

UNIVERSIDAD DE HUANUCO
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD
PROGRAMA ACADÉMICO DE ENFERMERIA



TESIS

**“Condiciones de trabajo y satisfacción laboral de docentes de la
Facultad de Ciencias de la Salud de la Universidad de Huánuco
2022”**

**PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE LICENCIADO EN
ENFERMERÍA**

AUTOR: Llanto Rivera, Yuliño Edú

ASESORA: Rodriguez De Lombardi, Gladys Liliana

HUÁNUCO – PERÚ

2023

U

TIPO DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN:

- Tesis (X)
- Trabajo de Suficiencia Profesional ()
- Trabajo de Investigación ()
- Trabajo Académico ()

LÍNEAS DE INVESTIGACIÓN: Promoción de salud – prevención de enfermedad – recuperación del individuo, familia y comunidad

AÑO DE LA LÍNEA DE INVESTIGACIÓN (2020)

CAMPO DE CONOCIMIENTO OCDE:

Área: Ciencias médicas, Ciencias de la salud

Sub área: Ciencias de la salud

Disciplina: Enfermería

DATOS DEL PROGRAMA:

Nombre del Grado/Título a recibir: Título Profesional de Licenciado en Enfermería

Código del Programa: P03

Tipo de Financiamiento:

- Propio (X)
- UDH ()
- Fondos Concursables ()

DATOS DEL AUTOR:

Documento Nacional de Identidad (DNI): 76818184

DATOS DEL ASESOR:

Documento Nacional de Identidad (DNI): 22404125

Grado/Título: Doctora en ciencias de la salud

Código ORCID: 0000-0002-4021-2361

DATOS DE LOS JURADOS:

N°	APELLIDOS Y NOMBRES	GRADO	DNI	Código ORCID
1	Palma Lozano, Diana Karina	Maestra en ciencias de la salud con mención en: salud pública y docencia universitaria	43211803	0000-0003-4520-7374
2	Vargas Gamarra, Rosa María	Doctora en ciencias de la salud	22422556	0000-0002-2639-0153
3	Salazar Rojas, Celia Dorila	Magister en educación gestión y planeamiento educativo	22415399	0000-0002-0562-3712

D

H



UDH
UNIVERSIDAD DE HUÁNUCO
<http://www.udh.edu.pe>

**UNIVERSIDAD DE HUÁNUCO
FACULTAD CIENCIAS DE LA SALUD
PROGRAMA ACADÉMICO DE ENFERMERÍA**



ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TESIS

En la ciudad de Huánuco, siendo las 10:00 horas del día 13 del mes de abril del año dos mil veintitrés, en Auditorio de la Facultad de Ciencias de la Salud en cumplimiento de lo señalado en el Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad de Huánuco, se reunió el Jurado Calificador integrado por los docentes:

- **MG. DIANA KARINA PALMA LOZANO** (PRESIDENTA)
- **MG. ROSA MARIA VARGAS GAMARRA** (SECRETARIA)
- **MG. CELIA DORILA SALAZAR ROJAS** (VOCAL)
- **DRA. GLADYS LILIANA RODRÍGUEZ DE LOMBARDI** (ASESORA)

Nombrados mediante Resolución N°513-2022-D-FCS-UDH, para evaluar la Tesis intitulado: "CONDICIONES DE TRABAJO Y SATISFACCIÓN LABORAL DE LOS DOCENTES DE LA FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD, UNIVERSIDAD DE HUÁNUCO 2022"; presentado por el Bachiller en Enfermería **Bachiller. YULIÑO EDÚ LLANTO RIVERA**, Para optar el Título Profesional de Licenciado en Enfermería.

Dicho acto de sustentación se desarrolló en dos etapas: exposición y absolución de preguntas, procediéndose luego a la evaluación por parte de los miembros del Jurado.

Habiendo absuelto las objeciones que le fueron formuladas por los miembros del jurado y de conformidad con las respectivas disposiciones reglamentarias, procedieron a deliberar y calificar, declarándolo (a) APTO.....Por UNANIMIDAD., con el calificativo cuantitativo de 1.6..... y cualitativo de DI.F.C.I.S.E.I.S....

Siendo las, 1.1..... horas del día 13...del mes de ABRIL del año 2023, los miembros del Jurado Calificador firman la presente Acta en señal de conformidad.


PRESIDENTA


SECRETARIA


VOCAL



CONSTANCIA DE ORIGINALIDAD

Yo, Gladys Liliana Rodríguez de Lombardi, asesor(a) del PROGRAMA Académico de Enfermería. y designado(a) mediante documento Resolución N° 044-20-C.PAENF-UDH-HCO UDH correspondiente al estudiante: **LLANTO RIVERA Yuliño Edú** de la Escuela Profesional de Enfermería, en la investigación titulada: **“CONDICIONES DE TRABAJO Y SATISFACCIÓN LABORAL DE LOS DOCENTES DE LA FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD, UNIVERSIDAD DE HUÁNUCO 2022”**

Puedo constar que la misma tiene un índice de similitud del 14 % verificable en el reporte final de la segunda revisión del análisis de originalidad mediante el Software Antiplagio Turnitin.

Por lo que concluyo que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio y cumple con todas las normas de la Universidad de Huánuco.

Se expide la presente, a solicitud del interesado para los fines que estime conveniente.

Huánuco, 15 de Abril del 2023



Rodríguez de Lombardi Gladys Liliana
Apellidos y Nombres
DNI N° 22404125
Orcid : 0000-0002-4021-2361

CONSTANCIA DE REPORTE DE TURNITIN SEGUNDA REVICION

Condiciones de trabajo y satisfacción laboral de docentes de la Facultad de Ciencias de la Salud de la Universidad de Huánuco 2022

INFORME DE ORIGINALIDAD

14%

INDICE DE SIMILITUD

13%

FUENTES DE INTERNET

9%

PUBLICACIONES

9%

TRABAJOS DEL ESTUDIANTE

FUENTES PRIMARIAS

1	Submitted to Universidad Tecnologica de los Andes Trabajo del estudiante	3%
2	revistahorizontes.org Fuente de Internet	1%
3	repositorio.ulasamericas.edu.pe Fuente de Internet	1%
4	repositorio.upeu.edu.pe Fuente de Internet	1%
5	moam.info Fuente de Internet	1%
6	Submitted to Universidad Andina Nestor Caceres Velasquez Trabajo del estudiante	1%
7	creativecommons.org Fuente de Internet	1%
8	revistas.unas.edu.pe	

GOBIERNO REGIONAL HUÁNUCO
Hospital Regional "Dr. Daniel C. Sánchez" Huánuco
Dr. Nut. G. Diana Rodríguez de Lombardi
ESP. NUT. CLÍNICA
CNP 0398 - HNE 022

Rodríguez de Lombardi Gladys Liliana
Apellidos y Nombres
DNI N° 22404125
Orcid : 0000-0002-4021-2361

DEDICATORIA

Esta tesis va dedicada de manera especial a mis padres y mis hermanos seres a quienes quiero y amo con todo el corazón, ya que estuvieron brindándome su apoyo a lo largo de mi vida, levantándome en mis tropiezos y no rendirme en cuanto a mis sueños se trate; a ellos este reconocimiento de esfuerzo y sacrificio en la culminación de mis estudios.

AGRADECIMIENTOS

A nuestro creador, infinitamente por darme la posibilidad de gozar de la vida y de una buena salud para poder conseguir esta pretensión.

A la Universidad de Huánuco (UDH) y docentes de Enfermería por su aporte en mi preparación académica, asimismo a los docentes de los programas académicos de obstetricia, psicología y odontología por la disposición de brindarnos todas las facilidades administrativas para recolectar la información necesaria para el desarrollo de esta tesis.

A la Dra. Gladys Liliana Rodríguez de Lombardi por su aporte en mi trabajo de investigación en calidad de asesora.

Para finalizar, agradezco a todos los que en algún momento de cada nivel Universitario fueron mis compañeros y amigos de clases, ya que gracias a su apoyo moral aportaron de alguna forma la motivación de seguir y no quedarme atrás para la culminación mi carrera profesional.

ÍNDICE

DEDICATORIA	II
DEDICATORIA	II
AGRADECIMIENTOS.....	III
ÍNDICE.....	IV
ÍNDICE DE TABLAS	VII
ÍNDICE DE ANEXOS.....	VIII
RESUMEN	IX
ABSTRACT.....	X
INTRODUCCIÓN.....	XI
CAPÍTULO I.....	12
EL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN.....	12
1.1. DESCRIPCIÓN DEL PROBLEMA	12
1.2. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA	16
1.2.1. PROBLEMA GENERAL	16
1.2.2. PROBLEMAS ESPECÍFICOS.....	16
1.3. OBJETIVOS.....	16
1.3.1. OBJETIVO GENERAL	16
1.3.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS	16
1.4. JUSTIFICACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN	17
1.4.1. JUSTIFICACIÓN TEÓRICA	17
1.4.2. JUSTIFICACIÓN PRÁCTICA	17
1.4.3. JUSTIFICACIÓN METODOLÓGICA.....	18
1.5. LIMITACIONES DE LA INVESTIGACIÓN.....	18
1.6. VIABILIDAD DE LA INVESTIGACIÓN.....	18
CAPÍTULO II.....	19
MARCO TEÓRICO	19
2.1. ANTECEDENTES DE LA INVESTIGACIÓN	19
2.1.1. ANTECEDENTES INTERNACIONALES	19
2.1.2. ANTECEDENTES NACIONALES	20
2.1.3. ANTECEDENTES LOCALES.....	22
2.2. BASES TEÓRICAS	23

2.2.1.	TEORÍA DE LAS TRES NECESIDADES DE MC CLELLAND	23
2.2.2.	TEORÍA DE LOS FACTORES DE HERZBERG	24
2.2.3.	TEORÍA DE ENFERMERÍA DE IDA ORLANDO	25
2.3.	DEFINICIONES CONCEPTUALES	26
2.3.1.	CONDICIONES DE TRABAJO.....	26
2.3.2.	DIMENSIONES DE LAS CONDICIONES DE TRABAJO.....	26
2.3.3.	SATISFACCIÓN LABORAL	28
2.3.4.	DIMENSIONES DE SATISFACCIÓN LABORAL	28
2.4.	HIPÓTESIS.....	30
2.4.1.	HIPÓTESIS GENERAL	30
2.4.2.	HIPÓTESIS ESPECÍFICAS	30
2.5.	VARIABLES.....	31
2.5.1.	VARIABLE PRINCIPAL.....	31
2.5.2.	VARIABLE SEGUNDARIA.....	31
2.6.	OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES.....	31
CAPÍTULO III		35
METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN.....		35
3.1.	TIPO DE INVESTIGACIÓN	35
3.1.1.	ENFOQUE DE INVESTIGACIÓN.....	35
3.1.2.	NIVEL DE INVESTIGACIÓN	35
3.1.3.	DISEÑO DE INVESTIGACIÓN	35
3.2.	POBLACIÓN Y MUESTRA	36
3.2.1.	POBLACIÓN	36
3.2.2.	MUESTRA.....	37
3.3.	TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS	38
3.3.1.	PARA LA RECOLECCIÓN DE DATOS.....	38
3.3.2.	PARA LA PRESENTACIÓN DE DATOS.....	44
3.3.3.	PARA EL ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE DATOS.....	44
3.4.	ASPECTOS ÉTICOS	45
CAPÍTULO IV.....		46
RESULTADOS.....		46
4.1.	PROCESAMIENTO DE DATOS	46

4.2. CONTRASTACIÓN DE HIPÓTESIS Y PRUEBA DE HIPÓTESIS.....	
.....	52
CAPÍTULO V.....	57
DISCUSIÓN DE RESULTADOS.....	57
5.1. CONTRASTACIÓN DE RESULTADOS.....	57
CONCLUSIONES	61
RECOMENDACIONES.....	62
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	64
ANEXOS.....	70

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1 Características sociodemográficas de docentes de la Facultad de Ciencias de la Salud de la Universidad de Huánuco 2022	46
Tabla 2 Características laborales de docentes de la Facultad de Ciencias de la Salud de la Universidad de Huánuco 2022	47
Tabla 3 Dimensiones de las condiciones de trabajo en docentes de la Facultad de Ciencias de la Salud de la Universidad de Huánuco 2022.....	48
Tabla 4 Condiciones de trabajo en docentes de la Facultad de Ciencias de la Salud de la Universidad de Huánuco 2022.....	49
Tabla 5 Dimensiones de la satisfacción laboral en docentes de la Facultad de Ciencias de la Salud de la Universidad de Huánuco 2022	50
Tabla 6 Satisfacción laboral en docentes de la Facultad de Ciencias de la Salud de la Universidad de Huánuco 2022.....	51
Tabla 7 Relación entre las condiciones de trabajo en la dimensión seguridad y la satisfacción laboral en docentes de la Facultad de Ciencias de la Salud de la Universidad de Huánuco 2022.	52
Tabla 8 Relación entre las condiciones de trabajo en la dimensión carga de trabajo y la satisfacción laboral en docentes de la Facultad de Ciencias de la Salud de la Universidad de Huánuco 2022.....	53
Tabla 9 Relación entre las condiciones de trabajo en la dimensión organización de trabajo y la satisfacción laboral en docentes de la Facultad de Ciencias de la Salud de la Universidad de Huánuco 2022.	54
Tabla 10 Relación entre las condiciones de trabajo en la dimensión ambiente de trabajo y la satisfacción laboral en docentes de la Facultad de Ciencias de la Salud de la Universidad de Huánuco 2022.	55
Tabla 11 Relación entre las condiciones de trabajo y la satisfacción laboral en docentes de la Facultad de Ciencias de la Salud de la Universidad de Huánuco 2022.....	56

ÍNDICE DE ANEXOS

ANEXO 1 MATRIZ DE CONSISTENCIA	71
ANEXO 2 INSTRUMENTOS ANTES DE LA VALIDACIÓN.....	79
ANEXO 3 INSTRUMENTOS DESPUÉS DE LA VALIDACIÓN.....	84
ANEXO 4 CONSENTIMIENTO INFORMADO	92
ANEXO 5 CONSTANCIAS DE VALIDACIÓN	94
ANEXO 6 DOCUMENTO SOLICITANDO PERMISO PARA EJECUCIÓN DE ESTUDIO	99
ANEXO 7 DOCUMENTO DE AUTORIZACIÓN DEL ÁMBITO DE ESTUDIO	103
ANEXO 8 BASE DE DATOS.....	107
ANEXO 9 CONSTANCIA DE REPORTE DE TURNITIN	112
ANEXO 10 CONSENTIMIENTO INFORMADO	116

RESUMEN

Objetivo. Determinar la relación entre las condiciones de trabajo y satisfacción laboral de docentes de la Facultad de Ciencias de la Salud de la UDH. **Método.** Investigación analítica, transversal, prospectiva con diseño correlacional efectuada en 112 docentes de la UDH encuestados con una escala de condiciones de trabajo y satisfacción laboral. El contraste de hipótesis se realizó con el coeficiente de correlación de Spearman (Rho) con una probabilidad de error del 5% ($p < 0,05$). **Resultados.** 53,5% de docentes señalaron que laboran en regulares condiciones de trabajo, 28,6% en buenas condiciones y 17,9% en malas condiciones de trabajo; respecto a la satisfacción laboral, 50,9% de docentes se mostraron medianamente satisfechos, 26,8% insatisfechos y 22,3% estuvieron satisfechos en su ámbito de trabajo. Estadísticamente, se identificó moderada correlación positiva entre las condiciones de trabajo y la satisfacción laboral de los docentes en estudio [Rho = 0,586; $p = 0,000$]. También se halló correlación positiva entre las condiciones de trabajo en la dimensión seguridad [Rho = 0,542; $p = 0,000$], carga de trabajo [Rho = 0,607; $p = 0,000$]; organización de trabajo [Rho = 0,496; $p = 0,000$]; ambiente de trabajo [Rho = 0,681; $p = 0,000$] y la satisfacción laboral de los docentes. **Conclusión.** Se estableció que las condiciones de trabajo se relacionan con la satisfacción laboral de docentes de la Facultad de Ciencias de la Salud de la UDH.

Palabras clave: condiciones de trabajo, carga de trabajo, ambiente de trabajo, satisfacción en el trabajo, docentes, (Fuente: DECS – BIREME)

ABSTRACT

Objective: Determine the relationship between working conditions and job satisfaction of teachers of the Faculty of Health Sciences of the University of Huánuco (UDH). **Methods:** Analytical, prospective, cross-sectional research with correlative design in 112 UDH teachers surveyed with a scale of working conditions and job satisfaction. The hypothesis contrast was made with the Spearman correlation coefficient (Rho) with an error probability of 5% ($p < 0.05$). **Results** Overall, 53,5% of teachers were perceived to work in regular working conditions, 28,6% in good conditions and 17,9% in poor working conditions; in relation to job satisfaction, 50,9% of teachers were moderately satisfied, 26,8% were dissatisfied and 22,3% were satisfied in their field of work. Statistically, a moderate positive correlation was identified between working conditions and job satisfaction of the teachers under study [Rho = 0.586; $p = 0,000$]. Positive correlation was also found between working conditions in the safety dimension [Rho = 0.542; $p = 0.000$], workload [Rho = 0.607; $p = 0.000$]; work organization [Rho = 0.496; $p = 0.000$]; working environment [Rho = 0.681; $p = 0.000$] and job satisfaction of teachers **Conclusions:** The working conditions are related to the job satisfaction of teachers of the Faculty of Health Sciences of the UDH.

Key words: working conditions, workload, working environment, job satisfaction, faculty. (Source: DECS - BIREME)

INTRODUCCIÓN

Esta investigación se realiza queriendo identificar la relación entre las condiciones de trabajo y la satisfacción laboral de los docentes de la Facultad de Ciencias de la UDH durante el año 2022; siendo relevante porque permite proporcionar información a las directivos sobre el comportamiento de estas variables en esta casa superior de estudios para que mediante el conocimiento de la realidad identificada se puede establecer políticas estratégicas y medidas institucionales dirigidas a mejorar las condiciones laborales de los docentes en sus diversas esferas de intervención proporcionándoles las herramientas necesarias para que puedan mejorar su satisfacción laboral, crecer profesionalmente y tener un mejor desempeño durante las cátedras universitaria contribuyendo a la mejora del estándar educativo en el ámbito académico.

Por consiguiente, se presenta informe de tesis clasificado en cinco capítulos secuenciales: el primer capítulo donde se expone el problema de investigación, planteando los objetivos de análisis, la justificación, incluyendo también limitaciones y viabilidad de la investigación; seguidamente se ubica el segundo capítulo que abarca la presentación del marco teórico, incluyendo antecedentes, bases teóricas que fundamentan el estudio, definiciones conceptuales e hipótesis, delimitando las variables de análisis.

En el tercer capítulo se expone la metodología aplicada, incluyendo el tipo, nivel investigativo y diseño de estudio, considerando también la población, muestra, así como las técnicas de procesamiento y análisis de información; posteriormente se presenta el cuarto capítulo con los resultados y prueba de hipótesis; seguido del quinto capítulo donde se efectúa la discusión de los reportes más relevantes del estudio.

En el corolario se presenta las conclusiones, incluyendo las recomendaciones del estudio, referencias bibliográficas consultadas en el desarrollo de la tesis y los anexos.

CAPÍTULO I

EL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

1.1. DESCRIPCIÓN DEL PROBLEMA

Las universidades tienen una función trascendental en la sociedad contemporánea pues en sus sedes se forma el capital humano que tiene la misión importante de aplicar los conocimientos adquiridos durante la formación universitaria para contribuir al crecimiento sostenible y desarrollo integral del país¹.

Por ello, Micalay² señala que los docentes universitarios son los principales actores en las entidades universitarias pues son las personas encargadas de la preparación profesional de los alumnos a través del proceso de enseñanza – aprendizaje debiendo por ende tener las condiciones de trabajo necesarias que garanticen su satisfacción laboral.

Sin embargo, Zelaya³ menciona que esto en la práctica no se cumple pues en los últimos años se está apreciando con preocupación que las universidades se están viendo más como un negocio en el que básicamente se busca matricular un número mayor de estudiantes sin considerar las circunstancias en las que trabajan los docentes universitarios causando que estos tengan moderados índices de insatisfacción laboral.

Al respecto De los Heros et al⁴ señalan que la baja satisfacción laboral de los docentes universitarios es una realidad latente en el plano mundial pues estudios realizados en diversos países en el 2019 evidencian que más del 30,0% de docentes se encuentran insatisfechos, siendo el salario, la falta de reconocimiento y condiciones inadecuadas de trabajo los factores que contribuyen a la insatisfacción docente.

En América Latina la situación es similar más según Grandez y Guerrero⁵ una proporción mayor de 7 millones de docentes universitarios laboran denodadamente en sus entidades y en diversas condiciones de trabajo, experimentando la mayoría de ellos las exigencias propias de la

transformación del sistema educativo universitario que provoca que casi el 50,0% de ellos se muestren insatisfechos laboralmente.

En el Perú, Trujillo y Morocco⁶ señalan que la desmotivación e insatisfacción laboral son los principales problemas que enfrentan los docentes universitarios y los cuales repercuten en la formación de los estudiantes señalando que casi el 40,0% de ellos se muestran insatisfechos con las condiciones de su entidad de trabajo.

En Huánuco, Chaco y Robles⁷ mencionan que los niveles de insatisfacción laboral fluctúan entre el 20,0% y 30,0% en los docentes universitarios de las carreras de la salud; señalando que la disconformidad con las remuneraciones y la alta carga laboral fueron los aspectos que más influyeron en la baja satisfacción de los docentes.

En este sentido Cladellas et al⁸ manifiesta que las inadecuadas condiciones de trabajo se constituyen en uno de los principales factores de insatisfacción laboral de los docentes universitarios, señalando que el tipo de contrato, las altas exigencias de la educación superior y la falta de reconocimiento institucional causan mayor descontento en los profesores de las universidades.

Quiroz⁹ afirma que esto se debe a que los docentes universitarios en su desempeño profesional se enfrentan a diferentes problemas en su ambiente de trabajo como la inadecuada organización de trabajo, sobrecarga laboral, desequilibrio entre el tiempo que dedica al hogar y su trabajo entre otros factores que afectan su satisfacción laboral.

Regalado¹⁰ afirma que la presión laboral, la inadecuada organización, los ambientes de trabajo poco saludables y el bajo reconocimiento institucional son factores que provocan la insatisfacción laboral en los docentes universitarios y afecta su desempeño laboral.

Por su parte Limaymanta y Turpo¹¹ señalan que las bajas remuneraciones, las políticas públicas del área educativa, la falta de estabilidad laboral, la inseguridad y las inadecuadas condiciones de

infraestructura son aspectos que provocan una baja satisfacción en los profesores de educación superior.

En este sentido, existen algunos estudios que analizan la relación entre las condiciones de trabajo y la satisfacción de los docentes con resultados diversos, un estudio desarrollado en México en el 2021 por Jiménez¹² identificó que 54,0% de docentes universitarios estuvieron insatisfechos con las características de su ambiente de trabajo que afecta su desempeño laboral.

En Colombia Bedoya¹³ en su estudio hecho en el 2018 evidenció que aproximadamente el 40,0% de docentes universitarios se mostraron insatisfechos en su ambiente laboral, siendo las inadecuadas condiciones laborales, la supervisión y las remuneraciones las principales fuentes de insatisfacción en este grupo poblacional.

Geldres y San Miguel¹⁴ en su estudio realizado en universidades privadas de Lima en el 2020 halló que cerca de 35,0% de docentes universitarios mostraron una baja satisfacción laboral, sintiéndose la mayoría de ellos descontentos con sus condiciones de trabajo y presentando un bajo compromiso organizacional.

En Lima, Miranda¹⁵ en su tesis presentada en el 2018 encontró que 55,7% de docentes universitarios se mostraron insatisfechos con las condiciones de su ambiente de trabajo, siendo la sobrecarga laboral y la relación con los colegas de trabajo y superiores jerárquicos los factores con mayor nivel de insatisfacción laboral.

Asimismo, Nonones¹⁶ en su estudio efectuado en Ica en el 2018 identificó que más del 80,0% de docentes de educación superior consideraron que sus condiciones de trabajo eran regular, mostrando la mayoría de ellos medianamente satisfechos en el ámbito laboral.

