



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA

“Motivación y calidad de vida laboral en la satisfacción laboral según personal sanitario en épocas de Covid-19, Lima-2020”

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestra en Gestión Pública

AUTORA:

Br. Huidobro Cardenas, Miriam Mavel (ORCID: 0000-0001-9369-3106)

ASESORA:

Dra. Carhuancho Mendoza, Irma Milagros (ORCID: 0000-0002-4060-5667)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Reforma y modernización del estado

LIMA – PERÚ

2020

Dedicatoria

A mi madre Daria, por su apoyo incansable.

A mi esposo Eduardo, por su incondicional
confianza.

A ti mi pequeña Luciana, mi gran motivo de
superación.

Agradecimiento

A Dios por sus infinitas bendiciones diarias.

A la universidad César Vallejo, por la oportunidad de superación profesional.

A mi asesora por su tiempo, paciencia y guía académica.

A mis hermanos Jorge y Roxana por su apoyo, aliento y cariño.

Página del Jurado

Declaratoria de autenticidad

Yo, Miriam Mavel Huidobro Cardenas, estudiante de la Escuela de Posgrado, del programa Maestría en Gestión Pública, de la Universidad César Vallejo, Sede Lima Norte; presento mi trabajo académico titulado: “Motivación y Calidad de vida laboral en la satisfacción laboral según personal sanitario en épocas de Covid-19, Lima -2020”, en 180 folios para la obtención del grado académico Maestra en Gestión Pública, es de mi autoría.

Por tanto, declaro lo siguiente:

- He mencionado todas las fuentes empleadas en el presente trabajo de investigación, identificando correctamente toda cita textual o de parafraseo proveniente de otras fuentes, de acuerdo con lo establecido por las normas de elaboración de trabajos académicos.
- No he utilizado ninguna otra fuente distinta de aquellas expresamente señaladas en este trabajo.
- Este trabajo de investigación no ha sido previamente presentado completa ni parcialmente para la obtención de otro grado académico o título profesional.
- Soy consciente de que mi trabajo puede ser revisado electrónicamente en búsqueda de plagios.

De encontrar uso de material intelectual ajeno sin el debido reconocimiento de su fuente o autor, me someto a las sanciones que determinen el procedimiento disciplinario.

Lima, 14 de agosto de 2020



Br. Miriam Mavel Huidobro Cardenas

DNI 40385381

	Índice	Pág.
Carátula		i
Dedicatoria		ii
Agradecimiento		iii
Página del Jurado		iv
Declaratoria de autenticidad		v
Índice		vi
Índice de tablas		viii
Índice de Figuras		ix
Resumen		x
Abstract		xi
I. Introducción		1
II. Método		16
2.1 Tipo y Diseño de la investigación		16
2.1.1 Enfoque		16
2.1.2 Tipo		16
2.1.3 Diseño		16
2.2. Operacionalización de las variables		17
2.2.1 Variable independiente: Motivación		17
2.2.2 Variable Independiente Calidad de vida laboral		17
2.2.3 Variable dependiente satisfacción laboral		17
2.3 Operacionalización de variables		18
La operacionalización de variables se detalla en el anexo 4		18
2.4 Población, muestra y muestreo		18
2.5 Técnicas de recolección de datos		18
2.6 Instrumentos de recolección de datos		18
2.7 Validez y confiabilidad		19
2.8 Procedimiento		20
2.9 Método de análisis de datos		20
2.10 Aspectos éticos		21

III. Resultados	22
3.1 Resultados descriptivos	22
3.1.1 variable motivación	22
3.1.3. Variable satisfacción laboral	24
3.2 Resultados inferenciales	24
IV. Discusión	29
V. Conclusiones	34
VI. Recomendaciones	35
Referencias	36
Anexos	42
Anexo 1: Matriz de consistencia	43
Anexo 2: Instrumentos	47
Anexo 3: Base de datos de Excel o spss	57
Anexo 4: Tablas y figuras	75
Anexo 5: Matrices de elaboración de tesis	78

Índice de tablas

Pág.

Tabla 1 Niveles de la variable independiente 1: Motivación	22
Tabla 2 Niveles de la variable independiente 2: Niveles de la variable independiente 2: Calidad de vida laboral	23
Tabla 3 Niveles de la variable dependiente: Satisfacción laboral	24
Tabla 4 Prueba de bondad de ajuste y Pseudo R2 de la motivación, calidad de vida laboral en la satisfacción laboral	25
Tabla 5 Prueba de bondad de ajuste y pseudo R2 de la motivación y la calidad de vida laboral en la dimensión satisfacción con el trabajo según trabajadores sanitarios en épocas de Covid-19, Lima-2020	25
Tabla 6 Prueba de bondad de ajuste y pseudo R2 de la motivación y la calidad de vida laboral en la dimensión presión el trabajo según trabajadores sanitarios en épocas de Covid-19, Lima-2020	26
Tabla 7 Prueba de bondad de ajuste y pseudo R2 de la motivación y la calidad de vida laboral en la dimensión relaciones personales según trabajadores sanitarios en épocas de Covid-19, Lima-2020	27
Tabla 8 Prueba de bondad de ajuste y pseudo R2 de la motivación y la calidad de vida laboral en la dimensión distensión en el trabajo según trabajadores sanitarios en épocas de Covid-19, Lima-2020	27
Tabla 9 Prueba de bondad de ajuste y pseudo R2 de la motivación y la calidad de vida laboral en la dimensión presión el trabajo según trabajadores sanitarios en épocas de Covid-19, Lima-2020	28
Tabla 10 Matriz de Operacionalización de la variable independiente1: Motivación	76
Tabla 11 Matriz de Operacionalización de la variable independiente 2: Calidad de Vida laboral	77
Tabla 12. Operacionalización de variable Dependiente: Satisfacción Laboral	78

Índice de Figuras

	Pág.
Figura 1. niveles de la motivación	22
Figura 2. niveles de la calidad de vida laboral	23
Figura 3 niveles de satisfacción laboral	24

Resumen

El objetivo de la presente investigación fue determinar la influencia de la motivación y calidad de vida laboral en la satisfacción laboral según personal sanitario en épocas de Covid-19, Lima-2020. Por tal motivo el estudio se sustentó en el enfoque cuantitativo, de diseño causal, el método aplicado fue el hipotético deductivo, la población estuvo conformada por 1600 trabajadores sanitarios de diversas carreras profesionales, de una institución de salud en Lima, la muestra fue de 107 trabajadores sanitarios, se manejó el muestreo de tipo probabilístico, la recopilación de datos se realizó con la técnica de la encuesta, se utilizaron 3 instrumentos, los tres instrumentos, son estandarizados, ampliamente utilizados en establecimientos de salud y en personal sanitario, con un Alfa de Crombach por encima del 0.80 demostrando un alto nivel de confiabilidad, para la medición de variables se utilizó la escala de Likert, los datos fueron descritos gracias al apoyo de la estadística, datos procesados en Spss versión 23 y tablas en Excel.

De acuerdo a los resultados encontrados, el modelo se acepta, con un $\alpha < .005$, por lo tanto, la motivación y la calidad de vida laboral influyen de forma significativa en la satisfacción laboral según el trabajador sanitario en épocas de Covid-19, Lima -2020.

El estudio realizado sostiene que la motivación y la calidad de vida laboral influyen de forma directa y significativa en la presión en el trabajo según personal sanitario en épocas de Covid-19, Lima-2020; con valores de influencia entre el 24.9% y 32%, el modelo orienta a la sensación de falta de tiempo y carga horaria que experimentan los trabajadores sanitarios. Así mismo la motivación y la calidad de vida laboral influyen en las relaciones personales según personal sanitario en épocas de Covid-19, Lima -2020, entre un 26% y 48.5 % de su área de influencia en las relaciones con sus compañeros y sus jefes.

Palabras claves: satisfacción laboral, motivación, calidad de vida laboral, trabajador sanitario, Covid-19

Abstract

The objective of this research was to determine if there is an influence of motivation and quality of working life on job satisfaction according to health personnel in times of Covid-19, Lima-2020. For this reason the study was based on the quantitative approach, causal design, the applied method was the deductive hypothetical. Data collection was carried out using the survey technique, 3 instruments were used, the Font Roja for job satisfaction, MbM for Motivation, and CVT-Gohisalo abbreviated version for quality of working life, all three instruments, are standardized, widely used in health establishments and health personnel, with a Crombach Alpha above 0.80 demonstrating a high level of reliability, the data were described thanks to the support of statistics, data processed in Spss version 23 and tables in Excel.

According to the results found, it can be said that in the present epoch being traversed, following the presence of the pandemic because of the Coronavirus or Covid-19, the model is accepted, since the values found were lower than .005, therefore, that motivation and quality of working life significantly influence job satisfaction according to the health worker in times of Covid-19, Lima -2020.

The study argues that the motivation and quality of working life have a direct and significant influence on the pressure at work according to health personnel in times of Covid-19, Lima-2020; with influence values between 24.9% and 32%, the model orients to the sense of lack of time and time load experienced by health workers. Likewise, motivation and quality of working life influence personal relationships according to health personnel in times of Covid-19, Lima -2020, between 26% and 48.5% of their area of influence in relationships with their colleagues and their bosses

Keywords: job satisfaction, motivation, quality of working life, health worker, Covid-19

I. Introducción

A **nivel mundial** el personal sanitario en todas las organizaciones, públicas y privadas vienen luchando incansablemente contra la pandemia por covid-19, enfrentándose más allá de sus miedos a una falta de medidas que protejan su integridad no solo física sino además mental. Así pues La Organización Internacional del Trabajo (OIT) 2020, revela que el personal sanitario y los sistemas de salud vienen librando un papel vital en la lucha mundial contra el Covid-19; y precisan que es importante que se adopten medidas especiales para protegerlos y apoyarlos de 5 formas claras: Preservar la seguridad del paciente, proteger la salud mental, vigilar las horas de trabajo, proteger a quienes tienen un contacto de corta duración y a los voluntarios, contratar y formar a más personal de salud. En España el consejo general de enfermería (2020) realizó una encuesta a más de 11.000 enfermeras de todo el país, en ella se ve la falta de capacitación a los profesionales a la hora del uso, colocación y manejo de equipo de protección personal(en adelante EPP), acciones fundamentales para evitar el contagio: hasta un 85% de las enfermeras encuestadas aseguró no haber recibido suficiente formación al respecto, y de los enfermeros encuestados a los que sí se les ha hecho la correspondiente prueba (sólo al 23%), prácticamente una tercera parte ha sido certificado como caso positivo. El 5% incluso ha tenido que trabajar aun presentando síntomas de Covid-19.

Del mismo modo, la Organización Mundial de la a salud OMS (2010) recomienda una política de trabajo adecuada, integral y basada en principios éticos: así pues se deben de aplicar normas de buen comportamiento, cuidado y responsabilidad, atender todas las exposiciones peligrosas dentro del ambiente de trabajo, incluir enfoques para advertir comportamientos no éticos y cómo actuar en caso de que estos sucedan, además promover la responsabilidad y rendición de cuentas de todos en el lugar de trabajo. Por su parte para Contreras, Reynaldos, y Cardona (2015) el clima, el ambiente y la satisfacción laboral son procesos que se relacionan entre sí y permiten ser medidos por varios instrumentos, del mismo modo recalcan que una actitud positiva en el trabajo es un elemento indispensable en todo proceso asistencial ya que asegura la calidad del servicio prestado.

Así mismo a nivel nacional el Ministerio de Salud (MINSA) 2020, emitió el documento técnico que marca el camino a seguir en el afrontamiento frente al Covid-19, con desarrollo de mecanismos y acciones de coordinación sectorial e intersectorial para la

respuesta inmediata ante la pandemia por dicho virus, un punto importante es la protección del personal de salud con elementos de bioseguridad que no solo actúan como medio preventivo al contagio sino que lograrían en este grupo la satisfacción por sensación de protección por parte del empleador. Según el Congreso de la República (2016) la ley 29783 Ley de seguridad y salud en el trabajo declara que el trabajador tiene el derecho a que el estado y los empleadores aseguren condiciones de trabajo dignas. De igual forma MINSA (2015) emite el documento técnico que busca fomentar buenas prácticas laborales que favorezcan un clima saludable y con ello buen rendimiento colectivo, busca establecer la comunicación compartiendo con sus trabajadores, para atender las necesidades de los mismos, lo que se traduce en satisfacción. Según Inga y Arosquipa (2019) en su investigación, avances del desarrollo de los recursos humanos en el Perú, en el área del desarrollo y la gestión del recurso humano en los últimos años en nuestro país, pese a las mejoras de la distribución del recurso humano, el cumplimiento de metas a nivel regional, dar fortaleza a las competencias y las capacidades, el número de recursos humanos en el nivel I de atención sigue siendo un desafío y seguirá siéndolo ya que se atiende un número elevado de población en relación a la cantidad de profesionales.

En relación a la realidad problemática, a raíz de la presencia de la enfermedad por Covid-19, son múltiples las consecuencias que vienen surgiendo, están las de tipo político, las del tipo social, económico, y sanitario, sin dejar de lado la salud mental. Podríamos llamarla la pandemia del siglo XXI. Esta enfermedad ha dejado al descubierto la realidad problemática, al evidenciar lo precario de nuestro sistema sanitario, cómo ha afectado a toda la población, sobre todo a las más vulnerables. Así mismo, se aprecia como el personal sanitario viene enfrentando condiciones laborales en muchos casos precarias, porque a pesar de lo importante de su rol en este combate contra esta pandemia, se les ve sometidos a jornadas laborales extenuantes, no cuentan con suficientes equipos de protección (EPP), áreas hospitalarias inadecuadas, salarios insulsos, tiempos de descanso reducidos, relaciones interpersonales empobrecidas, hechos que podrían estar alterando su satisfacción laboral, y esta a su vez siendo influenciada por la motivación y calidad de vida laboral.

Por tanto, ha sido de vital importancia la revisión de **estudios previos a nivel internacional**, tal es así que **Bressington, Cheung, y Fong, (2020)** en su estudio realizado

a raíz de la presencia de pandemia por Covid-19 en Hong Kong, permiten vislumbrar que la salud mental de los profesionales sanitarios también puede ser un ámbito que requiere recursos y atención adicionales, muestran que los niveles de ansiedad y estrés entre los profesionales de la salud son proporcionalmente más altos que los de la población general debido al contacto directo con pacientes infectados. Se encontró que, sin ninguna epidemia de enfermedades, el sistema de salud de Hong Kong ya está luchando con la escasez de camas de hospital, una falta de personal y escasos recursos. Del mismo modo **Macaya y Aranda (2020)** en un estudio en América Latina, acerca del cuidado y autocuidado en el personal de salud, nos manifiestan que estos, desde el inicio de la pandemia viene experimentando una serie de cambios como profesionales desde el aumento de trabajo, la falta de protección personal, el estrés dependiendo de la zona de exposición en el entorno hospitalario, luego como seres humanos con sentimientos al igual que todos, con el miedo a contagiarse y con ello contagiar a su familia, los tiempos de cuarentena, el aislamiento, entre otros.

Así pues, para Sánchez y García (2017) en su exploración acerca de la satisfacción laboral en los entornos laborales, demostraron que existe relación entre la percepción y las expectativas de los trabajadores respecto a su lugar de trabajo, hay una marcada diferencia en la forma en cómo se percibe la satisfacción laboral, por ambas partes, la del empleador y la del empleado, la importancia que presenta la comunicación entre el jefe y el empleado, así como la vital necesidad de logro y el entorno laboral. Así mismo para **Carofano, y otros (2017)** en un estudio realizado en Italia, acerca de las determinantes de la satisfacción de enfermería en el área clínica, encontró que los puestos de trabajo deben de cumplir características para aumentar la satisfacción en el empleado, estas son la autonomía del profesional, capacitación constante, descansos adecuados, remuneración adecuada, goce de beneficios. La satisfacción se mantendrá solo cuando estos factores se encuentren en equilibrio, sin dejar de lado la satisfacción de las necesidades primarias de todo ser humano. Por su parte para **Manalel y Melwin (2016)** en su estudio acerca del impacto de la satisfacción laboral en el empleado, muestran que mantener empleados talentosos en una organización es una ventaja, porque para que la organización sea financieramente competitiva, los conocimientos y habilidades del recurso humano son irremplazables, ellos son los activos institucionales fundamentales que pueden vincularse directamente a los resultados financieros de la organización.

Así también ha sido importante la revisión de **estudios previos a nivel nacional**, se han considerado los siguientes estudios, **Orosco (2020)** en su estudio realizado en el centro de salud Fortaleza- en Lima, acerca de la satisfacción laboral en el personal de salud, observó que solo el 20% de la población laboral encuentra satisfacción en un rango alto, más del 70% de la población encuentra satisfacción media en su centro de labores, no existe plenitud laboral, por tanto, se infiere que el personal laboral no está satisfecho no solo con su centro de labores sino además con las condiciones laborales. Por otro lado, para **Guerrero (2020)** en su tesis doctoral realizado en la Universidad Cesar Vallejo, acerca de estilos de liderazgo y la satisfacción laboral en el compromiso organizacional de empresas de servicio, determinó que el tiempo de permanencia de los trabajadores en una institución, determina el conocimiento de la cultura organizacional y de aquellos que ejercen jefatura y dirección de la misma, por otro lado, el compromiso con la organización depende de la satisfacción laboral y de la incidencia de esta en el tipo de liderazgo que se ejerza.

Por su parte para **Castillo, Medina, Bernardo, Reyes, y Ayala (2019)** en su estudio realizado en una microred de salud en el Perú, encontraron que el líder que tiene una comunicación empática, eficaz, que busca unir a los profesionales, es un líder que genera la satisfacción laboral de sus colaboradores. Así mismo. Para **Yslado, y otros (2019)** en el estudio acerca del Síndrome de Bournout y la satisfacción laboral, hallaron que el cambio frecuente de las jefaturas, la ocupación de estos cargos obtenidos por confianza y no por concurso público aunado a un aumento de la carga laboral, los conflictos interpersonales, sin estímulos al buen trabajador, al buen desempeño, la escasa oportunidad de ascensos laborales y promocionales serían las condicionantes de la insatisfacción laboral.

Para finalizar **Según Marín y Placencia (2017)** la motivación laboral y el grado de satisfacción laboral son directamente proporcionales, siendo de correlación positiva, aunque en su investigación se encontraron una mediana a baja motivación profesional, los autores nos muestran como el factor motivacional juega un papel fundamental en la satisfacción del personal de salud, encontraron como un trabajador resulta ser motivado, cuando siente que se le da mayor responsabilidad, así como el hecho de mantener buenas relaciones personales.

Es también de vital importancia situarnos en la actual coyuntura social y política a causa de la pandemia por Covid-19, así pues, de acuerdo a **Machaca (2020)** en su estudio realizado en Arequipa, titulado Radiografía de la realidad hospitalaria, desnudó que nuestro

sistema sanitario ya está desbordado, falta insumos, el número de personal sanitario es insuficiente para afrontar la pandemia. Así mismo **Rizo Patrón, Padilla, y Tantalean (2020)** en su estudio titulado demanda hospitalaria pediátrica en tiempos de Covid-19, realizado en Lima- Perú, también muestran como el sistema sanitario nacional no tiene la capacidad de afrontar la pandemia, es vital reconocer la importancia del capital humano capacitado, ya que el número de pacientes continua en aumento y con las ultimas normas que permite la salida de un mayor número de personas a las calles seguirá aún en aumento y esto traerá consigo que el número de pacientes atendidos por turno aumente, aumentando la carga laboral de un sistema sanitario ya sobrecargado de por si desde tiempo atrás. Finalmente, **Llerena y Sánchez (2020)** en su estudio titulado Emergencia, gestión, vulnerabilidad y respuestas frente al impacto de la pandemia, hacen un análisis completo del sistema sanitario, y encuentran que no solo hacen falta hospitales, insumos y materiales, existe un déficit de manos de obra y sobre todo especializada, a pesar de que la norma indica que en esta pandemia no debe de haber personal sanitario bajo modalidad de servicios no personales aún persisten estos contratos precarios.

Para la investigación fue necesaria la revisión de **teorías administrativas**, tal es así que se sustenta en la teoría Bifactorial de Frederick Herzberg, quien analiza la variable satisfacción laboral desde dos factores, el primero comprendido por los factores higiénicos, que tiene como indicadores las relaciones con el jefe, relaciones con los compañeros, buenas condiciones laborales, seguridad de trabajo, prestigio y políticas y directrices de la organización, en cuanto a factores motivadores, tenemos indicadores tales como la responsabilidad, la autorrealización personal, el reconocimiento profesional, la oportunidad de crecimiento, el desarrollo profesional y el trabajo en mismo como estímulo positivo. Tal es así que, por ejemplo, **Zubiri (2013)** en su estudio satisfacción y motivación profesional, llega a la conclusión que los profesionales cada día aprecian más la flexibilidad, la autonomía, los programas de apoyo, la formación y las medidas para conciliar la vida personal con la laboral. Para **Arias y Justo (2013)** en un estudio comparativo acerca de satisfacción laboral en trabajadores de dos tiendas por departamento, hallaron que la satisfacción y la motivación que experimenta un trabajador vienen del tipo de trabajo que ejerce, resaltan la importancia del modelo de F. Herzberg, quien indica que la satisfacción y la insatisfacción dependen de variables diferentes, de ahí que su teoría se conoce como Bifactorial, las divide en factores motivacionales también llamados intrínsecos, que

dependen del mismo trabajador y por otro lado los factores higiénicos también llamados extrínsecos, que no dependen del trabajador. Para los autores si bien es cierto la retribución salarial tiene una importante connotación en el profesional, no se debe de dejar de lado a el hombre y su entorno como medida de satisfacción laboral.

Del mismo modo **Medina, Gallegos y Lara (2008)** en su estudio que mide las variables satisfacción y motivación y la influencia en el valor económico en la empresa, recalcan la contribución de Herzberg, quien expone una teoría en donde la satisfacción laboral penderá de dos factores, el primero las personas comprenden los contextos en que desempeñan su labor. Como estas variables son dirigidas y solventadas por la empresa, estas se hallan fuera del control de los trabajadores, también conocidos como factores higiénicos, el segundo factor, es el motivacional o intrínseco, está bajo el control del mismo individuo, se relacionan con lo que él hace y en lo que se desempeña, involucra los sentimientos relacionados con el desarrollo personal, el crecimiento, el reconocimiento profesional, la autorrealización, y la responsabilidad, dependen de las tareas que la persona realiza en su trabajo.

Para finalizar las teorías administrativas tenemos a **Pérez (2011)** hace una revisión a la aplicación del concepto satisfacción laboral y su evaluación, resalta que las relaciones interpersonales cobran un factor vital para determinar y asegurar la satisfacción laboral. En las entidades prestadoras de salud se han realizado modificaciones en las condiciones físicas de trabajo, hechos que han alterado las relaciones interpersonales, tales como distanciamiento para entablar comunicación verbal, limitación en el tiempo de descanso para alimentarse, minimizando las conversaciones, el mismo uso de trajes de protección que limitan la visibilidad de la persona dentro de ella.

Por otro lado, también fue de importancia la revisión de **teorías psicológicas**, y en este caso el estudio se sustenta en la teoría de Abraham Maslow, tal es así que para **Ladeiva y Setenta (2011)** adoptar las necesidades humanas según Maslow es comprender que hay factores motivacionales para la satisfacción laboral. Así mismo, para **Pablos y Cubo (2015)** en su estudio en Badajoz en relación a la satisfacción laboral de las enfermeras en hospitales, hablan del entorno físico de trabajo, la fatiga, la supervisión, los compañeros, la promoción, etc. Así pues, en las profesiones existe una gran diversidad de factores que interceden en la satisfacción laboral. Según **Ladeiva y Setenta (2006)** rescatan que la teoría de la motivación humana buscó desarrollar las bases para una ideología que pudiera unir y comprender a los seres humanos. Al satisfacer las necesidades básicas de los individuos, proporcionando

satisfacción, proporciona al profesional de la salud la posibilidad de retomar tales necesidades para entender el proceso de cuidar del equipo y a través de esta necesidad comprender sus insatisfacciones en el trabajo.

Así pues, **Maslow (1954)** parte del principio de que todo ser humano tiene necesidades comunes que motivan su comportamiento para satisfacerlas, asociándolas a una jerarquía, cuando experimenta alguna satisfacción en un determinado nivel, luego se desplaza hacia el próximo y así sucesivamente. En su teoría Maslow clasifica, jerárquicamente, las necesidades en cinco niveles, Necesidades básicas o fisiológicas: aquellas directamente relacionadas con la existencia y la supervivencia del ser humano, estando en este grupo las necesidades de alimento, agua, vestuario, etc. Necesidades de seguridad, Necesidades sociales, Necesidades de estima y Necesidades de autorrealización: expresan el más alto nivel de las necesidades estando directamente relacionadas a la realización integral del individuo.

Por otro lado, **la teoría socio-Técnica**, nos habla de la optimización conjunta, dándole mayor énfasis a la búsqueda común de logros tanto de empleador como de empleado, hablamos de la excelencia en las prestaciones técnicas y la calidad de vida laboral. Por su parte **Walton (1973)** indica que la calidad de vida laboral es un proceso para lograr un área de trabajo humanizado, reforzando la idea que la calidad de vida laboral se vincula al bienestar laboral, cuando durante el ejercicio de sus compromisos sean estos laborales o no haya motivación. Para la obtención de resultados satisfactorios y logros que sean de beneficio para la institución, así como para los empleados, se tiene que tener en cuenta la cultura, la infraestructura, la gestión humana y las relaciones interpersonales. Así pues, **Pando, Gonzáles, Aranda, y Elizalde (2018)** elaboran el instrumento CVT-Gohisalo (versión breve) que cuenta con siete dimensiones de estudio divididas en 31 ítems, utilizadas para nuestro estudio. Por su parte, para **Gonzáles, Hidalgo, y Salazar (2007)** hablar de calidad de vida en el trabajo no es nuevo, sí es una expresión que ofrece una significativa dificultad para precisar rotundamente ya que conserva características propias como la subjetividad y la multidimensionalidad, es decir depende de los valores y creencias de las personas, así como de su idiosincrasia cultural y de su propia historia, y envuelve la evaluación objetiva y subjetiva de las diferentes dimensiones de las necesidades humanas.

En relación a la **primera variable independiente**, la motivación para **Bueno y Marocco (2014)** es vital entender cuáles son los factores que satisfacen a un trabajador del

sector sanitario, es muy importante, así mismo que las instituciones analicen los factores que inciden en la satisfacción laboral en un intento de minimizar la insatisfacción, maximizando la contribución al éxito de sus equipos y de la institución en su conjunto. Tal es así que, para **Machado, Meira, Brites y Rocha (2011)** determinaron que un factor poderoso que afecta la satisfacción en el trabajo es la motivación, importante para el desempeño laboral y el bienestar institucional, un personal bien motivado puede, con el apoyo adecuado, construir una reputación nacional e internacional para sí mismos y la institución. Por otro lado, **Alves y Fávero (2001)** nos dicen que, en relación a la motivación humana en el trabajo, se acercan a conceptos que afirman que las personas, al ser indagadas sobre lo que querían del trabajo, cuando informaban emociones de felicidad, a menudo referían factores relacionados con sus tareas o eventos que indicaban éxito y posibilidad de crecimiento profesional. Al contrario, cuando relataban sentimientos de infelicidad, éstos no eran asociados al propio trabajo, sino a las condiciones que lo rodeaban. Así mismo para **Zubiri (2013)** determino que un estado íntimo que impulsa, gobierna y conserva la conducta es pues la motivación, en una institución para que todo funcione, la salud es de vital importancia.

Para este estudio la motivación ha sido dimensionada en primer lugar en necesidades de protección y seguridad. Así pues, según **Sashkin (1996)** estas se concentran en la seguridad económica y particular de cada uno, lo que permite el logro de un nivel de vida adecuado. En segundo lugar, las necesidades sociales y de pertenencia éstas dependen de la interacción social con los grupos. En tercer lugar, las necesidades de autoestima, esto es la necesidad de todo ser humano de sentirse valiosa y respetarse a sí mismo, por último, las necesidades de autorrealización. **Sashkin (1996)** en su cuestionario MbM mide las necesidades en cuatro dimensiones. Así pues, para **Alonso, y otros (2007)** la calidad de vida individual está íntimamente ligada a la autoestima, debido a que involucra la forma de cómo cada persona se percibe y se valora a sí misma, lo que armoniza su conducta a nivel personal, familiar, y social. Del mismo modo para **Zenteno (2017)** la autoestima es una actitud que puede ser favorable o no, y que el ser humano tiene hacia sí mismo. Hablar de autoestima es referirse a un grupo de reflexiones, sentimientos, a su propia autoconcepción, y que se han ido almacenando a través de prácticas como consecuencia por una parte de una sensación positiva que beneficia el sentido de la propia identidad, así pues, cuanto más cimentada esta la autoestima, mejor capacitado está el ser humano para encarar los problemas que se presenten ya sea a nivel personal, familiar o laboral. Y por último en cuarto lugar en relación a la necesidad de autorrealización. De acuerdo a **Recio, Gómez, López, y Oviedo (2012)** la

autorrealización es una noción que se asocia a la motivación del trabajador, a la satisfacción que sientan de sí mismos, de sus propios logros y el reconocimiento que recojan por parte de su empleador o la supervisión.

Con respecto a la **segunda variable independiente**, calidad de la vida laboral de acuerdo a **Zuta (2020)** cuando un trabajador y la empresa pactan un contrato para que el primero realice una prestación solo cuando exista la necesidad explícita, esto le permite sólo al empleador la modificación de horarios, es decir firmaran contratos con una duración determinada, a solo beneficio del empleador. En nuestra actual realidad tenemos los famosos contratos por servicios no personales o los CAS de renovación en algunos casos mes a mes, lo que genera inseguridad e insatisfacción. Según **García, Gonzales, Aldrete, Acosta y León (2014)** la calidad de vida en el trabajo es de vital importancia para la salud ocupacional, por cuanto se debe de dar el valor requerido al recurso humano, fomentar que el trabajador despliegue sus capacidades de forma individual y en equipo, destacando la toma de conciencia para mejorar el valor del capital humano. Por otro lado, para **Montero, y otros (2020)** hay diversos elementos que intervienen en la calidad de vida laboral y en la satisfacción laboral desde los que conducen a aspectos negativos como el ausentismo laboral, entre otros comportamientos que no permiten el buen funcionamiento institucional, hasta aquellos que originan un clima de confianza y de respeto mutuo, en el cual el trabajador puede desarrollar su desenvolvimiento psicológico y la propia organización pueda minimizar los mecanismos de control.

La variable calidad de vida laboral, es dividida en 7 dimensiones; la primera: Soporte institucional para el trabajo; enmarcada en el nivel de satisfacción con la supervisión recibida de parte de los empleadores o supervisores, el grado de satisfacción con el trato recibido de parte de sus superiores, la claridad de sus funciones, la retroalimentación en el trabajo, las oportunidades de promoción, así como la libertad de expresión. La segunda: Seguridad en el trabajo; aquí se habla a cerca de la realización del trabajo, la satisfacción por el salario percibido, las condiciones físicas del entorno en el trabajo, las capacitaciones recibidas, y los insumos recibidos para el desempeño de las labores. La tercera: Integración al puesto de trabajo; enmarca el derecho a los derechos laborales, las relaciones con los compañeros de trabajo, el logro de los objetivos y las metas. La cuarta: Satisfacción por el trabajo; se habla a cerca del tipo de contrato, la carga laboral, función que se desempeña en la institución, las habilidades y potencialidades ejercidas como trabajador, el reconocimiento

recibido, así como el autorreconocimiento. La quinta: Bienestar logrado a través del trabajo; hablamos de la calidad de servicios básicos en la vivienda, utilidad de la labor desempeñada, integridad física, mental y social, alimentación adecuada, imagen institucional, y el compromiso organizacional. La sexta: Desarrollo personal, tenemos a el logro profesional, la integridad de capacidades físicas, mentales y sociales. Y la séptima: Administración del tiempo libre, hablamos a cerca de la congruencia del trabajo con la vida familiar. De acuerdo a la escala de valoración del cuestionario CTV-Gohisalo, versión breve.

Así pues, de acuerdo a sus estudios **Suescún, Sarmiento, Álvarez, y Lugo (2016)** la tercera parte de trabajadores se considera la existencia de claridad en sus tareas y que están de acorde a su motivación, su perfil profesional o su puesto de labores, dispuestas a innovar, tomar decisiones, con alto sentido de pertenencia a la institución y que reciben apoyo de los supervisores.

Para **Pedraza, Amaya, y Conde (2010)** la permanencia en un puesto garantiza el sueldo del trabajador, lo que es un medio necesario de satisfacción de necesidades de la familia, por tanto, un profesional preparado, al mismo tiempo integrado y con la mística hacia su institución de labores, ofrecerá índices satisfactorios en relación a su productividad, no solo en beneficio propio sino también de su empresa.

De acuerdo a **Aguirre (2009)** el grupo profesional de enfermería encuentra más satisfacción en su interacción con su mismo grupo profesional, así como con el reconocimiento de la labor hecha, la responsabilidad, los beneficios del trabajo, y menos satisfechos con la promoción laboral y la remuneración, la comunicación con sus jefes y otros profesionales, la sobrecarga de trabajo que ocasiona la escasez de recursos humanos y la rotación de turnos. Para **Sánchez, Jurado y Simoes (2013)** la responsabilidad la salud recae en la sociedad en su totalidad, es importante hablar de recreo, tiempo libre, la calidad de vida y el estilo de vida, el ocio es innato en el ser humano, por lo tanto, precisan ser circunscritas no solamente en el término de la jornada de trabajo, en un fin de semana o en vacaciones, sino especialmente en el día a día del ser humano, independiente de su condición socioeconómica. Según **Quintana, Paravic, y Sáez (2015)** la calidad de vida en el trabajo tiene varias dimensiones y se establece cuando el ser humano, por medio del trabajo y de acuerdo a su concepción, cubre sus necesidades personales, soporte institucional, seguridad e integración al puesto de trabajo y satisfacción por el mismo. Ya que logra su bienestar a través de su trabajo, el logro de su progreso personal, y la gestión de su tiempo libre. En relación a los profesionales de la salud, ésta debería ser óptima, ya que tienen no solo el

conocimiento sino los medios para percatarse de la presencia de peligros, así como emplear medios de autocuidado en todos sus ámbitos.

En tanto que para **Artazcoz (2002)** si se desea realmente que la salud laboral sea abordada con éxito, entonces se deben de tomar medidas que fomenten la investigación sobre aquellos efectos que las nuevas formas de trabajo tienen sobre la salud el trabajador, así mismo se deben de impulsar no solo la evaluación sino además la prevención de riesgos, desde el entorno y no solo en el individuo.

En relación a **la variable dependiente** de satisfacción laboral, según **Rodríguez y otros (2017)** nos muestran la importancia de las relaciones interpersonales, para conseguir la satisfacción del empleado, del mismo modo, experimentar episodios de estrés pueden estar generados por la carga laboral, atender las expectativas del paciente, afrontar situaciones de enfermedad, acompañar en la muerte, situaciones que forman parte del día a día del profesional en salud, son fuentes de insatisfacción de no ser manejadas de la forma adecuada por el trabajador. Del mismo modo **Carrillo, Martínez, Gómez, y Meseguer (2015)** encuentran que la satisfacción laboral es el indicativo de la presencia de calidad de vida laboral del trabajador, así como de su bienestar. Realizan un estudio basado en la teoría Bifactorial de Herzberg, llegaron a la conclusión que las relaciones interpersonales entre los trabajadores tienen un rol de suma importancia para evitar el desgaste en el personal de salud. Por su parte para **García, Lujan y Martínez (2007)** la satisfacción del empleado cuando desempeña bien su labor determina la calidad de atención, ya que para ellos no es viable que alguien realice un trabajo con calidad y eficiencia sino se encuentra satisfecha tanto con el ejercicio de sus labores, así como con los efectos del mismo.

Mientras que **Medina, Gallegos y Lara (2008)** nos refuerzan que el ser humano en tiene necesidades que requieren ser satisfechas, resaltan las teorías de Maslow Y Herzberg, así la importancia que la satisfacción no solo depende de la percepción personal sino además de aquellas que se encuentran fuera de su alcance. Del mismo modo **Marín y Placencia (2017)** determinan que la motivación y la satisfacción laboral son claves para la gestión de recursos humanos alineándose hacia el desarrollo de la calidad total, asimismo, establecer el nivel de motivación laboral del personal según la Teoría Bifactorial de Frederick Herzberg y determinar el nivel de satisfacción laboral del personal de acuerdo al instrumento Font Roja, instrumento utilizado para nuestra investigación, instrumento que cuenta con 5 dimensiones para la satisfacción laboral,

Así pues, para **Meliá y Peiró (1989)** el ejercicio del trabajo da satisfacciones por sí mismo, al hacer aquello que gusta o aquello en lo que se destaca, así mismo el reconocimiento, los halagos por la realización de la tarea encomendada, los créditos por el trabajo ejecutado, como las críticas son necesarias para el trabajador y su sensación de satisfacción. Del mismo modo para **García, Lujan y Martínez (2007)** la ocasión de resaltar está bajo control del trabajador, se corresponden con lo que él desempeña, tienen que ver con lo comprendido en el cargo, las tareas y los deberes que corresponden al puesto. Según **Berrios, Augusto y Aguilar (2006)** la satisfacción laboral es un estado emocional positivo o agradable que resulta de la adecuación o conciliación entre la situación laboral desenvuelta y los valores del individuo, así pues, el progreso en la carrera, el desarrollo personal, son factores que condicionan la presencia de motivación en el trabajador lo que lo lleva hacia la satisfacción. Por otro lado, para **Boria, Crespi y Mascarilla (2012)** resaltan la importancia del salario percibido. Así pues, un trabajador responderá con lealtad, responsabilidad no solo hacia sus compañeros sino además hacia su institución, y del mismo modo el empleado espera recibir correspondencia de parte de su empleador o institución. Así mismo el goce de las vacaciones es de vital importancia para determinar la satisfacción de los trabajadores.

Por último, según Barnad (1971) citado por **Chiavenato (2011)** la interacción entre empleado y empleador es un proceso dinámico, todo trabajador precisa ser eficiente para satisfacer sus necesidades individuales a través de su participación en las decisiones de la organización, pero asimismo requiere ser eficaz para conseguir los objetivos trazados por la organización por medio de su intervención en ella.

En cuanto a la presión en el trabajo de acuerdo a **Arias, Muñoz, Delgado, Ortiz y Quispe (2017)** si se quiere mejorar las situaciones de trabajo, entonces se tiene que aceptar revertir las cifras de extenuación emocional, despersonalización y baja realización, se puede empezar instaurando turnos de trabajo más equitativos, promover el balance entre la vida de familia y el trabajo, originar lugares de trabajo más encantadores y desplegando políticas socio laboral que consigan un impacto positivo tanto en la salud como en el bienestar de los colaboradores. Así mismo de acuerdo a **Chiavenato (2011)** hay acciones, como el descanso, las condiciones físicas de trabajo y de bienestar, se consideran medios para minimizar lo simple y lo tedioso de la tarea y así acrecentar emociones de importancia, disponer de un espacio físico que admita tiempos de recreo en los descansos, políticas de alicientes para la práctica de deportes e inquietud por la salud y el bienestar personal son primordiales para esta proporción. De igual forma para **Vásquez, Gómez, Martínez y Salgado (2018)** los

trabajadores de la salud están continuamente en escenarios desgastantes y con altos requerimientos laborales, por lo que forman un grupo de alta fragilidad para presentar inconvenientes al desarrollar sus labores. Este deterioro psicológico puede tener como resultados el menoscabo de la calidad de los servicios de salud que se ofrecen y el riesgo de desánimo por parte de los profesionales, con lo que se crean más coste en el terreno de la salud. La emergencia por Covid-19 ha obligado a los profesionales de la salud a dejar de lado los tiempos de descanso en los refrigerios, minimizando el tiempo de alimentación para evitar el posible contagio durante conversaciones, del mismo modo el uso de EPP limita el cambio continuo con lo cual como mínimo se permanece en el mismo área 6 horas sin poder dar satisfacción a necesidades fisiológicas básicas.

Por otra parte, de acuerdo a **Torres y Urbina (2006)** la importancia del perfil profesional y función del trabajador, radica básicamente en las competencias del trabajador, es decir la integración de sus conocimientos, sus habilidades, actitudes y aptitudes que lo ayuden a conducir hacia un desempeño idóneo en diversos escenarios para realizar las tareas programadas para el puesto de trabajo. Mientras que para **Díaz (2005)** una función imprescindible para el desarrollo una institución, sea cual sea el rubro de la misma, es la toma de decisiones, identificar alternativas que se encuentren a disposición, que permitan pronosticar cuales deben ser las consecuencias y poder evaluarlos de acuerdo a los objetivos marcados. De acuerdo a **Delfini, Pujol, y Roitter (2010)** el impacto de la organización, del trabajo en la formación y desarrollo de talentos de cada uno de los trabajadores depende tanto de las actividades que desarrolle de como las organice, así como de la organización de las rutinas y las innovaciones.

De acuerdo a **Alfaro (2016)** el desempeño de una labor monótona perturba la salud psicosocial del trabajador, algunas expresiones surgen en relación con el cansancio físico y mental que éste les produce dada la baja utilización de los recursos, la apreciación de una alta carga laboral, la presión temporal concebida por el requerimiento de consecución de metas de producción, el bajo control sobre la labor, la automatización del trabajo que no permite descansos adecuados ni periódicos.

El presente estudio identificó como **problema general**: ¿En qué medida la motivación y la calidad de vida laboral influyen en la satisfacción laboral del personal sanitario en épocas de Covid-19, Lima-2020?; y como **problemas específicos**: el primero ¿En qué medida la motivación y la calidad de vida laboral influyen en la satisfacción con el trabajo del personal sanitario en épocas de Covid-19, Lima-2020?; el segundo ¿En qué

medida la motivación y la calidad de vida laboral influyen en la presión en el trabajo del personal sanitario en épocas de Covid-19, Lima-2020?; el tercero ¿En qué medida la motivación y la calidad de vida laboral influyen en la relaciones personales del personal del personal sanitario en épocas de Covid-19, Lima-2020?; el cuarto ¿En qué medida la motivación y la calidad de vida laboral influyen en la distención en el trabajo del personal sanitario en épocas de Covid-19, Lima-2020?; el quinto ¿En qué medida la motivación y la calidad de vida laboral influyen en el control sobre el trabajo según el personal sanitario en épocas de Covid-19, Lima-2020?

La **justificación teórica** del presente estudio nos permitió adquirir nuevos conocimientos, así pues se sustenta en las teoría de A. Maslow y la teoría de F. Herzberg, ambas teorías con grandes similitudes en el estudio de las necesidades básicas del ser humano y a la vez con diferencias marcadas, el personal asistencial de las instituciones de salud en lima desde el decreto de emergencia sanitaria a causa de la pandemia por Covid-19 viene experimentando una serie de cambios a nivel laboral, desde los horarios, los tiempos de descanso, el uniforme de trabajo, las relaciones interpersonales, los tipos de contratos, los salarios, etc. Están no son sino necesidades que deben de ser satisfechas, vista la satisfacción laboral como indicador de calidad.

Por otro lado, en cuanto a **la justificación práctica**, la presente investigación buscó identificar la influencia de la motivación y la calidad de vida en la satisfacción laboral según el personal sanitario, conocer si a causa de la presencia de Covid-19 las necesidades de los trabajadores se han visto modificados, se busca contribuir a la toma de decisiones en función a las necesidades del trabajador. Recordemos que el personal asistencial es el capital humano de una institución de salud, el conocer sus necesidades reales, permitirá que toda institución adopte estrategias que aporten crecimiento y al logro de la satisfacción.

En relación a la **justificación metodológica**, el estudio se realizó bajo el enfoque cuantitativo, el paradigma positivista, porque el problema proviene de haber observado la realidad, para lo cual se hacen las mediciones con el uso de tres cuestionarios (Font Roja de satisfacción laboral, MbM de motivación y CVT Gohisalo versión breve de calidad de vida laboral) así como la ayuda de los números, el diseño de investigación, es de tipo causal, la hipótesis se ha comprobado con la prueba de bondad de ajuste y el pseudo Rcuadrado.

Para el presente estudio se tuvo como **objetivo general**: Determinar la influencia de la motivación y calidad de vida laboral en la satisfacción laboral según personal sanitario en épocas de Covid-19, Lima-2020, y como **objetivos específicos**, el primero: Determinar la influencia de la motivación y la calidad de vida laboral en la satisfacción con el trabajo según personal sanitario en épocas de Covid-19, Lima-2020; el segundo: Determinar la influencia de la motivación y la calidad de vida laboral en la presión en el trabajo según personal sanitario en épocas de Covid-19, Lima -2020; el tercero: Determinar la influencia de motivación y la calidad de vida laboral influyen en las relaciones personales según personal sanitario en épocas de Covid-19, Lima-2020; el cuarto: Determinar la influencia de la motivación y la calidad de vida laboral en la distención en el trabajo según personal sanitario en épocas de Covid-19, Lima-2020; el quinto: Determinar la influencia de la motivación y la calidad de vida laboral en el control sobre el trabajo según personal sanitario en épocas de Covid-19, Lima-2020.

La hipótesis general del estudio fue que la motivación y calidad de vida laboral influyen en la satisfacción laboral según personal sanitario en épocas de Covid-19, Lima-2020, y como **hipótesis específicas**. Primera: La motivación y la calidad de vida laboral influyen en la satisfacción con el trabajo según personal sanitario en épocas de Covid-19, Lima-2020. Segunda: La motivación y la calidad de vida laboral influyen en la presión el trabajo según personal sanitario en épocas de Covid-19, Lima -2020. Tercera: La motivación y la calidad de vida laboral influyen en las relaciones personales según personal sanitario en épocas de Covid-19, Lima-2020. Cuarta: La motivación y la calidad de vida laboral influyen en la distención en el trabajo según personal sanitario en épocas de Covid-19, Lima-2020. Quinta: La motivación y la calidad de vida laboral influyen en el control sobre el trabajo según personal sanitario en épocas de Covid-19, Lima-2020.

II. Método

El presente estudio se sustenta en el método hipotético deductivo, así pues, para **Sánchez (2019)** el método hipotético deductivo permite vislumbrar los fenómenos y revelar las causas que la forjan, del mismo modo Según **Hernández (2008)** uno de los trascendentales legados del método hipotético-deductivo en la ciencia es el planteamiento de problemas a partir de los cuales proponer hipótesis alternativas para ambicionar revelar un determinado fenómeno.

