

UNIVERSIDAD PRIVADA ANTENOR ORREGO

FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD

SEGUNDA ESPECIALIDAD PROFESIONAL DE ENFERMERÍA



**TESIS PARA OPTAR EL TÍTULO DE SEGUNDA ESPECIALIDAD PROFESIONAL
DE ENFERMERÍA CON MENCIÓN EN SALUD OCUPACIONAL**

Condiciones de trabajo y satisfacción laboral del personal del Policlínico Policial de Trujillo, 2023

Línea de Investigación:

Enfermería y Gestión en Salud

Autora:

Sánchez Pérez, Lizbeth Dennys

Jurado Evaluador:

Presidente: Zavaleta Justiniano Betty del Rosario

Secretario: Carrera Abanto Marabet Soledad

Vocal: Castillo Rivera Cecilia Evelyn

Asesora:

Rodríguez Sagastegui Mila Del Carmen

Código Orcid: <https://orcid.org/0000-0002-7723-1523>

TRUJILLO – PERÚ 2024

Fecha de sustentación: 2024/04/19

Condiciones de trabajo y satisfacción laboral del personal del Policlínico Policial de Trujillo, 2023

ORIGINALITY REPORT

4%	4%	5%	3%
SIMILARITY INDEX	INTERNET SOURCES	PUBLICATIONS	STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

1	repositorio.ucv.edu.pe Internet Source	1%
2	repositorio.unjfsc.edu.pe Internet Source	1%
3	repositorio.unac.edu.pe Internet Source	1%
4	repositorio.uwiener.edu.pe Internet Source	1%
5	repositorio.upao.edu.pe Internet Source	1%

Exclude quotes Off

Exclude matches < 1%

Exclude bibliography Off

Declaración de originalidad

Yo, Mila Del Carmen Rodríguez Sagastegui, docente de la Segunda Especialidad Profesional de Enfermería con mención en Salud Ocupacional, de la Universidad Privada Antenor Orrego, asesora de la tesis titulada "Condiciones de trabajo y satisfacción laboral del personal del Policlínico Policial de Trujillo, 2023", autora Sánchez Pérez Lizbeth ~~Dennys~~, dejo constancia de lo siguiente:

- El mencionado documento tiene un índice de puntuación de similitud de 4%. Así lo consigna el reporte de similitud emitido por el software Turnitin el 10 de abril del 2024
- He revisado con detalle dicho reporte y la tesis, y no se advierte indicios de plagio.
- Las citas a otros autores y sus respectivas referencias cumplen con las normas establecidas por la Universidad.

Trujillo, 17 de abril del 2024

Rodríguez Sagastegui, Mila Del Carmen

DNI: 45850541

ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-7723-1523>

FIRMA



Sánchez Pérez, Lizbeth ~~Dennys~~

DNI: 40506307

FIRMA:



RESOLUCIÓN DE DECANATO N° 0211-2024-D-F-CCSS-UPAO

Trujillo, 04 de abril del 2024

VISTO; el Oficio electrónico N° 0241-2024-DASE-UPAO remitido por el señor Director Académico de la Segunda Especialidad Profesional, solicitando designación de Jurado de la Tesis de la Licenciada en Enfermería **SANCHEZ PEREZ, LIZBETH DENNYS**, y;

CONSIDERANDO:

Que, el Director Académico de la Segunda Especialidad Profesional, ha remitido el Oficio N° 0241-2024-DASE-UPAO, declarando su conformidad con el cumplimiento de los requisitos académicos y administrativos;

Que, con la presentación del ejemplar digital de la tesis y el informe del profesor asesor, la Licenciada acredita haber cumplido con la elaboración de la tesis, cuyo proyecto fue aprobado oportunamente por Resolución N° 0398-2023-D-F-CCSS-UPAO, de fecha 24 de julio del 2023.

Que, para efectos de dictaminar la tesis es necesaria la designación del jurado con docentes de la Facultad;

Que, en el Oficio electrónico referido en el primer considerando de la presente Resolución, el Director Académico de la Segunda Especialidad propone designar el Jurado de la Tesis titulada: **CONDICIONES DE TRABAJO Y SATISFACCIÓN LABORAL DEL PERSONAL DEL POLICLÍNICO POLICIAL DE TRUJILLO, 2023**, realizada por la Licenciada en Enfermería **SANCHEZ PEREZ, LIZBETH DENNYS**, conducente al Título de Segunda Especialidad Profesional de Enfermería con mención en SALUD OCUPACIONAL, a las docentes:

PRESIDENTE:	DRA. BETTY DEL ROSARIO ZAVALA JUSTINIANO
SECRETARIO(A):	MS. MARABET SOLEDAD CARRERA ABANTO
VOCAL:	MS. CECILIA EVELYN CASTILLO RIVERA

Por estas consideraciones y las atribuciones conferidas a este Despacho,

SE RESUELVE:

PRIMERO: **CONSTITUIR EL JURADO** que recepcionará la sustentación de la Tesis de Segunda Especialidad Profesional de Enfermería titulada: **CONDICIONES DE TRABAJO Y SATISFACCIÓN LABORAL DEL PERSONAL DEL POLICLÍNICO POLICIAL DE TRUJILLO, 2023**, realizada por la Licenciada en Enfermería **SANCHEZ PEREZ, LIZBETH DENNYS**, conducente al Título de Segunda Especialidad Profesional de Enfermería con mención en SALUD OCUPACIONAL.

SEGUNDO: **NOMBRAR** como integrantes del Jurado a las docentes:

PRESIDENTE:	DRA. BETTY DEL ROSARIO ZAVALA JUSTINIANO
SECRETARIO(A):	MS. MARABET SOLEDAD CARRERA ABANTO
VOCAL:	MS. CECILIA EVELYN CASTILLO RIVERA

RESOLUCIÓN DE DECANATO N° 0211-2024-D-F-CCSS-UPAO

TERCERO: REMITIR la presente Resolución al Director de la Segunda Especialidad Profesional, para los fines consiguientes.

REGÍSTRESE, COMUNÍQUESE Y ARCHÍVESE




Dr. Jorge Leyser Reynaldo Vidal Fernández
DECANO
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD




Dr. Carlos Augusto Diez Morales
SECRETARIO ACADÉMICO
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD

C.c.: DASE,
SEPE,
Archivo

DEDICATORIA

A Dios por ser mi fortaleza todos los días de mi vida, muy en especial en mi caminar para ser un instrumento de su amor incondicional reflejado en mi vocación de ser enfermera.

A mi familia, mi esposo Roger, mis hijos Gustavo, Denisse y Cielo por estar siempre apoyándome en este anhelo de ser especialista.
A mi padre Abraham que siempre está para mí sea el tiempo que fuere.

Lizbeth Dennys Sánchez Pérez

AGRADECIMIENTO

A Dios, por estar presente en todo el momento de esta investigación por ser la guía y fortaleza para alcanzar la meta propuesta.

Agradezco especialmente a mi asesora la Ms. Mila del Carmen Rodríguez Sagastegui por brindarme sus conocimientos, consejos, tiempo y paciencia, para la realización del presente estudio.

Al personal del establecimiento de salud Policlínico Policial Trujillo por su colaboración en el desarrollo de la presente investigación.

Lizbeth Dennys Sánchez Pérez

RESUMEN

La presente investigación tuvo como objetivo determinar la relación que existe entre las condiciones de trabajo y el nivel de satisfacción laboral del personal del Policlínico Policial de Trujillo, 2023. La investigación fue básica de diseño no experimental de corte transversal, descriptiva correlacional, la muestra estuvo constituida por 75 trabajadores nombrados y contratados. La técnica utilizada fue la encuesta; se empleó instrumentos que fueron sometidos a juicios de expertos; los cuales a su vez obtuvieron niveles aceptables de alfa de Cronbach, el cuestionario de condiciones de trabajo obtuvo un valor de 0.80 y el cuestionario de satisfacción laboral obtuvo un alfa de Cronbach de 0.965 lo que indica que ambos instrumentos son confiables en un nivel de bueno y muy bueno respectivamente. Dentro de los resultados de la investigación se encontró relación entre las condiciones de trabajo y el nivel de satisfacción laboral del personal del Policlínico Policial de Trujillo, 2023; obteniendo resultados de chi cuadrado de 17.470 con un nivel de significancia <0.05 .

Palabras clave: condiciones de trabajo, satisfacción laboral.

ABSTRAC

The objective of this research was to determine the relationship between working conditions and the level of job satisfaction of the personnel of the Policlínico Policial de Trujillo, 2023. The research was a basic, non-experimental, cross-sectional, descriptive-correlational design; the sample consisted of 75 appointed and hired workers. The technique used was the survey; instruments that were submitted to expert judgments were used; which in turn obtained acceptable levels of Cronbach's alpha, the working conditions questionnaire obtained a value of 0.80 and the job satisfaction questionnaire obtained a Cronbach's alpha of 0.965, which indicates that both instruments are reliable at a level of good and very good respectively. Within the results of the research, a relationship was found between working conditions and the level of job satisfaction of the personnel of the Policlínico Policial de Trujillo, 2023; obtaining chi-square results of 17.470 with a significance level <0.05 .

Key words: working conditions, job satisfaction.

PRESENTACIÓN

Señores Miembros Del Jurado:

En conformidad con las disposiciones del reglamento de Grados y Títulos de La Escuela Profesional de Enfermería, Facultad de Ciencias de la Salud de La Universidad Privada Antenor Orrego, pongo a consideración la investigación titulada: “Condiciones de trabajo y satisfacción laboral del personal del Policlínico Policial de Trujillo, 2023”; con el objetivo de cumplir con uno de los requisitos que exige la universidad para optar el título de segunda especialidad Profesional de Enfermería con mención en Salud Ocupacional. Por lo expuesto, pongo a disposición la presente Investigación para su respectivo análisis y evaluación, no sin antes agradecer vuestra gentil atención al mismo.

Lizbeth Dennys Sánchez Pérez

INDICE

	Pág.
DEDICATORIA	ii
AGRADECIMIENTO	iii
RESUMEN	iv
ABSTRACT	v
PRESENTACIÓN	vi
INDICE	vii
INDICE DE TABLAS	viii
I. INTRODUCCIÓN	1
1.1. PROBLEMA DE INVESTIGACION	1
1.2. OBJETIVOS	7
1.3. JUSTIFICACIÓN DEL ESTUDIO	7
II. MARCO DE REFERENCIA	9
2.1. MARCO TEÓRICO	9
2.2. ANTECEDENTES DEL ESTUDIO	23
2.3. MARCO CONCEPTUAL	26
2.4. SISTEMA DE HIPOTESIS	27
2.5. VARIABLES E INDICADORES	27
III. METODOLOGÍA	29
3.1. TIPO Y NIVEL DE INVESTIGACIÓN	29
3.2. POBLACIÓN Y MUESTRA	29
3.3. DISEÑO DE INVESTIGACIÓN	30
3.3. TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCION DE DATOS	30
3.4. PROCESAMIENTO Y ANALISIS DE DATOS	32
3.6. CONSIDERACIONES ÉTICAS	32
IV. RESULTADOS	33
4.1. ANALISIS E INTERPRETACION DE RESULTADOS	33
4.2. DOCIMASIA DE HIPOTESIS	35
V. DISCUSIÓN	36
CONCLUSIONES	41
RECOMENDACIONES	42
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	43
ANEXOS	50

INDICE DE TABLAS

TABLA 1: Identificación de las condiciones de trabajo del personal del Policlínico Policial de Trujillo, 2023.....33

TABLA 2: Identificación del nivel satisfacción laboral del personal del Policlínico Policial de Trujillo, 2023.....34

TABLA 3: Relación que existe entre las condiciones de trabajo y el nivel de satisfacción laboral del personal del Policlínico Policial de Trujillo 2023.....35

I. INTRODUCCIÓN

1.1. Problema de Investigación

a) Descripción de la realidad problemática

La Organización Mundial de la Salud (OMS) (1), reconoce que es de suma importancia desarrollar lugares de trabajo que fomenten la salud física y psicológica de los trabajadores, promoviendo el bienestar en ellos. Estas disposiciones ayudan a los trabajadores a desempeñarse mejor en sus centros de trabajo lo cual repercute en la productividad generada en las organizaciones. Así mismo al desarrollar mecanismos de protección al trabajador y evitar situaciones que les produzca algún tipo de padecimiento o daño genera un impacto económico en los empleadores reduciendo costos por enfermedades ocupacionales o accidentes ocasionados en el lugar de trabajo; el cual se minimiza cuando existe un interés en asegurar el bienestar en los trabajadores y evitar situaciones que le produzcan algún tipo de padecimiento.

Eurofund (2) en el año 2019 emitió un informe sobre condiciones de trabajo el cual se elaboró desde de una perspectiva a nivel mundial dando a conocer que en Europa la tercera parte de los trabajadores son sometidos a trabajos intensivos; de la misma manera en países como Estados Unidos, Uruguay, El Salvador y Turquía la mitad de los trabajadores viven la misma realidad, ellos cuentan con tiempos reducidos para terminar una tarea aumentando su ritmo de trabajo. Se encontró además que entre un 25 y 40 % de trabajadores laboran bajo presión, con respecto a la calidad del tiempo del trabajo en Europa el 15% de trabajadores labora más de 48 horas a la semana; en China, Corea y Chile más del 40% y en Turquía casi el 60% lo hacen. Un promedio del 10% de trabajadores en todos los países laboran en su tiempo libre originando trabajo intensivo.

En América casi el 50% de la población total de la región, representa el grupo trabajador, es decir 460 millones de personas, constituyéndose en su principal recurso de producción y desarrollo. América Latina y el Caribe cooperan con el 60% de la fuerza laboral encontrándose inmersa en todos

los sectores económicos. Para asegurar el máximo rendimiento y productividad de este grupo poblacional se necesitan condiciones de trabajo seguras, saludables, así como satisfactorias y condiciones de empleo equitativas y justas. El manejo adecuado de estas condiciones conlleva al trabajo decente, que contribuye al desarrollo y la productividad de la región; pero condiciones de trabajo inseguras, peligrosas e insatisfactorias podrían causar daños irreparables en el trabajador; siendo el trabajo y el empleo aspectos sociales claves en la salud (3).

Dentro de las organizaciones existen condiciones de trabajo que forman parte del entorno laboral, las cuales influyen de forma positiva o negativa en el bienestar de los trabajadores. Estas condiciones que se dan por el entorno inmediato donde se desenvuelve el trabajador y la organización del propio trabajo; son conocidos también como factores de riesgo los cuales pueden ser físicos, psicosociales, mecánicos, químicos, locativos entre otros. En consecuencia; se deben instaurar medidas para mejorar y controlar las condiciones de trabajo de la clase obrera para evitar daños y lesiones en los trabajadores por medio del mantenimiento de su salud; de la misma manera estas medidas ayudaran a su vez a la preservación de los aspectos físicos y materiales de las empresas u organizaciones (4).

La ausencia de peligros o riesgos conjuntamente con el mantenimiento de la salud son componentes centrales para un trabajo digno. El establecimiento de Trabajo decente es fundamental para lograr que el trabajo sea seguro. La seguridad en los lugares de trabajo da la confianza al trabajador para evitar la exposición a riesgos y peligros que podrían llegar a ser fatales. Por lo tanto, el interés por el bienestar de los trabajadores debe ser un tema latente para los empleadores incentivando a generar y controlar las condiciones físicas y las exigencias mentales en el lugar de trabajo; ya que tienen un fuerte impacto en el bienestar y condiciones de vida en el trabajador. Los costos por trabajos que no son dignos e inseguros producen lesiones y enfermedades que conllevan a un importante costo humano, social y económico (5).

En la Conferencia Internacional del Trabajo (6), que se congregó en Ginebra en el año 2019, en su centésima octava reunión con motivo del centenario del organismo especializado encargado de los temas vinculados al trabajo, se ha analizado la experiencia adquirida de los sucesos pasados con respecto a acciones concertadas y permanentes realizadas por el gobierno, dirigentes de los trabajadores y empleadores, logrando un trato y acuerdos justo para las partes involucradas de tal manera que se propicie una paz universal y constante; además se ha reconocido grandes avances en el aspecto económico y social a través del tiempo, que a su vez ha implicado grandes logros para el trabajador con la instauración de condiciones de trabajo dignas.

Así mismo en la conferencia de Ginebra también se reconoció la importancia de las condiciones de trabajo seguras y saludables por lo cual se hizo un llamado a que los países participantes continúen con el mejoramiento e instauración de condiciones de trabajo decentes que coloquen a la persona en un punto importante dentro de las organizaciones. Considerando para ello que el trabajador debe gozar de una protección social, un salario acorde a la labor realizada y con arreglo, considerando también los tiempos que no deben ser excesivos respetando lo normado; además de brindar las garantías que eviten lesiones y enfermedades dentro del ambiente del trabajo (6).

Las organizaciones al garantizar la seguridad en los trabajadores mejoran las condiciones de trabajo dentro de sus entornos, permitiendo que estos se desenvuelvan con tranquilidad generando bienestar en ellos y respetando la dignidad que cada uno se merece. Así mismo las organizaciones deben ejecutar medidas que lleven al éxito personal y al logro de sus objetivos con respecto al trabajo. Cuando las condiciones de trabajo no son diseñadas de modo adecuado los factores o elementos del trabajo no son controlados apropiadamente y pueden transformarse en riesgos laborales, repercutiendo en aspectos de salud física y psicológica del trabajador además de la satisfacción, motivación, y compromiso con el trabajo lo cual influye también en el rendimiento laboral y producción de las

organizaciones (7,8).

La gran mayoría de las personas y sobre todo el personal de salud llegan a pasar gran parte de su vida trabajando con un promedio de ocho horas al día lo cual supone un tiempo prolongado en el ambiente laboral; estas horas dedicadas al trabajo son fundamentales para la satisfacción laboral percibida por el trabajador; esto implica que con los avances que se van dando en las organizaciones a través del tiempo también se deben realizar cambios dentro de ellas para que los trabajadores se sientan eficientes y alcancen un nivel alto de satisfacción por las actividades que realizan. El trabajador debe sentirse orgulloso por los logros alcanzados fruto de su trabajo dentro de la organización; además como es razonable tanto las empresas como los trabajadores deben ir a la vanguardia con las exigencias laborales que se producen con el pasar del tiempo (9).