Ramírez et al¹⁷ en su estudio desarrollado en Huánuco en el 2020 halló que casi 55,0% de docentes estuvieron medianamente satisfechos en su ambiente de trabajo, señalando que las mayores tasas descontentos se

relacionaron con las condiciones de trabajo que afectaban su desempeño universitario.

Castillo¹⁸ señala que si no se soluciona este problema en el ámbito universitario provocará que los niveles de insatisfacción laboral se incrementen en los docentes de educación superior afectando su desempeño laboral y presentando problemas de estrés que afectan la preparación de los estudiantes universitarios.

Frente a esta situación Valles¹⁹ indica que el estado peruano ha implementado una serie de medidas encaminadas a fortalecer los estándares de calidad de la enseñanza universitaria del país y mediante la Superintendencia Nacional de Educación Universitaria (SUNEDU) reconoce a los docentes universitarios como los ejes esenciales en la formación de las futuras generaciones, brindando diversas medidas dirigidas a mejorar sus condiciones de trabajo, políticas remunerativas y satisfacción laboral.

Esta realidad también se hace evidente en docentes de la Facultad de Ciencias de la Salud de la UDH quienes actualmente están enfrentando el reto de volver a la presencialidad de la enseñanza universitaria luego de estar casi dos años brindando clases virtuales debido a las disposiciones sanitarias del gobierno por la pandemia del Covid 19; teniendo que afrontar este proceso con múltiples dificultades relacionados sus condiciones de trabajo como trabajar en una infraestructura que no ha sido utilizada por mucho tiempo y que evidencia una serie de limitaciones para el proceso de enseñanza aprendizaje, observándose también que están expuestos a una alta carga laboral por el número de alumnos matriculados en las asignaturas que se han incrementado exponencialmente durante la pandemia y que además el salario que perciben los docentes universitarios es ínfimo comparándolo con las actividades que realizan en esta institución causando que estén descontentos y que disminuya sus niveles de satisfacción laboral, surgiendo la inquietud de realizar esta investigación.

1.2. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA

1.2.1. PROBLEMA GENERAL

¿Cuál es la relación entre las condiciones de trabajo y la satisfacción laboral de los docentes de la Facultad de Ciencias de la Salud de la Universidad de Huánuco 2022?

1.2.2. PROBLEMAS ESPECÍFICOS

1. ¿Cuál es la relación entre las condiciones de trabajo en la dimensión seguridad y la satisfacción laboral de los docentes en estudio?
2. ¿Cuál es la relación entre las condiciones de trabajo en la dimensión carga de trabajo y la satisfacción laboral de los docentes en estudio?
3. ¿Cuál es la relación entre las condiciones de trabajo en la dimensión organización de trabajo y la satisfacción laboral de los docentes en estudio?
4. ¿Cuál es la relación entre las condiciones de trabajo en la dimensión ambiente de trabajo y la satisfacción laboral de los docentes en estudio?

1.3. OBJETIVOS

1.3.1. OBJETIVO GENERAL

Identificar la relación entre las condiciones de trabajo y la satisfacción laboral de los docentes de la Facultad de Ciencias de la Salud de la Universidad de Huánuco 2022.

1.3.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS

1. Describir la relación entre las condiciones de trabajo en la dimensión seguridad y la satisfacción laboral de los docentes en estudio.

2. Establecer la relación entre las condiciones de trabajo en la dimensión carga de trabajo y la satisfacción laboral de los docentes en estudio.
3. Evaluar la relación entre las condiciones de trabajo en la dimensión organización de trabajo y la satisfacción laboral de los docentes en estudio.
4. Analizar la relación entre las condiciones de trabajo en la dimensión ambiente de trabajo y la satisfacción laboral de los docentes en estudio.

1.4. JUSTIFICACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN

1.4.1. JUSTIFICACIÓN TEÓRICA

La importancia de esta investigación radica en que permite proporcionar información relevante que aporta al conocimiento científico de la relación entre las características de trabajo y la satisfacción laboral en docentes universitarios, encontrándose sustentada en la aplicación de los paradigmas que evalúan esta problemática como el “Modelo de las tres necesidades de Mc Clelland” y la “Teoría de los dos factores de Herzberg” que serán contrastadas con la realidad que se aprecie en la realización del estudio y que a la vez servirán de base para el desarrollo de nuevos modelos teóricos que analicen la influencia de las condiciones de trabajo en la satisfacción de los docentes universitarios.

1.4.2. JUSTIFICACIÓN PRÁCTICA

Este estudio tiene relevancia práctica porque responde al análisis de una problemática priorizada en la línea de “Proceso de enseñanza aprendizaje” cuya trascendencia radica en que los hallazgos de este estudio proporcionan información y hallazgos importantes a las autoridades de la UDH sobre el comportamiento de la variables en esta universidad y que puede ser considerada para implementar medidas institucionales que permitan mejorar las condiciones laborales de los

docentes para conseguir mejorar sus niveles de satisfacción en el ámbito laboral y su desempeño en la formación profesional de los universitarios.

1.4.3. JUSTIFICACIÓN METODOLÓGICA.

Este estudio tiene su justificación metodológica en que se aplicaron criterios de rigor científico para seleccionar la muestra de análisis y el proceso de recojo de información que se obtuvo con la aplicación de instrumentos que cumplieron con criterios de validez de contenido y fiabilidad estadística que garantizó una medida idónea de ambas variables de análisis.

1.5. LIMITACIONES DE LA INVESTIGACIÓN.

En este estudio no hubo restricciones en el contexto metodológico respecto al tipo, diseño y método de muestreo; tampoco se presentaron dificultades en el procesamiento y análisis de los reportes de esta tesis de investigación.

1.6. VIABILIDAD DE LA INVESTIGACIÓN.

La viabilidad del estudio radicó en que se contaron con los recursos necesarios para concretar de modo pertinente este informe de tesis.

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1. ANTECEDENTES DE LA INVESTIGACIÓN

2.1.1. ANTECEDENTES INTERNACIONALES

En México (Tabasco), 2021, De los Heros et al⁴ efectuaron el estudio: “Satisfacción laboral en tiempos de pandemia: caso de docentes universitarios del área de salud”; con el propósito de identificar la satisfacción laboral de docentes universitarios en el periodo de pandemia para ello efectuó un estudio transversal, descriptivo en 102 docentes universitarios analizados a través de un cuestionario de satisfacción laboral sus resultados mostraron que 51,3% se mostraron satisfechos con la enseñanza virtual, 18,0% no estuvieron ni satisfechos ni insatisfechos, 15,% se mostraron totalmente satisfechos e insatisfechos en la misma proporción; asimismo, 37,2% no contaba con los materiales necesarios para conectarse a las clases virtuales pero buscaba medios alternativos para hacerlo; su conclusión fue que docentes mayoritariamente estuvieron medianamente satisfechos en el ámbito laboral.

En Bogotá, Colombia, 2018, Bedoya et al¹³ efectuaron el estudio: “Factores asociados a la satisfacción laboral en docentes de una institución de educación superior del Caribe Colombiano”; proponiéndose identificar los principales aspectos que se relacionan con la satisfacción de docentes de educación superior; efectuando un estudio analítico en 100 docentes universitarios, analizados mediante un cuestionario de factores asociados a la satisfacción laboral de los docentes; reflejando sus resultados que 82,0% estuvieron satisfechos con la supervisión, 70,0% se mostraron satisfechos con los espacios físicos; 60,0% estuvieron satisfechos con los salarios; 79,0% se mostraron satisfechos con las decisiones; identificando que el grupo etario, nivel académico y la condición de trabajo fueron los principales

aspectos que mayor influencia ejercieron en la satisfacción de los docentes en el ámbito universitario.

En Chillán, Chile, 2017, Oliva y Molina²⁰ realizaron la investigación titulada: “Estilos de liderazgo y satisfacción laboral en trabajadores de establecimientos de atención primaria de Chillán”; buscando identificar los estilos de liderazgo y la satisfacción en trabajadores de los establecimientos de salud. El estudio fue analítico relacional, prospectivo, transversal; la muestra estuvo conformada por 179 trabajadores evaluados a través de una escala de estilos de liderazgo y una escala de satisfacción laboral; sus resultados mostraron que el estilo de liderazgo predominante fue el de tipo directivo en el 38,0%; luego fue el tipo de liderazgo delegativa con 36,0%; el tipo de liderazgo participativo con 17,0%; y, por último, el tipo de liderazgo persuasivo con 9,0%. En relación a la satisfacción laboral, 52,0% presentó un nivel medio de satisfacción, 44,0% presentó una satisfacción alta y 4,0% tuvo baja satisfacción. Su conclusión fue que predominaron los trabajadores con satisfacción media y el tipo de liderazgo predominante fue el de tipo participativo.

2.1.2. ANTECEDENTES NACIONALES

En Lima, 2021, Díaz et al²¹ efectuaron la investigación: “Satisfacción laboral y cultura organizacional en docentes de una Facultad de Ciencias de la Salud”; proponiéndose relacionar la satisfacción laboral y cultura organizacional en docentes universitarios; realizando una investigación descriptiva, analítica, prospectiva, en 48 docentes universitarios cuyos instrumentos fueron un cuestionario de satisfacción laboral y una escala organizacional cuyos resultados evidenciaron que 79,2% mostraron satisfacción media, 14,6% satisfacción alta y 6,3% satisfacción baja; en cuanto a la cultura organizacional, 66,7% tuvo cultura neutra, 20,8% una cultura fuerte y 12,5% una cultura débil; concluyendo que la satisfacción en el ámbito laboral se relacionó positivamente con la cultura organizacional de docentes universitarios.

En Lima, 2020, Geldres y San Miguel¹⁴ realizaron el estudio: “Satisfacción laboral y su relación con el compromiso organizacional en docentes de universidades privadas de Lima” buscando relacionar la satisfacción laboral con el compromiso organizacional en docentes del sector universitario privado; desarrollando un estudio analítico en 365 docentes de universidades privadas de Lima que fueron encuestados a través de un cuestionario de satisfacción laboral y una escala de compromiso organizacional; sus resultados mostraron que 40,0% de docentes mostraron una satisfacción media, 34,2% una satisfacción baja y 25,8% satisfacción alta; mostrándose más del 40,0% de docentes insatisfechos con sus condiciones de trabajo; respecto al compromiso organizacional, 37,3% mostró compromiso medio, 34,0% compromiso alto y 28,8% compromiso bajo; concluyendo que la satisfacción de laboral de los docentes se asocia significativamente con su compromiso organizacional en el ámbito universitario.

En Lima, 2018, Miranda¹⁵ efectuó la investigación: “Satisfacción laboral en docentes de ciencias empresariales de una universidad privada de la Molina”; proponiéndose identificar el nivel de satisfacción laboral de los docentes universitarios; su estudio fue de tipo descriptivo, prospectivo efectuado en 79 docentes universitarios evaluados con una escala de satisfacción laboral; sus hallazgos mostraron que 61,0% se mostraron indiferentes, 29,0% se sintieron insatisfechos y 10,0% satisfechos; asimismo evidenció que 43,0% se sintieron insatisfechos con poder elegir su propio método de trabajo; 31,6% estuvieron insatisfechos con las responsabilidades asignadas; 55,7% se mostraron insatisfechos con las condiciones físicas de su ambiente de trabajo, 64,6% se mostraron insatisfechos con la interrelación con sus colegas de la facultad y 49,4% estuvieron insatisfechos con los salarios recibidos; concluyendo que a pesar de que la mayoría de docentes se muestran indiferentes un porcentaje importante de ellos muestran insatisfacción laboral.

En Ica – Perú, 2018, Nonones¹⁶ realizó el estudio: “Condiciones de trabajo y satisfacción laboral en docentes de institutos de educación superior tecnológicos públicos de Cañete”; proponiéndose analizar la relación entre las condiciones laborales y la satisfacción de los docentes; realizando un estudio analítico en 77 docentes evaluados con un cuestionario de condiciones laborales y mediante una escala de satisfacción laboral; identificando como resultados que 81,8% percibió una condición de trabajo regular, 10,4% excelente y 7,8% buena; en cuanto a la satisfacción laboral, 66,2% se mostraron indecisos, 23,4% insatisfechos y 10,4% satisfechos; concluyendo que las condiciones de trabajo se asociaron significativamente con la satisfacción laboral de los docentes de los institutos tecnológicos.

2.1.3. ANTECEDENTES LOCALES

En Huánuco, 2020, Ramírez et al¹⁷ presentaron el artículo: “Satisfacción laboral y desempeño académico universitario”; proponiéndose relacionar la satisfacción laboral con el desempeño de docentes de la Universidad Hermilio Valdizán; efectuándose una investigación correlacional en 45 docentes universitarios; aplicando como instrumentos un cuestionario de satisfacción laboral y desempeño académico de los docentes universitarios; reflejando sus resultados que en la satisfacción laboral, 53,4% se mostraron medianamente satisfechos, 32,5% estuvieron insatisfechos y 14,1% satisfechos; en cuanto al desempeño de los docentes; respecto al desempeño de los docentes, 67,3% tuvieron un desempeño medio, 19,7% desempeño bajo y 13,0% desempeño alto; concluyendo que la satisfacción se correlaciona de manera directa con el rendimiento académico de los docentes universitarios.

En Huánuco, 2018, Diestro y Loarte²² realizaron la investigación: “Motivación profesional y satisfacción laboral en docentes de la I.E. Huánuco”; proponiéndose determinar la relación entre la motivación y la satisfacción laboral de los docentes; efectuando un estudio descriptivo en 42 docentes aplicando un cuestionario de motivación profesional y

una escala de satisfacción laboral; sus reportes mostraron que 88,1% tuvo una motivación alta y 11,9% motivación regular; en cuanto a la satisfacción laboral, 50,0% mostró satisfacción media, 45,2% tuvo satisfacción alta y 4,8% satisfacción baja; concluyendo que la motivación profesional guarda relación positiva con la satisfacción laboral de los docentes.

En Huánuco, 2018, Cornejo y Durand²³ realizaron el estudio: “Liderazgo directivo y satisfacción laboral en docentes de la I.E.P. Springfield School”; proponiéndose relacionar el liderazgo directivo con la satisfacción laboral en docentes; realizando una investigación analítica prospectiva en 33 docentes evaluados descriptivamente con un cuestionario de liderazgo directivo y una escala de satisfacción laboral; sus resultados reflejaron que 66,7% tuvieron un nivel regular de liderazgo directivo, 18,2% liderazgo bajo; respecto a la valoración de la satisfacción laboral, 54,5% presentaron un nivel medio de satisfacción y 45,5% satisfacción alta; demostrando la presencia de una moderada correlación directa entre el liderazgo directivo y la satisfacción laboral en cada uno de los docentes participantes del estudio.

2.2. BASES TEÓRICAS

2.2.1. TEORÍA DE LAS TRES NECESIDADES DE MC CLELLAND

Según Araya y Pedreros²⁴ esta teoría plantea que existen tres necesidades fundamentales que influyen en el estado de ánimo y satisfacción de las personas con las condiciones de su ambiente de trabajo; la primera es la necesidad de realizarse profesionalmente el que motiva al trabajador a pelear por conseguir el éxito; luego sigue el requerimiento de poder, basada en el esfuerzo que realizan para llegar a ser jefes y ejercer autoridad sobre otros grupos de personas.

Hernández et al²⁵ afirman que luego se encuentran las necesidades de afiliación que incluye el deseo que tienen las personas de entablar relaciones entre personas priorizando aquellos contextos donde existe el apoyo necesario para desarrollarse profesionalmente sin que haya

conflictos; enfatizando que los trabajadores desempeñan mejor su trabajo por sus nexos de mando de poder o amistad que a la vez influye en su satisfacción laboral.

Esta teoría aporta a esta investigación porque permitirá comprender que las condiciones de trabajos y las necesidades realización, poder y pertenencia son aspectos que repercuten en la satisfacción de los docentes en el ámbito universitario.

2.2.2. TEORÍA DE LOS FACTORES DE HERZBERG

Aranda²⁶ refiere que este paradigma teórico establece que en el contexto laboral existen factores extrínsecos e intrínsecos que, directa o indirectamente, tiende a afectar el comportamiento de los trabajadores dentro de su organización de trabajo e influye en el cumplimiento de los objetivos estratégicos e institucionales.

Entre los factores extrínsecos, Parra y Paravic²⁷ señalan que se ubican los que se relacionan con la insatisfacción en el trabajo y están situadas en el entorno espacial del trabajo y abarcan aquellas situaciones en las que se desarrollan su labor profesional, caracterizándose porque no pueden ser controlados por los trabajadores, encontrándose dentro de estos factores el ambiente físico de la organización, beneficios sociales, remuneraciones, políticas institucionales y reglamentos internos.

En cuanto a los factores extrínsecos, Solano²⁸ afirma que están los aspectos asociados a la naturaleza del trabajo que realiza el trabajador y que se caracteriza porque se relacionan con las actividades que promueven la búsqueda de desarrollo personal, autorrealización y también el reconocimiento de la profesión en el ámbito laboral.

Asimismo, Madera²⁹ sostiene que los aspectos motivacionales ejercen una influencia importante en el desempeño laboral de los trabajadores debido a que cuando se desarrollan óptimamente causan que estos se sientan complacidos provocando que tengan un mejor

desempeño organizacional, enfatizando que si estos factores se debilitan se presenta la insatisfacción laboral que afecta el cumplimiento de los objetivos organizacionales.

El modelo teórico de Herzberg aportó a este estudio pues permitió conocer los factores que repercuten en la satisfacción de los docentes universitarios en el contexto laboral.

2.2.3. TEORÍA DE ENFERMERÍA DE IDA ORLANDO

Hernández y Guardado³⁰ afirman que este enfoque teórico se fundamenta en el proceso de relación dinámica que se establece entre el líder y sus seguidores, donde el líder tiene la habilidad de cumplir objetivos determinados a través de la perspectiva interpersonal; indicando que el fundamento principal de este modelo teórico es la calidad de la relación que se establece entre el líder y sus seguidores que motivan a los trabajadores a comprometerse laboralmente, no buscando que los jefes tengan un estatus de poder y superioridad sino que incentiva a que los trabajadores realicen adecuadamente sus funciones, motivando que exista un ambiente positivo para lograr el crecimiento personal u organizacional.

Por ello Moreno³¹ manifiesta que esta teoría postula que tanto trabajadores como jefes son seres importantes e imprescindibles para el desarrollo de la profesión de Enfermería, que predispone para que ambos crezcan física y espiritualmente; y ayuden a la organización a cumplir los objetivos institucionales en su conjunto y que a su vez repercutirá positivamente en la satisfacción de los trabajadores.

Esta teoría se relaciona con el presente estudio pues permitirá conocer cómo influyen las condiciones de trabajo en el nivel de satisfacción de los docentes universitarios en el ámbito laboral.

2.3. DEFINICIONES CONCEPTUALES

2.3.1. CONDICIONES DE TRABAJO

Según la OMS citado por Santana³² representa cualquier cualidad propia del trabajo que tiene la propiedad de ejercer influencia importante en la producción de actividades que afecten la salud y seguridad de los trabajadores en su organización de trabajo.

Ledesma et al³³ consideran que son el conjunto de derechos y requerimientos mínimos a los que acceden los trabajadores mediante la consolidación del vínculo laboral o contractual con una determinada institución u organización de trabajo.

Mendoza³⁴ establece que constituyen todas aquellas acciones propias del entorno laboral basada en la perspectiva de los trabajadores que pueden ser clasificadas como higiene, seguridad, ergonomía y contexto psicosocial.

2.3.2. DIMENSIONES DE LAS CONDICIONES DE TRABAJO

Las dimensiones que se consideran respecto a la valoración de estas variables en los docentes universitarios son las siguientes:

a) Seguridad

Céspedes y Martínez³⁵ indican que representan los procedimientos y técnicas que buscan eliminar o minimizar los riesgos que pueden causar la accidentabilidad laboral, evitando las lesiones y consecuencias producidas por los productos nocivos o tóxicos.

Romera³⁶ afirma que representa el conjunto de técnicas, actividades y procedimientos que los trabajadores realizan y que buscan minimizar los riesgos o afectaciones que tienen alto potencia de producir los accidentes de trabajo.

b) Carga de trabajo

Sucapuca et al³⁷ define la carga de trabajo como el conjunto de necesidades físicas y psicológicas a los que están sometidos los trabajadores en su organización durante su jornada de trabajo.

Medina et al³⁸ afirman que representan todos aquellos requerimientos psicofísicos a los que están sometidos los trabajadores en su ámbito de trabajo, enfatizando que la ejecución de una determinada labor tiene doble finalidad, la primera es alcanzar los objetivos del rendimiento y la segunda el desarrollo personal del trabajador.

c) Organización de trabajo

Romero³⁹ menciona que son todas aquellas medidas que se implementan dentro de una institución para conseguir un funcionamiento eficiente de los trabajadores y mejorar sus condiciones laborales para que tengan un adecuado desempeño en la realización de sus actividades laborales.

Sánchez y Martínez⁴⁰ señalan que son los principios o aspectos relevantes que condicionan como se reparte las actividades de trabajo a ser efectuadas por un conjunto de personas o individuos que tienen asignadas unas determinadas funciones en el contexto laboral.

d) Ambiente de trabajo

Sánchez y Martínez⁴⁰ afirman que el ambiente laboral es una herramienta importante para mejorar la productividad de los trabajadores y prevenir que la organización se detenga representando un componente importante en la representación sindical como un medio para pedir que se mejoren los aspectos propios de los ambientes físicos de la organización y de las políticas laborales que permitan un mejor desempeño de los trabajadores en su organización de trabajo.

2.3.3. SATISFACCIÓN LABORAL

Según Sánchez y García⁴¹ este constructo representa un estado subjetivo placentero o positivo que resulta de la percepción que los trabajadores tienen de sus experiencias en el ámbito laboral y que le produce respuesta afectiva hacia su entorno de trabajo.

Chiang et al⁴² señalan que representan aquellos sentimientos positivos o negativos que se asocian a la presencia de características extrínseca e intrínsecas que se relacionan con diversos aspectos propios del ambiente laboral.

Merino et al⁴³ consideran que constituye un proceso subjetivo que se refleja en la respuesta o percepción que tienen los trabajadores de las diversas facetas de su entorno laboral que tiende a modificarse cuando perciben cambios en su trabajo.

Argumedo⁴⁴ opina que es la percepción que tiene una persona respecto a cómo se siente en su ambiente de trabajo y que incluye el análisis de los aspectos relacionados a las condiciones de trabajo, estilo de supervisión, oportunidad de reconocimiento, salarios, etc.

2.3.4. DIMENSIONES DE SATISFACCIÓN LABORAL

En el análisis de la satisfacción laboral se considera la valoración de las siguientes dimensiones:

a) Remuneración

Chiang et al⁴² señala que representa el reembolso monetario que el empleador brinda a cada uno de sus trabajadores como retribución por haber realizado un servicio determinado y que le permite satisfacer sus necesidades físicas y psicosociales.

Pardo et al⁴⁵ manifiesta que la remuneración representa la contraprestación que un trabajador recibe de parte sus empleadores por los servicios brindados en el ámbito de trabajo y que cubren sus necesidades básicas.

b) Reconocimiento

Alonso⁴⁶ refiere que representa la distinción o felicitación que el trabajador recibe por las labores realizadas en su entorno de trabajo como un medio para mejorar sus habilidades y competencias laborales para mejorar su compromiso, orgullo e identidad institucional; señalando que los reconocimientos deben ser proporcionados de manera justa, equitativa y flexible.

c) Motivación

Bohórquez et al⁴⁷ señalan que la motivación es la voluntad que impulsa a una persona a realizar determinadas acciones o conductas que le permitan conseguir las metas propuestas organizacionales.

García y Forero⁴⁸ mencionan que generalmente los trabajadores tienen mayor cuando se le proporcionan las herramientas necesarias para cumplir adecuadamente los objetivos organizacionales y contribuir al éxito de la entidad laboral.

d) Supervisión.

