2	2	3	2	2	30
55	3	5	5	5	5	3	5	3	3	5	5	5	5	5	5	67
56	4	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	72
57	5	5	4	5	4	5	5	4	5	4	5	5	4	5	5	70
58	2	2	2	3	2	2	2	2	1	3	1	1	1	4	3	31

20	19	25
23	23	23
10	8	10
21	23	24
24	23	25
23	23	24
11	10	10
20	15	11
10	9	11
23	19	25
20	18	20
16	13	11
21	23	24
20	19	25
23	23	23
24	23	25
22	21	25
16	13	11
21	23	24
20	19	25
23	23	23
10	8	10
21	23	24
24	23	25
23	23	24
11	10	10
20	15	11
10	9	11
23	19	25
24	23	25
23	23	24
11	10	10

59	4	4	4	4	4	3	3	5	2	2	2	3	2	2	2	46
60	2	2	3	1	2	1	3	1	2	2	2	2	3	2	2	30
61	3	5	5	5	5	3	5	3	3	5	5	5	5	5	5	67
62	4	4	5	4	3	4	3	3	4	4	5	3	4	4	4	58
63	2	5	2	3	4	2	3	3	2	3	2	2	2	2	3	40
64	4	4	4	5	4	4	5	4	5	5	5	5	5	4	5	68
65	4	4	5	4	3	3	4	4	4	4	5	5	5	5	5	64
66	4	5	4	5	5	4	5	4	5	5	5	4	5	5	4	69
67	2	2	2	3	1	1	2	1	2	2	2	2	1	2	3	28
68	4	3	4	5	5	5	5	5	5	3	5	4	5	5	5	68
69	4	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	72
70	5	4	4	5	4	4	5	4	5	3	5	5	5	5	5	68
71	4	5	4	5	5	4	5	4	5	5	5	4	5	5	4	69
72	2	2	2	3	1	1	2	1	2	2	2	2	1	2	3	28
73	4	3	4	5	5	5	5	5	5	3	5	4	5	5	5	68
74	4	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	72
75	5	5	4	5	4	5	5	4	5	4	5	5	4	5	5	70
76	2	2	2	3	2	2	2	2	1	3	1	1	1	4	3	31
77	4	4	4	4	4	3	3	5	2	2	2	3	2	2	2	46
78	2	2	3	1	2	1	3	1	2	2	2	2	3	2	2	30
79	3	5	5	5	5	3	5	3	3	5	5	5	5	5	5	67
80	4	4	5	4	3	4	3	3	4	4	5	3	4	4	4	58
81	2	5	2	3	4	2	3	3	2	3	2	2	2	2	3	40
82	4	4	4	5	4	4	5	4	5	5	5	5	5	4	5	68
83	4	4	5	4	3	3	4	4	4	4	5	5	5	5	5	64
84	4	5	4	5	5	4	5	4	5	5	5	4	5	5	4	69
85	4	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	72
86	2	5	2	3	4	2	3	3	2	3	2	2	2	2	3	40
87	4	4	4	5	4	4	5	4	5	5	5	5	5	4	5	68
88	4	4	5	4	3	3	4	4	4	4	5	5	5	5	5	64
89	4	5	4	5	5	4	5	4	5	5	5	4	5	5	4	69
90	2	2	2	3	1	1	2	1	2	2	2	2	1	2	3	28
91	4	3	4	5	5	5	5	5	5	3	5	4	5	5	5	68
92	4	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	72

20	15	11
10	9	11
23	19	25
20	18	20
16	13	11
21	23	24
20	19	25
23	23	23
10	8	10
21	23	24
24	23	25
22	21	25
23	23	23
10	8	10
21	23	24
24	23	25
23	23	24
11	10	10
20	15	11
10	9	11
23	19	25
20	18	20
16	13	11
21	23	24
20	19	25
23	23	23
24	23	25
16	13	11
21	23	24
20	19	25
23	23	23
10	8	10
21	23	24
24	23	25

93	5	4	4	5	4	4	5	4	5	3	5	5	5	5	5	68
94	4	5	4	5	5	4	5	4	5	5	5	4	5	5	4	69
95	2	2	2	3	1	1	2	1	2	2	2	2	1	2	3	28
96	4	3	4	5	5	5	5	5	5	3	5	4	5	5	5	68
97	2	2	2	3	1	1	2	1	2	2	2	2	1	2	3	28
98	4	3	4	5	5	5	5	5	5	3	5	4	5	5	5	68
99	4	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	72
100	5	4	4	5	4	4	5	4	5	3	5	5	5	5	5	68
101	4	5	4	5	5	4	5	4	5	5	5	4	5	5	4	69
102	2	2	2	3	1	1	2	1	2	2	2	2	1	2	3	28
103	4	3	4	5	5	5	5	5	5	3	5	4	5	5	5	68
104	4	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	72
105	5	5	4	5	4	5	5	4	5	4	5	5	4	5	5	70
106	2	2	2	3	2	2	2	2	1	3	1	1	1	4	3	31
107	4	4	4	4	4	3	3	5	2	2	2	3	2	2	2	46
108	2	2	3	1	2	1	3	1	2	2	2	2	3	2	2	30
109	4	5	4	5	5	4	5	4	5	5	5	4	5	5	4	69
110	2	2	2	3	1	1	2	1	2	2	2	2	1	2	3	28
111	4	3	4	5	5	5	5	5	5	3	5	4	5	5	5	68
112	4	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	72
113	5	4	4	5	4	4	5	4	5	3	5	5	5	5	5	68
114	4	5	4	5	5	4	5	4	5	5	5	4	5	5	4	69
115	2	2	2	3	1	1	2	1	2	2	2	2	1	2	3	28
116	4	3	4	5	5	5	5	5	5	3	5	4	5	5	5	68
117	2	2	2	3	1	1	2	1	2	2	2	2	1	2	3	28
118	4	5	4	5	5	4	5	4	5	5	5	4	5	5	4	69
119	2	2	2	3	1	1	2	1	2	2	2	2	1	2	3	28
120	4	4	4	4	5	4	4	4	2	2	2	2	3	1	2	47