Los estudios elaborados en torno a la satisfacción laboral se vienen realizando hace varios años como tema esencial para el bienestar de la persona por lo que ha tomado gran importancia. La atención que se le da al estudio de la satisfacción laboral dentro de las organizaciones debe primar; puesto que, está fuertemente relacionada al desarrollo profesional y el crecimiento personal. Al encontrarse el trabajador inmerso en un ambiente de bienestar y confort con los beneficios de ley esto influirá positivamente en su satisfacción. Un trabajador que siente satisfacción a nivel personal y laboral en el cumplimiento de sus funciones es capaz de desarrollar sus actividades con calidad siendo percibido por el usuario externo y los miembros de la organización (10).

El compromiso generado por los miembros del equipo de trabajo con las empresas está fuertemente relacionado con la satisfacción laboral es necesario mencionar que existen factores como el salario, la interrelación laboral con los compañeros y los supervisores, los ascensos, los beneficios, la capacitación, el progreso profesional, la seguridad del espacio de trabajo que afectan directamente al trabajador y sus condiciones de vida; si el trabajador siente satisfacción con cada uno de estos factores mejora el

desempeño laboral dando como consecuencia disminución de faltas en los turnos, disminución de acciones erradas en las tareas, mejoramiento de los conflictos laborales y conservación del puesto de trabajo (11).

En un estudio realizado en Latinoamérica sobre Gerencia en los indicadores del Entorno laboral Saludable se menciona que la OIT reporta que aproximadamente 313 millones de trabajadores a nivel mundial son víctimas de accidentes de trabajo cada año; de los cuales 2,3 millones llegan a morir; en América Latina sólo el 15% de los trabajadores realiza sus actividades laborales en servicios idóneos de seguridad y salud en el trabajo, debido en gran medida a la informalidad laboral por lo que se tienen tasas elevadas de la misma. Además, se encontró que el ambiente físico de trabajo y el entorno psicosocial son indicadores que ejercen influencia en las actividades realizadas por el trabajador y el avance de las organizaciones (12).

En el Perú en el año 2020 se encontró que un buen porcentaje de la población económicamente activa laboraba en condiciones que no son adecuadas; debido a que los trabajadores realizan jornadas largas de trabajo para tener más ingresos económicos por los bajos sueldos, así mismo un buen porcentaje de ellos no tienen acceso a un seguro social, ni a pensiones, también se encontró que de estos trabajadores un porcentaje elevado presenta enfermedades que son producto de la exposición a riesgos dentro de su trabajo. El Instituto Nacional de Estadística e Informática (INEI) reporta que entre octubre y diciembre del año 2020 un 42.2% de trabajadores de la ciudad de Lima desarrollaron sus actividades en condiciones de informalidad y precariedad es decir no cuentan con empleos apropiados (4,13).

En el año 2016 en el Perú la empresa de consultoría de Great Place to work por medio de su directora brindó una entrevista a la fundación corresponsales, haciendo referencia a que las condiciones de trabajo de los empleados y la satisfacción laboral que estos perciben a lo largo de su vida laboral están relacionadas; a su vez resalta que las empresas deben preocuparse en incentivar el desarrollo de los trabajadores y lograr su

bienestar sin dejar de lado los objetivos organizacionales. La directora de la consultoría manifiesta además que este incentivo a favor de los trabajadores genera un impacto positivo en ellos fortaleciendo su compromiso y desarrollando su proactividad en beneficio de las organizaciones. En la Libertad se vive realidades comunes al ámbito nacional dentro de los espacios de trabajo (14).

Por ello, cuando un trabajador se desenvuelve en un ambiente seguro con adecuadas condiciones de trabajo, que protejan su salud física y mental; hacen que se sienta motivado e identificado con la misión y visión de sus centros de trabajo mejorando la productividad y logrando los objetivos institucionales. Muy por el contrario, si no se le brinda adecuadas condiciones de trabajo esto podría afectar su bienestar provocándole lesiones y generando un elevado costo social (4).

En el Policlínico Policial Trujillo; se evidencia que el personal se desenvuelve en ambientes inapropiados o que no se ajustan a las condiciones básicas de adaptación para el cumplimiento de sus funciones, cuenta con una infraestructura antigua, falta de equipos modernos, además se dispone de escaso personal asistencial, administrativo, de seguridad y limpieza; por lo que el personal muchas veces cumple doble función. Además, el exceso de trabajo trae consigo sobrecarga laboral, estrés, desmotivación, ausentismo laboral; en consecuencia, se hace necesario identificar las condiciones de trabajo que generan satisfacción e insatisfacción en los diferentes grupos de trabajadores que laboran en esta institución; debido a que esto afecta directamente al usuario tanto externo como interno.

Por ello la sensación de satisfacción, de motivación y de felicidad con que el personal asistencial y policial de la institución desarrolla su trabajo, será bueno en la medida en que se le otorgue los medios necesarios para lograrlo; dentro de la institución policial, existen una serie de normas y reglamentos que se deben considerar para mejorar el bienestar policial.

Por lo antes expresado se presenta el siguiente problema de investigación:

b) Formulación del problema

¿Qué relación existe entre las condiciones de trabajo y el nivel de satisfacción laboral del personal del Policlínico Policial de Trujillo, 2023?

1.2. Objetivos

1.2.1. Objetivo General

Determinar la relación que existe entre las condiciones de trabajo y el nivel de satisfacción laboral del personal del Policlínico Policial de Trujillo, 2023.

1.2.2. Objetivos Específicos

- Delimitar las condiciones de trabajo del personal del Policlínico Policial de Trujillo, 2023.
- Identificar el nivel satisfacción laboral del personal del Policlínico Policial de Trujillo, 2023.

1.3. Justificación del estudio

A nivel de los establecimientos de salud pertenecientes a la Policía Nacional del Perú se observa la problemática relacionada con las condiciones de trabajo y la satisfacción laboral de su personal. El Policlínico Policial de Trujillo no es la excepción siendo necesario adquirir el conocimiento real de dicha problemática y sus repercusiones; además no se cuenta con un área especializada de Salud Ocupacional dentro del establecimiento. Por lo tanto, es necesario la realización del presente estudio para mejorar el desenvolvimiento y crecimiento personal de sus trabajadores, así como el logro de los objetivos institucionales.

El presente estudio también busca brindar conocimiento sobre las condiciones de trabajo adecuadas para el personal y la relación que podría tener con la satisfacción laboral; así tenemos que Florencia Nightingale teórica de enfermería, considera que se debe cumplir con ciertos factores del entorno que abarca todos los aspectos de la vida del ser humano para lograr la salud o bienestar en la persona; siendo un aspecto importante el trabajo ya

que el ser humano gasta mucho tiempo de su vida en actividades laborales.

Por otra parte, se han desarrollado pocos estudios sobre el tema dentro de la institución por lo que se considera importante la elaboración de la presente investigación; ya que, sus resultados pueden contribuir con futuras investigaciones en temas relacionados dentro de la institución. Hay que mencionar además que se modificaron y validaron instrumentos que servirán para la recolección de información del grupo en estudio

Con los resultados de la investigación se busca que los altos mandos de la institución Policial; puedan sensibilizarse e interiorizar los conceptos sobre el tema investigado; ya que es necesario que se respete la dignidad de las personas, así como también las leyes laborales; de la misma manera ayudará a organizar y mejorar las condiciones de trabajo a las que está expuesto este grupo poblacional para lograr su bienestar, y por ende el desarrollo institucional.

Cabe resaltar que el presente estudio es muy importante para el desarrollo profesional de enfermería; ya que se considera pieza fundamental dentro del grupo de especialistas ocupacionales, desarrollando actividades de promoción de la salud y prevención de riesgos laborales dentro de la especialidad de la Salud Ocupacional abarcando el entorno inmediato del trabajador como son las condiciones de trabajo en las que puede intervenir para su mejoramiento.

II. MARCO DE REFERENCIA.

2.1. Marco teórico

Con la llegada de la revolución industrial en Inglaterra se ha marcada un hito histórico en las relaciones del trabajo con respecto a los cambios que se han dado a través del tiempo, los cuales han ido evolucionando para bien de los trabajadores en la actualidad; pues se vio el cambio de la esclavitud y la servidumbre a los que eran sometidos los trabajadores conjuntamente con el trabajo exhaustivo en el sector agrícola en la edad media al logro de beneficios para los trabajadores que mejoró con la llegada del maquinismo y las grandes producciones que se realizaban en esta etapa. Anteriormente quedaba en la potestad del empresario que dirigía la empresa y de su voluntad las condiciones en las que laborara la clase obrera y se llevaban a cabo los procesos productivos lo que en la actualidad se rige bajo leyes en favor de los trabajadores (15).

Para el siglo XIX ya se realizaban contratos entre los empresarios con el personal encargado de la mano de obra a través de acuerdos con la intención buscar beneficios para ambas partes; no obstante existía mucha desigualdad debido a que el dueño del capital imponía sus propias condiciones en el contrato que repercutía en jornadas laborales excesivas, no se preocupaban por instaurar las condiciones mínimas de seguridad para el trabajador, tampoco se observaba condiciones de salubridad en los ambientes de trabajo debiendo los trabajadores someterse a esas situaciones por necesidad de un trabajo remunerado y ser el sustento de sus familias (15).

Cabe resaltar que el trabajo es una actividad muy importante realizada por el ser humano pues genera crecimiento económico y social; está encaminado a realizar cambios en la naturaleza para subsistir, mejorar las condiciones en las que vive la persona y satisfacer la mayoría de sus necesidades. El trabajo también puede ocasionar consecuencias no esperadas para el bienestar de los trabajadores, por la inestabilidad laboral o por las malas condiciones en las que se da; favoreciendo la aparición de factores de riesgo en el entorno laboral que afecten la seguridad de los trabajadores; esto nos muestra que el trabajo puede ser una fuente de mejora,

pero si no se realiza de manera adecuada con condiciones mínimas de seguridad podría generar daño a los trabajadores (4,16).

A raíz de los riesgos que genera el trabajo es que surge la salud ocupacional, que es la especialidad encargada de promover la salud de los trabajadores en sus ámbitos laborales; en este contexto se reconoce la importancia por resguardar los aspectos físicos y psicológicos del trabajador dentro de sus lugares de trabajo, por lo que se debe equilibrar la actividades desarrolladas por los trabajadores con el cuidado de su salud que pueden verse afectadas por la falta de ergonomía en sus puestos de trabajo, accidentes laborales, posturas inadecuadas; de la misma manera la exposición a condiciones o agentes perjudiciales, el estrés y la presión dentro del trabajo también afectan la salud del trabajador (1).

La función principal de la salud ocupacional es contribuir a que se construyan ambientes saludables y duraderos para los trabajadores, que incluyan planes de prevención de riesgos laborales enfocados en las condiciones de trabajo adecuadas, considerando dentro de sus planes las áreas estructurales que abarca edificaciones, maquinas, herramientas; también aspectos ambientales como el clima, tipos de contaminantes, etc. Otro aspecto fundamental a considerar en las medidas de prevención son los aspectos ergonómicos como los movimientos, levantamiento de cargas y aspectos psicosociales que abarca el estrés, trabajo bajo presión, entre otros (17).

Una de las instituciones que se encarga de modular todos los aspectos con respecto al trabajo es la Organización Internacional del Trabajo (OIT) la cual menciona que las condiciones y medio ambiente de trabajo vienen a ser las interrelaciones que existe entre el aspecto social, físico y cultural del ser humano con los aspectos inherentes al trabajo, al cual el trabajador tiene que enfrentarse día a día a lo largo de su vida laboral. Las condiciones de trabajo por lo tanto están inmersas dentro del entorno laboral que rodea al trabajador son de carácter físico, medioambientales y organizativos los cuales influyen en los aspectos psicológicos y físicos de la persona; estos a su vez, pueden

llegar a ser perjudiciales para el trabajador generando factores de riesgo cuando no están debidamente controladas dentro de las organizaciones (18).

Así mismo en el Perú la ley de Seguridad y Salud en el Trabajo número 29783 nos menciona que existen elementos, factores, características o circunstancias del área laboral que son las condiciones del medio ambiente que los rodea; los cuales generan riesgos para la seguridad del trabajador, así como para su salud. La ley que protege los derechos de los trabajadores es muy clara al indicar que el empleador debe gestionar los mecanismos necesarios dentro del entorno laboral, que acredite que se cuenta con los medios para instaurar las medidas de prevención que eviten los posibles riesgos a los que se ven expuestos los trabajadores (19).

Blanch (8), define las condiciones de trabajo “como un conjunto de circunstancias y características ecológicas, materiales, técnicas, económicas, sociales, políticas, jurídicas y organizacionales en el marco de las cuales se desarrollan la actividad y las relaciones laborales”. Cuando las condiciones de trabajo no son diseñadas de modo adecuado los riesgos están latentes para la salud de los trabajadores, si los factores o elementos del trabajo no son controlados apropiadamente, estos riesgos laborales influyen en aspectos importantes para el trabajador como su bienestar, su motivación, su satisfacción y su rendimiento laboral, y causando alteraciones organizacionales tales como conflictos, ausencia del personal, abandono y enfermedades o accidentes ocurridos en el trabajo.

Gonzales (16), también menciona que las condiciones de trabajo se derivan del mismo trabajo cuyas características se dan de acuerdo al puesto que se tiene; de no ser controladas pueden afectar considerablemente el bienestar de los trabajadores; por lo tanto, las condiciones de trabajo son las causantes de los riesgos que afectan la salud y la seguridad del trabajador.

Con respecto a enfermería no existe una teoría específica sobre las condiciones de trabajo, pero si un antecedente dado por Florence Nigthingale, quien menciona cinco elementos fundamentales para lograr un entorno

saludable para los que considera ventilación, calidez, luz, dieta, limpieza y ruido que se ajustan muy bien a entornos saludables dentro del trabajo. Así mismo, definió el concepto de salud como la percepción individual de estar bien y el desarrollo máximo de las facultades personales en la vida. Esta teórica de enfermería se basó en el control del entorno y el apoyo comunitario para la prevención de enfermedades y el cuidado de la salud. Nightingale propuso que el entorno del ser humano y sus reacciones son un factor importante para la aparición de enfermedades (20).

Raile (20), menciona que Mc Phaul y Lipscomb han aplicado principios de la teoría de Nightingale sobre el entorno a la práctica de enfermería en salud ocupacional. Las enfermeras con esta especialidad vienen detectando con más continuidad problemas de salud relacionados con el medio ambiente de trabajo que se dan a nivel local, regional y global. Debido a que el eje central de la enfermería es el cuidado de los seres humanos, la familia y la comunidad actualmente con la especialidad de enfermería en salud ocupacional también se involucra en el cuidado de los trabajadores (20,21).

Dentro de la ley laboral se menciona un principio que es el de protección al trabajador esta ley considera que, es deber del estado y los empleadores establecer políticas que garanticen condiciones de trabajo decentes; de tal manera que, los trabajadores sientan que se respeta sus derechos como seres humanos en la protección de su vida y su salud; para ello los ambientes deben ser saludables. Las organizaciones deben contar con la documentación necesaria que certifique la seguridad de los entornos de trabajo; no generando actos que manifiesten la vulneración de sus derechos al contrario deben respetar la dignidad de los trabajadores; incentivando al desarrollo y el crecimiento en el aspecto personal del trabajador (19).

Podemos clasificar las condiciones de trabajo en función de grupos uno de ellos son las condiciones de seguridad las que se refiere a las características universales de locales e instalaciones relacionado con el aseo, orden, escaleras, etc. En base a técnicas y procedimientos se desarrolla los mecanismos para lograr la seguridad en el entorno laboral con la finalidad de

reducir riesgos producto de accidentes de trabajo. En la ley de protección del trabajador se describe a la seguridad como las actividades de implementación y monitoreo que se realizan dentro de las organizaciones, direccionadas a instaurar condiciones laborales que no dañen al trabajador preservando su salud física y mental de tal manera que no se afecte su continuidad en el trabajo y la producción de las organizaciones (16,19).

Los lugares de trabajo deben mantener estándares de seguridad en los ambientes de trabajo como los siguientes estar ordenados y limpios realizados por personal autorizado y capacitado; contar con señales de advertencia, mantener libre los espacios como las salidas, las escaleras, los pasadizos, despejar las zonas de seguridad y el acceso a los equipos contra incendios; almacenar los materiales de manera segura, ordenada y ubicados en lugares adecuados, mantener los niveles de ruidos dentro de los estándares permitidos. Así mismo los residuos deben ser eliminados adecuadamente en recipientes acordes con el material a eliminar. Dentro de las instalaciones deben estar señalizadas todas las rutas, zonas de seguridad y objetos de primeros auxilios para saber a dónde conducirse en casos de urgencia o emergencia (22).

La seguridad como disciplina organizada ha implementado técnicas de seguridad que vienen a ser estrategias y acciones que detecten oportunamente los riesgos de los puestos de trabajo que podrían producir accidentes laborales e instaurar mecanismos necesarios para evitarlos; empezando por conocer cuál es el origen de los accidentes y evaluar el reporte de las estadísticas de los accidentes laborales. Un objetivo importante para la seguridad es instaurar medidas de prevención mediante la educación y concientización de los trabajadores sobre los riesgos que se generan en el entorno laboral y el uso de dispositivos de seguridad (16).

Otro punto importante sobre las condiciones de trabajo es la carga de trabajo definida como la interacción existente entre el nivel que exige la tarea y el nivel de movimiento, posturas y movimientos inadecuadas que experimenta el sujeto en la ejecución de sus tareas. La carga de trabajo se

clasifica en cuantitativa y la cualitativa. La cuantitativa está referida al número de tareas que se deben culminar en cierto periodo de tiempo y la cualitativa que se refiere a los recursos necesarios para el cumplimiento de las tareas y la complejidad para su realización. Los niveles altos de carga de trabajo que requieren de una intensa y permanente exigencia física y mental son promovedores de problemas de estrés y son generadores de otros problemas psicosociales esto se puede entender como sobrecarga de trabajo (23).

Todos los esfuerzos que se realizan durante la actividad laboral hacen referencia a la carga de trabajo, vienen a ser ciertas actividades a las que se encuentran sometidos los seres humanos al realizar la jornada laboral que requiere de un esfuerzo psicofísico. Si el trabajo demanda un esfuerzo muscular se hace mención a la carga física y si se realiza un esfuerzo psicológico entonces se considera carga mental. La carga laboral se produce porque se requiere llegar a metas dentro de la organización que están sujetos al tiempo y se requiere de los esfuerzos mentales y corporales del trabajador que miden el rendimiento del trabajador y su productividad (16,24).