Abrajan et al⁴⁹ manifiestan que la supervisión es la percepción subjetiva que tienen los trabajadores respecto a las relaciones que mantienen con sus superiores jerárquicos y constituyen un componente importante para la satisfacción laboral y el cumplimiento de los objetivos de la organización de trabajo.

Ortiz y Cruz⁵⁰ señalan que representan las tareas o actividades que realizan los jefes para conducir las funciones laborales de un determinado grupo humano para lograr la eficiencia y bienestar integral en la entidad de trabajo.

e) Relación con colegas de trabajo.

Según Moreno y Pérez⁵¹ la relación con los colegas de trabajo representa la percepción que tienen los trabajadores de los individuos

que conforman su entidad de trabajo y que influyen o colaboran en el logro de las metas de la institución laboral.

Asimismo, Grisales y Gallegos⁵² lo consideran como la percepción que el trabajador tienen sobre los individuos que conforman su unidad laboral y que los impulsan a darle valor al trabajo y entender cómo actúan los trabajadores dentro del ambiente laboral; enfatizando que las interacciones sociales positivas en la organización contribuyen a un correcto desempeño de las funciones laborales.

2.4. HIPÓTESIS

2.4.1. HIPÓTESIS GENERAL

Hi: Las condiciones de trabajo se relacionan con la satisfacción laboral de docentes de la Facultad de Ciencias de la Salud de la UDH 2022.

Ho: Las condiciones de trabajo no se relacionan con la satisfacción laboral de docentes de la Facultad de Ciencias de la Salud de la UDH 2022.

2.4.2. HIPÓTESIS ESPECÍFICAS

Hi₁: Las condiciones de trabajo en la dimensión seguridad se relacionan con la satisfacción laboral de los docentes.

Ho₁: Las condiciones de trabajo en la dimensión seguridad no se relacionan con la satisfacción laboral de los docentes.

Hi₂: Las condiciones de trabajo en la dimensión carga de trabajo se relacionan con la satisfacción laboral de los docentes.

Ho₂: Las condiciones de trabajo en la dimensión carga de trabajo no se relacionan con la satisfacción laboral de los docentes.

Hi₃: Las condiciones de trabajo en la dimensión organización de trabajo se relacionan con la satisfacción laboral de los docentes.

Ho3: Las condiciones de trabajo en la dimensión organización de trabajo no se relacionan con la satisfacción laboral de los docentes.

Hi4: Las condiciones de trabajo en la dimensión ambiente de trabajo se relacionan con la satisfacción laboral de los docentes.

Ho4: Las condiciones de trabajo en la dimensión ambiente de trabajo no se relacionan con la satisfacción laboral de los docentes.

2.5. VARIABLES

2.5.1. VARIABLE PRINCIPAL

Condiciones de trabajo.

2.5.2. VARIABLE SEGUNDARIA

Satisfacción laboral.

2.6. OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES.

VARIABLE	DIMENSIONES	TIPO DE VARIABLE	INDICADORES	VALOR FINAL	ESCALA DE MEDICIÓN
VARIABLE PRINCIPAL					
Condiciones de trabajo	Condiciones de trabajo general	Categórica	Buena Regular Mala	Buenas 74 a 100 puntos Regulares 47 a 73 puntos Malas 20 a 46 puntos	Ordinal
	Condiciones seguridad	Categórica	Buena Regular Mala	Buenas 19 a 25 puntos Regulares 12 a 18 puntos Malas 5 a 11 puntos	Ordinal

	Condiciones carga de trabajo	Categórica	Buena Regular Mala	Buenas 19 a 25 puntos Regulares 12 a 18 puntos Malas 5 a 11 puntos	Ordinal
	Condiciones organización de trabajo	Categórica	Buena Regular Mala	Buenas 19 a 25 puntos Regulares 12 a 18 puntos Malas 5 a 11 puntos	Ordinal
	Condiciones del ambiente de trabajo	Categórica	Buena Regular Mala	Buenas 19 a 25 puntos Regulares 12 a 18 puntos Malas 5 a 11 puntos	Ordinal
VARIABLE SEGUNDARIO					
Satisfacción Laboral	Satisfacción laboral general	Categórica	Satisfecho Medianamente Satisfecho Insatisfecho	Satisfecho 82 a 110 puntos Medianamente satisfecho 52 a 81 puntos Insatisfecho 22 a 51 puntos	Ordinal
	Remuneraciones	Categórica	Satisfecho Medianamente Satisfecho Insatisfecho	Satisfecho 19 a 25 puntos Medianamente satisfecho 12 a 18 puntos Insatisfecho 5 a 11 puntos	Ordinal

				Satisfecho 16 a 20 puntos	
Reconocimiento	Categórica	Satisfecho Medianamente Satisfecho Insatisfecho		Medianamente satisfecho 10 a 15 puntos	Ordinal
				Insatisfecho 4 a 9 puntos	
				Satisfecho 19 a 25 puntos	
Motivación	Categórica	Satisfecho Medianamente Satisfecho Insatisfecho		Medianamente satisfecho 12 a 18 puntos	Ordinal
				Insatisfecho 5 a 11 puntos	
				Satisfecho 16 a 20 puntos	
Supervisión	Categórica	Satisfecho Medianamente Satisfecho Insatisfecho		Medianamente satisfecho 10 a 15 puntos	Ordinal
				Insatisfecho 4 a 9 puntos	
				Satisfecho 16 a 20 puntos	
Relación de colegas de trabajo	Categórica	Satisfecho Medianamente Satisfecho Insatisfecho		Medianamente satisfecho 10 a 15 puntos	Ordinal
				Insatisfecho 4 a 9 puntos	

VARIABLES DE CARACTERIZACIÓN

Caracterización de la muestra	Características Sociodemográficas	Numérica	Edad	En años	De razón
		Categórica	Género	Masculino Femenino	Nominal

	Categoría	Grado académico	Licenciado Maestro(a) Doctor(a)	Ordinal
Características Laborales	Categoría	Programa Académico	Enfermería Obstetricia Odontología Psicología	Nominal
	Categoría	Tipo de docente	Contratado Ordinario auxiliar Ordinario asociado Ordinario principal	Nominal
	Númerica	Años de trabajo en la institución	En años	De razón
	Categoría	Tiempo que dedica al trabajo en la institución	Tiempo parcial Tiempo completo	Nominal
	Categoría	Trabajo en otra institución	Si No	Nominal

CAPÍTULO III

METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN

3.1. TIPO DE INVESTIGACIÓN

Este estudio fue observacional, debido a que se fundamentó en la evaluación espontánea y natural de las variables sin ninguna forma de manipulación, también fue un estudio prospectivo, porque la información se recolectó durante la aplicación de los instrumentos de medición; considerándose también una investigación transversal, pues las variables de análisis se midieron en una única ocasión y analítico debido a que se analizaron dos variables aplicando la estadística para relacionar las condiciones de trabajo y la satisfacción laboral en los docentes participantes de esta investigación.

3.1.1. ENFOQUE DE INVESTIGACIÓN

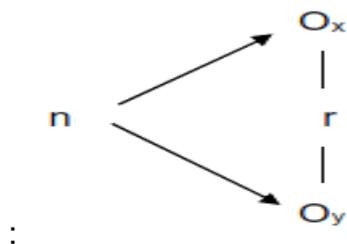
El enfoque al que perteneció esta tesis fue el tipo cuantitativo porque estuvo dirigido a evaluar una realidad objetiva a través del proceso de medición de variables y la aplicación de parámetros estadísticos para establecer la relación existente entre las variables.

3.1.2. NIVEL DE INVESTIGACIÓN

El estudio estuvo situado en el nivel relacional porque se basó en la descripción unilateral de las variables para posteriormente establecer la relación existente entre las condiciones de trabajo y la satisfacción laboral en docentes de la Facultad de Ciencias de la Salud de la UDH.

3.1.3. DISEÑO DE INVESTIGACIÓN

El diseño de esta investigación fue de tipo correlacional tal como se detalla en este esquema:



Donde:

- n** : Docentes de la Facultad de Ciencias de la Salud UDH.
- O_x** : Condiciones de trabajo
- O_y** : Satisfacción laboral
- r** : Relación entre variables.

3.2. POBLACIÓN Y MUESTRA

3.2.1. POBLACIÓN

La población estuvo conformada por 117 docentes universitarios de la Facultad de Ciencias de la Salud de la UDH, que según reportes brindados por el área de personal de esta casa superior de estudios estuvieron conformados de esta manera:

- Programa Académico de Enfermería = 38 docentes.
- Programa Académico de Obstetricia = 22 docentes.
- Programa Académico de Odontología = 30 docentes.
- Programa Académico de Psicología = 27 docentes.

a) CRITERIOS DE INCLUSIÓN

Se consideró como participantes a los docentes universitarios de la Facultad de Ciencias de la Salud de la UDH que tuvieron contrato vigente, estuvieron laborando más de seis meses en esta casa superior de estudios y aceptaron formar parte de la investigación mediante la firma de la hoja de consentimiento informado.

b) CRITERIOS DE EXCLUSIÓN

Se excluyeron a 5 docentes universitarios por estos motivos: 3 docentes no quisieron formar parte de la aplicación de los instrumentos

y 2 docentes no estuvieron presentes en el periodo de recojo de información.

c) UBICACIÓN DE LA POBLACIÓN EN ESPACIO

Esta investigación se desarrolló en los ambientes de la Facultad de Ciencias de la Salud de la UDH, con dirección geográfica institucional en la localidad de La Esperanza, perteneciente al distrito metropolitano de Amarilis en la región de Huánuco.

La Facultad de Ciencias de la Salud de la UDH se encuentra conformada por 4 Escuelas Académico Profesionales: Enfermería, Obstetricia, Odontología y Psicología, en cuyas aulas se brinda preparación integral y holística a cada uno de los estudiantes, con enfoque científico – humanístico para que puedan desenvolverse competitivamente en el contexto laboral

d) UBICACIÓN DE LA POBLACIÓN EN TIEMPO

Este estudio se efectuó en el periodo comprendido entre los meses de agosto a diciembre del 2022.

3.2.2. MUESTRA

a) UNIDAD DE ANÁLISIS Y MUESTRAL

Docentes de la Facultad de Ciencias de la Salud de la UDH.

b) MARCO MUESTRAL

Relación de docentes de la Facultad de Ciencias de la Salud de la UDH.

c) POBLACIÓN MUESTRAL

La muestra final fue de 112 docentes universitarios de la Facultad de Ciencias de la Salud de la UDH.

d) TIPO DE MUESTREO

En este estudio no se aplicó ningún método de selección muestral debido a que se trabajó con todos los docentes que aceptaron participar de este trabajo de investigación.

3.3. TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS

3.3.1. PARA LA RECOLECCIÓN DE DATOS

a) Técnica

La técnica aplicada en la presente tesis fue la encuesta que permitió conseguir información relevante sobre las variables de análisis.

b) Instrumentos

FICHA TÉCNICA INSTRUMENTO Nº 1	
1. Nombre del instrumento	Cuestionario de caracterización de la muestra
2. Autor	Elaboración Propia
3. Descripción del instrumento	Este instrumento permite identificar las características generales de los docentes en estudio.
4. Estructura (dimensiones, ítems)	El instrumento tuvo 6 preguntas clasificadas en 2 dimensiones: <ul style="list-style-type: none">• Características sociodemográficas (3 preguntas).• Características laborales (3 preguntas)
5. Técnica de administración	Encuesta
6. Momento de aplicación del instrumento.	Después de la cátedra universitaria del instrumento.
7. Tiempo de aplicación del instrumento	10 minutos por cada docente en promedio

FICHA TÉCNICA INSTRUMENTO Nº 2

1. Nombre del instrumento	Escala de condiciones de trabajo.
2. Autor	Nonones ¹⁶
3. Descripción del instrumento	Este instrumento permite identificar las condiciones de trabajo de los docentes en estudio.
4. Estructura (dimensiones, ítems)	El instrumento consta 20 ítems divididos en 4 partes: seguridad laboral, carga de trabajo, organización de trabajo y ambiente de trabajo con 5 ítems cada uno.
5. Técnica de administración	Encuesta
6. Medición instrumento general	Buena: 74 a 100 puntos. Regular: 47 a 73 puntos. Mala: 20 a 46 puntos
7. Medición por dimensiones	Condiciones seguridad. Buena: 19 a 25 puntos. Regular: 12 a 18 puntos. Mala: 5 a 11 puntos Condición carga de trabajo. Buena: 19 a 25 puntos. Regular: 12 a 18 puntos. Mala: 5 a 11 puntos Condición organización de trabajo. Buena: 19 a 25 puntos. Regular: 12 a 18 puntos. Mala: 5 a 11 puntos. Condición ambiente de trabajo. Buena: 19 a 25 puntos. Regular: 12 a 18 puntos. Mala: 5 a 11 puntos

8. Momento de aplicación del instrumento.	Después de la cátedra universitaria
9. Tiempo de aplicación del instrumento	15 minutos por cada docente en promedio
FICHA TÉCNICA INSTRUMENTO Nº 3	
Nombre del instrumento	Escala de satisfacción laboral.
2. Autor	Nonones ¹⁶
3. Descripción del instrumento	Este instrumento permite identificar la satisfacción laboral de los docentes en estudio
4. Estructura (dimensiones, ítems)	La escala tuvo 22 ítems divididos en 5 partes: remuneraciones (4 ítems); reconocimiento (5 ítems), motivación (5 ítems), supervisión (4 ítems) y relación con los colegas de trabajo (4 ítems)
5. Técnica de administración	Encuesta
6. Medición instrumento general	Satisfecho: 82 a 110 puntos. Medianamente satisfecho: 52 a 81 puntos. Insatisfecho: 22 a 51 puntos
7. Medición por dimensiones	Remuneraciones. Satisfecho: 19 a 25 puntos. Medianamente satisfecho: 12 a 18 puntos. Insatisfecho: 5 a 11 puntos Reconocimiento. Satisfecho: 16 a 20 puntos. Medianamente satisfecho: 10 a 15 puntos. Insatisfecho: 4 a 9 puntos Motivación. Satisfecho: 19 a 25 puntos.

	<p>Medianamente satisfecho: 12 a 18 puntos. Insatisfecho: 5 a 11 puntos.</p> <p>Supervisión. Satisfecho: 16 a 20 puntos. Medianamente satisfecho: 10 a 15 puntos. Insatisfecho: 4 a 9 puntos.</p> <p>Relación con colegas de trabajo. Satisfecho: 16 a 20 puntos. Medianamente satisfecho: 10 a 15 puntos. Insatisfecho: 4 a 9 puntos.</p>
8. Momento de aplicación del instrumento.	Después de la cátedra universitaria
9. Tiempo de aplicación del instrumento	15 minutos por cada docente en promedio

c) Validez y confiabilidad de instrumentos

- **Validez por juicio de expertos**

El proceso de validación cualitativa de instrumentos de medición se realizó a través de la consulta a expertos por medio del cual el contenido de la “Escala de condiciones de trabajo” y de la “Escala de satisfacción laboral” fue evaluado críticamente por cinco jueces expertos estando constituidos por estos profesionales: Dra. Amalia Leiva Yaro (Docente de Enfermería de la UDH), Mg. Mely Ruiz Aquino (Docente de la UDH), Mg. Eler Borneo Cantalicio (Docente de la UDH); Mg. Irma Palacios Zevallos (Docente de Obstetricia de la UDH) y Mg. Maribel Chamorro Guerra (Coordinadora del Programa de Psicología de la UDH); quienes evaluaron los ítems formulados considerando los criterios de suficiencia, pertinencia, coherencia y claridad de los ítems valorando también la estructura y forma del instrumento; coincidiendo unánimemente todos los expertos evaluados en indicar que los dos instrumentos de medición fueron adecuados para realizar una óptima

medición de las variables de análisis valorándolos unilateralmente como aplicables según consta en las respectivas constancias de validación (Anexo 5).

- **Confiabilidad estadística de instrumentos**

La validez cuantitativa de ambos instrumentos se efectuó a través de un estudio piloto realizado el día 4 de octubre del 2022 en 10 docentes de Educación de la UDH, que se seleccionaron de manera no probabilística y quienes dieron respuesta a los ítems presentados en los instrumentos siguiendo los protocolos establecidos en el plan de prueba piloto para su posterior aplicación en la muestra propiamente dicha; permitiendo el estudio piloto evaluar el grado de aplicabilidad de la metodología propuesta para la investigación, efectuándose sin mayores dificultades y cuyo proceso de ejecución permitió evaluar algunos indicadores obteniéndose los siguientes reportes:

- **Tasa de participación:** Se halló una tasa de participación del 100% porque todos los docentes participaron del estudio piloto desde el inicio hasta el final de la prueba experimental.
- **Tasa de respuesta:** Se encontró una tasa de 90% porque un docente universitario no firmó el consentimiento informado en la realización del estudio piloto.
- **Tasa de respuesta por ítems:** Se identificó una tasa de 95,2% encontrándose que, de los 420 ítems formulados, se respondieron correctamente 400 ítems, 10 se contestaron de forma inadecuada y 10 se dejaron en blanco.

Con los reportes identificados en la evaluación de la prueba piloto, se elaboró una base de datos y a través del software estadístico SPSS 24.0 se realizó el procesamiento estadístico de los mismos determinándose su confiabilidad obteniéndose estos hallazgos:

Instrumento	Prueba Estadística	Valor de confiabilidad
--------------------	---------------------------	-------------------------------

I. Escala de condiciones de trabajo	Alfa de Cronbach	0,828
II. Escala de satisfacción laboral	Alfa de Cronbach	0,834

Fuente: Base de datos prueba piloto.

En el cuadro se observa que los dos instrumentos obtuvieron estadísticamente un alto rango de confiabilidad validando su utilización en el proceso de recojo de información.

d) Recolección de datos

Esta fase comenzó el día 7 de octubre del 2022 en que se comenzaron los trámites administrativos para obtener la autorización correspondiente en cada una de los Programas Académico Profesionales pertenecientes a la Facultad de Ciencias de Salud de la UDH obteniéndose las autorizaciones según el cronograma siguiente: Programa Académico de Psicología (12 de octubre del 2022); Programa Académico de Enfermería (17 de octubre del 2022); Programa Académico de Odontología (19 de octubre del 2022) y Programa Académico de Obstetricia (26 de octubre del 2019) como consta en el anexo 6 del presente informe.

Posteriormente se solicitó la lista de docentes adscritos a cada programa académico para identificar la muestra de análisis, luego se recogieron los materiales que se necesitan para realizar la investigación y desde el día 8 al 9 de octubre del 2022 se capacitaron a los encuestadores en los protocolos a efectuar durante la recolección de información que se efectuó de la siguiente manera.

En primer lugar, los encuestadores ingresaron a las instalaciones de cada programa académico de estudios e iban ubicando a cada docente universitario solicitando su participación en la aplicación de las encuestas, haciéndoles firmar el consentimiento informado y aplicando los instrumentos en un tiempo aproximado de 20 minutos y culminada esta actividad se agradeció por la colaboración brindada realizándose

este procedimiento en todos los programas académicos realizándose la recolección de datos en las siguientes fechas:

- Programa Académico de Psicología: 12 a 24 de octubre del 2022.
- Programa Académico de Enfermería: 25 de octubre a 6 de noviembre del 2022.
- Programa Académico de Odontología: 7 a 19 de noviembre del 2022.
- Programa Académico de Psicología: 20 a 30 de noviembre del 2022.

3.3.2. PARA LA PRESENTACIÓN DE DATOS

a) Control de datos

Se realizó la evaluación crítica cada instrumento aplicado en el estudio cotejando que todas las respuestas se hayan contestado totalmente, pasando todas las encuestas satisfactoriamente el análisis de calidad de datos recolectados en el trabajo de campo.

b) Codificación de datos

Este proceso se realizó convirtiendo en cifras numéricas las respuestas identificadas en las escalas de medición construyendo la base de datos del estudio (Anexo 8)

c) Procesamiento de los datos.

Se efectuó a través del programa SPSS. Versión 24.0. donde se tabularon los reportes identificados en la aplicación de instrumentos.

d) Presentación de datos

Los hallazgos identificados en el procesamiento de resultados se presentaron en tablas académicas según propósitos del estudio.

3.3.3. PARA EL ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE DATOS

a) Análisis descriptivo: Las variables evaluadas en este informe se describieron categóricamente con medidas de frecuencias y porcentajes que se interpretaron considerando el marco teórico correspondiente a las condiciones laboral y satisfacción de los docentes universitario.

b) Análisis inferencial: Este análisis se realizó con el coeficiente de correlación de Rho de Spearman como estadístico de prueba para la comprobación de hipótesis considerando el valor $p < 0,05$ como criterio para la aceptación de las hipótesis de investigación.

3.4. ASPECTOS ÉTICOS

En esta investigación se garantizó el cabal cumplimiento de preceptos bioéticos que rigen la realización de estudios en el contexto sanitario, basándose esencialmente en la aplicación del consentimiento informado cuya firma se requirió de los docentes antes de la aplicación de los instrumentos de medición como evidencia de su propensión para participar voluntariamente del estudio; buscando también promover el bienestar de los docentes universitarios a través de la implementación de propuestas que aborden este problema en el ámbito de análisis, no afectando su bienestar físico o emocional y proporcionándoles un trato justo e imparcial en cada una de las fases de la investigación.

CAPÍTULO IV

RESULTADOS

4.1. PROCESAMIENTO DE DATOS

Tabla 1

Características sociodemográficas de docentes de la Facultad de Ciencias de la Salud de la Universidad de Huánuco 2022

Características sociodemográficas	n = 112	
	fi	%
Edad		
34 a 42	26	23,2
43 a 51	45	40,2
52 a 59	30	26,8
60 a 68	11	9,8
Género		
Masculino	52	44,6
Femenino	60	55,4
Grado de especialización profesional		
Licenciado(a)	36	32,1
Maestría	55	49,1
Doctorado	21	18,8

Al analizar la distribución de las características sociales y demográficas de los docentes universitarios, apreciándose que una proporción mayoritaria de ellos tuvieron edades comprendidas entre los 43 y 51 años, con ligero predominio de docentes del género femenino y sobresaliendo los docentes que tienen el grado de maestro(a).

Tabla 2

Características laborales de docentes de la Facultad de Ciencias de la Salud de la Universidad de Huánuco 2022

Características laborales	n = 112	
	fi	%
Programa Académico		
Enfermería	34	30,4
Obstetricia	22	19,6
Odontología	29	25,9
Psicología	27	24,1
Tipo de docente		
Contratado	100	89,3
Ordinario auxiliar	3	2,7
Ordinario asociado	4	3,6
Ordinario principal	5	4,5
Tiempo de trabajo en la universidad		
Menos de 5 años	45	40,2
5 a 10 años	41	36,7
Más de 10 años	27	24,1
Tiempo que dedica a la labor docente		
Tiempo parcial	97	86,6
Tiempo completo	15	13,4
Trabajo en otra institución		
Si	91	81,3
No	21	18,7

Al valorar las características laborales de los docentes en estudio se identificó que, estadísticamente, hubo ligero predominio de docentes del Programa Académico de Enfermería, sobresaliendo los docentes que son contratados y tienen menos de cinco años laborando en la universidad; apreciándose también que la mayoría de ellos se dedica a tiempo parcial a las labores de docencia y paralelamente trabajan en otras instituciones.

Tabla 3

Dimensiones de las condiciones de trabajo en docentes de la Facultad de Ciencias de la Salud de la Universidad de Huánuco 2022

Dimensiones Condiciones de trabajo	n = 112	
	fi	%
Dimensión seguridad		
Buenas	35	31,3
Regulares	61	54,5
Malas	16	14,2
Dimensión carga de trabajo		
Buenas	30	26,8
Regulares	62	55,3
Malas	20	17,9
Dimensión organización de trabajo		
Buenas	23	20,5
Regulares	64	57,1
Malas	25	22,4
Dimensión ambiente de trabajo		
Buenas	32	28,6
Regulares	58	51,8
Malas	22	19,6

Al realizar la evaluación de las condiciones de trabajo en las que se desempeñan los docentes en estudio se encontró que predominaron los docentes que percibieron una regular condición de trabajo en la dimensión seguridad; sobresaliendo también los que valoraron una regular condición laboral en la carga de trabajo.

