

UNIVERSIDAD PRIVADA ANTENOR ORREGO
FACULTAD DE MEDICINA HUMANA
SEGUNDA ESPECIALIDAD EN MEDICINA HUMANA



**PROYECTO DE INVESTIGACIÓN PARA OPTAR EL TÍTULO DE SEGUNDA
ESPECIALIDAD PROFESIONAL DE MÉDICO ESPECIALISTA EN
ADMINISTRACIÓN Y GESTIÓN EN SALUD**

**Factores asociados a la satisfacción laboral de los trabajadores en un
Hospital II-1**

Área de Investigación:

Medicina Humana

Autor:

Viera Meza, Cleyman Jhans

Asesor:

Tresierra Ayala, Miguel Ángel

Código Orcid: <https://orcid.org/0000-0003-2351-527X>

TRUJILLO – PERU

2024

Factores asociados a la satisfacción laboral de los trabajadores en un Hospital II-1

INFORME DE ORIGINALIDAD



FUENTES PRIMARIAS

1	hdl.handle.net Fuente de Internet	3%
2	repositorio.uwiener.edu.pe Fuente de Internet	1%
3	repositorio.upao.edu.pe Fuente de Internet	1%

Excluir citas Activo
Excluir bibliografía Activo

Excluir coincidencias < 1%

Declaración de originalidad

Yo, TRESIERRA AYALA MIGUEL ANGEL, docente del Programa de Estudio Segunda Especialidad de Medicina, de la Universidad Privada Antenor Orrego, asesor del proyecto de investigación titulado "Factores asociados a la satisfacción laboral de los trabajadores en un Hospital II-1", autor VIERA MEZA CLEYMAN JHANS, dejo constancia de lo siguiente:

- El mencionado documento tiene un índice de puntuación de similitud de 06%. Así lo consigna el reporte de similitud emitido por el software Turnitin el 02 de setiembre del 2024.
- He revisado con detalle dicho reporte y el proyecto de investigación, "Factores asociados a la satisfacción laboral de los trabajadores en un Hospital II-1", y no se advierte indicios de plagios.
- Las citas a otros autores y sus respectivas referencias cumplen con las normas establecidas por la Universidad.

Trujillo, 03 de setiembre del 2024



FIRMA DEL ASESOR
Tresierra Ayala Miguel Ángel
DNI: 17815831
ORCID: <https://orcid.org/0000-0003-2351-527X>



FIRMA DEL AUTOR
Viera Meza Cleyman Jhans
DNI: 48014756

I. DATOS GENERALES

1. TÍTULO Y NOMBRE DEL PROYECTO:

Factores asociados a la satisfacción laboral de los trabajadores en un Hospital II-1.

2. LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Biomedicina molecular y salud comunitaria.

3. TIPO DE INVESTIGACIÓN:

3.1. De acuerdo a la orientación o finalidad: Aplicada

3.2. De acuerdo a la técnica de contrastación: Analítico

4. ESCUELA PROFESIONAL Y DEPARTAMENTO ACADÉMICO:

Unidad de Segunda Especialidad _ Facultad de Medicina Humana

5. EQUIPO INVESTIGADOR:

5.1. Autor: Viera Meza, Cleyman Jhans

5.2. Asesor: Tresierra Ayala, Miguel Ángel

6. INSTITUCIÓN Y/O LUGAR DONDE SE EJECUTA EL PROYECTO:

Hospital La Esperanza-Essalud.

7. DURACION: 8 meses.

Fecha de inicio: 01/01/2024

Fecha de término: 31/08/2024

II. PLAN DE INVESTIGACIÓN

1. RESUMEN EJECUTIVO DEL PROYECTO DE TESIS

Se llevará a cabo un estudio, para determinar los factores asociados a satisfacción laboral de trabajadores en un Hospital II-1, 2024. Materiales y métodos: se realizará a través de un estudio transversal analítico, con 2 poblaciones, además se realizará la comparación de las variables con el fin de contrastar la hipótesis. El procesamiento y respectivo análisis estadístico se llevará a cabo en el programa SPSS v25.0, se aplicará el Test Chi2 y la prueba OR con intervalos confianza respectivos, para posteriormente realizar análisis bivariado, además como la satisfacción es multifactorial se obtendrá la función de regresión logística para determinar los factores laborales predominantes que afectan la satisfacción laboral.

Palabras clave: Satisfacción laboral, Factores asociados, Trabajadores de salud.

2. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

El gran desafío que toda institución de salud tiene es lograr cumplir con las expectativas de todos sus trabajadores traduciéndose esta en satisfacción de sus necesidades, por lo que las preguntas que con frecuencia nos preguntamos si en los Hospitales de Essalud, los profesionales están satisfechos con realizar su trabajo, y que esperan como recompensa en el desarrollo de cada una de sus actividades, este tipo de interrogantes son las que motivan a investigar y conocer que factores esta relacionados con su satisfacción, ya que esta terminara influyendo positiva o negativamente en la forma de atención que reciben, cuando acuden en la búsqueda de atención.

La OMS menciona que la calidad como uso eficiente de recursos, altos estándares de preparación de sus profesionales, riesgos mínimos para el paciente, cuyos resultados finales son traducidos en una satisfacción plena para el paciente; pero lo que llama enormemente nuestra atención es que se hace mención nula a la satisfacción de los clientes internos,

quienes cumplen un rol preponderante e importante en la construcción de la satisfacción de cada uno de los usuarios. (1)

Donabedian menciona que, la satisfacción de los profesionales favorece y garantiza un mejor desempeño y que las instituciones de salud deben prestar vital importancia en este. La satisfacción es una actitud favorable o no que los trabajadores demuestran en el desempeño de las funciones, reflejándose en la atención que este brinde a la población usuaria, además que permita garantizar el cumplimiento idóneo de indicadores y metas con las que la institución es medida. Por lo que podemos inferir, que los factores relacionados a satisfacción del trabajador son múltiples y están vinculados generalmente con incentivos y necesidades que cada uno de ellos tienen, además del tipo de liderazgo de los que toman decisiones, etc. (2)

En los establecimientos de Essalud, de manera cotidiana se mide la satisfacción tanto del cliente externo como del interno, siendo esta una política institucional con el fin de poder mantener estándares de satisfacción mayor del 80%, pero observamos que según los reportes emitidos por la Unidad de Calidad y Planeamiento de las redes asistenciales, estos llegan aproximadamente al 65%, existiendo una brecha aún alta, lo que refleja desorganización, sumado a ello la ausencia de un plan de trabajo anualizado con objetivos y estrategias que promuevan incentivos, capacitaciones, fomento de habilidades blandas, etc. que garanticen una tasas de satisfacción deseable en sus trabajadores, lo que ha llevado a un aumento en el descontento en los trabajadores y usuarios asegurados, que acuden a recibir atención; debido al aumento de reclamos de los usuarios. (3,4)

Por ello es primordial e importante realizar el estudio que nos permitirá identificar los factores asociados a la satisfacción de trabajadores de salud en un Hospital II.1, y que han ocasionado el descontento para el desempeño de sus funciones de los usuarios internos, lo que nos va permitir generar estrategias y acciones que permitirán garantizar una

buena satisfacción de los mismos trabajadores, y de esta manera controlar este tipo de indicadores y lograr los estándares deseados.

PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

¿Cuáles son los factores asociados a la satisfacción de los trabajadores en un Hospital II-1, 2024?

3. ANTECEDENTES DEL PROBLEMA

Guivin (5) llevó a cabo un estudio correlacional en 2022 para determinar qué factores sociodemográficos influyen en la satisfacción laboral de Licenciadas en enfermería del Hospital Rezola, Cañete. Con una muestra de 71. El resultado fue que solo el 24.6% estaba satisfecho, de los cuales el 31.3% trabajaba más de 10 años, y en términos de demografía, el 90.2% era femenino y el 39.3% tenía entre 31 y 40 años. Concluyendo que la especialidad, años ejercicio profesional, y cargo de confianza son los factores sociodemográficos con correlación significativa con la satisfacción laboral, con valores de p de 0.026), 0,034 y 0.041, respectivamente.

Obando (6) realizó un estudio correlacional y cuantitativo en 2023 para determinar la relación de la motivación y la satisfacción de los empleados de un hospital II-1 en Trujillo. Con población de 100 colaboradores. Los resultados se obtuvieron utilizando el RHO de Spearman revelando una relación de corte directa de la motivación con las políticas administrativas, condiciones físicas, desarrollo personal, relaciones interpersonales, los beneficios laborales, desempeño de funciones y la interacción con sus autoridades. Concluyó que existe una correlación de la motivación y satisfacción laboral en los trabajadores de ese nosocomio en 2023.

Ccose (7) realizó en el 2021 un estudio correlacional con el fin de demostrar cómo se relacionan la motivación y satisfacción laboral en un Hospital-Apurímac. Participaron 91 profesionales. Los hallazgos mostraron que el 52 % se sentía motivado en un nivel medio, mientras que el 60 % tenía una necesidad de poder elevado. El 75 % de los

entrevistados tenía un nivel medio de satisfacción. Concluyendo que hay relación entre las variables estudiadas.

Ferreyros (8) realizó una investigación no experimental, correlacional y descriptiva, para determinar la relación de la remuneración y la satisfacción laboral en la empresa Varga, Tarapoto-2020. La población fue de 34 colaboradores. Resultados: La remuneración fue evaluado como 61.76%, 20.59% y 17.65, es decir medio, alto y bajo respectivamente, y las dimensiones estudiadas con menor relación con la satisfacción fue la remuneración básica y las prestaciones con Rho Spearman 0,343 y 0,240 respectivamente. Finalmente, concluyo que hay una relación bastante significativa de variables. Además, la correlación entre ellas fue positiva y de nivel moderado.

Llamoga (9) ejecuto un estudio descriptivo – correlacional, para medir la relación del clima organizacional y la satisfacción de los médicos residentes del Hospital III1 en Trujillo - 2023. con 102 médicos residentes. Los resultados mostraron que el 29,4 % tenía una alta satisfacción laboral y percepción buena del clima organizacional. Encontrando correlación altamente positiva, y de nivel fuerte en variables estudiadas (Rho: 0.915; p: 0.001).

Villalobos et al. (10) realizaron una investigación cuantitativa y correlacional en el año 2020, para determinar relación clima laboral y la satisfacción laboral en dependencia del gobierno en México. Participaron 22 colaboradores. Concluyeron que existe una relación fuerte entre los factores estudiados, traduciendo que un clima laboral desfavorable llevará a insatisfacción laboral.

Castro (11) realizó un estudio tipo metaanálisis en el 2021, para determinar la relación clima laboral y satisfacción laboral, en organizaciones públicas y privadas, siguiendo lineamientos de la guía PRISMA, con un total de 7 estudios. Sus resultados demostraron relación

positiva de variables, concluyendo que mejorando el clima laboral garantizara una mejor satisfacción en el trabajo.

Baldeón (12) realizó una investigación casos - controles, cuyo objeto fue determinar asociación de la satisfacción del personal con los factores de motivación, remuneración, discriminación, capacitación, exceso de trabajo, trabajo en equipo, relaciones entre trabajadores, estrés, y otros, en el personal del Hospital Ramiro Priale – Huancayo – 2015. Conto con 452 trabajadores. Llegó a concluir que las bajas remuneraciones, la falta de capacitación, exceso de trabajo y el trabajo en equipos deficiente fueron factores asociados predominantes. Las variables con mayor fuerza de asociación fueron la remuneración (OR de 2,461) y el exceso de trabajo (OR de 2,496).

Hualcas (13) hizo un estudio correlacional - descriptivo con el fin de determinar la relación del clima laboral y la satisfacción laboral en una empresa de hidrocarburos Chimbote, 2020. Con una población de 36 trabajadores. Luego del análisis, resultó que la percepción fue opuesta en todos los grupos ocupacionales: muy favorable para los administrativos, 53,7%, y poco favorable para los operativos, 58,1%. Después del análisis de los resultados, concluyó existe correlación nivel moderado y positiva entre el clima laboral y la satisfacción laboral.

López S. et al. (14) en su estudio cuantitativo no experimental, correlacional y transversal, busco determinar la relación de la carga laboral y la satisfacción de enfermería en el servicio de emergencia del Hospital Guillermo Irigoyen–Essalud, 2019. Contando con 100 de población. Los hallazgos indicaron que la carga laboral, la carga mental y organización del servicio, tuvieron una relación de carácter significativo e indirecto con la satisfacción laboral con valores de rho de: -0.289 (p:0.004), -0.366 (p=0.000) y -0.230 (p=0.021) respectivamente.