La carga física está relacionada con el esfuerzo corporal que se le exige al trabajador para poder cumplir con sus actividades dentro de sus horas de trabajo. De la carga física se desprenden riesgos para la salud del trabajador; así tenemos los que se producen por esfuerzos físicos estáticos, que ocurre cuando el musculo esta contraído por un tiempo prolongado y no hay movimiento articular; por otra parte, los esfuerzos físicos dinámicos se dan cuando se tensionan y se relajan sucesivamente los músculos. Las malas posturas adoptadas en el trabajo y la inadecuada manipulación manual de cargas son riesgos adicionados a la carga de trabajo (16).

La carga mental se define como aquellas actividades psíquicas requeridas que realiza el trabajador dentro de las horas que le demanda la jornada laboral; esta carga mental conlleva también a riesgos como exigencia de la tarea respecto al número, calidad, dificultad, precisión, minuciosidad o el grado de esmero que exige la tarea. Cuanto mayor se solicite en cantidad y exigencia de estos factores en la tarea mayor será la carga mental soportada

por el trabajador. Las organizaciones laborales también hacen mención a la carga mental que se define como el tiempo disponible para realizar el trabajo a menos tiempo para realizar el trabajo mayor será la carga mental (16).

Al hacer referencia al tiempo para el desarrollo de las tareas también está considerado dentro de las condiciones de trabajo las horas laboradas al día y a la semana; ya que muchas veces estas son superadas a lo establecido para el cumplimiento de las tareas, se incluye también dentro de las condiciones de trabajo los días de descanso, las vacaciones, los permisos, los descansos entre jornadas laborales que pueden darse de acuerdo a las horas acumuladas y que no afecte el desarrollo de las tareas. Se debe definir los horarios de trabajo con la programación de descansos, rotación de turnos y programación de vacaciones (25,26).

Dentro de las condiciones de trabajo también encontramos la organización del trabajo que se desarrolla con políticas y gestiones que permitan el avance de las organizaciones, este factor le da viabilidad al trabajo influye en las posibilidades de poder desarrollarlo para lo cual es necesario la toma de decisiones adecuadas y concertadas. Una correcta organización permite al trabajador sentir que su trabajo es de utilidad, valioso y reconocido por la comunidad. Se debe permitir al trabajador ser competitivo, proactivo, innovador, trabajar en equipo, mantener buenas relaciones interpersonales, se le debe dar la oportunidad de desarrollar sus habilidades y aplicar sus conocimientos para el logro de los objetivos institucionales y personales (26,27).

Una correcta organización del trabajo, está relacionado con la división del trabajo orientada a la prevención incluyendo la opinión de los trabajadores para tener más alternativas de mejora en aspectos técnicos para contribuir con la mejora en la productividad de las organizaciones y aspectos sociales para la protección de los trabajadores. La organización del trabajo está relacionada con factores como la comunicación, las relaciones personales, el liderazgo, el contenido e identificación con la tarea, la proactividad, la capacidad de ajuste al trabajo, la duración de la jornada, el horario de trabajo,

el ritmo de trabajo, el realizar las pausas para minimizar la fatiga física, la rotación de puestos de trabajo, los ascensos, la permanencia en el empleo (28).

Es muy importante la existencia de equipamientos sociales en los centros de trabajo, como se sabe el ser humano es un ser social la distribución de las tareas debe ser equilibrado con espacios para el esparcimiento y ocio, una buena organización se preocupa porque existan comedores y áreas de descanso lo cual mejora las relaciones interpersonales fortaleciendo la integración ente los trabajadores. El tiempo para el descanso debe ser suficiente y regular en los roles del trabajador. Una buena planificación le brinda al trabajador espacios adecuados para el descanso, recibir sus alimentos, interactuar con sus compañeros de trabajo, dejar postura incómodas, etc; contribuyendo a disminuir la tensión emocional y minimizar la fatiga para un mejor clima laboral beneficiando los centros de trabajo (28).

En la actualidad los jefes de los establecimientos de trabajo deben saber direccionar sus organizaciones con un estilo de mando más democrático, es muy importante la participación de los trabajadores en la toma de decisiones, así como saber comunicarse para el avance adecuado y una mejor gestión para llegar a las metas programadas. La información que brindan los trabajadores es valiosa siendo positivo para la organización y favoreciendo la motivación del personal, ya que sienten que sus funciones mejoran el desarrollo de su centro de trabajo (28).

Otra condición de trabajo tomada en cuenta es la carga medioambiental, dentro de ella encontramos la ventilación que es un factor a tomarse en cuenta dentro de las instalaciones de trabajo; ya que se debe contar con las condiciones atmosféricas que sean saludables para los trabajadores, dentro de ellas se debe considerar una circulación de aire adecuada en los ambientes de trabajo durante la ejecución de las tareas. Las condiciones de temperatura también deben ser adecuadas dentro de las instalaciones, ya sean por mecanismos naturales o adaptados artificialmente; todos estos aspectos se

deben preparar antes de la realización de las tareas para evitar efectos dañinos en la salud del trabajador (22).

Dentro de las instalaciones todos los lugares de tránsito en general deben estar implementados con buena iluminación que sea segura y permita el buen desenvolvimiento del trabajador. La iluminación debe estar garantizada todo el tiempo que los trabajadores y personas que por diversos motivos se encuentren dentro del establecimiento, así mismo las instalaciones deben estar libres de obstáculos y objetos que pudieran provocar actos subestándares. La distribución de los mobiliarios y equipos de trabajo deben estar correctamente organizados otorgando comodidad a los trabajadores durante el desarrollo de sus labores (22).

Las condiciones de trabajo medioambientales tienen relación con las propiedades de los agentes que se encuentran en el ambiente de trabajo y de la forma de utilizarlo en los diferentes procesos en la realización de las tareas; así encontramos agentes físicos, agentes químicos y agentes biológicos. De estos agentes hay que tomar en cuenta su origen, composición y niveles de concentración dentro de los entornos laborales; ya que se consideran riesgos que al no ser manipulados adecuadamente podrían provocar lesiones o malestar en los trabajadores (7,16).

En el desarrollo de su labor, los trabajadores se exponen a condiciones de trabajo que afectan el medio ambiente de su entorno inmediato encontrándose con factores de riesgo psicosociales, físicos, químicos, mecánicos, locativos y más; de manera que puede afectar favorable o perjudicialmente su salud; por lo que la organización debe implementar las gestiones necesarias para planificar, estructurar, establecer y disponer medidas que permitan eliminar o reducir peligros que se corren dentro del entorno laboral para evitar lesiones o daños en el trabajador (4).

Dentro de los ambientes de trabajo se busca que se realice acciones de promoción y prevención para tener ambientes de trabajo saludables evitando reaccionar cuando el daño ya está hecho, así mismo esta cultura de fomentar

la salud en el trabajador también se debe propagar al aspecto personal en la vida del trabajador que se dé también fuera del centro laboral. El desarrollo de estas acciones promueve un estado de satisfacción en el personal haciendo que lleguen a su máximo potencial y logren beneficios individuales y por ende de los establecimientos. La cultura de desarrollar practicas saludables dentro de la organización permite la concientización y la aplicación por parte del trabajador de esas conductas aportando de esta manera al progreso personal y motivacional de los trabajadores (1).

El mejoramiento de los ambientes de trabajo con las oportunidades de desarrollo del recurso humano ha permitido el surgimiento de un movimiento que se preocupa por la calidad de vida en el trabajo y la calidad del empleo. El tema de calidad de vida en el trabajo abarca aspectos multidimensionales que se encuentran inmersos en todas las etapas del proceso de trabajo y se manifiesta mediante la motivación, la producción de cada trabajador, así como la satisfacción laboral. La calidad de vida en el trabajo está dada por la percepción que el trabajador tiene acerca de las condiciones que tiene su puesto de trabajo, con una adecuada economía que le permita cubrir sus necesidades físicas y de crecimiento personal que considere vitales, así como le brinde seguridad y bienestar (25).

El trabajo es necesario para mantener buenos estados de salud, en las comunidades las personas que se encuentran en edad de trabajar y mantienen un empleo estable están en la capacidad de satisfacer las necesidades que consideren importantes para ellos siendo positivo para su realización personal. El trabajo resulta beneficioso ya que permite entablar relaciones de amistad, realizar actividad física; además la contribución del servicio que se brinda con el trabajo le otorga mayor valor al mismo, proporcionando satisfacción en el trabajador. Por ello, un trabajador que realiza sus tareas en entornos que cumplen con los requisitos para garantizar su bienestar, se siente motivado cumple con los lineamientos que dirigen el rumbo establecido por la organización, logrando las metas de productividad y de su desarrollo personal (4,29).

Al hablar de satisfacción laboral nos encontramos con un fenómeno que viene estudiándose desde el siglo XX, esta percepción por parte del trabajador necesita ser estudiada y puede estar dada por dos motivos que fundamentan la importancia de la búsqueda del conocimiento en el tema de la satisfacción laboral. El primer motivo se ve directamente afectado con variables vinculadas con la efectividad organizacional, tales como el ausentismo, la rotación, el compromiso organizacional y el desempeño. El segundo está enfocado directamente con el bienestar del individuo desde el punto de vista de su salud física como mental (30).

La satisfacción laboral está enmarcada en dos puntos claves una de ellas se refiere al componente emocional que se tiene acerca del trabajo y el otro punto hace referencia al equilibrio que debe existir entre las expectativas del trabajador, los resultados que se obtienen y las prestaciones que realmente ofrece el trabajo. Se ha demostrado que los trabajadores o funcionarios que tienen mejor desempeño, realizan un trabajo de calidad, con mayor eficiencia tienen niveles de satisfacción más altos (31).

No se ha llegado a un acuerdo en lo referente a la definición de satisfacción laboral las investigaciones muestran que existen dos pensamientos extensos que tratan de explicarla; mientras que algunos la catalogan como sentimientos, emociones o respuestas afectivas, hay otros que la reconocen como las actitudes que tiene cada persona con respecto a los diferentes aspectos del trabajo. En este sentido la concepción de satisfacción laboral viene a ser la agrupación de actitudes que tienen las personas con respecto a los diversos procesos de su trabajo; lo cual tiene relación con la parte física del puesto de trabajo y también el aspecto mental como sus valores, paradigmas y creencias de cada individuo (31).

Otra definición de satisfacción laboral menciona que viene a ser la medida que se obtiene de la sensación de agrado que los empleados tienen acerca de su trabajo; sin embargo, hasta ahora no se ha logrado esclarecer si solo es un tema solamente emocional o también es un proceso cognitivo. Al darse el proceso cognitivo este surge como resultado de una evaluación

reflexiva acerca de las características del trabajo, es una conjetura buena o mala que el individuo realiza luego de analizar y evaluar su situación de trabajo; mientras que la afectiva o emocional está dada por una sensación positiva que el empleado percibe del trabajo que realiza en forma global (30).

De acuerdo a Robbins (32), “el término satisfacción en el trabajo se define como una sensación positiva sobre el trabajo propio, que surge de la evaluación de sus características. Una persona con alta satisfacción en el trabajo tiene sentimientos positivos acerca de éste, en tanto que otra insatisfecha los tiene negativos”. Por consiguiente, cuando se utiliza la palabra actitudes en los trabajadores se relaciona mayormente con la satisfacción que sienten los empleados dentro de su lugar de trabajo.

Lázaro (33), al referirse al término de satisfacción laboral menciona que son aquellas sensaciones y pensamientos que levantan el estado de ánimo de las personas y le resultan satisfactorios producto de las vivencias que experimentan al ejecutar sus tareas en su ambiente laboral; por lo que es un componente fundamental que determina la actitud de las personas referente a su trabajo. Por otro lado, la insatisfacción laboral es un riesgo latente que pueden sentir los servidores de las instituciones públicas de salud que podría estar vinculado con las condiciones de trabajo.

Un aspecto importante que se considera dentro de la satisfacción laboral es la consecuencia que se genera del producto del trabajo del individuo el cual debe ser capaz de cubrir sus necesidades biológicas, de salud y de seguridad que le brinden al trabajador una adecuada calidad de vida. Otros aspectos fundamentales que se vinculan con la satisfacción laboral en el centro de trabajo son la ergonomía de los puestos de trabajo, las condiciones ambientales, la intensidad del trabajo y las horas trabajadas. El término seguridad además de hacer referencia a la ausencia de peligros debe dar la confianza al trabajador con respecto a las cláusulas de la contratación, un salario justo, adecuado y oportuno (34).

Existen otros factores que repercuten en la satisfacción laboral como son la motivación al personal, la remuneración, la estabilidad laboral, el puesto de trabajo; de la misma manera existen otros factores que también determinan la satisfacción laboral como son las condiciones de trabajo, la participación del personal en la toma de decisiones, las características del trabajo, el desarrollo profesional, el estatus, las relaciones laborales, entre otros. El equilibrio entre las metas del trabajador y lo que realmente obtiene son analizados por el trabajador y determinan la actitud emocional, que dan como resultado la satisfacción o por el contrario la insatisfacción del personal (35).

Otro punto importante tomado en cuenta para que se establezca la satisfacción laboral en los empleados es la apreciación que el trabajador tiene del reconocimiento que los jefes hacen por el trabajo realizado mediante felicitaciones, agradecimientos en el cumplimiento de sus actividades; así mismo, los trabajadores llegan a sentir que sus superiores los estiman y distinguen su trabajo. Estas acciones adoptadas por las empresas llevan a los empleados a sentirse felices, satisfechos, incentivados, estimados, proactivos, eficiente, idóneo para el puesto, entregados a su trabajo e importantes dentro de la organización (25).

Los reconocimientos que las empresas, organizaciones o instituciones brindan a sus trabajadores por medio de elogios, estímulos, felicitaciones o agradecimientos así sean muy insignificantes tienen una influencia positiva en la autoestima de las personas. Estos métodos que realzan el valor de los trabajadores hacen que ellos reafirmen el compromiso que tienen con la organización y realicen sus funciones con buenas actitudes que se ven reflejados en el crecimiento organizacional, además de conseguir el reconocimiento de los demás por los logros alcanzados (36).

Se dice que una adecuada satisfacción laboral en los empleados está relacionada con la adecuación de las condiciones de trabajo que favorezcan el bienestar en los trabajadores. Las condiciones de trabajo con ambientes cómodos diseñados ergonómicamente van a producir en los trabajadores pensamientos positivos acerca de su labor; por lo tanto, aumenta su interés

por su lugar de trabajo ya que sienten que pueden desenvolverse con seguridad y confianza (37).

Otro aspecto importante que tiene influencia en la satisfacción laboral es la supervisión mediante el cual las organizaciones ejercen el control y evaluación de los procesos que se desarrollan dentro de ella; en este punto la jefatura se da el tiempo de tener contacto con los trabajadores para realizar acciones de mejora; se observa la importancia del grado de influencia que tiene el supervisor en la toma de decisiones, además de crear un clima de cercanía y confianza entre el líder y los colaboradores (38).

La supervisión consiste en una serie de actividades desarrolladas por personas especializadas que certifican el buen funcionamiento de las empresas u organizaciones con la finalidad de cumplir con los objetivos propuestos. Los directivos de las organizaciones ven a la supervisión como una orientación o asesoría que establece un diálogo que se brinda al trabajador cuando se encuentran falencias para el logro de las metas institucionales. Esta supervisión debe ser vista como una actividad de mejora entre los empleadores y los trabajadores, debe nacer una relación entre ambos que permita el cambio necesario para el avance tanto de la empresa como del trabajador para conseguir el éxito organizacional y bienestar de los empleados y buenas relaciones interpersonales (36).

La relación con los compañeros de trabajo debe ser adecuada, este aspecto es importante porque puede ser causante de ceses laborales voluntarios o involuntarios; además dependiendo de las relaciones con los compañeros se puede obtener resultados excelentes o muy malos de nuestro trabajo. Se debe tener presente que los compañeros de trabajo no siempre son amigos, pero deben trabajar en equipo para lograr la unidad (39).

Una de las teorías en la que se basa la satisfacción laboral es la Teoría de Higiene-Motivacional de Frederick Herzberg quien fundamenta su teoría en que el éxito o fracaso de una persona en el ámbito laboral va depender de las actitudes que manifiesten al realizar sus labores cotidianas en su campo de

trabajo. Este teorista nos habla de dos componentes diferentes que dirigen el comportamiento de los trabajadores de manera contraria; los cuales son los factores extrínsecos y los factores intrínsecos que determinan este comportamiento; también considera que existen dimensiones y determinantes para la percepción de la satisfacción laboral que se van a establecer en una relación de causa y efecto entre la persona y el trabajo que realiza (10,36,37).

Los factores presentes o intrínsecos son los que producen satisfacción también se denominan factores motivacionales permiten la autorrealización de los seres humanos cuando reciben estímulos apropiados mejorando el desarrollo intelectual. Estos factores son logro o cumplimiento, reconocimiento de una labor bien hecha, el trabajo realizado, compromiso y progreso (36,37).

Los otros factores de Herzberg son los higiénicos o extrínsecos, estos son los factores ausentes, no conllevan a la satisfacción del individuo se basan en no permitir que se generen en el medio laboral disgustos, descontentos, tristezas y malos entendidos. Se han considerado en estos factores políticas organizacionales que guíen al trabajador, protocolos de supervisiones, condiciones laborales adecuadas, relaciones interpersonales, salario y protección al trabajador (36,37).

2.2. Antecedentes del estudio

A nivel internacional se han encontrado algunas investigaciones que guardan relación con el presente estudio, dentro de ellos Luengo C. y Montoya P, (40) en el año 2020 realizaron un estudio titulado “Condiciones de Trabajo en profesionales sanitarios de hospitales públicos en Chile”. El tipo de estudio fue transversal analítico con una muestra de 375 personas entre médicos y enfermeras. El estudio arrojó que las enfermeras percibieron las condiciones de trabajo como buenas y los médicos como regulares. También se encontró que las enfermeras obtuvieron un puntaje significativamente mayor que los médicos en las dimensiones de la escala entorno material, ajuste organización-persona y adaptación-persona organización. Por otra parte, en entorno social y método de desarrollo se encontró que los médicos obtuvieron un puntaje significativamente mayor.