2.1 Tipo y Diseño de la investigación

2.1.1 Enfoque

La investigación presente, se sustentó en el paradigma positivista ya que determinó el problema a través de la observación, tiene un enfoque cuantitativo por tanto se hizo uso de las encuestas con preguntas cerradas para así darle al encuestado las opciones de respuesta, de ese modo lograr precisión en el objeto de estudio, así mismo para su medición e intervención se realizó de manera sistemática, las hipótesis fueron contrastadas con el apoyo de la estadística. Así pues, según **Castillo y Lozano (2006)** y **Hernández, Fernández y Baptista (2014)** la investigación cuantitativa permite precisión en el objeto de estudio, se caracteriza por ser neutral, utiliza como técnicas de investigación las encuestas con preguntas cerradas, calcula una muestra y generaliza los resultados obtenidos.

2.1.2 Tipo

De acuerdo a la finalidad de estudio es de tipo Sustantiva, Para **Sánchez, Reyes y Mejía (2018)** la investigación sustantiva se emplaza al discernimiento fundamental de los fenómenos, tanto para describirlos como para explicarlos, en este estudio no habrá intervención o manipulación de las variables, por tanto, nos permitirá describir, explicar y predecir la realidad.

2.1.3 Diseño

La investigación es de diseño causal, tiene 3 variables y buscó identificar la influencia de las variables independientes: Motivación y calidad de vida laboral en la variable dependiente satisfacción laboral, así pues, **Namakforoosh (2005)** y **García (2005)** nos dicen que la causalidad tiene la expectativa de que la variable independiente provoque ciertas modificaciones en la variable dependiente, y lo que se busca es proveer de suficiente evidencia acerca de la presencia de esta influencia. Además, es de corte transversal ya que se recogió la información en un solo momento, en un determinado tiempo y la finalidad es

describir a la variable y evaluar la incidencia y como interactúan en un determinado momento las variables, de acuerdo a señalado por **Gómez (2012)**

2.2. Operacionalización de las variables

2.2.1 Variable independiente: Motivación

Definición conceptual

La motivación es de acuerdo a **Maslow (1954)** las ganas que nos impulsan a querer conseguir algún objetivo y satisfacer nuestras necesidades humanas, así pues, el autor lo divide en una jerarquía de necesidades a satisfacer.

Definición operacional

Para este estudio hemos dimensionado a la motivación de acuerdo a la encuesta MbM de motivación en 4 dimensiones, necesidades de protección y seguridad (5 ítems), necesidades sociales y de pertenencia (5 ítems), necesidades de autoestima (5 ítems) y las necesidades de autorrealización (5 ítems).

2.2.2 Variable Independiente Calidad de vida laboral

Definición conceptual

La calidad de vida laboral concierne fundamentalmente con el bienestar, satisfacción, seguridad, identificación e integración al puesto de trabajo, así como en la administración adecuada de su tiempo libre para concordar vida laboral y familiar. (**García, Gonzáles, Aldrete, Acosta y león 2014, p. 97**)

Definición operacional

Para el estudio hemos tomado el instrumento CVT-Gohisalo (versión breve) que dimensiona a la calidad de vida laboral en 7 dimensiones a saber; soporte institucional para el trabajo (6 ítems), seguridad en el trabajo (5 ítems), integración al puesto de trabajo (3 ítems), satisfacción por el trabajo (6 ítems), bienestar logrado a través del trabajo (6 ítems), desarrollo personal del trabajador (3 ítems) y administración del tiempo libre (2 ítems).

2.2.3 Variable dependiente satisfacción laboral

Definición conceptual

La satisfacción laboral según Locke (1976) citado por (**Rodríguez, Gomez y de Dios 2017, p. 371**) Se trataría de una orientación afectiva que un empleado tiene hacia su trabajo, podría ser considerada como un sentimiento global acerca del trabajo o una agrupación de actitudes relacionadas con varios aspectos del trabajo.

Definición operacional

Para el estudio la satisfacción laboral cuenta con 5 dimensiones; satisfacción con el trabajo (7 ítems), presión en el trabajo (4 ítems), relaciones personales (2 ítems), distensión en el trabajo (4 ítems), y control sobre el trabajo (7 ítems)

2.3 Operacionalización de variables

La operacionalización de variables se detalla en el anexo 4

2.4 Población, muestra y muestreo

La población de estudio estuvo integrada por 1600 profesionales de la salud, de acuerdo a **Otzen & Manterola (2017)** todos los sujetos que forman parte de una población tendrán la misma oportunidad de ser incluidos en la muestra, a esto determinó como técnica de muestreo aleatorio. Según **López (2004)** el muestreo probabilístico aleatorio simple tiene una aplicación sencilla, es un método al que se le conoce como rifa o sorteo o también llamada la tómbola, para el estudio se aplicó la fórmula.

$$n = \frac{NZ^2 * p * q}{e^2 * (N - 1) + Z^2 * p * q} \quad n = 107 \text{ participantes}$$

Donde:

- N:** 1600 Población
- q:** 0.50 Nivel de confianza
- e:** 0.091 Precisión o error
- p:** 0.50 Nivel de significancia
- Z:** 1.96 Valor de Z bajo la curva de la normal

2.5 Técnicas de recolección de datos

Para el presente estudio se utilizó la técnica de la encuesta. Para **Romero, y otros (2017)** las encuestas son entrenamientos de conclusión que tienen como intención hacer aseveraciones estadísticas sobre una población definida a partir de una muestra, por su parte para **Borrel y Rodríguez (2008)** la calidad de los datos recopilados en una encuesta, está establecida por la eficacia y la repetibilidad de las preguntas, es por esta razón por lo que se sugiere manejar cuestionarios estandarizados y a ser posible que se hayan utilizado anteriormente.

2.6 Instrumentos de recolección de datos

De acuerdo a **Carhuancho, Nolzco, Sicheri, Guerrero, y Casana (2019)** el cuestionario es un instrumento que contiene preguntas con su concerniente escala de medición, todas las

preguntas deben de tener la respuesta de aquella persona a quien va dirigida la encuesta, se debe de recalcar que en este tipo instrumentos las respuestas no son ni buenas ni malas, todas las respuestas son válidas; se aconseja hacer uso de cuestionarios estandarizados, del mismo modo de acuerdo a **Hurtado (2000)** el cuestionario congrega una serie de preguntas referentes a un suceso, a una situación o un tema en particular, sobre el que el investigador desea conseguir información, y su aplicación no requiere obligatoriamente la presencia del investigador.

Para esta investigación se utilizaron 3 cuestionarios:

Primero: Font roja- cuestionario de satisfacción laboral, Autor: (Aranaz y Mira), Año: 1988 con 24 items en las siguientes dimensiones: a) Dimensión 1: Satisfacción con el trabajo: 7 items, b) Dimensión 2: Presión en el trabajo: 4 items, c) Dimensión 3: Relación personal: 2 items, d) Dimensión 4: Distención en el trabajo: 4 items y e) Dimensión 5: Control sobre el trabajo: 7 items, así mismo, se trabajó con la escala de Likert y los niveles- baremos: alta-media-baja.

Segundo: Cuestionario MbM Gestión por motivación- Tercera edición, Autor: Marshall Sashkin, Ph.D. y Año: 1996, con 20 items, y las siguientes Dimensiones: a) Dimensión 1: Necesidades de protección y seguridad: 5 items, b) Dimensión 2: Necesidades sociales y de pertenencia: 5 items, c) Dimensión 3: Necesidades de autoestima: 5 items, d) Dimensión 4: Necesidades de autorrealización: 5 items , se trabajó con la escala de Likert y los niveles- baremos: alta-media-baja.

Tercero: Cuestionario CVT – Gohisalo (versión breve), Autor: Manuel Pando Moreno, Raquel Gonzáles Baltazar, Carolina Aranda Beltrán, Fernanda Elizalde Núñez. Año: 2017, con 31 items y las siguientes dimensiones: a) Dimensión 1: Soporte institucional para el trabajo , 6 items b) Dimensión 2 Seguridad en el trabajo: 5 items c) Dimensión 3: Integración al puesto de trabajo: 3 items d)Dimensión 4: Satisfacción por el trabajo: 6 items, e)Dimensión 5: Bienestar logrado a través del trabajo: 6 items f) Dimensión 6: Desarrollo Personal del Trabajador: 3 items g) Dimensión 7: Administración del Tiempo Libre: 2 items se trabajó con la escala de Likert y los niveles- baremos: alta-media-baja.

2.7 Validez y confiabilidad

Los instrumentos utilizados para este estudio, son instrumentos ya estandarizados, ampliamente utilizados en otros estudios, tal es así que: El cuestionario CVT – Gohisalo (versión breve), cuenta con 31 items, divididas en 7 dimensiones, presentó un alfa de

Crombach de 0.911. El cuestionario Font Roja, instrumento con 24 ítems, divididas en 5 dimensiones, es fiable con un Alfa de Crombach de 0,80. El cuestionario MbM-gestión por motivación, con 20 ítems dividida en 4 dimensiones, con una confiabilidad (Alfa de Crombach 0,91). Por tanto, los instrumentos son confiables, ya que se aplicaron los mismos instrumentos en realidades iguales o similares.

2.8 Procedimiento

Según **Hernández y otros (2014)** considera los siguientes pasos a seguir en el procedimiento, primero la revisión teórica ,seguido de la construcción o aplicación del instrumento, en esta investigación como ya se mencionó anteriormente se utilizaron 3 instrumentos, dichos instrumentos ya validados en otras investigaciones anteriormente, con una confiabilidad para CVT- Gohisalo (versión breve) Alfa de Cronbach de 0.911, para el cuestionario Font Roja se reportó un Alfa de Cronbach de 0,80. para los 24 elementos, y por último para el cuestionario MbM-gestión por motivación, estudio de validez y confiabilidad (Alfa de Crombach 0,91).

Aplico a muestra de estudio: con esto ya tengo mi base de datos y finalmente mi informe

2.9 Método de análisis de datos

En la presente investigación se utilizó la regresión ordinal para conseguir un modelo que permitiera pronosticar los resultados. Así pues **Román (2013)** hace uso del método de regresión ordinal, puesto que su soporte estadístico es el orden de la variable dependiente, peculiaridad que posee la categorización del índice de precariedad laboral estimada en esa investigación, por su parte Según **Heredia, Rodríguez, y Vivalta (2012)** el emplear los métodos estadísticos al análisis de los procesos, se hace elemental identificar la naturaleza de las variables que se estudian, para el caso específico de los métodos de predicción, se maneja comúnmente el análisis de regresión para estudiar variables dependientes numéricas, así mismo los datos recogidos se analizaron en diferentes momentos, la interpretación de los resultados se realizó gracias al uso del programa estadístico SPSS versión 23 así como el programa Excel (hoja de cálculo), donde cada resultado es presentado en tablas así como gráficos para poder proporcionar un mayor entendimiento de los resultados hallados, es de vital importancia mencionar que se utilizaron la estadística descriptiva, la cual es utilizada cuando se poseen datos cuantitativos porque consiente exponer las características de la variable de estudio.

2.10 Aspectos éticos

Para la realización del presente estudio ha sido necesario se tenga en cuenta aquellos criterios éticos que posee toda investigación científica, manteniendo siempre el respeto que se merece la entidad, así como el respeto a la población que es parte de esta investigación. Entre los criterios tenemos: APA: Todas las referencias y/o autores utilizadas en el estudio fueron referenciadas, y se han realizado las citas correspondientes, Muestra: La muestra fue elegida al azar, los participantes tienen conocimiento del objeto de estudio, en ningún momento se ha direccionado la respuesta. Y la Data: Fue obtenida de acuerdo a las respuestas de los encuestados, no se ha alterado la data, lo que nos permitió tener y dar información real de la comunidad y hacia la comunidad.

III. Resultados

3.1 Resultados descriptivos

3.1.1 variable motivación

Tabla 1

Niveles de la variable independiente 1: Motivación

	D1		D2		D3		D4		V1	
	F	%	F	%	f	%	f	%	f	%
Bajo	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%
Medio	24	22.4%	78	72.9%	6	5.6%	74	69.2%	41	38.3%
Alto	83	77.6%	29	27.1%	101	94.4%	33	30.8%	66	61.7%
Total	107	100%	107	100%	107	100%	107	100%	107	100%

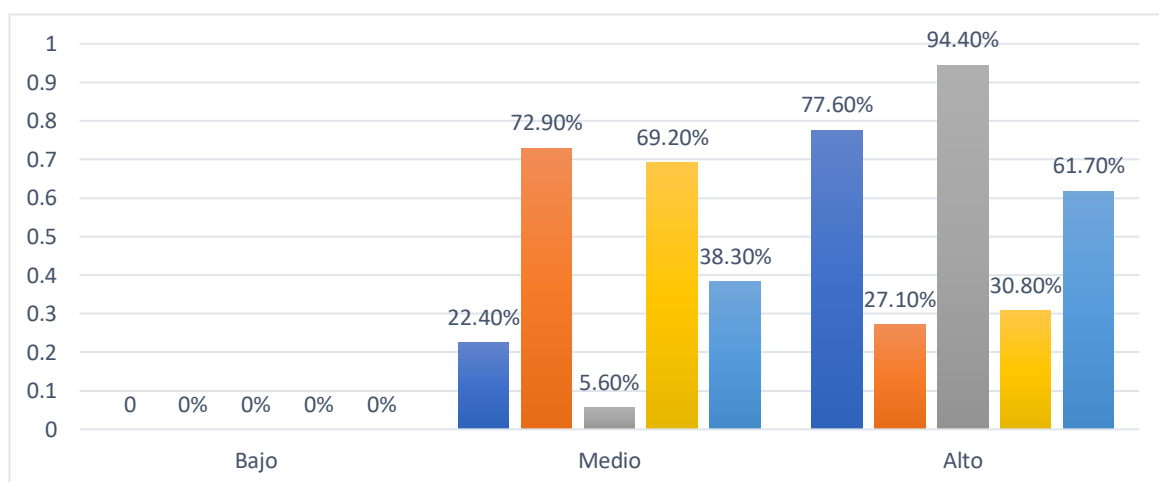


figura 1. Niveles de la Motivación

En la tabla 1 y figura 1 se presentan los niveles de la variable motivación donde el 38.3% indicó ubicarse en el nivel medio frente al 61.7% en el nivel alto, en la dimensión 1 necesidades de protección y seguridad, el 22.4% se ubicó en el nivel medio y el 77.6% en el nivel alto, en relación a la dimensión 2 necesidades sociales y de pertenencia el 72.9% se ubicó en el nivel regular y solo el 27.1% en el nivel alto, respecto a la dimensión 3 necesidades de autoestima, el 94.4% se ubicó en el nivel alto y solo un 5.6% en el nivel regular y en relación a la dimensión 4 necesidades de autorrealización, el 69.2% se ubicó en el nivel medio y el 30.8% en el nivel alto.

3.1.2 variable calidad de vida laboral

Tabla 2

Niveles de la variable independiente 2: Niveles de la variable independiente 2: Calidad de vida laboral

	D1		D2		D3		D4		D5		D6		D7		V2	
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
Bajo	14	13.1	2	1.9	0	0	1	9	0	0	1	9	2	1.9	0	0%
Medio	50	46.7	61	57	55	54.1	38	35.5	6	5.6	32	29.9	22	20.6	54	50.5
Alto	43	40.2	44	41.1	52	48.6	68	63.6	101	94.4	74	69.2	83	77.6	53	49.5

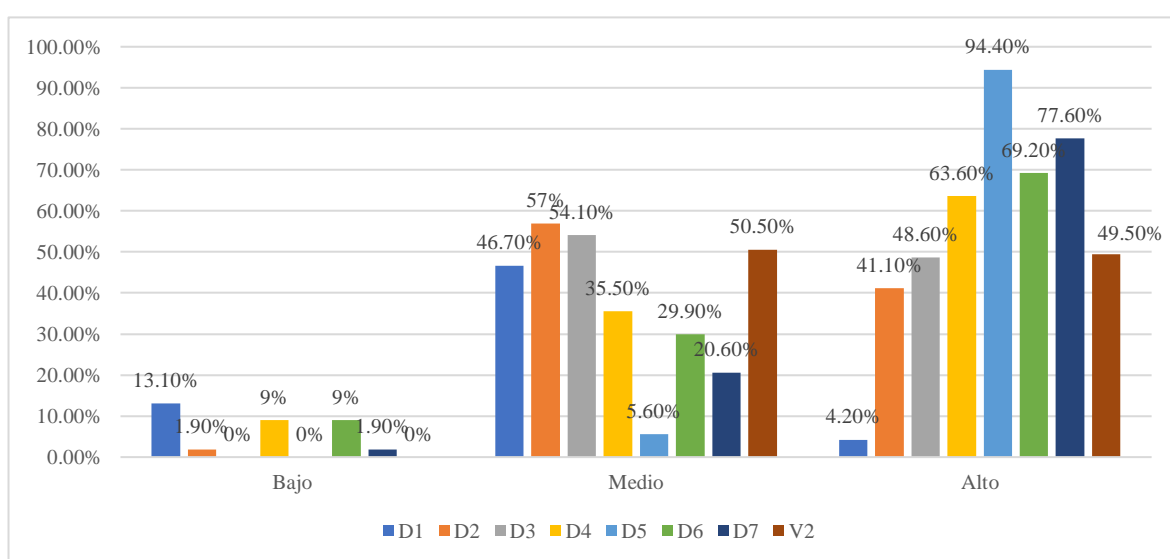


figura 2. Niveles de la calidad de vida laboral

En la tabla 2 y figura 2 se presentan los niveles de la variable calidad de vida laboral, donde el 50.5% indicó ubicarse en el nivel medio y el 49.5% en el nivel alto. La dimensión 1 soporte institucional para el trabajo, el 13.1% se ubicó en el nivel bajo, el 46.7 % en el nivel medio y el 40.2% en el nivel alto. Igualmente, en la dimensión 2 seguridad en el trabajo, el 57 % se ubicó en el nivel regular y solo el 1.9% en el nivel bajo frente al 41.1% del nivel alto. La dimensión 3 integración al puesto 3, el 54.1 % se ubicó en el nivel medio y un 48.6% en el nivel alto. En la dimensión 4 satisfacción por el trabajo, el 63.3% se ubicó en el nivel alto y el 35.5% en el nivel medio frente solo a un 9% en el nivel bajo, la dimensión 5 bienestar logrado a través del trabajo, el 94.4% se ubicó en el nivel alto, la dimensión 6 desarrollo personal del trabajador, el 69.2% se ubicó en el nivel alto, y solo 9 % en el nivel bajo.

3.1.3. Variable satisfacción laboral

Tabla 3

Niveles de la variable dependiente: Satisfacción laboral

	D1		D2		D3		D4		D5		V3	
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
Bajo	0	0	1	9	1	9%	5	4.7%	106	99.1%	28	26.2
Medio	65	60.7%	63	58.9%	11	10.3%	98	91.6%	1	0.9%	79	73.8%
Alto	42	39.3%	43	40%	95	88.8%	4	3.7%	0	0	0	0
Total	107	100%	107	100%	107	100%	107	100%	107	100%	107	100%

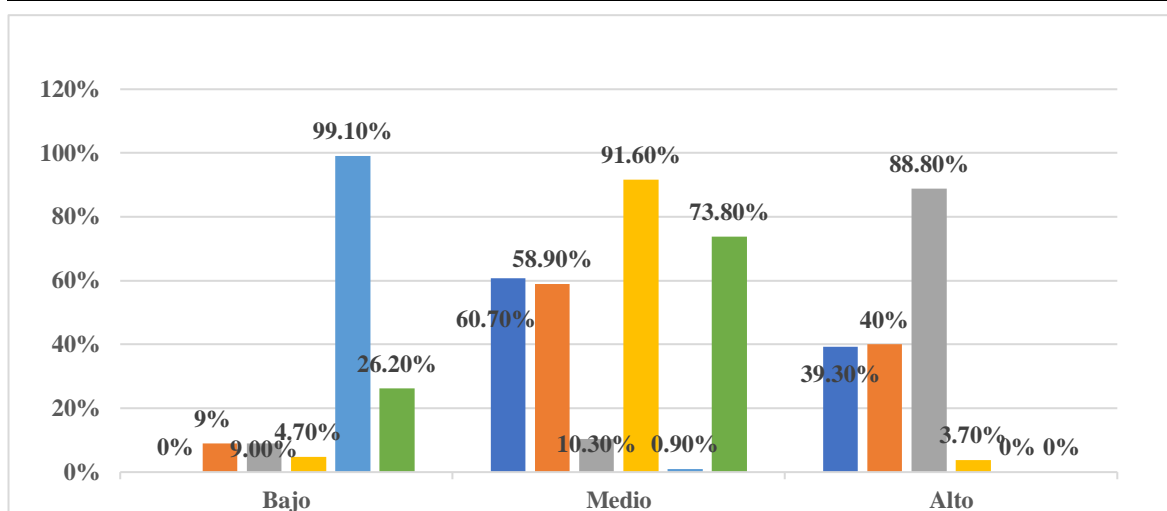


Figura 3 Niveles de satisfacción laboral

En la tabla 3 y figura 3 se presentan los niveles de la variable dependiente: Satisfacción laboral, donde el 73.8% indicó ubicarse en el nivel medio y el 26.2% en el nivel bajo. Asimismo, respecto a la dimensión 1 satisfacción con el trabajo, el 60.7% se ubicó en el nivel medio y el 39.3% en el nivel alto. Igualmente, en relación a la dimensión 2 presión en el trabajo, el 58.9% se ubicó en el nivel regular, 9% en el nivel bajo y el 4% en el nivel alto. Mientras que respecto a la dimensión 3 relación personal, el 88.8% se ubicó en el nivel alto, el 10.3% en el nivel medio y 9% en nivel bajo. Así mismo, en relación a la dimensión 4 distensión en el trabajo, el 91.6% se ubicó en el nivel medio y el 4.7% en el nivel bajo. La dimensión 5 control sobre el trabajo, el 99.1% se ubicó en el nivel bajo y sólo el 0.9% en el nivel regular.

3.2 Resultados inferenciales

3.2.1 Motivación, calidad de vida laboral en la satisfacción laboral

Hipótesis general

H₀: La motivación y la calidad de vida no influyeron en la satisfacción laboral según el trabajador sanitario en épocas de Covid-19 Lima -2020

H₁: La motivación y la calidad de vida influyen en la satisfacción laboral según el trabajador sanitario en épocas de Covid-19 Lima -2020

Tabla 4

Prueba de bondad de ajuste y Pseudo R² de la motivación, calidad de vida laboral en la satisfacción laboral

Bondad de ajuste	Chi – cuadrado	Gl	Sig.	Pseudo R cuadrado
Pearson	17.508	1	,000	Cox y Snell ,037
Desvianza	19.775	1	,000	Nagelkerke ,054 McFadden ,033

Función de enlace: Logit.

En la tabla 4 se muestran los resultados donde bondad de ajuste con $P,000 < \alpha: ,05$ se acepta la hipótesis de esta manera se evidencia que en esta realidad la motivación y calidad de vida laboral determinan la satisfacción laboral, según personal sanitario en épocas de Covid-19, Lima -2020; por lo tanto, el valor de Cox Snell y Nagelkerke están entre 3.7% y 5.4% , lo que permite afirmar que la motivación y la calidad de vida laboral influyeron sobre la satisfacción laboral.

3.2.2 Motivación y calidad de vida laboral en la dimensión satisfacción con el trabajo

Hipótesis específica 1

H₀. La motivación y la calidad de vida laboral no influyen en la satisfacción con el trabajo según personal sanitario en épocas de Covid-19, Lima -2020

H₁. La motivación y la calidad de vida laboral influyen en la satisfacción con el trabajo según personal sanitario en épocas de Covid-19, Lima -2020

Tabla 5

Prueba de bondad de ajuste y pseudo R² de la motivación y la calidad de vida laboral en la dimensión satisfacción con el trabajo según trabajadores sanitarios en épocas de Covid-19, Lima-2020

Satisfacción	Modelo	Chi-cuadrado	gl.	Sig.	Pseudo R cuadrado
laboral en:					
Satisfacción con	Pearson	28,120	1	,000	Cox y Snell ,021
el trabajo	Desvianza	28,676	1	,000	Nagelkerke ,029 McFadden ,016

Función de enlace: Logit.

De acuerdo a la tabla 5 se observan los resultados, donde bondad de ajuste con $p: ,000 < \alpha: ,05$ indica que el modelo es aplicable para el análisis de los resultados de las variables y la prueba R cuadrado con el índice de Nagelkerke muestra que la prueba tiene un 2,9% de la variabilidad de motivación y calidad de vida laboral y se encuentra inmerso en los resultados de la dimensión de la satisfacción con el trabajo.

3.2.3 Motivación y calidad de vida laboral en la dimensión presión en el trabajo según personal sanitario en épocas de Covid-19, Lima - 2020

Hipótesis específica 2

Ho. La motivación y la calidad de vida laboral no influyen en la presión el trabajo según personal sanitario en épocas de Covid-19, Lima -2020

H1. La motivación y la calidad de vida laboral influyen en la presión el trabajo según personal sanitario en épocas de Covid-19, Lima -2020

Tabla 6

Prueba de bondad de ajuste y pseudo R2 de la motivación y la calidad de vida laboral en la dimensión presión el trabajo según trabajadores sanitarios en épocas de Covid-19, Lima-2020

Satisfacción					Pseudo R cuadrado	
laboral en:	Modelo	Chi-cuadrado	gl.	Sig.		
Presión en el trabajo	Pearson	17,886	4	,001	Cox y Snell	,245
	Desvianza	15,748	4	,003	Nagelkerke	,320
					McFadden	,194

Función de enlace: Logit.

En la tabla 6 se pueden observar los resultados de bondad de ajuste con $p: ,001$ y $,003 < \alpha: ,05$ indica que el modelo es aplicable para el análisis de los resultados de las variables y la prueba R cuadrado con el índice de Nagelkerke señala que la prueba tiene un 32 % de la variabilidad de motivación y calidad de vida laboral y se encuentra inmerso en los resultados de la dimensión presión en el trabajo.

3.2.4 Motivación y calidad de vida laboral en la dimensión relaciones personales según personal sanitario en épocas de Covid-19, Lima – 2020

Hipótesis específica 3

Ho. La motivación y la calidad de vida laboral no influyen en las relaciones personales según personal sanitario en épocas de Covid-19, Lima -2020

H₁. La motivación y la calidad de vida laboral influyen en las relaciones personales según personal sanitario en épocas de Covid-19, Lima -2020

Tabla 7

Prueba de bondad de ajuste y pseudo R² de la motivación y la calidad de vida laboral en la dimensión relaciones personales según trabajadores sanitarios en épocas de Covid-19, Lima-2020

Satisfacción					Pseudo R cuadrado	
laboral en:	Modelo	Chi-cuadrado	gl.	Sig.		
Relaciones personales	Pearson	18,839	4	,001	Cox y Snell	,260
	Desvianza	7,935	4	,094	Nagelkerke	,485
					McFadden	,393

Función de enlace: Logit.

En la tabla 7 en bondad de ajuste con $p: ,001 < \alpha: ,05$ indica que se acepta la hipótesis para el análisis de los resultados de las variables y la prueba R cuadrado con el índice de Cox y Snell y Nagelkerke señala que la prueba tiene entre un 26% y 48.5 % de la variabilidad de motivación y calidad de vida laboral y se encuentra inmerso en los resultados de la dimensión relaciones personales.

3.2.5 Motivación y calidad de vida laboral en la dimensión distensión en el trabajo según personal sanitario en épocas de Covid-19, Lima - 2020

Hipótesis específica 4

H₀. La motivación y la calidad de vida laboral no influyen en la distensión en el trabajo según personal sanitario en épocas de Covid-19, Lima -2020

H₁. La motivación y la calidad de vida laboral influyen en la distensión en el trabajo según personal sanitario en épocas de Covid-19, Lima -2020

Tabla 8

Prueba de bondad de ajuste y pseudo R² de la motivación y la calidad de vida laboral en la dimensión distensión en el trabajo según trabajadores sanitarios en épocas de Covid-19, Lima-2020

Satisfacción					Pseudo R cuadrado	
laboral en:	Modelo	Chi-cuadrado	gl.	Sig.		
Distensión en el trabajo	Pearson	6,593	4	,159	Cox y Snell	,032
	Desvianza	7,888	4	,096	Nagelkerke	,065
					McFadden	,047

Función de enlace: Logit.

De acuerdo a la tabla 8 con bondad de ajuste con $p: ,159$ y $,096 > \alpha: ,05$ por tanto se acepta la hipótesis nula, donde el modelo se aplica preferentemente para los resultados de las constantes y la prueba R cuadrado con el índice de Nagelkerke indica que la prueba tiene un 6,5 % de la variabilidad de motivación y calidad de vida laboral y se encuentra inmerso en los resultados de la dimensión distensión en el trabajo.

3.2.6 Motivación y calidad de vida laboral en la dimensión control sobre el trabajo según personal sanitario en épocas de Covid-19, Lima - 2020

Hipótesis específica 5

H₀. La motivación y la calidad de vida laboral no influyen en el control sobre el trabajo según personal sanitario en épocas de Covid-19, Lima -2020

H₁. La motivación y la calidad de vida laboral influyen en el control sobre el trabajo según personal sanitario en épocas de Covid-19, Lima -2020

Tabla 9

Prueba de bondad de ajuste y pseudo R2 de la motivación y la calidad de vida laboral en la dimensión presión el trabajo según trabajadores sanitarios en épocas de Covid-19, Lima-2020

Satisfacción		Pseudo R cuadrado			
laboral en:	Modelo	Chi-cuadrado	gl.	Sig.	
Control sobre el trabajo	Pearson	,000	1	1,000	Cox y Snell ,028
	Desvianza	,000	1	1,000	Nagelkerke ,277
					McFadden ,267

Función de enlace: Logit.

De acuerdo a la tabla 9 en bondad de ajuste con $p: 1,000 > \alpha: ,05$ por tanto se acepta la hipótesis nula, entonces el modelo es aplicable preferentemente para los resultados de las constantes, y la prueba R cuadrado con el índice de Nagelkerke indica que la prueba tiene un 27.7 % de la variabilidad de motivación y calidad de vida laboral y se encuentra inmerso en los resultados de la dimensión control sobre el trabajo, que es lo mismo que el nivel de incidencia.

IV. Discusión

En el contexto actual, la pandemia a causa del Covid -19 ha dejado a la luz la crisis mundial que se atraviesa no solo a nivel sanitario, sino político, social y cultural, nos ha hecho ver que la cultura de nuestro país en materia de autocuidado, orden y obediencia está aún muy lejos de ser el de un país de primer mundo, muchos profesionales de salud ven como los esfuerzos del día a día se ven desmoronados con aglomeraciones de población de forma innecesaria.

La pandemia por enfermedad de COVID-19 ha traído consigo una serie de cambios traducidos en necesidades muchas de ellas no satisfechas, los profesionales de la salud presentan mayor necesidad de horas de sueño, descanso, mayor hidratación, necesidades de eliminación, interrelaciones con los compañeros, con los jefes, supervisores, etc., así como sus necesidades de ocio, de salud entre otros.

La muestra de estudio ha estado constituida por un 63.6% de población de género femenino frente a un 36.4% de género masculino, en relación al grupo profesional el 82.2% grupo mayoritario ha estado constituido por los profesionales de enfermería, frente al 10.3% de profesionales médicos, 9% obstetras, así como un 2.8% y 3.7% técnicos de enfermería y otras profesiones correspondientemente. Así mismo, en relación al aspecto contractual el 70.1% está constituido por personal de salud contratada bajo la modalidad CAS, frente al 8,4% de personal contratado bajo la modalidad de servicios no personales (tercero), así mismo el 31% de la población trabaja en unidades de emergencia, 17% en unidades de cuidados intensivos (UCI), 4% directamente en áreas Covid, así mismo se ha observado que el 48.6% de la población se encuentra trabajando por más de 5 años en la institución, el 34.6% entre 1 y 4 años, y un 10% tiene entre 3 y 6 meses de antigüedad.

La presente investigación ha tenido como objetivo general determinar la influencia de la motivación y calidad de vida laboral en la satisfacción laboral según personal sanitario en épocas de Covid-19, Lima-2020, los resultados que muestran la influencia de las variables independientes motivación y calidad de vida laboral influyeron entre 3.7% y 5.4% sobre la satisfacción laboral, por el cual se estimó la inferencia a través de la prueba estadística, regresión ordinal para verificar si se cumplían las hipótesis del estudio de investigación. De acuerdo a la hipótesis general se puede decir de los resultados que existe evidencia para aceptar la hipótesis en el cual la motivación y la calidad de vida laboral inciden en la satisfacción laboral según personal sanitario en épocas de Covid-19.

Por lo expuesto anteriormente se coincide también con **Macaya y Aranda (2020)** ya que los autores comprobaron que en periodos de incertidumbre que vive el mundo entero vinculados a la pandemia por COVID- 19 en el personal asistencial de las instituciones de salud tiene un doble impacto, como profesionales y como seres humanos y genera una serie de efectos negativos sobre ellos

Bajo términos equivocados de ensayo-error en plena emergencia sanitaria, personal de salud con síntomas de Covid-19 enviados a casa sin diagnóstico certero, errores de diagnóstico, no vigilancia y hasta muerte de aquellos que enfrentaron la pandemia en primera línea de acción, todas estas acciones que son parte de una toma de decisiones tardía, dan como resultado un nivel de satisfacción medio a bajo por parte del colaborador por sensación de abandono, así de acuerdo a lo observado en los resultados la mitad de los trabajadores de salud el 50% indican que se encuentran en el nivel medio de satisfacción.

De acuerdo a lo observado en relación a la calidad de vida laboral, donde el 50.5% indicó ubicarse en el nivel medio, respecto a la dimensión 1 soporte institucional para el trabajo, el 46.7 % en el nivel medio. Igualmente, en relación a la dimensión 2 seguridad en el trabajo, el 57 % se ubicó en el nivel regular. Mientras que respecto a la dimensión 3 integración al puesto 3, el 54.1 % se ubicó en el nivel medio y un 48.6% en el nivel alto. Así mismo, en relación a la dimensión 4 satisfacción por el trabajo, el 63.3% se ubicó en el nivel alto y el 35.5% en el nivel medio, de acuerdo a la dimensión 5 bienestar logrado a través del trabajo, el 94.4% se ubicó en el nivel alto, en relación a la dimensión 6 desarrollo personal del trabajador, el 69.2% se ubicó en el nivel alto, en la dimensión 7 administración del tiempo libre, el 77.6% se ubicó en el nivel alto, de acuerdo a lo observado en términos generales se coincide con **Sánchez y García (2017)** quienes en su exploración acerca de la satisfacción laboral en los entornos laborales, demostraron que existe relación entre la percepción y las expectativas de los trabajadores respecto a su lugar de trabajo, ya que por lo observado hay una marcada diferencia en la forma en cómo se percibe la satisfacción laboral, por ambas partes, la del empleador y la del empleado, vemos que el personal sanitario siente desarrollo personal en un nivel alto 94.4% y en un 35.5% en un nivel medio en relación al bienestar logrado a través del trabajo.

Se coincide con **Bressington, Cheung, y Fong (2020)** quienes permiten vislumbrar que la salud mental de los profesionales sanitarios también puede ser un ámbito que requiere recursos y atención adicionales, muestran que los niveles de ansiedad y estrés entre los

profesionales de la salud son proporcionalmente más altos que los de la población general, tal es así, que podemos observar que solo el 27% de los trabajadores sanitarios se encuentra en el nivel alto de motivación en lo referente a las necesidades sociales y de pertenencia, estas están relacionadas con la interacción social, la identidad con el grupo, la necesidad de amistad, y contactos personales significativos así como la necesidad de amor e intimidad con otra persona. Esto puede estar dado al hecho de la necesidad de protección con indumentaria especial (EPP) para evitar los posibles contagios, hechos que han limitado la visión del compañero, los saludos tradicionales, los momentos de ocio durante la hora de alimentación entre otros.

Se coincide con **Castillo, Medina, Bernardo, Reyes, y Ayala (2019)** quienes encontraron que el líder que tiene una comunicación empática, eficaz, que busca unir a los profesionales, es un líder que genera la satisfacción laboral de sus colaboradores, de acuerdo a los resultados en función a las relaciones personales de la satisfacción laboral se encontró que el 88.8% de la población se encuentra en el nivel alto de dicha dimensión, aquí se habla de las relaciones con sus pares y sus jefes.

De acuerdo a lo observado en relación al control sobre el trabajo, vemos como el 99.1% del personal sanitario tiene un nivel bajo de satisfacción, dicha dimensión trata acerca de desarrollo de habilidades y competencias, toma de decisiones, perturbación del estado de ánimo, organización de trabajo, oportunidad de aprender y la monotonía de tareas, en este sentido se coincide con **Orosco (2020)** quien determino que, no existe plenitud laboral, por tanto, se infiere que el personal laboral no está satisfecho no solo con su centro de labores sino además con las condiciones laborales.

De acuerdo a lo observado en relación al bienestar logrado a través del trabajo, encontramos que el 94.4% de los trabajadores de salud se encuentran en el nivel alto, y es valor que respalda el hecho de que se trabaja para conseguir buenas condiciones en la vivienda, encontrar utilidad en la tarea realizada, tener una alimentación adecuada, así como potenciar no solo su imagen profesional por laborar en su institución actual sino además de reconocer que el puesto actual contribuye a su crecimiento profesional. Por lo expuesto se coincide con **Carofano, y otros (2017)** en que los puestos de trabajo deben de cumplir características para aumentar la satisfacción en el empleado, estas son la autonomía del profesional, capacitación constante, descansos adecuados, remuneración adecuada, goce de

beneficios. La satisfacción se mantendrá solo cuando estos factores se encuentren en equilibrio, sin dejar de lado la satisfacción de las necesidades primarias de todo ser humano.

Similar propuesta vertida por Según **Delfini, Pujol y Roitter (2010)** en todas institución debe de haber una organización tal, que permita crear los escenarios para el desarrollo de la enseñanza por lo menos en dos sentidos: por un lado, lograr que haya participación de los personas en distintas actividades que involucren interacción grupal; y por otro lado, se deben delinear mecanismos de interacción que formen áreas de participación, cooperación y transmisión de conocimientos de las personas al resto de la organización.

Inga y Arosquipa (2019) en la situación actual de emergencia sanitaria la falta de actualización de planes de respuesta ante emergencias y desastres; la brecha de cobertura, oferta menor que la demanda de bienes, en este caso de EPP en los establecimientos de salud y la deficiente infraestructura, así como el bajo acceso a los servicios de salud, hacen que se habrán nuevas necesidades en esta emergencia sanitaria, necesidades que precisan ser atendidas. Los ambientes de trabajo deben de presentar condiciones que propicien la satisfacción del profesional, pero desde el inicio de la pandemia en nuestro país el grupo profesional de trabajadores de la salud se ha visto en la necesidad de tener que adaptarse a nuevos entornos de trabajo, así como al uso de nueva indumentaria para protegerse de un posible contagio.

Para finalizar se está de acuerdo con **Marín y Placencia (2017)** para quienes la motivación laboral y el grado de satisfacción laboral son directamente proporcionales, siendo de correlación positiva, aunque en su investigación se encontraron una mediana a baja motivación profesional, los autores nos muestran como el factor motivacional juega un papel fundamental en la satisfacción del personal de salud, encontraron como un trabajador resulta ser motivado, cuando siente que se le da mayor responsabilidad, en el estudio se observó que las necesidades de autorrealización, el 69.2% se ubicó en el nivel medio y el 30.8% en el nivel alto, en este nivel hablamos en relación al deseo del individuo de desarrollar todo su potencial, es decir ser lo que uno puede llegar a ser, entendido como el nivel superior de la motivación humana.

Finalmente, esta investigación se enmarca bajo el paradigma positivista, determinó el problema en base a la observación, y busco la explicación causal de los fenómenos, acerca de la influencia de las variables motivación y calidad de vida laboral en la satisfacción laboral desde la perspectiva del trabajador sanitario en épocas de Covid-19, en el ámbito social y humano podemos decir que de acuerdo a la contrastación con otros estudios, en épocas de Covid-19 los trabajadores han mostrado un influencia poco significativa de su motivación y su calidad de vida laboral en su satisfacción en el trabajo, mientras que en relación a las dimensiones de la satisfacción laboral podemos decir que aquellas que se relacionan con la presión en el trabajo y las relaciones personales son las que han presentado porcentajes significativos de influencia de las variables motivación y calidad de vida laboral en la satisfacción laboral, esto podría estar dado a razón de que el personal sanitario hoy por hoy experimenta mayor carga laboral y siente la necesidad de falta de tiempo para realizar sus labores, así mismo las relaciones personales se ven modificadas, ya sea por uso constante de equipos de protección llámese mascarillas, respiradores, caretas, lentes, etc. Así como los horarios de descanso entre los turnos, horarios y tiempos que se han visto modificados, a razón de prevención de propagación del coronavirus, las relaciones con sus pares y sus jefes juega hoy un papel fundamental.

Se recomienda:

Plantear proyectos de intervención que conduzcan a elevar la satisfacción profesional, mejorar la calidad de vida laboral, perfeccionando la integración al puesto de labores, desarrollo personal y administración del tiempo libre.

Realizar futuras investigaciones para indagar niveles de estrés, carga emocional, así como la realización de estudios similares post pandemia.

V. Conclusiones

- Primera:** Los resultados encontrados en la investigación demostraron que la motivación y calidad de vida laboral tienen una influencia en la satisfacción laboral según el personal sanitario en épocas de Covid-19, Lima-2020, con valores de variabilidad de influencia que se encuentran entre 3.4% y 5.7%, valores con un porcentaje de significancia bajos, que podrían ser explicados a razón de la época de pandemia en la que nos encontramos inmersos.
- Segunda:** En relación a las variables motivación y la calidad de vida laboral y su influencia en la satisfacción con el trabajo según el personal sanitario en épocas de Covid-19, Lima-2020; con valores de variabilidad de influencia entre el 2.1% y 2.9%, las condiciones laborales, interés, motivación, reconocimiento y satisfacción del perfil laboral, parecen ser influenciados mínimamente.
- Tercera:** El estudio realizado sostiene que la motivación y la calidad de vida laboral influyen de forma directa y significativa en la presión en el trabajo según personal sanitario en épocas de Covid-19, Lima-2020; con valores de influencia entre el 24.9% y 32%, el modelo orienta a la sensación de falta de tiempo y carga horaria que experimentan los trabajadores sanitarios.
- Cuarta:** la motivación y la calidad de vida laboral influyen en las relaciones personales según personal sanitario en épocas de Covid-19, Lima -2020, entre un 26% y 48.5 % de su área de influencia en las relaciones con sus compañeros y sus jefes.
- Quinta:** En relación a las variables motivación y la calidad de vida laboral y su influencia en la distensión en el trabajo según personal sanitario en épocas de Covid-19, Lima-2020; el 6.5% muestra una influencia llámese tensión fuera del centro de trabajo, salario, disponibilidad de recursos y competitividad.
- Sexta:** En relación a las variables motivación y calidad de vida laboral y su influencia en el control sobre el trabajo según personal sanitario en épocas de Covid-19, Lima-2020, muestra valores de influencia del 27.7 % de la variabilidad de motivación y calidad de vida laboral, es decir, notan efectos en la toma de decisiones, el desarrollo de sus habilidades, perturbación en el estado de ánimo, la organización del trabajo, así como aprender día a día y la practica monótona de las tareas.

VI. Recomendaciones

Primera: A las jefaturas de la institución de salud, a tomar en cuenta cada uno de los resultados de la presente investigación para proponer alternativas en pro de mejorar la motivación del profesional sanitario, así como elevar los niveles de satisfacción y contribuir a mejorar la calidad de vida laboral, es de vital importancia prestar atención al trabajador sanitario en aquellas áreas donde se evidencia mayor falencia.

Segunda: A tomar en cuenta cada uno de los resultados en relación a las condiciones laborales, interés, motivación, reconocimiento y satisfacción del perfil laboral, es importante poner énfasis en el bienestar colectivo de los trabajadores y en cada una de sus necesidades.

Tercera: A las jefaturas, a tomar en cuentas los resultados en relación a la sensación de falta de tiempo y carga horaria que experimentan los trabajadores sanitarios, el exceso en las labores podría ocasionar problemas de salud como el síndrome de burnout por sobrecarga.

Cuarta: A las jefaturas y al personal de salud en general, mantener buenas relaciones entre pares, así como con los jefes son parte vital e importante para cubrir necesidades sustentadas en la calidad de vida laboral y la motivación y como estas influyen en las relaciones personales.

Quinta: A las autoridades sanitarias mantener alerta la vigilancia del personal en relación a la experiencia de los trabajadores por tensión fuera del centro de trabajo, la calidad del salario percibido, disponibilidad de recursos para ejercer sus labores, así como la competitividad.

Sexta: A recursos humanos, fomentar el desarrollo de habilidades y competencias entre los trabajadores de su institución, potenciar la toma de decisiones, efectivizar las acciones para prevenir la perturbación del estado de ánimo, garantizar

REFERENCIAS

- Aguirre, D. (2009). Satisfacción Laboral de los recursos humanos de enfermería. factores que la afectan. *Revista Habanera de ciencias Médicas*, 8(4), 1-11.
- Alonso, L., Murcia, G., Murcia, J., Herrera, D., Gómez, D., Comas, M., y otros. (2007). Autoestima y relaciones interpersonales en jóvenes estudiantes de primer semestre de la División Salud de la Universidad del Norte, Barranquilla (Colombia). *Salud Uninorte*, 23(1), 32-42.
- Alvarado, A., & Arguello, N. (2018). Factores Higiénicos Y Motivadores En Una Agencia Automotriz Del Estado De Sinaloa. *Revista Ra Ximhai*, 14(3).
- Alves, M., & Fávero, N. (2001). La Motivación En El Trabajo Del Equipo De Enfermería. *Revista Latinoamericana de Enfermería*, 9(4), 7-12.
- Arias, W., & Justo, O. (2013). Satisfacción Laboral en Trabajadores de Dos Tiendas por Departamento: Un Estudio Comparativo. *Revista Ciencia y Trabajo*, 15(47), 1-8.
- Arias, W., Muñoz, A., Delgado, Y., Ortiz, M., & Quispe, M. (2017). Síndrome de burnout en personal de salud de la ciudad de Arequipa (Perú). *Medicina y seguridad del trabajo*, 63(249).
- Artazcoz, L. (2002). La salud laboral ante los retos de la nueva economía. *INstitud Municipal de salut Pública de Barcelona*, 16(6), 459-462.
- Benavides, F., Moya, C., Segura, A., De la Puente, M., Porta, M., & Amela, C. (2006). Las competencias profesionales en Salud Pública. *Revista la Gaceta Sanitaria*, 20(3), 239-243.
- Berrios, M., Augusto, J., & Aguilar, M. (2006). Inteligencia emocional percibida y satisfacción laboral en contextos hospitalarios. Un estudio exploratorio con profesionales de enfermería. *Index de Enfermería*, 15(54), 7.
- Boria, S., Crespi, M., & Mascarilla, O. (2012). Variables determinantes de la satisfacción laboral en España. *Cuadernos de economía*, 35(97), 9-16.
- Borrel, C., & Rodriguez, M. (2008). Aspectos metodológicos de las encuestas de salud por entrevista: aportaciones de la Encuesta de Salud de Barcelona 2006. *Revista Brasileira de epidemiología*, 11(1), 46-57.
- Bressington, D., Cheung, T., & Fong, T. (2020). COVID-19 under the SARS Cloud: Mental Health Nursing during the Pandemic in Hong Kong. *Journal Wiew*, 1-3.
- Bueno, C., & Marocco, E. (2014). Factores higiénicos y motivacionales del trabajo del enfermero en enfermería de cardiología. *Revista Gaucha de Enfermagem*, 35(3), 1-85.
- Carhuancho, I., Nolzco, F., Sicheri, L., Guerrero, M., & Casana, K. (2019). *Metodología para la investigación holística* (1ra edición ed.). Guayaquil: UIDE-Universidad Internacional de Ecuador.