Ángel-Salazar E.M. et al. (15) Llevaron a cabo en el año 2020 un estudio transversal-analítico de correlación, con el objetivo de analizar la relación

del clima organizacional y la satisfacción del personal de salud. Contaron con una muestra de 182 trabajadores. En sus resultados demostraron una asociación de carácter significativa y nivel moderada de las variables estudiadas ($r: 0.205$; $p: 0.05$).

4. JUSTIFICACIÓN DEL PROYECTO

El gran desafío de una organización de salud, es generar estrategias que repercutan positivamente en la satisfacción de necesidades que los usuarios tienen. Pero también, es importante lograr una satisfacción plena de sus trabajadores.

La presente investigación se justifica en el rol que cumple las instituciones de salud para garantizar a la sociedad el acceso y cobertura de los servicios de salud oportunas y con calidad, por lo que es sumamente primordial conocer, establecer y caracterizar, los factores relacionados con la satisfacción de los trabajadores, para que, a partir de resultados que se obtendrán en la investigación, se puedan generar las estrategias necesarias que permitan mejorar la satisfacción de sus trabajadores, lo que permitirá garantizar calidad de atención a los usuarios que acuden por atención, quienes son la prioridad y la razón de ser en Essalud.

La investigación tiene su justificación metodológica, ya que, a través de herramientas como los cuestionarios, se encontrarán los factores asociados que inciden en la satisfacción laboral.

Se justifica valorativamente, porque en esta institución pública, se identificará el cuello de botella de los factores que se manifiestan en la satisfacción laboral de dichos trabajadores. Partiendo de ello, se podrá implementar estrategias de mejora en la forma que se realiza la atención a la población, lo que permitirá cumplir con los indicadores propuestos para dicho establecimiento, además permitirá mejorar los procesos y flujos de atención que garantizaran disminuir las brechas de desigualdad social.

Se justifica académicamente, ya que los resultados obtenidos podrán ser usados como una fuente confiable de información, para estudios posteriores en temas relacionados.

5. OBJETIVOS

Objetivo general

Analizar si existen factores asociados a la satisfacción laboral de los trabajadores en un Hospital II-1, 2024.

Objetivos específicos

- Conocer el nivel de satisfacción laboral en los trabajadores en un Hospital II-1, 2024.
- Establecer los factores sociodemográficos y laborales, asociados a la satisfacción laboral de los trabajadores en un Hospital II-1, 2024.
- Hacer el análisis multivariado para identificar los factores estadísticamente significativos con la satisfacción laboral en un Hospital II-1, 2024.

6. MARCO TEÓRICO

La satisfacción laboral representa uno de los indicadores primordiales en el estudio de organizaciones, y su desempeño en la atención que brindan a sus usuarios (16).

Koontz et al. (16) refieren que la satisfacción laboral es el bienestar experimentado por los trabajadores dentro de sus centros laborales, y este se encuentra relacionado a la motivación para el trabajo.

Para Bracho (16) define la satisfacción laboral como la respuesta afectiva, que resulta de su relación con las necesidades, experiencias, expectativas y los valores que caracteriza a cada trabajador de una institución y las condiciones que perciben.

Morillo (16) define la satisfacción laboral como el criterio positivo o negativo que los empleados tienen sobre sus labores desarrolladas en el

trabajo expresadas a través de las recompensas ofertadas, expectativas al trabajo, relaciones interpersonales y el tipo de dirección gerencial.

Robbins (17) hace mención que los factores con gran influencia en la satisfacción son: las recompensas, condiciones de trabajo, trabajo en equipo y el ajuste personalidad y el puesto, cumplido todo ello va a traer como resultado aumento de la productividad, satisfacción, de lo contrario llevara a ausentismo, renuncias, rotaciones, etc.

La satisfacción laboral viene a definirse como la percepción de carácter subjetivo de cada trabajador respecto a su trabajo y esta comprende aspectos como: tipo de sistema de control, la remuneración, oportunidades de crecimiento, situación de trabajo, la relación con los demás trabajadores, etc.; además puede entenderse como el índice o grado de gozo obtenidos de su trabajo (18).

La satisfacción laboral aumenta cuando la conducta de la institución hacia ciertos factores (como las opciones para mejorar, el cargo, el reconocimiento, etc.) sean favorables, Reitz (19) menciona que una institución que no promueva que sus colaboradores alcancen una satisfacción plena con su trabajo, tendrán resultados negativos, lo que se traducirá en: tardanzas, absentismo, rotaciones y apatía; pero si logra que el trabajador se mantenga satisfecho en sus labores, se traducirá en conductas positivas, y por ende en un crecimiento sostenible de la institución.

Es relevante mencionar que los trabajadores que se sienten a gusto en el desarrollo de sus labores, disfrutan de lo que hacen, sumado a buenas relaciones interpersonales y con sus superiores, van a rendir más, ofreciendo mayores aportes que se traducirán en un mayor crecimiento de la institución (20).

Robbins (21) coincide con los demás, y refiere que la satisfacción son las actitudes que un empleado demuestra en su trabajo, pudiendo estas ser buenas o no.

Lawler (22) propuso un modelo de determinantes de satisfacción en el trabajo, que resalta las expectativas-recompensas, desde las distintas perspectivas en el trabajo, las cuales pueden producir satisfacción o insatisfacción laboral.

Según Herzberg J. (22, 23), hay dos tipos de factores laborales: extrínsecos e intrínsecos. Los primeros se enfocan en las condiciones de trabajo como las políticas establecidas en la institución, el salario y seguridad, mientras que los intrínsecos se enfocan en el contenido del trabajo, logro y responsabilidad.

Condiciones de satisfacción laboral

Locke (24,25) identifico varias de estas características sobre los factores relacionados a la satisfacción, clasificándolas en 2 categorías: condiciones y eventos de la Satisfacción:

- En el trabajo: está relacionado con las oportunidades de aprendizaje, las probabilidades de éxito, la dificultad, la cantidad de trabajo y el control de los métodos.
- Con el salario: referido a la existencia o no de una distribución equitativa y al método de acuerdo a las funciones desempeñadas.
- Con la promoción: oportunidades formativas sobre la base de la promoción.
- Con el reconocimiento: debe haber un plan de reconocimiento de desempeño.
- Con los beneficios: relacionada con los beneficios sociales: seguros, pensiones, vacaciones y primas.
- Con las condiciones presentadas en el trabajo: Se mide por las condiciones dentro del ambiente laboral como: diseño del puesto, descansos, horario y la temperatura.