De la misma manera Orcasita A y Ovalle L (41) en el año 2019 realizaron un estudio titulado “Condiciones laborales del personal de Enfermería en una clínica de alta complejidad en Valledupar”, cuyo tipo de estudio fue descriptivo de corte transversal y conto con una muestra de 171 enfermeras; encontrándose que las condiciones de trabajo con respecto a seguridad son apropiadas para el cumplimiento de las funciones del personal; por otro lado, los aspectos relacionados al poco reconocimiento profesional, a la remuneración y a la percepción de la monotonía del trabajo que se realiza, da como resultado insatisfacción laboral. Además, se infiere que se cumple con la seguridad que tiene los trabajadores para desarrollar sus funciones con un nivel de riesgos bajo.

Zaldúa A (10) en el año 2018 desarrolló una investigación titulada “Factores que Influyen en la Satisfacción Laboral de los Trabajadores del Hospital Israel Quinteros Paredes del Cantón Paján Provincia De Manabí”; el tipo de estudio fue cuantitativo, descriptivo correlacional de corte transversal. La población fue de 60 trabajadores, encontrando que la satisfacción laboral general fue del 43%; con 41,7%, satisfacción intrínseca y un 36,7% con una satisfacción extrínseca; mientras que un 57% del total de la muestra presentaron insatisfacción; los componentes que generaron mayor insatisfacción fueron las relaciones interpersonales, continuado por la remuneración y las políticas de trabajo. En esta investigación la categoría extrínseca es la que generó mayor insatisfacción en los trabajadores.

A nivel nacional encontramos que Broncano L (42) en el 2022 realizó un estudio titulado “Condiciones de trabajo y satisfacción laboral del personal administrativo del Hospital Regional de Huacho”; el tipo de estudio fue cuantitativo, no experimental correlacional. La muestra estuvo constituida por 135 trabajadores administrativos. Con respecto a la variable condiciones de trabajo para el 62.2% de la muestra fue eficiente; para el 35.6% poco eficiente y para el 2.2% fue deficiente; con respecto a la variable satisfacción laboral para el 63.7% de la muestra fue regular y para el 36.3% fue alta. Concluyendo

que las condiciones de trabajo influyen significativamente en la satisfacción laboral del personal en estudio.

Así mismo Arone P, (43) en el año 2021 desarrolló una investigación titulada “Condiciones de trabajo y satisfacción laboral de los enfermeros en un Instituto de Salud Mental, Lima - 2021”. La investigación fue de tipo no experimental, cuantitativo correlacional; contó con una muestra de 76 enfermeros. En los resultados se encontró que para la variable de condiciones de trabajo un 42% de la muestra obtuvo un nivel medio, el 28% un nivel alto y un 30% un nivel bajo. Con respecto a la variable satisfacción laboral para un 37% de la muestra fue media, para el 29% alta y para el 34% baja. Concluyendo que a mejores condiciones de trabajo se percibe mayor satisfacción laboral, por lo que las variables en estudio guardan relación.

Lázaro N (33) en el año 2019 desarrolló una investigación titulada “Satisfacción laboral y condiciones de trabajo del personal de enfermería de un hospital público, Callao-2019”. El estudio fue cuantitativo de tipo descriptivo correlacional. Dentro de los resultados se encontró que un 50% de la población en estudio obtuvieron una satisfacción laboral en la categoría de alta, un 43.3% estuvieron en la categoría media y solo un 6.7% en la baja. En cuanto a la variable condiciones de trabajo un 56.7% fue regular, un 36.7% fue buena y un 6.7% mala. En conclusión, del estudio se puede afirmar que el investigador encontró relación significativa entre las variables, deduciendo que a mejores condiciones de trabajo entonces mayor la satisfacción laboral.

A nivel local también encontramos estudios como el de Jaime Y (9) quien en el año 2020 realizó un estudio titulado “Condiciones de trabajo y la influencia que ejercen en la satisfacción laboral en enfermeras de un hospital de Trujillo”, cuyo tipo de investigación fue descriptiva de corte transversal, la muestra estuvo constituida por 20 enfermeras. Los resultados arrojaron que para el 60% de enfermeras las condiciones laborales son regulares, para un 20% son buenas y para el 20% restante son malas. A su vez con la variable satisfacción laboral el 55% de enfermeras se mostró medianamente

satisfechas, el 40% estuvieron satisfechas y el 5% insatisfechas. Concluyendo que existe una relación positiva entre ambas variables.

Así mismo García N, (44) en el año 2020 realizó una investigación titulada “Satisfacción laboral y condiciones de trabajo durante la pandemia por COVID-19 en enfermeras”. Su investigación fue descriptivo-correlacional de corte transversal con una muestra de 56 enfermeras, obteniendo que el 61% de ellas presentaron un nivel de satisfacción laboral moderado mientras que el 39% se encontraban satisfechas. Referente a las condiciones de trabajo hospitalarios se obtuvo que para el 61% de las enfermeras son regulares, el 25% son buenas y el 14% lo consideran malas. Encontrando el investigador una relación significativa entre la satisfacción laboral y las condiciones de trabajo hospitalario psicológicas, sociales y físicas.

De la misma manera Arteaga P (45) en el año 2018 realizó una investigación titulada “Satisfacción laboral y condiciones de trabajo hospitalario del personal de Enfermería - 2018”. La investigación fue de tipo descriptiva correlacional, de corte transversal la muestra estuvo constituida por 40 enfermeras. Los resultados arrojaron que un 75% de la muestra tuvieron una satisfacción laboral alta. En la variable condiciones de trabajo se obtuvo que el 62.5% del personal en estudio tienen adecuadas condiciones de trabajo hospitalario. De la investigación se concluyó que entre las variables condiciones de trabajo hospitalario y el nivel de satisfacción laboral existe una relación significativa.

2.3. Marco conceptual

Trabajo: Es una actividad que realiza el ser humano, encaminada a transformar la naturaleza para satisfacer sus necesidades de subsistencia y mejorar su calidad de vida (16).

Condiciones de Trabajo: Es el conjunto de circunstancias y características ecológicas, materiales, técnicas, económicas, sociales, políticas, jurídicas y organizacionales en el marco de las cuales se desarrollan la actividad y las relaciones laborales (8).

Satisfacción: Sentimiento de bienestar o placer que se tiene cuando se ha colmado un deseo o cubierto una necesidad (44).

Satisfacción Laboral: Se define como una sensación positiva sobre el trabajo propio, que surge de la evaluación de sus características (32).

Personal de salud:

Toda persona que lleva a cabo tareas que tienen por principal finalidad promover la salud (46).

Personal policial:

Es el personal de oficiales y suboficiales de armas y de servicios que pertenecen a la Policía Nacional del Perú (47).

2.4. Sistema de Hipótesis

2.4.1. Hipótesis de trabajo o de investigación (Hi)

Si, Existe relación significativa entre las condiciones de trabajo y el nivel de satisfacción laboral del personal del Policlínico Policial de Trujillo, 2023.

2.4.2. Hipótesis nula (Ho)

No, existe relación significativa entre las condiciones de trabajo y el nivel de satisfacción laboral del personal del Policlínico Policial de Trujillo, 2023.

2.5. Variables e indicadores

2.5.1. Variable Dependiente: SATISFACCION LABORAL

Definición Operacional: Nivel alcanzado sobre la satisfacción laboral; que será medido y categorizado.

- Escala de medición de la variable: Ordinal
- Indicador: reconocimiento, supervisión, trabajo en equipo
- Categoría de la variable:
 - Satisfecho
 - Insatisfecho
- Índice

- Satisfecho: De 61 - 100 puntos
- Insatisfecho: De 20 - 60 puntos

2.5.2. Variable Independiente: CONDICIONES DE TRABAJO

Definición Operacional: Grado de condiciones de trabajo que será medido y categorizado.

- Escala de medición de la variable: Ordinal
- Indicador: seguridad, carga de trabajo, organización de trabajo, carga medioambiental.
- Categoría de la variable:
 - Buena
 - Regular
 - Mala
- Índice
 - Buena: De 74 - 100 puntos
 - Regular: De 47 - 73 puntos
 - Mala: De 20 - 46 puntos

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y nivel de investigación.

3.1.1. De acuerdo a la orientación y finalidad: Básica

3.1.2. De acuerdo a la técnica de contrastación: Correlacional

3.2. Población y muestra:

3.2.1. Población de estudio:

La población de estudio estuvo constituida por el total de trabajadores del Policlínico Policial de Trujillo que en el momento de la aplicación del estudio fueron un número de 86 trabajadores.

CRITERIOS DE INCLUSIÓN

- ✓ Personal nombrado y contratado del Policlínico Policial Trujillo.
- ✓ Personal que acepte participar voluntariamente del estudio.

CRITERIOS DE EXCLUSIÓN

- ✓ Personal de vacaciones.
- ✓ Personal con licencia.
- ✓ Personal con adaptación a la vida civil.
- ✓ Personal que se encuentre de comisión durante el tiempo de aplicación de los instrumentos.
- ✓ Personal que se encuentra realizando trabajo remoto.
- ✓ Personal que se encuentre de rotación en otros establecimientos de La Macro Región Policial de Sanidad La Libertad.

3.2.2. Tamaño de muestra

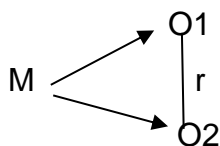
La muestra estuvo constituida por 75 trabajadores, del Policlínico Policial Trujillo que cumplieron con los criterios de inclusión y exclusión en el momento de la aplicación del proyecto.

3.2.3. Tipo de muestreo:

No probabilístico, se consideró el total de la población que cumplieron con los criterios de inclusión y exclusión.

3.3. Diseño de investigación

El diseño que se ha utilizado en esta investigación es de corte transversal descriptiva correlacional, el cual busca responder la interrogante de la investigación (48).



Dónde:

M: Personal del Policlínico Policial Trujillo.

O1: Condiciones de trabajo del personal del Policlínico Policial de Trujillo

O2: Nivel de satisfacción laboral del personal del Policlínico Policial de Trujillo.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Se utilizó la técnica de la encuesta para la recolección de la información. Los instrumentos fueron preelaborados, modificados y validados. La aplicación del instrumento se realizó con el permiso correspondiente de la institución donde se desarrolló la investigación. Asimismo, se solicitó a los trabajadores el desarrollo de las encuestas previa autorización de los participantes por medio del consentimiento informado; posteriormente se procedió a explicar la forma de llenado de los instrumentos, así como también se les informó sobre el tiempo para el llenado de los mismos; lo cual fue de 15 a 20 minutos. De la misma manera, se motivó el llenado de los instrumentos haciéndoles conocer lo valioso de la información que se brinde para mejora de la institución en estudio.

El instrumento para medir la variable de condiciones de trabajo fue elaborado por Hayes (1998) y modificado por Sánchez (2023). El instrumento tiene 20 ítems, se utilizó la escala tipo Likert con cinco niveles de respuesta las cuales se mencionan a continuación con su valor respectivo:

- Totalmente de acuerdo: 1
- En desacuerdo: 2

- Indiferente: 3
- De acuerdo: 4
- Totalmente de acuerdo: 5

Teniendo una puntuación máxima de 100 puntos y una mínima de 20 puntos, el cual se aplicó con una duración de quince minutos aproximadamente.

Para la variable satisfacción laboral se utilizó el instrumento elaborado por Meliá (1986) y modificado por Sánchez (2023). Este instrumento tiene 20 ítems, con una escala tipo Likert para las respuestas las cuáles constan de cinco niveles como a continuación se detalla con su respectivo valor:

- Totalmente de acuerdo: 1
- En desacuerdo: 2
- Indiferente: 3
- De acuerdo: 4
- Totalmente de acuerdo: 5

Este instrumento tiene una puntuación máxima de 100 puntos y una mínima de 20 puntos, el cual será aplicado con una duración de quince minutos aproximadamente.

La validación de los instrumentos se realizó mediante juicio de expertos, se envió una solicitud a profesionales conocedores y con experiencia en el tema una enfermera con especialidad en Salud Ocupacional, una enfermera con grado de magister en Salud Publica; un médico ocupacional, un médico con maestría en Gestión de los Servicios de Salud y un ingeniero químico Doctor en Administración catedrático de post grado. Estos profesionales evaluaron indicadores de claridad, objetividad, actualidad, organización, suficiencia, intencionalidad, consistencia, coherencia, extensión y pertinencia de los cuestionarios. Todos los profesionales coincidieron en que los instrumentos son aplicables en otras palabras son válidos (48).

Para valorar la confiabilidad de los instrumentos se utilizó la prueba de Alfa de Cronbach se aplicó una prueba piloto a 15 trabajadores, en un

establecimiento de salud de Trujillo con características comunes a la población en estudio. Obteniéndose que ambos instrumentos son confiables. El instrumento de condiciones de trabajo obtuvo un valor de 0.80 lo cual señala la confiabilidad del instrumento con una magnitud Buena. Por otra parte, el instrumento de Satisfacción Laboral obtuvo un resultado de 0.965 de coeficiente de alfa de Cronbach, que significa que el instrumento es confiable de magnitud muy buena.

3.5. Procesamiento y análisis de datos

Los datos obtenidos se analizaron en el programa estadístico aplicado a las ciencias sociales SPSS, versión 27.0; y luego los resultados se presentaron en cuadros y tablas estadísticas. Para establecer la asociación de las variables se aplicó la prueba de Chi cuadrado considerando un valor de significancia de $p < 0.05$.

3.6. Consideraciones éticas

Se cautelaron los principios éticos de:

Consentimiento informado: En la cual se documenta la decisión de participar de manera voluntaria después de haber recibido una explicación sobre la investigación (49).

Dignidad humana: se tendrá sumo respeto por las personas que formen parte de la investigación (49).

Beneficencia: se considerará de suma importancia la protección de los participantes, procurando su bienestar en el aspecto físico, mental y social. Se evitará el daño y se minimizará los posibles riesgos (49).

Confidencialidad y anonimato: Los datos que se obtendrán serán totalmente confidenciales, conocidos solo por el investigador y utilizados solo para fines de la investigación. Así mismo se garantizará el anonimato de los participantes tanto durante la realización del proyecto como en la publicación de resultados (50).

IV. RESULTADOS

4.1. Análisis e interpretación de resultados

TABLA 1
CONDICIONES DE TRABAJO DEL PERSONAL DEL
POLICLÍNICO POLICIAL DE TRUJILLO, 2023

Condiciones de trabajo	Frecuencia	%
Mala	5	6.7%
Regular	51	68.0%
Buena	19	25.3%
Total	75	100.0%

Fuente: Base de datos de resultados

El 6,7% del personal del Policlínico tiene un nivel malo sobre las condiciones de trabajo, el 68% lo califica como regular y el 25,3% como buena.

TABLA 2
SATISFACCIÓN LABORAL DEL PERSONAL DEL
POLICLÍNICO POLICIAL DE TRUJILLO, 2023

Nivel satisfacción laboral	Frecuencia	%
Mala	34	45.3%
Buena	41	54.7%
Total	75	100.0%

Fuente: Base de datos de resultados

El 45,3% del personal del Policlínico Policial tiene un nivel de satisfacción laboral mala; sin embargo, el 54,7% tiene nivel de satisfacción laboral buena.

4.2. Docimasia de Hipótesis

TABLA 3

RELACIÓN QUE EXISTE ENTRE LAS CONDICIONES DE TRABAJO Y EL NIVEL DE SATISFACCIÓN LABORAL DEL PERSONAL DEL POLICLÍNICO POLICIAL DE TRUJILLO, 2023.

Condiciones de trabajo	Satisfacción laboral				Total	
	Mala		Buena			
	Frecuencia	%	Frecuencia	%		
Mala	4	5.3%	1	1.3%	5	6.7%
Regular	29	38.7%	22	29.3%	51	68.0%
Buena	1	1.3%	18	24.0%	19	25.3%
Total	34	45.3%	41	54.7%	75	100.0%

Fuente. Base de datos de resultados:

$$X^2 = 17.470$$

$$P = 0,000$$

Al aplicar la prueba de chi cuadrado se obtiene un valor de 17.470 con un nivel de significancia <0.05 lo cual indica que el valor es significativo, encontrando asociación entre las variables de estudio.

V. DISCUSIÓN

Al realizar el análisis de los resultados encontramos que en la tabla 1 se identifica las condiciones de trabajo del personal en estudio de la siguiente manera el 6,7% del personal del Policlínico Policial de Trujillo, tiene un nivel malo de condiciones de trabajo, el 68% lo califica como regular y el 25,3% como buena. Estos resultados se asemejan a los encontrados por Jaime Y., cuyos resultados de su investigación arrojaron que el 60% de las enfermeras valoran las condiciones de trabajo como regulares, de la misma manera encontró que para el 20% es buena y el otro 20% es mala; estos resultados evidencian que para la mayor parte de la muestra las condiciones de trabajo son regulares al igual que el presente estudio, cuya mayor proporción de la muestra también la considera como regular. De la misma manera los resultados coinciden con Luengo y Montoya quienes encontraron que para el grupo de profesionales médicos de su muestra las condiciones de trabajo son regulares.

Estos resultados se asemejan también a los obtenidos por Lázaro quien encontró en su grupo de estudio que el 56.7% consideran a las condiciones de trabajo como regulares, el 36.7% la considera como buena y un 6.7% como mala, por lo que observamos que los resultados con respecto a esta variable son comunes en varios centros de salud por lo que se deduce que probablemente sus realidades podrían ser parecidas al del Policlínico en estudio como se evidencia en sus resultados.

Los resultados encontrados no llegan a ser óptimos, esto se debe probablemente a la falta de equipamiento y falta de ambientes confortables para que los trabajadores realicen mejor las tareas y por ende brindar una mejor atención de salud; así mismo, la falta de un área de salud ocupacional no permite realizar las supervisiones y capacitaciones que exige la ley laboral. De la misma manera la falta de organización también influye en la mejora de los entornos laborales del Policlínico Policial de Trujillo.

La OIT hace referencia a que las condiciones de trabajo están inmersas dentro del entorno laboral que rodea al trabajador son de carácter físico, medioambientales y organizativos los cuales influyen en los aspectos psicológicos y físicos de la persona; estos a su vez, pueden llegar a ser perjudiciales para el trabajador generando factores de riesgo cuando no están debidamente controladas dentro de las organizaciones (18).

Así mismo, Florence Nightingale, teórica de enfermería nos menciona elementos fundamentales como ventilación, calidez, luz, dieta, limpieza y ruido para conseguir un entorno saludable que a la vez estos conceptos se trasladan a entornos de trabajo para mejorar la salud de los trabajadores. Así mismo, definió el concepto de salud como la percepción individual de estar bien y el desarrollo máximo de las facultades personales en la vida. Esta teórica de enfermería se basó en el control del entorno y el apoyo comunitario para la prevención de enfermedades y el cuidado de la salud (20).