En cuanto a la valoración de la organización de trabajo, predominaron los docentes que valoraron una regular condición laboral y también prevalecieron los docentes universitarios que percibieron una regular condición laboral en los aspectos propios del entorno de trabajo en el contexto universitario.

Tabla 4

Condiciones de trabajo en docentes de la Facultad de Ciencias de la Salud de la Universidad de Huánuco 2022

Condiciones de trabajo	Frecuencia	%
Buenas	32	28,6
Regulares	60	53,5
Malas	20	17,9
Total	112	100,0

Respecto a las condiciones de trabajo en las que se desempeñan los docentes en estudio, se halló que mayoritariamente los docentes percibieron que laboran en regulares condiciones laborales, seguido de cerca de la tercera parte de ellos que consideran que laboran en buenas condiciones de trabajo; y la proporción restante de docentes encuestados manifestó que labora en malas condiciones de trabajo en esta casa superior de estudios.

Tabla 5

Dimensiones de la satisfacción laboral en docentes de la Facultad de Ciencias de la Salud de la Universidad de Huánuco 2022

Dimensiones Satisfacción laboral	n = 112	
	fi	%
Remuneraciones		
Satisfecho	17	15,2
Mediamente satisfecho	46	41,1
Insatisfecho	49	43,7
Reconocimiento		
Satisfecho	24	21,4
Mediamente satisfecho	56	50,0
Insatisfecho	32	28,6
Motivación para el trabajo		
Satisfecho	22	19,6
Mediamente satisfecho	61	54,5
Insatisfecho	29	25,9
Supervisión		
Satisfecho	29	25,9
Mediamente satisfecho	59	52,7
Insatisfecho	24	21,4
Relación con colegas de trabajo		
Satisfecho	31	27,7
Mediamente satisfecho	63	56,3
Insatisfecho	18	16,1

Al evaluar la satisfacción laboral en los docentes universitarios según dimensiones de análisis se encontró que una alta proporción de docentes se sienten insatisfechos con las remuneraciones o estipendios que le brinda la universidad, identificándose también que la mitad de docentes estuvieron medianamente satisfechos con el reconocimiento que brinda la universidad.

Asimismo, se apreció que prevalecieron los docentes que estuvieron medianamente satisfechos(as) con la motivación para el trabajo y también sobresalieron los docentes universitarios que estuvieron medianamente satisfechos con la supervisión jerárquica y la relación que mantienen con sus colegas de trabajo.

Tabla 6

Satisfacción laboral en docentes de la Facultad de Ciencias de la Salud de la Universidad de Huánuco 2022

Satisfacción laboral	Frecuencia	%
Satisfecho	25	22,3
Medianamente satisfecho	57	50,9
Insatisfecho	30	26,8
Total	112	100,0

Al evaluar la satisfacción laboral de los docentes en estudio se halló que, en general, más de la mitad de los docentes estuvieron medianamente satisfechos en esta entidad universitaria, seguido de casi la cuarta parte de ellos que se mostraron insatisfechos con las condiciones de trabajo; y en menor proporción, se situaron los docentes que se sintieron satisfechos laboralmente.

4.2. CONTRASTACIÓN DE HIPÓTESIS Y PRUEBA DE HIPÓTESIS

Tabla 7

Relación entre las condiciones de trabajo en la dimensión seguridad y la satisfacción laboral en docentes de la Facultad de Ciencias de la Salud de la Universidad de Huánuco 2022

Condición de trabajo	Satisfacción laboral						Total	Rho de Spearman	P valor
	Satisfecho		Medianam		Insatisfecho				
	Nº	%	Nº	%	Nº	%			
Buenas	21	18,7	14	12,6	0	0,0	35	31,3	
Regulares	4	3,6	41	36,5	16	14,4	61	54,5	0,607
Malas	0	0,0	2	1,8	14	12,4	16	14,2	0,000
TOTAL	25	22,3	57	50,9	30	26,8	112	100,0	

Al evaluar la relación entre las condiciones de trabajo en la dimensión seguridad y la satisfacción laboral de los docentes se halló que los resultados de la prueba de hipótesis tuvieron un p valor = 0,000 que es inferior al nivel de significancia ($p = 0,05$) demostrando que las variables analizadas se asocian significativamente, por lo que se rechaza la H_0 y se acepta la hipótesis alterna en esta área de evaluación.

Del mismo modo, los reportes del coeficiente de correlación no paramétrico de Spearman reflejaron una $Rho = 0,607$ que refleja la existencia de alta correlación directa y positiva entre las condiciones de trabajo en la dimensión seguridad y la satisfacción de los docentes universitarios en estudio; identificándose que cuando mejoran las condiciones de trabajo en esta dimensión tiende a incrementarse la satisfacción de los docentes en su entorno de trabajo; y cuando los docentes perciben una disminución de las condiciones de trabajo tienden a sentirse insatisfechos en el ámbito laboral

Tabla 8

Relación entre las condiciones de trabajo en la dimensión carga de trabajo y la satisfacción laboral en docentes de la Facultad de Ciencias de la Salud de la Universidad de Huánuco 2022

Condiciones de trabajo	Satisfacción laboral						Total	Rho de Spearman	P valor
	Satisfecho		Medianam. satisfecho		Insatisfecho				
	Nº	%	Nº	%	Nº	%			
Buenas	18	16,1	12	10,7	0	0,0	30	26,8	
Regulares	7	6,2	41	36,6	14	12,5	62	55,3	0,542
Malas	0	0,0	4	3,6	16	14,3	20	17,9	0,000
TOTAL	25	22,3	57	50,9	30	26,8	112	100,0	

Al analizar la asociación que se manifiesta entre las condiciones de trabajo en la dimensión carga de trabajo y la satisfacción de los docentes en estudio se identificó que, inferencialmente, el proceso de comprobación de hipótesis mostró una significancia $p = 0,000$ que refleja que estas variables se relacionan estadísticamente, haciendo posible que se acepte la hipótesis que señala que las condiciones laborales en el área de carga de trabajo se relaciona con la satisfacción de los docentes en el ámbito laboral.

En esta línea, los reportes del coeficiente de Spearman mostraron un valor $Rho = 0,542$ que refleja la presencia de moderada correlación directa y positiva entre las condiciones laboral y la satisfacción de los docentes en estudio; apreciándose que a medida que mejoran las condiciones de trabajo de los profesores se incrementa su satisfacción laboral, y cuando las condiciones laborales no son adecuadas, los docentes tienden a sentirse insatisfechos laboralmente.

Tabla 9

Relación entre las condiciones de trabajo en la dimensión organización de trabajo y la satisfacción laboral en docentes de la Facultad de Ciencias de la Salud de la Universidad de Huánuco 2022

Condiciones de trabajo	Satisfacción laboral						Total	Rho de Spearman	P valor
	Satisfecho		Medianam. satisfecho		Insatisfecho				
	Nº	%	Nº	%	Nº	%			
Buenas	14	12,5	9	8,0	0	0,0	23	20,5	
Regulares	11	9,8	40	35,7	13	11,6	64	57,1	0,496
Malas	0	0,0	8	7,2	17	15,2	25	22,4	0,000
TOTAL	25	22,3	57	50,9	30	26,8	112	100,0	

Al evaluar la relación entre las condiciones de trabajo en la dimensión organización de trabajo y la satisfacción laboral de los docentes se halló que los resultados del proceso de comprobación de hipótesis arrojaron un valor $p = 0,000$ que hace evidente que las variables de estudio se asocian significativamente, permitiendo que se acepte la hipótesis alterna y se rechace la hipótesis nula en los resultados de esta dimensión de análisis.

Y continuando esta tendencia, la aplicación del ritual de significancia estadística arrojaron una Rho de Spearman de 0,496; valor que demuestra que existe moderada correlación positiva entre las condiciones laborales en el área de organización del trabajo y la satisfacción de los docentes participantes del trabajo de investigación; apreciándose que las buenas condiciones laborales se relacionan con la satisfacción de los docentes y las malas condiciones laborales en el área de organización de trabajo se relacionan con la insatisfacción laboral de los docentes en estudio.

Tabla 10

Relación entre las condiciones de trabajo en la dimensión ambiente de trabajo y la satisfacción laboral en docentes de la Facultad de Ciencias de la Salud de la Universidad de Huánuco 2022

Condiciones de trabajo	Satisfacción laboral						Total	Rho de Spearman	P valor
	Satisfecho		Medianamente satisfecho		Insatisfecho				
	Nº	%	Nº	%	Nº	%			
Buenas	23	20,5	9	8,1	0	0,0	32	28,6	
Regulares	2	1,8	45	40,1	11	9,8	58	51,7	0,681
Malas	0	0,0	3	2,7	19	17,0	22	19,7-	0,000
TOTAL	25	22,3	57	50,9	30	26,8	112	100,0	

Al realizar la evaluación inferencial de la relación entre la dimensión ambiente de trabajo y la satisfacción laboral de los docentes se halló que el proceso de contraste estadístico de hipótesis de análisis mostró un valor $p = 0,000$ que no supera el margen de error probabilístico de 5%, haciendo viable que se rechace la H_0 y se establezca que las variables de estudio se relacionan estadísticamente.

Prosiguiendo con el análisis inferencial se halló que los resultados del estadístico no paramétrico de Spearman mostraron una $Rho = 0,681$ que evidencia la presencia de una alta correlación positiva entre las condiciones laborales en la dimensión ambiente de trabajo y la satisfacción de los docentes encuestados; identificándose que la satisfacción laboral tiende a incrementarse a medida que mejoran las condiciones de trabajo de los docentes en esta dimensión de análisis.

Tabla 11

Relación entre las condiciones de trabajo y la satisfacción laboral en docentes de la Facultad de Ciencias de la Salud de la Universidad de Huánuco 2022

Condiciones de trabajo	Satisfacción laboral						Total	Rho de Spearman	P valor
	Satisfecho		Medianam satisfecho		Insatisfecho				
	Nº	%	Nº	%	Nº	%			
Buenas	20	17,8	12	10,8	0	0,0	32	28,6	
Regulares	5	4,5	42	37,4	13	11,6	60	53,5	0,586
Malas	0	0,0	3	2,7	17	15,2	20	17,9	0,000
TOTAL	25	22,3	57	50,9	30	26,8	112	100,0	

Respecto al análisis de la asociación que se establece entre las condiciones de trabajo y la satisfacción de los docentes se identificó que el proceso de contraste de hipótesis evidenció un valor $p = 0,000$ que no supera el margen de error del 5% ($p = 0,05$), demostrando que existe relación significativa entre las variables de análisis conllevando a que, en general, se acepte la hipótesis planteada previamente en este trabajo de investigación.

Y en esta línea, los reportes identificados en la aplicación del estadístico no paramétrico de correlación de Spearman evidenciaron una $Rho = 0,586$ que hace evidente que existe moderada correlación directa y positiva entre las condiciones laborales y la satisfacción laboral de los docentes participantes del estudio; evidenciando que los docentes que se muestran satisfechos son los que mayormente perciben que laboran en buenas condiciones de trabajo; y en contraposición las tasas de insatisfacción laboral son más frecuentes en docentes que perciben que trabajan en malas o inadecuadas condiciones de trabajo

CAPÍTULO V

DISCUSIÓN DE RESULTADOS

5.1. CONTRASTACIÓN DE RESULTADOS

Esta investigación surgió del principio establecido por Sánchez y Martínez⁴⁰ al indicar que en los últimos años los docentes universitarios están sometidos a mayores exigencias laborales para mejorar la calidad de la enseñanza universitaria, debiendo tener las condiciones de trabajo necesarias para que puedan sentirse satisfechos laboralmente y desempeñarse adecuadamente en la educación superior universitaria.

Por ende, se desarrolló este trabajo de investigación buscando establecer la relación entre las condiciones de trabajo y la satisfacción laboral de docentes de Facultad de Ciencias de la Salud de la UDH 2022; cuyo desarrollo de las etapas de planificación, recolección, procesamiento y contraste de hipótesis con el estadístico no paramétrico de correlación de Spearman (Rho) permitieron establecer que estadísticamente existe moderada correlación positiva entre las variables de análisis, conllevando que se acepte la hipótesis planteado en esta tesis de investigación.

Asimismo, los hallazgos presentados en este estudio permitieron establecer que las condiciones de trabajo en las dimensiones seguridad ($p = 0,000$), carga de trabajo ($p = 0,000$), organización de trabajo ($p = 0,000$) y ambiente de trabajo ($p = 0,000$) se asociaron con la satisfacción de los docentes universitarios participantes de este informe de investigación; identificándose que la satisfacción de los docentes tiende a incrementarse cuando mejoran las condiciones laborales y análogamente, el nivel de satisfacción de los docentes universitario disminuye cuando perciben que sus condiciones de trabajo son inadecuadas.

Nuestros reportes son semejantes a los presentados por Nonones¹⁶ quien en su tesis de investigación también encontró relación significativa entre estas variables indicando que las condiciones de trabajo ejercen influencia significativa en la satisfacción de los docentes universitarios, pues representan la gama de elementos que le brinda la universidad para que

puedan sentirse satisfechos laboralmente y tener un buen desempeño en la enseñanza universitaria.

Ello también fue corroborado por Ramírez et al¹⁷ quienes en su trabajo de investigación también hallaron que las condiciones laborales tienen relación significativa con la satisfacción de los docentes en el contexto universitario enfatizando que cuando estos laboran en buenas condiciones de trabajo tienden a experimentar emociones favorables hacia su entorno laboral y sus expectativas de consolidación profesional incrementando paralelamente sus niveles de satisfacción laboral en el ámbito universitario.

De los Heros et al⁴ concordaron en señalar que las características relacionadas a la seguridad laboral, carga de trabajo, organización y contexto ambiental son factores que tienden a incidir en la satisfacción laboral de docentes; señalando que cuando las características de trabajo son adecuadas los docentes tienden a sentirse más motivados, experimentando sentimientos positivos hacia su trabajo que le permite desenvolverse mejor en la cátedra universitaria y colaborar en la mejora de la calidad de educación superior.

Siguiendo esta tendencia, Bedoya et al¹³ establecieron que las condiciones de trabajo es uno de las principales características que se asocian a la satisfacción de los docentes en la educación superior; enfatizando que cuando las condiciones de trabajo son buenas brindan la posibilidad a los docentes universitarios de crecer profesional y laboralmente, mostrando mayor compromiso en la realización de sus labores universitarias y experimentando una mayor satisfacción con su ambiente de trabajo; y en contraste, cuando las exigencias de trabajo son elevadas tiende a fatigar a los docentes causando que experimenten sentimientos de insatisfacción laboral.

Del mismo modo Díaz et al²¹ coincidieron en señalar que el nivel de satisfacción laboral es un componente importante en la motivación y desempeño profesional de los docentes universitarios; señalando que es responsabilidad de los directivos de las entidades universitarias asegurar que los docentes tengan las mejores condiciones de trabajo en infraestructura, seguridad y organización laboral para que pueden tener un mejor desempeño

en las cátedras universitarias y tenga un mayor compromiso para guiar el aprendizaje y consolidación profesional de los universitarios.

Geldres y San Miguel¹⁴ también identificaron que las condiciones de trabajo desempeñan una influencia relevante en la satisfacción laboral de los docentes de educación superior pues permite proporcionarle las herramientas necesarias para que puedan sentirse motivados laboralmente y desarrollen sus competencias pedagógicas en la docencia universitaria fomentando la investigación, proyección social y docencia universitario como componentes importantes para contribuir proactivamente en la formación profesional de los alumnos universitarios.

Diestro y Loarte²² coincidieron en establecer que la satisfacción de los docentes depende básicamente de los escenarios que estos tengan en su ambiente de trabajo, estableciendo que factores como la seguridad laboral, carga de trabajo, organización y ambiente laboral son aspectos que repercuten directamente en la motivación profesional de docentes y repercuten en el nivel de bienestar que estos experimenten en sus actividades académicas fortaleciendo su desempeño en la docencia universitaria; y cuando las condiciones de trabajo son inadecuadas, los docentes tienden a tener mayores limitaciones en su desempeño laboral.

No obstante, Miranda¹⁵ identificó resultados distintos a los encontrados en este estudio pues en su investigación no halló relación de correspondencia entre las condiciones de trabajo y satisfacción laboral de los docentes universitarios, señalando que la satisfacción es un componente que se encuentra influenciada por otros factores que tienen mayor repercusión en su desempeño laboral, señalando que es necesario seguir indagando sobre la asociación entre estas variables.

En consecuencia, la evaluación efectuada en este capítulo de este informe no hace más que evidenciar que hay motivos necesarios para señalar que las condiciones de trabajo en las que se desenvuelven los docentes universitarios repercute directamente en su satisfacción laboral y búsqueda de bienestar profesional en su desempeño en la educación superior, identificándose que 37,4% de docentes evaluados en esta tesis estuvieron

medianamente satisfechos y percibieron que laboran en regulares condiciones de trabajo; y evidenciando que a medida que se mejoren las condiciones de trabajo de los docentes tiende a incrementarse también sus niveles de satisfacción laboral; demostrando con ello que es indispensable que las autoridades universitarias implementen diversas encaminadas a mejorar las condiciones de trabajo de los docentes en un contexto holístico e integral para mejorar su bienestar personal, fortalecer su satisfacción laboral y su desempeño en la educación universitaria.

En este contexto, se destaca que esta investigación tuvo como principales fortalezas en que se cumplió con encuestar a casi todos los docentes universitarios de Ciencias de la Salud de la UDH que aseguran la representatividad de la población de análisis, destacando también que los docentes universitarios fueron encuestados con instrumentos que metodológicamente se sometió a la validez de expertos y confiabilidad estadística que garantizaron una adecuada medición de variables y certificaron la congruencia de los resultados de nuestro estudio.

Respecto a las dificultades o limitaciones presentadas en el desarrollo de esta investigación se considera pertinente reconocer que el diseño aplicado en el estudio solo estuvo encaminada a identificar la relación entre las variables sin establecer relaciones de causalidad dentro de las mismas; asimismo se reconoce que hubo algunas dificultades en el trabajo de campo debido a la poca participación de los docentes en las encuestas que se manejó adecuadamente, resaltando que se deben continuar relacionando investigaciones sobre estas variables para un adecuado afrontamiento en el ámbito universitario.

Se culmina esta investigación recomendando a las autoridades universitarias que es importante continuar mejorando las condiciones laborales de los docentes tanto en infraestructura, organización, carga de trabajos, equipos y remuneraciones brindando las herramientas necesarias para que puedan sentirse satisfechos en su ambiente de trabajo y pueden tener un mejor desempeño para fortalecer los estándares de calidad y acreditación en el ámbito universitario.

CONCLUSIONES

Considerando los objetivos formulados en este estudio se tuvo como principales conclusiones:

1. Las condiciones de trabajo se relacionan con la satisfacción laboral de los docentes de la Facultad de Ciencias de la Salud de la UDH 2022 con una $p = 0,000$; evidenciándose que existe moderada correlación positiva entre estas variables ($Rho = 0,586$).
2. Se identificó que las condiciones de trabajo en la dimensión seguridad se relaciona significativamente con la satisfacción laboral de los docentes en estudio con una $p = 0,000$; encontrándose una alta correlación directa y positiva entre estas variables ($Rho = 0,607$).
3. Se encontró que las condiciones de trabajo en la dimensión carga de trabajo se relacionan significativamente con la satisfacción laboral de los docentes en estudio con una $p = 0,000$; identificándose alta correlación directa y positiva entre las variables de análisis ($Rho = 0,542$).
4. Se halló que las condiciones de trabajo en la dimensión organización de trabajo se relacionan significativamente con la satisfacción laboral de los docentes en estudio con una $p = 0,000$; encontrándose moderada correlación directa y positiva entre las variables de estudio ($Rho = 0,496$).
5. Y, para finalizar, se estableció que las condiciones laborales en la dimensión ambiente de trabajo se relacionan significativamente con la satisfacción laboral de los docentes en estudio con una $p = 0,000$; encontrándose moderada correlación directa y positiva entre las variables de estudio ($Rho = 0,681$).

RECOMENDACIONES

A las autoridades de la Universidad de Huánuco

- Implementar un área de evaluación de condiciones de trabajo que permita conocer la percepción de los docentes universitarios sobre esta temática y contribuir a la elaboración de planes que mejoren la calidad de vida docente y satisfacción laboral.
- Desarrollar un programa anual de incentivos y reconocimiento a los docentes donde se les reconozca por su producción académica y científica motivándolos a tener un mejor desempeño y mejorando sus niveles de satisfacción en el ámbito universitario.
- Implementar un programa de mejora de remuneraciones y estipendios de los docentes universitarios para que estos puedan recibir un salario que cubra sus requerimientos económicos y contribuya a la mejora de su satisfacción laboral.
- Dosificar la carga de trabajo de los docentes universitarios, diseñando los horarios de acuerdo a su disponibilidad de tiempo, carga laboral y características del programa académico para que se desenvuelvan mejor en la cátedra universitaria y tengan una mayor satisfacción laboral.
- Verificar que las instalaciones y aulas de la universidad cuenten con los equipos tecnológicos y las condiciones ergonómicas necesarias para que los docentes puedan realizar sus actividades académicas sin mayores inconvenientes.

A la decana de la Facultad de Ciencias de la Salud de la UDH

- Promover que las coordinadoras de los programas académicos organicen actividades de celebración institucional, paseos de confraternidad y actividades deportivas o recreativas para que los docentes puedan aliviar su carga académica y mejorar su satisfacción laboral.
- Fomentar que las coordinadoras de los programas académicos mantengan relaciones laborales positivas con los docentes para que puedan conocer

sus inquietudes y colaborar en la implementación de estrategias que mejoren las condiciones laborales y satisfacción de los docentes.

- Organizar capacitaciones dirigidas a los docentes universitarios para mejorar su desempeño en las actividades académicas, fortalecer sus capacidades pedagógicas y alcanzar una mayor satisfacción laboral en el ámbito universitario.

A los docentes de la Facultad de Ciencias de la Salud de la UDH

- Planificar su tiempo en la semana para que puedan acoplarse a las diversas labores diarias para evitar la monotonía y otras actividades que afecta su satisfacción laboral y contribuyen a la presencia de estrés y otras enfermedades de salud mental.
- Solicitar a las autoridades universitarias que las aulas tengan las condiciones ambientales necesarias para que puedan brindar adecuadamente la cátedra universitaria sin tener que forzar su voz o adoptar posturas inadecuadas que afecten su bienestar integral.