- Con la supervisión: Que guarda relación con la forma de realizar control y supervisión, donde se evalúa el uso de habilidades administrativas, técnicas y las relaciones en el área laboral.
- Con los compañeros: relacionado con el compañerismo, competitividad, apoyo y trabajo en equipo.
- Con la dirección y la organización: se relaciona con las políticas de beneficios y salarios que la organización oferta.

Existe actualmente trabajos de investigación sobre motivación quienes concluyen que esta afecta positiva o negativamente en la satisfacción laboral.

Aspectos sociodemográficos

Hace referencia a las características socioeconómicas, culturales y biológicas presentes en una población sujeta a estudio, tomando las características medibles. (25-27)

Sexo: Vienen a ser todas los caracteres físicos y biológicos que van a diferencian hombres de mujeres, que se diferencia del género ya que esta se evalúa por los roles, expectativas y conductas que se designa a hombres y mujeres, que varía con el paso del tiempo, influenciada muchas veces por las costumbres y cultura. (27,30)

Edad: Es el tiempo que vive una persona, para nuestra investigación será el tiempo en años de vida que tiene el personal en el momento en el que se aplicara el instrumento. (28)

Estado civil: Situación de una persona de acuerdo a leyes y costumbres del país en relación al matrimonio, el cual brinda determinados derechos y deberes a estos dentro de la sociedad. (29)

Años de servicio: Se mide a través de los años de experiencia en la adquisición de conocimientos, además estas se van fortaleciendo tanto en actitudes y sus intervenciones en el transcurso del tiempo, lo que le dotara de habilidades y destrezas que permitirán afrontar de mejor manera situaciones en su vida profesionales y personal. (30)

Factores laborales

Beneficios laborales y remunerativos: Gonzales (31,34) define como factores influyentes en la satisfacción laboral, debido a que estas satisfacen necesidades fisiológicas; además catalogados como símbolo de status, reconocimiento y seguridad, etc.

Marriner (32-34) refiere que las recompensas justas inciden en una mejor satisfacción, y el trabajador siente que esta se debe a su desempeño, si ocurre lo contrario, tiende a surgir insatisfacción laboral, que afectara la productividad, así como un deterioro en la calidad percibida en el entorno.

Políticas administrativas: Marriner (32-34) las define como el nivel de motivación para hacer frente al lineamiento normativo de las instituciones que regulan directamente el comportamiento laboral del trabajador.

Condiciones físicas o materiales: Robbins (21,34) las define como los medios que facilitan el desarrollo de sus funciones, además de indicador de mejor eficiencia y por ende mayor desempeño. Dentro ellas encontramos el confort, que depende de las condiciones que la institución ofrece.

Los trabajadores también observan aspectos de amplitud, ambientes y su distribución, que exista mobiliario adecuado y suficiente, operatividad, privacidad y disponibilidad de servicio. (34)

Según Salvo (34) el personal se sentía más disconforme y con poco ánimo de proseguir las labores por el ruido, el aseo, la iluminación, ventilación deficiente, temperatura sofocante, sumado a la necesidad de laborar con equipos deficientes.

Relaciones sociales: López (34) las define como el nivel de complacencia como resultado de la interrelación entre miembros de la organización, con los que articula y coordina actividades diarias, si estas son buenas se traducirán en confianza, empatía, trabajo en equipo y responsabilidad, lo

que además permitirá un crecimiento de cada integrante del equipo. El trabajo de equipo es labor llevada a cabo por un conjunto de personas a quienes los motiva un objetivo en común, ello indistintamente que se tiene presente que cada uno también desarrolla tareas individuales para conseguirlo.

Toda organización reconoce lo importante que resulta el trabajo en equipo porque permite mejorar la competitividad y permite generar un clima laboral armonioso y una comunicación efectiva, integrando a sus nuevos colaboradores y los antiguos, transmitiendo valores y cultura, y que tiene como meta conducirlos a alcanzar un objetivo común en el que se integren todas las capacidades de cada uno de ellos. (34)

Desempeño de tareas: Ramos (34) lo define como la capacidad que tiene el trabajador para poder desarrollar a cabalidad sus funciones y obligaciones de acuerdo a las responsabilidades encomendadas en la ejecución de una actividad, Por lo que, no solo se requieren de habilidades, sino también de destrezas, los conocimientos, etc. necesarios para ejecuta de manera correcta una tarea específica, siendo también importante y muy necesario la participación de otros componentes como la voluntad, interés y la decisión de realizarlas.(34)

Relación con la autoridad: Ramos (34) lo define como la apreciación valorativa del trabajador hacia su jefe inmediato, relacionado a sus actividades diarias. Al trabajador le interesa que sus jefes sean responsables, además de que sean líderes, permitiendo que la organización llegue a cumplir sus objetivos planteados.

Desarrollo personal: Kennet (35) las refiere como la oportunidad que el trabajador tiene para poder realizar las actividades de gran relevancia a su autorrealización, es decir los trabajadores suelen preferir la realización de actividades que le permitan poner en práctica sus capacidades y conocimientos, además que estas les brinden libertad e información para mejorar sus habilidades y rendimiento.

Según Antonio Lucas Marín, el comportamiento humano siempre está motivado, a pesar de no siempre tener claro el motivo. Los motivos se utilizan para explicar la actuación final de una persona y son estos los que impulsan a las personas a moverse hacia una actividad (36). Otros como Kanfer, Campbell & Pritchard y Vroom (34,36) definen la motivación laboral como una fuerza psicológica emergida desde el interior de las personas y que establece la dirección adecuada de las conductas, el nivel de esfuerzo y persistencia para llevar a cabo los roles que la institución los encargue.

La capacitación es una herramienta que las instituciones utilizan para fortalecer el capital humano con el que cuentan, lo que permite educar el talento que tienen cada uno de los trabajadores. La capacitación mejora las habilidades, la creatividad potencial, la capacidad, y los conocimientos del personal, traduciéndose en mayor eficiencia y competitividad en la institución (36).

La satisfacción laboral se encuentre enmarcada con el ámbito laboral, es decir con el empleo actual, el trabajo en equipo, la remuneración, las oportunidades para ascender, la supervisión, características socio-biológicas de los trabajadores. (36-38)

También, según Álvarez-Flores (39), es importante considerar los elementos que la impulsan, es decir, los factores que determinan o condicionan el cambio, de ellos tenemos los factores sociodemográficos: estado civil, edad y el sexo, así como factores laborales como la promoción, el salario, el reconocimiento, condiciones laborales, los beneficios, la supervisión y la satisfacción con los compañeros de trabajo y la empresa.