Dentro de los resultados obtenidos en la tabla 2 tenemos que el 45,3% del personal del Policlínico Policial de Trujillo tiene un nivel de satisfacción laboral malo; sin embargo, el 54,7% tiene nivel de satisfacción laboral bueno, estos resultados se asemejan a los encontrados por Lázaro quien encontró en su trabajo de investigación que el 50% de los encuestados tienen una satisfacción laboral alta mientras que el resto de su muestra tienen una satisfacción laboral media con un 43.3% y una baja con un 6.7%.

Estos resultados difieren con los resultados encontrados por Broncano, ya que en su investigación el 36.3% de la muestra tienen una alta satisfacción laboral mientras que el 63.7% considera una regular satisfacción laboral no encontrando personal insatisfecho según su clasificación. Así mismo, Arone encontró en su investigación realizada en enfermeros de un instituto de salud que un 37% del personal en estudio consideró una satisfacción laboral media, un 34% consideró una satisfacción laboral baja y el 29% una alta satisfacción laboral; quizás estos resultados difieran con los resultados del presente estudio puesto que con respecto a la categorización de la variable satisfacción

laboral solo se consideró dos clasificaciones mala y buena mientras que en los estudios encontrados consideran a tres clasificaciones.

Así mismo, Zaldúa encontró dentro de sus resultados que el 56.7% del personal de la institución de salud de su estudio, tienen una baja satisfacción laboral mientras que el 43.3% si se sienten satisfechos estos resultados difieren con los resultados encontrados en la población del presente estudio; estos resultados pueden tener una explicación en que el personal perteneciente a la institución de la sanidad policial son personal que tienen grado y al pertenecer a una institución castrense se les forma para afrontar ciertas situaciones de hostilidad que se requiere dentro de su formación.

Los resultados encontrados en la variable de satisfacción laboral podrían deberse a que no existe un equilibrio en la organización dentro del establecimiento de salud en estudio que no permite mejorar los niveles de satisfacción laboral; así mismo la falta de acompañamiento y escucha del personal por parte de los supervisores o jefes acerca de los problemas sobre aspectos que mejoren los ambientes de trabajo también podrían ser motivos para no llegar a porcentajes más altos en cuanto a la satisfacción del personal del establecimiento en estudio.

La teoría de Herzberg sobre satisfacción laboral considera factores higiénicos o extrínsecos; estos son los factores ausentes que se basan en no permitir que se generen en el medio laboral disgustos, descontentos, tristezas y malos entendidos. Se consideran en estos factores políticas organizacionales que guían al trabajador, protocolos de supervisiones, condiciones laborales adecuadas, relaciones interpersonales, salario y protección al trabajador (36,37).

Lázaro (33), al referirse al término de satisfacción laboral menciona que son aquellas sensaciones y pensamientos que levantan el estado de ánimo de las personas y le resultan satisfactorios producto de las vivencias que experimentan al ejecutar sus tareas en su ambiente laboral; por lo que es un

componente fundamental que determina la actitud de las personas referente a su trabajo.

En la tabla 3 sobre la relación que existe entre las condiciones de trabajo y el nivel de satisfacción laboral del personal del Policlínico Policial de Trujillo, 2023; al realizar el procesamiento de datos se encontró un valor de chi cuadrado de 17.470 con un valor de $p < 0.05$ lo cual indica que el valor es significativo y se rechaza la hipótesis nula de independencia de variables; indicando que hay asociación entre las condiciones de trabajo y la satisfacción laboral, por lo tanto se acepta la hipótesis alterna de que efectivamente, si existe relación significativa entre las condiciones de trabajo y el nivel de satisfacción laboral del personal del Policlínico Policial de Trujillo, 2023.

Los resultados hallados en esta investigación se asemejan a los de Arone, quien al realizar el análisis estadístico de su investigación encontró una relación significativa entre las variables de condiciones de trabajo y satisfacción laboral con un valor de correlación de 0.434 y un nivel de significancia < 0.05 . De la misma manera, García en su trabajo de investigación al relacionar las variables comunes al de este estudio obtuvo valores significativos con un valor de $p < 0.05$.

A su vez los resultados encontrados en esta investigación se respaldan en los de Jaime, quien al establecer la relación entre condiciones laborales y satisfacción laboral de Enfermeras en Centro Quirúrgico del Hospital Víctor Lazarte Echegaray 2019, encontró un valor de correlación de Pearson de 0.963. De la misma manera Lázaro halló un coeficiente de correlación de 0.469 y una significancia < 0.009 entre las variables de satisfacción laboral y condiciones de trabajo; siendo las variables estadísticamente significativas en un nivel moderado, deduciendo que a mayores condiciones laborales mayor es la satisfacción laboral en un hospital público-Callao 2019.

Al analizar los resultados obtenidos en la presente investigación podemos deducir que efectivamente las condiciones de trabajo afectan de manera significativa en la satisfacción laboral del personal del Policlínico

Policial de Trujillo; ya que, a pesar de que la satisfacción laboral del personal está en un nivel bueno con 54.7% un buen porcentaje lo considera como malo, así mismo con respecto a las condiciones de trabajo el mayor porcentaje está en nivel regular no llegando al nivel ideal de bueno; esto podría deberse a la sobrecarga laboral a la que se exponen los trabajadores, a la falta de capacitación en aspectos de seguridad, a la falta de mejora en aspectos organizativos, además de la carga medioambiental y la exposición a agentes biológicos y la falta de ambientes confortables dentro del ambiente de trabajo.

Los hallazgos encontrados en la presente investigación se respaldan en la teoría de Frederick Herzberg quien considera dentro de ella aspectos importantes para que una persona pueda tener una buena satisfacción laboral. Así tenemos que este teorista considera a las condiciones de trabajo y la política de trabajo, como aspectos importantes; ya que, las buenas condiciones de trabajo permiten un mejor desenvolvimiento del personal brindándoles seguridad y las políticas de trabajo guían a la organización en cuanto a los procesos que se desarrollan dentro del establecimiento para lograr las metas; por lo tanto estos aspectos son determinantes según Herzberg para la satisfacción laboral; lo cual explica los resultados encontrados en el presente estudio (36,37).

Para Blanch (8) las condiciones de trabajo vienen a ser la agrupación de particularidades ecológicas, materiales, técnicas, económicas, sociales, políticas, jurídicas y organizacionales que se dan en un contexto laboral mediante las actividades propias del trabajo y las relaciones que se establecen entre los trabajadores; de tal manera que cuando las condiciones de trabajo no son diseñadas de modo adecuado los riesgos están latentes para la salud de los trabajadores; si los factores o elementos del trabajo no son controlados apropiadamente, estos riesgos laborales influyen en aspectos importantes para el trabajador como su bienestar, su motivación, su satisfacción dentro del campo laboral.

CONCLUSIONES

1. Las condiciones de trabajo del personal que labora en el Policlínico Policial de Trujillo se encuentran en mayor proporción en un nivel regular representado por un 68%, seguido de buena con un 25.3% y mala con un 6.7%.
2. La satisfacción laboral encontrada en el personal del Policlínico Policial de Trujillo se encuentra en un mayor porcentaje en un nivel bueno con un 54.7% y malo con un 45.3%.
3. Se encontró que existe una relación estadísticamente significativa entre las variables de condiciones de trabajo con la satisfacción laboral con un valor de chi cuadrado de 17.470 y un nivel de significancia <0.05 .

RECOMENDACIONES

1. Gestionar la implementación un área de salud ocupacional dentro del Policlínico Policial de Trujillo, con personal especializado y capacitado que se encargue de realizar las evaluaciones de salud ocupacional al personal y hacer la vigilancia de las condiciones de trabajo dentro del establecimiento.
2. Gestionar mejoras en los puestos de trabajo mediante requerimiento de mobiliario e iluminación adecuada fomentando la ergonomía de los trabajadores y su bienestar.
3. Diseñar un plan de capacitación sobre medidas de seguridad, uso adecuado de equipos, uso de equipo de protección personal, uso de sustancias tóxicas dirigido al personal según los puestos de trabajo donde se desenvuelven lo cual contribuya a mejorar las condiciones de trabajo.
4. Incluir dentro del plan operativo institucional estrategias que mejoren la satisfacción laboral del personal por medio de la organización del trabajo manteniendo una comunicación fluida entre jefe y subalterno, mejorando la comunicación interna; asimismo, desarrollar prácticas de trabajo en equipo, reconocimiento y consideración al personal por el trabajo realizado.
5. Fomentar las buenas relaciones interpersonales entre los trabajadores del Policlínico Policial de Trujillo; mediante talleres dirigidos a todo el personal, en coordinación con el servicio de psicología del establecimiento, para aumentar la empatía por parte de los jefes o supervisores que les brinde la confianza a los trabajadores para pedir ayuda o sugerir cambios que mejoren los ambientes de trabajo.
6. Continuar con las investigaciones sobre este tema dentro de los establecimientos de salud de la Policía Nacional del Perú, debido a que no se cuenta con muchos estudios sobre condiciones de trabajo en dichos establecimientos de salud.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

1. Coca C, Thomas M. Bienestar Policial: Una mirada a la salud, a la seguridad ocupacional y a la prevención de riesgos ocupacionales de los policías en el salvador. Revista Policía y Seguridad Publica [Internet]. 2017 [citado el 01 de marzo del 2023]; 2: pp. 146. Disponible en: <https://www.camjol.info/index.php/RPSP/article/view/5465>
2. Eurofund. Condiciones de trabajo desde una perspectiva mundial. Fundación europea para la mejora de las condiciones de vida y de trabajo [Internet]. 2019 [citado el 09 de marzo del 2023]; Disponible en: https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef_publication/field_efdocument/ef18066es1.pdf
3. Organización Panamericana de Salud. Salud de los trabajadores [Internet]. Estados Unidos [citado el 03 de marzo del 2023]; Disponible en: <https://www.paho.org/es/temas/salud-trabajadores>
4. Sabastizagal I, Astete J, Benavides FG. Condiciones de trabajo, seguridad y salud en la población económicamente activa y ocupada en áreas urbanas del Perú. Rev. Perú Med. Exp. Salud Publica [Internet]. 2020 [citado el 09 de marzo del 2023]; 37(1) Pág. 33. Disponible en: http://www.scielo.org.pe/scielo.php?pid=S1726-46342020000100032&script=sci_arttext
5. Organización Internacional del Trabajo. Guía rápida sobre fuentes y usos de estadísticas sobre seguridad y salud en el trabajo. Primera edición [Internet]. 2021 [citado el 06 de marzo del 2023]; Disponible en: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---stat/documents/publication/wcms_794841.pdf
6. Organización Internacional del Trabajo. Declaración del Centenario de la OIT para el Futuro del Trabajo [Internet]. 2019 [citado el 04 de marzo del 2023]; Disponible en: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_711699.pdf
7. Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo. Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo, su Reglamento y Modificatorias [Internet]. 2017 [citado el 08 de marzo del 2022]; Disponible en: https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/349382/LEY_DE_SEGURIDAD_Y_SALUD_EN_EL_TRABAJO.pdf

8. Blanch J. Condiciones de Trabajo y Riesgos Psicosociales bajo la Nueva Gestión. Formación Continuada a Distancia (FOCAD). Madrid: Consejo General de Colegios Oficiales de Psicólogos de España. 2011
9. Jaime Y. Condiciones de trabajo y satisfacción laboral de enfermeras del centro quirúrgico de un hospital de Trujillo [Tesis especialidad]. 2020 Perú [citado el 07 de marzo del 2023]; Disponible en: <https://dspace.unitru.edu.pe/bitstream/handle/UNITRU/16268/2E%20643.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
10. Zaldúa A. Factores que Influyen en la Satisfacción laboral de los trabajadores del Hospital Israel Quinteros Paredes del Cantón Paján Provincia de Manabí [Tesis maestra]. 2018 Guayaquil [citado el 07 de marzo del 2023]; Disponible en: <http://201.159.223.180/bitstream/3317/9830/1/T-UCSG-POS-MGSS-113.pdf>
11. Millones M, Alvarado S. Condiciones de Trabajo y satisfacción laboral de las enfermeras del complejo PNP Luis N Sáenz. Revista Científica. Ciencias Médicas [Internet]. 2021 Perú [citado el 02 de marzo del 2023]; 7(6):148-161. Disponible en: <https://www.dominiodelasciencias.com/ojs/index.php/es/article/view/2322/5047>
12. López J, Mejía N, Pérez D, Selada I. Gerencia en los indicadores del Entorno laboral Saludable en Latinoamérica. Revisión exploratoria. Revista Venezolana De Gerencia [Internet]. 2022 Venezuela [citado el 08 de marzo del 2023]; 27(98), 452-463. Disponible en: <https://doi.org/10.52080/rvgluz.27.98.5>
13. RPP Noticias. Día del trabajo: ¿Cuáles son las condiciones laborales en el Perú? [Internet]. publicado el 29 de abril del 2020. [citado el 05 de marzo del 2023]; Disponible en: <https://rpp.pe/campanas/valor-compartido/dia-del-trabajo-cuales-son-las-condiciones-laborales-en-el-peru-noticia-1402141>
14. Rodríguez C. Condiciones laborales y Satisfacción laboral de los trabajadores de la sede central del gobierno Regional La Libertad 2020 [Internet]. 2021 [citado el 02 de marzo del 2023]; Disponible en: <https://dspace.unitru.edu.pe/bitstream/handle/UNITRU/17604/RODRIGUEZ%20RAMIREZ%20-%20TS.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
15. Ferro V. Derecho Individual del Trabajo en el Perú. Perú: Fondo editorial PUCP; 2019.

16. Gonzales J, Pérez R. Formación y Orientación Laboral, 6ta ed. España: Paraninfo; 2019.
17. Benavides F, Delclos J, Serra C. Estado de bienestar y salud pública: El papel de la salud laboral. Gac. Sanit [Internet]. 2017 España [citado el 03 de marzo del 2023]; 32(4): 377-380. Disponible en: <https://www.scielosp.org/pdf/gs/2018.v32n4/377-380>
18. Organización Internacional del Trabajo. Educación Obrera para el Trabajo Decente. Módulo cinco Condiciones de Trabajo [Internet]. 2014 [citado el 10 de marzo del 2023]; Disponible en: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---ilo-buenos_aires/documents/publication/wcms_249891.pdf
19. Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo. Viceministerio de Trabajo Dirección General de Derechos Fundamentales y Seguridad y Salud en el Trabajo. Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo, su Reglamento y Modificatorias. Perú: Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo; 2017.
20. Raile M. Modelos y Teorías en Enfermería. 9na ed. España: ELSEVIER; 2018.
21. Reyes D, Valenzuela S, Rodríguez V. Enfermería en salud ocupacional: Una mirada a los instrumentos utilizados en investigación a nivel internacional. Enfermería Actual de Costa Rica [Internet]. 2019 [citado el 06 de marzo del 2023]; Disponible en: https://www.scielo.sa.cr/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1409-45682019000200188
22. Instituto Nacional de Estadística e informática. Reglamento interno de seguridad y salud en el trabajo [Internet]. 2017 Perú [citado el 10 de marzo del 2023]; Disponible en: https://www.inei.gob.pe/media/reglamento_interno_de_seguridad.pdf
23. Calderón G, Merino C, Juárez A, Jiménez M. Validación de la escala de carga de trabajo en trabajadores peruanos. Arch Prev Riesgos Labor [Internet]. 2018 [citado el 11 de marzo del 2023]; 21 (3): 123-1 0020x27 Disponible en: <https://scielo.isciii.es/pdf/aprl/v21n3/1578-2549-aprl-21-03-123.pdf>
24. Torres O. Carga de trabajo y Salud mental en la pandemia de la covid-19 en Obstetras del Instituto Nacional Materno Perinatal [Tesis maestra]. 2021 Perú [citado el 10 de marzo del 2023]; Disponible en:

- https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/78019/Torres_COH-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
25. Patlan J. Calidad de Vida en el Trabajo. México: El Manual Moderno; 2016.
 26. Butron E. Sistema de Gestión de riesgos en Seguridad y Salud en el Trabajo. 2da. ed. Colombia: Ediciones de la U, 2018.
 27. Cuestas A. Organización del Trabajo: Base de la Gestión del Capital Humano. Revista Cubana de Administración Pública y Empresarial [Internet]. 2017 [citado el 01 de marzo del 2023]; 1(2): 107-119 Disponible en: <https://apye.esceg.cu/index.php/apye/article/view/12>
 28. Secretaria de salud laboral y desarrollo territorial UGT. Manual Informativo de PRI. Ergonomía. Riesgos ergonómicos [Internet]. 2017 Madrid [citado el 05 de marzo del 2023]; Disponible en: https://madrid.ugt.org/sites/madrid.ugt.org/files/manual_riesgos_ergonomicos_2019_on_line_def_0.pdf.
 29. Cueva P. Condiciones de trabajo y calidad de vida relacionada a la salud en trabajadores de un Hospital público de Lima. [Tesis maestra]. 2019 [citado el 05 de marzo del 2023]; Disponible en: https://repositorio.upch.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12866/7347/Condiciones_CuevaZambrano_Patricia.pdf?sequence=1&isAllowed=y
 30. Pujol L, Davos G. Satisfacción laboral: Una revisión de la literatura acerca de sus principales determinantes. Estudios Gerenciales [Internet]. 2018 Argentina [citado el 08 de marzo del 2023]; vol. 34, N° 146, 2018, 3-18. Disponible en: <http://www.scielo.org.co/pdf/eg/v34n146/0123-5923-eg-34-146-00003.pdf>
 31. Araya M, Satisfacción laboral y Clima Organizacional en Funcionarias de Atención Primaria de Salud de una comuna en Chile [Internet]. 2017 [citado el 06 de marzo del 2023]; Disponible en: <https://revistas.utp.edu.co/index.php/revistamedica/article/view/19311/16304>
 32. Robbins S. Comportamiento organizacional. 15ava ed. México: Pearson; 2013.
 33. Lázaro N, Satisfacción laboral y condiciones de trabajo del personal de enfermería de un hospital público [Tesis maestra]. 2019 Callao [citado el 06 de marzo del 2023]; Disponible en: https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/37050/L%c3%a1zaro_MNL.pdf?sequence=1&isAllowed=y