- Carofano, D., Cominotti, E., Dibelo, A., Floris, E., Hadif, J., Zaneti, D., y otros. (2017). *Le Determinanti Della Soddisfazione Degli Infermieri In Area Critica*. Italia .
- Carrillo, C., Martínez, M., Gómez, C., & Meseguer, M. (2015). Satisfacción laboral de los profesionales sanitarios de un Hospital Universitario: análisis general y categorías laborales. *Anales de la Psicología*, 31(2), 645-650.
- Castillo, E., Medina , M., Bernardo, J., Reyes, C., & Ayala, C. (2019). Liderazgo y clima organizacional en trabajadores de establecimientos de salud de una microrred de Perú. 45(2), 1-13.
- Castillo, M., & Lozano, M. (2006). *Apuntes para la investigacion turística*. Mexico.
- Castro, S., & Melendez, C. (2019). *Inteligencia Emocional Y Motivación Laboral En Personal De Salud De La Central De Esterilización Del Hospital Nacional Dos De Mayo, Lima -2017*. lima (tesis maestria).
- Chiavenato, I. (2011). *Administración de recursos humanos, el capital huamano de las organizaciones* (8va edicion ed.). Mexico : Mc Graw Hill.
- Coaching and co. (2015). Les relations interpersonelles: comment les améliorer, en famille et au bureau. *coaching&co*, 1-5.
- Congreso de la República. (2016). *Ley de seguridad y salud en el trabajo*. Lima: Congreso de la República.
- Consejo General de Enfermería. (2020). impacto del covid en la enfermeira.
- Contreras , V., Reynaldos , K., & Cardona , L. (2015). Clima, ambiente y satisfacción laboral: un desafío para la enfermería. *Revista Cubana de Enfermería*, 31(1).
- De Bertoli, S., Munar, E., Umpiérrez, A., Peduzzi, M., & Leija, C. (2020). La situación de la enfermería en el mundo y la Región de las Américas en tiempos de la pandemia de COVID-19. *Revista Panamericana de Salud Pública*, 44, 2.
- Delfini, M., Pujol, A., Roitter, S., (2010). Impacto de la organización del trabajo en los procesos formativos del sector automotriz argentino. *Revista Venezolana de Gerencia*, 15(49).
- Enfermería, C. G. (2020). Madrid.
- Enfermeria, R. C. (2015). 31(1).
- Espinoza, M. (julio de 2003). La comunicación interpersonal en los servicios de salud. *Punto Cero*, 8(7), 1-10.
- Galvis, J. (2010). Factor humano en el trabajo desde la perspectiva de la escuela de las relaciones humanas: reflexión para la region . *Revista Académica e Institucional, Páginas de la UCPR*, 86, 67-78.
- Garcia , G. (2005). *Investigación Comercial*. Madrid: esic.

- García, M., Gonzales, R., Aldrete, M., Acosta, M., & León, S. (2014). Relación entre calidad de vida en el trabajo y síntomas de estrés en el personal administrativo universitario. *Ciencia y Trabajo*, 16(50), 97-102.
- García, M., Lujan, M., & Martínez, M. (2007). Satisfacción laboral del personal de salud. *Medigraphic Artemisa*, 15(2), 63-72.
- Gómez, S. (2012). *Metodología de la Investigación*. México: Red Tercer Milenio S.C.
- Guerrero, M. (2020). *Estilos de liderazgo y la satisfacción laboral en el compromiso organizacional de empresas de servicio - Guayaquil*. (Tesis de Doctorado) Lima: Universidad César Vallejo.
- Heredia, J., Rodríguez, A., & Vivalta, J. (2012). EMPLEO DE LA REGRESIÓN LOGÍSTICA ORDINAL PARA LA PREDICCIÓN DEL RENDIMIENTO ACADÉMICO. *Revista de Investigación Operacional*, 33(3), 252-267.
- Hernández, A. (2008). El método hipotético-deductivo como legado del positivismo lógico y el racionalismo crítico: Su influencia en la economía. *Revista Ciencias económicas*, 26(2), 183-195.
- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, M. (2010). *Metodología de la Investigación* (Quinta edición ed.). México D.F.: McGraw-Hill.
- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, P. (2014). *metodología de la investigación* (6ta edición ed.). México D.F.: McGraw Hill.
- Herrera, G., & Manrique, F. (2008). Condiciones laborales y grado de satisfacción de profesionales de enfermería. *Aquichan*, 8(2), 243-256.
- Hurtado, J. (2000). *Metodología de la investigación Holística*. Caracas: Fundación Sygal.
- Inga, F., & Arosquipa, C. (2019). Avances en el desarrollo de los recursos humanos en salud en el Perú y su importancia en la calidad. *Revista Peruana de Medicina Experimental y Salud pública*, 36(2), 312-318.
- Ladeiva, L., & Setenta, I. (2006). EL equipo de enfermería y Maslow: insatisfacciones en el trabajo. *Revista Brasileira de Enfermería*, 59(4), 565-568.
- Ladeiva, L., & Setenta, I. (2011). Necesidades humanas básicas de los profesionales de enfermería: situaciones de insatisfacción en el trabajo. *Revista de la Escuela de Enfermería de la Universidad de Sao Paulo*, 45(2), 334-341.
- Llerena, R., & Sánchez, C. (2020). Emergencia, gestión, vulnerabilidad y respuestas frente al impacto de la pandemia. 1-16.
- López, P. (2004). Población, muestra y muestreo. *Revista Punto Cero*, 9(8), 69-74.
- Macaya, P., & Aranda, F. (2020). Cuidado y autocuidado en el personal de salud: enfrentando la pandemia COVID-19. *Revista Chilena de Anestesiología*, 49, 356-362.
- Machaca, I. (2020). Arequipa: radiografía de la realidad hospitalaria que desnudó el coronavirus. *el Búho*(74), 17.

- Machado, M., Meira, V., Brites, J., & Rocha, O. (2011). What factors of satisfaction and motivation are affecting the development of the academic career in Portuguese higher education institutions. *Revista de Administración Pública*, 45(1), 33-44.
- Manalel, J., & Melwin, M. (2016). A Study on the Impact of Job Satisfaction on Employee. *The International Journal Of Business & Management*, 4(5), 340-343.
- Marin, H., & Placencia, M. (2017). Motivacion y satisfaccion laboral del personal de una organizacion de salud del sector privado. *Horizonte médico*, 17(4), 45-52.
- Maslow, A. (1954). *Motivación y personalidad*. Barcelona: sagitario.
- Matos, E., & Pires, D. (2006). Las teorías administrativas y la organización del trabajo: a partir de Taylor hasta los días actuales y su influencia en el sector de la salud y enfermería. *Florianopolis*, 15(3), 508-514.
- Medina, A., Gallegos, C., & Lara, P. (2008). Motivación y satisfaccion de los trabajadores y su influencia en la creacion del valor economico en la empresa. *Revista de adminsitración Pública*, 42(6), 1213-1230.
- Meliá, J., & Peiró, J. (1989). *La Medida De La Satisfaccion Laboral En Contextos Organizacionales:El Cuestionario De Satisfaccion S20/23*. Valencia, España.
- MINSA. (2015). *Manual de buenas prácticas para la mejora del clima organizacional*. lima.
- MINSA. (2020). *Plan Nacional de preparación y respuesta frente al riesgo de introducción de covid 19*. lima .
- Montero, Y., Vizcaino, M., & Montero, Y. (2020). Factores involucrados en la calidad de vida laboral para el ejercicio de la enfermería. *Revista Cubana de Medicina Militar*, 49(2), 364-374.
- Namakforoosh, M. (2005). *Metodología de la investigación*. México: Limusa.
- Nipo, F., Marques, T., & Pinheiro, V. (2012). Estrés laboral de los enfermeros de urgencia y emergencia: revisión integradora de literatura. *Acta Paulista de Enfermagem*, 25(2), 1-151.
- OIT. (2020). *Cinco formas de proteger al personal de salud durante la crisis del COVID-19*.
- OIT (2016). *Impacto del Estrés Laboral en la Salud y Productividad de los Trabajadores*. nuevo informe de la, Washington, DC.
- OMS. (2010). Entornos Laborales Saludables:Fundamentos y Modelo de la OMS. *World Health Organization*, 1-144.
- Orosco, R. (2020). *Satisfaccion laboral en el Perosnal del centro de Salud fortaleza, Ate*. Lima: (tesis maestria) Universidad Cesar Vallejo.
- Otzen, T., & Manterola, C. (2017). Técnicas de Muestreo sobre una Población a Estudio. *Revista International Journal of Morphology*, 35(1), 227-232.

- Pablos, M., & Cubo, S. (2015). Satisfacción laboral de las enfermeras de los Hospitales Públicos de Badajoz. *Medicina y Seguridad del Trabajo*, 61(239), 195-206.
- Pedraza, E., Amaya, G., & Conde, M. (2010). Desempeño laboral y estabilidad del personal administrativo contratado de la Facultad de Medicina de la Universidad del Zulia. *Revista de Ciencias Sociales*, 16(3).
- Perez, P. (2011). *Una revision actual de la aplicaion de concepto de satisfaccion laboral y su evaluacion - Hacaia un modelo integrador*. Buenos Aires.
- Pujol L., & Dabos G. (2018). Satisfacción laboral: una revisión de la literatura acerca de sus principales determinantes. *EG. Estudios Gerenciales*, 43(146), 3-18.
- Quintana, M., Paravic, T., & Sáez, K. (2015). Calidad de vida en el trabajo percibida según niveles de atención y categorías de enfermeras. *Revista Ciencia y Enfermería XXI*, 21(3), 49-62.
- Recio, R., Gómez, D., López, H., & Oviedo, R. (2012). Autorrealización de los empleados de la presidencia municipal de Rioverde, an Luis Potsí, México. *Ciencia AUT*, 6(3), 14-19.
- Rizo Patrón, E., Padilla, J., & Tantalean, J. (2020). Demanda hospitalaria pediátrica en tiempos de COVID-19. *Boletín de Alerta Bibliográfica - INSN-SB*, 2(10), 1-12.
- Rodriguez, A., Gomez, P., & Dios del , R. (2017). Estudio de la satisfacción laboral en los equipos de atención primaria en un área sanitaria de Asturias. *Enfermería Global*(47), 369-383.
- Román, Y. (2013). Impactos sociodemográficos y económicos en la precariedad laboral de los jóvenes en México. *Revista Región y Sociedad*(58), 165-202.
- Romero, M., Shamah, T., Cuevas, L., Méndez, I., Gaona , E., Gómez , L., y otros. (2017). Diseño metodológico de la Encuesta Nacional de Salud y Nutrición de Medio Camino 2016. *Revista de salud Pública México*, 59(3), 299-325.
- Sánchez , F. (2019). Fundamentos epistémicos de la investigacion cualitativa y cuantitativa: consensos y diseños. *Revista digital de investigación en Docencia Universitaria*, 13(1), 102-122.
- Sánchez, H., Reyes, C., & Mejía, K. (2018). *Manual de términos en investigacion cinetífica, tecnológica y humanística*. Lima: Universidad Ricardo Palma.
- Sánchez, H., Reyes, C., & Mejía, K. (2018). *Manual de términos en investigación cinetífica, tecnológica y humanística*. Lima: Universidad Ricardo Palma.
- Sánchez, L., Jurado, L., & Simoes, M. (2013). Después Del Trabajo ¿Qué Significado Tiene El Ocio, El Tiempo Libre Y La Salud? *Paradigma*, 34(1), 31-51.
- Sanchez, M., & García, M. (2017). Satisfacción Laboral en los Entornos de Trabajo. Una exploración cualitativa para su. *Scientia Et Technica*, 22(2), 161-166.
- Sashkin, M. (1996). *El cuestionario MbM Gestion por motivacion*. HRD press.

- Soto, A. (2019). Barreras para una atención eficaz en los hospitales de referencia del Ministerio de Salud del Perú: atendiendo pacientes en el siglo XXI con recursos del siglo XX. *Revista Peruana de Medicina Experimental y Salud Pública*, 36(2), 1-8.
- Soto, P., Barrios, S., & Molina, Y. (2017). Síndrome de quemarse por el trabajo y satisfacción laboral como predictores de calidad de atención de enfermería hospitalaria. *Ciencia y Enfermería XXIII*, 23(3), 1-13.
- Suescún, S., Sarmiento, G., Alvarez, L., & Lugo, M. (2016). Calidad de vida laboral en trabajadores de una Empresa Social del Estado de Tunja, Colombia. *Revista Médica Risaralda*, 22(1), 14-17.
- Yañez, R., Arenas, M., & Ripoll, M. (2010). El impacto de las relaciones interpersonales en la satisfacción laboral general. *Scielo*, 16(2), 193-202.
- Yslado, R., Norabuena, R., Loli, T., Zarzosa, E., Padilla, L., & Pinto, I. (s.f.). Síndrome de Bournout y la satisfacción laboral en profesionales. *Revista horizonte médico*, 19(4), 41-44.
- Zenteno, M. (2017). La autoestima y como mejorarla. *Revista ventana Científica*, 8(13), 43-46.
- Zubiri, F. (2013). Satisfacción y motivación profesional. *Anales del sistema sanitario*, 36(2), 193-196.
- Zuta, K. (2020). Estabilidad laboral y COVID -19. *IUS* 360, 5.

ANEXOS

Anexo1: Matriz de consistencia

Matriz de consistencia							
Título: Motivación y calidad de vida laboral en la satisfacción laboral según personal sanitario en épocas de Covid-19, Lima-2020							
Autor: Miriam Mavel Huidobro Cardenas							
Problema	Objetivos	Hipótesis	Variables e indicadores				
<p>Problema General:</p> <p>¿En qué medida la motivación y la calidad de vida laboral influyen en la satisfacción laboral del personal sanitario en épocas de Covid-19, Lima-2020?</p> <p>Problemas Específicos:</p> <p>1. ¿En qué medida la motivación y la calidad de vida laboral influyen en la satisfacción con el trabajo del personal sanitario en épocas de Covid-19, Lima-2020?</p> <p>2. ¿En qué medida la motivación y la calidad de vida laboral influyen en la presión en el trabajo del personal sanitario en épocas de Covid-19, Lima-2020?</p> <p>3. ¿En qué medida la motivación y la calidad de vida laboral influyen en las relaciones</p>	<p>Objetivo general:</p> <p>Determinar la influencia de la motivación y calidad de vida laboral en la satisfacción laboral según personal sanitario en épocas de Covid-19, Lima-2020</p> <p>Objetivos específicos:</p> <p>1. Determinar la influencia de la motivación y la calidad de vida laboral en la satisfacción con el trabajo según personal sanitario en épocas de Covid-19, Lima-2020</p> <p>2. Determinar la influencia de la motivación y la calidad de vida laboral en la presión en el trabajo según personal sanitario en épocas de Covid-19, Lima -2020</p> <p>3. Determinar la influencia de motivación y la calidad de vida laboral influyen en las relaciones</p>	<p>Hipótesis general:</p> <p>La motivación y calidad de vida laboral influyen en la satisfacción laboral según personal sanitario en épocas de Covid-19, Lima-2020.</p> <p>Hipótesis específicas:</p> <p>1. La motivación y la calidad de vida laboral influyen en la satisfacción con el trabajo según personal sanitario en épocas de Covid-19, Lima-2020.</p> <p>2. La motivación y la calidad de vida laboral influyen en la presión en el trabajo según personal sanitario en épocas de Covid-19, Lima -2020.</p> <p>3. La motivación y la calidad de vida laboral influyen en las</p>	Variable 1: MOTIVACIÓN				
			Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición	Niveles y rangos
			Necesidades de protección y seguridad	Empleo estable Seguridad laboral Ingresos aceptables Plan de jubilación Plan de seguridad	1,5,9,13,17	Likert	Alto 73-100
			Necesidades sociales y de pertenencia	Trabajo independiente Amistades laborales Cercanía de amistades Contacto laboral Integración laboral	2,6,10,14,18	Completamente de acuerdo (5) Básicamente de acuerdo (4) Parcialmente de acuerdo (3)	Medio 47-72
Necesidades de autoestima	Sueldo alto Capacidad personal Valoración personal Méritos personales Logros personales	3,11,15,7,19	Solo un poco de acuerdo (2) No estoy de acuerdo (1)	Bajo 20-46			
Necesidades de autorrealización	Búsqueda de felicidad Aprendizaje laboral Seguir los sueños Límites laborales Creatividad laboral	4,8,12,19,20					
Variable 2: CALIDAD DE VIDA LABORAL							
Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición	Niveles y rangos			

<p>personales del personal del personal sanitario en épocas de Covid-19, Lima-2020?</p> <p>4. ¿En qué medida la motivación y la calidad de vida laboral influyen en la distensión en el trabajo del personal sanitario en épocas de Covid-19, Lima-2020?</p> <p>5. ¿En qué medida la motivación y la calidad de vida laboral influyen en el control sobre el trabajo según el personal sanitario en épocas de Covid-19, Lima-2020?</p>	<p>personales del personal sanitario en épocas de Covid-19, Lima-2020</p> <p>4. Determinar la influencia de la motivación y la calidad de vida laboral en la distensión en el trabajo según personal sanitario en épocas de Covid-19, Lima-2020.</p> <p>5. Determinar la influencia de la motivación y la calidad de vida laboral en el control sobre el trabajo según personal sanitario en épocas de Covid-19, Lima-2020.</p>	<p>relaciones personales según personal sanitario en épocas de Covid-19, Lima-2020.</p> <p>4. La motivación y la calidad de vida laboral influyen en la distensión en el trabajo según personal sanitario en épocas de Covid-19, Lima-2020.</p> <p>5. La motivación y la calidad de vida laboral influyen en el control sobre el trabajo según el personal sanitario en épocas de Covid-19, Lima-2020</p>	<p>Soporte institucional para el trabajo</p> <p>Seguridad en el Trabajo</p> <p>Integración al puesto de trabajo</p> <p>Satisfacción por el trabajo</p> <p>Bienestar logrado a través del trabajo</p> <p>Desarrollo Personal Del Trabajador</p> <p>Administración del tiempo libre</p>	<p>Nivel de satisfacción con la supervisión del trabajo. Grado de satisfacción con el trato de los superiores. Claridad de las funciones. Retroalimentación. Oportunidad de promoción. Libertad de expresión.</p> <p>Realización del trabajo. Satisfacción con el salario. Condiciones físicas del entorno laboral. Capacitaciones Insumos para realizar el trabajo</p> <p>Compañeros de trabajo Derechos laborales Logro de objetivos y metas</p> <p>Tipo de contrato Cargo laboral Función en la institución Habilidades y potencialidades. Reconocimiento. Autorreconocimiento.</p> <p>Calidad de servicios básicos de la vivienda. Utilidad de labor desempeñada. Integridad física, mental y social. Alimentación adecuada. Imagen institucional. Compromiso</p> <p>Logro profesional. Integridad de capacidades físicas, mentales y sociales.</p> <p>Vida familiar</p>	<p>3,11,15,20,21,22</p> <p>2,4,5,6,16</p> <p>10,17,19</p> <p>1,7,8,9,12,13</p> <p>14,18,25,26,27,31</p> <p>28,29,30</p> <p>23,24</p>	<p>Likert</p> <p>Completamente de acuerdo (5)</p> <p>Básicamente de acuerdo (4)</p> <p>Parcialmente de acuerdo (3)</p> <p>Solo un poco de acuerdo (2)</p> <p>No estoy de acuerdo (1)</p>	<p>Alta 114-155</p> <p>Medio 72-113</p> <p>Bajo 31-71</p>
--	---	---	--	--	---	--	---

Variable 3: SATISFACCIÓN LABORAL							
Dimensiones			Indicadores		Escala	Niveles y rangos	
Satisfacción con el trabajo			Satisfacción con las condiciones laborales, Interés y motivación Reconocimiento y satisfacción del perfil laboral	7,10,11,12,16, 17,19	Escala de Likert	Alto	
Presión en el trabajo			Carga laboral, Falta de tiempo	3,5,18,20	Muy desacuerdo (1)	88-120	
Relación personal			Relación con mis jefes Relación con mis compañeros.	13,14	En desacuerdo (2)	Medio 56-87	
Distención en el trabajo			Tensión fuera del centro de trabajo Salario Disponibilidad de recurso, Competitividad	4,15,23,24	Ni acuerdo, ni desacuerdo (3)		
Control sobre el trabajo			Desarrollo de habilidades y competencias Toma de decisiones, Perturbación del estado de ánimo, Organización de trabajo oportunidad de aprender Monotonía de tareas.	1,2,6,8,9,21,22,22	De acuerdo (4) Muy de acuerdo (5)	Bajo 24-55	

Nivel - diseño de investigación	Población y muestra	Técnicas e instrumentos	Estadística a utilizar
<p>Nivel: Descriptiva</p> <p>Enfoque: Cuantitativo</p> <p>Tipo: Sustantiva</p> <p>Diseño: Causal</p> <p>Método: Hipotético deductivo.</p>	<p>Población: 1600 trabajadores sanitarios, profesionales y técnicos, nombrados, CAS y terceros.</p> <p>Tipo de muestreo:</p> <p>Tamaño de muestra: 107 trabajadores sanitarios, profesionales y técnicos, nombrados, CAS y terceros</p>	<p>Variable 1: Motivación</p> <p>Técnicas: Encuesta</p> <p>Instrumentos: Cuestionario MbM de motivación</p> <p>Autor: Marshall Sashkin</p> <p>Año: 1996</p> <p>Forma de Administración: encuesta virtual en Google cuestionarios</p> <hr/> <p>Variable 2: Calidad de vida laboral</p> <p>Técnicas: Encuesta</p> <p>Instrumentos: Cuestionario CVT-Gohisalo (versión breve)</p> <p>Autor: Pando, Gonzáles, Aranda y Elizalde</p> <p>Año: 2017</p> <p>Forma de Administración: encuesta virtual en Google cuestionarios</p> <hr/> <p>Variable 3: Satisfacción Laboral</p> <p>Técnica: Encuesta</p> <p>Instrumentos: Cuestionario Font Roja</p> <p>Autor: Aranz y</p> <p>Año:</p> <p>Forma de administración: encuesta virtual en Google cuestionarios</p>	<p>DESCRIPTIVA: distribución de frecuencias y porcentaje de las variables de estudios</p> <p>INFERENCIAL: Prueba de bondad de ajuste Pseudo R cuadrado Regresión logística ordinal</p>

Anexo 2: instrumentos

Querido (a) compañero(a)

Con motivo de la realización mi investigación para optar al grado de Maestra (Máster En Gestión Pública) me dispongo a determinar la influencia de la motivación y la calidad de vida laboral en la satisfacción laboral según personal sanitario en épocas de Covid-19, lima-2020.

Sería de gran ayuda su participación, respondiendo dos cuestionarios de forma anónima

Si tiene alguna duda o pregunta, puede dirigirse a este email:

[Miriam mavel@hotmail.com](mailto:Miriam_mavel@hotmail.com)

Gracias por tu colaboración y participación.

DATOS SOCIO DEMOGRÁFICOS Y LABORALES

1. Institución a la que pertenece

2. Dirección, unidad o servicio a la que pertenece

3. Profesión:

- a. ENFERMERO
- b. MEDICO
- c. OBSTETRA
- d. TEC. ENFERMERIA
- e. OTRO

4. Sexo

Femenino:
Masculino:

5. Edad:

6. Tipo de relación contractual

Nombrado
CAS
Servicios no personales

7. Tiempo de trabajo en la institución

De 3 a 6 meses
Mayor a 6 meses, pero menor a 1 año
De 1 año a 4 años
De 5 años a más

8. Tiempo de trabajo en su último cargo asignado

Menos de 3 meses
De 3 a 6 meses
De 7 meses a 1 año
Más de 1 año

CUESTIONARIO FONT- ROJA

Satisfacción laboral

ÍTEMS	Muy Desacue rdo 1	En Desacuerd o 2	Ni acuerdo, ni Desacuerd o 3	De Acuer do 4	Muy de Acuerdo 5
1.- Mi trabajo no varía, resulta monótono	Muy Desacue rdo 1	En Desacuerd o 2	Ni acuerdo, ni Desacuerd o 3	De Acuer do 4	Muy de Acuerdo 5
2. Tengo responsabilidad a la hora de tomar decisiones.	Muy Desacue rdo 1	En Desacuerd o 2	Ni acuerdo, ni Desacuerd o 3	De Acuer do 4	Muy de Acuerdo 5
3. Al final de la jornada me encuentro muy cansado	Muy Desacue rdo 1	En Desacuerd o 2	Ni acuerdo, ni Desacuerd o 3	De Acuer do 4	Muy de Acuerdo 5
4. No me desconecto del trabajo cuando llego a casa	Muy Desacue rdo 1	En Desacuerd o 2	Ni acuerdo, ni Desacuerd o 3	De Acuer do 4	Muy de Acuerdo 5
5. En el trabajo diario me tengo que emplear a fondo	Muy Desacue rdo 1	En Desacuerd o 2	Ni acuerdo, ni Desacuerd o 3	De Acuer do 4	Muy de Acuerdo 5
6. Mi trabajo me altera el estado de animo	Muy Desacue rdo 1	En Desacuerd o 2	Ni acuerdo, ni Desacuerd o 3	De Acuer do 4	Muy de Acuerdo 5
7. En mi trabajo me encuentro satisfecho	Muy Desacue rdo 1	En Desacuerd o 2	Ni acuerdo, ni Desacuerd o 3	De Acuer do 4	Muy de Acuerdo 5
8. Tengo independencia para organizar mi trabajo.	Muy Desacue rdo 1	En Desacuerd o 2	Ni acuerdo, ni Desacuerd o 3	De Acuer do 4	Muy de Acuerdo 5
9. Tengo oportunidades de aprender a hacer cosas nuevas.	Muy Desacue rdo 1	En Desacuerd o 2	Ni acuerdo, ni Desacuerd o 3	De Acuer do 4	Muy de Acuerdo 5

10. Tengo interés por las cosas que realizo en mi trabajo.	Muy Desacuerdo 1	En Desacuerdo 2	Ni acuerdo, ni Desacuerdo 3	De Acuerdo 4	Muy de Acuerdo 5
11. Tengo la sensación de que lo que estoy haciendo no vale la pena.	Muy Desacuerdo 1	En Desacuerdo 2	Ni acuerdo, ni Desacuerdo 3	De Acuerdo 4	Muy de Acuerdo 5
12. Obtengo reconocimiento por mi trabajo	Muy Desacuerdo 1	En Desacuerdo 2	Ni acuerdo, ni Desacuerdo 3	De Acuerdo 4	Muy de Acuerdo 5
13. Las relaciones con mis jefes son muy cordiales.	Muy Desacuerdo 1	En Desacuerdo 2	Ni acuerdo, ni Desacuerdo 3	De Acuerdo 4	Muy de Acuerdo 5
14. Las relaciones con mis compañeros son muy cordiales.	Muy Desacuerdo 1	En Desacuerdo 2	Ni acuerdo, ni Desacuerdo 3	De Acuerdo 4	Muy de Acuerdo 5
15. El sueldo que percibo es adecuado	Muy Desacuerdo 1	En Desacuerdo 2	Ni acuerdo, ni Desacuerdo 3	De Acuerdo 4	Muy de Acuerdo 5
16. Ocupo el puesto que merezco.	Muy Desacuerdo 1	En Desacuerdo 2	Ni acuerdo, ni Desacuerdo 3	De Acuerdo 4	Muy de Acuerdo 5
17. Tengo muchas posibilidades de promoción.	Muy Desacuerdo 1	En Desacuerdo 2	Ni acuerdo, ni Desacuerdo 3	De Acuerdo 4	Muy de Acuerdo 5
18. Me falta tiempo para realizar mi trabajo.	Muy Desacuerdo 1	En Desacuerdo 2	Ni acuerdo, ni Desacuerdo 3	De Acuerdo 4	Muy de Acuerdo 5
19. Se lo que se espera de mí en el trabajo.	Muy Desacuerdo 1	En Desacuerdo 2	Ni acuerdo, ni Desacuerdo 3	De Acuerdo 4	Muy de Acuerdo 5
20. Creo que mi trabajo es excesivo.	Muy Desacuerdo 1	En Desacuerdo 2	Ni acuerdo, ni Desacuerdo 3	De Acuerdo 4	Muy de Acuerdo 5

21. Los problemas de mis compañeros me afectan	Muy Desacuerdo 1	En Desacuerdo 2	Ni acuerdo, ni Desacuerdo 3	De Acuerdo 4	Muy de Acuerdo 5
22. Con frecuencia, siento no estar capacitado para mi trabajo	Muy Desacuerdo 1	En Desacuerdo 2	Ni acuerdo, ni Desacuerdo 3	De Acuerdo 4	Muy de Acuerdo 5
23. No tengo recursos suficientes para hacer mi trabajo	Muy Desacuerdo 1	En Desacuerdo 2	Ni acuerdo, ni Desacuerdo 3	De Acuerdo 4	Muy de Acuerdo 5
24. La competitividad me causa estrés o tensión.	Muy Desacuerdo 1	En Desacuerdo 2	Ni acuerdo, ni Desacuerdo 3	De Acuerdo 4	Muy de Acuerdo 5

Cuestionario MbM

Motivación

Elaborado por Marshall Sashkin, Ph.D.

Estoy Completamente de acuerdo	:5
Estoy Básicamente de acuerdo	:4
Estoy Parcialmente de acuerdo	:3
Sólo estoy un poco de acuerdo	:2
No estoy de acuerdo	:1

Marque con un círculo la casilla que más fielmente refleje su punto de vista personal, de acuerdo a la clave.

ÍTEMS	5	4	3	2	1
1. Lo más importante para mí es tener un empleo estable.	5	4	3	2	1
2. Prefiero trabajar de manera independiente, más o menos por mi cuenta.	5	4	3	2	1
3. Un sueldo alto es un claro indicativo del valor que tiene el trabajador para la empresa	5	4	3	2	1
4. Buscar aquello que te haga feliz es lo más importante en la vida	5	4	3	2	1
5. La seguridad del puesto de trabajo no es especialmente importante para mí.	5	4	3	2	1
6. Mis amigos significan más que casi ninguna otra cosa para mí.	5	4	3	2	1
7. La mayor parte de las personas creen que son más capaces de lo que realmente son	5	4	3	2	1

8. Quiero un trabajo que me permita aprender cosas nuevas y desarrollar nuevas destrezas	5	4	3	2	1
9. Para mí, es fundamental poder disponer de ingresos regulares.	5	4	3	2	1
10. Es preferible evitar una relación demasiado estrecha con los compañeros de trabajo.	5	4	3	2	1
11. La valoración que tengo de mí mismo es más importante que la opinión de ninguna otra persona.	5	4	3	2	1
12. Perseguir los sueños es una pérdida de tiempo.	5	4	3	2	1
13. Un buen empleo debe incluir un plan de jubilación sólido.	5	4	3	2	1
14. Prefiero claramente un trabajo que implique establecer contacto con otros - clientes o compañeros de trabajo-	5	4	3	2	1
15. Me molesta que alguien intente atribuirse el mérito de algo que yo he conseguido.	5	4	3	2	1
16. Lo que me motiva es llegar tan lejos como pueda, encontrar mis propios límites.	5	4	3	2	1
17. Uno de los aspectos más importantes de un puesto de trabajo es el plan de seguros de enfermedad de la empresa.	5	4	3	2	1
18. Formar parte de un grupo de trabajo unido es muy importante para mí.	5	4	3	2	1
19. Mis logros me proporcionan una importante sensación de autorrespeto.	5	4	3	2	1
20. Prefiero hacer cosas que sé hacer bien que intentar hacer cosas nuevas.	5	4	3	2	1

CUESTIONARIO CVT- GOHISALO Versión Breve

Calidad de vida laboral

1 muy insatisfecho
2 insatisfecho
3 medianamente satisfecho
4 satisfecho
5 muy satisfecho

Marque la casilla que más fielmente refleje su punto de vista.

ÍTEMS	1	2	3	4	5
1. Con respecto a la forma de contrato con que cuento en este momento, me encuentro.	1	2	3	4	5
2. Es el grado de satisfacción que siento por la forma en que debo hacer mi trabajo.	1	2	3	4	5
3. Este es el nivel de satisfacción que con respecto al proceso que se sigue para supervisar mi trabajo.	1	2	3	4	5
4. El siguiente es mi grado de satisfacción con respecto al salario que tengo.	1	2	3	4	5
5. Es mi grado de satisfacción con respecto a las condiciones físicas en área laboral (ruido, iluminación, limpieza, orden, etc.)	1	2	3	4	5
6. Mi grado de satisfacción por el tipo de capacitación que recibo por parte de la empresa es:	1	2	3	4	5
7. Mi grado de satisfacción por trabajar en la empresa (comparado con otras instituciones que conozco) es:	1	2	3	4	5
8. Con relación a las funciones que desempeño en esta empresa, mi nivel de satisfacción es:	1	2	3	4	5
9. Mi grado de satisfacción por el uso que hago en este trabajo de mis habilidades y potenciales es:	1	2	3	4	5

10. Grado de satisfacción que siento del trabajo que tengo con mis compañeros de trabajo.	1	2	3	4	5
11. Es el grado de satisfacción que tengo con respecto al trato que recibo de mis superiores.	1	2	3	4	5
12. Con respecto al reconocimiento que recibo de otras personas por mi trabajo me siento:	1	2	3	4	5
13. Mi grado de satisfacción ante mi desempeño como profesional en el trabajo es:	1	2	3	4	5
14. Con respecto a la calidad de los servicios básicos de mi vivienda me encuentro.	1	2	3	4	5
15. Se me ha indicado de manera clara y precisa la forma en que debo de hacer mi trabajo.	1	2	3	4	5
16. Considero que recibo en cantidad suficiente los insumos necesarios para la realización de mis actividades laborales.	1	2	3	4	5
17. Corresponde a la frecuencia en que en mi empresa se respetan mis derechos laborales.	1	2	3	4	5
18. ¿Qué tanto percibo que mi trabajo es útil para otras personas?	1	2	3	4	5
19. Busco mecanismos para quitar los obstáculos que identifico en el logro de mis objetivos y metas en el trabajo.	1	2	3	4	5
20. Recibo retroalimentación por parte de mis compañeros y superiores en cuanto a la evaluación que hacen de mi trabajo.	1	2	3	4	5
21. En mi empresa se reconocen los esfuerzos de eficiencia y preparación con oportunidades de promoción.	1	2	3	4	5
22. Considero que tengo libertad para expresar mis opiniones en cuanto al trabajo sin temor a represalias de mis jefes.	1	2	3	4	5
23. Mi trabajo me permite cumplir con las actividades que planeo para cuando estoy fuera del horario de trabajo.	1	2	3	4	5
24. Mis actividades laborales me permiten participar del cuidado de mi familia (hijos, padres, hermanos y/u otros).	1	2	3	4	5

25. Cuento con la integridad de mis capacidades físicas, mentales y sociales para el desempeño de mis actividades diarias (vestir, caminar, trasladarme. Alimentarme, etc.)	1	2	3	4	5
26. Mi trabajo me permite acceder en cantidad y calidad a mis alimentos.	1	2	3	4	5
27. Mi trabajo contribuye con ala buena imagen que tiene la empresa ante sus usuarios.	1	2	3	4	5
28. Considero que el logro de satisfactores personales que he alcanzado se deben a mi trabajo en la empresa.	1	2	3	4	5
29. Mis potenciales mejoran por estar en este trabajo.	1	2	3	4	5
30. Considero que el trabajo me ha permitido brindar el cuidado necesario para conservar la integridad de mis capacidades físicas, mentales y sociales.	1	2	3	4	5
31. Es el grado de compromiso que siento hacia el logro de mis objetivos, con respecto al trabajo.	1	2	3	4	5

Anexo 3: Base de datos de Excel o spss

1.- Datos Sociodemográficos y laborales

Nro	GÉNERO	PROFESIÓN		DIRECCIÓN, UNIDAD, SERVICIO Ó ÁREA A LA QUE PERTENECE		EDAD	TIPO DE RELACION CONTRACTUAL		TIEMPO DE TRABAJO EN LA INSTITUCIÓN		TIEMPO DE TRABAJO EN SU ÚLTIMO CARGO ASIGNADO	
1	2	TÉCNICO DE ENFERMERÍA	4	consultorio externo	2	40	SERVICIOS NO PERSONALES (TERCERO)	3	de 1 a 4 años	3	mas de 1 año	4
2	1	ENFERMERA (O)	1	Emergencia	1	40	CAS	1	5 años a más	4	mas de 1 año	4
3	1	ENFERMERA (O)	1	Emergencia	1	38	CAS	1	5 años a más	4	mas de 1 año	4
4	1	ENFERMERA (O)	1	Emergencia	1	35	CAS	1	5 años a más	4	mas de 1 año	4
5	1	ENFERMERA (O)	1	Emergencia	1	40	CAS	1	5 años a más	4	mas de 1 año	4
6	2	ENFERMERA (O)	1	consultorio externo	2	29	SERVICIOS NO PERSONALES (TERCERO)	3	de 1 a 4 años	3	mas de 1 año	4
7	2	ENFERMERA (O)	1	consultorio externo	2	37	SERVICIOS NO PERSONALES (TERCERO)	3	de 1 a 4 años	3	mas de 1 año	4
8	2	ENFERMERA (O)	1	consultorio externo	2	41	SERVICIOS NO PERSONALES (TERCERO)	3	de 1 a 4 años	3	mas de 1 año	4
9	2	ENFERMERA (O)	1	consultorio externo	2	40	SERVICIOS NO PERSONALES (TERCERO)	3	de 1 a 4 años	3	mas de 1 año	4
10	1	ENFERMERA (O)	1	consultorio externo	2	28	NOMBRADO	2	de 1 a 4 años	3	mas de 1 año	4
11	2	ENFERMERA (O)	1	consultorio externo	2	35	CAS	1	3 a 6 meses	1	de 3 a 6 meses	2
12	2	ENFERMERA (O)	1	UCI	3	47	CAS	1	5 años a más	4	mas de 1 año	4
13	1	ENFERMERA (O)	1	Emergencia	1	38	CAS	1	5 años a más	4	mas de 1 año	4
14	1	ENFERMERA (O)	1	consultorio externo	2	35	CAS	1	3 a 6 meses	1	de 3 a 6 meses	2
15	2	ENFERMERA (O)	1	UCI	3	47	CAS	1	5 años a más	4	mas de 1 año	4

16	2	ENFERMERA (O)	1	Hospitalización	4	32	CAS	1	5 años a más	4	mas de 1 año	4
17	2	ENFERMERA (O)	1	Hospitalización	4	38	CAS	1	5 años a más	4	mas de 1 año	4
18	2	ENFERMERA (O)	1	Hospitalización	4	37	CAS	1	5 años a más	4	mas de 1 año	4
19	2	ENFERMERA (O)	1	Hospitalización	4	32	CAS	1	5 años a más	4	mas de 1 año	4
20	2	ENFERMERA (O)	1	Hospitalización	4	54	CAS	1	5 años a más	4	mas de 1 año	4
21	2	TÉCNICO DE ENFERMERÍA	4	Hospitalización	4	53	CAS	1	5 años a más	4	Menor a 3 meses	1
22	2	OTRO	5	Imágenes	1 0	40	CAS	1	5 años a más	4	mas de 1 año	4
23	2	OTRO	5	Hospitalización	4	46	CAS	1	5 años a más	4	mas de 1 año	4
24	2	ENFERMERA (O)	1	Emergencia	1	36	CAS	1	de 1 a 4 años	3	mas de 1 año	4
25	1	ENFERMERA (O)	1	Emergencia	1	58	CAS	1	5 años a más	4	mas de 1 año	4
26	2	MÉDICO	2	Emergencia	1	35	CAS	1	de 1 a 4 años	3	mas de 1 año	4
27	2	OTRO	5	Trabajo Social	8	36	CAS	1	5 años a más	4	mas de 1 año	4
28	2	ENFERMERA (O)	1	referencias y contrarreferencias	7	30	CAS	1	de 1 a 4 años	3	mas de 1 año	4
29	2	ENFERMERA (O)	1	Emergencia	1	29	CAS	1	de 1 a 4 años	3	mas de 1 año	4
30	2	OTRO	5	Emergencia	1	40	CAS	1	de 1 a 4 años	3	mas de 1 año	4
31	2	ENFERMERA (O)	1	consultorio externo	2	35	CAS	1	3 a 6 meses	1	de 3 a 6 meses	2
32	2	ENFERMERA (O)	1	UCI	3	47	CAS	1	5 años a más	4	mas de 1 año	4
33	1	ENFERMERA (O)	1	Emergencia	1	38	CAS	1	5 años a más	4	mas de 1 año	4
34	2	ENFERMERA (O)	1	consultorio externo	2	35	CAS	1	3 a 6 meses	1	de 3 a 6 meses	2
35	1	ENFERMERA (O)	1	Emergencia	1	40	CAS	1	5 años a más	4	mas de 1 año	4
36	2	ENFERMERA (O)	1	consultorio externo	2	35	CAS	1	3 a 6 meses	1	de 3 a 6 meses	2
37	2	ENFERMERA (O)	1	Emergencia	1	49	NOMBRADO	2	5 años a más	4	mas de 1 año	4
38	1	ENFERMERA (O)	1	Emergencia	1	38	CAS	1	5 años a más	4	mas de 1 año	4
39	2	ENFERMERA (O)	1	consultorio externo	2	35	CAS	1	3 a 6 meses	1	de 3 a 6 meses	2
40	2	ENFERMERA (O)	1	UCI	3	37	CAS	1	5 años a más	4	mas de 1 año	4
41	2	MÉDICO	2	Emergencia	1	35	CAS	1	de 1 a 4 años	3	mas de 1 año	4
42	2	MÉDICO	2	Emergencia	1	35	CAS	1	de 1 a 4 años	3	mas de 1 año	4

43	2	ENFERMERA (O)	1	consultorio externo	2	34	SERVICIOS NO PERSONALES (TERCERO)	3	de 1 a 4 años	3	mas de 1 año	4
44	1	MÉDICO	2	Uci	3	38	CAS	1	de 1 a 4 años	3	mas de 1 año	4
45	2	ENFERMERA (O)	1	Referencia	7	40	CAS	1	5 años a más	4	mas de 1 año	4
46	2	ENFERMERA (O)	1	Trabajo Social	8	62	SERVICIOS NO PERSONALES (TERCERO)	3	5 años a más	4	mas de 1 año	4
47	2	ENFERMERA (O)	1	área Covid 19	9	33	CAS	1	de 1 a 4 años	3	de 7 meses a 1 año	3
48	2	ENFERMERA (O)	1	área Covid 19	9	29	CAS	1	de 1 a 4 años	3	de 7 meses a 1 año	3
49	2	ENFERMERA (O)	1	área Covid 19	9	40	CAS	1	de 1 a 4 años	3	de 7 meses a 1 año	3
50	2	ENFERMERA (O)	1	área Covid 19	9	36	CAS	1	de 1 a 4 años	3	de 7 meses a 1 año	3
51	2	ENFERMERA (O)	1	UCI	3	37	NOMBRADO	2	de 1 a 4 años	3	mas de 1 año	4
52	1	ENFERMERA (O)	1	consultorio externo	2	28	NOMBRADO	2	de 1 a 4 años	3	mas de 1 año	4
53	2	ENFERMERA (O)	1	Uci	3	42	NOMBRADO	2	5 años a más	4	mas de 1 año	4
54	2	ENFERMERA (O)	1	Seguros públicos y privados	5	39	CAS	1	5 años a más	4	mas de 1 año	4
55	2	ENFERMERA (O)	1	PROMOCIÓN DE LA SALUD	6	60	NOMBRADO	2	5 años a más	4	mas de 1 año	4
56	2	TÉCNICO DE ENFERMERÍA	4	UCI	3	29	CAS	1	5 años a más	4	Menor a 3 meses	1
57	1	ENFERMERA (O)	1	Emergencia	1	38	CAS	1	5 años a más	4	mas de 1 año	4
58	1	ENFERMERA (O)	1	Emergencia	1	35	CAS	1	5 años a más	4	mas de 1 año	4
59	1	ENFERMERA (O)	1	Emergencia	1	40	CAS	1	5 años a más	4	mas de 1 año	4
60	1	ENFERMERA (O)	1	consultorio externo	2	28	NOMBRADO	2	de 1 a 4 años	3	mas de 1 año	4
61	1	ENFERMERA (O)	1	consultorio externo	2	35	NOMBRADO	2	de 1 a 4 años	3	mas de 1 año	4
62	1	MÉDICO	2	UCI	3	38	CAS	1	de 1 a 4 años	3	mas de 1 año	4
63	2	ENFERMERA (O)	1	consultorio externo	2	35	CAS	1	3 a 6 meses	1	de 3 a 6 meses	1