7. HIPÓTESIS

H0: No existen factores asociados a la satisfacción de los trabajadores en un Hospital II-1, 2024.

H1: Existen factores asociados a la satisfacción de los trabajadores en un Hospital II-1, 2024.

8. MATERIAL Y METODOLOGÍA

a. Diseño del estudio: El estudio corresponde a un diseño Transversal Analítico. (40-42)

Se realizará un estudio Transversal Analítico en los trabajadores de salud en un Hospital II.1, estos serán distribuidos en dos grupos: trabajadores con satisfacción laboral y trabajadores con insatisfacción laboral (40-42), distribuidos en relación 1:1. Cada uno de los cuales responderá el cuestionario validado por MINSA 2002, Zelada R. (43) y Coaguila, P. et al. (44), con prueba Alfa de Cronbach de 0,861.

b. Población, muestra y muestreo:

Población diana: Estará constituida por todos los trabajadores de la salud de instituciones de salud de nivel II-1.

Población de estudio: Lo conformaran todos los trabajadores de salud de un Hospital II-1, que acepten participar y se encuentran laborando en el periodo 2024.

Muestra: Estará conformado por el total de trabajadores de salud pertenecientes a un Hospital II-1, que se encuentren trabajando al año 2024, y que aceptaron ser parte del estudio.

Muestreo: No será necesario utilizar muestreo, porque el estudio será tipo censal.

Criterios de selección

Criterios de inclusión: Todos los trabajadores en condición de nombrados y contratados en un Hospital II-1, y con al menos 1 año de experiencia laboral.

Criterios de exclusión: Trabajadores de salud en un Hospital II.1, que se encontraron al momento de realizar la aplicación del instrumento de licencia, vacaciones o en año sabático.

c. Definición operacional de variables

Variables		Definición operacional	Tipo	Escala	Índice	Instrumento
Satisfacción laboral		Percepción que siente y tiene un trabajador sobre su trabajo medida con la escala de Likert.	Cualitativa	Nominal	Satisfecho No satisfecho	Encuesta
Factores sociodemográficos	Edad	El tiempo en años de vida del personal al momento en el que se aplicará el instrumento	Cualitativa	Ordinal	20-35 36-50 51 a más	Encuesta
	Sexo	Condiciones físicas y biológicas que van a diferencian hombres de mujeres	Cualitativa	Nominal	M/F	
Factores laborales	Tiempo laboral	Cantidad de años de servicio desde su ingreso a la institución.	Cualitativa	Ordinal	1-5 6-10 >10	
	Remuneración	El sueldo que percibe es el idóneo en relación a las labores desarrolladas.	Cualitativa	Nominal	Si No	

	Reconocimiento	Recibe premios y reconocimientos a menudo, y estos son distribuidos en forma justa y equitativa.	Cualitativa	Nominal	Si No
	Capacitación	Oportunidad de mejorar las habilidades, la capacidad, la creatividad potencial y los conocimientos del personal	Cualitativa	Nominal	Si No
	Motivación	Se siente elogiado por el trabajo que realiza	Cualitativa	Nominal	Si No
	Trabajo en equipo	Para cumplir con las tareas y objetivos, todos trabajan en coordinación y equipo.	Cualitativa	Nominal	Si No
	Exceso de trabajo	Trabajo del personal superiores a las 35-40 horas semanal	Cualitativa	Nominal	Si No

d. Procedimientos y técnicas:

Para el desarrollo del presente proyecto se realizarán las siguientes acciones:

- 1) Una vez aprobado el proyecto, se realizará el trámite de los permisos necesarios en la Unidad de Segunda Especialidad de la Universidad.
- 2) Luego se presentará una solicitud a la Oficina de capacitación de un Hospital II-1, el permiso para poder ejecutar el proyecto.
- 3) Una vez obtenido el permiso de la oficina de capacitación de la institución se coordinará con el director del Hospital la autorización para aplicar la Ficha de Recolección de Datos (Anexo 02), previa firma del consentimiento informado (Anexo 01), por las personas que formaran parte de la investigación.
- 4) Posteriormente se procederá a Seleccionar los Casos y Controles en relación 1:1, además del registro de datos de interés para el estudio.
- 5) Finalmente se elabora cuidadosamente nuestra base de datos, para lo cual utilizaremos el programa EXCEL, para el posterior análisis.

e. Plan de análisis de datos

Los datos se procesarán empleando el programa del SPSS v25, cuya base de datos será elaborada previamente en EXCEL.

Estadística Descriptiva:

Los resultados serán mostrados mediante tablas o cuadros entrada doble, y estarán ordenados en relación a los objetivos planteados. (45)

Se presentarán gráficos de barra según sea necesario para destacar los resultados de importancia. (45)

Referente a medidas tendencia central se calculará la media, desviación estándar, y el rango para las medidas de dispersión. (45)

Para características cuantitativas se calculará e interpretará utilizando su respectiva desviación estándar. (45)

Estadística Inferencial:

Se aplicará la prueba Chi² para determinar la asociación entre el factor estudiado y la satisfacción laboral. (38)

También se hará uso del Test de Fisher en las variables con características categóricas, y T Student en las variables de índole cuantitativa.

Como la satisfacción laboral es multifactorial se obtendrá la función de regresión logística.

f. Aspectos éticos:

El trabajo de investigación será llevado a cabo siguiendo los principios de investigación emitidos por la Declaración de Helsinki II.