34. Lastra J, Méndez J, Cuartas G, et al. Calidad de Vida Laboral y Trabajo Digno y Decente. Nuevos Paradigmas en las Organizaciones. Colombia: Universidad Cooperativa de Colombia; 2019.
35. Chirinos J, Gutierrez E. Factores que influyen la satisfacción laboral entre 2008-2018 en el Perú [Tesis pregrado]. 2019 Perú [citado el 03 de marzo del 2023]; Disponible en: <https://repositorio.upn.edu.pe/handle/11537/24696>
36. Nonones, E. Condiciones de trabajo y satisfacción laboral en docentes de institutos tecnológicos públicos de la provincia de Cañete, 2017 [Tesis maestral]. 2018 Perú [citado el 01 de marzo del 2023]; Disponible en: http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/14182/Nonones_AER.pdf?sequence=1&isAllowed=y
37. Cabrera A, Clima organizacional y satisfacción laboral en colaboradores de una institución pública peruana. Estudio de caso [Tesis pregrado]. 2018 Perú [citado el 10 de marzo del 2023]; Disponible en: <https://repositorio.esan.edu.pe///handle/20.500.12640/1210>
38. Palacios J, Moncayo C. Grado de supervisión entre liderazgo y satisfacción del personal ejecutivo comercial del Banco Falabella Open Plaza Chiclayo [Tesis pregrado]. 2017 [citado el 08 de marzo del 2023]; Disponible en: <http://tesis.usat.edu.pe/xmlui/handle/20.500.12423/890>
39. Reaño R, Relación entre las Condiciones laborales y la satisfacción laboral del personal administrativo de la Administración Central de la Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa [Tesis maestral]. 2019 [citado el 10 de marzo del 2023]; Disponible en: <http://repositorio.unsa.edu.pe/bitstream/handle/UNSA/9358/RIMrecrv.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
40. Luengo C, Montoya P. Condiciones de Trabajo en profesionales sanitarios de hospitales públicos en Chile. Med. Secur. Trab. [Internet]. 2020 Chile [citado el 12 de marzo del 2023]; 66(259):69-80 Disponible en: <https://dx.doi.org/10.4321/s0465-546x2020000200002>.
41. Orcasita A, Ovalle L. Condiciones laborales del personal de Enfermería en una clínica de alta complejidad en Valledupar. Biociencias [Internet]. 2019 [citado el 12 de marzo del 2023];14(1), 99-124. Disponible en: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7380535>

42. Broncano L. Condiciones de trabajo y satisfacción laboral del personal administrativo del Hospital Regional de Huacho [Tesis maestra]. 2022 Huacho [Citado el 10 de marzo del 2023]; Disponible en: <https://repositorio.unjfsc.edu.pe/bitstream/handle/20.500.14067/7265/tesis.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
43. Arone P. Condiciones de trabajo y satisfacción laboral de los enfermeros en un Instituto de Salud Mental, Lima – 2021 [Tesis maestra]. 2021 Lima [Citado el 10 de marzo del 2023]; Disponible en: https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/70246/Arone_MP-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
44. García N. Satisfacción laboral y condiciones de trabajo durante la pandemia por COVID-19 en enfermeras [Tesis pregrado]. 2020 Trujillo [citado el 05 de marzo del 2023]; Disponible en: <https://dspace.unitru.edu.pe/bitstream/handle/UNITRU/16379/1947.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
45. Arteaga P, Ramírez L. Satisfacción laboral y condiciones de trabajo hospitalario del personal de enfermería-2018 [Tesis pregrado]. 2018 Perú [citado el 09 de marzo del 2023]; Disponible en: <https://dspace.unitru.edu.pe/bitstream/handle/UNITRU/13757/1819.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
46. OPS. OMS. Estrategia de Recursos humanos para el acceso universal a la salud y la cobertura universal de salud. 29.a Conferencia Sanitaria Panamericana. 69.a Sesión del comité regional de la OMS para las Américas [Internet]. 2017 Washington [citado 02 de marzo del 2023]; Disponible en: https://www3.paho.org/hq/index.php?option=com_docman&view=download&category_slug=29-es-9250&alias=41533-csp29-10-s-533&Itemid=270&lang=es
47. Decreto Legislativo N° 1149. Ley de la carrera y situación del personal de la Policía Nacional del Perú. Diario El Peruano, 2012.
48. Hernández R, Fernández C, Baptista P. Metodología de la Investigación. 6ta. ed. México: Mc Graw Hill Education; 2014.
49. Álvarez P. Ética e Investigación. bol. redipe. [Internet]. 21 de febrero de 2018 [citado 10 de marzo del 2023]; 7(2): 122-149 Disponible en: <https://revista.redipe.org/index.php/1/article/view/434>

50. García J, Beivide M, Diaz R, Haro E, Méndez F, Recio T, et al. Código de Buenas Prácticas de Investigación. Declaración Nacional sobre Integridad Científica. Santander: Universidad Cantabria; 2016.

ANEXOS



ANEXO N°1 UNIVERSIDAD PRIVADA ANTEOR ORREGO FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD SEGUNDA ESPECIALIDAD PROFESIONAL DE ENFERMERÍA

CUESTIONARIO PARA MEDIR LA VARIABLE CONDICIONES DE TRABAJO

Elaborado por Nonones (2018)
Modificado por Sánchez (2023)

INSTRUCCIONES: En el siguiente cuestionario, para cada afirmación se ofrecen 5 opciones de apreciación, elija una de ellas y escriba una "X" en el recuadro que considere conveniente. Recuerde que no hay respuestas correctas ni incorrectas. Trate de responder con la mayor veracidad posible.

SEXO: _____ **EDAD:** _____

TIEMPO DE SERVICIO: _____ **PUESTO DE TRABAJO:** _____

N°	ASPECTOS	Totalmente En Desacuerdo	En Desacuerdo	Indiferente	De Acuerdo	Totalmente De Acuerdo
		(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
01	La distribución física del área de trabajo facilita la realización de mis labores.					
02	El mobiliario y los equipos que utilizo para realizar mi trabajo se encuentran en perfectas condiciones.					
03	Existe suficiente equipamiento para realizar mis actividades diarias.					
04	Los ambientes de trabajo cuentan con el mantenimiento y señalización de seguridad.					
05	El establecimiento cuenta con dispositivos de seguridad.					
06	He recibido capacitaciones sobre riesgos laborales/Seguridad en el trabajo.					
07	Cumplo con los protocolos de seguridad adecuadamente en mi ambiente de trabajo.					
08	Considera que su horario de trabajo es aceptable.					
09	Considera que la cantidad de trabajo que tiene es el adecuado.					
10	Considera que la postura que adopta al realizar sus actividades en su ambiente de trabajo es la adecuada.					
11	Considera que las tareas a realizar en el establecimiento están distribuidas como corresponden.					

12	Conoce los objetivos de su trabajo y del establecimiento					
13	Dispone de informaciones claras y suficientes para realizar correctamente su trabajo en el establecimiento.					
14	Realizan actividades de recreación y deporte en el establecimiento.					
15	Sus superiores/jefes le brindan ayuda necesaria cuando les pide.					
16	Los ambientes del de su centro de trabajo son confortables.					
17	Los ambientes de su centro de trabajo que se exponen a sonidos fuertes cuentan con aisladores de ruido.					
18	La iluminación en su área de trabajo es la adecuada para realizar sus labores.					
19	Considera que la exposición al manipular o respirar sustancias nocivas, tóxicas y agentes biológicos en su área de trabajo es muy reducida.					
20	La ventilación en el establecimiento es adecuada.					

¡GRACIAS POR SU COLABORACION...!

Por favor, verificar que todas las preguntas hayan sido respondidas y devuelva el cuestionario según las instrucciones que haya recibido.



ANEXO N°02
UNIVERSIDAD PRIVADA ANTEOR ORREGO
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD
SEGUNDA ESPECIALIDAD PROFESIONAL DE ENFERMERÍA

CUESTIONARIO PARA MEDIR LA VARIABLE SATISFACCIÓN LABORAL

Elaborado por Nonones (2018)

Modificado por Sánchez (2023)

INSTRUCCIONES: En el siguiente cuestionario, para cada afirmación se ofrecen 5 opciones de apreciación, elija una de ellas y escriba una "X" en el recuadro que considere conveniente. Recuerde que no hay respuestas correctas ni incorrectas. Trate de responder con la mayor veracidad posible.

SEXO: _____ **EDAD:** _____

TIEMPO DE SERVICIO: _____ **PUESTO DE TRABAJO:** _____

N°	ASPECTOS	Totalmente en Desacuerdo	En Desacuerdo	Indiferente	De Acuerdo	Totalmente De Acuerdo
		(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
01	Tengo recompensa por el trabajo realizado en mi centro de trabajo.					
02	Recibo estímulos por realizar trabajos extraordinarios en mi centro de trabajo.					
03	Considero que mi centro de trabajo tiene una política de incentivos.					
04	Recibo reconocimiento de los jefes o jefe del servicio donde laboro.					
05	Considero adecuada la remuneración económica que percibo por mi trabajo.					
06	Mis superiores juzgan acertadamente la actividad que realizo.					
07	El supervisor de mi área de trabajo soluciona problemas de manera eficaz					
08	El supervisor de mi lugar de trabajo delega eficazmente funciones de responsabilidad.					
09	El supervisor me mantiene informado sobre los asuntos que afectan mi trabajo.					
10	Tengo una relación cordial con mi jefe					
11	Mis funciones y responsabilidades están definidas por lo tanto se lo que se espera de mi					

12	En mi puesto de trabajo puedo desarrollar mis competencias.					
13	El trabajo en mi unidad está bien organizado					
14	Se me considera pieza importante dentro de mi lugar de trabajo.					
15	La labor que desarrollo dentro de mi centro de trabajo me hace sentir realizado.					
16	Mis aportaciones son tomadas en cuenta para mejorar el ambiente laboral.					
17	Me siento parte de un equipo de trabajo.					
18	El Trabajo en equipo que realizo con mis compañeros de trabajo, dan muestras de ejemplo y motivación.					
19	Participo en los diversos eventos que se realiza en mi centro de trabajo.					
20	El ambiente de trabajo donde me desenvuelvo es agradable.					

¡GRACIAS POR SU COLABORACION...!

Por favor, verificar que todas las preguntas hayan sido respondidas y devuelva el cuestionario según las instrucciones que haya recibido.



ANEXO N°03
UNIVERSIDAD PRIVADA ANTEOR ORREGO
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD
SEGUNDA ESPECIALIDAD PROFESIONAL DE ENFERMERÍA

CONSENTIMIENTO INFORMADO

Yo, _____ identificado(a) con DNI N° _____ por medio del presente documento manifiesto mi voluntad de participar en la investigación titulada “Condiciones de Trabajo y Satisfacción Laboral del Personal del Policlínico Policial de Trujillo, 2023”. Habiendo sido comunicado (a) del objetivo del mismo; teniendo la confianza de que la información brindada en el instrumento será exclusivamente para fines del estudio en mención manteniendo la confidencialidad y el anonimato de los resultados; autorizo mi participación firmando el presente documento.

FIRMA

DNI

ANEXO N° 4

CONFIABILIDAD DEL INSTRUMENTO DE CONDICIONES DE TRABAJO

Confiabilidad global del instrumento

Reliability Statistics

Cronbach's	
Alpha	N of Items
0,80	20

Al estar el Alpha de Cronbach en el intervalo [0,61-0,80] el instrumento es de magnitud buena el instrumento es confiable

Ruiz Bolívar (2002) y Pallella y Martins (2003)

Validez de ítem

Item-Total Statistics				
Item	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
P1	66,7333	82,638	0,198	0,808
P2	66,7333	88,067	0,007	0,813
P3	67,2000	79,029	0,466	0,790
P4	67,0667	82,067	0,369	0,795
P5	67,4000	87,114	0,059	0,811
P6	67,6667	81,667	0,241	0,805
P7	66,2000	75,886	0,762	0,775
P8	66,0000	74,429	0,719	0,774
P9	66,3333	75,524	0,586	0,781
P10	65,9333	87,781	0,121	0,805
P11	66,4667	71,124	0,796	0,765
P12	66,0000	86,429	0,315	0,800
P13	66,1333	79,552	0,620	0,785
P14	68,6000	85,971	0,154	0,805
P15	66,3333	80,524	0,388	0,794
P16	66,8000	75,743	0,577	0,782
P17	67,3333	79,095	0,318	0,801
P18	66,1333	84,267	0,330	0,798
P19	66,6000	87,543	0,004	0,819
P20	66,1333	79,124	0,525	0,787

Si eliminamos preguntas o ítems con correlación menores de 0,30

por ejemplo P2 tendríamos un Alpha de Cronbach de 0,813

la ganancia en toda la escala sería de 0,01

muy poca ganancia y no conviene eliminar un ítem.

Por lo tanto todos los ítems son válidos por al eliminarlos nos arroja en la escala global valor de alpha de Cronbach mayor de 0,70

ANEXO N° 5

CONFIABILIDAD DEL INSTRUMENTO SATISFACCION LABORAL

Reliability Statistics

Cronbach's
Alpha N of Items
0,965 20

el instrumento es confiable

Ruiz Bolívar (2002) y Pallera y Martins (2003)

Validez de item

Item-Total Statistics				
Item	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
P1	72,0667	191,210	0,847	0,962
P2	72,5333	197,838	0,853	0,963
P3	72,7333	200,067	0,829	0,963
P4	72,4667	194,552	0,806	0,963
P5	72,1333	192,981	0,588	0,968
P6	71,9333	190,352	0,940	0,961
P7	71,7333	196,781	0,802	0,963
P8	71,8000	197,171	0,768	0,963
P9	71,8667	199,124	0,745	0,964
P10	71,1333	206,695	0,646	0,965
P11	71,3333	196,381	0,754	0,964
P12	71,4667	206,695	0,691	0,965
P13	71,8000	191,171	0,931	0,961
P14	71,8000	192,314	0,889	0,962
P15	71,2000	211,743	0,483	0,966
P16	71,4667	208,552	0,579	0,966
P17	71,4000	192,829	0,845	0,962
P18	71,4667	195,124	0,785	0,963
P19	71,1333	207,552	0,506	0,966
P20	71,6667	188,095	0,901	0,962

No se recomienda eliminar ningún item valores de correlaciones superiores a 0,30

Todos los items son válidos. Valores de Alpha de Cronbach superiores a 0,70

ANEXO N° 6

VALIDACION DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACION

INSTRUCCIONES: Estimado profesional le solicitamos validar el instrumento de investigación, en base a su criterio y experiencia profesional.

NOTA: Para cada criterio considere la escala del 1 al 3 donde:

Bueno: 3 Regular: 2 Deficiente: 1


Título del instrumento: CUESTIONARIO PARA MEDIR LA VARIABLE CONDICIONES DE TRABAJO

Nº	Indicadores	Criterio	Categoría		
			Bueno	Regular	Deficiente
1	Claridad	Esta formulado con lenguaje apropiado	3		
2	Objetividad	Esta expresado con conductas observables	3		
3	Actualidad	Adecuado al avance de la ciencia	3		
4	Organización	Existe una organización lógica	3		
5	Suficiencia	Comprende los contenidos de cantidad	3		
6	Intencionalidad	Adecuado para valorar las variables	3		
7	Consistencia	Basado en aspectos teóricos científicos	3		
8	Coherencia	Entre variables e ítems		1	
		Entre los indicadores con los ítems		1	
9	Extensión	Puede ser llenado en tiempo máximo de 30 minutos. Promedio de 20 ítems	3		
10	Pertenencia	Es útil y adecuado para la investigación	3		

Opinión de la especialidad. Bueno: 21 - 30 puntos

Regular: 11 - 20 puntos (Corregir lo observado)

Deficiente: 0 – 10 puntos (Rehacer)

APELLIDOS Y NOMBRES	PROFESION	FECHA	FIRMA
CARDOZA VILLACORTA ALEJANDRA	ENFERMERA ESPECIALISTA EN SALUD OCUPACIONAL	13/03/2023	 Alejandra A. Cardoza Villacorta LICENCIADA EN ENFERMERIA CEP 59778

ANEXO 7

VALIDACION DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACION

INSTRUCCIONES: Estimado profesional le solicitamos validar el instrumento de investigación, en base a su criterio y experiencia profesional.

NOTA: Para cada criterio considere la escala del 1 al 3 donde:

Bueno: 3 Regular: 2 Deficiente: 1


Título del instrumento: CUESTIONARIO PARA MEDIR LA VARIABLE CONDICIONES DE TRABAJO

Nº	Indicadores	Criterio	Categoría		
			Bueno	Regular	Deficiente
1	Claridad	Esta formulado con lenguaje apropiado	✓		
2	Objetividad	Esta expresado con conductas observables	✓		
3	Actualidad	Adecuado al avance de la ciencia	✓		
4	Organización	Existe una organización lógica	✓		
5	Suficiencia	Comprende los contenidos de cantidad	✓		
6	Intencionalidad	Adecuado para valorar las variables	✓		
7	Consistencia	Basado en aspectos teóricos científicos	✓		
8	Coherencia	Entre variables e ítems	✓		
		Entre los indicadores con los ítems	✓		
9	Extensión	Puede ser llenado en tiempo máximo de 30 minutos. Promedio de 20 ítems	✓		
10	Pertenencia	Es útil y adecuado para la investigación	✓		

Opinión de la especialidad. Bueno: 21 - 30 puntos

Regular: 11 - 20 puntos (Corregir lo observado)

Deficiente: 0 - 10 puntos (Rehacer)

APellidos y Nombres	Profesión	Fecha	Firma
Briceno Roldan Oswaldo Raul	Medico	14-03-2023	 <hr/> OS - 391824 O. Raul BRICENO ROLDAN MAY. S. PNP CMP: 66240 DNI: 41349886 RNE: 41726 MEDICO GERIATRA

Registrar Gestiones de los Servicios de Salud.

ANEXO 8

VALIDACION DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACION

INSTRUCCIONES: Estimado profesional le solicitamos validar el instrumento de investigación, en base a su criterio y experiencia profesional.