64	1	MÉDICO	2	UCI	3	42	NOMBRADO	2	de 1 a 4 años	3	mas de 1 año	4
65	2	ENFERMERA (O)	1	UCI	3	47	CAS	1	5 años a más	4	mas de 1 año	4
66	2	ENFERMERA (O)	1	hospitalización	4	32	CAS	1	5 años a más	4	mas de 1 año	4
67	2	ENFERMERA (O)	1	hospitalización	4	38	CAS	1	5 años a más	4	mas de 1 año	4
68	2	ENFERMERA (O)	1	hospitalización	4	37	CAS	1	5 años a más	4	mas de 1 año	4
69	2	ENFERMERA (O)	1	hospitalización	4	33	CAS	1	5 años a más	4	mas de 1 año	4
70	1	ENFERMERA (O)	1	hospitalización	4	38	NOMBRADO	2	5 años a más	4	mas de 1 año	4
71	2	ENFERMERA (O)	1	consultorio externo	2	33	SERVICIOS NO PERSONALES (TERCERO)	3	mas de 6 meses pero menos de 1 año	2	de 3 a 6 meses	2
72	1	MÉDICO	2	Emergencia	1	37	NOMBRADO	2	de 1 a 4 años	3	de 7 meses a 1 año	3
73	2	OBSTETRA	3	hospitalización	4	49	CAS	1	de 1 a 4 años	3	de 7 meses a 1 año	3
74	2	ENFERMERA (O)	1	Emergencia	1	40	SERVICIOS NO PERSONALES (TERCERO)	3	de 1 a 4 años	3	mas de 1 año	4
75	1	MÉDICO	2	Emergencia	1	54	NOMBRADO	2	5 años a mas	4	mas de 1 año	4
76	2	ENFERMERA (O)	1	UCI	3	36	NOMBRADO	2	5 años a mas	4	mas de 1 año	4
77	2	ENFERMERA (O)	1	UCI	3	36	NOMBRADO	2	5 años a mas	4	mas de 1 año	4
78	2	ENFERMERA (O)	1	UCI	3	36	NOMBRADO	2	5 años a mas	4	mas de 1 año	4
79	2	ENFERMERA (O)	1	UCI	3	36	NOMBRADO	2	5 años a mas	4	mas de 1 año	4
80	2	ENFERMERA (O)	1	Seguros públicos y privados	5	39	CAS	1	5 años a más	4	mas de 1 año	4
81	1	ENFERMERA (O)	1	Emergencia	1	38	CAS	1	5 años a más	4	mas de 1 año	4
82	2	ENFERMERA (O)	1	Emergencia	1	35	CAS	1	5 años a más	4	mas de 1 año	4
83	1	ENFERMERA (O)	1	Emergencia	1	40	CAS	1	5 años a más	4	mas de 1 año	4
84	1	ENFERMERA (O)	1	Emergencia	1	40	CAS	1	5 años a más	4	mas de 1 año	4
85	1	ENFERMERA (O)	1	consultorio externo	2	28	NOMBRADO	2	de 1 a 4 años	3	mas de 1 año	4
86	2	ENFERMERA (O)	1	consultorio externo	2	35	CAS	1	3 a 6 meses	1	de 3 a 6 meses	2

87	2	ENFERMERA (O)	1	UCI	3	47	CAS	1	5 años a más	4	mas de 1 año	4
88	1	ENFERMERA (O)	1	Emergencia	1	38	CAS	1	5 años a más	4	mas de 1 año	4
89	2	ENFERMERA (O)	1	consultorio externo	2	35	CAS	1	3 a 6 meses	1	de 3 a 6 meses	2
90	2	ENFERMERA (O)	1	Emergencia	1	47	CAS	1	5 años a más	4	mas de 1 año	4
91	1	ENFERMERA (O)	1	consultorio externo	2	28	NOMBRADO	2	de 1 a 4 años	3	mas de 1 año	4
92	1	ENFERMERA (O)	1	consultorio externo	2	28	NOMBRADO	2	de 1 a 4 años	3	mas de 1 año	4
93	1	ENFERMERA (O)	1	Emergencia	1	38	CAS	1	5 años a más	4	mas de 1 año	4
94	1	ENFERMERA (O)	1	consultorio externo	2	28	NOMBRADO	2	de 1 a 4 años	3	mas de 1 año	4
95	2	ENFERMERA (O)	1	consultorio externo	2	35	CAS	1	3 a 6 meses	1	de 3 a 6 meses	2
96	2	ENFERMERA (O)	1	UCI	3	47	CAS	1	5 años a más	4	mas de 1 año	4
97	1	ENFERMERA (O)	1	Emergencia	1	38	CAS	1	5 años a más	4	mas de 1 año	4
98	2	ENFERMERA (O)	1	consultorio externo	2	35	CAS	1	3 a 6 meses	1	de 3 a 6 meses	2
99	2	ENFERMERA (O)	1	Emergencia	1	47	CAS	1	5 años a más	4	mas de 1 año	4
100	1	ENFERMERA (O)	1	consultorio externo	2	28	NOMBRADO	2	de 1 a 4 años	3	mas de 1 año	4
101	1	MÉDICO	2	UCI	3	38	CAS	1	de 1 a 4 años	3	mas de 1 año	4
102	1	MÉDICO	2	UCI	3	38	CAS	1	de 1 a 4 años	3	mas de 1 año	4
103	2	ENFERMERA (O)	1	Emergencia	1	35	CAS	1	5 años a más	4	mas de 1 año	4
104	1	ENFERMERA (O)	1	consultorio externo	2	28	NOMBRADO	2	de 1 a 4 años	3	mas de 1 año	4
105	2	ENFERMERA (O)	1	Emergencia	1	47	CAS	1	5 años a más	4	mas de 1 año	4
106	1	ENFERMERA (O)	1	consultorio externo	2	28	NOMBRADO	2	de 1 a 4 años	3	mas de 1 año	4
107	1	MÉDICO	2	UCI	3	30	CAS	1	mas de 6 meses pero menos de 1 año	2	de 3 a 6 meses	2

Variable Motivación

V1p	V1_	V1_1	V1_	V1_	V1_	V1_	V1_	V1_	V1_p	V1_p	V1_p	V1_p	V1_p	V1_p	V1_p	V1_p	V1_p	V1_p	V1_p
1	p2	p3	p4	p5	p6	p7	p8	p9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20
5	3	5	5	2	2	2	5	5	2	4	1	5	2	5	5	3	3	4	1
5	3	3	5	1	3	3	4	5	3	5	1	5	2	5	5	2	5	5	3
5	3	3	5	1	3	3	4	5	3	5	1	5	2	5	5	2	5	5	3
5	3	3	5	1	3	3	4	5	3	5	1	5	2	5	5	2	5	5	3
5	3	4	5	4	3	4	5	5	1	5	1	5	2	5	5	4	4	5	1
5	3	4	5	4	3	4	5	5	1	5	1	5	2	5	5	4	4	5	1
5	3	4	5	4	3	4	5	5	1	5	1	5	2	5	5	4	4	5	1
5	3	4	5	4	3	4	5	5	1	5	1	5	2	5	5	4	4	5	1
3	2	4	4	4	5	3	4	4	1	5	1	5	3	5	4	5	5	3	3
4	3	4	4	2	2	4	5	4	3	5	1	4	3	5	4	4	5	4	2
5	2	5	5	1	1	5	5	1	5	5	1	5	5	5	4	4	5	5	1
5	3	3	5	1	3	3	4	5	3	5	1	5	2	5	5	2	5	5	3
4	3	4	4	2	1	4	5	4	3	5	1	4	3	5	4	4	5	4	2
5	2	5	5	1	4	5	5	2	5	5	1	5	5	5	4	4	5	5	1
3	3	5	5	3	4	5	4	5	5	4	1	3	3	2	4	4	5	4	3
3	3	5	5	3	4	5	4	5	5	4	1	3	3	2	4	4	5	4	3
3	3	5	5	3	4	5	4	5	5	4	1	3	3	2	4	4	5	4	3

3	3	5	5	3	4	5	4	5	5	4	1	3	3	2	4	4	5	4	3
5	3	4	5	2	4	5	5	4	5	5	3	5	3	5	5	5	5	5	3
5	1	5	5	2	2	2	5	5	1	1	1	5	5	5	1	2	5	5	1
4	5	5	5	2	4	3	5	5	3	5	1	5	3	5	5	5	5	5	3
5	5	5	5	2	1	3	5	5	4	5	1	5	5	5	5	5	5	5	1
5	4	4	4	2	3	2	4	5	1	5	1	4	4	5	5	4	5	5	1
3	4	4	5	3	2	1	4	4	3	4	2	4	3	4	4	2	4	4	4
4	2	4	5	3	2	2	2	4	2	5	1	5	1	5	4	4	5	5	1
4	2	2	4	3	3	3	4	4	1	4	1	4	3	3	4	4	5	4	3
4	2	4	4	3	3	4	4	4	1	4	1	5	4	2	5	4	4	4	2
3	4	5	5	2	5	1	5	5	4	5	1	5	4	5	5	5	5	5	1
3	5	5	4	5	5	3	5	5	3	5	1	5	2	4	3	5	5	3	2
4	3	4	4	2	2	4	5	4	3	5	1	4	3	5	4	4	5	4	2
5	2	5	5	1	1	5	5	1	5	5	1	5	5	5	4	4	5	5	1
5	3	3	5	1	3	3	4	5	3	5	1	5	2	5	5	2	5	5	3
4	3	4	4	2	2	4	5	4	3	5	1	4	3	5	4	4	5	4	2
5	1	3	4	1	2	3	5	5	3	5	1	5	4	5	4	3	5	4	3
4	3	4	4	2	2	4	5	4	3	5	1	4	3	5	4	4	5	4	2
5	2	5	5	1	1	5	5	1	5	5	1	5	5	5	4	4	5	5	1
5	3	3	5	1	3	3	4	5	3	5	1	5	2	5	5	2	5	5	3
4	3	4	4	2	2	4	5	4	3	5	1	4	3	5	4	4	5	4	2
5	2	5	5	1	1	5	5	2	5	5	1	5	5	5	4	4	5	5	1
4	2	4	5	3	2	2	2	4	2	5	1	5	1	5	4	4	5	5	1
4	2	4	5	3	2	2	2	4	2	5	1	5	1	5	4	4	5	5	1
5	2	3	5	1	4	3	4	4	2	5	1	4	4	3	4	4	5	4	2
4	3	3	1	2	3	3	2	3	4	5	3	4	2	5	5	3	4	4	1
3	3	2	3	3	3	4	5	4	4	4	4	4	4	1	4	4	4	4	5
3	5	4	5	3	4	2	5	5	1	4	1	5	5	5	4	3	5	5	2
4	2	2	5	4	2	3	2	2	4	5	2	4	2	4	5	3	4	5	1
4	2	2	5	4	2	3	2	2	4	5	2	4	2	4	5	3	4	5	1

4	2	2	5	4	2	3	2	2	4	5	2	4	2	4	5	3	4	5	1
4	2	2	5	4	2	3	2	2	4	5	2	4	2	4	5	3	4	5	1
5	2	4	5	1	4	2	5	5	4	5	1	5	3	5	4	5	4	5	3
3	2	4	4	7	5	3	4	4	1	5	1	5	3	5	4	5	5	3	3
5	1	5	5	1	3	2	3	2	3	3	1	5	1	5	5	5	5	5	2
5	2	5	5	2	3	2	5	5	3	5	1	5	4	4	5	4	5	4	3
5	4	4	5	1	1	4	5	4	1	1	1	5	5	4	3	5	5	5	5
4	4	4	5	3	2	2	5	4	2	5	1	5	1	5	3	3	4	4	4
5	3	4	5	1	3	3	4	5	4	5	1	5	2	5	5	2	5	5	3
5	3	3	5	1	3	3	4	5	4	5	1	5	2	5	5	2	5	5	3
3	2	4	4	3	5	3	4	4	1	5	1	5	3	5	4	5	5	3	3
3	2	4	4	3	5	3	4	4	1	5	1	5	3	5	4	5	5	3	3
4	3	3	4	2	3	4	2	3	4	5	3	5	2	5	5	3	4	4	1
4	3	4	4	2	2	3	5	4	3	5	1	4	2	5	4	4	5	4	2
4	3	3	4	2	3	3	2	3	4	5	3	4	2	5	5	3	4	4	1
5	2	5	5	1	1	5	5	1	5	5	1	5	5	5	4	4	5	5	1
3	3	5	5	3	4	5	4	5	5	4	1	3	3	2	4	4	5	4	3
3	3	5	5	3	4	5	4	5	5	4	1	3	3	2	4	4	5	4	3
3	3	5	5	3	4	5	4	5	5	4	1	3	3	2	4	4	5	4	3
4	1	4	5	5	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3
5	1	3	5	1	1	5	5	5	1	5	1	5	5	1	5	5	5	5	1
5	3	4	5	1	1	4	5	5	3	5	1	5	3	5	5	4	5	5	3
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
4	3	4	5	4	2	3	3	4	2	5	2	4	2	5	3	3	3	5	1
5	2	4	5	4	3	2	2	4	3	5	1	4	3	4	5	3	4	5	1
4	2	2	5	3	3	2	3	3	2	5	2	4	2	5	5	3	3	5	1
3	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	1	5	3	2	5	5	5	5	2
3	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	1	5	3	2	5	5	5	5	2
3	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	1	5	3	2	5	5	5	5	2

3	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	1	5	3	2	5	5	5	5	2
5	2	5	5	2	3	2	5	5	3	5	1	5	4	2	5	4	5	4	3
5	3	3	5	1	3	3	4	5	3	5	1	5	2	5	5	2	5	5	3
5	3	3	5	1	3	3	4	5	3	5	1	5	2	5	5	2	5	5	3
5	3	3	5	1	3	3	4	5	3	5	1	5	2	5	5	2	5	5	3
3	2	4	4	4	5	3	4	4	1	5	1	5	3	5	4	5	5	3	3
4	3	4	4	2	2	4	5	4	3	5	1	4	3	5	4	4	5	4	2
5	2	5	5	1	1	5	5	2	5	5	1	5	5	5	4	4	5	5	1
5	3	3	5	1	3	3	4	5	3	5	1	5	2	5	5	2	5	5	3
4	3	4	4	2	2	4	5	4	3	5	1	4	3	5	4	4	5	4	2
5	2	5	5	1	1	5	5	1	5	5	1	5	5	5	4	4	5	5	1
3	2	4	4	4	5	3	4	4	1	5	1	5	3	5	4	5	5	3	3
3	2	4	4	4	5	3	4	4	1	5	1	5	3	5	4	5	5	3	3
5	3	3	5	1	3	3	4	5	3	5	1	5	2	5	5	2	5	5	3
3	2	4	4	4	5	3	4	4	1	5	1	5	3	5	4	5	5	3	3
4	3	4	4	2	2	4	5	4	3	5	1	4	3	5	4	4	55	4	2
5	2	5	5	1	1	5	5	1	5	5	1	5	5	5	4	4	5	5	1
5	3	3	5	1	3	3	4	5	3	5	1	5	2	5	5	2	5	5	3
4	3	4	4	2	2	4	5	4	3	5	1	4	3	5	4	4	5	4	2
5	2	5	5	1	1	5	5	1	5	5	1	5	5	5	4	4	5	5	1
3	2	4	4	4	5	3	4	4	1	5	1	5	3	5	4	5	5	3	3
4	3	3	4	2	3	3	0	3	4	5	3	4	2	5	5	3	4	4	1
4	3	3	4	2	3	3	0	3	4	5	3	4	2	5	5	3	4	4	1
5	3	3	5	1	3	3	4	5	3	5	1	5	2	5	5	2	5	5	3
3	2	4	4	4	5	3	4	4	1	5	1	5	3	5	4	5	5	3	3
5	2	5	5	1	2	5	5	1	5	5	1	5	5	5	4	4	5	5	1
3	2	4	4	4	5	3	4	4	1	5	1	5	3	5	4	2	5	3	3
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3

1	4	3	2	3	3	4	4	4	4	3	3	4	4	3	3	2	4	4	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	
2	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	2	4	3	4	2	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	
2	4	4	4	2	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	2	3	4	5	4	3	4	4	4	5	4	4	5	5	3	4		
2	3	3	4	2	2	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	4	3	2	2	4	4	4	4	3	4	3	3	3	4		
2	3	3	2	2	2	3	3	3	4	3	4	4	4	4	2	2	4	4	4	1	3	3	4	4	4	4	3	2	4	4		
2	2	1	3	1	1	2	2	4	4	1	2	5	4	2	1	1	4	4	3	1	1	1	1	4	4	4	1	1	2	3		
4	5	4	3	2	3	3	4	5	4	4	5	5	4	4	3	2	4	3	3	3	2	3	3	5	4	4	3	3	3	4		
3	3	2	3	3	4	4	3	4	3	3	2	3	4	3	2	2	4	4	2	2	1	3	4	4	2	5	4	3	2	3		
1	4	3	1	4	3	4	4	4	4	3	4	5	4	4	3	3	4	4	3	3	3	4	4	5	3	4	4	4	4	4		
3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	3	3	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4		
3	3	2	3	3	4	4	3	4	3	3	2	3	4	3	2	2	4	4	2	2	1	3	4	4	2	5	4	3	2	3		
3	4	4	4	3	5	4	4	4	3	5	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4		
3	3	2	3	3	4	4	3	4	3	3	2	3	4	3	2	2	4	4	2	2	1	3	4	4	2	5	4	3	2	3		
1	4	3	1	4	3	4	4	4	4	3	4	5	4	4	3	3	4	4	3	3	3	4	4	5	3	4	4	4	4	4		
3	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	3	3	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4		
3	3	2	3	3	4	4	3	4	3	3	2	3	4	3	2	2	4	4	2	2	1	3	4	4	2	5	4	3	2	3		
1	4	3	1	4	3	4	4	4	4	3	4	5	4	4	3	3	4	4	3	3	3	4	4	5	3	4	4	4	4	4		
2	4	4	4	2	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	2	3	4	5	4	3	4	4	4	5	4	4	5	5	3	4	
2	4	4	4	2	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	2	3	4	5	4	3	4	4	4	5	4	4	5	5	3	4	
1	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	5	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
3	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	5	5	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	
1	4	3	4	3	2	3	3	4	4	2	2	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3
2	3	4	2	3	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	3	3	5	5	5	4	4	3	4	2	2	4	4	4	4	4	4	
3	4	4	3	3	1	3	3	4	4	4	3	1	4	4	2	2	5	5	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
3	4	4	3	3	1	3	3	4	4	4	3	1	4	4	2	2	5	5	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
3	4	4	3	3	1	3	3	4	4	4	3	1	4	4	2	2	5	5	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
2	4	4	2	4	1	1	4	2	3	2	2	4	4	3	3	4	5	3	1	2	1	4	4	4	5	4	2	3	3	4		
5	4	3	3	5	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	3	4	4	4	5	4	4	3	3	4	3		
4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	

3	4	4	3	2	3	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	3	4	4	4	3	4	3	3	5	5	4	4	4	4	4	4
4	3	4	3	5	5	1	1	1	3	3	4	4	4	2	1	1	4	4	2	1	4	2	2	3	3	3	4	3	5	4	4
2	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	4	4	4	3	3	4	4	3	3	3	4	4	5	4	4	3	3	4	3	4
3	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	3	3	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4
3	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	3	3	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4
5	4	3	3	5	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	3	4	4	4	5	4	4	3	3	4	3	4	
5	4	3	3	5	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	3	4	4	4	5	4	4	3	3	4	3	4	
3	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	5	5	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	
3	3	2	3	3	4	4	3	4	3	3	2	3	4	3	2	2	4	4	2	2	1	3	4	4	2	5	4	3	2	3	
3	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	5	5	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	
1	4	3	1	4	3	4	4	4	4	3	4	5	4	4	3	3	4	4	3	3	3	4	4	5	3	4	4	4	4	4	
3	3	3	2	4	4	4	3	4	3	4	4	4	5	4	4	3	3	3	4	3	3	3	3	5	3	4	4	4	4	4	
3	3	3	2	4	4	4	3	4	3	4	4	4	5	4	4	3	3	3	4	3	3	3	3	5	3	4	4	4	4	4	
3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	
4	4	3	2	2	2	3	4	4	3	3	3	4	3	3	2	2	5	4	2	2	2	3	3	5	3	5	4	3	3	4	
2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	4	5	4	3	3	4	3	3	3	3	2	3	4	4	4	4	3	3	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	3	4	4	2	2	3	4	4	4	3	4	5	4	3	2	3	5	5	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5
4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	5	5	4	4	3	4	4	4	4	5	5	5	3	5	
5	5	3	4	3	3	4	5	5	4	4	4	5	5	4	2	3	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4
3	4	4	3	2	3	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	3	4	4	4	3	4	4	3	5	5	4	4	4	4	4	4
3	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	3	3	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4
3	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	3	3	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4
3	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	3	3	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4

3	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	3	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4				
5	4	3	3	5	4	4	4	3	4	4	42	4	3	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	5	4	4	3	3	4	3
3	3	2	3	3	4	4	3	4	3	3	2	3	4	3	2	2	4	4	2	2	1	3	4	4	2	5	4	3	2	3
1	4	3	1	4	3	4	4	4	4	3	4	5	4	4	3	3	4	4	3	3	3	4	4	5	3	4	4	4	4	4
3	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	3	3	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4
3	3	2	3	3	4	4	3	4	3	3	2	3	4	3	2	2	4	4	2	2	1	3	4	4	2	5	4	3	2	3
1	4	3	1	4	3	4	4	4	4	3	4	5	4	4	3	3	4	4	3	3	3	4	4	5	3	4	4	4	4	4
5	4	3	3	5	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	3	4	4	4	5	4	4	3	3	4	3
5	4	3	3	5	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	3	4	4	4	5	4	4	3	3	4	3
3	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	3	3	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4
5	4	3	3	5	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	3	4	4	4	5	4	4	3	3	4	3
3	3	2	3	3	4	4	3	4	3	3	2	3	4	3	2	2	4	4	2	2	1	3	4	4	2	5	4	3	2	3
1	4	3	1	4	3	4	4	4	4	3	4	5	4	4	3	3	4	4	3	3	3	4	4	5	3	4	4	4	4	4
3	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4
3	3	2	3	3	4	4	3	4	3	3	2	3	4	3	2	2	4	4	2	2	1	3	4	4	2	5	4	3	2	3
1	4	3	1	4	3	4	4	4	4	3	4	5	4	4	3	3	4	4	3	3	3	4	4	5	3	4	4	4	4	4
1	4	3	3	5	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	3	4	4	4	5	4	4	3	3	4	3
3	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	5	5	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5
3	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	5	5	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5
3	4	4	4	3	4	3	4	4	3	4	4	4	4	3	4	3	3	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4
5	4	3	3	5	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	3	4	4	4	5	4	4	3	3	4	3
1	4	3	1	4	3	4	4	4	4	3	4	5	4	4	3	3	4	4	3	3	3	4	4	5	3	4	4	4	4	4
5	4	3	3	5	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	3	4	4	4	5	4	4	3	3	4	3
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4

Variable satisfacción laboral

V3_	V3_	V3_	V3_	V3_	V3_	V3_	V3_	V3_	V3_p	V3_p	V3_p	V3_p	V3_p	V3_p	V3_p	V3_p	V3_p	V3_p	V3_p	V3_p	V3_p	V3_p	V3_p
p1	p2	p3	p4	p5	p6	p7	p8	p9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24
3	4	4	4	4	4	2	4	4	4	2	4	3	4	3	2	4	4	4	4	3	3	2	4
2	4	4	2	3	2	4	4	4	4	2	3	4	4	4	4	4	2	4	2	3	2	3	2
2	4	4	2	3	2	4	4	4	4	2	3	4	4	4	4	4	2	4	2	3	2	3	2
2	4	4	2	3	2	4	4	4	4	2	3	4	4	4	4	4	2	4	2	3	2	3	2
2	4	4	4	4	4	3	4	4	4	2	4	4	4	2	2	3	4	4	3	2	3	2	4
2	4	4	4	4	4	3	4	4	4	2	4	4	4	2	2	3	4	4	3	2	3	2	4
2	4	4	4	4	4	3	4	4	4	2	4	4	4	2	2	3	4	4	3	2	3	2	4
2	4	4	4	4	4	3	4	4	4	2	4	4	4	2	2	3	4	4	3	2	3	2	4
3	3	2	2	4	3	4	4	4	4	4	3	4	5	3	3	3	2	4	2	3	1	2	2
3	4	3	2	4	3	4	5	2	4	2	2	2	4	4	2	3	2	4	2	4	2	2	2
2	4	4	4	4	2	4	5	4	5	2	4	4	4	1	4	4	4	4	4	2	2	4	2
2	4	4	2	3	2	4	4	4	4	2	3	4	4	4	4	4	2	4	2	3	2	3	2
3	4	3	2	4	3	4	5	5	4	2	2	2	4	4	2	3	2	4	2	4	2	2	2
2	4	4	4	4	2	4	5	4	5	2	4	4	4	1	4	4	4	4	4	2	2	4	2
2	5	5	3	5	3	5	3	5	5	3	3	5	3	1	5	5	5	4	3	4	2	2	4
2	5	5	3	5	3	5	3	5	5	3	3	5	3	1	5	5	5	3	3	4	2	2	4
2	5	5	3	5	3	5	3	5	5	3	3	5	3	1	5	5	5	3	3	4	2	2	4
1	5	5	3	5	3	3	3	4	4	3	3	4	4	1	4	5	3	4	4	5	2	4	3
2	4	5	2	4	4	4	4	4	4	2	3	4	4	4	4	3	2	4	2	4	2	2	2
4	4	4	5	4	1	4	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	2
2	4	4	3	3	1	5	4	4	5	3	3	4	5	1	1	1	4	3	4	3	3	5	2

2	4	4	3	4	2	4	4	4	4	2	4	4	4	2	4	2	4	4	4	2	2	4	4
2	4	2	3	4	2	4	4	4	4	2	4	4	4	3	4	3	3	4	3	3	2	2	3
2	5	4	3	5	2	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	2	4	2	2	2	2	4	2
3	4	4	2	4	2	4	4	3	4	2	2	3	4	4	3	2	2	4	2	2	2	2	2
4	4	3	4	4	3	4	4	2	4	1	4	4	4	2	2	2	2	2	2	2	2	4	2
5	4	5	4	5	5	1	2	1	4	2	1	1	3	2	2	2	5	4	4	2	1	4	2
1	5	3	2	4	3	4	3	4	5	2	4	4	4	3	4	4	3	4	3	3	2	3	2
3	4	3	2	4	3	4	2	2	4	2	2	2	4	4	2	3	2	4	2	4	2	2	2
2	4	4	4	4	2	4	2	4	5	2	4	4	4	1	4	4	4	4	4	2	2	4	2
2	4	4	2	3	2	4	4	4	4	2	3	4	4	4	4	4	2	4	2	3	2	3	2
3	4	3	2	4	3	4	2	2	4	2	2	2	4	4	2	3	2	4	2	4	2	2	2
2	4	3	2	4	2	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	2	4	3	2	2	3	2
3	4	3	2	4	3	4	2	2	4	2	2	2	4	4	2	3	2	4	2	4	2	2	2
2	4	4	4	4	2	4	2	4	5	2	4	4	4	1	4	4	4	4	4	2	2	4	2
2	4	4	2	3	2	4	4	4	4	2	3	4	4	4	4	4	2	4	2	3	2	3	2
3	4	3	2	4	3	4	2	2	4	2	2	2	4	4	2	3	2	4	2	4	2	2	2
2	4	4	4	4	2	4	2	4	5	2	4	4	4	1	4	4	4	4	4	2	2	4	2
2	5	4	3	5	2	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	2	4	2	2	2	4	2
2	5	4	3	5	2	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	2	4	2	2	2	4	2
2	5	3	3	5	1	4	4	4	4	1	3	4	4	4	4	3	2	4	2	3	1	2	2
2	5	4	2	5	2	5	5	5	5	1	5	4	4	4	4	3	2	4	3	2	2	4	2
4	4	4	3	4	2	2	4	2	4	1	2	4	4	2	2	1	2	4	3	2	1	1	2
5	4	2	3	3	1	4	5	5	5	1	4	5	4	1	5	4	5	1	3	4	1	3	2
4	4	5	3	4	2	4	4	3	4	4	4	4	44	4	4	4	2	4	4	2	2	4	2
4	4	5	3	4	2	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	2	2	4	2
4	4	5	3	4	2	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	2	2	4	2
4	4	5	3	4	2	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	2	2	4	2
2	1	3	2	4	4	3	3	3	4	4	1	3	4	4	2	3	4	3	2	4	4	2	2
3	3	5	2	4	3	4	4	4	4	4	3	4	5	3	3	3	2	4	2	3	1	2	2
1	4	4	4	4	3	4	4	4	3	1	3	4	4	3	4	4	4	4	4	2	2	2	3

2	4	2	3	4	2	4	4	4	4	1	3	5	5	2	4	3	2	4	2	2	2	2	4
4	5	4	2	4	2	3	4	2	4	3	3	4	5	4	3	2	3	4	3	4	4	3	2
3	4	4	4	5	3	4	4	4	4	3	2	3	4	3	4	3	2	4	3	2	3	2	4
2	4	4	2	3	2	4	4	4	4	2	3	4	4	4	4	4	2	4	2	3	2	3	2
2	4	4	2	3	2	3	4	4	4	2	3	4	4	4	4	4	2	4	2	3	2	3	2
2	4	4	2	3	2	4	4	4	4	2	3	4	4	4	4	4	2	4	2	3	2	3	2
3	3	2	2	4	3	4	4	4	4	4	3	4	5	3	3	3	2	4	2	3	1	2	2
2	3	2	2	4	2	4	4	4	4	4	3	4	5	3	3	3	2	4	2	3	1	2	2
2	5	4	2	5	2	5	5	5	5	1	5	4	4	4	4	3	2	4	3	2	2	4	2
3	4	3	2	4	3	4	2	2	4	2	2	2	4	4	3	3	2	4	2	4	2	2	2
2	5	4	2	5	2	5	5	5	5	1	5	4	4	4	4	3	2	4	3	2	2	4	2
2	4	4	4	4	2	4	2	4	5	2	4	4	4	1	4	4	4	4	4	2	2	4	2
2	5	5	3	5	3	5	3	5	5	3	3	5	3	1	5	5	5	3	3	4	2	2	4
2	5	5	3	5	3	5	3	5	5	3	3	5	3	1	5	5	5	3	3	4	2	2	4
3	4	5	5	5	2	4	4	5	5	3	3	4	3	3	3	3	4	4	4	3	3	4	5
1	1	3	3	5	1	3	5	4	5	3	3	4	4	2	4	4	4	4	4	1	1	5	5
1	4	5	2	4	3	4	4	4	4	2	3	4	4	3	3	4	4	4	3	3	2	2	4
3	4	5	4	3	3	4	3	3	4	2	3	3	4	2	3	3	3	4	3	2	2	3	2
2	4	4	2	4	2	4	4	4	4	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	2	4	2
1	5	4	4	4	2	4	5	5	5	1	4	4	4	3	4	4	4	4	4	2	2	4	4
1	5	4	2	5	4	4	5	5	5	1	4	4	4	3	4	4	2	4	4	1	1	4	3
2	5	4	2	4	2	5	4	5	5	1	4	4	4	2	4	5	4	5	4	1	2	1	1
2	5	4	2	4	2	5	4	5	5	1	4	4	4	2	4	5	4	5	4	1	2	1	1
2	5	4	2	4	2	5	4	5	5	1	4	4	4	2	4	5	4	5	4	1	2	1	1
2	4	2	3	4	2	4	4	4	4	1	3	5	5	2	4	5	2	4	2	2	2	2	4
2	3	4	2	3	2	4	4	4	4	2	3	4	4	4	4	4	2	4	2	3	2	3	2
2	4	4	2	3	2	4	4	4	4	2	3	4	4	4	4	4	2	4	2	3	2	3	2
2	4	4	2	3	2	4	4	4	4	2	3	4	4	4	4	4	2	4	2	3	2	3	2

2	4	4	2	3	2	4	4	4	4	2	3	4	4	4	4	4	2	4	2	3	2	3	2
3	3	2	2	4	3	4	4	4	4	4	3	4	5	3	3	3	2	4	2	3	1	3	2
3	4	3	2	4	3	4	2	2	4	2	2	2	4	4	2	3	4	4	2	4	2	3	2
2	4	4	4	4	2	4	2	4	5	2	4	4	4	1	4	4	4	4	4	2	2	4	2
2	4	4	2	3	2	4	4	4	4	2	3	4	4	4	4	4	2	4	2	3	2	3	2
3	4	3	2	4	3	4	2	2	4	2	2	2	4	4	2	3	2	4	2	4	2	2	2
2	4	4	4	4	2	4	2	4	5	2	4	4	4	1	4	4	4	4	4	2	2	4	2
3	3	2	2	4	3	4	4	4	4	4	3	4	5	3	3	3	2	4	2	3	1	2	2
3	3	2	2	4	3	4	4	4	4	4	3	4	5	3	3	3	2	4	2	3	1	2	2
2	4	4	2	3	2	4	4	4	4	2	3	4	4	4	4	4	2	4	2	3	2	3	2
3	3	2	2	4	3	4	4	4	4	4	3	4	5	3	3	3	2	4	2	3	1	2	2
3	4	3	2	4	3	4	2	2	4	2	3	2	4	4	2	3	2	4	2	4	2	2	2
2	4	4	4	4	2	4	2	4	5	2	4	4	4	1	4	4	4	4	4	2	2	4	2
2	4	4	2	3	2	4	4	4	4	2	3	4	4	4	4	4	2	4	2	3	2	2	2
3	4	3	2	4	3	4	2	2	4	2	2	2	4	4	2	3	2	4	2	4	2	2	2
2	4	4	4	4	2	4	2	4	5	2	4	4	4	1	4	4	4	4	4	2	2	4	2
3	3	2	2	4	3	4	4	4	4	4	3	4	5	3	3	3	2	4	2	3	1	2	2
2	5	4	2	5	2	5	5	5	5	1	5	4	4	4	4	3	2	4	3	2	2	4	2
2	5	4	2	5	2	5	5	5	5	1	5	4	4	4	4	3	2	4	3	2	2	4	2
2	4	4	2	3	2	4	4	4	4	2	3	4	4	4	4	3	2	4	2	3	2	3	2
3	3	2	2	4	3	4	4	4	4	4	3	4	5	3	3	3	2	4	2	3	1	2	2
2	4	4	4	4	2	4	2	4	5	2	4	4	4	1	4	4	4	4	4	2	2	4	2
3	3	2	2	4	3	4	4	4	4	4	3	4	5	3	3	3	2	4	2	3	1	2	2
4	4	3	4	4	4	4	2	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	7

Escalas y Rangos:
Variable motivación

Variable		Nro de Preguntas	Escala		Puntaje		Rango	Número de niveles		Intervalo	Nivel 1: Bajo		Nivel 2: Medio		Nivel 3: Alto	
			Min	Max	Min	Max					Min	Max	Min	Max	Min	Max
Variable	:	1	20	1	5	20	100	80.00	3	27	20	46	47	72	73	100
Dimensión 1	:	5	5			25	20.00	7			5	11	12	17	18	25
Dimensión 2	:	5	5			25	20.00	7			5	11	12	17	18	25
Dimensión 3	:	5	5			25	20.00	Nivel 1: Bajo	7	5	11	12	17	18	25	
Dimensión 4	:	5	5			25	20.00	Nivel 2: Medio	7	5	11	12	17	18	25	

Variable calidad de vida laboral

Variable		Nro de Preguntas	Escala		Puntaje		Rango	Número de niveles		Intervalo	Nivel 1: Bajo		Nivel 2: Medio		Nivel 3: Alto	
			Min	Max	Min	Max					Min	Max	Min	Max	Min	Max
Variable	:	1	31	1	5	31	155	124.00	3	41	31	71	72	113	114	155
Dimensión 1	:	6	6			30	24.00	8			6	13	14	21	22	30
Dimensión 2	:	5	5			25	20.00	7			5	11	12	17	18	25
Dimensión 3	:	3	3			15	12.00	Nivel 1: Bajo	4	3	6	7	10	11	15	
Dimensión 4	:	6	6			30	24.00	Nivel 2: Medio	8	6	13	14	21	22	30	
Dimensión 5	:	6	6			30	24.00	Nivel 3: Alto	8	6	13	14	21	22	30	
Dimensión 6	:	3	3			15	12.00	Nivel 3: Alto	4	3	6	7	10	11	15	
Dimensión 7	:	2	2			10	8.00	Nivel 3: Alto	3	2	4	5	6	7	10	

Variable satisfacción laboral

Variable		Nro de Preguntas	Escala		Puntaje		Rango	Número de niveles		Intervalo	Nivel 1: Bajo		Nivel 2: Medio		Nivel 3: Alto	
			Min	Max	Min	Max					Min	Max	Min	Max	Min	Max
Variable	:	1	24	1	5	24	120	96.00	3	32	24	55	56	87	88	120
Dimensión 1	:	7	7			35	28.00	9		7	15	16	25	26	35	
Dimensión 2	:	4	4			20	16.00	5		4	8	9	14	15	20	
Dimensión 3	:	2	2			10	8.00	Nivel 1: Bajo	3	2	4	5	6	7	10	
Dimensión 4	:	4	4			20	16.00	Nivel 2: Medio	5	4	8	9	14	15	20	
Dimensión 5	:	7	7			35	28.00	Nivel 3: Alto	9	7	15	16	25	26	35	

Anexo 4: Tablas y figuras

Tabla 10

Matriz de Operacionalización de la variable independiente1: Motivación

Dimensión	Indicador	Ítem	Escala	Niveles y rango
Necesidades de protección y seguridad.	Empleo estable	1	Likert	
	Seguridad laboral	5		
	Ingresos aceptables	9		
	Plan de jubilación	13		
	Plan de seguridad	17		
Necesidades sociales y de pertenencia	Trabajo independiente	2	Completamente de acuerdo (5)	Alto 73-100
	Amistades laborales	6	Básicamente de acuerdo (4)	Medio 47-72
	Cercanía de amistades	10		
	Contacto laboral	14		
	Integración laboral	18		
Sueldo alto	3	(3)		
Necesidades de autoestima	Capacidad personal	11	Solo un poco de acuerdo (2)	
	Valoración personal	15		
	Méritos personales	7		
	Logros personales	19		
	Búsqueda de felicidad	4		
Necesidades de autorrealización	Aprendizaje laboral	8	(1)	
	Seguir los sueños	12		
	Límites laborales	16		
	Creatividad laboral	20		

Tabla 11**Matriz de Operacionalización de la variable independiente 2: Calidad de Vida laboral**

Dimensión	Indicador	Ítem	Escala	Niveles y rango
Soporte institucional para el trabajo	Nivel de satisfacción con la supervisión del trabajo.	3, 11, 15,20 21, 22	Likert	
	Grado de satisfacción con el trato de los superiores. Claridad de las funciones. Retroalimentación. Oportunidad de promoción. Libertad de expresión.			
Seguridad en el Trabajo	Realización del trabajo.	2, 4	Básicamente de acuerdo (4)	Alto
	Satisfacción con el salario.	5, 6 16		
	Condiciones físicas del entorno laboral. Capacitaciones Insumos para realizar el trabajo			
Integración al puesto de trabajo	Compañeros de trabajo			Bajo 31-71
	Derechos laborales	1017		
	Logro de objetivos y metas	19		
Satisfacción por el trabajo	Tipo de contrato		Solo un poco de acuerdo (2)	
	Cargo laboral			
	Función en la institución Habilidades y potencialidades. Reconocimiento. Autorreconocimiento.	1, 7 8, 9 12, 13		
Bienestar logrado a través del trabajo	Calidad de servicios básicos de la vivienda.		No estoy de acuerdo (1)	
	Utilidad de labor desempeñada.	14, 18 25, 26		
	Integridad física, mental y social. Alimentación adecuada. Imagen institucional. Compromiso	27, 31		
Desarrollo Personal Del Trabajador	Logro profesional. Integridad de capacidades físicas, mentales y sociales.	28 y 29 30		
Administración del tiempo libre	Vida familiar	23 y 24		

Tabla 12.***Operacionalización de variable Dependiente: Satisfacción Laboral***

Dimensión	Indicador	Ítem	Escala	Niveles y rango
Satisfacción con el trabajo	Satisfacción con las condiciones laborales, interés y motivación reconocimiento y satisfacción del perfil laboral	7 10 y11 12 y17 16 y 19	Escala de Likert Muy desacuerdo	
Presión en el trabajo	Carga laboral, falta de tiempo	3,5 y 20 18,	(1) En desacuerdo	Alto 88-120
Relación personal	Relación con mis jefes, relación con mis compañeros.	13 14	(2)	Medio 56-87
Distención en el trabajo	Tensión fuera del centro de trabajo, salario, disponibilidad de recursos, competitividad	4 15 23 24	Ni acuerdo, ni desacuerdo (3)	
Control sobre el trabajo	Desarrollo de habilidades y competencias Toma de decisiones, perturbación del estado de ánimo, organización de trabajo, oportunidad de aprender Monotonía de tareas.	22 2 6 21 8 9 1	De acuerdo (4) Muy de acuerdo (5)	Bajo 24-55

Anexo 5: matrices de elaboración de tesis

MATRICES PARA EL CAPÍTULO 1: INTRODUCCIÓN

Problema observado	Desde el inicio de la emergencia sanitaria decretada en Perú a mediados del mes de marzo de 2020, a causa de la pandemia por el virus del SARS2 COVID, el personal de salud de las distintas entidades viene experimentando cambios día a día en relación a horarios, carga laboral, uso de EPP, unidades de trabajo, flujos de atención, estrés entre otros, lo que ha puesto en evidencia que si un trabajador siente y observa que su organización lo resguarda, se preocupa por él, puede llegar a sentir una mayor satisfacción hacia el trabajo e incluso puede ocurrir que aumente la satisfacción hacia la organización, o todo lo contrario.
¿Qué desea lograr?	Determinar si la motivación y la calidad de vida laboral influyen en satisfacción laboral según personal sanitario en épocas de Covid-19, Lima 2020
Aporte de su estudio	Brindar las directrices de la mejora de las condiciones laborales del personal de salud

**MOTIVACIÓN y CALIDAD DE VIDA LABORAL EN LA SATISFACCIÓN LABORAL SEGÚN PERSONAL SANITARIO
EN ÉPOCAS DE COVID-19, LIMA -2020**

Matriz 1. Fuentes de información para el problema a nivel internacional

Problema de investigación a nivel internacional					
Informe mundial 1		Informe mundial 2		Informe mundial 3	
Palabras claves del informe	Satisfacción laboral	Palabras claves del informe	Satisfacción laboral	Palabras claves del informe	Satisfacción de los profesionales
Título del informe	Encuesta de la Organización Colegial de Enfermería sobre la crisis del COVID-19 España 2020	Título del informe	Clima, ambiente y satisfacción laboral: un desafío para la enfermería	Título del informe	Estrés laboral es una carga para los individuos, los trabajadores y las sociedades

<p>El 22 de abril del 2020 El consejo general de enfermería presenta los resultados de la encuesta realizada a más de 11.000 enfermeras de toda España.</p> <p>Según los datos oficiales, un total de 31.788 profesionales sanitarios (15,57% del total de casos positivos) han resultado infectados desde el inicio de la pandemia.</p> <p>La encuesta muestra la falta de capacitación a los profesionales a la hora uso, colocación y manejo de Equipos de Protección Personal, acciones fundamentales para evitar el contagio: hasta un 85% de las enfermeras encuestadas aseguró no haber recibido suficiente formación al respecto.</p> <p>Por otra parte, de los enfermeros encuestados a los que sí se les ha hecho la correspondiente prueba (sólo al 23%), prácticamente una tercera parte ha sido certificada como caso positivo. El 5% incluso ha tenido que trabajar con síntomas.</p> <p>Hechos que sin duda conllevan insatisfacción laboral por sensación de abandono al profesional de la salud.</p>		<p>Desde el año 2002 al 2012 se realiza una revisión integradora de 40 artículos, se determina que el clima, el ambiente y la satisfacción laboral son términos íntimamente relacionados y medidos por varios instrumentos, del mismo modo definen la Satisfacción Laboral como una actitud positiva individual hacia el trabajo; siendo elemento imprescindible en el proceso asistencial relacionado con calidad de los servicios de salud.</p> <p>En la satisfacción laboral, es posible reconocer factores extrínsecos, como redes, beneficios y bonos; y factores intrínsecos, como la capacidad de interactuar con los demás, autorrealización, autoestima, ganancia de conocimientos y habilidades, la capacidad de utilizar y expresar la creatividad y el sentido de haberlo logrado.</p>	<p>La Organización internacional de trabajo (OIT) y Organización mundial de la salud (OMS) han emitido directrices y recomendaciones para abordar problemas como el estrés laboral, incluyendo la promoción del empoderamiento, la participación y la satisfacción de los trabajadores, así como la adopción del concepto trabajo decente de la OIT cuyos elementos son el empleo justo, respetar los derechos humanos, también recomienda que los países incluyan el estrés laboral y los problemas mentales del trabajo en sus listados de enfermedades profesionales, para asegurar que estos puedan ser identificados, cuantificados y posteriormente intervenidos.</p> <p>La OMS recomienda una política de trabajo adecuada, integral y que debe de estar basada en principios éticos debe:</p> <ul style="list-style-type: none"> -atender todas las exposiciones peligrosas en el ambiente de trabajo -aplicar normas de buen comportamiento, cuidado y responsabilidad -incluir enfoques para prevenir comportamientos no éticos y cómo actuar en caso de que ellos ocurran y, promover la responsabilidad y rendición de cuentas de todos en el lugar de trabajo.
<p>Evidencia del registro en Ms Word</p>	<p>Consejo General de Enfermería (2020)</p>	<p>Revista Cubana Enfermería (2015),vol 31 n°1</p>	<p>Impacto del Estrés Laboral en la Salud y Productividad de los Trabajadores, (2016)</p>

Informe internacional 4	
Palabras claves del informe	Condiciones de trabajo, ordenamiento del tiempo de trabajo, horas de trabajo, protección social, seguridad y salud en el trabajo, enfermedades profesionales, servicios de medicina del trabajo, gestión de la seguridad, estrés
Título del informe	Cinco formas de proteger al personal de salud durante la crisis del COVID-19
<p>La Organización Internacional del Trabajo (OIT) 2020, manifiesta que el personal y los sistemas de salud están desempeñando un papel vital en la lucha mundial contra el COVID-19; y precisan que es vital medidas especiales para protegerlos y apoyarlos, tal es así que su protección es de vital importancia, tal es así que se hace evidente la necesidad de proteger al personal de salud y es posible reducirlo a 5 formas claras:</p> <ul style="list-style-type: none"> -preservar la seguridad del paciente, -proteger la salud mental, -vigilar las horas de trabajo, -proteger a quienes tienen un contacto de corta duración y a los voluntarios y -contratar y formar a más personal de salud. 	
Evidencia del registro en Ms word	(OIT, 2020)

Matriz 2. Fuentes de información para el problema a nivel nacional

Problema de investigación a nivel nacional					
Informe nacional 1		Informe nacional 2		Informe nacional 3	
Palabras claves del informe	Bioseguridad del personal de salud	Palabras claves del informe	Satisfacción del personal de salud	Palabras claves del informe	Recursos humanos en salud
Título del informe	PLAN NACIONAL DE PREPARACIÓN Y REPSUESTA FRENTE AL RIESGO DE INTRODUCCIÓN DE COVID 19	Título del informe	MANUAL DE BUENAS PRACTICAS PARA LA MEJORA DEL CLIMA ORGANIZACIONAL	Título del informe	Avances en el desarrollo de los recursos humanos en salud en el Perú y su importancia en la calidad de atención
<p>MINSA (2020) emite el documento técnico que dicta las directrices de afrontamiento frente al CORONAVIRUS, en dicho documento encontramos entre otros puntos el desarrollo de mecanismos y acciones de coordinación sectorial e intersectorial para la respuesta inmediata ante la pandemia por dicho virus, un punto importante es la protección del personal de salud “elementos de bioseguridad” que no solo actúan de preventivo al contagio sino que lograrían el este grupo la satisfacción por sensación de protección por parte del empleador.</p> <p>Actualmente en nuestro país, varios gremios profesionales han salido a la calle a protestar por la sensación de falta de protección por las entidades encargadas de esa función.</p>		<p>MINSA (2015) emite el documento técnico que busca fomentar buenas prácticas laborales que favorezcan un clima saludable y con ello el aumento del rendimiento colectivo, busca dentro de varios puntos establecer la comunicación compartiendo con sus trabajadores, para atender las necesidades de los mismo, lo que se traduce en satisfacción.</p> <p>Si bien es cierto toda entidad busca la satisfacción del cliente, el empleado es pieza vital y de su satisfacción también depende la satisfacción del entorno.</p>		<p>En el campo del desarrollo y la gestión del recurso humano en los últimos años en Perú se ha tenido avances desde la mejora de la distribución del recurso humano , el cumplimiento de metas regionales, el fortalecimiento de competencias y capacidades, sin embargo la dotación del recurso humano en el primer nivel de atención sigue siendo un desafío y seguirá siéndolo ya que se atiende un número elevado de población en relación a la cantidad de profesionales , ya que mantenemos un modelo de dotación obsoleto que podría no estar garantizando la prestación de un servicio de calidad a las poblaciones más necesitadas.</p>	
Evidencia del registro en Ms Word	(MINSA, 2020)	(MINSA, Manual de buenas prácticas para la mejora del clima organizacional, 2015)		(Publica, 2019)	

Matriz 4. Matriz de problema a nivel local

Causa	Sub causa	¿Por qué?	Problema general
			Categoría problema
Falta de reconocimiento	Sensación de inutilidad, baja autoestima	Motivaciones externas que afectan al personal de salud en el desarrollo de sus actividades dentro de los establecimientos de salud.	<p>En Lima en las entidades prestadoras de salud la autoestima en un trabajador influye en su desempeño laboral, así pues si existen motivaciones externas (compañeros, supervisores, jefes inmediatos, condiciones físicas del ambiente de trabajo) que dificultan el desarrollo de sus actividades pueden provocar una sensación de falta de reconocimiento en su entorno laboral.</p> <p>En nuestra sociedad, el trabajo está considerado como un elemento que refleja la importancia y capacidad de una persona. A mayor jerarquía y/o sueldo, mayor probabilidad de que se fortalezca la autoestima de la persona que trabaja.</p>
		El trabajo es una parte fundamental en la vida del ser humano, es una actividad que proporciona un ingreso, beneficia algún sector de la población, sirve para el desarrollo personal de quien lo efectúa. Cuando se cumplen cualquiera de estos aspectos, se eleva la autoestima de la persona que lo lleva a cabo.	
	En nuestra sociedad, el trabajo está considerado como un elemento que refleja la importancia y capacidad de una persona. A mayor jerarquía y/o sueldo, mayor probabilidad de que se fortalezca la autoestima de la persona que trabaja.		
Falta de autonomía	Falta de autonomía	Baja satisfacción laboral con sus supervisores, jefes inmediatos.	<p>A mayor jerarquía y/o sueldo, mayor probabilidad de que se fortalezca la autoestima de la persona que trabaja</p> <p>La norma laboral reconoce como servidor público a la persona natural o ciudadano que presta sus servicios laborales a entidades públicas, en el Perú se reconoce al CAS como un régimen laboral con el que son contratados el personal de salud, estos contratos pueden ser temporales es decir se renuevan cada cierto tiempo, los trabajadores que no tienen un contrato CAS trabajan bajo la modalidad de terceros sin derechos ni beneficios, esto puede provocar en el personal de salud una sensación de injusticia contractual.</p>
		Estar a expensas de los nuevos horarios a causa de la pandemia, modificaciones horarias	
	Ausentismo laboral	Malas condiciones físicas del ambiente de trabajo	
Sensación de injusticia contractual	Sensación de injusticia contractual	Restricciones administrativas y legales en las prestaciones al trabajador del sector público.	<p>El MINSa define los equipos de protección personal como dispositivos específicos destinados a ser utilizados adecuadamente por el trabajador para que le protejan de uno o varios riesgos que puedan amenazar su seguridad o salud en el trabajo.</p>
	Contratos precarios (SNP o CAS mes a mes)	Las entidades estatales tienen como única forma de contratación al CAS, como tercer régimen laboral en el Perú.	
			<p>La ley 29783 Ley de seguridad y salud en el trabajo declara que los trabajadores tienen el derecho a que el Estado y los empleadores aseguren condiciones de trabajo dignas; para ello existe un Reglamento interno de seguridad y Salud en el</p>

	Renuncias laborales	Los llamados servicios por terceros sin derechos ni beneficios como trabajador.	trabajo que ha de cumplirse, la actualización de inventarios de EPPs ayudarían para prevenir la demanda de equipos necesarios para afrontar una emergencia sanitaria y reducir así el miedo a contagio.
Miedo al contagio	EPPs insuficientes o de mala calidad	La oferta de Dispositivos específicos que protejan al trabajador de uno o varios riesgos que puedan amenazar su salud o seguridad laboral no cubre la demanda actual del personal de salud.	
	Mala previsión	Falta de un sistema de inventario actualizado de los equipos necesarios para el personal de salud.	
Inadecuada gestión	Falta de seguimiento y cumplimiento de un Reglamento interno de seguridad y salud en el trabajo en algunos establecimientos de salud.		