22	21	25
23	23	23
10	8	10
21	23	24
10	8	10
21	23	24
24	23	25
22	21	25
23	23	23
10	8	10
21	23	24
24	23	25
23	23	24
11	10	10
20	15	11
10	9	11
23	23	23
10	8	10
21	23	24
24	23	25
22	21	25
23	23	23
10	8	10
21	23	24
10	8	10
23	23	23
10	8	10
21	16	10

Anexo 8: Validez y confiabilidad de los instrumentos

TABLA: INSTRUMENTO CUESTIONARIO DE INTEGRACIÓN

Validez por el especialista por juicio de expertos del instrumento integración

Grado académico	Especialista	Indicadores del instrumento			Apreciación
		Pertinencia	Relevancia	Claridad	
Magister	Orihuela Salazar Jimmy Carlos	Si	Si	Si	Aplicable
Magister	Bazán Trujillo Karla	si	si	si	Aplicable
Magister	Aquino Bernabé Jessica	Si	Si	Si	Aplicable

Según la evaluación de los jueces en relación con el instrumento, opinan que es adecuado, ya que muestra una notable coherencia, así como la pertinencia y claridad para la muestra examinada.

TABLA: CUESTIONARIO DE SATISFACCIÓN LABORAL

Validez por el especialista por juicio de expertos del instrumento de satisfacción laboral

Grado académico	Especialista	Indicadores del instrumento			Apreciación
		Pertinencia	Relevancia	Claridad	
Magister	Orihuela Salazar Jimmy Carlos	Si	Si	Si	Aplicable
Magister	Bazán Trujillo Karla	si	si	si	Aplicable
Magister	Aquino Bernabé Jessica	Si	Si	Si	Aplicable

Según la evaluación de los expertos conformados por los jueces sobre el instrumento, concluyen que es adecuado debido a su notable coherencia, así como pertinencia y claridad para la muestra bajo estudio.

La fiabilidad del instrumento de presenta a continuación:

Anexo 1: Confiabilidad de los cuestionarios

Variable integración

fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,960	15

Variable satisfacción laboral

fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,968	15

Anexo 9: Autorización para el desarrollo del proyecto de investigación

	PERÚ Ministerio de Salud	Hospital de Lima Este - Vitarte	DIRECCIÓN GENERAL	OFICINA DE DOCENCIA E INVESTIGACIÓN	"AÑO DE LA UNIDAD, LA PAZ Y EL DESARROLLO" Año del Bicentenario de la consolidación de nuestra independencia, y de la conmemoración de las heroicas batallas de Junín y Ayacucho
---	------------------------------------	---------------------------------	-------------------	-------------------------------------	---

Lima, 28 de junio del 2024

CÓDIGO DE APROBACIÓN: N° 031-2024-CIEI/HLEV

Marín Tello Magali Lizeth
Investigadores Principales

Asunto: DICTAMEN DEL COMITÉ DE ÉTICA EN INVESTIGACIÓN APROBACIÓN

TÍTULO DEL PROYECTO:

"INTEGRACIÓN Y SATISFACCIÓN LABORAL DEL PERSONAL ASISTENCIAL NOMBRADO Y CONTRATADO EN UN HOSPITAL DE LIMA 2024"

Le informamos que su proyecto de referencia ha sido evaluado por el Comité y las opiniones acerca de los documentos presentados se encuentran a continuación:

	Nº y/o Fecha Versión	Decisión
PROTOCOLO	Versión 1	Aprobado
CONSENTIMIENTO INFORMADO	Si aplica	Si aplica

Este protocolo tiene vigencia de junio 2024 a mayo del 2025.
En caso de requerir una ampliación, le rogamos tenga en cuenta que deberá enviar al Comité un reporte de progreso al menos 30 días antes de la fecha de término de su vigencia. Lo anterior forma parte de las obligaciones del Investigador las cuales vienen descritas al reverso de esta hoja.

Atentamente,



M.C. GUILLERMO JAIME ESPINOZA RAMOS
PRESIDENTE DEL COMITÉ INSTITUCIONAL DE ÉTICA EN INVESTIGACIÓN DEL HOSPITAL DE LIMA ESTE - VITARTE