La información obtenida producto del estudio será de uso exclusivo del personal responsable de la investigación, manteniéndose en estricto secreto los datos que se obtengan a raíz del análisis de estos. (46)

Además, se seguirán las Pautas Internacionales de Ética de Investigación, con un enfoque particular en los artículos de la 6, 7, 21 y 23. (46)

También, en el presente estudio se seguirán de manera responsable las recomendaciones del Código de Ética del CMP, en específico lo referido en el artículo 42 que establece que los médicos deben realizar sus investigaciones respetando las normas nacionales e internacionales que regulan toda investigación relacionada con seres humanos, además de lo estipulado por la Declaración de Helsinki. (46)

9. CRONOGRAMA DE TRABAJO

	Actividades	2024							
		E	F	M	A	M	J	J	A
1	Elaboración del Proyecto								
2	Presentación, revisión y aprobación								
3	Ejecución del proyecto de investigación								
4	Procesamiento y análisis e interpretación de los datos								
5	Elaboración final del informe								
Tiempo de duración del Proyecto		8 meses							

10. PRESUPUESTO DETALLADO

10.1 Insumos para la Investigación

Insumo	Unidades	Valor por unidad	Total
Papel bond 80 gr	2.5 millares	0.10	100.00
Lapiceros	1 caja	0.20	5.00
Lápices	1 caja	0.20	5.00
Fólderes	6 unid.	0.60	3.60
Marcadores Permanentes	3 unid.	2.00	6.00

Engrampador	1 unid.	2.00	2.00
Perforador	1 unid	2.00	2.00
Clips	1 unid.	1.50	1.50
Grapas	1 caja	2.00	2.00
Corrector	6 unid.	1.00	6.00
SUBTOTAL		133.10	

10.2 Servicios

Servicio	Unidad	Cantidad	Costo
Asesoramiento estadístico	Horas	15	250.00
Viáticos	Día	40	100.00
Internet	Horas	20	20.00
Encuadernado	Ejemplar	3	45.00
Fotocopiado	Páginas	2500	250.00
Procesamiento de datos	Hora	6	100.00
TOTAL			765.00

TOTAL: S/ 898.10

10.3 Financiamiento

La investigación será financiada con los propios recursos del autor.

11. BIBLIOGRAFÍA

1. Kroeger A., Wolfgang B., Montoya A., Diaz S. Materiales de enseñanza sobre el uso de la epidemiología en la programación de los servicios locales de salud. Washington, EEUU: Organización Mundial de la Salud/Organización Panamericana de Salud; 1994: Tomo I-40.
2. Lemus J. La garantía de calidad en salud. Medicina basada en la evidencia y evaluación de tecnologías en Salud. Auditoría Médica. En: Lemus J. Salud. Pública. Marco Conceptual e Instrumentos Operativos. Buenos Aires: Centro Interamericano para el Desarrollo Social, 2001:165-180
3. Malqui R, del Pilar L. Clima organizacional y satisfacción laboral en el equipo de salud del hospital I- La Esperanza EsSalud. 2019 [citado el 19 de marzo de 2024]; Disponible en: <https://www.semanticscholar.org/paper/41b5a21afbd510a6faa5e9d49f43fd4c3f8763c>
4. Donabedian A. Perspectivas en Salud Pública: Garantía y Monitoria de la Calidad de la Atención Médica Primera Reimpresión. Primera Reimpresión. EE. UU: Instituto Nacional de Salud Pública; 1992.
5. Guivin N. Factores sociodemográficos y la satisfacción laboral de las enfermeras (os) del Hospital Rezola de Cañete. Cañete, Lima: Universidad Nacional del Callao; 2022.
6. Milla C. Clima Organizacional y Satisfacción Laboral del Personal de Salud de Centro Quirúrgico del Hospital Víctor Ramos Guardia [Tesis para optar Maestría en Gestión de Servicios de Salud]. Huaraz, Perú: Universidad San Pedro; 2018. 2020.
7. Obando Vidal RM. Motivación y satisfacción laboral en los trabajadores de un hospital nivel II-1 Trujillo - 2023 [Tesis para optar el título de Licenciado en Administración]. Trujillo, Perú: Universidad Cesar Vallejo; 2023.
Available: _____ from:
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/123353>
8. Ferreyros T. Remuneración y satisfacción laboral en la empresa Representaciones Vargas S.A., Tarapoto - 2020 [Tesis para optar el

- Grado Académico de Maestra en Administración de Negocios]. Tarapoto: Universidad Cesar Vallejo; 2021.
- https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/55439/Ferryros_TMI-SD.pdf?sequence=1
9. Llamoga C. Clima organizacional y satisfacción laboral de médicos residentes en un hospital de nivel III-1 MINSA, Trujillo. 2023 [Tesis para obtener el grado académico de: Maestro en gestión de los servicios de la salud]. Trujillo, Perú: Universidad Cesar Vallejo; 2023.
 10. Villalobos, A., Lugo, L., Clara, M. A., & Ramírez, D. Análisis estadístico de la relación entre clima laboral y satisfacción laboral: Caso de una dependencia gubernamental en Coatzacoalcos, México. *Aposta. Revista de Ciencias Sociales*. 2020: 86, 86-102.
 11. Castro V. Relación entre clima laboral y satisfacción laboral en organizaciones públicas y privadas [Trabajo de Suficiencia Profesional para optar el Título Profesional de Licenciado en Psicología]. Lima, Perú: Universidad de Lima; 2021
 12. Baldeón T. Factores Asociados a la Satisfacción del Personal de Salud del Hospital IV Ramiro Priale Priale, Huancayo. *Ágora Rev. Cient.* 2015; 02(01):112-124
 13. Hualcas Aguirre, M. Relación entre clima laboral y satisfacción laboral en una empresa de hidrocarburos. *Revista CIENCIA Y TECNOLOGÍA*. 2021: 17(4), 91-103. Recuperado a partir de <https://revistas.unitru.edu.pe/index.php/PGM/article/view/4068>
 14. López S, Moreno N. Carga laboral y satisfacción laboral en profesionales de enfermería del servicio de emergencia. Hospital Nacional Guillermo Almenara Irigoyen – Essalud, 2019 [Tesis para Obtener el Título de Licenciada en enfermería]. Lima, Perú: Universidad Norbert Wiener; 2019.
 15. Ángel-Salazar E.M. del, Fernández-Acosta C.A., Santes-Bastián M.C., Fernández-Sánchez H., Zepeta-Hernández D. Clima organizacional y satisfacción laboral en trabajadores de la salud. *Enferm. univ* [revista en la Internet]. 2020 [citado 2024 Mar 19]; 17(3): 273-283. Disponible en: http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1665-70632020000300273&lng=es. Epub 15-Nov-2021. <https://doi.org/10.22201/eneo.23958421e.2020.3.789>.

16. Robbins, S. y Judge, T. Comportamiento organizacional. México: Editorial Pearson; 2013.
17. Morillo, I. Nivel de satisfacción del personal académico del Instituto Pedagógico de Miranda Revista Universitaria de Investigación, 1(1): 143-47. 2006
18. Robbins, S.P. y Coulter, M. Administración. México: Prentice Hall Hispanoamericana. p.181.
19. Satisfacción laboral del personal de Enfermería que labora en Centro Quirúrgico de un Establecimiento Hospitalario en Jesús María, Lima-2022 [Tesis para optar el título de especialista en Centro Quirúrgico]. Lima, Perú: Universidad María Auxiliadora; 2023.
 Disponible en:
<https://repositorio.uma.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12970/1591/TRABAJO%20ACADEMICO-RODRIGUEZ%20CORAQUILLO.pdf?sequence=1>
20. Quispe G. Beneficios sociales y satisfacción laboral de los trabajadores del Policlínico Chiclayo Oeste Red Asistencial Lambayeque – Essalud 2020 [Tesis para optar el título de Licenciada en Trabajo Social]. Pimentel, Perú: Universidad Señor de Sipán; 2021.
21. Robbins P. Stephen. Comportamiento Organizacional Conceptos, Controversias y Aplicaciones. 6ta Edición. Editorial Prentice may Hispanoamericana. México.2003
22. Porter, L.W. y Lawler, E.E. Managerial attitudes and performance. Homewood, Ill: Irwin-Dorsey, 1968.
23. Holguín Morales Yojani, Contreras Camarena Carlos. Satisfacción laboral del personal en el Servicio de Nefrología del Hospital Guillermo Kaelin de la Fuente (Villa María) en 2019. Horizonte Médico [Internet]. 2020 [citado 2024 Mar 19]; 20(2): e1238. Disponible en:
[http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1727-558X2020000200009&lng=es.](http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1727-558X2020000200009&lng=es)
[http://dx.doi.org/10.24265/horizmed.2020.v20n2.09.](http://dx.doi.org/10.24265/horizmed.2020.v20n2.09)
24. Berrío-Ríos, Lina V, Osorio-Barreto, Daniel, & Díaz-Jurado, Natalia. Factores asociados a la satisfacción laboral del personal administrativo de una universidad pública en la ciudad de Manizales: un análisis

- preliminar. *Revista Eleuthera*. 2021: 23(2), 101-123. Epub February 10, 2022. <https://doi.org/10.17151/elev.2021.23.2.6>
25. Jiménez C. Satisfacción laboral y salud mental en los profesionales de salud de primera y segunda línea durante el inicio de la pandemia por Sars-cov-2 en el Hospital III Daniel Alcides Carrión – Essalud, Tacna – 2020 [Tesis para obtener el Título de Licenciada en Tecnología Médica con mención en laboratorio clínico y anatomía patológica. Tacna, Perú: Universidad Privada de Tacna; 2020.
26. Chiavenato, I. Introducción a la Teoría General de la Administración. 8va edición. México: McGraw-Hill ISBN: 978-607-15-0980-2, 2013.
27. MINEDU Disponible en: <https://repositorio.minedu.gob.pe/handle/20.500.12799/611>
28. Real Academia Española (RAE). Disponible en: <https://dle.rae.es/edad>
29. INEI Definición de Indicadores Sociodemográficos. Disponible en: https://www.inei.gob.pe/media/MenuRecursivo/publicaciones_digitales/Est/Lib1753/definiciones.pdf
30. Guivin N. “Factores sociodemográficos y la satisfacción laboral de las enfermeras (os) del Hospital Rezola de Cañete”. Cañete, Lima: Universidad Nacional del Callao; 2022.
31. GONZALES Martín. Comportamiento Organizacional un Enfoque Latinoamericano. México. 2001
32. MARRINER TOMEY Ann. Administración y Liderazgo en Enfermería. 5ta Edición. España. Editorial Mosby – Doyma Libros. 1996.
33. Saldarriaga J. La concepción del sujeto en la administración: una mirada desde la gestión humana. AGO.USB, 14(1), 223-237. 2014
34. Monteza H. “Nivel de estrés y satisfacción laboral en el personal de enfermería del área de centro quirúrgico en la clínica Centenario Peruano Japones 2018” [Tesis para obtener el Título de Segunda Especialidad Profesional en Centro Quirúrgico]. Callao, Lima: Universidad Nacional del Callao; 2018.
35. KENNETH N. Wexley. Conducta Organizacional y Psicología del Personal. Compañía Editorial Continental. SA México 1990.

36. Cereceda Q. Satisfacción laboral del personal de salud de la clínica SERVISALUD [Tesis para optar el título profesional de licenciada en enfermería]. Lima, Perú: Univ. Priv. Norbert Wiener; 2020.
37. Singh, T., Kaur, M., Verma, M., & Kumar, R. Job satisfaction among health care providers: A cross-sectional study in public health facilities of Punjab, India. *Journal of family medicine and primary care*. 2019; 8(10): 3268–3275.
<https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC6857391/pdf/JFMPC8-3268.pdf>
38. Amballi, A., Ayinde, O., Olugbenga, A., & Olayide, O. Effect of Work Motivation on Job Performance Among Healthcare Providers in University College Hospital, Ibadan, Oyo State. *Central Asian Journal of Medical and Natural Sciences*. 2021; 3(2): 219-233.
<https://cajmns.centralasianstudies.org/index.php/CAJMNS/article/view/655/603>
39. Álvarez-Flores, David. Satisfacción y fuentes de presión laboral en docentes universitarios de Lima metropolitana. *Persona*. 2007; 10: 49-97.
doi: <https://doi.org/10.26439/persona2007.n010.913>
40. Sánchez, A., & Murillo, A. Enfoques metodológicos en la investigación histórica: cuantitativa, cualitativa y comparativa. *Revista Debates por la Historia*. 2021; 9(2): 147-181.
<https://www.scielo.org.mx/pdf/dh/v9n2/2594-2956-dh-9-02-147.pdf>
41. Arias, J. Técnicas e instrumentos de investigación científica (Primera ed.). Arequipa: Enfoques Consulting EIRL. 2020.
<https://repositorio.concytec.gob.pe/handle/20.500.12390/2238>
42. Arias, J., & Covinos, M. Diseño y metodología de la investigación (Primera ed.). Arequipa: Enfoques Consulting EIRL. 2021.
<http://repositorio.concytec.gob.pe/handle/20.500.12390/2260>
43. Zelada R. Nivel de satisfacción laboral del personal asistencial del Centro de Salud Conde de la Vega Baja 2014 [Tesis Para optar el Título de Especialista en Enfermería en Salud Pública]. Lima, Perú: Universidad Mayor de San Marcos; 2015.

44. Coaguila, P., & Adriano, J. Nivel de Satisfacción Laboral en el Personal de Salud del Servicio de Pediatría del Hospital III Yanahuara ESSALUD. Arequipa, Perú: Universidad Católica de Santa María; 2018.
45. Villegas, D. La importancia de la estadística aplicada para la toma de decisiones en Marketing. Investigación y Negocios. 2019; 12(20): 29-42. http://www.scielo.org.bo/pdf/riyn/v12n20/v12n20_a04.pdf
46. Cabral, M., & Da Costa, B. Ética de investigación y asignación de recursos en tiempos de covid-19. Revista Bioética. 2021; 29(1): 21-26. <https://www.scielo.br/j/bioet/a/BFxPfTL9HPc3gQMY4h39z5k/?format=pdf&lang=es>

12. ANEXOS

ANEXO 01 CONSENTIMIENTO INFORMADO

Yo.....identificado
con N° de DNI..... doy mi consentimiento para participar
en la investigación acerca de Factores asociados a la satisfacción laboral
de los trabajadores en un Hospital II.1, luego de haberseme informado
acerca de los objetivos de la investigación y del carácter confidencial del
mismo.

.....

Firma

ANEXO N° 02
FICHA DE RECOLECCIÓN DE DATOS

**FACTORES ASOCIADOS A LA SATISFACCIÓN LABORAL DE LOS
TRABAJADORES EN UN HOSPITAL II.1, 2024.**

Fecha..... N°.....

1. FACTORES SOCIODEMOGRAFICOS

1.1. Edad: _____ años

1.2. Sexo: Masculino () Femenino ()

1.3. Estado civil: Soltero () Casado () Divorciado ()

1.4. Tiempo de servicio: 1-5 años () 6-10 años () >10 años ()

2. SATISFACCIÓN LABORAL

A continuación, se le realizará unas preguntas ya elaboradas la cual responderá según experiencia profesional.

El puntaje y la clave de respuesta a cada afirmación se asignarán de acuerdo a la siguiente tabla:

5	Totalmente de acuerdo
4	Mayormente de acuerdo
3	Indiferente a la opinión
2	Pocas veces de acuerdo
1	Totalmente en desacuerdo con, la opinión.

Dimensiones	Ítems	1	2	3	4	5
Condiciones físicas y/o laborales	1.-Los objetivos y responsabilidades de mi puesto de trabajo son claros, por lo tanto, sé que se espera de mí.					
	2.-El trabajo en mi servicio está bien organizado					

	3.-En mi trabajo siento que puedo poner en juego y desarrollar mis habilidades					
	4.-Se me proporciona información oportuna y adecuada de mi desempeño y resultados alcanzados.					
Desempeño de tareas	5.-Siento que puedo adaptarme a las condiciones que ofrece el medio laboral de mi centro de trabajo.					
	6.-La institución me proporciona los recursos necesarios, herramientas e instrumentos suficientes para tener un buen desempeño en el puesto					
	7.-En términos generales me siento satisfecho en mi centro laboral					
Relación con la autoridad	8.-Los directivos y/o jefes generalmente me reconocen por un trabajo bien hecho					
	9.-Los directivos y/o jefes solucionan problemas de manera creativa y buscan constantemente la innovación y mejoras					
	10.-Las direcciones y jefaturas demuestran un dominio técnico y conocimiento de sus funciones					
	11.-Las direcciones y jefaturas toman decisiones con la participación de los trabajadores del establecimiento					
	12.-Los directivos del centro laboral hacen los esfuerzos necesarios para mantener informados oportunamente a los trabajadores					

	sobre los asuntos que nos afecten e interesan, así como del rumbo de la institución.					
Realización personal	13-Tengo suficiente oportunidad para recibir capacitación que permita el desarrollo de mis habilidades asistenciales para la atención integral.					
	14-Tengo suficiente oportunidad para recibir capacitación que permita mi desarrollo humano.					
Beneficios laborales y/o remunerativos	15-Mi sueldo o remuneración es adecuada en relación al trabajo que realizo					
	16-La institución se preocupa por las necesidades primordiales del personal.					
Relaciones sociales	17-Los compañeros de trabajo, en general, estamos dispuestos a ayudarnos entre nosotros para completar las tareas, aunque esto signifique un mayor esfuerzo.					
	18-Estoy satisfecho con los procedimientos disponibles para resolver los reclamos de los trabajadores.					
Políticas administrativas	19-Tengo un conocimiento claro y transparente de las políticas y normas de personal de la institución.					
	20-Creo que los trabajadores son tratados bien, independientemente del cargo que ocupan.					

	21-El ambiente de la institución permite expresar opiniones con franqueza, a todo nivel sin temor a represalias					
	22-El nombre y prestigio de ESSALUD es gratificante para mí.					

Fuente: Escala de Likert validado por Zelada R, Coaguila, P. et al. Usada también por Área de calidad del Hospital Víctor Lazarte EcheGARAY

3. FACTORES LABORALES

	SI	NO
REMUNERACION		
2.1.- ¿Está satisfecho con el sueldo que percibe en relación a las labores desarrolladas durante el mes?		
RECONOCIMIENTO		
2.2.- Recibo premios y reconocimientos a menudo, y estos son distribuidos en forma justa y equitativa.		
CAPACITACION		
2.3.- El Hospital ofrece oportunidades de capacitación, además se fomenta y recompensa la capacitación.		
MOTIVACION		
2.4.- Mi centro de labores me ofrece la oportunidad de hacer lo que mejor sé hacer.		
TRABAJO EN EQUIPO		
2.5.- Me agrada trabajar con mis compañeros.		
EXCESO DE TRABAJO		
2.6.- Cree que está sufriendo de exceso de trabajo.		

Para la medición de la satisfacción y los factores laborales, se realizará mediante los siguientes puntajes detallados en las siguientes tablas:

Baremo para la interpretación.

Factores	Satisfacción laboral	
	Alto	Bajo
General	69-110	22-68
Condiciones físicas y/o laborales (1-4)	14-20	4-13
Desempeño de tareas (5-7)	11-15	3-10
Relación con la autoridad (8-12)	15-25	5-14
Realización personal (13-14)	5-10	2-4
Beneficios laborales y/o remunerativos (15-16)	5-10	2-4
Relaciones sociales (17-18)	5-10	2-4
Políticas administrativas (19-22)	14-20	4-13