Nuevas necesidades	Emergencia sanitaria	Actualización de los planes de respuesta en los establecimientos de salud frente a situaciones de emergencias y desastres.	En la situación actual de emergencia sanitaria la falta de actualización de planes de respuesta ante emergencias y desastres; la brecha de cobertura, oferta menor que la demanda de bienes, en este caso de Equipos de protección personal en los establecimientos de salud y la deficiente infraestructura y el bajo acceso a los servicios de salud, hacen que se habrán nuevas necesidades en esta emergencia sanitaria.
	Desabastecimiento de material de protección	Brecha de cobertura de bienes y servicios.	
	Coyuntura política actual a causa de COVID 19	Deficiente infraestructura y el bajo acceso a los servicios en los establecimientos de salud.	

Matriz 5. Antecedentes

Datos del antecedente internacional 1:			
Título	Satisfacción laboral: una revisión de 1 a literatura acerca de sus principales Determinantes	Metodología	
Autor	Pujol, L. Dabos, G. (2018).	Enfoque	
Lugar:	Buenos Aires	Tipo	Investigación cualitativa
Año	2018		
Objetivo	El artículo busca identificar los factores que han sido señalados en la literatura empírica como los determinantes más importantes de la satisfacción laboral.	Diseño	Descriptivo
Resultados	De acuerdo a lo investigado, los autores han presentado aportes que fueron sistematizados y categorizados en tres tablas, distinguiendo entre: (a) antecedentes, (b) determinantes analizados, (c) muestra y (d) hallazgos principales e implicancias. Se rescata las dimensiones analizadas como valores ocupacionales, características del trabajo, se encontró Puestos de trabajo que ofrezcan buenas condiciones laborales y sean generadores de bajos niveles de stress son más proclives a conducir a mayores niveles de satisfacción laboral	Método	
		Población	
		Muestra	
		Unidades informantes	
		Técnicas	
		Instrumentos	

Conclusiones	<p>En lo que refiere al estudio de los determinantes de la satisfacción laboral, la comunidad científica pareciera encontrarse polarizada en dos enfoques. En un extremo, los situacionistas enfatizan en la presión que diversas fuerzas organizacionales (como las características del trabajo) ejercen sobre los empleados, al moldear sus actitudes y comportamientos</p> <p>En el otro, los disposicionalistas sostienen que los individuos poseen estados mentales inobservables, llamados disposiciones, de relativa estabilidad a través del tiempo, que predisponen su actitud y su comportamiento en diversidad de contextos organizacionales, independientemente de las características de la situación laboral.</p>	Método de análisis de datos	
Redacción final al estilo artículo (5 líneas)	<p>Pujol y Dabos (2018) demostraron que uno de los principales hallazgos es que cuando un lugar de trabajo es capaz de ofrecer mejores condiciones laborales además de mitigar la presencia de estrés, se logra mayores niveles de satisfacción laboral.</p> <p>Según estudios interaccionistas, algo a rescatar es que los trabajadores seleccionan aquellas condiciones de trabajo que se encuentran más alineadas con sus disposiciones y que la falta de progreso a través del tiempo se encuentra asociada con una disminución de la satisfacción laboral mejorar la redacción e integre a párrafo anterior</p>		
Referencia	<p>(Pujol, L., Dabos, G.(2018)</p> <p>Pujol, L., y Dabos, G. (2018). Satisfacción laboral: una revisión de la literatura acerca de sus principales determinantes. <i>EG. Estudios Gerenciales</i>, 43(146), 3-18.</p>		

Datos del antecedente internacional 2:			
Título	Satisfacción Laboral en los Entornos de Trabajo. Una exploración cualitativa para su Estudio	Metodología	
Autor	Sánchez,M. y García, M.	Enfoque	Investigación cualitativa
Lugar:	Colombia	Tipo	descriptivo
Año	2017		
Objetivo	Realizar un estudio para distinguir el grado en que las condiciones de trabajo se relacionan con la satisfacción laboral	Diseño	Fenomenológico
Resultados	Respecto de la motivación intrínseca en ambas empresas es nulo el fomento de aspiración a nuevos puestos o proyectos que impliquen retos para los trabajadores. En tanto que en la empresa hidalguense se preocupan por integrar el trabajo en equipo de sus empleados, en la mexiquense no se preocupan por este aspecto mencionó el trabajador aunque las mismas labores propician que se trabaje de esta manera. La motivación extrínseca se da en ambas empresas cuando se recompensa por realizar trabajo extraordinario	Método	
		Población	
		Muestra	
		Unidades informantes	
		Técnicas	
		Instrumentos	
Conclusiones	Lo que se alcanza a apreciar es que hay claras diferencias en la manera de percibir la	Método de análisis de datos	

	<p>satisfacción laboral, pues aun cuando la empresa hidalguense muestra 15 aspectos favorables y 5 no satisfactorios y la empresa mexiquense 14 aspectos favorables contra 6 no satisfactorios éstos últimos se relacionaron con el fomento de las oportunidades de trabajo, los incentivos, la carga de trabajo, la comunicación entre empleado-jefe y las necesidades de logro y el clima laboral.</p>		
<p>Redacción final al estilo artículo (5 líneas)</p>	<p>Sanchez y García (2017) nos permiten distinguir la influencia de la percepción y expectativas que tienen los trabajadores respecto a su lugar de trabajo, además da claridad a las diferencias que existen en la forma en cómo se percibe la satisfacción laboral, por parte del empleado como trabajador, la injerencia de la comunicación entre una jefatura y su subordinado, así como la vital necesidad de logro y el entorno laboral.</p>		
<p>Referencia</p>	<p>(Sanchez & García, 2017)</p> <p>Sanchez, M., García, M. (2017). Satisfacción Laboral en los Entornos de Trabajo. Una exploración cualitativa para su estudio. <i>Scientia Et Technica</i>, 22(2), 161-166.</p>		

Datos del antecedente internacional 3:			
Título	A Study on the Impact of Job Satisfaction on Employee Withdrawal Behaviours in Information Technology Industry	Metodología	
Autor	Manalel, J. y Melwin, M.	Enfoque	
Lugar:	India	Tipo	
Año	2016		
Objetivo	Investigar el impacto de la Satisfacción Laboral en los Comportamientos de Retiro de Empleados en las empresas de TI.	Diseño	
Resultado	<p>El análisis muestra que la Satisfacción Laboral tiene un impacto negativo en los Comportamientos de Retiro de Empleados. Investigaciones anteriores confirmaron una fuerte relación inversa entre la satisfacción laboral general y el absentismo (Oldham et al., 1986). Según Waters and Roach, existe una relación significativa entre la frecuencia de ausencia y la satisfacción laboral general (Waters & Roach, 1971). Hrebiniak & Roteman (1973) observó una correlación significativa entre la insatisfacción del trabajo y el número de días ausentes del trabajo.</p> <p>Es evidente del análisis que la Satisfacción Laboral tiene un impacto negativo en los Comportamientos de Retiro de Empleados del empleado que trabaja en la industria de TI con un valor beta de 0.371 y R2 de 0.118.</p> <p>Por lo tanto, todos los valores obtenidos del análisis apoyan la hipótesis de que la Satisfacción Laboral tiene un impacto negativo en los Comportamientos de Retiro de Empleados</p>	Método	Descriptiva
		Población	
		Muestra	312 empleados
		Unidades informantes	
		Técnicas	Encuesta
Instrumentos	Cuestionario		

Conclusiones	<p>La ciencia de la psicología industrial tiene una historia polémica relacionada con el estudio y la comprensión de las actitudes de los empleados y la satisfacción en el trabajo. Parte de esta investigación es muy precisa y está dirigida principalmente a otros investigadores, mientras que otros estudios proporcionan ideas prácticas sobre la comprensión de las actitudes de los empleados. Las empresas de TI que se enfrentan a una dura competencia dentro de la industria en forma de embolsado de empleados deben adoptar medidas innovadoras para mejorar la satisfacción laboral de su personal de modo que muestren menos comportamientos de retirada de empleados y, por tanto, aumenten la retención de empleados. En el futuro, los investigadores podrían explorar el campo de la investigación de actitudes para tener una mejor visión de los diversos factores internos y externos que afectan a las actitudes de los empleados. Mayor comprensión de la asociación entre el trabajo La satisfacción y el rendimiento empresarial ayudarán a los profesionales de recursos humanos en su lucha por mejorar el aspecto humano esencial del negocio en un ámbito internacional altamente competitivo.</p>	Método de análisis de datos	
Redacción final al estilo artículo (5 líneas)	<p>Manalel y Melwin (2016) la revisión de la literatura afirma una moderada correlación negativa entre la satisfacción laboral, el compromiso afectivo y el abandono de los empleados. La retención de empleados talentosos es una ventaja para una organización porque para que la organización sea financieramente competitiva, los conocimientos y habilidades de los empleados son inevitables. Los recursos humanos de la organización son los activos institucionales fundamentales que pueden vincularse directamente a los resultados financieros de la organización.</p>		
Referencia	<p>(Manalel & Melwin, 2016) Manalel, J., Melwin, M. (2016). A Study on the Impact of Job Satisfaction on Employee. <i>The International Journal Of Business & Management</i>, 4(5), 340-343.</p>		

Datos del antecedente nacional 1:			
Título	Satisfacción Laboral en el Personal del Centro de Salud Fortaleza, Ate – 2019	Metodología	
Autor	Rosario Orosco	Enfoque	Cuantitativo
Lugar:	Lima	Tipo	Sustantivo
Año	2020		
Objetivo	Describir el nivel de Satisfacción Laboral en el personal del Centro de Salud Fortaleza, Ate - 2019	Diseño	No experimental con corte transversal
Resultados	Se observó que, de los 54 trabajadores encuestados, el 6% presentó un rango bajo de satisfacción laboral, el 74% mostró un rango medio y el 20 % un rango alto; es decir los trabajadores en su mayoría se siente regularmente satisfechos por diversos factores que la ocasionan; lo cuales generan a éste no se muestre tan contento ni sienta pleno agrado en su centro de labores.	Método	Analítico – sintético
		Población	Censal
Conclusiones	En relación a la variable Satisfacción Laboral, se concluye que el personal del Centro de Salud Fortaleza, Ate - 2019 presenta un nivel medio de satisfacción en un 74%.	Unidades informantes	54 personas
		Muestra	encuesta
		Técnicas	encuesta
Redacción final al estilo artículo (5 líneas)	Orosco (2020) se observó que solo el 20% de la población laboral encuentra satisfacción en un rango alto, más del 70% de la población encuentra satisfacción media en su centro de labores, no existe plenitud laboral, por tanto se infiere que el personal laboral no está satisfecho no solo con su centro de labores sino además con las condiciones laborales.	Instrumentos	cuestionario
		Método de análisis de datos	
Referencia	(Orosco, 2020) Orosco, R. (2020). <i>Satisfacción Laboral en el Personal del Centro de Salud Fortaleza, Ate 2019</i> . (tesis de maestría), Lima: Universidad Cesar Vallejo.		

Datos del antecedente nacional 2:			
Título	Liderazgo y clima organizacional en trabajadores de establecimientos de salud de una microred de Perú	Metodología	
Autor	Castillo, E. ,Medina, M.,Bernardo, J.,Reyes, C. y Ayala, C.	Enfoque	
Lugar:	Perú	Tipo	
Año	2019		
Objetivo	Determinar la relación entre el liderazgo y clima organizacional en trabajadores de establecimientos de salud que comprenden una microred de Perú.	Diseño	
Resultado	Del total de 88 trabajadores, 54,5 % presentaron liderazgo transaccional y 55,7 % transformacional alto y bajo, respectivamente. El nivel de liderazgo de la gerente de la microred fue medio (50 %) y el clima organizacional de los trabajadores fue por mejorar (68,2 %). El coeficiente de Correlación de Spearman (rs) evidenció relación positiva y significativa entre el clima organizacional y el liderazgo transaccional (rs = 0,644; p = 0,000) y transformacional (rs = 0,660; p = 0,000)	Método	Estudio descriptivo transversal y correlacional
		Población	
		Muestra	88 trabajadores
		Unidades informantes	
		Técnicas	Encuesta
Instrumentos	cuestionario		
Conclusiones	La relación entre los tipos de liderazgo de la	Método de análisis de	Análisis de correlación se realizó

	gerente y el clima organizacional de los trabajadores es positiva y significativa, por lo que, a mayor liderazgo, mejor clima organizacional	Datos	con el estadígrafo de Spearman (rs) con un nivel de significancia del 5 %.
Redacción final al estilo artículo (5 líneas)	Según Castillo, Medina , Bernardo, Reyes, y Ayala, (2019) El liderazgo que ejerce la gerencia de una institución y su relación con el clima organizacional de los trabajadores es directamente proporcional siendo así que a mayor liderazgo encontraremos un mejor clima organizacional y con ello satisfacción laboral.		
Referencia	<p>(Castillo, Medina , Bernardo, Reyes, & Ayala, 2019)</p> <p>Bibliografía Castillo, E., Medina , M., Bernardo, J., Reyes, C., & Ayala, C. (2019). Liderazgo y clima organizacional en trabajadores de establecimientos de salud de una microred de Perú. <i>Revista Cubana de Salud Pública.</i> 45(2), 1-13.</p>		

Datos del antecedente nacional 3:			
Título	Guerrero, M. (2020). <i>Estilos de liderazgo y la satisfacción laboral en el compromiso organizacional de empresas de servicio - Guayaquil</i>	Metodología	
Autor	Guerrero, M.	Enfoque	
Lugar:	Lima	Tipo	Cuantitativa
Año	2020		
Objetivo		Diseño	
Resultados	La muestra estuvo conformada por el 43.3% (167) de varones y el 56.7% (219) de mujeres. Asimismo, en lo que respecta a la preparación académica el 53.6% posee bachillerato, el 3.9% es ingeniero o licenciado, el 24.9% posee maestría, el 4.1% tiene doctorado, solo el 0.5% tiene post doctorado y universitario o tercer nivel el 13% lo que podría significar que la muestra tiene un grado de preparación que facilitaría la comprensión de las encuestas y su correcto desarrollo. En lo que respecta a los años en los que lleva trabajando en la institución, el 71.8% manifestó que lleva laborando entre uno a siete años, el 18,1% trabaja de 8 a 14 años dentro de la empresa, lo que significaría que la muestra tiene un conocimiento de la cultura organizacional y las personas que la dirigen. También se evidenció que el 53.6 % está especializado en el área de administración seguido de un 11.4 % especializado en Ingeniería y un 9.8 % en tecnología, la muestra tendría una composición apropiada para los fines de este Trabajo	Método	
		Población	386
		Muestra	Probabilística
		Unidades informantes	
		Técnicas	Encuesta
		Instrumentos	Cuestionarios

Conclusiones	El compromiso organizacional depende de la satisfacción laboral y el estilo de liderazgo transformacional y transaccional, sin embargo al verificar los resultados obtenidos, el liderazgo transaccional en esta realidad incide negativamente en la satisfacción laboral, a diferencia del liderazgo transformacional que incide de manera positiva y significativa.	Método de análisis de datos	Análisis estadístico multivariado
Redacción final al estilo artículo (5 líneas)	Según Guerrero (2020) El tiempo de permanencia de los trabajadores en una institución determina el conocimiento de la cultura organizacional y de aquellos que ejercen jefatura y dirección de la misma, por otro lado el compromiso con la organización depende la satisfacción laboral y de la incidencia en esta, en el tipo de liderazgo que se ejerza.		
Referencia	(Guerrero, 2020)		
	Guerrero, M. (2020). <i>Estilos de liderazgo y la satisfacción laboral en el compromiso organizacional de empresas de servicio - Guayaquil</i> . (Tesis de Doctorado) Lima: Unniversidad Cesar Vallejo.		

Datos del antecedente nacional 4:			
Título	Síndrome de burnout y la satisfacción laboral en profesionales de la salud	Metodología	
Autor	Yslado, R.,Norabuena, R.,Loli, T.,Zarzosa, E.,Padilla, L. , Pinto, I. y Rojas, A.	Enfoque	Estudio observacional, de corte transversal cuantitativo, correlacional
Lugar:	Ancash	Tipo	Descriptivo
Año	2019		
Objetivo	Determinar las relaciones funcionales entre el burnout y la satisfacción laboral de los profesionales de la salud de dos hospitales del Perú.	Diseño	
Resultado	Con respecto a la relación funcional entre los puntajes brutos del SB y la Satisfacción Laboral, se observa que el factor latente del SB influye de manera negativa en el factor latente de la SL (-0,62); mientras que la despersonalización incide de manera negativa sobre la realización personal (-0,34). Asimismo, los efectos indirectos de los beneficios económicos se encuentran en asociación covariada negativa con los efectos indirectos de la significación de la tarea (-0,22).	Método	
		Población	620
		Muestra	177
		Unidades informantes	
		Técnicas	
		Instrumentos	

Conclusiones	De acuerdo a los resultados las variables laborales observadas en los profesionales de la salud, estarían incidiendo en el SB alto, y podrían ser explicadas por el cambio frecuente de sus autoridades; el nombramiento de jefaturas como cargos de confianza; la sobrecarga laboral; los conflictos interpersonales; insuficientes estímulos al buen desempeño laboral; poca oportunidad de promoción y asenso; inconformidad con el salario bajo; el profesional percibe que su desempeño laboral realizado en condiciones de trabajo inadecuados, no es gratificado económicamente (por las autoridades de salud), y socialmente (por los pacientes).	Método de análisis de datos	
Redacción final al estilo artículo (5 líneas)	Según Yslado, y otros (2019) El cambio frecuente de las jefaturas, la ocupación de estos cargos obtenidos por confianza y no por concurso público aunado a un aumento de la carga laboral, los conflictos interpersonales, la no presencia de estímulos al buen trabajador, al buen desempeño, la escasa oportunidad de ascensos laborales y promocionales, además del descontento salarial serían las condicionantes de la insatisfacción laboral.		
Referencia	(Yslado, y otros, 2019)		

	Yslado, R., Norabuena, R., Loli, T., Zarzosa, E., Padilla, L., Pinto, I., y otros. (2019). Síndrome de burnout y la satisfacción laboral en profesionales de la salud. <i>Revista Horizonte Medico</i> , 19(4), 41-49.
--	--

Datos del antecedente nacional 5:			
Título	Motivación y satisfacción laboral del personal de una organización de salud del sector privado	Metodología	
Autor	Marin, H. y Placencia, M.	Enfoque	
Lugar:		Tipo	Estudio descriptivo, observacional, transversal de tipo relacional
Año			
Objetivo	Establecer la relación entre la motivación laboral y la satisfacción laboral del personal de Socios en Salud Sucursal Perú; asimismo, determinar el nivel de motivación laboral del personal según la Teoría Bifactorial de Frederick Herzberg y determinar el nivel de satisfacción laboral del personal de acuerdo con las dimensiones del instrumento Font Roja.	Diseño	
Resultados	El nivel de motivación laboral fue “medianamente motivado” (49.3%). Respecto a los factores higiénicos, los trabajadores resultaron medianamente motivados (46.3%), y los factores con mayores promedios globales fueron: “Relaciones con el jefe” y “Relaciones con los compañeros de trabajo”, mientras que los de menor	Método	
		Población	
		Muestra	136 trabajadores
		Unidades informantes	
		Técnicas	
		Instrumentos	

	<p>promedio fueron: “Prestigio o status” y “Políticas y directrices de la organización”. Respecto a los factores motivacionales, los trabajadores resultaron medianamente motivados (57.4%), y los factores con mayores promedios fueron: “El Trabajo en sí mismo como estímulo positivo” y “Responsabilidad”, mientras que el de menor promedio fue: “Desarrollo profesional”. El nivel de la satisfacción laboral fue “medianamente satisfecho” (56.6%), y el componente con mayor promedio global fue “Relación personal”, mientras que los componentes con menores promedios globales fueron “Presión en el trabajo”, “Variedad de la tarea” y “Distensión en el trabajo”. El coeficiente de Spearman fue de 0.336. Se aceptó que “a mayor grado de motivación laboral, mayor grado de satisfacción laboral del personal de Socios en Salud Sucursal Perú”.</p>		
Conclusiones	<p>La relación entre la motivación y la satisfacción laboral es de una baja correlación positiva. El nivel de la motivación laboral fue “medianamente motivado”. El nivel de la satisfacción laboral fue “medianamente satisfecho”.</p>	Método de análisis de datos	
Redacción final al estilo artículo (5 líneas)	<p>Según Marin y Placencia (2017) La motivación laboral y el grado de satisfacción laboral son directamente proporcionales, siendo de correlación positiva, aunque en esta investigación se encontró una mediana a baja motivación profesional.</p>		
Referencia	<p>Marin, H., & Placencia, M. (2017). Motivación y satisfacción laboral del personal de una organización de salud del sector privado. <i>horiz Med</i>, 17(4), 42-52.</p>		

ESQUEMA DE TEORÍAS

Matriz 6. Esquema de Teorías

TEORÍAS ADMINISTRATIVAS			
Teoría	Representante	Fundamento	¿Por qué incluir en la investigación?
1. Teoría del comportamiento organizacional	Hodgetts R. y Altman S	Disciplina académica que describe, controla, predice, y entiende el comportamiento humano dentro de su desarrollo en un ambiente organizacional.	<p>La explicación del comportamiento organizacional no reside principalmente en la estructura formal de la organización, ni en las metas y sus fines, ni en la producción de bienes y servicios. Residen en otros factores como los conflictos entre grupos, las políticas de contratación, las dependencias de grupos externos, la lucha por el prestigio, los valores comunitarios, la estructura del poder de la comunidad local y las instituciones legales.</p> <p>Las sociedades en general enfrentan en esta época de pandemia una serie de cambios que las organizaciones que la constituyen deben de alguna manera estar en capacidad de afrontar, como son el caso de las instituciones de salud, que deben de asumir y manejar.</p> <p>Por ejemplo las políticas de contrataciones de personal.</p>
2. T. Organización racional del trabajo	Frederick Winslow Taylor 1979	<p>En su obra Principios de la Administración científica, se enfatiza en la búsqueda de soluciones, su estudio y formulación de postulados, tiene como base el método científico. Desde allí busca un mejoramiento de la eficiencia empresarial, partiendo del análisis de los métodos practicados por los jefes y trabajadores en cuanto al orden y ejecución de las actividades y operaciones.</p> <p>Taylor desarrollo métodos para organizar el trabajo, considerando los materiales, el equipo y as habilidades de cada individuo.</p>	<p>En esta investigación se busca demostrar que un trabajador bien remunerado, es un trabajador motivado y por tanto un trabajador productivo pieza vital de una institución, y lo más importante para Taylor, la organización y la administración deben estudiarse y tratarse científicamente y no empíricamente, la improvisación debe ceder el lugar a la planeación y el empirismo a la ciencia.</p> <p>Las experiencias de Taylor como obrero, compañero y capataz de los trabajadores, lo llevaron al convencimiento de que existía una diferencia enorme entre el trabajo que ejecutaba un obrero común y el que podía ejecutar un obrero entrenado y bien dirigido.</p> <p>Pero lo que más le sorprendió fue que ni los patronos y los obreros se habían dado cuenta de que esa diferencia alcanzaba, a veces, la proporción de uno a cuatro; es decir, que mientras un obrero calificado podría producir cuatro unidades, el obrero no calificado apenas podía producir una. Dicho evento, fue plenamente demostrado a través de sus investigaciones donde comprobó que,</p>

		Estos se han llamado en tiempos y movimiento, hoy conocidos como operaciones del proceso o sistema.	<p>efectivamente el entrenamiento sumado a los incentivos, aumentaba la productividad del trabajador.</p> <p>El personal capacitado por ejemplo en el uso de equipos de protección personal, en cómo tratar y atender no solo a pacientes con COVID- 19 positivos, sino aquellos sospechosos de serlo, así como también la retribución salarial adecuada aumenta la productividad del trabajador, así como su satisfacción al entorno laboral.</p>
3. T. de las Relaciones Humanas	George Elton Mayo	Esta teoría habla acerca del trabajador y como él es centro de administración. Y gracias a esta teoría surge una nueva visión sobre el trabajador enfocándose en los deseos, sentimientos, metas y temores de los trabajadores.	<p>Para Mayo las personas son motivadas por algunas necesidades como dinero, ropa, alimento, entre otras cosas. Estas les ayudan a satisfacer sus necesidades básicas con la ayuda del grupo con el que conviven.</p> <p>Y aunque su postulado echara por tierra el postulado de Taylor y Fayol ya que para él, el centro es él se humano no la empresa, para esta investigación se rescatara puntos importantes tomadas de cada teoría a fin de identificar las determinantes de satisfacción laboral.</p> <p>El personal asistencial en entornos hospitalarios desde siempre ha presentado necesidades básicas a ser satisfechas, que con la presencia de la pandemia a casusa de COVID-19 se ha visto modificadas, pasando no solo de aquellas necesarias como profesional sino como seres humanos, tales como sus sentimientos, emociones, temores, etc.</p>

TEORÍAS PSICOLÓGICAS			
Teoría	Representante	Fundamento	¿Por qué incluir en la investigación?
○ Teoría de la satisfacción General	Michel Crozier (Francia)	Las cuatro dimensiones de la satisfacción	<p>Esta investigación parte de un método directo, se realiza un test a cada trabajador que se definen personalmente con respecto a las cuatro dimensiones consideradas: la satisfacción en la tarea realizada, la que proviene de la implicación en la empresa, la satisfacción debida al salario y al estatuto profesional y la que procede de la pertenencia al grupo.</p> <p>El ejercicio de una profesión, sea cual sea, se retribuye con el salario justo, dimensión importante para conocer el estado de satisfacción del profesional, así como aquella que determina cual es la implicancia en una empresa.</p>
2. Jerarquía de necesidades	Maslow – 1963	El afán de superación es intrínseco en el ser humano y Maslow lo define claramente en su pirámide de jerarquía de necesidades.	<p>La pirámide de Maslow ha tenido una gran repercusión no solamente en el campo de la psicología, sino que también ha sido importante en el mundo empresarial y en el mundo de los Recursos Humanos.</p> <p>El hecho de que establezca una jerarquía de necesidades aporta una manera fácil e intuitiva de establecer planes para motivar y para generar productos atractivos dependiendo del tipo de personas sobre las que se pretenda influir.</p> <p>Para esta investigación no solo veremos la necesidad de la motivación, sino también una necesidad básica fisiológica como la de dormir y sueño, en épocas de COVID- 19 estas necesidades se ha visto alteradas, luego la necesidad de eliminación, de hidratación, notablemente alterado en esta época por uso de equipos de protección personal, por protocolo como mínimo 6 horas con esos trajes, lo que implica no beber líquidos ni de hacer uso de servicios higiénicos.</p>
3. teoría Bifactorial	Herzberg – 1976	Aunque una persona tenga un salario muy alto, si esta no se encuentra identificada con el trabajo que realiza, no se sentirá motivada, tendrá frustración y por tanto no satisfacción.	<p>Herzberg propuso la Teoría de los dos factores</p> <p>Según esta teoría, las personas están influenciadas por dos factores:</p> <ul style="list-style-type: none"> • La satisfacción que es principalmente el resultado de los factores de motivación. Estos factores ayudan a aumentar la

			<p>satisfacción del individuo pero tienen poco efecto sobre la insatisfacción.</p> <ul style="list-style-type: none"> • La insatisfacción es principalmente el resultado de los factores de higiene. Si estos factores faltan o son inadecuados, causan insatisfacción, pero su presencia tiene muy poco efecto en la satisfacción a largo plazo. Estos factores están ligados a las necesidades primarias de Maslow. <p>Según la investigación de Herzberg cuando los factores higiénicos son óptimos evita la insatisfacción de los empleados, y cuando los factores higiénicos son pésimos provocan insatisfacción</p>
--	--	--	--

TEORÍAS SOCIOLOGICAS			
Teoría	Representante	Fundamento	¿Por qué incluir en la investigación?
1. Teoría Firo (Fundamental Interpersonal Relations Orientation) una teoría tridimensional del comportamiento interpersonal	William Schutz- 1958	La conducta interpersonal se explica en las necesidades de inclusión, control y afecto que tenemos las personas al orientarnos hacia los demás.	<p>Las necesidades de Inclusión, control y afecto existen ya en la infancia y la pauta que desarrolla el individuo está en relación con la forma en que fue tratado por los padres o cuidadores y del modo en que respondió a dicho tratamiento.</p> <p>Inclusión, definida como la necesidad de interacciones satisfactorias y asociaciones con otras personas. Control, la necesidad por el poder y tomar decisiones y Afecto, necesidad de relaciones que involucran amor e intimidad.</p>
2.			

7. Sustento teórico

Teoría Administrativa

T. Organización racional del trabajo : Frederick Herzberg

Criterios	Fuente 1 Satisfacción y motivación profesional	Fuente 2 Factor Humano en el Trabajo desde la Perspectiva de la Escuela de las Relaciones Humanas: Reflexión para la Región	Fuente 3 Satisfacción Laboral en Trabajadores de Dos Tiendas por Departamento: Un Estudio Comparativo
Cita textual	<p>Según Zubiri (2013) La motivación en una organización sanitaria es un aspecto crucial para que todo el sistema funcione.</p> <p>Cuando el mercado de trabajo no presenta crisis y existe bonanza laboral, la retribución deja de ser el elemento principal a tener en cuenta a la hora de seleccionar un puesto, ocupando su lugar otros factores.</p> <p>Las principales razones de permanencia o abandono en las empresas se centran hoy en aspectos de tipo humanitario, los profesionales cada día valoran más la flexibilidad, la autonomía, los programas de apoyo, la formación y las medidas de conciliación de la vida personal y laboral.</p>	<p>De acuerdo a Matos & Pires (2006) a la Teoría Conductista tiene su énfasis más significativo en las ciencias del comportamiento y en la búsqueda de soluciones democráticas y flexibles a los problemas organizacionales preocupándose más por los procesos y la dinámica organizacional que por la estructura. Amplía la discusión sobre la motivación humana basada en las teorías de la motivación de Maslow y la teoría sobre los factores que orientan el comportamiento de las personas de Herzberg. Este enfoque cobra impulso a principios de la década de los 80 cuando comienzan a aparecer un conjunto de ideas, experiencias y principios provenientes del estilo japonés de administración, que se preconizó llamar Teoría Z de la administración. La teoría Z se basa en los principios de: empleo estable; baja especialización; evaluación permanente del desempeño y promoción lenta, democracia y participación en las decisiones y valoración de la persona.</p>	<p>De acuerdo a Arias & Justo (2013) los modelos teóricos de la satisfacción en el trabajo van más allá de la simple satisfacción de necesidades básicas. El modelo de Frederick Herzberg, por ejemplo, plantea que la satisfacción y la insatisfacción laboral dependen de variables diferentes entre sí. De ahí que su teoría de la satisfacción laboral se conoce como modelo bifactorial. Como la satisfacción y la insatisfacción laboral corresponden a causas diferentes, estas se constituyen en dos factores: los factores motivacionales intrínsecos como el progreso, el reconocimiento laboral y los logros están vinculados a la satisfacción, mientras que los factores de higiene —que son de orden extrínseco— como el salario, la política organizacional, la seguridad laboral, etc. se relacionan con la insatisfacción.4 Así pues, la idea que ha causado gran controversia es que la satisfacción y la insatisfacción no son fenómenos opuestos sino diferentes, ya que las causas de la satisfacción son diferentes de las de la insatisfacción. De este modo la ausencia de factores motivacionales no hace</p>

			<p>insatisfactorio un trabajo, como tampoco la optimización de los factores higiénicos conduce a la satisfacción laboral, porque la satisfacción y la insatisfacción laboral son fenómenos independientes. Estudios de diversa índole han señalado que la teoría de Herzberg es conceptualmente incorrecta y empíricamente inválida⁵; sin embargo, la teoría bifactorial dio pie a otros planteamientos como la teoría del enriquecimiento del trabajo.</p> <p>De acuerdo con este modelo teórico, gran parte de la satisfacción y motivación que tiene un trabajador proviene de su tipo de trabajo.</p>
<p>Parfraseo</p>	<p>Entonces de acuerdo a Zubiri (2013) La motivación y satisfacción, ambos un elemento vital para el éxito de una institución, ya que de ella depende el logro de los objetivos.</p> <p>Aunque muchos sectores, entre ellos hoy por hoy el sanitario, y más en tiempos de Covid-19, al parecer no se han percatado de la importancia de estas cuestiones y las direcciones médicas, siguen poniendo en práctica una gestión que no tiene en cuenta el factor humano. Estos hechos podrían traer consigo un declive de personal calificados a largo plazo.</p> <p>Es de vital importancia que las jefaturas analicen de forma periódica aquellos factores que distorsionen, la motivación así como de la satisfacción laboral, entre los que se encuentran la supervisión, las</p>		

	políticas de empresa y las condiciones de trabajo.		
Evidencia de la referencia utilizando Ms Word	(Zubiri, 2013)	(Matos & Pires, Teorias administrativas e organização do trabalho: de Taylor aos dias atuais, influências no setor saúde e na enfermagem, 2006)	(Arias & Justo, 2013)
Relación de la teoría con el estudio	<p>, el papel de las personas en el trabajo se va transformando y a la denominación de mano de obra, le sigue el concepto de recursos humanos, que considera al individuo como un elemento más a gestionar dentro Zubiri (2013) llega a la conclusión que los profesionales cada día valoran más la flexibilidad, la autonomía, los programas de apoyo, la formación y las medidas de conciliación de la vida personal así como la laboral, este año 2020 ha traído consigo una serie de retos para el sistema sanitario no solo nacional sino mundial, nuestro país no es ajeno a la pandemia por Covid -19 y Elton Mayo nos da una perspectiva de lo crucial que es la motivación en un centro sanitario para lograr satisfacción en un empleado, de acuerdo a sus estudios en pleno siglo XX, ya se empieza a considerar como uno de los ejes básicos de la producción a la motivación y se asevera de que el factor vital para conseguirla en un trabajador es el económico.</p> <p>En los estudios de Galvis (2010) La teoría de George Elton Mayo nos dice que si bien es cierto el factor de retribución económica es importante no se debe de dejar de investigar que la motivación también está ligada al estado de ánimo del trabajador , estudiar al hombre y su entorno social, en la coyuntura actual el personal asistencial a nivel mundial viene experimentado una serie de cambios que alteran su entorno social, que influyen en su estado de ánimo, es importante identificar cuáles son esas determinantes que influyen en su satisfacción.</p> <p>Mayo, describió claramente la importancia de las relaciones interpersonales como factor vital para garantizar la satisfacción laboral, en este estudio demostraremos que una determinante de las satisfacción laboral son las relaciones interpersonales, que en épocas del COVID-19 se han alterado de forma significativa, desde los tiempos de comunicación, las distancias para la comunicación, las muestras de afecto del tipo físico, etc.</p>		

Redacción final

Zubiri (2013) llega a la conclusión que los profesionales cada día valoran más la flexibilidad, la autonomía, los programas de apoyo, la formación y las medidas de conciliación de la vida personal así como la laboral.

Este año 2020 ha traído consigo una serie de retos para el sistema sanitario no solo nacional sino mundial, nuestro país no es ajeno a la pandemia por Covid -19 y Elton Mayo nos da una perspectiva de lo crucial que es la motivación en un centro sanitario para lograr satisfacción en un empleado, de acuerdo a sus estudios en pleno siglo XX, ya se empieza a considerar como uno de los ejes básicos de la producción a la motivación y se asevera de que es un factor importante el pago justo por su labores, precedido por las relaciones interpersonales.

En los estudios de Galvis (2010) La teoría de George Elton Mayo nos dice que si bien es cierto el factor de retribución económica es importante no se debe de dejar de investigar que la motivación también está ligada al estado de ánimo del trabajador , estudiar al hombre y su entorno social, en la coyuntura actual el personal asistencial a nivel mundial viene experimentado una serie de cambios que alteran su entorno social, que influyen en su estado de ánimo, es importante identificar cuáles son esas determinantes que influyen en su satisfacción.

Mayo, describió claramente la importancia de las relaciones interpersonales como factor vital para garantizar la satisfacción laboral, en este estudio demostraremos que una determinante de las satisfacción laboral son las relaciones interpersonales, que en épocas del COVID-19 se han alterado de forma significativa, desde los tiempos de comunicación, las distancias para la comunicación, las muestras de afecto del tipo físico, además de la seguridad, la retribución etc.

Así mismo Pérez (2011) resalta las relaciones interpersonales como factor vital para determinar y asegurar la satisfacción laboral, en las entidades prestadoras de salud se han realizado modificaciones en las condiciones físicas de trabajo, hechos que han alterado las relaciones interpersonales, tales como distanciamiento para entablar comunicación verbal, limitación en el tiempo de descanso para alimentarse, minimizando las conversaciones, el mismo uso de trajes de protección que limitan la visibilidad de la persona dentro de ella.