NOTA: Para cada criterio considere la escala del 1 al 3 donde

Bueno: 3 Regular: 2 Deficiente: 1


Título del instrumento: CUESTIONARIO PARA MEDIR LA VARIABLE CONDICIONES DE TRABAJO

Nº	Indicadores	Criterio	Categoría		
			Bueno	Regular	Deficiente
1	Claridad	Esta formulado con lenguaje apropiado	X		
2	Objetividad	Esta expresado con conductas observables	X		
3	Actualidad	Adecuado al avance de la ciencia	X		
4	Organización	Existe una organización lógica	X		
5	Suficiencia	Comprende los contenidos de cantidad	X		
6	Intencionalidad	Adecuado para valorar las variables	X		
7	Consistencia	Basado en aspectos teóricos científicos	X		
8	Coherencia	Entre variables e ítems	X		
		Entre los indicadores con los ítems	X		
9	Extensión	Puede ser llenado en tiempo máximo de 30 minutos. Promedio de 20 ítems	X		
10	Pertenencia	Es útil y adecuado para la investigación	X		

Opinión de la especialidad. Bueno: 21 - 30 puntos

Regular: 11 - 20 puntos (Corregir lo observado)

Deficiente: 0 – 10 puntos (Rehacer)

APELLIDOS Y NOMBRES	PROFESION	FECHA	FIRMA
Acuña Raza Carmen Raza	Enfermera	13-03-2023	 OS-00374911 Carmen R. Acuña Raza COMANDANTE S. PNP. MAGISTER EN SALUD PÚBLICA

ANEXO 09

VALIDACION DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACION

INSTRUCCIONES: Estimado profesional le solicitamos validar el instrumento de investigación, en base a su criterio y experiencia profesional.

NOTA: Para cada criterio considere la escala del 1 al 3 donde:

Bueno: 3 Regular: 2 Deficiente: 1


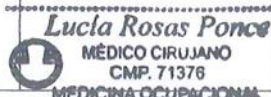
Título del instrumento: CUESTIONARIO PARA MEDIR LA VARIABLE CONDICIONES DE TRABAJO

Nº	Indicadores	Criterio	Categoría		
			Bueno	Regular	Deficiente
1	Claridad	Esta formulado con lenguaje apropiado	X		
2	Objetividad	Esta expresado con conductas observables	X		
3	Actualidad	Adecuado al avance de la ciencia	X		
4	Organización	Existe una organización lógica	X		
5	Suficiencia	Comprende los contenidos de cantidad	X		
6	Intencionalidad	Adecuado para valorar las variables	X		
7	Consistencia	Basado en aspectos teóricos científicos	X		
8	Coherencia	Entre variables e ítems	X		
		Entre los indicadores con los ítems	X		
9	Extensión	Puede ser llenado en tiempo máximo de 30 minutos. Promedio de 20 ítems	X		
10	Pertenencia	Es útil y adecuado para la investigación	X		

Opinión de la especialidad. Bueno: 21 - 30 puntos

Regular: 11 - 20 puntos (Corregir lo observado)

Deficiente: 0 – 10 puntos (Rehacer)

APELLIDOS Y NOMBRES	PROFESION	FECHA	FIRMA
ROSAS PONCE LUCIA	MEDICO	13-03-2023	
			

ANEXO 10

VALIDACION DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACION

INSTRUCCIONES: Estimado profesional le solicitamos validar el instrumento de investigación, en base a su criterio y experiencia profesional.

NOTA: Para cada criterio considere la escala del 1 al 3 donde:

Bueno: 3 Regular: 2 Deficiente: 1


Título del instrumento: CUESTIONARIO PARA MEDIR LA VARIABLE CONDICIONES DE TRABAJO

Nº	Indicadores	Criterio	Categoría		
			Bueno	Regular	Deficiente
1	Claridad	Esta formulado con lenguaje apropiado	3		
2	Objetividad	Esta expresado con conductas observables	3		
3	Actualidad	Adecuado al avance de la ciencia	3		
4	Organización	Existe una organización lógica	3		
5	Suficiencia	Comprende los contenidos de cantidad	3		
6	Intencionalidad	Adecuado para valorar las variables	3		
7	Consistencia	Basado en aspectos teóricos científicos	3		
8	Coherencia	Entre variables e ítems	1.5		
		Entre los indicadores con los ítems	1.5		
9	Extensión	Puede ser llenado en tiempo máximo de 30 minutos. Promedio de 20 ítems	3		
10	Pertenencia	Es útil y adecuado para la investigación	3		

Opinión de la especialidad. Bueno: 21 - 30 puntos

Regular: 11 - 20 puntos (Corregir lo observado)

Deficiente: 0 – 10 puntos (Rehacer)

APELLIDOS Y NOMBRES	PROFESION	FECHA	FIRMA
AGUILAR ROJAS PERCY DANILO	INGENIERO QUIMICO CATEDRATICO PRE Y POS GRADO UNT	14/03/2023	 ----- Ing. Percy D. Aguilar Rojas DOCTOR EN ADMINISTRACIÓN CIP. 51624

ANEXO 11

VALIDACION DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACION

INSTRUCCIONES: Estimado profesional le solicitamos validar el instrumento de investigación, en base a su criterio y experiencia profesional.

NOTA: Para cada criterio considere la escala del 1 al 3 donde:

Bueno: 3 Regular: 2 Deficiente: 1


Título del instrumento: CUESTIONARIO PARA MEDIR LA VARIABLE SATISFACCIÓN LABORAL

Nº	Indicadores	Criterio	Categoría		
			Bueno	Regular	Deficiente
1	Claridad	Esta formulado con lenguaje apropiado	3		
2	Objetividad	Esta expresado con conductas observables	3		
3	Actualidad	Adecuado al avance de la ciencia	3		
4	Organización	Existe una organización lógica	3		
5	Suficiencia	Comprende los contenidos de cantidad	3		
6	Intencionalidad	Adecuado para valorar las variables	3		
7	Consistencia	Basado en aspectos teóricos científicos	3		
8	Coherencia	Entre variables e ítems	1.5		
		Entre los indicadores con los ítems	1.5		
9	Extensión	Puede ser llenado en tiempo máximo de 30 minutos. Promedio de 20 ítems	3		
10	Pertenencia	Es útil y adecuado para la investigación	3		

Opinión de la especialidad. Bueno: 21 - 30 puntos

Regular: 11 - 20 puntos (Corregir lo observado)

Deficiente: 0 – 10 puntos (Rehacer)

APELLIDOS Y NOMBRES	PROFESION	FECHA	FIRMA
CARDOZA VILLACORTA ALEJANDRA	ENFERMERA ESPECIALISTA EN SALUD OCUPACIONAL	13/03/2023	 Alejandra A. Cardoza Villacorta LICENCIADA ENFERMERIA CEP 59778

ANEXO 12

VALIDACION DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACION

INSTRUCCIONES: Estimado profesional le solicitamos validar el instrumento de investigación, en base a su criterio y experiencia profesional.

NOTA: Para cada criterio considere la escala del 1 al 3 donde:

Bueno: 3 Regular: 2 Deficiente: 1


Título del instrumento: CUESTIONARIO PARA MEDIR LA VARIABLE SATISFACCION LABORAL

Nº	Indicadores	Criterio	Categoría		
			Bueno	Regular	Deficiente
1	Claridad	Esta formulado con lenguaje apropiado	✓		
2	Objetividad	Esta expresado con conductas observables	✓		
3	Actualidad	Adecuado al avance de la ciencia	✓		
4	Organización	Existe una organización lógica	✓		
5	Suficiencia	Comprende los contenidos de cantidad	✓		
6	Intencionalidad	Adecuado para valorar las variables	✓		
7	Consistencia	Basado en aspectos teóricos científicos	✓		
8	Coherencia	Entre variables e ítems	✓		
		Entre los indicadores con los ítems	✓		
9	Extensión	Puede ser llenado en tiempo máximo de 30 minutos. Promedio de 20 ítems	✓		
10	Pertenencia	Es útil y adecuado para la investigación	✓		

Opinión de la especialidad. Bueno: 21 - 30 puntos

Regular: 11 - 20 puntos (Corregir lo observado)

Deficiente: 0 - 10 puntos (Rehacer)

APELLIDOS Y NOMBRES	PROFESION	FECHA	FIRMA
Briceño Roldan Oswaldo Raul	Médico	14-03-2023	 OS - 391824 O. Raul BRICEÑO ROLDAN MAY. S. PNP CMP: 66240 DNI: 41349866 RNE: 41726 MEDICO GERIATRA

Magister Gestión de los Servicios de Salud.

ANEXO 13

VALIDACION DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACION

INSTRUCCIONES: Estimado profesional le solicitamos validar el instrumento de investigación, en base a su criterio y experiencia profesional.

NOTA: Para cada criterio considere la escala del 1 al 3 donde:

Bueno: 3 Regular: 2 Deficiente: 1


Título del instrumento: CUESTIONARIO PARA MEDIR LA VARIABLE SATISFACCION LABORAL

Nº	Indicadores	Criterio	Categoría		
			Bueno	Regular	Deficiente
1	Claridad	Esta formulado con lenguaje apropiado	x		
2	Objetividad	Esta expresado con conductas observables	x		
3	Actualidad	Adecuado al avance de la ciencia	x		
4	Organización	Existe una organización lógica	x		
5	Suficiencia	Comprende los contenidos de cantidad	x		
6	Intencionalidad	Adecuado para valorar las variables	x		
7	Consistencia	Basado en aspectos teóricos científicos	x		
8	Coherencia	Entre variables e ítems	x		
		Entre los indicadores con los ítems	x		
9	Extensión	Puede ser llenado en tiempo máximo de 30 minutos. Promedio de 20 ítems	x		
10	Pertenencia	Es útil y adecuado para la investigación	x		

Opinión de la especialidad. Bueno: 21 - 30 puntos

Regular: 11 - 20 puntos (Corregir lo observado)

Deficiente: 0 - 10 puntos (Rehacer)

APELLIDOS Y NOMBRES	PROFESION	FECHA	FIRMA
Acuña Raza Carmen Rosa	Enfermera	13-03-2023	 OS-00374911 Carmen R. Acuña Raza COMANDANTE S. PNP MAESTRO EN SALUD PUBLICA

ANEXO 14

VALIDACION DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACION

INSTRUCCIONES: Estimado profesional le solicitamos validar el instrumento de investigación, en base a su criterio y experiencia profesional.

NOTA: Para cada criterio considere la escala del 1 al 3 donde:

Bueno: 3 Regular: 2 Deficiente: 1



Título del instrumento: CUESTIONARIO PARA MEDIR LA VARIABLE SATISFACCION LABORAL

Nº	Indicadores	Criterio	Categoría		
			Bueno	Regular	Deficiente
1	Claridad	Esta formulado con lenguaje apropiado	X		
2	Objetividad	Esta expresado con conductas observables	X		
3	Actualidad	Adecuado al avance de la ciencia	X		
4	Organización	Existe una organización lógica	X		
5	Suficiencia	Comprende los contenidos de cantidad	X		
6	Intencionalidad	Adecuado para valorar las variables	X		
7	Consistencia	Basado en aspectos teóricos científicos	X		
		Entre variables e ítems	X		
8	Coherencia	Entre los indicadores con los ítems	X		
		Entre variables e ítems	X		
9	Extensión	Puede ser llenado en tiempo máximo de 30 minutos. Promedio de 20 ítems	X		
10	Pertenencia	Es útil y adecuado para la investigación	X		

Opinión de la especialidad. Bueno: 21 - 30 puntos

Regular: 11 - 20 puntos (Corregir lo observado)

Deficiente: 0 - 10 puntos (Rehacer)

APELLIDOS Y NOMBRES	PROFESION	FECHA	FIRMA
ROSAS PONCE LUCIA	MEDICO	13-03-2023	 

ANEXO 15

VALIDACION DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACION

INSTRUCCIONES: Estimado profesional le solicitamos validar el instrumento de investigación, en base a su criterio y experiencia profesional.

NOTA: Para cada criterio considere la escala del 1 al 3 donde:

Bueno: 3 Regular: 2 Deficiente: 1


Título del instrumento: CUESTIONARIO PARA MEDIR LA VARIABLE SATISFACCION LABORAL

Nº	Indicadores	Criterio	Categoría		
			Bueno	Regular	Deficiente
1	Claridad	Esta formulado con lenguaje apropiado	3		
2	Objetividad	Esta expresado con conductas observables	3		
3	Actualidad	Adecuado al avance de la ciencia	3		
4	Organización	Existe una organización lógica	3		
5	Suficiencia	Comprende los contenidos de cantidad	3		
6	Intencionalidad	Adecuado para valorar las variables	3		
7	Consistencia	Basado en aspectos teóricos científicos	3		
8	Coherencia	Entre variables e ítems	1.5		
		Entre los indicadores con los ítems	1.5		
9	Extensión	Puede ser llenado en tiempo máximo de 30 minutos. Promedio de 20 ítems	3		
10	Pertenencia	Es útil y adecuado para la investigación	3		

Opinión de la especialidad. Bueno: 21 - 30 puntos

Regular: 11 - 20 puntos (Corregir lo observado)

Deficiente: 0 – 10 puntos (Rehacer)

APELLIDOS Y NOMBRES	PROFESION	FECHA	FIRMA
AGUILAR ROJAS PERCY DANILO	INGENIERO QUIMICO CATEDRATICO PRE Y POS GRADO UNT	14/03/2023	 ----- Ing. Percy D. Aguilar Rojas DOCTOR EN ADMINISTRACIÓN CIP. 51624

ANEXO 16



FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD

RESOLUCIÓN DE DECANATO N° 0398-2023-D-F-CCSS-UPAO

Trujillo, 24 de julio de 2023

VISTO: el Oficio electrónico N° 0783-2023-DASE-UPAO cursado por el señor Director Académico de la Segunda Especialidad Profesional, y;

CONSIDERANDO:

Que, mediante Oficio N° 0783-2023-DASE-UPAO, se solicita la aprobación e inscripción del Proyecto de Tesis presentado por la Licenciada en Enfermería **LIZBETH DENNYS SÁNCHEZ PÉREZ**, alumna de la Segunda Especialidad Profesional de Enfermería con mención en SALUD OCUPACIONAL; titulado **CONDICIONES DE TRABAJO Y SATISFACCIÓN LABORAL DEL PERSONAL DEL POLICLÍNICO POLICIAL DE TRUJILLO, 2023**, así como el nombramiento de su asesora **Ms. MILA DEL CARMEN RODRIGUEZ SAGASTEGUI**.

Que, el proyecto de tesis cuenta con la conformidad del Comité Revisor, y con el porcentaje permitido en el software antiplagio TURNITIN.

Que, habiendo cumplido con los procedimientos académico-administrativos reglamentarios establecidos. Debe autorizarse la inscripción del Proyecto de Tesis, el mismo que tiene una vigencia de un (01) año durante el cual la autora tiene derecho exclusivo sobre el tema elegido.

Estando a las consideraciones expuestas y amparados en las facultades conferidas a este Despacho.

SE RESUELVE:

- PRIMERO:** **AUTORIZAR** la inscripción del Proyecto de Tesis titulado **CONDICIONES DE TRABAJO Y SATISFACCIÓN LABORAL DEL PERSONAL DEL POLICLÍNICO POLICIAL DE TRUJILLO, 2023**, en el Libro de Registro de Proyectos de Tesis de la Segunda Especialidad Profesional de Enfermería, con el N° **013-2023**, de fecha 24 de julio del 2023.
- SEGUNDO:** **DECLARAR** expedita a la Licenciada **LIZBETH DENNYS SÁNCHEZ PÉREZ**, para el desarrollo del Proyecto de Tesis, dejando claro que la autora tiene derecho exclusivo sobre el tema elegido, por el periodo de un (01) año.
- TERCERO:** **DESIGNAR** como asesora del Proyecto de Tesis a la **Ms. MILA DEL CARMEN RODRIGUEZ SAGASTEGUI**, quien está obligada a presentar a la Dirección Académica de la Segunda Especialidad Profesional, los informes mensuales del avance respectivo.
- CUARTO:** **DISPONER** que el Director Académico de la Segunda Especialidad Profesional tome las acciones correspondientes, de conformidad con las normas y reglamentos, a fin de que la Licenciada y la asesora, cumplan las acciones que les competen.

REGÍSTRESE, COMUNÍQUESE Y ARCHÍVESE




Dr. Jorge Leyser Reynaldo Vidal Fernández
DECANO
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD




Ms. Carlos Augusto Díez Morales
SECRETARIO ACADÉMICO
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD

C.c.: DASE, Interesada, Asesora, Archivo.

Long House of

Trujillo

Av. América Sur 3145 - Urb. Monserrate - Trujillo
Teléfono: (+511) (044) 604444 - anexo 2341
fac_salud@upao.edu.pe
Trujillo - Perú

ANEXO 17



PERÚ	MINISTERIO DEL INTERIOR	POLICIA NACIONAL DEL PERU	DIRECCION DE SANIDAD POLICIAL	III MACRO REGSAPOL LAL TRUJILLO
------	-------------------------------	------------------------------	-------------------------------------	---------------------------------------

AUTORIZACION

En la fecha, por medio de la presente se Autoriza a la Sra, Licenciada Enfermera **LIZBETH DennyS SANCHEZ PEREZ**, para que pueda realizar la ejecución del trabajo de investigación "**CONDICIONES DE TRABAJO Y SATISFACCIÓN LABORAL DEL PERSONAL DEL POLICLINICO POLICIAL TRUJILLO 2023**".

Se expide la presente a solicitud del interesado, para fines administrativos.

Trujillo, 14 de marzo del 2023.