A los docentes investigadores y tesis de la UDH

- Desarrollar investigaciones sobre las condiciones de trabajo y satisfacción de docentes de otras facultades de la UDH para contrastar resultados y proponer medidas institucionales para el mejoramiento de las condiciones laborales de los docentes en esta casa superior de estudios.
- Replicar la investigación en otras universidades e institutos tecnológicos de Huánuco para evaluar el comportamiento de estas variables en contextos distintos y se brinde información que colabore para proponer planes de mejora de condiciones laborales en docentes universitarios.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

1. Zelada A. La Gestión del talento humano y la Satisfacción laboral en Docentes universitarios. Revista Interdisciplinaria de Humanidades, Educación, Ciencia y Tecnología. [Internet] 2020 [Consultado 2022 oct 12]; 6(1): 94 – 810. Disponible en: <https://cienciamatriarevista.org.ve/index.php/cm/article/view/387/506>
2. Micalay T. La satisfacción laboral en docentes universitarios. Un estudio de caso de docentes de Ingeniería con dedicación de tiempo completo de una universidad privada de Lima. [Internet] Lima: Pontificia: Universidad Católica del Perú; 2021. [Consultado 2022 oct 12] Disponible en: <https://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/handle/20.500.12404/19659>
3. Zelaya E. La Gestión del talento humano y la Satisfacción laboral en Docentes universitarios. Rev. Cienciamatria. [Internet] 2020 [Consultado 2022 oct 12]; 6(1): 793 – 809. Disponible en: <https://cienciamatriarevista.org.ve/index.php/cm/article/view/387>
4. De los Heros M, Murillo S, Solana N. Satisfacción laboral en tiempos de pandemia: el caso de docentes universitarios del área de salud. Revista de Economía del Caribe. [Internet] 2020 [Consultado 2022 oct 12]; 26(1): Disponible en: http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2011-21062020000200001&lng=en&tlng=es
5. Grandez Z, Guerrero P. Análisis de la satisfacción laboral de una muestra de docentes universitarios de Lima Metropolitana desde la perspectiva de las condiciones laborales en la coyuntura de la pandemia por el COVID-19. [Internet] Lima: Pontificia: Universidad Católica del Perú; 2021. [Consultado 2022 oct 12] Disponible en: <https://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/handle/20.500.12404/21023>
6. Trujillo L, Morocco A. Satisfacción laboral en docentes de educación superior en Perú: Un estado del arte. [Internet] Lima: Universidad Peruana Unión; 2020. [Consultado 2022 oct 12] Disponible en: <https://repositorio.upeu.edu.pe/handle/20.500.12840/3992>
7. Chacos L, Robles H. Satisfacción laboral en docentes de medicina de una universidad peruana. Rev Peru Investig. [Internet] 2020 [Consultado 2022 oct 12]; 26(1): Disponible en: <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/7174458.pdf>.
8. Cladellas R, Castelló A, Parrado E. Satisfacción, salud y estrés laboral del profesorado universitario según su situación contractual. Rev. Salud Pública. [Internet] 2018 [Consultado 2022 oct 12]; 20(1): 53 – 59. Disponible en: <https://www.scielosp.org/pdf/rsap/2018.v20n1/53-59/es>
9. Quiroz K. Satisfacción laboral en docentes de un instituto de educación superior de Nuevo Chimbote. [Internet] Chimbote: Universidad San Pedro; 2017. [Consultado 2022 oct 12] Disponible en: <http://repositorio.usanpedro.edu.pe/handle/USANPEDRO/4595>

10. Regalado S. Presión laboral y satisfacción laboral en docentes de una universidad privada de Trujillo. [Internet] Trujillo: Universidad Privada Antenor Orrego; 2017. [Consultado 2022 oct 12] Disponible en: <https://hdl.handle.net/20.500.12759/2457>
11. Limaymanta C, Turpo O. Factores asociados a la satisfacción laboral del profesorado universitario. Revista Actualidades Investigativas en Educación [Internet] 2021 [Consultado 2022 oct 12]; 21(1): 1 – 24. Disponible en: <https://www.redalyc.org/journal/447/44767299005>
12. Jiménez D. Condiciones de trabajo y desempeño de los docentes de la FFyL BUAP antes y durante el confinamiento por COVID-19. [Internet] México: Universidad Autónoma de Puebla; 2021. [Consultado 2022 oct 12] Disponible en: <https://repositorioinstitucional.buap.mx/handle/20.500.12371/15563>
13. Bedoya E, Carrillo M, Ceveriche C, Espinosa E. Factores asociados a la satisfacción laboral en docentes de una institución de educación superior del Caribe Colombiano. Revista Espacios. [Internet] 2021 [Consultado 2022 oct 14]; 5(21): 1642 – 1648. Disponible en:
14. Geldres P, San Miguel M. Satisfacción laboral y su relación con el compromiso organizacional en docentes de universidades privadas de Lima. [Internet] Lima: Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas; 2022 [Consultado 2022 oct 12] Disponible en: <https://repositorioacademico.upc.edu.pe/handle/10757/659400>
15. Miranda J. Satisfacción laboral en docentes de la Facultad de Ciencias Empresariales de una universidad privada del distrito de la Molina [Internet] Lima: Universidad San Ignacio de Loyola; 2019 [Consultado 2022 oct 13] Disponible en: <https://repositorio.usil.edu.pe/handle/usil/8871>
16. Nonones E. Condiciones de trabajo y satisfacción laboral en docentes de institutos de educación superior tecnológicos públicos de la provincia de Cañete. [Internet] Ica: Universidad César de Vallejo; 2018 [Consultado 2022 oct 13] Disponible en: <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/14182>
17. Ramírez P, Ortiz M, Carrasco M, Herrera G, Martínez C. Satisfacción laboral y desempeño académico universitario. Intercambios. Dilemas y transiciones de la Educación Superior. [Internet] 2020 [Consultado 2022 oct 14]; 7(2): 66 – 78. Disponible en: http://www.scielo.edu.uy/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2301-01262020000200066&lng=es&nrm=iso
18. Castillo L. Satisfacción laboral y depresión de docentes de una Universidad Nacional. [Internet] Lima: Universidad César Vallejo; 2015 [Consultado 2022 oct 13] Disponible en: <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/7407>
19. Valles L. Nueva Ley Universitaria. Revista de la Sociedad Química del Perú. [Internet] 2015 [Consultado 2022 oct 14]; 81(2): 79 – 80. Disponible

en: http://dev.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1810-634X2015000200001&lng=es&tlng=es

20. Oliva M, Molina S. Estilos de liderazgo y satisfacción laboral en trabajadores de establecimientos de atención primaria en salud de la comuna de Chillán. *Revista Academia & Negocios* [Internet] 2016 [Consultado 2022 oct 14]; 2(1): 45 – 56. Disponible en: <https://www.redalyc.org/journal/5608/560863109005/html/>
21. Díaz A, Valderrama O, Merino A, Núñez L, Cuba J. Satisfacción laboral y cultura organizacional en docentes universitarios en una Facultad de Ciencias de la Salud. *Rev. Horizontes*. [Internet] 2021 [Consultado 2022 oct 14]; 5(21): 1642 – 1648. Disponible en: <http://www.scielo.org.bo/pdf/hrce/v5n21/2616-7964-hrce-5-21-295.pdf>
22. Diestro K, Loarte V. Motivación profesional y satisfacción laboral en los docentes de la Institución Educativa Huánuco. [Internet] Huánuco: Universidad César Vallejo; 2018 [Consultado 2022 oct 13] Disponible en: <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/30884>
23. Cornejo C, Durand S. Liderazgo directivo y satisfacción laboral en los docentes de la Institución Educativa Particular Springfield School. [Internet] Huánuco: Universidad César Vallejo; 2018 [Consultado 2022 oct 13] Disponible en: <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/29324>
24. Araya L, Pedreros M. Análisis de las teorías de motivación de contenido: una aplicación al mercado laboral de Chile. *Revista de Ciencias Sociales*. [Internet] 2009 [Consultado 2022 oct 14]; 5(142): 45 – 61. Disponible en: <https://www.redalyc.org/pdf/153/15333870004.pdf>
25. Hernández J, Espinoza J, Aguilar M. Diferencias en los motivadores y los valores en el trabajo de empleados en empresas maquiladoras. *Contaduría y administración*. [Internet] 2016 [Consultado 2022 oct 14]; 61(1), 58-83. Disponible en: http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0186-10422016000100058&lng=es&nrm=iso
26. Aranda L. Implementación de estrategias motivacionales para potenciar el desempeño laboral del talento humano de la empresa Negocios Valdivieso. [Internet] Trujillo: Universidad Nacional de Trujillo; 2015. [Consultado 2022 oct 13]. Disponible en: http://dspace.unitru.edu.pe/bitstream/handle/UNITRU/957/arandaaltamirano_leydi.pdf?sequence=1&isAllowed=y
27. Parra S, Paravic T. Satisfacción laboral en enfermeras(os) que trabajan en el sistema de atención médica de urgencias (SAMU). *Revista Ciencia y Enfermería*. [Internet] 2002 [Consultado 2022 dic 13] ; 8(2): 37 – 48. Disponible en: https://scielo.conicyt.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0717-95532002000200005&lng=es
28. Solano S. Satisfacción laboral en profesionales de Enfermería. *Revista Cuidarte*. [Internet] 2010 [Consultado 2022 oct 13] ; 1(1): 53 – 62.

- Disponible en:
http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2216-09732010000100008&lng=en
29. Madera S. Factores de la teoría de Herzberg y el impacto de los incentivos en la satisfacción de los trabajadores. *Acta Univ.* [Internet]. 2019 [Consultado 2022 oct 15]; 29(1): e2153. Disponible en: http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_isoref&pid=S0188-62662019000100194&lng=es&tlng=es
 30. Hernández A, Guardado C. La Enfermería como disciplina profesional holística. *Revista Cubana de Enfermería* [Internet]. 2004 [Consultado 2022 oct 15]; 20 (2): 1 – 1. Disponible en: http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0864-03192004000200007&lng=es
 31. Moreno M. Importancia de los modelos conceptuales y teorías de enfermería: experiencia de la Facultad de Enfermería de la Universidad de La Sabana. *Revista Aquichán.* [Internet]. 2005 [Consultado 2022 oct 15]; 5 (1): 44 – 55. Disponible en: http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1657-59972005000100005&lng=en
 32. Santana V. Empleo, condiciones de trabajo y salud. *Revista Salud Colectiva.* [Internet] 2012 [Consultado 2022 oct 12]; 8(2): 101 – 106. Disponible en: <https://www.scielosp.org/pdf/scol/2012.v8n2/101-106/es>
 33. Ledesma R, Poó F, Ungaro J, López S, Cirese A, Enev A et al. Trabajo y salud en conductores de taxis. *Revista Ciencia y Trabajo.* [Internet] 2017 [Consultado 2022 oct 12]; 19(59): 113 – 119. Disponible en: http://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0718-24492017000200113&lng=es
 34. Mendoza M. Condiciones laborales y estado de salud en trabajadores de limpieza pública de la Municipalidad Distrital de Ate. [Internet] Lima: Universidad Ricardo Palma; 2016. [Consultado 2022 oct 12] Disponible en: <http://repositorio.urp.edu.pe/handle/urp/965>
 35. Céspedes G, Martínez J. Un análisis de la seguridad y salud en el trabajo en el sistema empresarial cubano. *Revista latinoamericana de derecho social.* [Internet] 2016 [Consultado 2022 oct 12]; 22(1): 113 – 119. Disponible en: http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1870-46702016000100001&lng=es&tlng=es
 36. Romeral J. Gestión de la seguridad y salud laboral, y mejora de las condiciones de trabajo: El modelo español. *Boletín mexicano de derecho comparado.* [Internet] 2012 [Consultado 2022 oct 12]; 45(135), 1325-1339. Disponible en: http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0041-86332012000300012&lng=es&tlng=es
 37. Sucapuca E, Yapu L, Mamani O, Turpo J. Efecto de la carga de trabajo y estrés sobre la percepción del teletrabajo en docentes peruanos: rol

- mediador de la satisfacción laboral. *Rev Asoc Esp Espec Med Trab* [Internet]. 2022 [Consultado 2022 oct 12]; 31(1): 70-78. Disponible en: http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1132-62552022000100008&lng=es
38. Medina L, Quintanilla G, Palma M, Medina M. Carga laboral en un grupo latinoamericano de docentes durante la pandemia de COVID-19. *Uniciencia* [Internet] 2021 [Consultado 2022 oct 12]; 35(2): 223 – 236. Disponible en: http://www.scielo.sa.cr/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2215-34702021000200223&lng=en&nrm=iso
 39. Romero M. Condiciones de trabajo y configuración del sentido de la profesión académica en profesores universitarios colombianos. *Acta Colombiana de Psicología* [Internet] 2019 [Consultado 2022 oct 12]; 22(2), 267-291. Disponible en: http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0123-91552019000200267&lng=en&nrm=iso
 40. Sánchez C, Martínez S. Condiciones de trabajo de docentes universitarios, satisfacción, exigencias laborales y daños a la salud. [Internet] 2014 [Consultado 2022 oct 12]; 22(1): 19-28. Disponible en: <http://ve.scielo.org/pdf/st/v22n1/art03.pdf>
 41. Sánchez M, García L. Satisfacción Laboral en los Entornos de Trabajo. Una exploración cualitativa para su estudio *Scientia Et Technica*. [Internet] 2017 [Consultado 2022 oct 12]; 22(2): 161-166. Disponible en: <https://www.redalyc.org/pdf/849/84953103007.pdf>
 42. Chiang M, Hidalgo J, Gómez N. Efecto de la satisfacción laboral y la confianza sobre el clima organizacional, mediante ecuaciones estructurales. *evista de Ciencias de la Administración y Economía*. [Internet] 2021 [Consultado 2022 oct 12]; 11(22): 347-362. Disponible en: http://scielo.senescyt.gob.ec/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1390-86182021000200347&lng=es&nrm=iso
 43. Merino M, Carrera J, Roca M, Morro M, Martínez A, Fikri N. Relación entre la satisfacción laboral y la cultura de seguridad del paciente. *Rev Gac Sanit* [Internet] 2018 [Consultado 2022 oct 12]; 32(4): 347-362. Disponible en: <https://www.scielosp.org/article/gs/2018.v32n4/352-361/>
 44. Argumedo A. Relación entre la satisfacción laboral y el compromiso organizacional en el personal operario del área de costura de una empresa textil de confecciones. [Internet] Lima: Universidad Ricardo Palma; 2016. [Consultado 2022 oct 12] Disponible en: <https://repositorio.usmp.edu.pe/handle/20.500.12727/8381>
 45. Pardo K, Andía M, Rodríguez M, Pérez W, Moscoso B. Remuneraciones, beneficios e incentivos laborales percibidos por trabajadores del sector salud en el Perú: Análisis comparativo entre el Ministerio de Salud y la Seguridad Social. *Rev Peru Med Exp Salud Publica*. [Internet] 2011 [Consultado 2022 oct 12]; 28(2): 342 – 351. Disponible en: <http://www.scielo.org.pe/pdf/rins/v28n2/a29v28n2>

46. Alonso Martín Pilar. Estudio comparativo de la satisfacción laboral en el personal de administración. Rev. psicol. trab. organ. [Internet]. 2020 [Consultado 2022 oct 12]; 12(3): 385 – 390. Disponible en: http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1576-59622008000100002&lng=es
47. Bohórquez E, Pérez M, Caiche W, Benavides A. La motivación y el desempeño laboral: el capital humano como factor clave en una organización. Universidad y Sociedad. [Internet]. 2008 [Consultado 2022 oct 12]; 12(3): 385 – 390. Disponible en: <http://scielo.sld.cu/pdf/rus/v12n3/2218-3620-rus-12-03-385.pdf>
48. García M, Forero C. Motivación y satisfacción laboral como facilitadores del cambio organizacional: una explicación desde las ecuaciones estructurales. Psicogente. [Internet]. 2014 [Consultado 2022 oct 12]; 17(31): 120 – 142. Disponible en: http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0124-01372014000100009&lng=en&tlng=es
49. Abrajan M, Contreras J, Montoya S. Grado de satisfacción laboral y condiciones de trabajo: una exploración cualitativa Enseñanza e Investigación en Psicología. [Internet]. 2009 [Consultado 2022 oct 12]; 14(1): 105 – 118. Disponible en: <https://www.redalyc.org/pdf/292/29214108.pdf>
50. Ortiz P, Cruz L. Estudio sobre clima y satisfacción laboral en una empresa comercializadora. Psicología para América Latina, [Internet]. 2008 [Consultado 2022 oct 12]; 13. Disponible en: http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1870-350X2008000200017&lng=pt&tlng=es.
51. Moreno S, Pérez E. Relaciones interpersonales en el clima laboral de la universidad tecnológica del Chocó Diego Luis Córdoba. Rev. CES [Internet]. 2018 [Consultado 2022 oct 12]; 9(1): 13 – 33. Disponible en: <http://www.scielo.org.co/pdf/cesd/v9n1/2145-7719-cesd-9-01-13.pdf>
52. Grisales M, Gallego L. Condiciones laborales y su relación con la satisfacción laboral en colaboradores de una empresa de sector privado en la ciudad de Pereira. [Internet] Colombia: Universidad Católica de Pereira; 2020. [Consultado 2022 oct 12] Disponible en: <https://repositorio.ucp.edu.co/handle/10785/6228?locale=en>

COMO CITAR ESTE TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

Llanto Y. Condiciones de trabajo y satisfacción laboral de docentes de la Facultad de Ciencias de la Salud de la Universidad de Huánuco 2022 [Internet] Huánuco: Universidad de Huánuco; 2023 [Consultado _____]. Disponible en: <http://...>

ANEXOS

ANEXO 1
MATRIZ DE CONSISTENCIA

Título del estudio: "CONDICIONES DE TRABAJO Y SATISFACCIÓN LABORAL DE DOCENTES DE LA FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD DE LA UNIVERSIDAD DE HUÁNUCO 2022".						
Problema general	Objetivo general	Hipótesis general	Variables e indicadores Variable principal: Condiciones de trabajo.			
			Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición
¿Cuál es la relación entre las condiciones de trabajo y la satisfacción laboral de los docentes de la Facultad de Ciencias de la Salud de la Universidad de Huánuco 2022?	Identificar los factores asociados al sobrepeso y obesidad en estudiantes de Enfermería de la Universidad de Huánuco 2022.	<p>Hi: Las condiciones de trabajo se relacionan con la satisfacción laboral de los docentes de la Facultad de Ciencias de la Salud de la Universidad de Huánuco 2022.</p> <p>Ho: Las condiciones de trabajo no se relacionan con la satisfacción laboral de los docentes de la Facultad de Ciencias de la Salud de la Universidad de Huánuco 2022.</p>	Condiciones de trabajo	Buena Regular Mala	<ol style="list-style-type: none"> 1. La distribución física de las áreas de trabajo en la universidad facilita la realización de mis labores 2. El mobiliario y los equipos que utilizo en las clases universitarias se encuentran en perfectas condiciones 3. La universidad cuenta con dispositivos de seguridad que me permite realizar adecuadamente mi trabajo. 4. Los ambientes de trabajo en la universidad cuentan con un adecuado mantenimiento y señalización de zonas de seguridad 	Ordinal
<p>Problemas específicos</p> <p>¿Cuál es la relación entre las condiciones de trabajo en la dimensión seguridad y la satisfacción laboral de los docentes en estudio?</p>	<p>Objetivos Específicos</p> <p>Describir la relación entre las condiciones de trabajo en la dimensión seguridad y la satisfacción laboral de los docentes en estudio</p>	<p>Hipótesis Específicas</p> <p>Hi1: Las condiciones de trabajo en la dimensión seguridad se relacionan con la satisfacción laboral de los docentes en estudio.</p> <p>Ho1: Las condiciones de trabajo en la dimensión seguridad no se relacionan con la satisfacción laboral de los docentes en estudio.</p>	Condiciones de trabajo seguridad	Buena Regular Mala		

					5. Camino largas distancias a pie para llegar a la universidad
¿Cuál es la relación entre las condiciones de trabajo en la dimensión carga de trabajo y la satisfacción laboral de los docentes en estudio?	Establecer la relación entre las condiciones de trabajo en la dimensión carga de trabajo y la satisfacción laboral de los docentes en estudio.	<p>Hi2: Las condiciones de trabajo en la dimensión carga de trabajo se relacionan con la satisfacción laboral de los docentes en estudio.</p> <p>Ho2: Las condiciones de trabajo en la dimensión carga de trabajo no se relacionan con la satisfacción laboral de los docentes en estudio.</p>	Condiciones carga de trabajo	Buena Regular Mala	<p>6. Cree que su ritmo de trabajo en la universidad es adecuado</p> <p>7. Considera que su horario de trabajo en la universidad es adecuado.</p> <p>8. Considera que la dificultad o complejidad de las labores y actividades que se realizan en la universidad son un impedimento para efectuarlas</p> <p>9. Realiza diversas tareas para evitar la monotonía en el trabajo que realiza en la universidad.</p> <p>10. Se siente conforme con la cantidad de trabajo que tiene en la universidad.</p>
¿Cuál es la relación entre las condiciones de trabajo en la dimensión organización de trabajo y la satisfacción laboral de los docentes en estudio?	Evaluar la relación entre las condiciones de trabajo en la dimensión organización de trabajo y la satisfacción laboral de los docentes en estudio.	<p>Hi3: Las condiciones de trabajo en la dimensión organización de trabajo se relacionan con la satisfacción laboral de los docentes en estudio.</p> <p>Ho3: Las condiciones de trabajo en la dimensión organización de trabajo se relacionan con la satisfacción laboral de los docentes en estudio.</p>	Condiciones organización de trabajo	Buena Regular Mala	<p>11. Considera que las labores que realiza en la universidad están distribuidas de manera adecuada</p> <p>12. Conoce los objetivos de la universidad y de su puesto de trabajo.</p>

los docentes en estudio. relacionan con la satisfacción laboral de los docentes en estudio.

13. Dispone de una información clara y suficiente para realizar de manera correcta su trabajo en la universidad.
14. Se realiza actividades de recreación, diversión y deporte en la universidad.
15. Sus superiores o jefes de la universidad le proporcionan la ayuda necesaria cuando lo solicita.

¿Cuál es la relación entre las condiciones de trabajo en la dimensión ambiente de trabajo y la satisfacción laboral de los docentes en estudio?

Analizar la relación entre las condiciones de trabajo en la dimensión ambiente de trabajo y la satisfacción laboral de los docentes en estudio.

Hi4: Las condiciones de trabajo en la dimensión ambiente de trabajo se relacionan con la satisfacción laboral de los docentes en estudio.

Ho4: Las condiciones de trabajo en la dimensión ambiente de trabajo se relacionan con la satisfacción laboral de los docentes en estudio

Condiciones
ambientes de
trabajo

Buena
Regular
Mala

16. Los ambientes de la universidad donde labora son confortables.
17. Los ambientes de la universidad están expuestos al ruido ambiental
18. Los ambientes de la universidad tienen una iluminación adecuada para realizar sus labores.
19. Los ambientes de la universidad tienen una ventilación adecuada.
20. Su trabajo en la universidad está expuesto a la manipulación o respiración de sustancias nocivas o tóxicas.

Variable secundaria: Satisfacción laboral

Satisfacción general	Satisfecho	1. Los ingresos que recibo por mi trabajo de docente en la universidad elevaron mi bienestar y el de mi familia
	Medianam. satisfecho.	
Remuneraciones	Insatisfecho	2. Mi siento realizado(a) con el trabajo que realizó en la universidad.
	Satisfecho	3. El sueldo que ganó en la universidad me ha permitido mejorar mi calidad de vida.
	Medianam. satisfecho.	4. El sueldo que percibo en la universidad favorece mi crecimiento personal y profesional.
	Insatisfecho	

Reconocimiento	Satisfecho	5. Las recompensas sociales y reconocimientos que se brindan en la universidad son adecuadas
	Medianam. satisfecho.	6. Tengo recompensas por el trabajo realizado en la universidad.
	Insatisfecho	7. Recibo estímulos institucionales por el trabajo que realiza en la universidad.
		8. La universidad tiene una política de estímulos e incentivos que satisfacen mis necesidades profesionales
		9. Las autoridades académicas de la universidad reconocen la labor que se realiza en la institución.
Motivación	Satisfecho	
	Medianam. satisfecho.	10. La estabilidad laboral en la universidad me brinda la seguridad y motivación necesaria para realizar mis
	Insatisfecho	

actividades docentes sin problemas.

11. El apoyo administrativo que recibo tiende a mejorar mi desempeño como docente en la universidad.

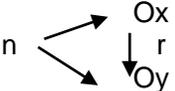
12. En el aula de clases tengo los recursos tecnológicos necesarios para realizar mi labor de docente en la universidad.