Teoría: PSICOLÓGICAS			
TEORÍA DE LA JERARQUÍA DE LAS NECESIDADES HUAMANAS: A. MASLOW			
Criterios	Fuente 1	Fuente 2	Fuente 3
	<p>Necesidades humanas básicas de los profesionales de enfermería: situaciones de insatisfacción en el trabajo</p>	<p>Satisfacción laboral de las enfermeras de los Hospitales Públicos de Badajoz</p>	<p>Administración de Recursos Humanos: El capital humano de las organizaciones</p>
Cita textual	<p>Ladeiva & Setenta (2011) adoptan la teoría de las necesidades humanas básicas de Maslow para comprender factores motivacionales, indican que las necesidades básicas del equipo de enfermería se encuentran comprometidas, principal y primordialmente las de seguridad y fisiológicas. El compromiso de las necesidades primarias del sujeto cuidador implica un perjuicio para la salud y reducción del desempeño en el trabajo en escenarios hospitalarios.</p> <p>Llegaron a la conclusión que las insatisfacciones más encontradas estuvieron relacionadas con varios aspectos planteados por los participantes de la investigación, tales como: hidratación, alimentación, descanso, salario, carga y déficit de funcionarios.</p> <p>Las necesidades fisiológicas y de seguridad presentaron los mayores índices de insatisfacción, y las necesidades de autoestima y autorrealización aparecieron en plan secundario, como parcialmente satisfactorias.</p>	<p>Pablos & Cubo (2015) En Enfermería, como en otras profesiones, hay una amplia variedad de factores que intervienen en la satisfacción laboral, tales como el entorno físico de trabajo, la fatiga, la supervisión, los compañeros, la promoción, etc. Por ello para su estudio y análisis deben contemplarse los abordajes multidimensionales.</p> <p>La satisfacción laboral es un estado dinámico que siguiendo a Maslow el ser humano raramente alcanza un grado de plenitud, excepto en breves periodos de tiempo.</p> <p>De tal modo que tan pronto se satisface un deseo, aparece otro en su lugar. Así mismo, la satisfacción laboral constituye una preocupación para los Directores de Enfermería.</p> <p>Los profesionales de Enfermería, en general, se suelen mostrar satisfechos con los aspectos intrínsecos de su trabajo, en concreto con la atención que prestan a sus pacientes. Por el contrario factores como falta de autonomía y control trabajo generan respuestas similares a situaciones de estrés excesivo.</p>	<p>De acuerdo a Chiavenato (2011) Las teorías más conocidas sobre motivación se relacionan con las necesidades humanas. Es el caso de la teoría de Maslow sobre la jerarquía de las necesidades humanas, parten del principio de que los motivos del comportamiento humano residen en el propio individuo: su motivación para actuar y comportarse proviene de fuerzas que existen dentro de él.</p> <p>Según Maslow citado en Chiavenato (2011) las necesidades humanas están organizadas en una pirámide de acuerdo con su importancia respecto de la conducta humana, así que en la base de la pirámide están las necesidades más bajas y recurrentes (las llamadas necesidades primarias), mientras que en la cúspide están las más elaboradas e intelectuales (necesidades secundarias).</p> <p>Así pues según Chiavenato (2011) En la práctica, el enfoque de Herzberg resalta los factores motivacionales que las organizaciones suelen desatender en su afán por aumentar el desempeño y la satisfacción de las personas. Hasta cierto punto, las conclusiones de Herzberg coinciden con la teoría de Maslow en que, cuando el estándar de vida es elevado, las necesidades humanas de niveles más bajos tienen poco efecto motivacional. Los planteamientos de Maslow y de Herzberg coinciden en algunos puntos que permiten una configuración</p>

			más amplia y rica de la motivación de la conducta humana. No obstante, también presentan diferencias importantes.
Parfraseo	<p>Ladeiva & Setenta (2011) nos presenta avances para comprender mejor la práctica de la enfermería, al dirigir la atención hacia el cuidado a partir del referencial de quien cuida, con una nueva propuesta de estudio para Enfermería. Otro avance ocurrió por la implicación de la insatisfacción de los integrantes del equipo de enfermería con la dinámica y las interfaces de la Teoría de la Motivación Humana (Maslow), que pudo exponer parte de las estrategias de defensa utilizadas en el trabajo por el equipo de enfermería.</p> <p>Es de suma importancia recordar que en épocas de covid -19 todos los trabajadores de la salud se han visto expuestos a cambios en sus necesidades básicas, tales como hidratación, muchos llevan puesto un traje de protección que les imposibilita el beber lo necesario, lo mismo la alimentación, se debe esperar al menos 6 horas en el mejor de los casos para poder ingerir alimento, y si de descanso hablamos, durante toda la guardia de pie, junto a un paciente mas aun si esta en estado critico y precisa de atencion continua, todo profesional de la salud esta obligado a llevar una mascarilla de proteccion durante guardias de 12 a 24 horas que no permiten una oxigenacion adecuada, por otro lado esta el salario, ya que es una manera de retribuir el servicio brindado o la</p>	<p>Según Pablos & Cubo (2015) hay una variedad de factores que intervienen en la satisfacción del trabajador desde el entorno físico de trabajo, el cansancio o agotamiento, la supervisión, los compañeros, la promoción.</p> <p>La pandemia por enfermedad de COVID-19 ha traído consigo una serie de cambios traducidos en necesidades muchas de ellas no satisfechas, los profesionales de la salud presentan mayor necesidad de horas de sueño, descanso, mayor hidratación, necesidades de eliminación, interrelaciones con los compañeros, necesidad de ocio, salud etc.</p> <p>La Teoría de la Motivación Humana buscó desarrollar las bases para una ideología que pudiera unir y comprender a los seres humanos.</p> <p>Comprender como satisfacer las necesidades básicas de los individuos, proporcionando satisfacción.</p> <p>Nos da la posibilidad de retomar tales necesidades para entender el proceso de cuidar del equipo de salud y a través de esta necesidad comprender sus insatisfacciones en el trabajo.</p>	<p>Según Maslow citado en Chiavenato (2011) las necesidades humanas están distribuidas en una pirámide de acuerdo a la importancia que guarda respecto de la conducta del ser humano, tal así que en la base están las necesidades más bajas y recurrentes, las conocidas necesidades primarias mientras que en la cúspide están las necesidades más intelectuales, estas serán las necesidades secundarias.</p> <p>Las necesidades primarias, son las comprendidas en necesidades fisiológicas (hambre, sed, sueño) y las de seguridad (protección, ausencia de peligro, casa), luego están las necesidades secundarias donde encontramos las sociales (amistad, amor, pertenencia a un grupo, actividades sociales), las necesidades de autoestima (estatus, prestigio, respeto a sí mismo, autoconfianza y reconocimiento) y las de realización (crecimiento, desarrollo personal, y éxito personal).</p>

	accion ejecutada por el profesional, ademas de la carga laboral, hoy por hoy los servicios de emergencia reciben pacientes de todas las edades y con un sin fin de comorbilidades y todas exigiendo ser atendidas en el instante		
Evidencia de la referencia utilizando Ms word	(Ladeiva & Setenta, 2011)	(Pablos & Cubo, 2015)	(Chiavenato, 2011)
Relación de la teoría con el estudio	<p>La motivación en una organización sanitaria es un factor de vital importancia y determinante para que todo el sistema funcione, así pues un trabajador motivado será un trabajador satisfecho y con ello una pieza vital del engranaje en el funcionamiento óptimo de su institución.</p> <p>Esta investigación busca identificar aquellas determinantes de la satisfacción laboral en un trabajador que pertenece al sistema sanitario en tiempos de Covid-19, lo que pone a la luz los cambios que vienen experimentando en relación a trato, horario, salario, protección, situación que evidencia que hay más puntos a evaluar para conocer si hay motivación y si esta condiciona la satisfacción o no dada la emergencia sanitaria.</p> <p>Pablos y Cubo Con su estudio dieron a conocer el grado de satisfacción laboral de las enfermeras asistenciales, que trabajan en los hospitales públicos de la ciudad de Badajoz; buscaron determinar si existen diferencias entre las distintas instituciones hospitalarias e identificar las variables que inciden en dicha satisfacción laboral, en este estudio buscamos conocer cuáles son las determinantes de la satisfacción laboral del personal asistencial de las diferentes instituciones de salud en lima, en tiempos de COVID -19.</p> <p>Maslow nos diferencia claramente cuales con las necesidades del ser humano distribuyéndola en cinco niveles a conocer: necesidades fisiológicas, necesidades de seguridad, necesidades sociales, necesidades de estima y las necesidades de autorrealización.</p> <p>Las necesidades básicas, todas ellas se han visto alteradas y muchas de ellas no satisfechas dada la coyuntura actual.</p> <p>Al analizar la jerarquización de necesidades de Maslow y las dimensionamos en esta época en las que los profesionales de la salud se tienen que enfrentar a una enfermedad desconocida para el mundo, haciendo un cambio no solo en la rutina diaria como ciudadano a pie de calle, sino que ha influenciado en su labor asistencial, modificando todas sus prácticas básicas, como las de sueño, sed, micción, descanso, ahora también expuestos al peligro de un posible contagio, por falta de protección, pasan de desde 6, 12, o 24 horas en los centros asistenciales, en las ambulancias, casi sin parar, terminan los turnos de guardia exhaustos, y cuando un grupo termina es relevado por otro al que le toca ahora asumir</p>		

Redacción final	<p>Para Ladeiva & Setenta (2011) adoptar las necesidades humanas según Maslow es comprender que hay factores motivacionales para la satisfacción laboral, si las analizamos según Ladeiva & Setenta (2011) las insatisfacciones más encontradas estuvieron relacionadas con varios aspectos planteados por los participantes de la investigación, tales como: hidratación, alimentación, descanso, salario, carga y déficit de funcionarios, así mismo Pablos & Cubo(2015) no dice que en las profesiones, hay una amplia variedad de factores que intervienen en la satisfacción laboral, tales como el entorno físico de trabajo, la fatiga, la supervisión, los compañeros, la promoción, etc.</p> <p>La pandemia por enfermedad de COVID-19 ha traído consigo una serie de cambios traducidos en necesidades muchas de ellas no satisfechas, los profesionales de la salud presentan mayor necesidad de horas de sueño, descanso, mayor hidratación, necesidades de eliminación, interrelaciones con los compañeros, necesidad de ocio, salud etc.</p> <p>La Teoría de la Motivación Humana buscó desarrollar las bases para una ideología que pudiera unir y comprender a los seres humanos.</p> <p>Comprender como satisfacer las necesidades básicas de los individuos, así pues según Maslow citado en Chiavenato (2011) las necesidades humanas están distribuidas en una pirámide de acuerdo a la importancia que guarda respecto de la conducta del ser humano, tal así que en la base están las necesidades más bajas y recurrentes, las conocidas necesidades primarias mientras que en la cúspide están las necesidades más intelectuales, estas serán las necesidades secundarias.</p> <p>Al analizar la jerarquización de necesidades de Maslow y las dimensionamos en esta época en las que los profesionales de la salud se tienen que enfrentar a una enfermedad desconocida para el mundo, haciendo un cambio no solo en la rutina diaria como ciudadano a pie de calle, sino que ha influenciado en su labor asistencial, modificando todas sus prácticas básicas, como las de sueño, sed, micción, descanso, ahora también expuestos al peligro de un posible contagio, por falta de protección, pasan desde 6,12, o 24 horas en los centros asistenciales, en las ambulancias, casi sin parar, terminan los turnos de guardia exhaustos y cuando un grupo termina entra otro y así sucesivamente.</p>
------------------------	---

Teorías :PSICOLÓGICAS			
Criterios		El Impacto De Las Relaciones Interpersonales En La Satisfacción Laboral General.	Necesidades humanas básicas de los profesionales de enfermería: situaciones de insatisfacción en el trabajo
Cita textual		De acuerdo a Yañez , Arenas , & Ripoll (2010) los directivos y las jefaturas de los centros de salud tienen un rol fundamental para humanizar más los ambientes de trabajo. El complejo dilema moral que se vive en los centros de salud, entre la ética del cuidado de los pacientes y el cuidado de los propios funcionarios, se debe asumir con sabiduría por las jefaturas, de modo, que el mejor servicio posible hacia los pacientes no implique sobrecarga de trabajo, descuidar el bienestar de los trabajadores y/o despreocuparse por calidad de las relaciones interpersonales en los puestos de trabajoLas jefaturas de los servicios de salud no sólo tienen que velar porque los funcionarios brinden una buena atención de salud, sino que, tan importante como eso, es preocuparse por cultivar relaciones interpersonales de confianza con sus trabajadores y atender al bienestar emocional de ellos.	
Parafraseo		Yañez , Arenas , & Ripoll (2010) con su investigación nos ponen en claro que esta en manos de las direcciones en todas las instituciones el poder de dar humanismo al entorno laboral, mencionan la vital importancia de cuidar y proteger a los pacientes o clientes, pero con ello no se debe de dar sobrecarga laboral ya que con esto estaríamos descuidando el bienestar del personal que labora y eso da pie al descuido de las relaciones interpersonales, generando insatisfacción en el conjunto laboral	
Evidencia de la referencia utilizando Ms Word		Yañez, R., Arenas , M., & Ripoll, M. (2010). El impacto de las relaciones interpersonales en la satisfacción laboral general. <i>Scielo</i>, 16(2), 193-202	

Relación de la teoría con el estudio	
Redacción final	<p>Integrar el parafraseo de las tres fuentes, luego incluir la utilidad/ aporte de la teoría al estudio.</p> <p>Integrar las 3 citas .. rescatar la semejanza entre las citas.....es unir lo que dicen los autores parafrasear, unir (autor 1 solo apellido paterno , año de artículo 2,3) así mismo (autor 3)</p>

• **Matriz 8. Construcción de la variable**

Variable: SATISFACCIÓN LABORAL					
Crterios	Fuente 1	Fuente 2	Fuente 3	Fuente 4	Fuente 5
	Estudio de la satisfacción laboral en los equipos de atención primaria en un área sanitaria de Asturias.	Satisfacción laboral de los profesionales sanitarios de un hospital universitarios: análisis general y categorías laborales.	Satisfacción laboral del personal de salud.	Motivación y satisfacción de los trabajadores y su influencia en la creación de valor económico en la empresa	Motivación y satisfacción laboral del personal de una organización de salud del sector privado
Cita textual	De acuerdo a Rodriguez, Gomez, & Dios del (2017) pag 380 En relación con las dimensiones valoradas en el cuestionario Font-Roja podemos observar que las dimensiones peor valoradas son “Tensión en el trabajo”, “Promoción profesional” y “Presión del trabajo”. Es conocido que la tensión laboral puede ser fuente de estrés en el individuo, y puede estar provocada por múltiples factores como son la carga de trabajo, el hacer frente a las expectativas del paciente, el estado de enfermedad-muerte ligado a estas profesiones, etc. Las dimensiones que han alcanzado una puntuación más alta en el grado de satisfacción han sido la “satisfacción por el	Según Carrillo, Martínez, Gómez, & Meseguer (2015)pag 645 señalan la importancia de la satisfacción laboral en los servicios de salud y las consecuencias que de ello se derivan, como son el aumento de la calidad asistencial de los servicios que prestan y la satisfacción de los usuarios. La satisfacción laboral es un indicador del bienestar y la calidad de la vida laboral de los trabajadores. Su estudio es especialmente relevante en el ámbito de las organizaciones de servicios ya que influye en la calidad del servicio que presta.	Según Garcia, Lujan & Martínez (2007) la satisfacción laboral es un indicativo del desarrollo organizacional , el personal de salud representa el capital humano de toda organización, para ellos el mantener niveles altos de satisfacción laboral se traduce en mejora de los procesos, trabajo en equipo y en consecuencia en una interacción armónica de las diferentes áreas; considerados indicadores de calidad. Garcia, Lujan & Martínez(2007) pag 68 Llegaron a la conclusión de que El nivel de satisfacción	Según Medina, Gallegos, & Lara (2008) la distribución de valor a los trabajadores en función de las expectativas que estos tienen, dos variables de análisis y que están directamente relacionadas con la motivación, independientes en su origen, pero que interactúan entre sí, por un lado, la falta de insatisfacción laboral, y por otro la satisfacción laboral. Es importante recalcar que cuando se cuenta con personal motivado existe mayor probabilidad de aportar	De acuerdo a Marin & Placencia (2017)pag 43 Centrándonos en la estructura del comportamiento, los trabajadores aportan de acuerdo a la motivación por sus propios intereses y tratan de imponerlo a la organización a la que pertenecen. Sin embargo, una herramienta esencial para que las instituciones alcancen el éxito, son las personas que la integran.

	<p>trabajo” y la “relación interpersonal con los compañeros”.</p> <p>Así mismo Rodriguez, Gomez, & Dios del (2017) pag. 381 En relación con la dimensión “satisfacción en el trabajo” si observamos los ítems que la componen los dos que obtienen mayor puntuación son “Tengo interés por las cosas que realizo” y “ tengo la sensación que lo que hago vale la pena” podríamos pensar que el trabajo que se desarrolla en los centros de salud tiene un componente motivador per se para los profesionales; y quizás se confirman como elementos clave a reforzar para incrementar la satisfacción, la relevancia y significación del trabajo para los ciudadanos</p> <p>Cita 1 son otros autores...diferentes a nuestros otras matrices</p>	<p>Carrillo, Martínez, Gómez, & Meseguer (2015) pag. 646, en su estudio basado en el marco teórico de la Teoría Bifactorial de Herzberg , cuyos pilares fundamentales son: que el trabajador posee dos tipos de necesidades, las higiénicas, que se refieren al medio ambiente físico y psicológico del trabajo (satisfacción extrínseca) y las motivacionales, que se refieren al contenido del trabajo (satisfacción intrínseca). En segundo lugar, si se satisfacen las necesidades higiénicas, el trabajador no está insatisfecho, pero tampoco satisfecho, se encuentra en un estado que se puede calificar como neutro. Y por último, el trabajador estará satisfecho en la medida en que se alcancen las necesidades de motivación.</p> <p>El objetivo de esta investigación fue analizar el fenómeno de la satisfacción de la vida laboral de los profesionales sanitarios y describir los niveles de satisfacción laboral en los distintos grupos profesionales, entendiendo</p>	<p>como indicador de calidad laboral requiere intervenciones para impulsar el desarrollo organizacional con impacto en la atención al usuario. Considerando que los prestadores de servicios de salud se encuentran algo y bastante satisfechos, inclinándose la balanza hacia la satisfacción intrínseca, es recomendable la implementación de estrategias que refuercen la formación de valores intrínsecos, como es la autoestima, respeto, confianza, identidad con la institución, autoconocimiento y reforzamiento del autoconcepto. La Psicología laboral puede ser una buena opción considerando que gran parte de la vida de un individuo se desarrolla dentro de una organización en la que se mezclan ideas, sentimientos, intereses y aspiraciones.</p>	<p>al incremento del valor económico, por lo que es fundamental analizar estas dos variables. En este punto nos encontramos con una variedad de autores que tratan sobre la motivación del personal, entre estos se destaca Maslow, con su teoría de jerarquía de las necesidades, cuyo aporte es fundamental para comprender estas necesidades en relación con las expectativas de los individuos.</p> <p>También se destaca el aporte de Herzberg, quien propone una teoría en donde la satisfacción laboral dependerá del grado de satisfacción de dos factores. Siguiendo a Herzberg, el primero de estos factores agrupa variables que se relacionan o localizan en el ambiente que rodea a las personas y abarcan las condiciones en que desempeñan su trabajo. Como estas variables son administradas y decididas por la</p>	<p>Marin & Placencia (2017)pag 49</p> <p>Toman como referencia a Herzberg, los factores higiénicos están relacionados a las condiciones que la empresa puede administrar. Considerando solo los factores higiénicos, un tercio de los trabajadores se encuentra bajamente motivado, lo que manifiesta la necesidad de que la organización redireccione sus esfuerzos y aplique nuevas estrategias para reducir la brecha existente, que permitiría incrementar el compromiso, alinear las metas individuales con las organizacionales y facilitar el camino hacia el alcance de metas institucionales.</p> <p>Marin & Placencia (2017)pag 43 utilizan el cuestionario FONT Roja es un instrumento utilizado ampliamente en el sector salud que</p>
--	---	--	---	---	--

		<p>que puede haber diferencias significativas entre las categorías profesionales.</p> <p>Carrillo, Martínez, Gómez, & Meseguer (2015) pag 648 Llegaron a la conclusión que las relaciones personales en el ámbito laboral se consideran no solo como fuente de satisfacción sino como importante factor amortiguador del desgaste profesional , quedando así de manifiesto que el apoyo grupal tiene ciertas implicancias de cara a la mejora de la calidad de vida laboral.</p>		<p>empresa, se encuentran fuera del control de los trabajadores. Las principales variables aisladas serían: salario, beneficios sociales, tipo de dirección o supervisión, condiciones físicas y ambientales de trabajo, políticas y directrices de la empresa, el clima de las relaciones entre los directivos y las personas que trabajan en la empresa, los segmentos internos, estatus, prestigio etc.</p>	<p>considera 7 componentes para medir la satisfacción laboral: Satisfacción por el trabajo, Presión en el trabajo, Relación personal, Distensión en el trabajo, Adecuación para el trabajo, Control sobre el trabajo y variedad de la tarea.</p> <p>Marin & Placencia (2017) pag 50 Ponen de manifiesto que, el nivel de la satisfacción laboral varía de una institución a otra debido a que es condicionado a las características propias de la organización y a su clima organizacional.</p>
Parafraseo	<p>Según Rodríguez, Gómez y Dios del (2017) La tensión en el centro de labores, la promoción del profesional y la presión , son fuentes de estrés en el ser humano , y puede estar provocada por muchos factores como son la carga laboral , atender las expectativas del paciente, afrontar situaciones de enfermedad, acompañar en la muerte, ligadas a las profesiones de salud. Así mismo nos dice que</p>	<p>De acuerdo a Carrillo, Martínez, Gómez, & Meseguer (2015) La satisfacción laboral es el indicativo de la presencia de calidad de vida laboral del trabajador así como de su bienestar.</p> <p>Realizan el estudio en base a la teoría Bifactorial de Herzberg para él, el trabajador tiene dos tipos de necesidades, aquellas que se refieren a la satisfacción</p>	<p>Para Según Garcia, Lujan & Martínez (2007) la satisfacción del empleado cuando desempeña su labor es un determinante de la calidad de atención, ya que para ellos no es viable que alguien realice un trabajo con calidad y eficiencia sino se halla satisfecha tanto con el ejercicio de sus labores así como con los efectos del mismo, encuentran importancia en</p>	<p>Para Medina, Gallegos, & Lara (2008) los autores Maslow y Herzberg son pilares de su investigación, por un lado el primero permite ver y conocer las necesidades básicas del ser humano ya cual es el requerimiento para satisfacerla, además resalta que para satisfacerla depende</p>	<p>Según Marin & Placencia (2017) el recurso humano contribuye de acuerdo a la motivación por sus propios intereses y tratan de atribuirlo a la institución a la que pertenecen. Sin embargo, un instrumento fundamental para que las instituciones adquieran el éxito, son</p>

	<p>Las dimensiones que obtuvieron mayor puntuación en el grado de satisfacción han sido la “satisfacción por el trabajo” y la “relación interpersonal con los compañeros”.</p> <p>Así pues las relaciones interpersonales vuelven a aparecer mostrando la importancia de estas en la satisfacción laboral.</p>	<p>extrínseca y a la satisfacción intrínseca.</p> <p>Del mismo modo Carrillo, Martínez, Gómez, & Meseguer (2015) llegaron a la conclusión del rol importante que juegan las relaciones interpersonales entre los trabajadores, de su función como factor amortiguador en el desgaste de los profesionales de la salud.</p> <p>Sus principales hallazgos reflejan que las diferencias observadas en los distintos niveles de satisfacción atendiendo a la categoría profesional sugieren que, para la mayor parte de los aspectos en análisis, el grupo de gestión presenta los niveles más elevados de satisfacción, seguido por el de los médicos residentes. Frente a estos grupos, los facultativos especialistas de área, enfermería y auxiliares de enfermería, destacarían por ser los que ofrecen niveles de satisfacción más reducidos, debido creemos en el caso de enfermería, por ocupar un puesto estratégico entre los facultativos y pacientes, y ser el profesional que más tiempo pasa en</p>	<p>la motivación y satisfacción de trabajadores y que toda institución debe de tomar el rumbo de satisfacerla.</p>	<p>mucho de la expectativa del empleado, mientras que para Herzberg además añade aquellas que se encuentran ajenas a su dominio, tales como salario, beneficios sociales, tipo de dirección o supervisión, condiciones físicas y ambientales de trabajo, políticas y directrices de la empresa, el clima de las relaciones entre los directivos y las personas que trabajan en la misma institución.</p>	<p>las personas que la conforman.</p> <p>A la vez asientan que, el nivel de la satisfacción laboral se modifica de una institución a otra por las propias particularidades de la institución y a su clima organizacional.</p> <p>Brindan una visión de la perspectiva de satisfacción desde 7 puntos claramente diferenciados y basados en la teoría Bifactorial, satisfacción por el trabajo, presión en el trabajo, relación personal, distensión en el trabajo, adecuación para el trabajo, control sobre el trabajo y variedad de la tarea.</p>
--	--	--	--	--	---

		contacto con el usuario, es por lo que puede recaer en ellos la responsabilidad de filtrar, canalizar y solucionar numerosos dilemas que pueden surgir durante la actividad asistencial en el hospital			
Evidencia de la referencia utilizando Ms Word	(Rodriguez, Gomez, & Dios del , 2017)	(Carrillo, Martínez, Gómez, & Meseguer, 2015)	(Garcia, Lujan , & Martinez, 2007)	(Medina, Gallegos, & Lara, 2008)	(Marin & Placencia, 2017)
Utilidad/ aporte del concepto	<p>Rodriguez, Gomez, & Dios del (2017), nos muestran la importancia de las relaciones interpersonales, para conseguir la satisfacción del empleado, así como por el contrario experimentar episodios de estrés que pueden estar generados por la carga laboral, atender las expectativas del paciente, afrontar situaciones de enfermedad, acompañar en la muerte, situaciones que forman parte de la cotidianidad de la profesión en salud son fuentes de insatisfacción de no ser manejadas de la forma adecuada.</p> <p>Del mismo modo Carrillo, Martínez, Gómez, & Meseguer (2015) encuentran que la satisfacción laboral es el indicativo de la presencia de calidad de vida laboral del trabajador así como de su bienestar.</p> <p>Realizan un estudio basado en la teoría bifactorial de Herzberg, llegaron a la conclusión que las relaciones interpersonales entre los trabajadores tienen un rol de suma importancia para evitar el desgaste en el personal de salud.</p> <p>Por su parte Según Garcia, Lujan & Martínez (2007) nos dicen que la satisfacción del empleado cuando desempeña su labor es un determinante de la calidad de atención, ya que para ellos no es viable que alguien realice un trabajo con calidad y eficiencia sino se halla satisfecha tanto con el ejercicio de sus labores así como con los efectos del mismo, encuentran importancia en la motivación y satisfacción de trabajadores y que toda institución debe de tomar el rumbo de satisfacerla.</p> <p>Medina, Gallegos, & Lara (2008) nos refuerzan la idea de realizar comparativos , los seres humanos en general tienen necesidades que requieren ser satisfechas, resaltan las teorías de Maslow Y Herzberg, resaltan la importancia que la satisfacción no solo depende de la percepción personal sino además de aquellas que se encuentran fuera de su alcance.</p> <p>Marin & Placencia (2017) nos brindan una mirada a la motivación y la satisfacción laboral como claves para la Gestión de Recursos Humanos con un enfoque de calidad total.</p> <p>.</p>				

<p>Redacción final</p>	<p>Rodriguez, Gomez, & Dios del (2017), nos muestran la importancia de las relaciones interpersonales, para conseguir la satisfacción del empleado, del mismo modo nos dicen que experimentar episodios de estrés que pueden estar generados por la carga laboral, atender las expectativas del paciente, afrontar situaciones de enfermedad, acompañar en la muerte, situaciones que forman parte del día a día del profesional en salud, son fuentes de insatisfacción de no ser manejadas de la forma adecuada por el trabajador</p> <p>Del mismo modo Carrillo, Martínez, Gómez, & Meseguer (2015) encuentran que la satisfacción laboral es el indicativo de la presencia de calidad de vida laboral del trabajador así como de su bienestar.</p> <p>Realizan un estudio basado en la teoría bifactorial de Herzberg, llegaron a la conclusión que las relaciones interpersonales entre los trabajadores tienen un rol de suma importancia para evitar el desgaste en el personal de salud.</p> <p>Por su parte García, Lujan & Martínez (2007) nos dicen que la satisfacción del empleado cuando desempeña su labor es un determinante de la calidad de atención, ya que para ellos no es viable que alguien realice un trabajo con calidad y eficiencia sino se encuentra satisfecho tanto con el ejercicio de sus labores así como con los efectos del mismo, encuentran una jerarquía en la motivación y satisfacción de trabajadores y que toda institución debe de tomar el camino de satisfacerla.</p> <p>Por su parte Medina, Gallegos, & Lara (2008) nos refuerzan que los seres humanos en general tienen necesidades que requieren ser satisfechas, resaltan las teorías de Maslow Y Herzberg, resaltan la importancia que la satisfacción no solo depende de la percepción personal sino además de aquellas que se encuentran fuera de su alcance.</p> <p>Del mismo modo Marin & Placencia (2017) nos brindan una mirada a la motivación y la satisfacción laboral como claves para la Gestión de Recursos Humanos con un enfoque de calidad total.</p> <p>Buscamos establecer la relación entre la motivación laboral y la satisfacción laboral del personal de salud ; asimismo, determinar el nivel de motivación laboral del personal según la Teoría Bifactorial de Frederick Herzberg y determinar el nivel de satisfacción laboral del personal de acuerdo con las dimensiones del instrumento Font Roja, instrumentos que serán utilizados por nuestra investigación</p>
<p>Fuente de mayor relevancia para el estudio (cuantitativo)</p>	<p>Según García, Lujan & Martínez (2007) la satisfacción laboral es un indicativo del desarrollo organizacional, el personal de salud representa el capital humano de toda organización, para ellos el mantener niveles altos de satisfacción laboral se traduce en mejora de los procesos, trabajo en equipo y en consecuencia en una interacción armónica de las diferentes áreas; considerados indicadores de calidad.</p> <p>García, Lujan & Martínez (2007) Llegaron a la conclusión de que el nivel de satisfacción como indicador de calidad laboral requiere intervenciones para impulsar el desarrollo organizacional con impacto en la atención al usuario. Considerando que los prestadores de servicios de salud se encuentran algo y bastante satisfechos, inclinándose la balanza hacia la satisfacción intrínseca, para los autores es recomendable la implementación de estrategias que refuercen la formación de valores intrínsecos, como es la autoestima, respeto, confianza, identidad con la institución, autoconocimiento y reforzamiento del autoconcepto. Para García, Lujan & Martínez (2007) La Psicología laboral puede ser una</p>

	buena opción considerando que gran parte de la vida de un individuo se desarrolla dentro de una organización en la que se mezclan ideas, sentimientos, intereses y aspiraciones.							
Construcción de las dimensiones								
Construcción de las dimensiones según la fuente elegida	Dimensión 1:		Dimensión 2:		Dimensión 3:		Dimensión 4:	
	Satisfacción en el trabajo		Presión en el trabajo		Relación personal		Distención en el trabajo	
Construcción de los indicadores	I1	Satisfacción de condiciones laborales	I5	Carga Laboral	I7	Relación con mis jefes	I9	Tensión fuera de centro de Trabajo
	I2	Interés y Motivación	I6	Falta de tiempo	I8	Relación con mis compañeros	I10	Salario
	I3	Reconocimiento					I11	Disponibilidad de recursos
	I4	Satisfacción de perfil laboral					I12	Competitividad
Cita textual de la dimensión	Para Meliá & Peiró (1989) las Satisfacciones que da el trabajo por sí mismo, las oportunidades que ofrece el trabajo de hacer aquello que gusta o en lo que se destaca y los objetivos, metas y producción		De acuerdo a Arias W, Nuñez Delgado, Ortiz y Quispe (2017) Para poder mejorar las condiciones de trabajo que permitan revertir las cifras de		Para Espinoza (2003) La comunicación interpersonal es el principio básico de cualquier forma de comunicación.		De acuerdo a Soto, Barrios & Molina (2017) las condiciones laborales y las características del tipo de trabajo desarrollado convierten a las enfermeras de los servicios clínicos en un	

	<p>a alcanzar por lo que lo hemos denominado Satisfacción Intrínseca del trabajo.</p>	<p>agotamiento emocional, despersonalización y baja realización reportadas, es necesario implementar medidas a nivel personal, organizacional y social. Pero se puede comenzar estableciendo turnos de trabajo más equilibrados, fomentar el balance familia-trabajo, promover ambientes de trabajo más agradables y desarrollando políticas sociolaborales que impacten positivamente en la salud y el bienestar de los trabajadores.</p> <p>De acuerdo a Arias W, Nuñez Delgado, Ortiz y Quispe (2017) si se quiere mejorar las situaciones de trabajo que acepten invertir las cifras de extenuación emocional, despersonalización y baja realización, es forzoso formalizar medidas a nivel personal, de organización y en la sociedad.</p> <p>Se puede empezar instaurando turnos de trabajo más equitativos, promover el balance entre la vida de familia y el trabajo, originar lugares de trabajo más encantadores y desplegando políticas</p>	<p>Berlo citado en (Espinoza, 2003) señala que la comunicación interpersonal es un proceso en el que sus componentes no descansan e interactúan de manera continua.</p> <p>La comunicación interpersonal que se desarrolla entre proveedores/as de salud y usuarios/as del servicio es de vital importancia, puesto que en este proceso el/la profesional tiene la oportunidad de informar a el/la paciente y familiares, animar a adoptar un nuevo comportamiento para el cuidado de su salud, ofrecer a el/la paciente información y ayudar a que tome sus propias decisiones mediante el incremento del conocimiento de algún tema de salud, entre otras varias cosas.</p>	<p>grupo de riesgo de presentar SQT y figuran como causales la escasez de personal, la carga de trabajo, la presión del tiempo, la falta de previsibilidad, el acoso laboral y los estilos de dirección. Asimismo, el propio paciente también se convierte en factor de SQT en situaciones tales como: la agresividad, el enfrentamiento a la muerte, el dolor, el sufrimiento o el hacer frente a los familiares de pacientes desafiantes. Todas situaciones que producen efectos perjudiciales en la salud física y psicológica de enfermeras(os), vinculadas a errores clínicos, bajas tasas de retención del personal, altas tasas de ausentismo y agotamiento precoz.</p>
--	---	--	---	--

		<p>sociolaborales que consigan un impacto positivo tanto en la salud como en el bienestar de los colaboradores.</p> <p>Las condiciones de trabajo y ambiente deben de presentar condiciones que propicien la satisfacción del profesional, pero desde el inicio de la pandemia en nuestro país el grupo profesional de trabajadores de la salud se ha visto en la necesidad de tener que adaptarse a nuevos entornos de trabajo así como al uso de nueva indumentaria para protegerse de un posible contagio</p>		
	<p>Según García, Lujan y Martínez (2007) Estos factores están bajo control del individuo, se relacionan con lo que él desempeña, tienen que ver con el contenido del cargo, las tareas y los deberes relacionados con el puesto. El término motivación encierra sentimientos de realización, crecimiento y reconocimiento profesional manifiestos en la ejecución de tareas y actividades que constituyen un gran desafío y significado para el trabajo.</p>	<p>. De acuerdo a Chiavento (2011) Algunas actividades, como el descanso, las condiciones físicas de trabajo y de comodidad, se consideran medios para reducir la simplicidad y lo aburrido de la tarea e incrementar sentimientos de importancia.</p> <p>Así mismo visibiliza el equilibrio (entre trabajo y vida personal): la puntuación máxima</p>	<p>Para Hernández & Hinojos (2019) las relaciones interpersonales son un conjunto de interacciones que dan origen a oportunidades, constituyendo un medio eficaz para la comunicación y expresión de sentimientos. La profesión de enfermería ha de atender las necesidades primeramente desde la interioridad del contexto laboral y así proyectarse socialmente hacia las comunidades, con la adecuada convivencia entre profesionales y</p>	<p>De acuerdo a Akenlof (1982) citado en Boria, Crespi y Mascarilla (2012) sugiere que más allá del simple pago de un salario por trabajo existen convenciones y normas entre los diferentes grupos sociales, los cuales afectan su actitud. Bajo esa lid, el trabajador desarrolla sentimientos de lealtad y compromiso hacia la organización en la que trabaja y a sus compañeros. Como resultado, el trabajador espera que la empresa actúe recíprocamente a través del pago de salarios más altos a</p>

		<p>corresponde a las compañías que consiguen que sus colaboradores armonicen su vida personal con la profesional. Un espacio físico que permita momentos de ocio en los descansos, políticas de incentivos para la práctica de deportes y preocupación por la salud y el bienestar personal son fundamentales para este equilibrio</p>	<p>fortalecimiento de las relaciones interpersonales.</p> <p>es necesario apostar por el buen funcionamiento y cuidado de los miembros de un equipo de enfermeros, mediante la creación de lugares de trabajo con un clima social saludable, donde se fomenten las relaciones interpersonales, siendo posible mejorar la convivencia y bienestar del personal.</p>	<p>los del mercado. Ello implica que el empleado percibe una remuneración justa por el trabajo que realiza</p> <p>Boria, Crespi y Mascarilla (2012) apuntan además de un salario por el trabajo realizado además están convenios y normas entre los distintos grupos sociales, los cuales afectan su actitud. Bajo esa línea , el empleado despliega emociones de lealtad y responsabilidad hacia la organización en la que labora y a sus compañeros,</p> <p>ante ello el trabajador aguarda que la empresa actúe correspondientemente a través del pago de salarios más altos a los del mercado.</p> <p>Hoy por hoy en épocas de COVID-19 muchas instituciones de salud han elevado los sueldos, con lo cual existía una sensación de valoración al trabajo ejercido, y a su vez satisfacción con lo recibido, en muchos casos sea visto hasta duplicado el salario.</p> <p>según Boria, Crespi y Mascarilla (2012) aseguran que el tipo de ocupación y</p>
--	--	--	--	---

				<p>nivel salarial incrementan la satisfacción de los empleados,</p> <p>han analizado cuatro variables,</p> <p>dos de ellas de carácter intrínseco (motivación y participación)</p> <p>y las otras dos de naturaleza externa (salario y vacaciones/ permisos).</p> <p>Nos dicen que las vacaciones entre otros factores son importantes para determinar la satisfacción y se encuentra inmersa en la encuentra de calidad de vida en el trabajo (ECVT)</p>
	<p>Berrios, Augusto, & Aguilar (2006) nos dice que la satisfacción laboral es un estado emocional positivo o placentero que resulta de la adecuación o ajuste entre la situación laboral percibida y los valores del individuo que, aunque son aprendidos, están internalizados y son congruentes con sus necesidades. Por otro lado, están las definiciones que consideran la satisfacción laboral como una actitud o estado emocional general hacia el trabajo</p>	<p>Según Vasquez, Gómez, Martínez, & Salgado (2018) los profesionales de la salud viven constantemente situaciones desgastantes y con altas exigencias laborales, por lo que componen un grupo de alta vulnerabilidad para manifestar problemas de actitud hacia la tarea desempeñada. Este desgaste psicológico puede tener como consecuencias el</p>	<p>Para Conaching & Co (2015) actuar sobre la calidad y la satisfacción de nuestras relaciones interpersonales, para nuestra salud física y moral, así como para nuestro bienestar cotidiano. Del mismo modo, es útil que las organizaciones desarrollen y mantengan buenas relaciones interpersonales entre sus empleados en todos los niveles jerárquicos.</p>	<p>De acuerdo a Soto (2019) casi ningún hospital del MINSA reúne las condiciones para brindar un diagnóstico óptimo y oportuno para patologías de alta complejidad. En tanto no se disponga de los recursos para atender en forma real a los pacientes continuaremos con estancias hospitalarias prolongadas, complicaciones intrahospitalarias y alta mortalidad. Aunque resulte</p>

		<p>deterioro de la calidad de los servicios de salud que se brindan y el riesgo de abandono por parte de los profesionales, con lo que se generan más costos en el ámbito de la salud</p>	<p>Un cambio de comportamiento por nuestra parte, en un contexto favorable y una fuerte voluntad de mejorar nuestras relaciones, puede provocar el cambio, no del otro, sino de nuestras interacciones con él/ella. Hacer gestos en este sentido a diario, al principio de manera forzada y luego cada vez más natural, invitará a vuestros interlocutores a hacer lo mismo.</p> <p>Por último, si estos cambios de comportamiento os parecen necesarios, pero demasiado difíciles de realizar solos, no dudéis en dejaros acompañar, de manera individual o colectiva, por vosotros o por vuestra organización. Una mejor comprensión del funcionamiento de las relaciones interpersonales puede ayudar a mejorarlas</p>	<p>impopular, probablemente sea más sensato equipar adecuadamente los hospitales existentes, mejorando su eficiencia y reduciendo el número de atenciones de baja complejidad, antes que crear hospitales para un aplauso efímero.</p> <p>Para Soto (2019) transparentar los problemas es parte importante en el proceso de toma de decisiones. Ello requiere de autoridades con capacidad real de decisión. Para ello es importante el contar con gestores concursados de modo que puedan tener la autonomía necesaria para afrontar la problemática hospitalaria sin estar sujetos al riesgo de ser removidos de sus cargos de confianza debido a vaivenes políticos o a encarar la problemática hospitalaria de manera firme. Lamentablemente los directores concursados son la excepción y no la regla. De hecho, el contar con gestores formados en Administración y Gerencia Hospitalaria que puedan dirigir los departamentos y servicios hospitalarios es</p>
--	--	---	---	--

				<p>sorprendentemente una utopía que no parece tener una solución inmediata. La capacitación de jefes de departamentos y servicios debe ser una obligación para mantenerse en el cargo.</p> <p>La falta de recursos en los hospitales de referencia nacional del MINSA constituye una problemática que requiere abordarse de manera inmediata. La carencia de equipamiento, insumos y medicamentos constituye un riesgo para la calidad de atención al paciente. El médico peruano debe ingeniárselas para practicar la medicina en muchos casos con herramientas del siglo pasado. Esto genera una enorme inequidad en la capacidad de resolver patologías de gravedad, particularmente aquella que requieren una atención urgente. La pobreza, la falta de acceso o el acceso inequitativo a la salud y las trabas burocráticas no deberían ser motivos para morir en pleno siglo XXI en un país de recursos medios a altos como el Perú.</p>
--	--	--	--	--

	<p>. Según Zuta (2020) en los contratos intermitentes Una empresa suscribe estos contratos por el tiempo que a su vez dura un contrato macro o la concesión de la que participan. Estos contratos hacen expresa referencia a dicha circunstancia y contratan a trabajadores para realizar una prestación que se genera solo cuando existe necesidad. Esto último permite la suspensión de turnos programados cuando se trate de operaciones que también se hayan suspendido por el estado de emergencia.</p> <p>Debemos recordar que los trabajadores bajo esta contratación tienen preferencia para ser llamados cuando las labores se restablezcan. También debemos tener en cuenta que, si la prestación constituye parte de la cadena productiva de un servicio esencial que se sigue realizando con normalidad, el llamado de turnos también se debe ejecutar con normalidad.</p>		Fuente 4	<p>De acuerdo a Nipo, Marques, Pinheiro (2012) el estrés ocupacional de los enfermeros de urgencia y emergencia está relacionado a la escasez de recursos humanos y a la carga horaria de trabajo, instalaciones físicas y recursos materiales inadecuados, además de guardias nocturnas, interface trabajo-hogar, relaciones interpersonales, trabajo en clima de competitividad y distanciamiento entre teoría y práctica.</p>
	<p>De acuerdo a Barnad (1971) citado por Chiavenato (2011) La interacción entre personas y organización es un tema complejo y dinámico que permite distintos puntos de vista.</p> <p>Barnard⁶ hace una interesante distinción entre eficiencia y eficacia con referencia a los resultados de la interacción entre personas y organización.</p> <p>Según él, toda persona necesita ser eficiente para satisfacer sus necesidades individuales mediante su participación en la organización, pero también necesita ser eficaz para alcanzar los objetivos organizacionales por medio de su participación en la organización</p>			
Parfraseo	Para Meliá & Peiró (1989)			

	<p>El ejercicio del trabajo da satisfacciones por las mismas oportunidades que le da hacer aquello que gusta o aquello en lo que se destaca , esto es satisfacción intrínseca del trabajo, el encontrar reconocimiento por parte de los superiores o sus compañeros,</p> <p>El reconocimiento. Los elogios por la realización del trabajo, los créditos por el trabajo realizado, las críticas son necesarias para el trabajador y su sensación de satisfacción.</p>			
	<p>Según García, Lujan y Martínez (2007) la oportunidad de sobresalir está bajo control del trabajador, se corresponden con lo que él desempeña, tienen que ver con lo comprendido en el cargo, las tareas y los deberes pertenecidos con el puesto. El término motivación engloba emociones de realización, crecimiento y reconocimiento profesional ostensibles en la realización de tareas y actividades que componen un gran desafío y significado para el trabajo</p>	<p>De acuerdo a Chiavento (2011) hay acciones, como el descanso, las condiciones físicas de trabajo y de bienestar, se consideran medios para minimizar lo simple y lo aburrido de la tarea y así acrecentar emociones de importancia.</p> <p>Disponer de un espacio físico que permita momentos de recreo en los descansos, políticas de incentivos para la práctica de deportes e inquietud por la salud y el bienestar personal son primordiales para esta proporción.</p>		

		<p>La emergencia por COVID-19 ha obligado a los profesionales de la salud a dejar de lado los tiempos de descanso en los refrigerios, minimizando el tiempo de alimentación para evitar el posible contagio durante conversaciones, del mismo modo el uso de equipos de protección personal limitan el cambio continuo con lo cual como mínimo se permanece en el mismo área 6 horas sin poder beber líquidos, miccionar, defecar, entre otras necesidades.</p>		
	<p>Para Berrios, Augusto, y Aguilar (2006) la satisfacción laboral es un estado emocional positivo o agradable que resulta de la adecuación o conciliación entre la situación laboral distinguida y los valores del individuo que, a pesar de ser aprendidos, están internalizados y son proporcionados con sus necesidades. Por otro lado, están las definiciones que consideran la satisfacción laboral como una actitud o estado emocional general hacia el trabajo.</p> <p>el progreso en la carrera, el desarrollo personal, son factores que condicionan la presencia de motivación en el trabajador lo que lo lleva hacia la satisfacción.</p>	<p>Según Vasquez, Gómez, Martínez, & Salgado (2018) los trabajadores de la salud están continuamente en escenarios desgastantes y con altos requerimientos laborales, por lo que forman un grupo de alta fragilidad para presentar inconvenientes de actitud hacia la labor desempeñada. Este deterioro psicológico puede tener como resultados el menoscabo de la calidad de los servicios de salud que se ofrecen y el riesgo de desánimo por</p>		<p>Para Boria, Crespi y Mascarilla (2012) el goce de las vacaciones es uno de los factores más importantes para determinar la satisfacción de los trabajadores.</p> <p>Durante la emergencia sanitaria, decretada a causa de la pandemia por COVID-19 muchos profesionales de la salud se han visto afectados con el no goce de vacaciones, ya sea por suspensión de las mismas para afrontar la pandemia, o por tener que hacer el uso obligatorio de ellas para pagar turnos no asistidos a</p>

		parte de los profesionales, con lo que se crean más coste en el terreno de la salud		petición de las mismas instituciones entre otros
	<p>De acuerdo a Barnad (1971) citado por Chiavenato (2011) La interacción entre empleado y empleador es un tema complicado y dinámico que consiente diferentes puntos de vista.</p> <p>Barnard hace una atractiva distinción entre eficiencia y eficacia con referencia a los resultados de la interacción entre Los empleados y sus empleadores.</p> <p>Según él, todo trabajador precisa ser eficiente para satisfacer sus necesidades individuales a través de su participación en las decisiones de la organización, pero asimismo requiere ser eficaz para conseguir los objetivos organizacionales por medio de su participación en la organización.</p>			

	De acuerdo a Zuta (2020) cuando un trabajador y la empresa suscriben un contrato para que el primero realice una prestación solo cuando exista la necesidad explicita, esto le permite al empleador la modificación no solo de horarios, por ejemplo, es decir firmaran contratos con una duración determinada, en nuestra realidad actual tenemos los famosos contratos por servicios no personales o terceros, sin ningún tipo de beneficio, ni responsabilidad, luego tenemos los CAS de renovación mes a mes, lo que genera inseguridad e incertidumbre en los trabajadores así mismo la sensación de insatisfacción			
Evidencia de la referencia utilizando Ms Word	(Meliá & Peiró, 1989)	(Arias, Muñoz, Delgado, Ortiz, & Quispe, 2017)	(Espinoza, 2003)	(Soto, Barrios, & Molina , 2017)
	(García, Lujan y Martínez, 2007)	(Chiavenato, 2011)	(Hernández & Hinojos, 2019)	(Boria, Crespi, & Mascarilla, 2012)
	(Berrios, Augusto, & Aguilar, 2006)	(Vasquez, Gómez, Martínez, & Salgado, 2018)	(Coaching & Co, 2015)	(Soto A. , 2019)
	(Chiavenato, 2011)			(Nipo, Marques, & Pinheiro, 2012)
	(Zuta, 2020)			

<p>Redacción final</p>	<p>Para Meliá y Peiró (1989)</p> <p>El ejercicio del trabajo da satisfacciones por las mismas oportunidades que le da hacer aquello que gusta o aquello en lo que se destaca , así mismo el reconocimiento, los halagos por la realización de la tarea encomendada, los prestigios por el trabajo ejecutado, como las críticas son necesarias para el trabajador y su sensación de satisfacción, así mismo para García, Lujan y Martínez (2007) la ocasión de resaltar está bajo control del trabajador, se corresponden con lo que él desempeña, tienen que ver con lo comprendido en el cargo, las tareas y los deberes pertenecidos con el puesto. El término motivación engloba emociones de realización, crecimiento y reconocimiento profesional ostensibles en la realización de tareas y actividades que componen un gran desafío y significado para el trabajo, del mismo modo Para Berrios, Augusto, y Aguilar (2006) la satisfacción laboral es un estado emocional positivo o agradable que resulta de la adecuación o conciliación entre la situación laboral distinguida y los valores del individuo , así pues el progreso en la carrera, el desarrollo personal, son factores que condicionan la presencia de motivación en el trabajador lo que lo lleva hacia la satisfacción.</p> <p>Por otro lado Boria, Crespi y Mascarilla (2012) enmarcan un salario por el trabajo realizado además están los convenios y normas entre los distintos grupos sociales, los cuales afectan su actitud. Bajo esa línea , el empleado despliega emociones de lealtad y responsabilidad hacia la organización en la que labora y a sus compañeros,</p>	<p>Así pues De acuerdo a Arias W, Muñoz Delgado, Ortíz y Quispe (2017) si se quiere mejorar las situaciones de trabajo , entonces se tiene que aceptar invertir las cifras de extenuación emocional, despersonalización y baja realización, en la actualidad es notoria la carga emocional , la extenuación de los profesionales de la salud, el tener que presenciar la falta de indumentaria adecuada, la falta de insumos, ambientes en intemperie, aumento del número de pacientes, pero no del personal de salud, así mismo ser contagiado y el temor de contagiar a los suyos y en el caso nefasto , complicaciones en el estado de salud.</p> <p>Se puede empezar instaurando turnos de trabajo más equitativos, promover el balance entre la vida de familia y el trabajo, originar lugares de trabajo más encantadores y desplegando políticas socio laboral que consigan un impacto positivo tanto en la</p>	<p>Para Espinoza (2003) La comunicación interpersonal es la premisa esencial de cualesquiera forma de comunicación.</p> <p>Por su parte Hernández & Hinojos (2019) definen a las relaciones interpersonales como un contiguo de interacciones que dan comienzo a oportunidades, estableciendo un medio poderoso para la comunicación y expresión de emociones, así pues la profesión de enfermería ha de tener puestos los cinco sentidos en las necesidades preponderantemente desde el seno del contexto laboral y así proyectarse socialmente hacia las comunidades, con la apropiada concordia entre profesionales y así fortalecer las relaciones interpersonales.</p> <p>es necesario arriesgar por el buen funcionamiento y cuidado de las partes de un conjunto de profesionales, a través la instauración de lugares de trabajo con un clima social saludable, donde se promuevan las relaciones interpersonales.</p> <p>Así mismo Coaching & Co (2015) nos refieren que es útil que las organizaciones</p>	<p>De acuerdo a Soto, Barrios & Molina (2017) las circunstancias profesionales y las características del tipo de trabajo desarrollado, tales como la carga de trabajo, la presión del tiempo, la falta de previsibilidad, el acoso laboral y los estilos de dirección. Asimismo, el propio paciente convierten a las enfermeras en un grupo de riesgo a presentar síndrome de quemarse en el trabajo y conforman como causales de la falta de profesionales.</p> <p>Así pues todas estas situaciones acompañadas de agresividad, encarar a la muerte, el dolor, el sufrimiento o el hacer cara a los familiares de pacientes desafiantes. Todas estos escenarios promueven efectos nocivos en la salud física y psicológica de profesionales de la salud</p> <p>Por otro lado para Boria, Crespi y Mascarilla (2012) el goce de las vacaciones es uno de los factores más importantes para determinar la satisfacción de los trabajadores.</p> <p>Durante la emergencia sanitaria, decretada a causa de</p>
-------------------------------	---	---	---	---

	<p>ante ello el trabajador aguarda que la empresa actúe correspondientemente a través del pago de salarios más altos a los del mercado.</p> <p>Hoy por hoy en épocas de COVID-19 muchas instituciones de salud han elevado los sueldos, con lo cual existía una sensación de valoración al trabajo ejercido, y a su vez satisfacción con lo recibido, en muchos casos sea visto hasta duplicado el salario.</p> <p>Por último según Barnad (1971) citado por Chiavenato (2011) La interacción entre empleado y empleador es un tema complicado y dinámico que consiente diferentes puntos de vista.</p> <p>Según él, todo trabajador precisa ser eficiente para satisfacer sus necesidades individuales a través de su participación en las decisiones de la organización, pero asimismo requiere ser eficaz para conseguir los objetivos organizacionales por medio de su participación en la organización.</p> <p>De acuerdo a Zuta (2020) cuando un trabajador y la empresa suscriben un contrato para que el primero realice una prestación solo cuando exista la necesidad explícita esto le permite al empleador la modificación de horarios, por ejemplo, es decir firmaran contratos con una duración determinada, en nuestra realidad actual tenemos los famosos contratos por servicios no personales o los CAS de renovación mes a mes, lo que genera inseguridad e insatisfacción.</p>	<p>salud como en el bienestar de los colaboradores.</p> <p>los ambientes de trabajo deben de presentar condiciones que propicien la satisfacción del profesional, pero desde el inicio de la pandemia en nuestro país el grupo profesional de trabajadores de la salud se ha visto en la necesidad de tener que adaptarse a nuevos entornos de trabajo así como al uso de nueva indumentaria para protegerse de un posible contagio.</p> <p>así mismo de acuerdo a Chiavento (2011) hay acciones, como el descanso, las condiciones físicas de trabajo y de bienestar, se consideran medios para minimizar lo simple y lo tedioso de la tarea y así acrecentar emociones de importancia.</p> <p>Disponer de un espacio físico que permita momentos de recreo en los descansos, políticas</p>	<p>desarrollen y mantengan buenas relaciones interpersonales entre sus empleados en todos los niveles jerárquicos.</p> <p>Un cambio de comportamiento por nuestra parte, en un contexto favorable y una fuerte voluntad de mejorar nuestras relaciones, puede provocar el cambio, no del otro, sino de nuestras interacciones con él/ella. Hacer gestos en este sentido a diario, al principio de manera forzada y luego cada vez más natural, invitará a vuestros interlocutores a hacer lo mismo.</p> <p>Por último, si estos cambios de comportamiento os parecen necesarios, pero demasiado difíciles de realizar solos, no dudéis en dejaros acompañar, de manera individual o colectiva, por vosotros o por vuestra organización. Una mejor comprensión del funcionamiento de las relaciones interpersonales puede ayudar a mejorarla</p>	<p>la pandemia por COVID-19 muchos profesionales de la salud se han visto afectados con el no goce de vacaciones, ya sea por suspensión de las mismas para afrontar la pandemia, o por tener que hacer el uso obligatorio de ellas para pagar turnos no asistidos a petición de las mismas instituciones entre otros.</p> <p>Por otro lado de acuerdo a Soto (2019) la falta de recursos en los hospitales de referencia nacional del ministerio de salud en el Perú forma parte de una problemática que demanda afrontarse en su inmediatez, la insuficiencia de equipamiento, insumos y medicamentos constituye un peligro para la eficacia de cuidado al paciente. El profesional de la salud en el Perú debe arreglárselas como sea posible para ejercer la profesión en muchos casos con herramientas del siglo pasado. Esto crea una monumental inequidad en la capacidad de solucionar patologías de gravedad, específicamente aquella que demanda una atención urgente.</p>
--	--	---	---	--

		<p>de incentivos para la práctica de deportes e inquietud por la salud y el bienestar personal son primordiales para esta proporción.</p> <p>La emergencia por COVID-19 ha obligado a los profesionales de la salud a dejar de lado los tiempos de descanso en los refrigerios, minimizando el tiempo de alimentación para evitar el posible contagio durante conversaciones, del mismo modo el uso de equipos de protección personal limitan el cambio continuo con lo cual como mínimo se permanece en el mismo área 6 horas sin poder beber líquidos, miccionar, defecar, entre otras necesidades fisiológicas básicas.</p> <p>De otro lado Según Vasquez, Gómez, Martínez, & Salgado (2018) los trabajadores de la salud están continuamente en escenarios desgastantes y con altos requerimientos laborales, por lo que forman un grupo de alta fragilidad para presentar inconvenientes de actitud hacia la labor desempeñada.</p>		<p>Contextualizando al proceso que sigue la pandemia a causa de Covid-19, hoy por hoy en nuestro país, no solo carecemos de hospitales con capacidad resolutive, además con los que ya contamos se encuentran en situación precaria al no contar con unidad de cuidados intensivos acorde a la demanda actual, no contamos con camas de hospitalización suficientes para afrontar la coyuntura actual, si hablamos de protección personal, muchos trabajadores se ven en la necesidad de adquirir de forma personal equipo de protección para evitar un posible contagio.</p> <p>Finalmente, del mismo modo Nipo, Marques, Pinheiro (2012) coincide en que el estrés ocupacional de los enfermeros de urgencia y emergencia está relacionado a la escasez de recursos humanos y a la carga horaria de trabajo, instalaciones físicas y recursos materiales inadecuados, además de guardias nocturnas, interface trabajo-hogar, relaciones interpersonales, trabajo en clima de competitividad y</p>
--	--	--	--	--

		Este deterioro psicológico puede tener como resultados el menoscabo de la calidad de los servicios de salud que se ofrecen y el riesgo de desánimo por parte de los profesionales, con lo que se crean más coste en el terreno de la salud		distanciamiento entre teoría y práctica.
--	--	--	--	--

Construcción de las dimensiones según la fuente elegida	Dimensión 5:			
	Control sobre el trabajo			
Construcción de los indicadores	I13	Desarrollo de habilidades y competencias	I17	Oportunidad de aprender
	I14	Toma de decisiones	I18	Monotonía de las tareas
	I15	Perturbación del estado de animo		
	I16	Organización del trabajo		
Cita textual de la dimensión	De acuerdo Benavides, Moya, Segura, De la Puente, Porta, & Amela(2006)Pag 239 la Sociedad Española de Salud Pública y Administración Sanitaria (SESPAS) y la Sociedad Española de		Para Díaz (2005)pag 2 se define la toma de decisiones y como esta actividad se ha convertido en una función imprescindible para la vida de cualquier organización. Se precisa cómo interviene la racionalidad de quienes toman las decisiones, cuando la	Alfaro (2016)Pag 4 el trabajo monótono afecta la salud psicosocial de los trabajadores,

	<p>Epidemiología (SEE)son conoedoras de la importancia que tiene la identificación de las competencias profesionales que es deseable posean sus socios y, por extensión, cualquier profesional de la salud pública, para mejorar la transparencia de sus relaciones con otras instituciones y con la sociedad. En particular, la identificación de las competencias profesionales permite a la sociedad conocer lo que puede esperar de los profesionales de salud pública, ya que es a partir de estas competencias que se puede disponer de un catálogo de los que estos profesionales saben hacer. A su vez, que la sociedad y sus instituciones conozcan con mayor claridad qué saben hacer los profesionales de la salud pública favorecerá su desarrollo y la creación de oportunidades de trabajo.</p> <p>En este documento se presentan las competencias nucleares que debe poseer todo profesional de salud pública, independientemente del ámbito donde desarrolle su actividad</p>	<p>incertidumbre impera. Se analiza la triada: dato-información-conocimiento y, por último, se muestran algunos conceptos de análisis de información y su relación con el proceso de decisión.</p> <p>Para Díaz (2005)pag 3 Quien toma una decisión debe identificar todas las alternativas disponibles, pronosticar sus consecuencias y evaluarlas según los objetivos y metas trazadas. Para ello, se requiere: "En primer lugar, información actualizada sobre qué alternativas se encuentran disponibles en el presente o cuáles se deben considerar. En segundo lugar, se necesita información sobre el futuro: cuáles son las consecuencias de actuar según cada una de las diversas opciones. En tercer lugar, es indispensable la información sobre como pasar del presente al futuro: cuáles son los valores y las preferencias que se deben utilizar para seleccionar, entre las alternativas que, según los criterios establecidos, conducen del mejor modo a los resultados que deseados".³ Este procedimiento ideal, en muchas ocasiones, debido a la escasez de tiempo y recursos para alcanzar este estado</p>	<p>algunas manifestaciones aparecen relacionadas con la fatiga física y mental que éste les produce dada la baja utilización de los recursos mentales, la percepción de una alta carga laboral (principalmente física), la presión temporal generada por la exigencia de cumplimiento de metas de producción, el bajo control sobre el trabajo, líneas de producción mecanizadas en que el trabajador no puede decidir cuándo tomar un descanso.</p>
--	---	--	--

	<p>profesional (administración, hospital, área de salud, universidad, empresa, etc.) y de la actividad que desarrolle (vigilancia, gestión, protección, promoción, docencia, investigación, etc.). Asimismo, de manera expresa, en este documento se ha obviado definir quién puede desarrollar estas competencias. Se ha considerado más fructífero dejar para un análisis posterior esta importante cuestión.</p>	<p>de conocimiento, es imposible aplicarlo en entornos tradicionales, por ello la necesidad de sistemas que posibiliten el análisis y la interpretación de la información disponible.</p> <p>Puede definirse entonces, la toma de decisiones como una actividad imprescindible en las organizaciones, con un significado especial para todos sus niveles, porque es parte fundamental inherente a todas las demás actividades de la empresa.</p>	
	<p>Para Marroquí, Solano, & Riesgo (2007) Pag 3 la adecuación de puesto de trabajo se considerará con carácter provisional, y se mantendrá mientras dure la patología siendo revisados los trabajadores según criterio del Servicio de Prevención. En caso de mejoría o recuperación, el trabajador será reubicado siguiendo el proceso regulado en el acuerdo de traslados internos.</p>	<p>Delfini, Pujol, & Roitter (2010) pag 3 En esta perspectiva, el impacto de la organización del trabajo en la formación y desarrollo de capacidades de los trabajadores depende tanto del diseño de las actividades y su organización, como de la gestión de las rutinas y las innovaciones. En este sentido, juegan un papel importante algunos componentes clave de la gestión que dan “contenido” al modo de organizar el trabajo: los criterios de asignación de tareas, la implementación de dispositivos grupales que permitan la conversión de conocimiento y la reflexión sobre la acción,</p>	<p>Gil-Monte (2012) Pag 238 Los factores psicosociales son condiciones presentes en situaciones laborales relacionadas con la organización del trabajo, el tipo de puesto, la realización de la tarea, e incluso con el entorno; que afectan al desarrollo del trabajo y a la salud de las personas trabajadoras. Los términos “organización del trabajo” y “factores organizativos” son intercambiables en el</p>

		<p>la producción colectiva de rutinas e innovaciones, entre otros.</p> <p>La organización debe crear las condiciones para el despliegue del aprendizaje al menos en dos sentidos: por una parte, a través de un contexto apropiado para facilitar la participación de los individuos en diferentes actividades que impliquen interacción grupal; por otra parte, se deben diseñar dispositivos de interacción que se constituyan en espacios de participación, cooperación y transmisión de conocimientos de los individuos al resto de la organización.</p>	<p>contexto laboral con “factores psicosociales” para señalar las condiciones de trabajo que conducen al estrés</p> <p>Las características de la tarea: cantidad de trabajo, desarrollo de aptitudes, carencia de complejidad, monotonía o repetitividad, automatización, ritmo de trabajo, precisión, responsabilidad, falta de autonomía, prestigio social de la tarea en la empresa, etc.</p> <p>Gil-Monte (2012) Pag 240 cada vez son más los estudios que consideran que el lugar de trabajo puede ser un lugar privilegiado para la prevención de trastornos psicológicos y para promover una mejor salud mental.</p>
--	--	--	---

			<p>Según la Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo citado por Gil-Monte (2012) pag 240 define la promoción de la salud en el lugar de trabajo como: El esfuerzo en común de empresarios, trabajadores y la sociedad en su conjunto por mejorar la salud y el bienestar laboral de los trabajadores. Para esa organización, ese esfuerzo se puede articular en cuatro tipos de acciones:</p> <p>1. La mejora de la organización del trabajo mediante medidas que permitan flexibilizar la jornada laboral; flexibilizar los puestos de trabajo, por ejemplo mediante el teletrabajo y el trabajo a domicilio; y el aprendizaje permanente mediante la</p>
--	--	--	--

			<p>rotación y la diversificación de los puestos de trabajo.</p> <p>2. La mejora del entorno de trabajo fomentando el apoyo entre compañeros, ofreciendo a los empleados la posibilidad de participar en el proceso de mejora del entorno de trabajo, y brindando alimentación sana en los lugares de trabajo (por ejemplo, comedores, máquinas expendedoras de alimentos, etc.).</p> <p>3. Fomentar la participación de los empleados en actividades saludables y actividades deportivas.</p> <p>4. Fomentar el desarrollo personal ofreciendo cursos sobre competencias sociales, manejo del estrés, y</p>
--	--	--	---

			programas para evitar tabaquismo o alcoholismo.
	<p>Torres & Urbina (2006) pag 3 Para iniciar el análisis de la relación conceptual entre perfiles y funciones se parte de la relación entre competencias y funciones, pues en la actualidad las competencias constituyen un referente teórico de gran importancia en el proceso de trabajo, existe un vínculo muy estrecho entre perfil, funciones y competencias y aunque de esta última se plantea un sinnúmero de definiciones en este caso se hace alusión a las que demuestran dicha relación.</p> <p>Según Urbina Laza (2002) citado por Torres & Urbina (2006) pag 4 Otra definición útil para determinar el encargo social de una profesión es la de competencias laborales que no es más que la integración de conocimientos, habilidades, actitudes y aptitudes conducentes a un desempeño adecuado y oportuno</p>	<p>Gómez, Hernández, & Méndez (2014) pag 9 Los cambios en la relación empresa trabajador han llevado a que sea necesario considerar todos los factores que conforman el mundo laboral dentro de la organización; en los estados modernos se incluye, entre las responsabilidades de las organizaciones, velar por la seguridad, salud e higiene en el trabajo, lo que implica trabajar con seguridad y sin riesgos. Sin embargo, las cifras que reflejan los accidentes laborales, las bajas por enfermedad laboral y las incapacidades laborales indican que existen situaciones y condiciones en las que la seguridad del trabajo y la promoción de la salud es más una aspiración que una realidad</p> <p>Gómez, Hernández, & Méndez (2014) pag 10 a pesar de haber diversas definiciones, la mayoría de los autores muestra un consenso en los elementos que integran los factores de riesgo psicosocial, como son, por un lado, la interacción entre condiciones de trabajo, necesidades y capacidades del</p>	<p>Para Montiel, y otros (2006) pag 1 toda actividad humana, y entre ellas particularmente el trabajo, conlleva ciertos riesgos para la salud. El riesgo implica la probabilidad de que ocurra un fenómeno epidemiológico indeseable (muerte, accidente y/o enfermedad). Esta probabilidad existe no por casualidad, sino por la existencia de condiciones que de forma aislada o más frecuentemente de manera combinada conducen en determinado número de casos al desenlace fatal.</p> <p>Según Bravo, et al. (1988) citado por Montiel, y otros (2006) pag 1 en numerosas ocasiones, durante la ejecución de la actividad</p>

	<p>en diversos contextos; necesarias para realizar las funciones, tareas y roles de un profesional para desarrollarse adecuada e idóneamente en su puesto de trabajo que es el resultado de un proceso relacionado con la experiencia, capacitación y calificación</p> <p>Asi mismo Torres & Urbina (2006) pag 4 nos dice que el Perfil Enfermero/a Básico/a: Es un enfermero capacitado para laborar en los 3 niveles de atención bajo el control y dirección de un profesional de enfermería de mayor categoría académica que lo va tutelando para que adquiera competencias científico técnicas para cuidar y ayudar a las personas sanas o enfermas (niño, adolescente, embarazada, adulto y adulto mayor), familia y comunidad, mediante una firme actitud humanista, ética y de responsabilidad legal con conocimientos en las áreas biológicas y psicosociales y del entorno. Entrenado en los procedimientos no invasivos del</p>	<p>trabajador y, por otro lado, el potencial dañino tanto para la salud de los trabajadores y como para el desarrollo de su trabajo.</p> <p>Gómez, Hernández, & Méndez (2014) pag 11 por otra parte, en los últimos años, diversos estudios muestran el efecto negativo sobre la salud de la falta de recompensas y compensaciones en el trabajo.16 Es así como Siegrist et al7 diseñaron y probaron un modelo similar al de demandas-control, cuyas dimensiones esenciales son el "esfuerzo" y la "recompensa social". Siendo las recompensas de tres tipos: económicas a través del salario, la estima (reconocimiento, respeto) y el control del estatus (estabilidad y posibilidad de promoción). El modelo asegura que el mayor riesgo para la salud lo constituye la combinación de alto esfuerzo (extrínseco: representado por altas demandas o condiciones físicas de trabajo deficientes; o intrínsecos: representado por las formas de</p>	<p>ocupacional el trabajador realiza sobreesfuerzos, mantiene posturas inadecuadas por tiempo prolongado y/o lleva a cabo movimientos repetitivos que anudado a otros factores de origen laboral pueden generar alteraciones músculo esqueléticas (Bravo, et al. 1988).</p>
--	---	---	---

	ejercicio de la profesión, sustentado en la lógica del método profesional de enfermería y de acuerdo con el desarrollo científico y tecnológico de las ciencias.	afrontamiento o altas necesidades personales de control) y bajo refuerzo (estatus laboral bajo, inseguridad laboral y pocas posibilidades de promoción y desarrollo).	
Parafraseo	<p>De acuerdo Benavides, Moya, Segura, De la Puente, Porta, & Amela(2006) Pag 239 es importante conocer e identificar cuáles son las competencias de cada profesional, ya que le permitirán a la sociedad el conocer lo que puede esperar de su profesional.</p> <p>Así mismo esto permite no solo al profesional sino también a la institución conocer que sabe hacer el profesional, lo que favorecer el desarrollo del profesional y a la vez generar la creación de oportunidades para el trabajador.</p>	<p>Para Díaz (2005) pag 2 una función imprescindible para el desarrollo de cuales quiera sea una institución, es la toma de decisiones.</p> <p>El tomar una decisión es identificar alternativas que se encuentren a disposición, que permitan pronosticar cuales deben ser las consecuencias y poder evaluarlos de acuerdo a los objetivos marcados.</p>	<p>De acuerdo a Alfaro (2016)Pag 4 el desempeño de una labor monótona perturba la salud psicosocial del trabajador, algunas expresiones surgen en relación con el cansancio físico y mental que éste les produce dada la baja utilización de los recursos, la apreciación de una alta carga laboral, la presión temporal concebida por el requerimiento de consecución de metas de producción, el bajo control sobre</p>

			la labor, la automatización del trabajo que no permite descansos adecuados ni periódicos.
	<p>Para Marroquí, Solano, & Riesgo (2007) Pag 3 si un trabajador presenta la necesidad de adecuación al trabajo ya sea por una patología o no, y estas a su vez deben de ser revisadas de acuerdo a las necesidades del trabajador y los criterios de requerimiento del servicio.</p> <p>Si se encuentra mejoría en su condición se buscará su reubicación.</p> <p>Así pues todo trabajador debe de permanecer en áreas adecuadas no solo para el profesional sino también a sus condiciones de salud.</p>	<p>De acuerdo a Delfini, Pujol, & Roitter (2010) pag 3 el impacto de la organización del trabajo en la formación y desarrollo de talentos de cada uno de los trabajadores depende tanto de las actividades que desarrolle de como las organice, así como de la organización de las rutinas y las innovaciones. Así pues, algunos componentes claves juegan un papel importante en la gestión, al modo de organizar el trabajo: las razones de cómo se deben de asignación las tareas, la implementación de mecanismos grupales que puedan permitir que el conocimiento y la práctica en la acción puedan ser modificados de forma que permita la innovación.</p> <p>En todas institución debe de haber una organización tal, que permita crear los</p>	<p>Según Gil-Monte (2012) Pag 238 condiciones presentes en escenarios de trabajo relacionados con la organización del trabajo son los factores psicosociales, el puesto que se ejerza, la ejecución de la tarea, e incluso con el entorno; que aquejan al progreso del trabajo y a la salud de los trabajadores.</p> <p>Hablar de organización de labores y factores organizativos son intercambiables en el escenario laboral con circunstancias psicosociales para indicar las condiciones de trabajo que supeditan al estrés.</p>

		<p>escenarios para el desarrollo de la enseñanza por lo menos en dos sentidos: por un lado, lograr que haya participación de los personas en distintas actividades que involucren interacción grupal; y por otro lado, se deben delinear mecanismos de interacción que formen áreas de participación, cooperación y transmisión de conocimientos de las personas al resto de la organización.</p>	<p>Según la Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo citado por Gil-Monte (2012) pag 240 define la promoción de la salud en el entorno laboral como: la voluntad en común de empleadores, la sociedad y trabajadores unidos con la finalidad de optimizar la salud y la prosperidad laboral de todo trabajador. Para ello indican cuatro acciones básicas.</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. medidas que permitan flexibilizar la jornada laboral; flexibilizar los puestos de trabajo. 2. La mejora del entorno de trabajo 3. Fomentar la participación de los empleados en actividades saludables y actividades deportivas.
--	--	---	--

			4. Fomentar el desarrollo personal con cursos sobre competencias sociales, manejo del estrés, etc.
	Torres & Urbina (2006) pag 3 la importancia del perfil profesional y función del trabajador, radica básicamente en las competencias del trabajador, es decir la integración de sus conocimientos, sus habilidades, actitudes y aptitudes que lo ayuden a conducir hacia un desempeño idóneo en diversos escenarios para realizar las tareas programadas para el puesto de trabajo.		

Evidencia de la referencia utilizando Ms word	(Benavides, Moya, Segura, De la Puente, Porta, & Amela, 2006)	(Díaz, 2005)	(Alfaro, 2016)
	(Marroquí, Solano, & Riesgo, 2007)	(Delfini, Pujol, & Roitter, 2010)	(Gil-Monte, 2012)
	(Torres & Urbina, 2006)	(Gómez, Hernández, & Méndez, 2014)	(Montiel, y otros, 2006)
Redacción final	<p>De acuerdo Benavides, Moya, Segura, De la Puente, Porta, & Amela(2006) Pag 239 es importante conocer e identificar cuáles son las competencias de cada profesional, ya que le permitirán a la sociedad el conocer lo que puede esperar de su profesional.</p> <p>Así mismo esto permite no solo al profesional sino también a la institución conocer que sabe hacer el profesional, lo que favorecer el desarrollo del profesional y a la vez</p>	<p>Para Díaz (2005) pag 2 una función imprescindible para el desarrollo de cuales quiera sea una institución, es la toma de decisiones.</p> <p>El tomar una decisión es identificar alternativas que se encuentren a disposición, que permitan pronosticar cuales deben ser las consecuencias y poder evaluarlos de acuerdo a los objetivos marcados.</p> <p>De acuerdo a Delfini, Pujol, & Roitter (2010) pag 3 el impacto de la organización del trabajo en la formación y desarrollo de</p>	<p>De acuerdo a Alfaro (2016)Pag 4 el desempeño de una labor monótona perturba la salud psicosocial del trabajador, algunas expresiones surgen en relación con el cansancio físico y mental que éste les produce dada la baja utilización de los recursos, la apreciación de una alta carga laboral, la presión temporal concebida por el requerimiento de consecución de metas de</p>

	<p>generar la creación de oportunidades para el trabajador.</p> <p>Para Marroquí, Solano, & Riesgo (2007) Pag 3 si un trabajador presenta la necesidad de adecuación al trabajo ya sea por una patología o no, y estas a su vez deben de ser revisadas de acuerdo a las necesidades del trabajador y los criterios de requerimiento del servicio.</p> <p>Si se encuentra mejoría en su condición se buscara su reubicación.</p> <p>Así pues todo trabajador debe de permanecer en áreas adecuadas no solo para el profesional sino también a sus condiciones de salud.</p> <p>Torres & Urbina (2006) pag 3 la importancia del perfil profesional y función del trabajador, radica básicamente en las competencias del trabajador, es decir la integración de sus conocimientos, sus habilidades, actitudes y aptitudes que lo ayuden a</p>	<p>talentos de cada uno de los trabajadores depende tanto de las actividades que desarrolle de como las organice, así como de la organización de las rutinas y las innovaciones. Así pues algunos componentes claves juegan un papel importante en la gestión, al modo de organizar el trabajo: las razones de cómo se deben de asignación las tareas, la implementación de mecanismos grupales que puedan permitir que el conocimiento y la práctica en la acción puedan ser modificados de forma que permita la innovación.</p> <p>En todas institución debe de haber una organización tal, que permita crear los escenarios para el desarrollo de la enseñanza por lo menos en dos sentidos: por un lado, lograr que haya participación de los personas en distintas actividades que involucren interacción grupal; y por otro lado, se deben delinear mecanismos de interacción que formen áreas de participación, cooperación y transmisión de conocimientos de las personas al resto de la organización.</p>	<p>producción, el bajo control sobre</p> <p>la labor, la automatización del trabajo que no permite descansos adecuados ni periódicos.</p> <p>Según Gil-Monte (2012) Pag 238 condiciones presentes en escenarios de trabajo relacionados con la organización del trabajo son los factores psicosociales, el puesto que se ejerza, la ejecución de la tarea, e incluso con el entorno; que aquejan al progreso del trabajo y a la salud de los trabajadores.</p> <p>Hablar de organización de labores y factores organizativos son intercambiables en el escenario laboral con circunstancias psicosociales para indicar las condiciones</p>
--	--	--	--

	<p>conducir hacia un desempeño idóneo en diversos escenarios para realizar las tareas programadas para el puesto de trabajo.</p>		<p>de trabajo que supeditan al estrés.</p> <p>Así púes de acuerdo a la Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo citado por Gil-Monte (2012) pag 240 define la promoción de la salud en el entorno laboral como la voluntad en su conjunto entre los empleadores, la sociedad y trabajadores, unidos con la finalidad de optimizar la salud y la prosperidad laboral de todo trabajador. Para ello exponen cuatro acciones básicas, primero medidas que permitan compatibilizar la jornada laboral; con los puestos de trabajo, mejorar el entorno laboral, tercero fomentar la participación de los empleados en actividades saludables y actividades deportivas, y por ultimo</p>
--	--	--	--

			fomentar el progreso personal con cursos sobre capacidades sociales, conducción del estrés, etc.
--	--	--	--

Variable: SATISFACCIÓN LABORAL –BIBLIOGRAFIA ADICIONAL RELACIONADA A LA PANDEMIA					
Crterios	Fuente 6	Fuente 7	Fuente 8	Fuente 9	Fuente 10
	Arequipa: radiografía de la realidad hospitalaria que desnudó el coronavirus	Demanda hospitalaria pediátrica en tiempos de COVID-19	La situación de la enfermería en el mundo y la región de las américas en tiempos dela pandemia de Covid-19	Relación entre el burnout y la satisfacción laboral en profesionales de la salud	Emergencia, gestión, vulnerabilidad y respuestas frente al impacto de la pandemia COVID-19 en el Perú
Cita textual	<p>De acuerdo a Machaca (2020) Pag 3 El sistema de salud en el país está categorizado en tres niveles: hospitales de alta complejidad o nivel III, hospitales con servicios básicos y centros de salud, los más pequeños. Arequipa dispone de cuatro hospitales de tercer nivel: tres pertenecen al Ministerio de Salud, pero son administrados por el Gobierno Regional (Honorio Delgado Espinoza, Goyeneche e Instituto Regional de Neoplásicas del Sur); y uno a Essalud (Carlos Alberto Seguí Escobedo)</p> <p>A eso se suman los siete hospitales de nivel II: Majes, Aplao y Camaná del Minsa; y Yanahuara, Edmundo Escomel,</p>	<p>De acuerdo a Rizo Patrón, Padilla, & Tantalean (2020)pag La pandemia del COVID-19 en el Perú está causando una presión inusual a nuestros recursos hospitalarios y de cuidados críticos. A pesar de que usualmente el COVID-19 causa una enfermedad poco grave en los niños, debemos estar preparados para que el número de casos</p> <p>Pediátricos ocasionen una sobrecarga en la capacidad de recursos hospitalarios.</p> <p>Estar preparados para sincronizar la oferta y la demanda de servicios hospitalarios es un reto difícil de alcanzar para sistemas de salud pública en todo el mundo, en especial para países de medianos y bajos ingresos,</p>	<p>De acuerdo a De Bertoli, Munar, Umpiérrez, Peduzzi, & Leija (2020)pag En el mundo hay aproximadamente 28 millones de profesionales de enfermería, 30% de los cuales, o unos 8,4 millones, trabajan en la Región de las Américas. Estos profesionales representan el 56% de la fuerza laboral de salud total (constituida por dentistas, enfermeros, farmacéuticos, médicos y parteras), un porcentaje inferior al promedio mundial, estimado en 59%. Más del 80% de los profesionales de enfermería se encuentra en países cuyas poblaciones, en conjunto, representan la mitad de la población mundial. A nivel mundial se estima una escasez de 5,9 millones de profesionales, y se calcula que el 89% (5,3 millones) de este déficit se concentra en los países de ingresos bajos y medianos-bajos.</p> <p>Por otra parte, la pandemia de COVID-19 ha dejado al</p>	<p>Según Vasquez, Gómez, Martínez, & Salgado (2018)pag Los profesionales de la salud viven constantemente situaciones desgastantes y con altas exigencias laborales, por lo que componen un grupo de alta vulnerabilidad para manifestar problemas de actitud hacia la tarea desempeñada. Este desgaste psicológico puede tener como consecuencias el deterioro de la calidad de los servicios de salud que se brindan y el riesgo de abandono por parte de los profesionales, con lo que se generan más costos en el ámbito de la salud.</p>	<p>Llerena & Sanchez (2020)pag4 Las situaciones de emergencia tienden a romper las estructuras sociales y las actividades cotidianas de los grupos humanos donde suceden, al margen de su dimensión poblacional;</p> <p>los desastres o situaciones de emergencia aportan datos de aspectos culturales de los grupos o poblaciones y su respuesta o posición frente a la crisis.</p> <p>De acuerdo a Llerena & Sanchez (2020)pag</p>

	<p>Samuel Pastor y Manuel de Torres Muñoz de Essalud. Sin embargo, nunca han sido suficientes para cubrir la demanda de los pacientes.</p> <p>Asi mismo (Machaca (2020) Pag 4 hace referencia a el informe de Susalud, de 2017, donde señala que Arequipa tiene disponible por lo menos mil 500 camas hospitalarias, repartidas entre los nosocomios del Minsa y Essalud, para atender a una población de más de un millón y medio de habitantes. Es decir una por cada mil habitantes.</p> <p>Si de recursos humanos se trata, el sector Salud cuenta con 4 mil 176 trabajadores prestando servicio en los nosocomios y centros de salud. El gerente de Salud, Leonardo Chirinos, señaló que existía un déficit de 2 mil 500 profesionales, antes que la pandemia se hiciera presente.</p> <p>Asi mismo según Machaca (2020)pag 8 en entrevista al decano del colegio</p>	<p>incluso en condiciones sin la demanda adicional generada por una epidemia.</p>	<p>descubierto la vulnerabilidad de los sistemas de salud, así como el déficit de profesionales de enfermería para enfrentar la situación desde la primera línea de atención. Para contener y mitigar la COVID-19 en la Región de las Américas es fundamental contar con equipos de protección individual idóneos y suficientes, acciones de formación continua, condiciones laborales dignas, protocolos acordes a los estándares internacionales, equipos multidisciplinarios e interdisciplinarios, herramientas tecnológicas en el marco de la telesalud y voluntad política desde las instancias directivas de las instituciones de salud. Si se tienen en cuenta y se implementan las medidas anteriores, los profesionales de enfermería tendrán la oportunidad de demostrar todo su potencial como gestores del cuidado mediante acciones de educación y orientación, implementación de prácticas de autocuidado, y comunicación asertiva dirigida a la persona, la familia y la comunidad. El apoyo que puede brindar el personal de enfermería en este escenario es fundamental para mitigar las dificultades que presentan los servicios de salud, así como para favorecer las medidas de protección</p>		<p>Es importante conocer a la población, saber cómo está conformada;</p> <p>la pandemia hasta ahora lo que nos enseña es el poco valor que se le ha dado desde la gestión pública a la investigación y la innovación en varias áreas tecnológicas, y sociales; la</p> <p>prevención en infraestructura y equipamiento de los servicios de salud en el país, el</p> <p>desarrollo de la planificación en base a datos, la construcción de la ciudadanía que coopere</p> <p>con el proceso de la generación de gobernabilidad en base a la autoridad del poder político y</p> <p>la comunicación e información de los planes.</p>
--	--	---	---	--	---

	<p>médico expresó: Existen médicos que se les contrata por recibos por honorarios en lugar de contratos de servicios (CAS). No tienen acceso a un seguro o bonos de trabajo, etc. A pesar que el Gobierno Nacional estableció la contratación bajo este régimen, algunos médicos renunciaron porque ciertos directores los querían contratar solo por recibos.</p>		<p>personal y la abogacía en beneficio del ser humano.</p> <p>La pandemia actual por COVID-19 ha mostrado la necesidad e importancia de disponer de profesionales de salud en número adecuado a las necesidades de cuidados y con buenas condiciones de trabajo (inclusive equipos de protección individual y otros recursos, apoyo al trabajo en equipo y educación continuada), así como el rol relevante que desempeñan los profesionales de enfermería en los sistemas de salud. Los profesionales de enfermería son la primera línea de atención y cuidados y tienen un rol crucial en la mejora del acceso y de la calidad de la atención de salud. El escenario actual puede tornarse especialmente fértil para que los países inviertan en mejorar las condiciones de trabajo y educación en enfermería, lo cual redundará en importantes logros para la cobertura universal de salud y el acceso a la salud de las poblaciones de la Región</p>		
Parfraseo	<p>Machaca (2020) hace un profundo análisis de la situación de emergencia que vive Arequipa a causa del COVID-19, el sistema sanitario peruano está categorizado por niveles</p>	<p>Según Rizo Patrón, Padilla, & Tantalean (2020) los sistemas sanitarios de nuestro país no se encuentran preparados para afrontar una pandemia de las magnitudes del COVID-19.</p>	<p>De Bertoli, Munar, Umpiérrez, Peduzzi, & Leija (2020) nos ponen de manifiesto la necesidad de contar con más recurso humano, y más aun en la Región de las Américas, ya que en porcentajes somos la zona más golpeada con la</p>	<p>Vasquez, Gómez, Martínez, & Salgado (2018) para los investigadores los resultados de su investigación muestran que los trabajadores de las unidades de medicina y emergencia tenían los</p>	<p>Llerena & Sanchez (2020) nos han mostrado la ecalofrinata relajidad de nuestra sociedad y nuestros gobiernos, se tiene una población</p>

	de atención, desde los puestos de salud hasta los institutos especializados, cada institución e acuerdo a su categoría debe de cumplir una función específica así como contar con el equipo multidisciplinario para la ejecución de las acciones, actualmente hay déficit de personal asistencial, lo que lleva a sobrecarga laboral, así mismo a pesar de que existe la normativa para que los trabajadores de los centros asistenciales sean contratados bajo el régimen CAS aún persisten los contratos bajo la modalidad de servicios no personales o terceros, generado en muchos establecimientos las renuncias de personal sanitario.	La sanidad tendrá que afrontar los estragos de un sistema sanitario deficiente.	carencia de personal de salud sin embargo así que más de 80% de carencia se presentan en estas regiones, así mismo nos muestran como la pandemia ha puesto en la palestra la vulnerabilidad de nuestra región así como lo importante y necesario que es contar con el personal sanitario en un número que sea capaz de satisfacer a las necesidades de cuidados y con buenas condiciones de trabajo resaltando equipos de protección individual los tan conocidos EPP, y otros recursos, apoyo al trabajo en equipo, reforzar las relaciones interpersonales así como la formación constante.	indicadores de desgaste profesional más altos, mientras que los del servicio de anestesia y del pabellón presentaron índices bajos de burnout y mayores indicadores de satisfacción laboral. Para los autores el grupo profesional estudiado reveló alta despersonalización y baja realización personal, así pues es de vital importancia idear nuevas tácticas en cada servicio que optimicen los indicadores de desgaste profesional y satisfacción laboral encontrados.	altamente vulnerable, una población que muchos gobernantes no conocen y que se debería de conocer, saber como esta conformada, esta epidemia ha puesto de manifiesto el poco valor que se le ha dado a las gestiones públicas, a la salubridad, al sistema sanitario entre otros, nos encontramos en la emergencia de la emergencia.
Evidencia de la referencia utilizando Ms word	(Machaca, 2020)	(Rizo Patrón, Padilla, & Tantalean, 2020)	(De Bertoli, Munar, Umpiérrez, Peduzzi, & Leija, 2020)	(Vasquez, Gómez, Martínez, & Salgado, 2018)	(Llerena & Sanchez, 2020)
Utilidad/ aporte del concepto	<p>Machaca (2020) evidencia la clara realidad del sistema sanitario, no atendido por años y que hoy en pleno brote de COVID-19 se visibiliza la poca o nula capacidad de afrontamiento, por falta de infraestructura, falta de profesionales de la salud, así mismo profesionales mal contratados y sobrecargados.</p> <p>Rizo Patrón, Padilla, & Tantalean (2020), nos pone de manifiesto la capacidad limitada que tiene el sistema sanitario nacional no tiene la capacidad de afrontar la pandemia por Covid-19, este virus dejara estragos en nuestra nación, para nuestro estudio la utilidad se pone de manifiesto con la cantidad de profesionales con los que se cuenta para afrontar esta pandemia, la falta de capital humano capacitado, el número de pacientes en aumento, hace que la carga laboral de los profesionales se vea aumentado, tanto en número de pacientes atendidos por turno como el número de horas de trabajo.</p>				

	<p>De Bertoli, Munar, Umpiérrez, Peduzzi, & Leija (2020) nos dan una vision de la encesidad de mano de obra, no solo en capacidades profesionales sino tmabien en número, hace incapie en los profesionales de enfermería, como son la primera fuerza de la salud, y de la necesidad de contar con mas profesionales, enamerica latina nos hemos visto golpeados con las de 80% de carencia de profesionales, en el contexto actual, nuestra nacion se encuentra siendo golpeada por la pandemia a casusa del COVID-19, enfermedad que no solo ha abatido al ciudadano de pie a acalle sino que admeas se esta cobrando vidas de profesionales que se expusieron por vocacion.</p> <p>Vasquez, Gómez, Martínez, & Salgado (2018) nos muestran como dependiendo del área de labores al que pertenescan los profesionales de la salud presentan un grado de estrés y desgaste , para este estudio es de importancia conocer como la presencia de la pandemia a causa de COVID-19 ha influenciado en las labores de los profesionales y como esta a determinado su satisfaccion laboral o no.</p> <p>Llerena & Sanchez (2020) hacen un analisis de la actual coyuntura a causa del COVID-19 en nuestro pais, y en us palabras estamosa atrveasndo la emergencia de la emergencia, nos permite conocer la situacion dela s personas, la vulnerabilidad dela poblacion y como los gobiernos han descuidado la sanidad del país, la salubridad pública se ha dejado siempre pospuesta y hoy vemos mercados abarrotados, centros hospitalarios abarrotodos, sin amterial necesario, personal de salud insuficiente, etc.</p>
<p>Redacción final</p>	<p>De acurdo a Machaca (2020) nuestros sistema sanitario ya está desbordado, falta insumos, personal sanitario insuficiente para afrontar la pandemia por COVID-19, así mismo Rizo Patrón, Padilla, & Tantalean (2020) también muestran como el sistema sanitario nacional no tiene la capacidad de afrontar la pandemia, manifiesta que este virus dejara estragos en nuestra nación, es de vital importancia reconocer la importancia del capital humano capacitado , ya que el número de pacientes continua en aumento y con las ultimas normas que permite la salida de un mayor número de personas a las calles seguirá aún en aumento y esto traerá consigo que el número de pacientes atendidos por turno aumente, aumentando la carga laboral de un sistema sanitario ya sobrecargado de por si desde tiempo atrás, por su parte De Bertoli, Munar, Umpiérrez, Peduzzi, & Leija (2020) hace una referencia a la profesion de enfermería como primera fuerza institucional, así como de la necesidad de contar con mas profeisionales.</p> <p>Por otro lado Vasquez, Gómez, Martínez, & Salgado (2018) nos hablan del degaste profesional y el estrés al que son sometidos los trabajadores de la salud dependiendo del area donde laboran, la presencia de la pandemia a causa de COVID-19 ha influenciado en las labores de los profesionales y como esta a determinado su satisfaccion laboral o no, y por ultimo Llerena & Sanchez (2020) hace un analisis completo del sistema sanitario en su ciudad, no solo hacne falta hospitales, insumos y materiales, existe un deficit de manos de obra y sobr todo especializada, peros que a pesar de que la norma indica que en esta pandemia no debe de haber personal sanitario bajo modalidad de servicios personales aun persisten los contratos precarios.</p>

Variable: MOTIVACIÓN

Criterios	Fuente 1	Fuente 2	Fuente 3	Fuente 4	Fuente 5
Cita textual	<p>Para Herzberg, citado por Bueno & Marocco (2014) la motivación es autoalimentada por un generador y, consecuentemente, los individuos no necesitan estímulos externos para llevar a cabo sus actividades y las llevarán a cabo por su cuenta, para satisfacer sus necesidades. Se demuestra entonces que los factores que conducen a la satisfacción son diferentes e independientes de los que conducen a la insatisfacción. Así, lo opuesto a la satisfacción no es la satisfacción (y no la insatisfacción), al igual que lo contrario de la insatisfacción no es la insatisfacción (no la satisfacción).</p> <p>Debido a su complejidad, la insatisfacción laboral está determinada por diversos e incluso polémicos factores dentro de la misma población. Se cree que esta variabilidad se explica porque involucra a los</p>	<p>Para Machado, Meira, Brites & Rocha (2011) un personal bien motivado puede, con el apoyo adecuado, construir una reputación nacional e internacional para sí mismos y la institución.</p> <p>Así, la satisfacción y la motivación del personal académico adquieren importancia en todos los sectores de la población activa abundan las explicaciones demasiado simplificadas e ingenuas sobre la satisfacción en el empleo. Lo más típico es la creencia errónea de que los incentivos salariales por sí solos crearán niveles eficaces de motivación y, por tanto, de satisfacción general en el empleo. Investigaciones anteriores indican que la insatisfacción se debe a sueldos inadecuados y no competitivos y a una mayor falta de satisfacción en el</p>	<p>De acuerdo a Bueno y Marocco (2014) la motivación se entiende como "una inclinación a la acción proveniente de un motivo (necesidad) o energía directa o intrínseca, ligada al significado y naturaleza del propio trabajo hecho. Te llama la atención que la razón se define como "todo lo que impulsa a una persona a actuar de cierta manera o al menos que da lugar a una propensión a un comportamiento específico".</p> <p>Para Bueno y Marocco (2014) parecía que la motivación se genera a partir de la propia necesidad del trabajador, es decir, algo individual.</p>	<p>Alves & Fávero (2001) nos dicen que refiriéndose específicamente a la motivación humana en el trabajo, se acercan a conceptos que afirman que las personas, al ser preguntadas sobre lo que querían del trabajo, cuando informaban sentimientos de felicidad, a menudo describían factores relacionados con sus tareas o eventos que indicaban éxito y posibilidad de crecimiento profesional. Al contrario, cuando relataban sentimientos de infelicidad, éstos no eran asociados al propio trabajo, sino a las condiciones que lo rodeaban.</p> <p>En el contexto de trabajo determinado por las instituciones hospitalarias, cuando no se priorizan los aspectos motivacionales, además del restringido conocimiento del enfermero sobre esa temática, la motivación pasa a ser tratada de</p>	<p>De acuerdo a Zubiri (2013) la motivación es un estado interno que activa, dirige y mantiene la conducta. Motivación y satisfacción son aspectos que se complementan</p> <p>dentro de la estructura de una empresa, y más aún en la sanitaria.</p> <p>Desde las teorías de la satisfacción y motivación de Herzberg, son muchos los estudios relativos a este tema. Así sucede, por ejemplo, con</p> <p>las aproximaciones clásicas de las teorías de necesidades de A.H. Maslow, la teoría de ERG de C.P. Aldefer, y la teoría de las necesidades adquiridas de D.C. McClelland), las de proceso del comportamiento (teoría de la equidad de J.S. Adams,</p>

	<p>seres humanos y su relación con la institución.</p> <p>La contribución del estudio de Bueno & Marocco (2014) radica en la comprensión de los factores que satisfacen a la enfermera en un sector específico, bajo la perspectiva de una teoría todavía poco explorada en los profesionales de enfermería con autonomía para tomar decisiones y actuar se satisfacen y crear estrategias para mejorar el entorno de trabajo, con resultados positivos directos con respecto a la atención. Así, las instituciones deben analizar los factores que inciden en la satisfacción/insatisfacción laboral, en un intento de minimizar la insatisfacción, maximizando la contribución de las enfermeras al éxito de sus equipos y de la institución en su conjunto.</p>	<p>empleo por razones no monetarias. Existen variables intrínsecas relacionadas con el crecimiento y el desarrollo personal y factores extrínsecos asociados a la seguridad en el entorno laboral. También hay pruebas amplias y algo obvias de que la satisfacción en el empleo está relacionada con la motivación de los empleados.</p> <p>Finalmente para Machado, Meira, Brites & Rocha (2011) factor poderoso que afecta la satisfacción en el trabajo es la motivación. La motivación de los empleados es importante para el desempeño laboral y el bienestar institucional. El esfuerzo y la capacidad son aditivos en la creación de empleo. Esta es la razón por la que las personas con menos talento natural o experiencia profesional a veces pueden superar a sus colegas más dotados.</p>		<p>manera superficial, negándose aspectos intrínsecos que conducen a las personas en el desempeño profesional. La existencia del supuesto de que podemos motivar a las personas, evidencia la necesidad de rescatar la diferenciación entre satisfacción y motivación, pues la motivación surge de las necesidades humanas y satisfacción es considerada la atención de una necesidad o su eliminación, por lo tanto, considerados opuestos y no sinónimos.</p>	<p>la teoría de las expectativas de V. Vroom y la teoría de la fijación de objetivos) y otras basadas en la modificación del comportamiento, como las del condicionamiento operante de B.F. Skinner o las leyes del aprendizaje de E.L. Thorndike.</p> <p>Así pues para Zubiri (2013) la motivación en una organización sanitaria es un aspecto crucial para que todo el sistema funcione. En los albores del siglo XX la motivación empieza a considerarse como uno de los ejes básicos de la producción y se proclama la convicción de que el factor esencial para conseguirla en los trabajadores es el económico. En los años treinta, Elton Mayo logra demostrar con sus estudios en Hawthorne que la relación motivación/rendimiento está mediada no sólo por criterios económicos, sino también por las relaciones interpersonales que los sujetos mantienen en su trabajo.</p>
--	--	---	--	---	--

Parfraseo	<p>Para Bueno & Marocco (2014) la comprensión de los factores que satisfacen al profesional sanitario en un sector específico es de vital importancia, bajo la perspectiva de una teoría todavía poco explorada en los profesionales, como lo son el equipo de enfermería con autonomía para tomar decisiones y actuar y crean estrategias para mejorar el entorno de trabajo, con resultados positivos directos con respecto a la atención. Así, las instituciones deben analizar los factores que inciden en la satisfacción/insatisfacción laboral, en un intento de minimizar la insatisfacción, maximizando la contribución de al éxito de sus equipos y de la institución en su conjunto.</p>	<p>Así pues de acuerdo a Machado, Meira, Brites & Rocha (2011) un personal bien motivado puede, con el apoyo adecuado, construir una reputación nacional e internacional para sí mismos y la institución.</p> <p>Tal es así que para Machado, Meira, Brites & Rocha (2011) un factor poderoso que afecta la satisfacción en el trabajo es la motivación. La motivación de los empleados es importante para el desempeño laboral y el bienestar institucional.</p>	<p>Así pues de acuerdo a Machado, Meira, Brites & Rocha (2011) un personal bien motivado puede, con el apoyo adecuado, construir una reputación nacional e internacional para sí mismos y la institución.</p> <p>Tal es así que para Machado, Meira, Brites & Rocha (2011) un factor poderoso que afecta la satisfacción en el trabajo es la motivación. La motivación de los empleados es importante para el desempeño laboral y el bienestar institucional..</p>	<p>Por otro lado Alves & Fávero (2001) nos dicen que la motivación humana en el trabajo, se acercan a conceptos que afirman que las personas, al ser indagadas sobre lo que querían del trabajo, cuando informaban emociones de felicidad, a menudo referían factores relacionados con sus tareas o eventos que indicaban éxito y posibilidad de crecimiento profesional. Al contrario, cuando relataban sentimientos de infelicidad, éstos no eran asociados al propio trabajo, sino a las condiciones que lo rodeaban.</p>	<p>Así mismo para Zubiri (2013) un estado íntimo que impulsa, gobierna y conserva la conducta es pues la motivación.</p> <p>Finalmente para Zubiri (2013) la motivación en una institución de salud es un aspecto decisivo para que todo el sistema funcione.</p>
Evidencia de la referencia utilizando Ms Word	(Bueno & Marocco, 2014)	(Machado, Meira, Brites, & Rocha, 2011)	(Bueno & Marocco, , 2014)	(Alves & Fávero, 2001)	(Zubiri, 2013) (Castro & Melendez, 2019)
Utilidad/ aporte del concepto	La finalidad del estudio de Bueno & Marocco (2014) fue identificar factores higiénicos y motivacionales del enfermero de acuerdo con la teoría de los dos factores, y también su relación con la satisfacción/insatisfacción profesional, para este estudio nos permitió identificar a la motivación como una determinante de la satisfacción laboral y así poder dimensionarla en el estudio.				

<p>Redacción final</p>	<p>Para Bueno & Marocco (2014) la comprensión de los factores que satisfacen al profesional sanitario en un sector específico es de vital importancia, bajo la perspectiva de una teoría todavía poco explorada en los profesionales, como lo son el equipo de enfermería con autonomía para tomar decisiones y actuar y crean estrategias para mejorar el entorno de trabajo, con resultados positivos directos con respecto a la atención. Así, las instituciones deben analizar los factores que inciden en la satisfacción/insatisfacción laboral, en un intento de minimizar la insatisfacción, maximizando la contribución de al éxito de sus equipos y de la institución en su conjunto, Así pues de acuerdo a Machado, Meira, Brites & Rocha (2011) un personal bien motivado puede, con el apoyo adecuado, construir una reputación nacional e internacional para sí mismos y la institución.</p> <p>Tal es así que para Machado, Meira, Brites & Rocha (2011) un factor poderoso que afecta la satisfacción en el trabajo es la motivación. La motivación de los empleados es importante para el desempeño laboral y el bienestar institucional, Así pues de acuerdo a Machado, Meira, Brites & Rocha (2011) un personal bien motivado puede, con el apoyo adecuado, construir una reputación nacional e internacional para sí mismos y la institución.</p> <p>Tal es así que para Machado, Meira, Brites & Rocha (2011) un factor poderoso que afecta la satisfacción en el trabajo es la motivación. La motivación de los empleados es importante para el desempeño laboral y el bienestar institucional, Por otro lado Alves & Fávero (2001) nos dicen que la motivación humana en el trabajo, se acercan a conceptos que afirman que las personas, al ser indagadas sobre lo que querían del trabajo, cuando informaban emociones de felicidad, a menudo referían factores relacionados con sus tareas o eventos que indicaban éxito y posibilidad de crecimiento profesional. Al contrario, cuando relataban sentimientos de infelicidad, éstos no eran asociados al propio trabajo, sino a las condiciones que lo rodeaban, Así mismo para Zubiri (2013) un estado íntimo que impulsa, gobierna y conserva la conducta es pues la motivación.</p> <p>Por su parte Castro & Melendez (2019) hicieron uso del Cuestionario MbM-Gestión por Motivación elaborado por Marshall Sashkin en 1996, el cual Consta de 20 ítems y 4 dimensiones (necesidades de protección y seguridad, necesidades sociales y de pertenencia, necesidades de autoestima y necesidades de autorrealización) todas ellas en función a las necesidades de A. Maslow</p> <p>Finalmente para Zubiri (2013) la motivación en una institución de salud es un aspecto decisivo para que todo el sistema funcione.</p>
<p>Fuente de mayor relevancia para el estudio (cuantitativo)</p>	<p>Para Castro & Melendez (2019) Las instituciones de salud se focalizan en la motivación laboral de sus trabajadores, siendo muy relevante en el ámbito laboral, ya que es uno de los factores que permite alcanzar metas establecidas, pero es crucial señalar que, para el logro óptimo de la motivación laboral se requieren una serie de factores para enfrentar situaciones adversas y en algunos casos frustrantes del trabajo, siendo un factor probable la inteligencia emocional.</p> <p>Hace uso del cuestionario MbM permite las medir las motivaciones internas. Su base fundamental está en el modelo teórico propuesto por A. Maslow, el cual propuso 5 categorías de motivación. El Cuestionario MbM no realiza una medición de las necesidades fisiológicas, debido a que se asume que una persona que complete este cuestionario tiene satisfechas sus necesidades fisiológicas.</p>

Construcción de las dimensiones								
Construcción de las dimensiones según la fuente elegida	Dimensión 1:		Dimensión 2:		Dimensión 3		Dimensión 4	
	Necesidades de protección y seguridad		Necesidades sociales y de pertenencia		Necesidades de autoestima		Necesidades de autorrealización	
Construcción de los indicadores	I1	Empleo estable	I6	Trabajo independiente	I11	Sueldo alto	I16	Búsqueda de la felicidad
	I2	Seguridad laboral	I7	Amistades laborales	I12	Capacidad personal	I17	Aprendizaje laboral
	I3	Ingresos aceptables	I8	Cercanía de amistades	I13	Valoración personal	I18	Seguir sueños
	I4	Plan de jubilación	I9	Contacto laboral	I14	Méritos personales	I19	Limites laborales
	I5	Plan de seguridad	I10	Integración laboral	I15	Logros personales	I20	Creatividad laboral
Cita textual de la dimensión	Según Sashkin (1996) pag 3 las necesidades de protección y seguridad se centran en la seguridad económica y personal e incluyen la consecución de un nivel de vida razonable, luego las necesidades sociales y de pertenencia están relacionadas con la interacción social, la identidad con el grupo, la necesidad de amistad y contactos personales significativos y la necesidad de amor e intimidad con otra persona, seguida por las necesidades de autoestima se refieren a la necesidad de sentirse una persona		Para Sashkin (1996) pag 7 las necesidades sociales y de pertenencia. La segunda escala MbM mide las necesidades sociales, el sentimiento y necesidad de pertenencia, de interacción con otros en relaciones duraderas. En el caso del empleado motivado por estas necesidades, el directivo puede optar, por ejemplo, por pasar más tiempo con esa persona. Esto permitirá que el directivo y el empleado desarrollen una relación interpersonal positiva. Sin embargo, esto sólo es posible hasta cierto punto. Por una parte, es cierto que hace falta ser un mando o directivo poco dotado y socialmente inepto para		Alonso, y otros (2007) Pag 34 la autoestima formada incide en las esferas psicoemocionales del individuo a través de su vida y condiciona la calidad de su experiencia en todas y cada una de las dimensiones de interacción con el entorno. La calidad de vida individual está notablemente influida por este concepto, debido a que implica la forma como cada persona se percibe y se valora a sí		De acuerdo a Recio, Gómez, López, & Oviedo (2012) pag 15 la autorrealización es un concepto que se ha asociado a la motivación del empleado en el trabajo, a la satisfacción que sientan de sí mismos, de sus logros y al reconocimiento que reciban por parte de la organización. Según Gómez (2010) citado por Recio, Gómez, López, & Oviedo (2012) pag 15 considera la autorrealización como una subescala referida a la importancia que	

	<p>valiosa y respetarse a sí mismo, por último as necesidades de autorrealización se refieren al deseo del individuo de desarrollar todo su potencial, de “ser todo lo que uno puede llegar a ser”.</p> <p>Para Sashkin (1996)pag 10 los mandos pueden mejorar el rendimiento laboral de muchas maneras usando la motivación con la que los empleados acuden al trabajo.</p> <p>Asi mismo para Sashkin (1996) pag 10 la gestión por motivación tiene tres claves. Maslow nos ofrece la primera: la comprensión de las categorías de motivaciones (o necesidades) basadas en su teoría. La mejor forma de explorar este campo es estudiar las propias motivaciones, mediante el Cuestionario MbM La segunda clave reside en la comprensión de los deseos y necesidades de los otros, específicamente los empleados.</p> <p>el tercer clave: el diseño del trabajo de manera que el trabajo mismo pueda</p> <p>ofrecer a los individuos la posibilidad de satisfacer la mayor parte de sus necesidades. Esto es</p>	<p>no molestarse siquiera en aprender los nombres de pila y apodos de los empleados y no mostrar siquiera una simpatía superficial y un interés personal hacia los mismos. Pero, por otra parte, ningún directivo tiene tiempo para establecer una relación interpersonal fuerte con cada uno de sus empleados. Una forma de satisfacer esta necesidad y usar la motivación social de manera productiva es diseñar trabajos que deban ser realizados por grupos o equipos. Esto genera una situación en la cual la mejor manera de que disponen los empleados para satisfacer sus necesidades de pertenencia a un grupo es trabajar en unión de otros en la realización del trabajo.</p> <p>La ventaja de esta práctica es que hace innecesario el tipo de contacto social (conversación improductiva y hábitos similares) que van en detrimento del rendimiento laboral.</p> <p>Un planteamiento de gestión en equipo es otra de las formas en que los directivos pueden aprovechar la motivación relacionada con las necesidades sociales y de pertenencia. Esto se puede reducir a una breve reunión del grupo una o más veces a la semana o consistir, de manera más amplia, en un sistema formal de delegación en el equipo. Existen muchas formas de incorporar la interacción social productiva al trabajo de manera que resulte beneficiosa en lugar de perjudicial para el desarrollo de las tareas. Uno de los retos más interesantes que plantean los avances tecnológicos es la conservación del trabajo en equipo a la vez que se usan de manera eficaz innovaciones tales como el groupware y el telecommuting. Estas y otras innovaciones pueden suponer que los</p>	<p>misma, lo que modula su comportamiento a nivel individual, familiar, social, por lo que se entiende que un bajo o alto nivel de autoestima definitivamente afecta su relación con el otro y se reflejará en la dimensión social y en sus fortalezas para defenderse de eventos no deseables.</p>	<p>se otorga a la realización de las tareas, ésta tiene una relación significativa con algunas dimensiones</p> <p>del autoconcepto como lo social, personal y familiar intelectual, se podría indicar que el cumplimiento de sus tareas implica de antemano el reconocimiento social entre sus compañeros, sus familiares, un reconocimiento hacia sí mismo valorando sus capacidades intelectuales y como persona que se valora globalmente.</p>
--	---	---	---	---

	<p>especialmente importante por lo que respecta a las necesidades de autoestima y autorrealización,</p> <p>pero no se deben ignorar las necesidades de protección y seguridad - los factores higiénicos de Herzberg</p>	<p>empleados estén físicamente separados, dificultando, de esta manera, la existencia misma del equipo</p>		
	<p>De acuerdo a Artazcoz (2002) pag 459 en los últimos años el mundo del trabajo ha evolucionado con una rapidez sin precedentes en respuesta a las necesidades empresariales y a las nuevas tecnologías. Como consecuencia, se ha producido una profunda reestructuración del mercado laboral y de las condiciones de trabajo, lo que supone un auténtico desafío para una salud laboral que en la mayoría de los países está menos desarrollada que otras disciplinas de salud pública</p> <p>Así pues para Artazcoz (2002) 460 Si la salud laboral desea realmente abordar con éxito los retos que plantea la nueva economía debe: <i>a)</i> fomentar la investigación sobre los efectos que las nuevas formas de trabajar tienen sobre la salud; <i>b)</i> impulsar la evaluación y la prevención de los factores de riesgo psicosocial en la empresa desde una visión preventiva centrada en el entorno de trabajo y no en el individuo; <i>c)</i> adoptar un enfoque</p>	<p>Para Saskin (1996) las necesidades sociales y de pertenencia están relacionadas con la interacción social, la identidad con el grupo, la necesidad de amistad y contactos personales significativos y la necesidad de amor e intimidad con otra persona.</p>	<p>Zenteno (2017) pag 43 considera que la autoestima es un fenómeno psicológico y social, es una actitud favorable o desfavorable que el individuo tiene hacia sí mismo. Cuando hablamos de autoestima o autoconcepto nos referimos a un conjunto de pensamientos, sentimientos, sensaciones que tenemos sobre nosotros mismos, que se han ido acumulando a través de las experiencias que pueden dar como resultado por un lado un sentimiento positivo que favorece el sentido de la propia identidad, constituye un marco de referencia desde el cual interpretamos la realidad externa y las propias vivencias y que influye en nuestra calidad de vida, en el área personal, profesional, espiritual, laboral y social o por el contrario un sentimiento negativo al no llegar a hacer lo que esperábamos, provocará como resultado un malestar, inconformidad infelicidad, desmotivación en nuestra propia vida.</p>	<p>Para Araya & Pedreros (2013)Pag 47 las necesidades humanas pueden abarcar un amplio espectro. Como forma de simplificación, estas se pueden dividir en dos grupos: necesidades básicas y necesidades secundarias.</p> <p>Las primeras, se relacionan con la existencia humana (sed, abrigo, vivienda, etc.), en tanto que las segundas, tienen relación con la satisfacción de necesidades de orden superior (sociales, ego, etc.). Las necesidades primarias son innatas, en tanto que las secundarias se aprenden.</p> <p>De acuerdo a Maslow (1943) citado por Araya & Pedreros (2013)Pag 47 señala que las personas se encuentran motivadas por cinco tipos de necesidades: fisiológicas (alimento, agua y abrigo), de seguridad (protección, orden y estabilidad), sociales (afecto, amistad y sentido de pertenencia), autoestima (prestigio, status y autoestima) y</p>

	<p>que tenga en cuenta las diferencias y desigualdades entre varones y mujeres, tanto en el trabajo pagado como en el ámbito familiar, y d) desarrollar sistemas de información con indicadores sensibles a la mayor complejidad del mundo laboral y al amplio abanico de trastornos de salud relacionados con el trabajo (más allá de los accidentes laborales y las enfermedades profesionales), así como a las diferencias según sexo y grupo etario.</p>		<p>Del mismo modo Zenteno (2017) pag 44 cuanto más sólida es la autoestima, mejor preparado está el sujeto para hacer frente a los problemas que se presentan a nivel personal, familiar o laboral. Cuanto mayor sea el nivel de autoestima, la forma de comunicación será más abierta, honrada y apropiada porque creemos que nuestros pensamientos tienen valor al igual que los ajenos. Del mismo modo, nos inclinaremos a tratar a los demás con respeto, buena voluntad y justicia, y que no tendremos a considerarlos amenaza, pues el respeto a uno mismo es el fundamento del respeto a los demás.</p>	<p>autorrealización (autosatisfacción).</p>
		<p>Para (Daft, 2004) citado por Araya & Pedreros (2013) pag 48 una comparación de la Teoría de McClelland con los estudios de Maslow, permite señalar que el poder podría considerarse una clase particular de necesidad social o de estimación, por referirse a las relaciones con las personas y el estatus; también puede guardar relación con la necesidad de seguridad. La afiliación es un sinónimo suavizado de lo que Maslow llama necesidad social; en tanto que el logro puede recordar algunos patrones conductuales relativos a la autoestima o la autorrealización</p>		
<p>Parfraseo</p>	<p>Según Sashkin (1996) pag 3 las necesidades de protección y seguridad se concentran en la seguridad económica y particular</p>	<p>Para sashkin (1996) las necesidades sociales y de pertenencia están correspondidas con la interacción social, la identificación con el grupo, la necesidad de afecto y contactos personales</p>		

	<p>de cada uno e incluyen el logro de un nivel de vida prudente, luego las necesidades sociales y de pertenencia están correspondidas con la interacción social, la consonancia con el grupo, la necesidad de apego y contactos personales característicos y la necesidad de amor e intimidad con otra persona, seguida por las necesidades de autoestima se refieren a la necesidad de sentirse una persona valiosa y respetarse a sí mismo, por último las necesidades de autorrealización se refieren al deseo del individuo de desarrollar todo su potencial, de “ser todo lo que uno puede llegar a ser”.</p>	<p>reveladores y la necesidad de amor e confianza con otra persona.</p>		
	<p>Así pues para Artazcoz (2002) pag 460 si se desea realmente que la salud laboral sea abordada con éxito los retos que plantea una nueva economía, entonces se deben de tomar medidas en tanto hay que fomentar la investigación sobre aquellos efectos que las nuevas formas de trabajo tienen sobre la salud del trabajador, así mismo se deben de impulsar no solo la evaluación sino además la prevención de riesgos, desde el entorno y no solo en el individuo</p>	<p>Parafraseo de la fuente 2</p>		

Evidencia de la referencia	(Sashkin, 1996)	(Sashkin, 1996)	(Alonso, y otros, 2007)	(Recio, Gómez, López, & Oviedo, 2012)
utilizando Ms word	(Artazcoz, 2002)		(Zenteno, 2017)	(Araya & Pedreros, 2013)
		(Araya & Pedreros, 2013)		

<p>Redacción final</p>	<p>Según Sashkin (1996) pag 3 las necesidades de protección y seguridad se concentran en la seguridad económica y particular de cada uno e incluyen el logro de un nivel de vida prudente, luego las necesidades sociales y de pertenencia están correspondidas con la interacción social, la consonancia con el grupo, la necesidad de apego y contactos personales característicos y la necesidad de amor e intimidad con otra persona, seguida por las necesidades de autoestima se refieren a la necesidad de sentirse una persona valiosa y respetarse a sí mismo, por último las necesidades de autorrealización se refieren al deseo del individuo de desarrollar todo su potencial, de “ser todo lo que uno puede llegar a ser”.</p> <p>Así pues para Artazcoz (2002) pag 460 si se desea realmente que la salud laboral sea abordada con éxito los retos que plantea una nueva economía, entonces se deben de tomar medidas en tanto hay que fomentar la investigación sobre aquellos efectos que las nuevas formas de trabajo tienen sobre la salud el trabajador, así mismo se deben de impulsar no solo la evaluación sino además la prevención de riesgos, desde el entorno y no solo en el individuo</p>			
-------------------------------	--	--	--	--

Variable: CALIDAD DE VIDA LABORAL					
Crterios	Fuente 1	Fuente 2	Fuente 3	Fuente 4	Fuente 5
Cita textual	De acuerdo a Zuta (2020) cuando un trabajador y la empresa suscriben un contrato para que el primero realice una prestación solo cuando exista la necesidad explicita, esto le permite al empleador la modificación no solo de horarios, por ejemplo, es decir firmaran contratos con una duración determinada, en nuestra realidad actual tenemos los famosos contratos por servicios no personales o terceros, sin ningún tipo de beneficio, ni responsabilidad, luego tenemos los CAS de renovación mes a mes, lo que genera inseguridad e incertidumbre en los trabajadores así mismo la sensación de insatisfacción.	Para Arias W, Nuñez Delgado, Ortiz y Quispe (2017) si se quiere mejorar las situaciones de trabajo, entonces se tiene que aceptar invertir las cifras de extenuación emocional, despersonalización y baja realización, en la actualidad es notoria la carga emocional, la extenuación de los profesionales de la salud, el tener que presenciar la falta de indumentaria adecuada, la falta de insumos, ambientes en intemperie, aumento del número de pacientes, pero no del personal de salud, así mismo ser contagiado y el temor de contagiar a los suyos y en el caso nefasto, complicaciones en el estado de salud. Se puede empezar instaurando turnos de trabajo más equitativos, promover el balance entre la vida de familia y el trabajo, originar lugares de trabajo más encantadores y desplegando políticas socio	Mientras que para Boria, Crespi y Mascarilla (2012) el goce de las vacaciones es uno de los factores más importantes para determinar la satisfacción de los trabajadores, durante la emergencia sanitaria, decretada a causa de la pandemia por COVID-19 muchos profesionales de la salud se han visto afectados con el no goce de vacaciones, ya sea por suspensión de las mismas para afrontar la pandemia, o por tener que hacer el uso obligatorio de ellas para pagar turno no asistidos a petición de las mismas instituciones entre otros.	Según García, Gonzales, Aldrete, Acosta & León (2014) La calidad de vida en el trabajo es catalogada como un tema coyuntural y trascendental para la salud ocupacional, por lo que hay que revalorizar el capital humano en respuesta a las exigencias de la globalización y la modernidad, Según Guerrero citado por García, Gonzales, Aldrete, Acosta & León (2014) manifiesta que “los trabajadores están presentes como grandes articuladores del Modelo de Producción” y añade que el desarrollo cultural de los trabajadores lleva a la humanización de los procesos de trabajo, así como a una nueva dimensión intelectual y de las relaciones sociales «en que el principal protagonista es el hombre, alrededor del cual deben crearse las mejores condiciones para el desempeño de su actividad	Para Montero, Vizcaino & Montero (2020) existen factores diversos que influyen en la calidad de vida laboral y en la satisfacción laboral; estos podrían originar errores de desempeño, ausentismo, entre otras conductas entorpecedoras del funcionamiento institucional. En caso contrario, cabría pensar que se origina un clima de confianza y de respeto mutuo, en el cual el individuo puede activar su desenvolvimiento psicológico y la propia organización pudiera reducir los mecanismos de control. Según Montero, Vizcaino & Montero (2020) en las recomendaciones de organismos internacionales como la OIT, se apunta a elevar la calidad de vida en el trabajo de los grupos vulnerables, específicamente al instaurar el concepto de trabajo decente, restaurar los marcos éticos que deben existir en relación al trabajo. Concluyeron que en la calidad de vida para el ejercicio de la

		<p>laboral que consigan un impacto positivo tanto en la salud como en el bienestar de los colaboradores.</p> <p>Los ambientes de trabajo deben de presentar condiciones que propicien la satisfacción del profesional, pero desde el inicio de la pandemia en nuestro país el grupo profesional de trabajadores de la salud se ha visto en la necesidad de tener que adaptarse a nuevos entornos de trabajo así como al uso de nueva indumentaria para protegerse de un posible contagio.</p>		<p>laboral», es la manera de optimizar su calidad de vida en el trabajo.</p> <p>Para García, Gonzales , Aldrete, Acosta & León (2014) La principal fortaleza del estudio es que hay una unificación de criterios, con respecto a la calidad de vida en el trabajo como un tema coyuntural y trascendente, por ende es ineludible que los trabajadores desarrollen sus capacidades individuales y de equipos, enfatizando en la concienciación para revalorizar el capital humano. Sin embargo, el estudio tiene varias limitaciones, ya que los trabajadores tienen recelo de participar o de identificarse, pensando en posibles represalias o por temor de ser removidos o perder el empleo y otros prefieren estar en la zona de confort</p>	<p>enfermería, estaban involucrados factores individuales vinculados a la autoestima y vulnerabilidad, así como relaciones interpersonales ligadas a riesgos físicos y con el clima organizacional</p>
Parfraseo					<p>Según Quintana, Paravic, & Sáez (2015) la Calidad de Vida en el Trabajo (CVT) es un concepto multidimensional que se integra cuando el trabajador, a través del empleo y bajo su propia percepción, ve cubiertas las</p>

					<p>siguientes necesidades personales: soporte institucional, seguridad e integración al puesto de trabajo y satisfacción por el mismo, identificando el bienestar conseguido a través de su trabajo y el desarrollo personal</p> <p>logrado, así como la administración de su tiempo libre .</p> <p>En relación a la CVT de los profesionales del área de la salud, ésta debería ser óptima, ya que aparentemente cuentan con los conocimientos y los medios necesarios para</p> <p>prevenir riesgos y realizar acciones de autocuidado en todas las esferas del ser humano.</p>
Evidencia de la referencia utilizando Ms word	(Zuta, 2020)	(Arias, Muñoz, Delgado, Ortiz, & Quispe, 2017)	(Boria, Crespi, & Mascarilla, 2012)	(García, Gonzales , Aldrete, Acosta, & León, 2014)	<p>(Montero, Vizcaino, & Montero, 2020)</p> <p>(Quintana, Paravic, & Sáez ,2015)</p>
Fuente de mayor relevancia para el estudio (cuantitativo)	(García, Gonzales , Aldrete, Acosta, & León, 2014)				

Construcción de las dimensiones														
Construcción de las dimensiones según la fuente elegida	Dimensión 1:		Dimensión 2:		Dimensión 3:		Dimensión 4:		Dimensión 5:		Dimensión 6:		Dimensión 7:	
	Soporte institucional para el trabajo		Seguridad en el trabajo		Integración al puesto de trabajo		Satisfacción por el trabajo		Bienestar logrado a través del trabajo		Desarrollo personal		Administración del tiempo libre	
Construcción de los indicadores	11	Nivel de satisfacción con la supervisión del trabajo	17	Realización del trabajo.	112	Compañeros de trabajo	115	Tipo de contrato	121	Calidad de servicios básicos de la vivienda	127	Logro profesional	129	Vida familiar
	12	Grado de satisfacción con el trato de los superiores	18	Satisfacción con el salario.	113	Derechos laborales.	116	Carga laboral	122	Utilidad de labor desempeñada.	128	Integridad de capacidades físicas, mentales y sociales.		
	13	Claridad de las funciones.	19	Condiciones físicas del entorno laboral.	114	Logros de objetivos y metas	117	Función en la institución	123	Integridad física, mental y social				
	14	Retroalimentación.	110	Capacitaciones			118	Habilidades y potencialidades.	124	Alimentación adecuada				
	15	Oportunidad de promoción.	111	Insumos para realizar el trabajo			119	Reconocimiento	125	Imagen institucional				
	16	Libertad de expresión.					120	Autorreconocimiento.	126	Compromiso				
Cita textual de la dimensión	Suescún, Sarmiento, Alvarez, & Lugo, (2016) pag 16 en su investigación de calidad de vida laboral en trabajadores de una		Para Suescún, Sarmiento, Alvarez, & Lugo, (2016) pag 17 en conclusión se encontró satisfacción de los trabajadores en las dimensiones correspondientes a soporte		Pedraza, Amaya, & Conde (2010) Pag la estabilidad garantiza los ingresos del trabajador en forma directa, lo que es medio indispensable de satisfacción de necesidades del núcleo		Aguirre (2009) los enfermeros se encuentran más satisfechos desde el punto de vista laboral con las variables interacción con los pares, trabajo en sí y		Según Quintana, Paravic, & Sáez (2015) pg 60 las enfermeras profesionales y no profesionales de los tres niveles de atención de salud tienen una percepción de calidad de vida en el trabajo que es		Fuente 1		Sánchez, Jurado, & Simoes (2013) Pag 32 la calidad de vida, la salud, la prevención, la rehabilitación, los problemas de salud y hasta la muerte acontecen, por lo tanto, en un denso tejido social y ecológico, donde los individuos viven su historia personal. La salud así entendida, es tanto de	

<p>empresa social encontró en la dimensión soporte institucional para el trabajo, el 72,5% de los trabajadores se consideran personas con actividades o tareas claras y acordes con su motivación, perfil profesional o puesto laboral, dispuestas a innovar, tomar decisiones, con alto sentido de pertenencia a la institución y que reciben apoyo de los supervisores. El 7,7% se encuentran en la media normal y el 19,8% reporta insatisfacción en los procesos de trabajo, dificultades en la realización de tareas y baja motivación en las funciones que les son asignadas.</p>	<p>institucional para el trabajo y seguridad en el trabajo. Se sugiere diseñar programas de intervención que puedan llevar a una mayor satisfacción profesional y una mejor calidad de vida laboral, mejorando las dimensiones integración al puesto de trabajo, satisfacción por el trabajo, bienestar logrado a través del trabajo, desarrollo personal y administración del tiempo libre.</p> <p>Los resultados de este estudio pueden ser útiles para mejorar aspectos como el trabajo en grupo, ambiente laboral, realizando charlas de motivación para que los trabajadores tomen aprecio por el trabajo que desempeñan. Diseñar políticas para que los trabajadores puedan alcanzar beneficios a través de su trabajo concretando logros, metas propuestas y designando funciones equitativamente para equilibrar la carga laboral de los trabajadores y de esta manera puedan planificar y administrar el tiempo libre.</p>	<p>familiar, garantiza los ingresos de la empresa, por cuanto un personal adiestrado y experto, al mismo tiempo integrado y con la mística hacia la empresa, brindará índices satisfactorios de producción y productividad, redundando no solo en beneficio del trabajador y del empleador, sino también del desarrollo orgánico-económico-social, con logros a la obtención de la armonía, la paz social y laboral. La estabilidad laboral tiende a otorgar un carácter permanente a la relación de trabajo, donde la disolución del vínculo laboral depende únicamente de la voluntad del trabajador y sólo por excepción de la del empleador o de las causas que hagan imposible su continuación, de la que se desprende que la estabilidad constituye un derecho para el trabajador que, por supuesto, le exige el cumplimiento de las obligaciones inmersas a la naturaleza del contrato de trabajo. No constituye un derecho del empleador porque significaría retomar a etapas superadas de trabajo forzoso.</p> <p>En el caso de la estabilidad absoluta y la estabilidad relativa</p>	<p>oportunidades de perfeccionamiento, 11-15 así como con el reconocimiento del trabajo realizado, la responsabilidad y los beneficios del lugar de trabajo, 16-19 y menos satisfechos con las promociones y remuneraciones, la comunicación con sus superiores y otros profesionales, la sobrecarga laboral que genera la escasez de recursos humanos y la rotación de turnos.</p> <p>Por otro lado, se pueden encontrar opiniones relacionadas con la rotación de turnos de trabajo, donde no hay persona que niegue, que le dificultan la vida matrimonial y familiar, ya que éstos no coinciden con las rutinas normales de trabajo y estudios del resto de las personas, por lo que la enfermera o el enfermero requiere de muchos esfuerzos para hacer coincidir sus actividades con las del resto de su familia.</p> <p>También se hace referencia a "sus históricas bajas</p>	<p>mediana. Se destaca que las enfermeras profesionales del segundo nivel de atención de salud tienen una CVT significativamente menor que las enfermeras profesionales del primer nivel y tercer nivel. El personal de enfermería percibe como problemáticos aspectos relacionados con el nivel de bienestar logrado a través del trabajo, la integración al puesto de trabajo, su desarrollo personal, su propia satisfacción por el trabajo y la administración del tiempo libre, dicha problemática es más evidente dentro del grupo que labora en el segundo nivel de atención.</p> <p>Se sugiere mejorar las condiciones laborales del grupo de enfermeras, en especial en aquellas dimensiones donde se encuentran medianamente satisfechas o con baja satisfacción, tales como: bienestar logrado a través del trabajo, integración al puesto de trabajo, desarrollo personal del trabajador, satisfacción por el trabajo y administración del tiempo libre; todo esto con el fin de tener talentos humanos en las mejores condiciones de salud física y mental, lo que a su vez contribuirá a</p>	<p>responsabilidad individual, como un problema social y ambiental.</p> <p>La forma de vivir en la sociedad moderna, de manera fragmentada, parcializada y centralizada, en su gran mayoría, ha traído como consecuencia la aparición de enfermedades propias de dicha civilización, como las cardiovasculares, las degenerativas, las depresivas, entre otras. La modernidad ha roto no sólo con el propio individuo y con la comunidad cultural sino además, con los ritmos de la naturaleza y sus ecosistemas. Se ha fragmentado la realidad, se ha cronometrado el tiempo y se ha generalizado la megapexpansión del territorio urbanizado. A partir de la modernidad, la visión mecanicista de mundo se ha extendido a todos los dominios de la vida. Han surgido los valores de la funcionalidad, de la utilidad y de la capacidad de rendimiento</p> <p>Sánchez, Jurado, & Simoes (2013) Pag 34 en este sentido los temas del ocio, tiempo libre, la calidad de vida y el estilo de vida han pasado a ser preocupaciones cuando se aborda la problemática de la salud. Con base en la influencia del estilo de vida sobre la salud, es que adoptamos la perspectiva del ocio y el tiempo libre como factores de interés en la promoción de la salud, a partir de la importancia que asumen éstos en las múltiples dimensiones del individuo.</p> <p>Cuando asociamos las manifestaciones del ocio a la calidad de vida, no nos estamos refiriendo a estas prácticas como una "recuperación del tiempo de trabajo" o un "momento de evasión de la parte seria de la vida". Tampoco pensamos en el ocio, obedeciendo una</p>
---	---	--	---	--	--

		<p>propia, procede la reposición frente al despido injustificado. Para el caso de la estabilidad absoluta procede la reposición del trabajador a su puesto de trabajo en las mismas condiciones que venía trabajando, aún cuando el empleador no se encuentre de acuerdo.</p> <p>En el caso de la estabilidad relativa propia procede la reposición del trabajador a su puesto de trabajo, siempre que el empleador se encuentre de acuerdo, en caso contrario procede la indemnización. La mayoría de las legislaciones consideran que el trabajador tiene derecho a las remuneraciones devengadas, desde la fecha que se produjo el despido injustificado.</p> <p>Estabilidad Laboral Propia: faculta al trabajador a ejercitar el derecho de reposición en el caso que no se demuestre la causal de despido, volviendo a ocupar su puesto de trabajo en las mismas condiciones que venía laborando. La mayoría de legislaciones determina el derecho de percibir las</p>	<p>remuneraciones y los escasos ascensos son dificultades que, junto a otras, estas profesionales deben enfrentar,</p> <p>con el consiguiente malestar que les implica.</p>	<p>incrementar la calidad del cuidado de enfermería.</p>	<p>jerarquía de necesidades que, después de satisfecha las necesidades básicas del ser humano -alimentación, vivienda, educación, salud- ahora podemos pensar en el ocio. El ocio está asociado a la ludicidad, que es inherente a la condición humana. Por lo tanto, las vivencias y los valores de las prácticas de ocio para ser pensadas como un elemento de promoción de la salud necesitan ser incluidas no solamente en el fin de la jornada laboral, en los fines de semana y en las vacaciones, sino principalmente en el cotidiano de los individuos, independiente de su condición socioeconómica.</p> <p>Sánchez, Jurado, & Simoes (2013) Pag 35 entendemos pues que las cuestiones relacionadas al ocio y al uso del tiempo libre están asociadas al estilo de vida de las personas. Así, las actitudes saludables en la forma de trabajar y en las vivencias de ocio sitúan las responsabilidades de la calidad de vida y de la salud también en los individuos y no solamente en las instituciones. Los valores y las percepciones que inspiran la forma de ser y de estar en el mundo, inciden sobre el nivel de salud y calidad de vida de los individuos. Por lo tanto, pensar el ocio implica también situarlo en las cuestiones relacionadas con la las diferencias de clase, la salud, la educación, el trabajo y el tiempo; es decir, implica trabajar una nueva conciencia, a partir de un proceso educativo, dentro de una perspectiva que considere el hombre, la sociedad y la naturaleza. De esta forma, la educación para el ocio y calidad de vida propicia en las personas no sólo conocimientos, sino también hábitos y actitudes que servirán de referencias en los valores humanos fundamentales. Pensar en salud implica intervenir en este importante proceso de cambios de</p>
--	--	---	---	--	---

			remuneraciones devengadas a favor del trabajador a partir de la fecha en que se produjo el despido injustificado.				hábitos e interiorización de un estilo de vida saludable.
Evidencia de la referencia utilizando Ms word	(Suescún, Sarmiento, Alvarez, & Lugo, 2016)	(Suescún, Sarmiento, Alvarez, & Lugo, 2016)	(Pedraza, Amaya, & Conde, 2010)	(Aguirre, 2009)	(Quintana, Paravic, & Sáez, 2015)		(Sánchez, Jurado, & Simoes, 2013)

Matriz 10. Justificación

Justificación teórica	
¿Qué teorías sustentan la investigación?	¿Cómo estas teorías aportan a su investigación?
<ol style="list-style-type: none"> 1. Teoría del comportamiento organizacional 2. T. Organización racional del trabajo 3. T. de las Relaciones Humanas 4. Teoría de la satisfacción General 5. Jerarquía de necesidades 6. teoría Bifactorial 7. Teoría Firo (Fundamental Interpersonal Relations Orientation) una teoría tridimensional del comportamiento interpersonal 	<ol style="list-style-type: none"> 1. La explicación del comportamiento organizacional residen en factores como los conflictos entre grupos, las políticas de contratación, las dependencias de grupos externos, la lucha por el prestigio, los valores comunitarios, la estructura del poder de la comunidad local y las instituciones legales, así pues las sociedades en general enfrentan en esta época de pandemia una serie de cambios que las organizaciones que la constituyen deben de alguna manera estar en capacidad de afrontar, como son el caso de las instituciones de salud, que deben de asumir y manejar, como las políticas de contrataciones de personal. 2. En la T. de organización racional del trabajo, Taylor nos dice que un trabajador bien remunerado es un trabajador motivado, la motivación es una determinante de la satisfacción ampliamente investigada. 3. Del mismo modo se ha visto como las relaciones humanas influyen en la satisfacción de los trabajadores, enfocándose en los deseos, sentimientos, metas y temores de los mismos. 4. Así también como la teoría de Herzberg y Maslow con grandes similitudes como diferencias entre ellas, pero que coinciden en que el ser humano tiene necesidades básicas que deben de ser satisfechas. 5. Por su parte Michel Crozier coincide con Taylor en el que el ser humano precisa de retribución con el salario justo, dimensión importante para conocer el estado de satisfacción del profesional, así como aquella que determina cual es la implicancia en una empresa.
Redacción final	<p>El presente estudio nos permitirá adquirir nuevos conocimientos, así pues se sustenta en las teoría de Maslow y la teoría de Herzberg, ambas teorías con grandes similitudes en el estudio de las necesidades básicas del ser humano y a la vez con diferencias marcadas, el personal asistencial de las instituciones de salud en lima desde el decreto de emergencia sanitaria a causa de la pandemia por COVID -19 viene experimentando una serie de cambios a nivel laboral, desde los horarios, los tiempos de descanso, el uniforme de trabajo, las relaciones interpersonales, los tipos de contratos, los salarios, etc.</p> <p>Están no son sino necesidades que deben de ser satisfechas, vista la satisfacción laboral como indicador de calidad, recordemos que el personal asistencial es el capital humano de una institución de salud, el conocer sus necesidades reales, permitirá que toda institución adopte estrategias que aporten crecimiento y al logro de la satisfacción.</p>

Justificación práctica	
¿Por qué realizar el trabajo de investigación?	¿Cómo el estudio aporta a la organización?
<ol style="list-style-type: none"> 1. Esta investigación se realiza con el objetivo de identificar las determinantes de la satisfacción laboral en épocas de COVID-19, a medida que ha ido avanzando la pandemia por dicha enfermedad, la situación y disposición de los trabajadores de salud también se ha modificado en función a las necesidades de cada institución, pero ahí la pregunta, y que paso con las necesidades de los trabajadores, a causa de esta pandemia, se han modificado, se han mantenido, han aumentado, se está afrontando de manera eficaz. 2. La identificación de estas determinantes permitirá a la institución una toma de decisiones no solo oportuna sino adecuada a las necesidades de sus trabajadores. 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Logra identificar las determinantes de la satisfacción laboral 2. Brinda información real acerca del sentir de la población asistencial de la institución. 3. Permitirá tomar decisiones en función al sentir colectivo del grupo profesional asistencial.
Redacción final	<p>La presente investigación busca identificar cuáles son las determinantes de la satisfacción laboral en los profesionales de la salud, conocer si a causa de la presencia de COVID-19 las necesidades de los trabajadores se han visto modificado o no.</p> <p>Se busca contribuir a la toma de decisiones en función a las necesidades del trabajador.</p>

Matriz 11. Matriz de problemas y objetivos

Problema general	Objetivo general	Hipótesis general
¿En qué medida la motivación y la calidad de vida laboral influyen en la satisfacción laboral del personal sanitario en épocas de Covid-19, Lima-2020?	Determinar la influencia de la motivación y calidad de vida laboral en la satisfacción laboral según personal sanitario en épocas de Covid-19, Lima-2020	La motivación y calidad de vida laboral influyen en la satisfacción laboral según personal sanitario en épocas de Covid-19, Lima-2020
Problemas específicos	Objetivos específicos	Hipótesis específicas
<p>el primero ¿En qué medida la motivación y la calidad de vida laboral influyen en la satisfacción con el trabajo del personal sanitario en épocas de Covid-19, Lima-2020?</p> <p>el segundo ¿En qué medida la motivación y la calidad de vida laboral influyen en la presión en el trabajo del personal sanitario en épocas de Covid-19, Lima-2020?</p> <p>el tercero ¿En qué medida la motivación y la calidad de vida laboral influyen en las relaciones personales del personal del personal sanitario en épocas de Covid-19, Lima-2020?</p> <p>el cuarto ¿En qué medida la motivación y la calidad de vida laboral influyen en la distención en el trabajo del personal sanitario en épocas de Covid-19, Lima-2020?</p> <p>el quinto ¿En qué medida la motivación y la calidad de vida laboral influyen en el control sobre el trabajo según el personal sanitario en épocas de Covid-19, Lima-2020?</p>	<p>el primero Determinar la influencia de la motivación y la calidad de vida laboral en la satisfacción con el trabajo según personal sanitario en épocas de Covid-19, Lima-2020</p> <p>el segundo Determinar la influencia de la motivación y la calidad de vida laboral en la presión en el trabajo según personal sanitario en épocas de Covid-19, Lima -2020</p> <p>el tercero Determinar la influencia de motivación y la calidad de vida laboral influyen en las relaciones personales según personal sanitario en épocas de Covid-19, Lima-2020</p> <p>el cuarto Determinar la influencia de la motivación y la calidad de vida laboral en la distención en el trabajo según personal sanitario en épocas de Covid-19, Lima-2020</p> <p>el quinto Determinar la influencia de la motivación y la calidad de vida laboral en el control sobre el trabajo según personal sanitario en épocas de Covid-19, Lima-2020.</p>	<p>primera la motivación y la calidad de vida laboral influyen en la satisfacción con el trabajo según personal sanitario en épocas de Covid-19, Lima-2020</p> <p>segunda la motivación y la calidad de vida laboral influyen en la presión el trabajo según personal sanitario en épocas de Covid-19, Lima -2020</p> <p>la tercera la motivación y la calidad de vida laboral influyen en las relaciones personales según personal sanitario en épocas de Covid-19, Lima-2020</p> <p>la cuarta, la motivación y la calidad de vida laboral influyen en la distención en el trabajo según personal sanitario en épocas de Covid-19, Lima-2020</p> <p>la quinta, la motivación y la calidad de vida laboral influyen en el control sobre el trabajo según personal sanitario en épocas de Covid-19, Lima-2020.</p>