OS - 00289877
GRACIELA ASTETE ESPINOZA
CORONEL SPNP
JEFE POLICLINICO POLICIAL TRUJILLO

ANEXO 18

BASE DE DATOS CUESTIONARIO CONDICIONES DE TRABAJO

Nº	SEXO	EDAD	TIEM. SERVIC.	PUESTO DE TRABAJO	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	total	ct
1	2	32	9 años	Tec. Laboratorio	2	2	4	4	5	5	4	5	4	2	2	4	4	4	4	4	1	2	4	4	70	2
2	2	58	35 años	Tec. enfermería	1	3	1	3	5	2	2	5	5	5	4	4	5	1	4	4	1	1	1	4	61	2
3	2	35	7 años	Médico	5	4	2	1	2	3	5	1	1	5	1	5	1	1	1	5	1	5	5	5	59	2
4	2	34	1 año	Tec. Enfermería	5	2	2	1	3	5	4	5	5	4	4	5	5	2	4	4	2	5	5	5	77	3
5	1	38	14 años	Tec. Fisioterapia	4	3	3	3	4	2	3	4	4	4	3	5	4	1	3	4	2	1	2	4	63	2
6	2	28	11 meses	Nutricionista	5	1	1	5	2	1	4	3	1	4	1	3	3	1	1	2	1	2	5	5	51	2
7	1	54	27 años	Tec. Enfermería	2	2	2	4	2	2	4	4	4	4	2	4	4	3	2	2	2	4	4	4	61	2
8	1	43	14 años	Médico	2	2	1	2	2	1	3	4	1	2	1	4	2	1	2	1	1	4	2	4	42	1
9	2	41	6 años	Médico	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	2	4	4	4	4	74	3
10	1	35	14 años	Tec. Fisioterapia	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	2	5	5	4	5	5	5	94	3
11	1	34	4 años	Médico	4	4	4	5	4	2	3	4	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	2	4	68	2
12	1	36	9 años	Tec. Laboratorio	4	2	2	4	4	4	3	4	4	4	4	2	4	2	4	4	2	2	2	4	65	2
13	2	35	8 años	Tec. Laboratorio	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	2	4	4	2	4	4	2	4	4	4	72	2
14	1	38	14 años	Tec. Dental	3	2	3	4	3	3	4	4	4	4	1	3	4	2	2	2	1	4	2	2	57	2
15	1	37	9 años	Tec. Enfermería	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	4	3	4	76	3
16	2	58	35 años	Chofer ambulancia	4	4	2	4	4	3	2	4	2	2	2	5	3	1	3	1	1	1	3	1	52	2
17	1	27	4 años	Tec. Dental	4	2	2	4	4	4	4	4	4	2	2	4	4	1	2	2	1	4	2	4	60	2
18	1	37	9 años	Tec. Enfermería	3	3	2	4	3	3	4	3	2	4	1	3	3	1	1	1	3	3	4	2	53	2
19	1	30	1 año	Médico	4	2	2	2	2	3	4	3	1	1	1	3	3	1	2	3	2	3	3	4	49	2
20	1	42	8 años	Enfermera	5	4	4	2	2	3	4	4	2	4	5	3	2	1	2	1	2	3	4	59	2	
21	2	50	28 años	Tec. Farmacia	4	3	3	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	3	2	3	5	5	4	5	75	3
22	2	36	4 años	Farmacéutico	5	4	3	3	2	1	3	2	3	4	2	5	4	2	2	4	5	5	5	5	69	2
23	2	27	1 año	Tecnólogo Médico	4	3	3	3	3	4	5	5	4	4	2	4	4	1	2	3	1	4	1	4	64	2
24	1	34	1 año	Enfermera	4	4	3	4	3	3	4	4	4	4	1	3	4	3	3	4	3	4	2	4	68	2
25	1	58	32 años	Secretario	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	3	4	3	4	80	3
26	1	36	9 años	Tec. Fisioterapia	1	3	3	2	2	3	3	4	3	4	2	4	4	2	2	2	1	4	2	1	52	2
27	1	34	8 años	Tec. Fisioterapia	4	3	3	3	4	2	4	5	4	4	3	4	3	4	5	4	3	4	4	4	74	3
28	2	59	38 años	Secretario	4	2	2	2	2	2	4	4	4	2	4	4	2	2	2	2	4	4	4	4	58	2
29	2	36	9 años	Tec. Farmacia	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	78	3
30	1	39	9 años	Secretario	4	1	1	4	1	1	4	1	1	1	1	4	1	1	1	1	2	2	5	2	39	1
31	2	53	30 años	Secretario	4	4	4	2	2	2	4	4	4	4	2	4	4	2	4	2	2	2	4	2	62	2
32	1	34	1 año	Odontólogo	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	77	3
33	1	32	1 año	Teleoperador	4	3	3	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	73	2
34	1	42	23 años	Secretario	2	2	1	4	4	2	1	3	3	3	3	3	3	3	1	1	4	4	1	50	2	
35	2	56	34 años	Secretario	4	4	4	3	1	4	1	4	4	1	5	4	1	2	2	1	4	4	4	61	2	
36	1	32	1 año	Odontólogo	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	2	4	4	3	4	4	3	4	4	4	74	3
37	1	55	27 años	Farmacéutica	4	2	4	2	4	1	4	5	2	4	1	5	4	2	4	2	1	2	5	5	63	2
38	1	37	9 años	Teleoperador	1	1	2	1	1	4	3	1	3	2	1	4	3	1	1	3	2	3	3	4	44	1
39	1	58	33 años	Obstetra	2	2	2	2	2	2	4	2	4	4	2	4	2	2	2	2	2	2	2	2	48	2
40	2	52	35 años	Tec. Enfermería	4	4	2	4	2	2	4	2	2	3	2	4	4	2	2	2	2	2	2	2	53	2
41	1	38	9 años	Tec. Laboratorio	2	2	1	2	2	2	3	4	2	2	3	2	2	2	2	2	1	2	3	4	49	2
42	1	56	31 años	Enfermera	2	2	2	2	2	1	4	4	2	4	1	4	2	4	2	2	2	4	4	4	54	2
43	1	33	4 años	Lab. Clínico	5	4	2	4	4	1	4	2	4	4	3	4	4	1	2	3	4	5	4	5	69	2
44	1	31	6 años	Tec. Enfermería	2	2	2	2	4	4	4	4	4	4	2	4	4	2	4	4	2	4	4	2	64	2
45	1	49	30 años	Secretaria	3	1	2	4	1	4	4	5	1	5	1	5	5	1	3	1	1	2	5	1	55	2
46	1	49	30 años	Secretaria	2	2	3	2	4	4	2	2	2	2	2	4	4	4	2	2	2	2	2	4	53	2
47	1	35	9 años	Secretario	2	4	1	1	1	1	4	2	1	1	1	4	2	1	2	1	1	1	2	1	34	1
48	1	28	4 meses	Secretaria	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	78	3
49	1	36	8 años	Tec. Enfermería	5	2	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	2	1	4	3	4	69	2
50	1	31	4 años	Tec. Enfermería	4	4	4	4	2	3	5	4	3	4	3	4	4	2	3	2	1	2	3	4	65	2
51	2	55	38 años	Archivo	3	4	2	4	4	2	4	4	2	2	3	4	4	2	3	2	2	4	1	2	58	2
52	1	53	29 años	Digitadora Estad.	4	3	4	4	4	4	5	2	4	1	1	5	3	1	4	4	1	5	5	5	69	2
53	2	34	9 años	Odontólogo	4	2	2	4	2	4	4	5	4	4	4	4	5	1	4	4	5	5	4	5	76	3
54	2	58	38 años	Secretario	4	2	2	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	4	3	3	4	4	4	71	2
55	1	36	1 año	Secretaria	4	2	3	1	3	2	1	4	4	1	2	3	3	1	4	1	1	2	1	1	44	1
56	1	34	9 años	Tec. Enfermería	4	4	3	4	1	4	4	4	2	5	1	5	2	1	3	3	1	3	4	2	60	2
57	1	34	9 años	Teleoperador	4	4	4	3	3	4	4	2	3	3	3	3	4	3	4	4	2	4	2	4	67	2
58	1	50	24 años	Enfermera	4	4	2	4	2	2	2	2	3	4	2	4	4	2	2	4	2	4	4	4	60	2
59	1	36	14 años	Tec. Enfermería	5	5	5	4	2	1	4	1	5	2	1	4	4	4	4	1	4	4	4	4	68	2
60	2	29	5 años	Chofer ambulancia	5	5	4	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	4	5	4	4	4	4	4	89	3
61	2	30	1 año	Médico	5	4	4	4	4	2	4	4	2	4	4	4	4	2	3	4	2	4	2	4	70	2
62	2	50	30 años	Secretario	4	4	4	2	2	2	2	4	4	2	2	4	2	2	2	2	4	4	4	4	60	2
63	2	38	10 años	Tec. Enfermería	4	2	2	4	4	2	4	4	4	2	4	4	2	2	2	2	2	4	4	4	62	2
64	1	33	9 años	Tec. Enfermería	4	3	4	4	4	4	4	2	4	3	2	4	2	3	4	4	1	3	5	67	2	
65	2	34	1 año	Enfermero	5	4	4	5	5	3	5	4	4	4	4	4	4	1	4	3	4	4	4	4	79	3
66	1	32	2 años	Tec. Enfermería	4	4	5	4	4	3	5	4	4	4	4	4	4	3	4	4	2	4	4	4	78	3
67	1	27	11 meses	Psicóloga	4	3	3	4	4	5	5	5	4	4	3	5	4	2	4	4	3	5	4	5	80	3
68	2	33	6 años	Psicólogo	2	2	1	4	2	5	2	1	3	5	1	4	2	2	1	4	2	5	3	5	56	2
69	2	62	20 años	Chofer ambulancia	5	4	4	4	4	3	4	4	4	5	5	4	5	4	5	4	2	4	2	4	80	3
70	1	33	10 años	Tec. Enfermería	4	2	2	2	4																	

ANEXO 19

BASE DE DATOS CUESTIONARIO SATISFACCIÓN LABORAL

Nº	SEXO	EDAD	TIEM. SERVIC.	PUESTO DE TRABAJO	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	TOTAL	sl	
1	2	32	9 años	Tec. Laboratorio	2	2	1	1	4	2	2	2	1	4	2	4	2	2	2	4	4	2	4	2	49	1	
2	2	58	35 años	Tec. enfermería	1	1	1	1	5	1	4	2	5	5	4	3	4	3	4	1	1	1	1	4	52	1	
3	2	35	7 años	Médico	1	1	1	1	3	1	1	1	1	1	5	1	1	5	3	1	1	1	3	5	38	1	
4	2	34	1 año	Tec. Enfermería	3	3	3	4	4	4	5	5	5	5	1	4	4	5	4	4	4	4	5	4	80	2	
5	1	38	14 años	Tec. Fisioterapia	1	1	1	1	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	4	3	3	3	56	1	
6	2	28	11 meses	Nutricionista	1	1	1	1	3	1	1	1	1	1	1	3	1	2	1	1	1	1	4	5	33	1	
7	1	54	27 años	Tec. Enfermería	2	2	2	2	2	4	4	4	4	4	2	4	2	3	4	3	3	3	3	3	58	1	
8	1	43	14 años	Médico	1	1	1	2	1	1	1	1	1	3	2	1	1	1	2	2	2	3	4	2	33	1	
9	2	41	6 años	Médico	4	2	4	2	2	4	4	4	4	4	4	2	4	4	2	4	4	4	4	4	70	2	
10	1	35	14 años	Tec. Fisioterapia	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	2	5	5	4	5	5	5	94	2	
11	1	34	4 años	Médico	2	1	1	1	1	2	4	4	4	4	4	2	3	3	3	3	3	3	2	4	54	1	
12	1	36	9 años	Tec. Laboratorio	2	2	2	2	4	2	2	2	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	2	4	62	2
13	2	35	8 años	Tec. Laboratorio	2	2	2	4	4	4	4	2	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	70	2
14	1	38	14 años	Tec. Dental	1	1	1	2	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	68	2
15	1	37	9 años	Tec. Enfermería	3	3	3	2	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	73	2
16	2	58	35 años	Chofer ambulancia	2	2	2	2	1	2	4	2	1	4	5	3	4	4	1	2	4	2	3	4	54	1	
17	1	27	4 años	Tec. Dental	1	1	1	2	4	3	4	4	4	4	4	2	3	3	2	4	4	4	4	5	63	2	
18	1	37	9 años	Tec. Enfermería	1	1	1	1	3	1	1	1	1	1	3	1	1	3	1	1	1	1	3	1	28	1	
19	1	30	1 año	Médico	1	1	1	1	1	1	1	1	1	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	40	1	
20	1	42	8 años	Enfermera	1	1	1	1	5	2	2	2	2	2	2	4	2	2	2	2	2	3	3	1	42	1	
21	2	50	28 años	Tec. Farmacia	3	3	2	2	3	2	3	3	3	4	4	4	2	3	4	4	4	4	4	4	65	2	
22	2	36	4 años	Farmacéutica	2	2	2	2	4	2	5	5	3	4	5	5	3	4	5	3	5	5	5	3	74	2	
23	2	27	1 año	Tecnólogo Médico	3	3	3	4	4	3	1	3	3	3	5	4	3	4	4	3	4	4	2	4	67	2	
24	1	34	1 año	Enfermera	2	2	2	2	4	3	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	69	2	
25	1	58	32 años	Secretario	4	3	3	4	4	4	5	4	5	5	4	4	5	5	4	5	4	5	5	87	2		
26	1	36	9 años	Tec. Fisioterapia	1	1	1	1	4	1	2	2	2	4	4	3	2	3	3	3	2	2	3	3	47	1	
27	1	34	8 años	Tec. Fisioterapia	3	3	2	2	1	3	2	2	2	5	4	3	3	4	3	3	4	4	3	4	60	1	
28	2	59	38 años	Secretario	2	3	3	2	4	2	2	2	2	4	4	2	2	3	4	2	4	4	4	2	57	1	
29	2	36	9 años	Tec. Farmacia	2	2	2	2	4	2	4	4	4	2	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	66	2	
30	1	39	9 años	Secretario	4	2	1	1	4	1	4	1	4	4	4	1	4	4	2	4	4	4	4	5	62	2	
31	2	53	30 años	Secretario	2	2	2	2	4	2	4	4	4	4	4	2	2	2	4	4	4	4	2	4	62	2	
32	1	34	1 año	Odonólogo	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	79	2	
33	1	32	1 año	Teleoperador	2	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	75	2	
34	1	42	23 años	Secretario	1	1	1	3	4	3	4	3	3	4	4	3	1	3	2	3	3	3	2	3	54	1	
35	1	56	34 años	Secretario	1	1	1	2	1	2	1	3	2	4	1	3	2	3	2	3	4	4	3	4	47	1	
36	1	32	1 año	Odonólogo	3	3	3	3	4	2	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	72	2	
37	1	55	27 años	Farmacéutica	1	2	2	2	4	2	2	2	4	4	4	4	2	4	4	2	4	4	4	2	59	1	
38	1	37	9 años	Teleoperador	1	1	1	1	3	4	3	3	2	3	5	3	1	5	4	3	2	4	3	3	55	1	
39	1	58	33 años	Obstetra	1	1	1	1	4	1	1	1	1	4	2	2	2	2	2	2	2	2	4	2	38	1	
40	2	52	35 años	Tec. Enfermería	2	2	1	1	4	2	2	2	3	3	4	2	1	2	2	3	3	3	3	2	47	1	
41	1	38	9 años	Tec. Laboratorio	1	1	2	1	4	2	2	2	2	2	4	4	2	2	3	2	3	3	3	3	48	1	
42	1	56	31 años	Enfermera	2	2	2	2	4	2	2	2	2	2	4	2	2	4	3	4	4	4	4	4	55	1	
43	1	33	4 años	Lab. Clínico	3	2	1	3	1	2	4	3	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	65	2	
44	1	31	6 años	Tec. Enfermería	4	2	2	4	2	2	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	70	2	
45	1	49	30 años	Secretaría	1	1	1	4	2	1	5	3	4	5	5	2	1	1	4	5	5	5	4	4	63	2	
46	1	49	30 años	Secretaría	2	2	2	2	2	2	2	2	3	4	4	2	2	2	2	2	4	2	2	2	47	1	
47	1	35	9 años	Secretaría	1	1	1	1	2	2	2	2	2	4	4	1	1	1	5	4	2	4	2	4	45	1	
48	1	28	4 meses	secretaría	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	80	2	
49	1	36	8 años	Tec. Enfermería	3	3	1	3	5	3	3	3	3	2	2	2	3	3	5	4	3	3	4	3	61	2	
50	1	31	4 años	tec. enfermería	1	1	2	1	4	1	3	2	3	3	4	3	3	3	4	4	3	4	3	3	55	1	
51	2	55	38 años	Archivo	2	2	3	3	1	3	2	2	2	4	4	4	2	1	4	3	4	3	4	2	56	1	
52	1	53	29 años	Digitadora Estad.	1	1	3	1	1	4	2	1	1	4	4	3	4	3	3	4	3	4	3	4	54	1	
53	2	34	9 años	Odonólogo	4	4	4	4	4	4	2	4	5	5	4	2	5	5	5	5	5	5	5	5	83	2	
54	2	58	38 años	Secretario	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	77	2	
55	1	36	1 año	Secretaría	3	1	1	3	3	2	3	4	2	4	3	2	2	3	3	2	3	3	3	1	51	1	
56	1	34	9 años	Tec. Enfermería	2	2	1	3	4	4	4	3	4	4	4	4	1	3	3	4	4	4	4	2	64	2	
57	1	34	9 años	Teleoperador	3	2	3	3	4	2	4	4	4	4	4	3	2	4	3	3	4	4	4	4	68	2	
58	1	50	24 años	Enfermera	1	2	2	2	4	2	2	2	2	4	4	4	2	3	4	4	4	4	4	2	58	1	
59	1	36	14 años	Tec. Enfermería	1	4	2	4	5	2	4	4	4	5	4	4	2	4	2	4	4	4	4	4	71	2	
60	2	29	5 años	Chofer ambulancia	4	4	4	4	5	2	4	4	4	5	4	5	4	5	4	5	5	5	4	5	86	2	
61	2	30	1 año	Médico	3	1	1	2	1	4	3	3	4	5	4	3	3	3	3	4	4	4	4	2	61	2	
62	2	50	30 años	Secretario	2	2	2	2	4	2	2	2	2	2	4	2	2	2	4	2	2	2	2	2	46	1	
63	2	38	10 años	Tec. Enfermería	2	2	2	2	4	2	4	4	4	2	2	2	2	2	2	2	4	4	4	2	56	1	
64	1	33	9 años	Tec. Enfermería	2	1	1	3	2	3	3	4	3	3	3	3	2	3	4	4	4	4	3	2	57	1	
65	2	34	1 año	Enfermero	3	3	3	4	4	4	4	4	3	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	78	2	
66	1	32	2 años	Tec. Enfermería	1	1	1	1	4	4	5	5	5	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	73	2	
67	1	27	11 meses	Psicóloga	2	2	2	3	4	2	4	3	3	3	4	4	4	3	4	4	4	4	3	66	2		
68	2	33	6 años	Psicólogo	1	1	1	2	5	1	1	2	2	3	5	5	4	3	5	3	5	5	3	4	61	2	
69	2	62	20 años	Chofer ambulancia	4	3	3	3	4	2	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	73	2	
70	1	33	10 años	Tec. Enfermería</																							

ANEXO 20
FOTOS DE LA APLICACIÓN DE LOS INSTRUMENTOS