13. Tengo la libertad y autonomía de escoger mis propios métodos de trabajo según las características propias de UDH.

14. Me siento satisfecho(a) con mi horario de trabajo.

Supervisión	Satisfecho	15. Considero que las actividades de supervisión que realizan las autoridades de la universidad son adecuadas.
	Medianam. satisfecho.	
	Insatisfecho	16. Las autoridades de la universidad me inspiran

		<p>confianza por la labor que realizan en sus trabajos de supervisión.</p> <p>17. Tengo una relación cordial con mis superiores jerárquicos y las personas que supervisan mi trabajo en la universidad.</p> <p>18. Tengo una relación cordial con los alumnos de la universidad.</p>
		<p>19. Mantengo una relación cordial con mis colegas de trabajo y demás trabajadores de la universidad.</p>
Relación con colegas de trabajo	<p>Satisfecho</p> <p>Medianam. satisfecho.</p> <p>Insatisfecho</p>	<p>20. Me siento satisfecho(a) con la relación que tengo con mis colegas de trabajo.</p> <p>21. Me siento conforme con las actividades que realizo con mis colegas de trabajo en la universidad.</p> <p>22. Participo de todos los eventos que se realizan en la universidad</p>

Tipo de estudio	Población y muestra	Técnicas e instrumentos	Aspectos éticos	Estadística descriptiva e inferencial
<p>Según intervención Observacional</p> <p>Según planificación Prospectivo.</p> <p>Según mediciones Transversal</p> <p>Según variables: Analítico</p> <p>Nivel estudio Relacional</p>	<p>Población muestral: 117 docentes de la Facultad de Ciencias de la Salud de la UDH.</p>	<p>Técnica Encuesta</p> <p>instrumentos: Cuestionario de características generales. Escala de condiciones de trabajo Escala de satisfacción laboral</p>	<p>Se aplicará el consentimiento informado a cada uno de los docentes del estudio considerándose también la aplicación de los principios bioéticos de autonomía, justicia, maleficencia, beneficencia e integridad científica</p>	<p>Estadística descriptiva: Se aplicaron medidas descriptivas de frecuencia y proporciones en la descripción de la variable en estudio.</p> <p>Estadística inferencial: Las hipótesis de estudio se comprobaron aplicando el coeficiente de correlación de Spearman con un p valor < 0.05 para rechazar la hipótesis nula y establecer las conclusiones del estudio</p>
<p>Diseño del estudio Correlacional</p> 				
<p>Donde: n_1 = Docentes universitarios Ox = Condiciones de trabajo Oy = Satisfacción laboral. r = Relación entre variables.</p>				

ANEXO 2
INSTRUMENTOS ANTES DE LA VALIDACIÓN
CUESTIONARIO DE CARACTERÍSTICAS
GENERALES

TITULO: “SATISFACCIÓN LABORAL DE LOS DOCENTES Y CONDICIONES DE TRABAJO EN LA FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD DE LA UNIVERSIDAD DE HUÁNUCO 2018”

INSTRUCCIONES: El presente cuestionario busca obtener información sobre sus características generales; por tanto, sírvase responder de manera apropiada las siguientes preguntas, marcando con un aspa (x) dentro de los paréntesis según las respuestas que usted considere pertinente; las cuales serán manejadas con confidencialidad por lo que se le solicita absoluta veracidad al contestar las interrogantes planteadas.

I. CARACTERÍSTICAS SOCIODEMOGRÁFICAS:

1. **¿Cuál es su edad?**
_____ años
2. **¿Cuál es tu género?**
 - a) Masculino ()
 - b) Femenino ()
3. **¿Cuál es el grado o título que tiene usted?**
 - a) Licenciado(o) ()
 - b) Maestro(a) ()
 - c) Doctor(a) ()

II. CARÁCTERÍSTICAS LABORALES.

4. **¿En qué programa de estudios trabaja actualmente?**
 - a) Enfermería ()
 - b) Obstetricia ()
 - c) Odontología ()
 - d) Psicología ()
5. **¿Qué tipo de docente es usted?**
 - a) Contratado ()
 - b) Ordinario auxiliar ()
 - c) Ordinario asociado ()
 - d) Ordinario principal ()
6. **¿Cuánto años tiene usted trabajando en esta institución?**
 - a) Menos de 5 años ()
 - b) De 3 a 5 años ()
 - c) Más de 5 años ()

7. ¿Qué tiempo dedica usted a trabajar en esta institución?

- a) Tiempo parcial ()
- b) Tiempo completo ()

8. Aparte de trabajar en esta institución ¿Trabaja usted en otro lugar?

- a) Si ()
- b) No ()

ESCALA DE SATISFACCIÓN LABORAL

TITULO: “SATISFACCIÓN LABORAL DE LOS DOCENTES Y CONDICIONES DE TRABAJO EN LA FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD DE LA UNIVERSIDAD DE HUÁNUCO 2018”

INSTRUCCIONES. Este cuestionario se aplica buscando identificar la satisfacción laboral de los docentes de esta universidad por lo que a continuación se le presentan algunas proposiciones sobre esta problemática que deberá leer y marcar con un aspa en el casillero que consideres pertinente, teniendo en cuenta la siguiente valoración.

TED	Totalmente en desacuerdo
ED	En desacuerdo
I	Indiferente
DA	De acuerdo
TDA	Totalmente de acuerdo

Nº	SUPERVISIÓN	TED	ED	I	DA	TDA
1)	Recibo reconocimiento de mi superior cuando realizo un buen trabajo.					
2)	Recibo apoyo de mi superior cuando se presenta algún problema en el trabajo					
3)	Mi superior está constantemente evaluando mi trabajo.					
PARTICIPACIÓN						
4)	Me resulta fácil acceder a comunicarme con mis superiores					
5)	Mi superior toma en cuenta mis opiniones que buscan mejorar las actividades en el trabajo.					
6)	Mantengo una adecuada comunicación con compañeros de otras áreas del trabajo.					
7)	Puedo acceder con facilidad a la información que necesito para realizar mi trabajo.					
8)	Para estar informado de lo que sucede en la institución se utilizan diferentes medios como: reuniones, cartas, memorándums, etc.					
9)	En la institución, la información que se recibe acerca de los cambios y logro de metas es clara, correcta y oportuna.					

10)	La institución me mantiene informado del logro de metas y objetivos propuestos.					
11)	Me es fácil expresar mis opiniones en el trabajo.					
PRESTACIONES BÁSICAS						
12)	Recibo la información necesaria para desempeñar correctamente mi trabajo					
13)	Cuando se implantan nuevas políticas y/o procedimientos en la institución, recibo la capacitación suficiente.					
14)	La labor que realizo a diario permite desarrollar mis habilidades.					
15)	El trabajo que realizo a diario pone a prueba mis conocimientos y capacidades.					
16)	En la institución las actividades que realizo a diario están de acuerdo con las funciones establecidas en mi contrato.					
17)	En el trabajo, las funciones y responsabilidades están bien definidas, por tanto, sé lo que se espera de mí.					
PRESTACIONES RECIBIDAS						
18)	El salario que gano aquí, me permite cubrir mis necesidades y las de mi familia.					
19)	La remuneración que percibo está acorde con la labor que realizo.					
20)	El salario que percibo aquí es atractivo a comparación de lo que recibiría en otras instituciones.					
21)	La institución me paga puntualmente las remuneraciones.					
22)	Aquí me brindan los beneficios como seguro de salud, gratificaciones, etc.					
23)	Aquí tengo la seguridad de no ser despedido en el futuro.					

ESCALA DE CONDICIONES DE TRABAJO

TITULO: “SATISFACCIÓN LABORAL DE LOS DOCENTES Y CONDICIONES DE TRABAJO EN LA FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD DE LA UNIVERSIDAD DE HUÁNUCO 2018”

INSTRUCCIONES. Este cuestionario se aplica buscando identificar las condiciones de los docentes de esta universidad por lo que a continuación se le presentan algunas proposiciones sobre esta problemática que deberá leer y marcar con un aspa en el casillero que consideres pertinente, teniendo en cuenta la siguiente valoración.

N	Nunca
CN	Casi nunca
AV	A veces
CS	Casi siempre
S	Siempre

I. ENTORNO		N	CN	AV	CS	S
¿Cómo son las condiciones de.....						
1.	El espacio para realizar su trabajo					
2.	Los muebles					
4.	Los materiales de trabajo (plumones, pizarra, motas, etc.)					
5.	Los ruidos ambientales					
6.	Los multimedia y de las computadoras					
II. RIESGO						
¿Cómo son las condiciones de.....						
7.	La infraestructura de los salones					
8.	Los riesgos eléctricos					
9.	La protección contra incendios y riesgos de sismos					
III. SERVICIOS DEL CENTRO DE TRABAJO						
¿Cómo son las condiciones de.....						
10.	Los servicios higiénicos					
11.	Servicio de seguridad dentro de la institución					
12.	Los servicios de transporte					
13.	El tópico de la institución					
14.	Limpieza en la institución					

ANEXO 3

INSTRUMENTOS DESPUÉS DE LA VALIDACIÓN

CUESTIONARIO DE CARACTERÍSTICAS GENERALES

TITULO: “Condiciones de trabajo y satisfacción laboral de docentes de la Facultad de Ciencias de la Salud de la Universidad de Huánuco 2022”

INSTRUCCIONES: El presente cuestionario busca obtener información sobre sus características generales; por tanto, sírvase responder de manera apropiada las siguientes preguntas, marcando con un aspa (x) dentro de los paréntesis según las respuestas que usted considere pertinente; las cuales serán manejadas con confidencialidad por lo que se le solicita absoluta veracidad al contestar las interrogantes planteadas.

III. CARACTERÍSTICAS SOCIODEMOGRÁFICAS:

9. ¿Cuál es su edad?

_____ años

10. ¿Cuál es tu género?

c) Masculino ()

d) Femenino ()

11. ¿Cuál es el grado o título que tiene usted?

d) Licenciado(o) ()

e) Maestro(a) ()

f) Doctor(a) ()

IV. CARÁCTERÍSTICAS LABORALES.

12. ¿En qué programa de estudios trabaja actualmente?

e) Enfermería ()

f) Obstetricia ()

g) Odontología ()

h) Psicología ()

13. ¿Qué tipo de docente es usted?

e) Contratado ()

f) Ordinario auxiliar ()

g) Ordinario asociado ()

h) Ordinario principal ()

14. ¿Cuánto años tiene usted trabajando en esta institución?

d) Menos de 5 años ()

e) De 3 a 5 años ()

f) Más de 5 años ()

15. ¿Qué tiempo dedica usted a trabajar en esta institución?

- c) Tiempo parcial ()
- d) Tiempo completo ()

16. Aparte de trabajar en esta institución ¿Trabaja usted en otro lugar?

- c) Si ()
- d) No ()

ESCALA DE CONDICIONES DE TRABAJO

TITULO: “Condiciones de trabajo y satisfacción laboral de docentes de la Facultad de Ciencias de la Salud de la Universidad de Huánuco 2022”

INSTRUCCIONES. Este cuestionario se aplica buscando identificar las condiciones de trabajo en la que laboran los docentes de esta entidad universitaria por lo que a continuación se le presentan algunas proposiciones sobre esta problemática que deberá leer y marcar con un aspa en el casillero que mejor representa la situación que vivencias en tu entorno de trabajo considerando la siguiente valoración:

N	Nunca
CN	Casi nunca
AV	A veces
CS	Casi siempre
S	Siempre

N°	REACTIVOS	N	CN	AV	CS	S
I.	SEGURIDAD					
1.	La distribución física de las áreas de trabajo en la universidad facilita la realización de mis labores					
2.	El mobiliario y los equipos que utilizo en las clases universitarias se encuentran en perfectas condiciones					
3.	La universidad cuenta con dispositivos de seguridad que me permite realizar adecuadamente mi trabajo.					
4.	Los ambientes de trabajo en la universidad cuentan con un adecuado mantenimiento y señalización de zonas de seguridad					
5.	Camino largas distancias a pie para llegar a la universidad					
II.	CARGA DE TRABAJO					
6.	Cree que su ritmo de trabajo en la universidad es adecuado					

7.	Considera que su horario de trabajo en la universidad es adecuado.				
8.	Considera que la dificultad o complejidad de las labores y actividades que se realizan en la universidad son un impedimento para efectuarlas				
9.	Realiza diversas tareas para evitar la monotonía en el trabajo que realiza en la universidad.				
10.	Se siente conforme con la cantidad de trabajo que tiene en la universidad.				
III.	ORGANIZACIÓN DE TRABAJO				
11.	Considera que las labores que realiza en la universidad están distribuidas de manera adecuada				
12.	Conoce los objetivos de la universidad y de su puesto de trabajo.				
13.	Dispone de una información clara y suficiente para realizar de manera correcta su trabajo en la universidad.				
14.	Se realiza actividades de recreación, diversión y deporte en la universidad.				
15.	Sus superiores o jefes de la universidad le proporcionan la ayuda necesaria cuando lo solicita.				
IV.	AMBIENTE DE TRABAJO				
16.	Los ambientes de la universidad donde labora son confortables.				
17.	Los ambientes de la universidad están expuestos al ruido ambiental				
18.	Los ambientes de la universidad tienen una iluminación adecuada para realizar sus labores.				
19.	Los ambientes de la universidad tienen una ventilación adecuada.				

20.	Su trabajo en la universidad está expuesto a la manipulación o respiración de sustancias nocivas o tóxicas.					
-----	---	--	--	--	--	--

ESCALA DE SATISFACCIÓN LABORAL

TITULO: “Condiciones de trabajo y satisfacción laboral de docentes de la Facultad de Ciencias de la Salud de la Universidad de Huánuco 2022”

INSTRUCCIONES. Este cuestionario se aplica buscando identificar la satisfacción laboral de los docentes de esta universidad por lo que a continuación se le presentan algunas proposiciones sobre esta problemática que deberá leer y marcar con un aspa en el casillero que consideres pertinente, teniendo en cuenta la siguiente valoración.

TED	Totalmente en desacuerdo
ED	En desacuerdo
I	Indiferente
DA	De acuerdo
TDA	Totalmente de acuerdo

N°	REACTIVOS	TED	ED	I	DA	TDA
I.	REMUNERACIONES					
1.	Los ingresos que recibo por mi trabajo de docente en la universidad elevaron mi bienestar y el de mi familia					
2.	Me siento realizado(a) con el trabajo que realizó en la universidad.					
3.	El sueldo que ganó en la universidad me ha permitido mejorar mi calidad de vida.					
4.	El sueldo que percibo en la universidad favorece mi crecimiento personal y profesional.					
II.	RECONOCIMIENTO					
5.	Las recompensas sociales y reconocimientos que se brindan en la universidad son adecuadas					
6.	Tengo recompensas por el trabajo realizado en la universidad.					

7.	Recibo estímulos institucionales por el trabajo que realiza en la universidad.					
8.	La universidad tiene una política de estímulos e incentivos que satisfacen mis necesidades profesionales					
9.	Las autoridades académicas de la universidad reconocen la labor que se realiza en la institución.					
III. MOTIVACIÓN						
10.	La estabilidad laboral en la universidad me brinda la seguridad y motivación necesaria para realizar mis actividades docentes sin problemas.					
11.	El apoyo administrativo que recibo tiende a mejorar mi desempeño como docente en la universidad.					
12.	En el aula de clases tengo los recursos tecnológicos necesarios para realizar mi labor de docente en la universidad.					
13.	Tengo la libertad y autonomía de escoger mis propios métodos de trabajo según las características propias de UDH.					
14.	Me siento satisfecho(a) con mi horario de trabajo.					
IV. SUPERVISIÓN						
15.	Considero que las actividades de supervisión que realizan las autoridades de la universidad son adecuadas.					
16.	Las autoridades de la universidad me inspiran confianza por la labor que realizan en sus trabajos de supervisión.					
17.	Tengo una relación cordial con mis superiores jerárquicos y las personas que supervisan mi trabajo en la universidad.					

18.	Tengo una relación cordial con los alumnos de la universidad.					
V.	RELACIÓN CON COLEGAS DE TRABAJO					
19.	Mantengo una relación cordial con mis colegas de trabajo y demás trabajadores de la universidad.					
20.	Me siento satisfecho(a) con la relación que tengo con mis colegas de trabajo.					
21.	Me siento conforme con las actividades que realizo con mis colegas de trabajo en la universidad.					
22.	Participo de todos los eventos que se realizan en la universidad					

ANEXO 4

CONSENTIMIENTO INFORMADO

- **Título del proyecto.**

“Condiciones de trabajo y satisfacción laboral de docentes de la Facultad de Ciencias de la Salud de la Universidad de Huánuco 2022”
- **Responsable de la investigación.**

Llanto Rivera, Edú Yuliño.
- **Responsable de la investigación.**

El aporte de los datos que brindará el presente estudio, está orientado a conocer la relación que existe entre las condiciones de trabajo y la satisfacción laboral de los docentes de la Facultad de Ciencias de la Salud de la Universidad de Huánuco.
- **Participación**

Participarán los docentes de la Facultad de Ciencias de la Salud de la Universidad de Huánuco.
- **Procedimientos**

Se le aplicará un cuestionario de características generales, un cuestionario de condiciones laborales y una escala de satisfacción laboral; sólo se tomará un tiempo aproximado de 25 minutos en la recolección de datos.
- **Riesgos / incomodidades**

No habrá ninguna consecuencia desfavorable para usted, en caso de no aceptar la invitación; no tendrá que hacer gasto alguno durante el estudio de investigación.
- **Beneficios**

El beneficio que obtendrá por participar en el estudio, será recibir información actualizada sobre la relación existente entre las condiciones de trabajo y la satisfacción laboral de los docentes de la Facultad de Ciencias de la Salud de la Universidad de Huánuco.
- **Alternativas**

La participación es voluntaria. Usted puede escoger no participar o puede abandonar el estudio en cualquier momento. El retirarse del estudio no le representará ninguna penalidad o pérdida de beneficios a los que tiene

derecho. Se le notificará sobre cualquiera información que pueda afectar su salud, bienestar o interés por continuar en el estudio.

- **Compensación**

No recibirá pago alguno por su participación en el estudio

- **Confidencialidad de la información**

La información recabada se mantendrá confidencialmente en los archivos de la universidad de procedencia. No se publicarán nombres de ningún tipo. Así que se puede garantizar confidencialidad absoluta.

- **Problemas o preguntas**

Comunicarse al Cel. 954395910.

- **Consentimiento / Participación voluntaria**

Acepto participar en el estudio: He leído la información proporcionada, o me ha sido leída. He tenido la oportunidad de preguntar dudas sobre ello y se me ha respondido satisfactoriamente.

Consiento voluntariamente participar en este estudio y entiendo que tengo el derecho de retirarme en cualquier momento de la entrevista sin que me afecte de ninguna manera.

- **Nombres y firmas del participante o responsable legal**

Firma del docente

Firma de la investigadora:

ANEXO 5 CONSTANCIAS DE VALIDACIÓN



UNIVERSIDAD DE HUÁNUCO
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD
ESCUELA ACADÉMICO PROFESIONAL DE ENFERMERÍA
UNIDAD DE INVESTIGACIÓN



CONSTANCIA DE VALIDACIÓN

Yo, EVA BORGHO CANTALICIO

De profesión ENFERMERA, actualmente ejerciendo el cargo de DOCENTE UNIVERSITARIO

por medio del presente hago constar que he revisado y validado los instrumentos de recolección de datos, presentado por el tesista **LLANTO RIVERA, Yuliño Edú**, con DNI **76818184**, aspirante al título de **Lic. Enfermería** de la Universidad Huánuco; el cual será utilizado para recabar información necesaria para la tesis titulado **"Condiciones de trabajo y satisfacción laboral de los docentes de la facultad de ciencias de la salud, Universidad de Huánuco 2022"**.

OPINIÓN DE APLICABILIDAD:

Instrumento 1 Escala de satisfacción laboral	<input type="checkbox"/> Aplicable después de corregir <input checked="" type="checkbox"/> Aplicable <input type="checkbox"/> No aplicable
Instrumento 2 Escala de condiciones de trabajo	<input type="checkbox"/> Aplicable después de corregir <input checked="" type="checkbox"/> Aplicable <input type="checkbox"/> No aplicable

Apellidos y nombres del juez/experto validador.

Dr./Mg: BORGHO CANTALICIO EVA

DNI: 40613742

Especialidad del validador: ESTADÍSTICA

PROGRAMA ACADÉMICO DE ENFERMERÍA
 Mg. Eva Borgho Cantalicio
 DOCENTE UNIVERSITARIO
 BIOESTADÍSTICA E INVESTIGACIÓN

Firma/sello



UDH
UNIVERSIDAD DE HUÁNUCO
1919 | www.udh.edu.pe

UNIVERSIDAD DE HUÁNUCO
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD
ESCUELA ACADÉMICO PROFESIONAL DE ENFERMERÍA
UNIDAD DE INVESTIGACIÓN



CONSTANCIA DE VALIDACIÓN

Yo, Maribel Selma Chamorro Guerra

De profesión Psicología, actualmente ejerciendo el cargo de Coordinador del P.A. de Psicología

por medio del presente hago constar que he revisado y validado los instrumentos de recolección de datos, presentado por el tesista **LLANTO RIVERA, Yuliño Edú**, con DNI **76818184**, aspirante al título de **Lic. Enfermería** de la Universidad Huánuco; el cual será utilizado para recabar información necesaria para la tesis titulado **"Condiciones de trabajo y satisfacción laboral de los docentes de la facultad de ciencias de la salud, Universidad de Huánuco 2022"**.

OPINIÓN DE APLICABILIDAD:

Instrumento 1 Escala de satisfacción laboral	<input type="checkbox"/> Aplicable después de corregir <input checked="" type="checkbox"/> Aplicable <input type="checkbox"/> No aplicable
Instrumento 2 Escala de condiciones de trabajo	<input type="checkbox"/> Aplicable después de corregir <input checked="" type="checkbox"/> Aplicable <input type="checkbox"/> No aplicable

Apellidos y nombres del juez/experto validador.

Dr./Mg: M. Selma Chamorro Guerra

DNI: 40201502

Especialidad del validador: Dra. en ciencias de la Salud


 Dra. M. Selma Chamorro Guerra
 PSICÓLOGA
 CPSP N° 9805

Firma/sello



UDH
UNIVERSIDAD DE HUÁNUCO
http://www.udh.edu.pe

UNIVERSIDAD DE HUÁNUCO
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD
ESCUELA ACADÉMICO PROFESIONAL DE ENFERMERÍA
UNIDAD DE INVESTIGACIÓN



CONSTANCIA DE VALIDACIÓN

Yo, Jessica Inga Palacios Zavallos
De profesión Obstetra, actualmente ejerciendo el
cargo de Coordinadora del P.A de Obstetricia

por medio del presente hago constar que he revisado y validado los instrumentos de recolección de datos, presentado por el tesista **LLANTO RIVERA, Yuliño Edú**, con DNI **76818184**, aspirante al título de **Lic. Enfermería** de la Universidad Huánuco; el cual será utilizado para recabar información necesaria para la tesis titulado **"Condiciones de trabajo y satisfacción laboral de los docentes de la facultad de ciencias de la salud, Universidad de Huánuco 2022"**.

OPINIÓN DE APLICABILIDAD:

Instrumento 1 Escala de satisfacción laboral	<input type="checkbox"/> Aplicable después de corregir <input checked="" type="checkbox"/> Aplicable <input type="checkbox"/> No aplicable
Instrumento 2 Escala de condiciones de trabajo	<input type="checkbox"/> Aplicable después de corregir <input checked="" type="checkbox"/> Aplicable <input type="checkbox"/> No aplicable

Apellidos y nombres del juez/experto validador.

Dr./Mg: Jessica Inga Palacios Zavallos

DNI: 22418566

Especialidad del validador: Dra en ciencias de la Salud


Firma/sello

Dra. Irma Palacios Zavallos
COORDINADORA
ESCUELA ACADÉMICO PROFESIONAL DE OBSTETRICIA



UNIVERSIDAD DE HUÁNUCO
 FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD
 ESCUELA ACADÉMICO PROFESIONAL DE ENFERMERÍA
 UNIDAD DE INVESTIGACIÓN



CONSTANCIA DE VALIDACIÓN

Yo, Analia Beiva Faro
 De profesión Lic. Enfermera, actualmente ejerciendo el
 cargo de Docente

por medio del presente hago constar que he revisado y validado los instrumentos de recolección de datos, presentado por el tesista **LLANTO RIVERA, Yuliño Edú**, con DNI **76818184**, aspirante al título de **Lic. Enfermería** de la Universidad Huánuco; el cual será utilizado para recabar información necesaria para la tesis titulado **"Condiciones de trabajo y satisfacción laboral de los docentes de la facultad de ciencias de la salud, Universidad de Huánuco 2022"**.

OPINIÓN DE APLICABILIDAD:

Instrumento 1 Escala de satisfacción laboral	<input type="checkbox"/> Aplicable después de corregir <input checked="" type="checkbox"/> Aplicable <input type="checkbox"/> No aplicable
Instrumento 2 Escala de condiciones de trabajo	<input checked="" type="checkbox"/> Aplicable después de corregir <input type="checkbox"/> Aplicable <input type="checkbox"/> No aplicable

Apellidos y nombres del juez/experto validador.

Dr./Mg: Analia Beiva Faro

DNI: 19834129

Especialidad del validador:

Firma



UNIVERSIDAD DE HUÁNUCO
 FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD
 ESCUELA ACADÉMICO PROFESIONAL DE ENFERMERÍA
 UNIDAD DE INVESTIGACIÓN



CONSTANCIA DE VALIDACIÓN

Yo, **MELY MELENI RUIZ AQUINO** De profesión **LICENCIADA EN ENFERMERÍA**, actualmente ejerciendo el cargo de **INVESTIGADOR RENACYT** por medio del presente hago constar que he revisado y validado los instrumentos de recolección de datos, presentado por el tesista **LLANTO RIVERA, Yuliño Edú**, con DNI **76818184**, aspirante al título de **Lic. Enfermería** de la Universidad Huánuco; el cual será utilizado para recabar información necesaria para la tesis titulado **"Condiciones de trabajo y satisfacción laboral de los docentes de la facultad de ciencias de la salud, Universidad de Huánuco 2022"**.

OPINIÓN DE APLICABILIDAD:

Instrumento 1 Escala de satisfacción laboral	<input type="checkbox"/> Aplicable después de corregir <input checked="" type="checkbox"/> Aplicable <input type="checkbox"/> No aplicable
Instrumento 2 Escala de condiciones de trabajo	<input type="checkbox"/> Aplicable después de corregir <input checked="" type="checkbox"/> Aplicable <input type="checkbox"/> No aplicable

Apellidos y nombres del juez/experto validador.

Dr./Mg:.....

DNI:.....

Especialidad del validador:.....

Mg. Meli M. Ruiz Aquino
 C.E.P. N° 51074

 Firma/sello

ANEXO 6

DOCUMENTO SOLICITANDO PERMISO PARA EJECUCIÓN DE ESTUDIO

“AÑO DEL FORTALECIMIENTO DE LA SOBERANÍA NACIONAL”

UNIVERSIDAD DE HUÁNUCO
Programa Académica de Enfermería

Huánuco, 07 de octubre de 2022.

OFICIO N° 072- 2018 D/P.A. – ENFERMERIA – UDH – HCO

Dra./Mg.

VANESA DIESTRO CALORETI

COORDINADORA DEL P.A. DE
PSICOLOGÍA DE LA FACULTAD DE
CIENCIAS DE LA SALUD - UDH. -

ASUNTO: solicitud de listado y la autorización para la encuesta de los docentes que laboran en el P.A. de Psicología de la universidad de Huánuco.

Tengo el agrado de dirigirme a usted; a la vez hacer de su conocimiento que el bachiller LLANTO RIVERA YULIÑO EDÚ del P.A. de enfermería de la universidad de Huánuco, se encuentra Desarrollando el proyecto de investigación titulado: **“Condiciones de trabajo y satisfacción laboral de los docentes de la facultad de ciencias de la salud, Universidad de Huánuco 2022”**. Con la asesora GLADIS LILIANA RODRÍGUEZ DE LOMBARDI; por lo que solicito que se brinde el número de profesionales y los horarios en los que laboran como docentes en el P.A. de psicología, así mismo pueda realizar la recolección de datos necesaria.

Es propicia la oportunidad para expresarle los sentimientos de nuestra especial consideración y estima personal.

Atentamente;




Mg. Amalia V. Leiva Yaros
COORDINADORA DE LA E.A.P. DE
ENFERMERIA

MG. AMALIA VERONICA LEIVA YAROS
COORDINADORA DEL P.A. DE ENFERMERIA



“AÑO DEL FORTALECIMIENTO DE LA SOBERANÍA NACIONAL”

UNIVERSIDAD DE HUÁNUCO
Programa Académica de Enfermería

Huánuco, 07 de octubre de 2022.

OFICIO N° 073-2018-D/P.A.-ENFERMERIA-UDH-HCO

Dra./Mg.

JUANA IRMA PALACIOS ZEVALLOS

**COORDINADORA DEL P.A. DE
OBSTETRICIA DE LA FACULTAD DE
CIENCIAS DE LA SALUD - UDH. -**

ASUNTO: solicitud de listado y la autorización para la encuesta de los docentes que laboran en la P.A. de Obstetricia de la universidad de Huánuco.

Tengo el agrado de dirigirme a usted; a la vez hacer de su conocimiento que el bachiller LLANTO RIVERA YULIÑO EDÚ del P.A. de enfermería de la universidad de Huánuco, se encuentra Desarrollando el proyecto de investigación titulado: **“Condiciones de trabajo y satisfacción laboral de los docentes de la facultad de ciencias de la salud, Universidad de Huánuco 2022”**. Con la asesora GLADIS LILIANA RODRÍGUEZ DE LOMBARDI; por lo que solicito que se brinde el número y el horario de los profesionales que laboran como docentes en el P.A. de obstetricia, así mismo pueda realizar la recolección de datos necesaria.

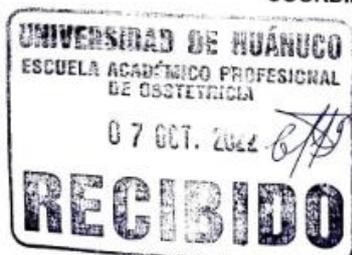
Es propicia la oportunidad para expresarle los sentimientos de nuestra especial consideración y estima personal.

Atentamente;



Amalia Verónica Leiva Yaros
Dra. Amalia V. Leiva Yaros
COORDINADORA DEL P.A. DE
ENFERMERIA

MG. AMALIA VERONICA LEIVA YAROS
COORDINADORA DEL P.A. DE ENFERMERIA



“AÑO DEL FORTALECIMIENTO DE LA SOBERANÍA NACIONAL”

UNIVERSIDAD DE HUÁNUCO
Programa Académico de Enfermería

Huánuco, 07 de octubre de 2022.

OFICIO N° 071-2018-D/P.A.-ENFERMERIA-UDH-HCO

Dra./Mg.

AMALIA LEIVA YAROS

**COORDINADORA DE P.A. DE
ENFERMERÍA DE LA FACULTAD DE
CIENCIAS DE LA SALUD - UDH. -**

ASUNTO: solicitud de listado y la autorización para la encuesta de los docentes que laboran en el P.A. de Enfermería de la universidad de Huánuco.

Tengo el agrado de dirigirme a usted para saludarle cordialmente, siendo bachiller del P.A. de enfermería de la universidad de Huánuco, me encuentra Desarrollando el proyecto de investigación titulado: ***“Condiciones de trabajo y satisfacción laboral de los docentes de la facultad de ciencias de la salud, Universidad de Huánuco 2022”***. Con la asesora GLADIS LILIANA RODRÍGUEZ DE LOMBARDI; por lo que solicito que me brinde el listado y el horario de los profesionales que laboran como docentes en el P.A.. de enfermería, así mismo pueda realizar la recolección de datos necesaria.

Esperando contar con su apoyo y comprensión, agradezco las diferentes muestras de mi consideración y estima personal.

Atentamente;

LLANTO RIVERA YULIÑO EDU
DNI° 76818184



“AÑO DEL FORTALECIMIENTO DE LA SOBERANÍA NACIONAL”

UNIVERSIDAD DE HUÁNUCO
Escuela Académica de Enfermería

Huánuco, 07 de octubre del 2022.

OFICIO N° 074- 2018 D/P.A. - ENFERMERIA - UDH - HCO

Mg./C.D.

RICARDO ROJAS SARCO

COORDINADOR DE P.A. DE
ODONTOLOGÍA DE LA FACULTAD
DE CIENCIAS DE LA SALUD - UDH. -

ASUNTO: solicitud de listado y la autorización para la encuesta de los docentes que laboran en el P.A. de Odontología de la universidad de Huánuco.

Tengo el agrado de dirigirme a usted; a la vez hacer de su conocimiento que el bachiller LLANTO RIVERA YULIÑO EDÚ de la P.A. de enfermería de la universidad de Huánuco, se encuentra Desarrollando el proyecto de investigación titulado: **“Condiciones de trabajo y satisfacción laboral de los docentes de la facultad de ciencias de la salud, Universidad de Huánuco 2022”**. Con la asesora GLADIS LILIANA RODRÍGUEZ DE LOMBARDI; por lo que solicito que se brinde el listado y los horarios de los profesionales que laboran como docentes en el P.A. de Odontología, así mismo pueda realizar la recolección de datos necesaria.

Es propicia la oportunidad para expresarle los sentimientos de nuestra especial consideración y estima personal.

Atentamente;




Dr. Amalia V. Leiva Yaro
COORDINADORA DE LA E.A.P. DE
ENFERMERIA

MG. AMALIA VERONICA LEIVA YAROS
COORDINADORA DE LA E.A.P. DE ENFERMERIA



ANEXO 7

DOCUMENTO DE AUTORIZACIÓN DEL ÁMBITO DE ESTUDIO



UNIVERSIDAD DE HUÁNUCO
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD
PROGRAMA ACADÉMICO DE PSICOLOGÍA
"Psicología la Fuerza que Mueve al Mundo y lo Cambia"



"Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional"

Huánuco 12 de octubre de 2022

SEÑOR:

Llanto Rivera Yuliño Edu

Les reitero un cordial saludo y a su vez visto la solicitud presentada, que solicita autorización para la aplicación de instrumento para su Trabajo de Investigación titulado **"CONDICIONES DE TRABAJO Y SATISFACCION LABORAL DE LOS DOCENTES DE LA FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD, DE LA UNIVERSIDAD DE HUÁNUCO – HUÁNUCO 2022"**, es grato informarles que **TIENE LA AUTORIZACIÓN**, para la ejecución de su Trabajo de Investigación durante el semestre académico 2022-2.

Se expide el presente documento a solicitud del interesado, para fines que estime conveniente.

Atentamente.

UNIVERSIDAD DE HUÁNUCO,
Dra. Marina Vargas Diestro Caloretti
COORDINADORA DE LA PSICOLOGÍA



UNIVERSIDAD DE HUÁNUCO
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD
PROGRAMA ACADÉMICO DE OBSTETRICIA



"Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional"

Huánuco, 26 de octubre de 2022

OFICIO N.º 238-2022- P.A.-OBST-FCS-UDH-HCO.

SEÑORA:
MG. AMALIA VERONICA LEIVA YARO
COORDINADORA DEL P.A. DE ENFERMERÍA
UNIVERSIDAD DE HUÁNUCO

REFERENCIA : OFICIONº073-2022-D/P.A.-ENFERMERÍA-UDH-HCO

Presente. -

De mi mayor consideración:

Tengo el agrado de dirigirme a Usted para saludarla cordialmente y al mismo tiempo informarle que los docentes del Programa realizan sus clases a partir de las 8:00 am hasta la 1:00 pm, por otra parte, autorizo al bachiller del P.A. de Enfermería **Llanto Rivera Yuliño Edú** para que encueste a los docentes que laboran en el Programa de Obstetricia para el desarrollo de su proyecto de investigación.

Es propicia la oportunidad para expresarle los sentimientos de muestra especial, consideración y estima personal.

Atentamente,


Dra. Irma Palacios Zevallos
COORDINADORA
ESCUELA ACADÉMICO PROFESIONAL DE OBSTETRICIA



UDH
UNIVERSIDAD DE HUÁNUCO

**UNIVERSIDAD DE HUÁNUCO
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD
ESCUELA ACADÉMICO PROFESIONAL DE ENFERMERÍA**



“Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional”

Huánuco, 17 de octubre del 2022

De mi consideración:

Visto la solicitud presentado por el alumno **LLANTO RIVERA YULIÑO EDÚ**, para recolección de datos del proyecto investigación de tesis titulado: **“CONDICIONES DE TRABAJO Y SATISFACCIÓN LABORAL DE LOS DOCENTES DE LA FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD, UNIVERSIDAD DE HUÁNUCO 2022”**, según se considera que es factible y procedente aceptar la autorización para realizar el trabajo de Investigación.

Se comunica a la interesada para su trámite correspondiente.

Atentamente,




Dra. Amalia V. Leiva Yaro
COORDINADORA DE LA E.A.P. DE
ENFERMERÍA

C.c.: Archivo
AVLY/hrc.

Jr. Hermilio Valdizán N°871 – Jr. Progreso N° 650 – Teléfono La Esperanza: (062) 518452 – (062) 515151 Anexo 331
Telefax: 062 513154 – E-mail: ud.ocv@terra.com.pe

HUÁNUCO - PERÚ



UNIVERSIDAD DE HUÁNUCO
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD
PROGRAMA ACADÉMICO DE ODONTOLÓGÍA
"Año del fortalecimiento de la Soberanía Nacional"



Huánuco, 19 de octubre de 2022

Oficio N°095-2022-COOR-ACAD-P.A.-ODONT-UDH

Llanto Rivera Yuliño Edú
Alumno de P.A. de Enfermería

Presente. –

De mi consideración

Reciba Ud. el saludo cordial por parte del P.A. de Odontología y en respuesta al oficio N°001-2022-Y.E.LL.R/P.A.-ENFERMERIA-UDH-HCO, de fecha 07 de octubre del presente año, el proyecto de tesis intitulado: **"CONDICIONES DE TRABAJO Y SATISFACCIÓN LABORAL DE LOS DOCENTES DE LA FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD, UNIVERSIDAD DE HUÁNUCO 2022"**, elaborado por el bachiller Llanto Rivera Yuliño Edú, del P.A. de Enfermería, ha sido Autorizado para que pueda realizar la encuesta a los docentes del P.A. de Odontología.

Adjunto

- correos institucionales.
- Listado y horario de los Docentes

Sin otro particular me despido de Ud.

Atentamente;

Mg. Ricardo Alberto Rojas Sarco
Coordinador del P.A de Odontología

**ANEXO 8
BASE DE DATOS**

Nº	ESCALA DE CONDICIONES DE TRABAJO																				ESCALA DE SATISFACCIÓN LABORAL																							
	SEGURIDAD					CARGA DE TRABAJO					ORGANIZACIÓN DE TRABAJO					AMBIENTE DE TRABAJO					REMUNERACIONES				RECONOCIMIENTO				MOTIVACIÓN				SUPERVISIÓN				RELACIÓN CON COLEGAS DE TRABAJO							
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22		
1	2	2	3	3	2	2	2	2	1	4	5	1	1	2	2	2	2	2	1	3	3	3	3	2	3	1	3	1	3	3	2	2	4	1	4	4	3	2	3	1	3	3		
2	2	2	3	3	2	2	2	2	2	4	5	1	1	2	2	2	2	2	3	3	3	3	2	4	2	4	1	3	3	2	2	4	1	3	3	3	2	4	2	4	2	4	3	
3	3	2	2	2	1	1	1	2	1	2	3	3	2	2	2	2	1	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	2	2	4	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
4	2	1	3	3	2	2	2	2	2	4	5	1	1	2	2	2	2	2	1	3	3	3	4	4	3	3	3	1	3	3	2	2	4	1	3	3	4	4	3	3	3	3	3	
5	2	2	3	3	2	2	2	2	2	3	4	2	1	2	2	2	2	2	1	3	4	3	3	4	4	1	4	1	4	4	2	1	4	1	4	4	3	4	4	4	1	4	4	
6	2	2	2	2	1	1	1	2	1	2	3	3	2	1	1	2	1	1	3	3	2	3	3	2	3	2	3	2	2	4	2	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	2	2	
7	1	2	3	3	2	2	2	2	2	4	5	1	1	2	2	2	2	2	1	3	3	3	4	3	3	1	4	1	3	3	1	2	4	1	3	4	4	3	3	1	4	3	3	
8	2	2	3	3	2	2	2	2	2	4	5	1	3	2	2	2	2	2	1	3	3	4	4	4	3	1	3	1	3	4	2	2	4	1	4	3	4	4	3	1	3	3	3	
9	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	2	2	2	2	2	2	1	3	3	3	3	3	1	3	2	3	4	2	2	4	2	3	4	3	3	3	3	1	3	3	3	
10	3	2	1	1	1	1	1	1	1	2	4	3	2	1	1	2	1	1	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	2	4	1	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	
11	2	2	3	3	2	2	2	2	2	4	5	1	1	2	2	2	2	2	1	3	3	3	3	2	3	1	4	3	4	4	2	2	4	1	3	3	3	2	3	1	4	4	4	
12	2	2	3	3	2	2	2	2	2	4	4	1	1	2	2	2	2	2	1	4	4	4	4	4	1	4	1	3	4	2	2	4	1	4	4	4	4	4	4	4	1	4	3	3
13	2	2	3	3	2	2	2	2	2	4	4	1	1	2	2	2	2	2	1	3	4	4	4	1	4	1	4	1	3	4	2	2	4	1	3	3	4	1	4	1	4	3	4	3
14	2	1	3	3	2	2	2	2	1	3	1	1	1	2	2	2	2	2	1	4	4	4	4	3	4	3	1	3	1	4	4	1	1	4	1	3	4	3	4	3	1	3	4	4
15	2	2	3	3	2	2	2	2	2	4	5	1	1	2	2	2	2	2	1	3	3	4	4	4	4	1	3	1	3	4	2	2	4	1	3	3	4	4	4	4	1	3	3	3

16	2	2	2	2	2	2	2	1	1	3	1	1	1	1	1	2	1	1	3	3	4	1	4	4	2	3	2	4	4	2	2	4	1	4	4	1	4	4	2	3	4		
17	3	2	2	3	2	1	2	2	2	4	4	1	2	2	1	2	2	1	3	3	3	4	3	4	4	2	4	3	4	4	2	2	4	2	4	4	3	4	4	2	4	4	
18	2	2	1	2	1	2	2	1	2	3	4	2	2	2	1	1	2	1	1	3	3	3	3	4	4	1	3	2	4	2	2	2	2	3	3	3	3	3	4	4	1	3	4
19	3	2	2	2	1	2	2	2	1	3	2	1	2	2	2	2	2	2	1	3	3	3	3	3	3	1	3	2	3	4	2	2	4	2	3	3	3	3	3	1	3	3	
20	2	2	2	2	1	1	1	1	1	3	2	3	2	2	2	1	1	1	3	3	3	2	3	1	1	3	3	3	2	3	2	2	4	1	3	3	3	1	1	3	3	2	
21	2	2	3	3	1	2	2	2	2	4	4	1	1	2	2	2	2	2	1	4	4	4	4	4	3	2	4	2	4	4	2	2	4	1	4	4	4	4	3	2	4	4	
22	2	2	2	2	2	1	1	2	1	2	3	2	2	2	1	2	1	1	3	3	3	1	3	4	3	3	2	3	4	3	2	2	4	2	3	3	3	4	3	3	2	4	
23	2	2	3	3	2	2	2	2	2	4	5	1	1	2	2	2	2	2	1	3	3	4	4	4	4	1	3	3	2	4	2	2	4	1	3	3	4	4	4	1	3	2	
24	2	2	3	3	2	2	2	2	2	4	5	1	1	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	4	3	2	3	3	2	4	2	2	3	2	4	3	3	4	3	2	3	2	
25	3	2	3	3	2	2	2	2	2	4	5	1	2	2	2	1	2	2	3	3	4	3	4	4	3	1	3	3	3	3	2	2	4	1	4	4	4	4	3	1	3	3	
26	3	2	2	2	1	1	2	1	1	2	4	2	2	1	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	2	2	3	2	4	3	3	3	3	3	3	3	3
27	1	2	3	3	2	2	2	2	2	4	5	1	1	2	2	2	2	2	1	4	4	4	4	4	4	1	4	1	4	4	1	2	4	1	4	4	4	4	4	1	4	4	
28	3	2	3	2	1	1	1	2	1	1	4	3	2	2	2	2	1	2	3	3	3	3	3	3	2	3	1	3	3	4	4	2	2	4	1	3	4	3	2	3	1	3	4
29	3	2	3	2	1	2	1	1	1	2	5	3	2	1	2	2	1	2	3	3	3	3	4	4	4	1	3	3	4	4	2	2	4	1	4	4	4	4	4	1	3	4	
30	1	2	3	3	2	2	2	2	2	4	5	5	1	2	2	2	2	2	1	4	4	4	4	3	4	1	4	1	4	4	2	1	4	1	4	4	4	3	4	1	4	4	
31	3	2	3	3	2	2	2	2	2	4	5	1	1	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	4	3	2	4	3	4	4	2	2	3	2	4	3	3	4	3	2	4	4	
32	2	2	3	3	2	2	2	2	2	4	5	1	1	2	2	2	2	2	2	3	3	4	3	4	4	1	3	3	4	4	2	2	4	1	4	3	3	4	4	1	3	4	
33	2	2	3	2	2	2	2	2	2	4	5	2	1	2	2	2	2	2	3	3	3	4	3	3	4	1	3	1	3	3	2	2	4	1	3	3	3	3	4	1	3	3	
34	2	2	3	3	2	2	2	2	2	4	5	1	1	2	2	2	2	2	1	4	4	4	3	3	4	1	3	1	4	4	2	2	4	1	3	4	3	3	4	1	3	4	
35	2	2	3	3	2	2	2	2	2	4	5	1	1	2	2	2	2	2	1	4	3	4	4	4	4	1	4	1	3	4	3	2	4	1	4	4	4	4	4	1	4	3	
36	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	4	2	3	2	1	2	2	2	3	3	3	3	4	3	3	1	4	1	4	4	2	2	3	2	4	4	4	3	3	1	4	4	
37	2	2	3	3	2	2	2	2	2	4	5	1	1	2	2	2	2	2	3	3	3	3	4	4	3	3	4	4	4	4	2	2	3	1	4	3	4	4	3	3	4	4	
38	3	2	2	2	1	1	2	1	1	2	4	1	2	1	2	2	2	2	3	3	3	4	4	3	4	1	3	1	3	4	2	2	4	1	4	3	4	3	4	1	3	3	
39	2	2	3	3	2	2	2	2	2	4	5	5	1	2	2	2	2	2	1	4	4	4	4	3	4	1	4	1	4	4	1	2	4	1	4	4	4	3	4	1	4	4	
40	3	1	2	2	2	2	2	1	1	3	3	2	2	2	1	2	2	1	2	3	3	3	2	4	3	1	4	1	4	4	2	1	4	2	3	3	2	4	3	1	4	4	
41	3	1	2	2	2	2	2	1	1	3	3	2	2	2	1	1	2	1	2	3	3	2	2	4	3	1	4	1	1	4	2	1	4	2	3	4	2	4	3	1	4	1	

42	2	2	3	3	2	2	2	2	2	4	5	5	1	2	2	2	2	2	1	3	3	4	3	3	4	1	3	3	3	3	2	2	4	1	3	3	3	3	4	1	3	3	
43	3	2	3	2	2	2	2	1	1	4	4	2	2	2	2	1	2	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	1	2	4	2	3	4	2	3	3	3	3	3	2	3	
44	2	1	3	3	2	2	2	2	4	5	1	1	2	2	2	2	1	3	3	3	3	4	4	4	1	3	1	3	4	2	2	4	1	3	4	4	4	4	1	3	3		
45	3	2	2	2	1	1	1	1	1	2	4	3	2	2	2	1	1	1	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	4	2	2	3	2	3	4	3	2	3	3	3	3	
46	3	2	2	1	2	2	2	1	2	3	4	3	2	1	2	1	1	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	4	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	
47	2	2	3	3	2	2	2	2	4	5	2	1	2	2	2	2	2	1	3	3	4	4	3	4	1	4	1	4	4	1	2	4	1	4	3	4	3	4	1	4	4		
48	2	1	3	3	2	2	2	2	4	5	1	1	2	2	2	2	2	1	3	3	4	4	4	3	1	3	3	3	4	1	2	4	1	4	4	4	4	3	1	3	3		
49	2	2	3	3	2	2	2	2	4	4	1	1	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	3	3	2	2	4	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
50	2	2	3	3	2	2	2	1	4	5	1	1	2	2	2	2	2	1	3	3	3	3	2	3	1	3	1	3	3	2	2	4	1	4	4	3	2	3	1	3	3		
51	2	2	3	3	2	2	2	2	4	5	1	1	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	2	4	2	4	1	3	3	2	2	4	1	3	3	3	2	4	2	4	3	3	
52	3	2	2	2	1	1	1	2	1	2	3	3	2	2	2	2	1	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	2	2	4	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3
53	2	1	3	3	2	2	2	2	4	5	1	1	2	2	2	2	2	1	3	3	3	4	4	3	3	3	1	3	3	2	2	4	1	3	3	4	4	3	3	3	3	3	
54	2	2	3	3	2	2	2	2	3	4	2	1	2	2	2	2	2	1	3	4	3	3	4	4	1	4	1	4	4	2	1	4	1	4	4	3	4	4	1	4	4		
55	2	2	2	2	1	1	1	2	1	2	3	3	2	1	1	2	1	1	3	3	2	3	3	2	3	2	3	2	2	4	2	3	3	3	2	3	3	2	3	3	2	2	
56	1	2	3	3	2	2	2	2	4	5	1	1	2	2	2	2	2	1	3	3	3	4	3	3	1	4	1	3	3	1	2	4	1	3	4	4	3	3	1	4	3	3	
57	2	2	3	3	2	2	2	2	4	5	1	3	2	2	2	2	2	1	3	3	4	4	4	3	1	3	1	3	4	2	2	4	1	4	3	4	4	3	1	3	3	3	
58	3	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	2	2	2	2	2	2	1	3	3	3	3	3	3	1	3	2	3	4	2	2	4	2	3	4	3	3	3	1	3	3	3	
59	3	2	1	1	1	1	1	1	2	4	3	2	1	1	2	1	1	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	2	4	1	3	3	3	2	3	3	3	3	3	
60	2	2	3	3	2	2	2	2	4	5	1	1	2	2	2	2	2	1	3	3	3	3	2	3	1	4	3	4	4	2	2	4	1	3	3	3	2	3	1	4	4	4	
61	2	2	3	3	2	2	2	2	4	4	1	1	2	2	2	2	2	1	4	4	4	4	4	4	1	4	1	3	4	2	2	4	1	4	4	4	4	4	1	4	3	3	3
62	2	2	3	3	2	2	2	2	4	4	1	1	2	2	2	2	2	1	3	4	4	4	1	4	1	4	1	3	4	2	2	4	1	3	3	4	1	4	1	4	1	4	3
63	2	1	3	3	2	2	2	1	3	1	1	1	2	2	2	2	2	1	4	4	4	3	4	3	1	3	1	4	4	1	1	4	1	3	4	3	4	3	1	3	4	4	
64	2	2	3	3	2	2	2	2	4	5	1	1	2	2	2	2	2	1	3	3	4	4	4	4	1	3	1	3	4	2	2	4	1	3	3	4	4	4	1	3	3	3	
65	2	2	2	2	2	2	1	1	3	1	1	1	1	1	1	2	1	1	3	3	4	1	4	4	2	3	2	4	4	2	2	4	1	4	4	1	4	4	2	3	4	4	
66	3	2	2	2	1	1	1	2	1	2	3	3	2	2	2	2	1	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	2	2	4	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3
67	2	1	3	3	2	2	2	2	4	5	1	1	2	2	2	2	2	1	3	3	3	4	4	3	3	3	1	3	3	2	2	4	1	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3

68	2	2	3	3	2	2	2	2	2	3	4	2	1	2	2	2	2	2	1	3	4	3	3	4	4	1	4	1	4	4	2	1	4	1	4	4	3	4	4	1	4	4	
69	2	2	3	3	2	2	2	2	2	3	4	2	1	2	2	2	2	2	1	3	4	3	3	4	4	1	4	1	4	4	2	1	4	1	4	4	3	4	4	1	4	4	
70	2	2	2	2	1	1	1	2	1	2	3	3	2	1	1	2	1	1	3	3	2	3	3	2	3	2	3	2	3	2	2	4	2	3	3	3	3	2	3	3	2	2	
71	1	2	3	3	2	2	2	2	2	4	5	1	1	2	2	2	2	2	1	3	3	3	4	3	3	1	4	1	3	3	1	2	4	1	3	4	4	3	3	1	4	3	
72	2	2	3	3	2	2	2	2	2	4	5	1	3	2	2	2	2	2	1	3	3	4	4	4	3	1	3	1	3	4	2	2	4	1	4	3	4	4	3	1	3	3	
73	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	2	2	2	2	2	2	1	3	3	3	3	3	3	1	3	2	3	4	2	2	4	2	3	4	3	3	3	1	3	3	
74	3	2	1	1	1	1	1	1	1	2	4	3	2	1	1	2	1	1	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	2	4	1	3	3	3	2	3	3	3	3	
75	2	2	3	3	2	2	2	2	2	4	5	1	1	2	2	2	2	2	1	3	3	3	3	2	3	1	4	3	4	4	2	2	4	1	3	3	3	2	3	1	4	4	
76	2	2	3	3	2	2	2	2	2	4	4	1	1	2	2	2	2	2	1	4	4	4	4	4	4	1	4	1	3	4	2	2	4	1	4	4	4	4	4	1	4	3	
77	2	2	3	3	2	2	2	2	2	4	4	1	1	2	2	2	2	2	1	3	4	4	4	1	4	1	4	1	3	4	2	2	4	1	3	3	4	1	4	1	4	3	
78	2	1	3	3	2	2	2	2	1	3	1	1	1	2	2	2	2	2	1	4	4	4	3	4	3	1	3	1	4	4	1	1	4	1	3	4	3	4	3	1	3	4	
79	2	2	3	3	2	2	2	2	2	4	5	1	1	2	2	2	2	2	1	3	3	4	4	4	4	1	3	1	3	4	2	2	4	1	3	3	4	4	4	1	3	3	
80	2	2	2	2	2	2	2	1	1	3	1	1	1	1	1	1	2	1	1	3	3	4	1	4	4	2	3	2	4	4	2	2	4	1	4	4	1	4	4	2	3	4	
81	3	2	2	3	2	1	2	2	2	4	4	1	2	2	1	2	2	1	3	3	3	4	3	4	4	2	4	3	4	4	2	2	4	2	4	4	3	4	4	2	4	4	
82	2	2	1	2	1	2	2	1	2	3	4	2	2	2	1	1	2	1	1	3	3	3	3	4	4	1	3	2	4	2	2	2	2	3	3	3	3	4	4	1	3	4	
83	3	2	2	2	1	2	2	2	1	3	2	1	2	2	2	2	2	2	1	3	3	3	3	3	3	1	3	2	3	4	2	2	4	2	3	3	3	3	3	1	3	3	
84	2	2	2	2	1	1	1	1	1	3	2	3	2	2	2	1	1	1	3	3	3	2	3	1	1	3	3	3	2	3	2	2	4	1	3	3	3	1	1	3	3	2	
85	2	2	3	3	1	2	2	2	2	4	4	1	1	2	2	2	2	2	1	4	4	4	4	4	3	2	4	2	4	4	2	2	4	1	4	4	4	4	3	2	4	4	
86	2	2	2	2	2	1	1	2	1	2	3	2	2	2	1	2	1	1	3	3	3	1	3	4	3	3	2	3	4	3	2	2	4	2	3	3	3	4	3	3	2	4	
87	2	2	3	3	2	2	2	2	2	4	5	1	1	2	2	2	2	2	1	3	3	4	4	4	4	1	3	3	2	4	2	2	4	1	3	3	4	4	4	1	3	2	
88	2	2	3	3	2	2	2	2	2	4	5	1	1	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	4	3	2	3	3	2	4	2	2	3	2	4	3	3	4	3	2	3	2
89	2	2	3	3	2	2	2	2	2	4	4	1	1	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	3	3	2	2	4	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3
90	2	2	3	3	2	2	2	2	1	4	5	1	1	2	2	2	2	2	1	3	3	3	3	2	3	1	3	1	3	3	2	2	4	1	4	4	3	2	3	1	3	3	
91	2	2	3	3	2	2	2	2	2	4	5	1	1	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	2	4	2	4	1	3	3	2	2	4	1	3	3	3	2	4	2	4	3	
92	3	2	2	2	1	1	1	2	1	2	3	3	2	2	2	2	1	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	2	2	4	2	3	2	3	3	3	3	3	3
93	2	1	3	3	2	2	2	2	2	4	5	1	1	2	2	2	2	2	1	3	3	3	4	4	3	3	3	1	3	3	2	2	4	1	3	3	4	4	3	3	3	3	

94	2	2	3	3	2	2	2	2	2	3	4	2	1	2	2	2	2	2	1	3	4	3	3	4	4	1	4	1	4	4	2	1	4	1	4	4	3	4	4	1	4	4	
95	2	2	2	2	1	1	1	2	1	2	3	3	2	1	1	2	1	1	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	2	2	4	2	3	3	3	3	2	3	3	3	2	2	
96	1	2	3	3	2	2	2	2	2	4	5	1	1	2	2	2	2	2	1	3	3	3	4	3	3	1	4	1	3	3	1	2	4	1	3	4	4	3	3	1	4	3	
97	2	2	3	3	2	2	2	2	2	4	5	1	3	2	2	2	2	2	1	3	3	4	4	4	3	1	3	1	3	4	2	2	4	1	4	3	4	4	3	1	3	3	
98	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	2	2	2	2	2	2	1	3	3	3	3	3	3	1	3	2	3	4	2	2	4	2	3	4	3	3	3	1	3	3	
99	3	2	1	1	1	1	1	1	1	2	4	3	2	1	1	2	1	1	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	2	4	1	3	3	3	2	3	3	3	3	
100	2	2	3	3	2	2	2	2	2	4	5	1	1	2	2	2	2	2	1	3	3	3	3	2	3	1	4	3	4	4	2	2	4	1	3	3	3	2	3	1	4	4	
101	2	2	3	3	2	2	2	2	2	4	4	1	1	2	2	2	2	2	1	4	4	4	4	4	4	1	4	1	3	4	2	2	4	1	4	4	4	4	4	4	1	4	3
102	2	2	3	3	2	2	2	2	2	4	4	1	1	2	2	2	2	2	1	3	4	4	4	1	4	1	4	1	3	4	2	2	4	1	3	3	4	1	4	1	4	3	
103	2	1	3	3	2	2	2	2	1	3	1	1	1	2	2	2	2	2	1	4	4	4	3	4	3	1	3	1	4	4	1	1	4	1	3	4	3	4	3	1	3	4	
104	2	2	3	3	2	2	2	2	2	4	5	1	1	2	2	2	2	2	1	3	3	4	4	4	4	1	3	1	3	4	2	2	4	1	3	3	4	4	4	1	3	3	
105	2	2	2	2	2	2	2	1	1	3	1	1	1	1	1	2	1	1	3	3	4	1	4	4	2	3	2	4	4	2	2	4	1	4	4	1	4	4	2	3	4		
106	2	2	3	3	2	2	2	2	2	4	4	1	1	2	2	2	2	2	1	4	4	4	4	4	4	1	4	1	3	4	2	2	4	1	4	4	4	4	4	1	4	3	
107	2	2	3	3	2	2	2	2	2	4	4	1	1	2	2	2	2	2	1	3	4	4	4	1	4	1	4	1	3	4	2	2	4	1	3	3	4	1	4	1	4	3	
108	2	1	3	3	2	2	2	2	1	3	1	1	1	2	2	2	2	2	1	4	4	4	3	4	3	1	3	1	4	4	1	1	4	1	3	4	3	4	3	1	3	4	
109	2	2	3	3	2	2	2	2	2	4	5	1	1	2	2	2	2	2	1	3	3	4	4	4	4	1	3	1	3	4	2	2	4	1	3	3	4	4	4	1	3	3	
110	2	2	2	2	2	2	2	1	1	3	1	1	1	1	1	1	2	1	1	3	3	4	1	4	4	2	3	2	4	4	2	2	4	1	4	4	1	4	4	2	3	4	
111	3	2	2	3	2	1	2	2	2	4	4	1	2	2	1	2	2	1	3	3	3	4	3	4	4	2	4	3	4	4	2	2	4	2	4	4	3	4	4	2	4	4	
112	2	2	1	2	1	2	2	1	2	3	4	2	2	2	1	1	2	1	1	3	3	3	3	4	4	1	3	2	4	2	2	2	2	2	3	3	3	3	4	4	1	3	4

ANEXO 9 CONSTANCIA DE REPORTE DE TURNITIN

condiciones de trabajo y satisfacción laboral

INFORME DE ORIGINALIDAD

21 %	21 %	5 %	11 %
INDICE DE SIMILITUD	FUENTES DE INTERNET	PUBLICACIONES	TRABAJOS DEL ESTUDIANTE

FUENTES PRIMARIAS

1	Submitted to Universidad de Huanuco Trabajo del estudiante	6 %
2	distancia.udh.edu.pe Fuente de Internet	6 %
3	repositorio.uancv.edu.pe Fuente de Internet	1 %
4	Submitted to Universidad Cesar Vallejo Trabajo del estudiante	1 %
5	docplayer.es Fuente de Internet	1 %
6	repositorio.unac.edu.pe Fuente de Internet	1 %
7	repositorio.unheval.edu.pe Fuente de Internet	1 %
8	hdl.handle.net Fuente de Internet	1 %
9	core.ac.uk Fuente de Internet	<1 %

DIRECTIVA N° 006- 2020- VRI-UDH PARA EL USO DEL SOFTWARE TURNITIN DE LA UNIVERSIDAD DE HUÁNUCO Resolución N° 018-2020-VRI-UDH 03 JUL20 y modificatoria R. N° 046-2020-VRI-UDH, 19 OCT20



UNIVERSIDAD DE HUANUCO

**DOCUMENTO PARA TRAMITAR SUSTENTACIÓN
INFORME DE ORIGINALIDAD**

Yo, **GLADYS LILIANA RODRIGUEZ DE LOMBARDI** asesor (a) del PA de Enfermería y designado(a) mediante documento: Resolución N° 044-20-C.PAENF-UDH-HCO del estudiante, **LLANTO RIVERA Yuliño Edú** de la investigación titulada: **“CONDICIONES DE TRABAJO Y SATISFACCIÓN LABORAL DE LOS DOCENTES DE LA FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD, UNIVERSIDAD DE HUÁNUCO 2022**, previo a la obtención del Título Profesional de Enfermería.

Puedo constar que la misma tiene un índice de similitud del 21% verificable en el primer reporte del análisis de originalidad mediante el Software TURNITIN. Por lo que concluyo que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio y cumple con todas las normas de la Universidad de Huánuco.

Se expide la presente, a solicitud del interesado para los fines que estime conveniente.

Huánuco, 05 de febrero del 2023



Dra. GLADYS LILIANA RODRIGUEZ DE LOMBARDI

Docente Asesor de la EAPE.

DNI N° 22404125

ORCID- 0000-0002-4021-2361

CONSTANCIA DE REPORTE DE TURNITIN SEGUNDA REVICION

Condiciones de trabajo y satisfacción laboral de docentes de la Facultad de Ciencias de la Salud de la Universidad de Huánuco 2022

INFORME DE ORIGINALIDAD



FUENTES PRIMARIAS

1	Submitted to Universidad Tecnologica de los Andes	3%
	Trabajo del estudiante	
2	revistahorizontes.org	1%
	Fuente de Internet	
3	repositorio.ulasamericas.edu.pe	1%
	Fuente de Internet	
4	repositorio.upeu.edu.pe	1%
	Fuente de Internet	
5	moam.info	1%
	Fuente de Internet	
6	Submitted to Universidad Andina Nestor Caceres Velasquez	1%
	Trabajo del estudiante	
7	creativecommons.org	1%
	Fuente de Internet	
8	revistas.unas.edu.pe	



CONSTANCIA DE ORIGINALIDAD

Yo, Gladys Liliana Rodríguez de Lombardi, asesor(a) del PROGRAMA Académico de Enfermería. y designado(a) mediante documento Resolución N° 044-20-C.PAENF-UDH-HCO UDH correspondiente al estudiante: **LLANTO RIVERA Yuliño Edú** de la Escuela Profesional de Enfermería, en la investigación titulada: **“CONDICIONES DE TRABAJO Y SATISFACCIÓN LABORAL DE LOS DOCENTES DE LA FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD, UNIVERSIDAD DE HUÁNUCO 2022”**

Puedo constar que la misma tiene un índice de similitud del 14 % verificable en el reporte final de la segunda revisión del análisis de originalidad mediante el Software Antiplagio Turnitin.

Por lo que concluyo que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio y cumple con todas las normas de la Universidad de Huánuco.

Se expide la presente, a solicitud del interesado para los fines que estime conveniente.

Huánuco, 15 de Abril del 2023



Rodríguez de Lombardi Gladys Liliana
Apellidos y Nombres
DNI N° 22404125
Orcid : 0000-0002-4021-2361

ANEXO 10

CONSENTIMIENTO INFORMADO

ANEXO 5

CONSENTIMIENTO INFORMADO

- **Título del proyecto.**
"Condiciones de trabajo y satisfacción laboral de docentes de la Facultad de Ciencias de la Salud de la Universidad de Huánuco 2022"
- **Responsable de la investigación.**
Llanto Rivera, Edú Yuliño.
- **Responsable de la investigación.**
El aporte de los datos que brindará el presente estudio, está orientado a conocer la relación que existe entre las condiciones de trabajo y la satisfacción laboral de los docentes de la Facultad de Ciencias de la Salud de la Universidad de Huánuco.
- **Participación**
Participarán los docentes de la Facultad de Ciencias de la Salud de la Universidad de Huánuco.
- **Procedimientos**
Se le aplicará un cuestionario de características generales, un cuestionario de condiciones laborales y una escala de satisfacción laboral; sólo se tomará un tiempo aproximado de 25 minutos en la recolección de datos.
- **Riesgos / incomodidades**
No habrá ninguna consecuencia desfavorable para usted, en caso de no aceptar la invitación; no tendrá que hacer gasto alguno durante el estudio de investigación.
- **Beneficios**
El beneficio que obtendrá por participar en el estudio, será recibir información actualizada sobre la relación existente entre las condiciones de trabajo y la satisfacción laboral de los docentes de la Facultad de Ciencias de la Salud de la Universidad de Huánuco.
- **Alternativas**
La participación es voluntaria. Usted puede escoger no participar o puede abandonar el estudio en cualquier momento. El retirarse del estudio no le representará ninguna penalidad o pérdida de beneficios a los que tiene derecho. Se le notificará sobre cualquiera información que pueda afectar su salud, bienestar o interés por continuar en el estudio.

- **Compensación**

No recibirá pago alguno por su participación en el estudio

- **Confidencialidad de la información**

La información recabada se mantendrá confidencialmente en los archivos de la universidad de procedencia. No se publicarán nombres de ningún tipo. Así que se puede garantizar confidencialidad absoluta.

- **Problemas o preguntas**

Comunicarse al Cel. 922960152.

- **Consentimiento / Participación voluntaria**

Acepto participar en el estudio: He leído la información proporcionada, o me ha sido leída. He tenido la oportunidad de preguntar dudas sobre ello y se me ha respondido satisfactoriamente.

Consiento voluntariamente participar en este estudio y entiendo que tengo el derecho de retirarme en cualquier momento de la entrevista sin que me afecte de ninguna manera.

- **Nombres y firmas del participante o responsable legal**



Firma del docente



Firma del investigador:

ANEXO 5

CONSENTIMIENTO INFORMADO

- **Título del proyecto.**
“Condiciones de trabajo y satisfacción laboral de docentes de la Facultad de Ciencias de la Salud de la Universidad de Huánuco 2022”
- **Responsable de la investigación.**
Llanto Rivera, Edú Yuliño.
- **Responsable de la investigación.**
El aporte de los datos que brindará el presente estudio, está orientado a conocer la relación que existe entre las condiciones de trabajo y la satisfacción laboral de los docentes de la Facultad de Ciencias de la Salud de la Universidad de Huánuco.
- **Participación**
Participarán los docentes de la Facultad de Ciencias de la Salud de la Universidad de Huánuco.
- **Procedimientos**
Se le aplicará un cuestionario de características generales, un cuestionario de condiciones laborales y una escala de satisfacción laboral; sólo se tomará un tiempo aproximado de 25 minutos en la recolección de datos.
- **Riesgos / incomodidades**
No habrá ninguna consecuencia desfavorable para usted, en caso de no aceptar la invitación; no tendrá que hacer gasto alguno durante el estudio de investigación.
- **Beneficios**
El beneficio que obtendrá por participar en el estudio, será recibir información actualizada sobre la relación existente entre las condiciones de trabajo y la satisfacción laboral de los docentes de la Facultad de Ciencias de la Salud de la Universidad de Huánuco.
- **Alternativas**
La participación es voluntaria. Usted puede escoger no participar o puede abandonar el estudio en cualquier momento. El retirarse del estudio no le representará ninguna penalidad o pérdida de beneficios a los que tiene derecho. Se le notificará sobre cualquiera información que pueda afectar su salud, bienestar o interés por continuar en el estudio.

- **Compensación**

No recibirá pago alguno por su participación en el estudio

- **Confidencialidad de la información**

La información recabada se mantendrá confidencialmente en los archivos de la universidad de procedencia. No se publicarán nombres de ningún tipo. Así que se puede garantizar confidencialidad absoluta.

- **Problemas o preguntas**

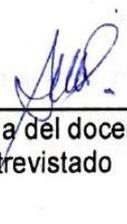
Comunicarse al Cel. 922960152.

- **Consentimiento / Participación voluntaria**

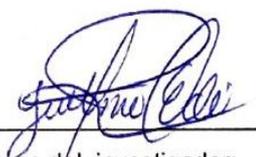
Acepto participar en el estudio: He leído la información proporcionada, o me ha sido leída. He tenido la oportunidad de preguntar dudas sobre ello y se me ha respondido satisfactoriamente.

Consiento voluntariamente participar en este estudio y entiendo que tengo el derecho de retirarme en cualquier momento de la entrevista sin que me afecte de ninguna manera.

- **Nombres y firmas del participante o responsable legal**



Firma del docente
Entrevistado



Firma del investigador:

ANEXO 5

CONSENTIMIENTO INFORMADO

- **Título del proyecto.**
“Condiciones de trabajo y satisfacción laboral de docentes de la Facultad de Ciencias de la Salud de la Universidad de Huánuco 2022”
- **Responsable de la investigación.**
Llanto Rivera, Edú Yuliño.
- **Responsable de la investigación.**
El aporte de los datos que brindará el presente estudio, está orientado a conocer la relación que existe entre las condiciones de trabajo y la satisfacción laboral de los docentes de la Facultad de Ciencias de la Salud de la Universidad de Huánuco.
- **Participación**
Participarán los docentes de la Facultad de Ciencias de la Salud de la Universidad de Huánuco.
- **Procedimientos**
Se le aplicará un cuestionario de características generales, un cuestionario de condiciones laborales y una escala de satisfacción laboral; sólo se tomará un tiempo aproximado de 25 minutos en la recolección de datos.
- **Riesgos / incomodidades**
No habrá ninguna consecuencia desfavorable para usted, en caso de no aceptar la invitación; no tendrá que hacer gasto alguno durante el estudio de investigación.
- **Beneficios**
El beneficio que obtendrá por participar en el estudio, será recibir información actualizada sobre la relación existente entre las condiciones de trabajo y la satisfacción laboral de los docentes de la Facultad de Ciencias de la Salud de la Universidad de Huánuco.
- **Alternativas**
La participación es voluntaria. Usted puede escoger no participar o puede abandonar el estudio en cualquier momento. El retirarse del estudio no le representará ninguna penalidad o pérdida de beneficios a los que tiene derecho. Se le notificará sobre cualquiera información que pueda afectar su salud, bienestar o interés por continuar en el estudio.

- **Compensación**

No recibirá pago alguno por su participación en el estudio

- **Confidencialidad de la información**

La información recabada se mantendrá confidencialmente en los archivos de la universidad de procedencia. No se publicarán nombres de ningún tipo. Así que se puede garantizar confidencialidad absoluta.

- **Problemas o preguntas**

Comunicarse al Cel. 922960152.

- **Consentimiento / Participación voluntaria**

Acepto participar en el estudio: He leído la información proporcionada, o me ha sido leída. He tenido la oportunidad de preguntar dudas sobre ello y se me ha respondido satisfactoriamente.

Consiento voluntariamente participar en este estudio y entiendo que tengo el derecho de retirarme en cualquier momento de la entrevista sin que me afecte de ninguna manera.

- **Nombres y firmas del participante o responsable legal**


Firma del docente
Entrevistado


Firma del investigador: