

UNIVERSIDAD DE HUANUCO

ESCUELA DE POSGRADO

PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN CIENCIAS DE LA
SALUD, CON MENCIÓN EN SALUD PÚBLICA Y DOCENCIA
UNIVERSITARIA



TESIS

**“Condiciones de trabajo relacionadas a la satisfacción laboral de
los servidores públicos de la Dirección Regional de Salud
Huánuco, 2022”**

PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE MAESTRO EN CIENCIAS
DE LA SALUD, CON MENCIÓN EN SALUD PÚBLICA Y DOCENCIA
UNIVERSITARIA

AUTOR: Cisneros Rojas, Abel

ASESORA: Jara Claudio, Edith Cristina

HUÁNUCO – PERÚ

2024

U

D

H



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

TIPO DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN:

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

LÍNEAS DE INVESTIGACIÓN: Salud Pública
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: Política de salud, Servicios de salud

DATOS DEL PROGRAMA:

Nombre del Grado/Título a recibir: Maestro en ciencias de la salud, con mención en salud pública y docencia universitaria

Código del Programa: P21

Tipo de Financiamiento:

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

DATOS DEL AUTOR:

Documento Nacional de Identidad (DNI): 40800740

DATOS DEL ASESOR:

Documento Nacional de Identidad (DNI): 22419984

Grado/Título: Doctor en ciencias de la educación

Código ORCID: 0000-0002-3671-3374

DATOS DE LOS JURADOS:

Nº	APELLIDOS Y NOMBRES	GRADO	DNI	Código ORCID
1	Palacios Zevallos, Julia Marina	Doctora en ciencias de la salud	22407304	0000-0002-1160-4032
2	Leiva Yaro, Amalia Verónica	Doctora en ciencias de la salud	19834199	0000-0001-9810-207X
3	Rodríguez Acosta, Gladys Liliana	Doctora en ciencias de la salud	22404125	0000-0002-4021-2361



UNIVERSIDAD DE HUÁNUCO

ESCUELA DE POSGRADO

ACTA DE SUSTENTACIÓN DEL GRADO DE MAESTRO (A) EN SALUD PÚBLICA Y DOCENCIA UNIVERSITARIA

En la ciudad de Huánuco, siendo las 11.11 horas del día 21 del mes de Marzo del año 2024, en Auditorio de la Facultad de Ciencias de la Salud y en cumplimiento de lo señalado en el Reglamento de Grados de Maestría y Doctorado de la Universidad de Huánuco, se reunió el Jurado Calificador integrado por los docentes:

- Docente Dra. Julia PALACIOS ZEVALLOS (PRESIDENTE)
- Docente Dra. Amalia LEIVA YARO (SECRETARIO)
- Docente Dra. Gladys Liliana RODRIGUEZ DE LOMBARDI (VOCAL)

Nombrados mediante Resolución N°086-2024-D-EPG-UDH, de fecha 15 de marzo de 2024, para evaluar la sustentación de la tesis intitulada: "**CONDICIONES DE TRABAJO RELACIONADAS A LA SATISFACCIÓN LABORAL DE LOS SERVIDORES PÚBLICOS DE LA DIRECCIÓN REGIONAL DE SALUD HUÁNUCO 2022**"; presentado (a) por el/la graduando **Abel CISNEROS ROJAS** para optar el Grado Académico de Maestro con mención en Salud Pública y Docencia Universitaria.

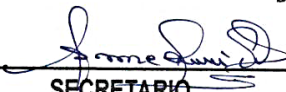
Dicho acto de sustentación, se desarrolló en dos etapas: exposición y absolución de preguntas; procediéndose luego a la evaluación por parte de los miembros del jurado.

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) aprobado por unanimidad con el calificativo cuantitativo de 17 y cualitativo de muy Bueno.

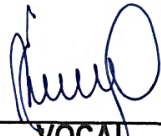
Siendo las 12.15 horas del día 21 del mes de Marzo del año 2024, los miembros del Jurado Calificador firman la presente Acta en señal de conformidad.


PRESIDENTE

Dra. Julia Palacios Zevallos
ORCID: 0000-0002-1160-4032
DNI: 22407304


SECRETARIO

Dra. Amalia Leiva Yaro
ORCID: 0000-0001-6076-0413
DNI: 19834199


VOCAL

Dra. Gladys L. Rodríguez de Lombardi
ORCID: 22404125

DNI: 0000-0002-4021-2061



UNIVERSIDAD DE HUÁNUCO

CONSTANCIA DE ORIGINALIDAD

El comité de integridad científica, realizó la revisión del trabajo de investigación del estudiante: ABEL CISNEROS ROJAS, de la investigación titulada "CONDICIONES DE TRABAJO RELACIONADAS A LA SATISFACCIÓN LABORAL DE LOS SERVIDORES PÚBLICOS DE LA DIRECCIÓN REGIONAL DE SALUD HUÁNUCO, 2022", con asesor(a) EDITH CRISTINA JARA CLAUDIO, designado(a) mediante documento: RESOLUCIÓN N° 154-2022-D-EPG-UDH del P. A. de MAESTRÍA EN CIENCIAS DE LA SALUD CON MENCIÓN EN SALUD PÚBLICA Y DOCENCIA UNIVERSITARIA.

Puede constar que la misma tiene un índice de similitud del 19 % verificable en el reporte final 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, 24 de octubre de 2025



RICHARD J. SOLIS TOLEDO
D.N.I.: 47074047
cod. ORCID: 0000-0002-7629-6421



MANUEL E. ALIAGA VIDURIZAGA
D.N.I.: 71345687
cod. ORCID: 0009-0004-1375-5004

176. Cisneros Rojas, Abel.docx

INFORME DE ORIGINALIDAD

19%

INDICE DE SIMILITUD

19%

FUENTES DE INTERNET

11%

PUBLICACIONES

12%

TRABAJOS DEL
ESTUDIANTE

FUENTES PRIMARIAS

1

hdl.handle.net

Fuente de Internet

6%

2

repositorio.udh.edu.pe

Fuente de Internet

4%

3

Submitted to Universidad Nacional Jose
Faustino Sanchez Carrion

Trabajo del estudiante

1%

4

repositorio.uwiener.edu.pe

Fuente de Internet

<1%



RICHARD J. SOLIS TOLEDO

D.N.I.: 47074047

cod. ORCID: 0000-0002-7629-6421



MANUEL E. ALIAGA VIDURIZAGA

D.N.I.: 71345687

cod. ORCID: 0009-0004-1375-5004

DEDICATORIA

Esta tesis está dedicada a: Toda mi familia. Principalmente, a mis padres que me apoyaron y contuvieron los momentos malos y en los menos malos. Gracias por enseñarme a afrontar las dificultades sin perder nunca la cabeza ni sucumbir en el intento.

Me han enseñado a ser la persona que soy hoy, mis principios, mis valores, mi perseverancia y mi empeño. Todo esto con una enorme dosis de amor y sin pedir nada a cambio.

También quiero dedicarle este trabajo a mi esposa Kelly. Por tu paciencia, por tu comprensión, por tu empeño, por tu fuerza, por tu amor, porque la quiero. Realmente, ella me ayuda a alcanzar el equilibrio que me permite dar todo mi potencial. Nunca dejaré de estar agradecido por esto.

También, quiero dedicarles este trabajo a mis hijos Johari y Fabrizio, Sin duda ellos son lo mejor que me ha pasado, y ha llegado en el momento justo para darme el último empujón que me faltaba para terminar el proyecto que siempre las llevo en mi corazón.

AGRADECIMIENTO

Mi agradecimiento a mi alma mater, la Universidad de Huánuco por darme la oportunidad de acceder a su establecimiento de estudio y sea parte de mi crecimiento profesional, así mismo agradecer al programa académico de Maestría en Ciencias de la Salud.

De igual manera mis más sinceros agradecimientos a cada uno de los docentes de la escuela de Posgrado, por inculcar en nosotros la investigación como parte de nuestra formación.

Un agradecimiento especial a mi asesora la Dra. Edith Cristina Jara Claudio por su apoyo y confianza que me ha brindado para llevar a cabo este trabajo de investigación.

Y, por último, pero no menos importante mi agradecimiento a los profesionales que se encuentran laborando en la Dirección Regional de Salud, Huánuco por permitirme realizar la recolección de datos correspondiente, para lograr este trabajo.

ÍNDICE

DEDICATORIA	II
AGRADECIMIENTO	III
ÍNDICE	IV
ÍNDICE DE TABLAS	VII
ÍNDICE DE FIGURAS	IX
RESUMEN	XI
ABSTRACT	XII
INTRODUCCIÓN	XIII
CAPÍTULO I	15
PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	15
1.1. DESCRIPCIÓN DEL PROBLEMA	15
1.2. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA	17
1.2.1. PROBLEMA GENERAL	17
1.2.2. PROBLEMAS ESPECÍFICOS	18
1.3. OBJETIVOS	18
1.3.1. OBJETIVO GENERAL	18
1.3.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS	18
1.4. JUSTIFICACIÓN DEL PROBLEMA	18
1.4.1. A NIVEL TEÓRICA	18
1.4.2. A NIVEL PRÁCTICA	19
1.4.3. A NIVEL METODOLÓGICA	19
1.5. LIMITACIONES	19
1.6. VIABILIDAD DE LA INVESTIGACIÓN	19
CAPÍTULO II	21
MARCO TEÓRICO	21
2.1. ANTECEDENTES DE LA INVESTIGACIÓN	21
2.1.1. ANTECEDENTES INTERNACIONALES	21
2.1.2. ANTECEDENTES NACIONALES	24
2.1.3. ANTECEDENTES LOCALES	27
2.2. BASES TEÓRICAS	28
2.2.1. SATISFACCIÓN LABORAL	28
2.2.2. CLIMA ORGANIZACIONAL	29

2.2.3. CONDICIONES DE TRABAJO.....	33
2.2.4. CONDICIONES PARA EL TRABAJO.....	34
2.3. DEFINICIONES CONCEPTUALES.....	43
2.4. HIPÓTESIS	44
2.4.1. HIPÓTESIS GENERAL	44
2.4.2. HIPÓTESIS ESPECÍFICAS.....	45
2.5. VARIABLES.....	45
2.5.1. VARIABLE “X”	45
2.5.2. VARIABLE “Y”	46
2.6. OPERACIONALIZACIÓN DE LAS VARIABLES.....	47
CAPÍTULO III.....	48
METODOLOGÍA	48
3.1. TIPO DE INVESTIGACIÓN	48
3.1.1. ENFOQUE.....	48
3.1.2. ALCANCE O NIVEL	48
3.1.3. DISEÑO.....	48
3.2. POBLACIÓN Y MUESTRA.....	49
3.2.1. POBLACIÓN	49
3.2.2. MUESTRA.....	49
3.2.3. MUESTRA PROBABILÍSTICA.....	49
3.3. TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS.....	50
3.3.1. TÉCNICA.....	50
3.3.2. INSTRUMENTO	50
3.4. TÉCNICAS PARA EL PROCESAMIENTO Y ANÁLISIS DE INFORMACIÓN	51
CAPÍTULO IV.....	52
RESULTADOS.....	52
4.1. PROCESAMIENTO DE DATOS	52
4.2. CONTRATACIÓN DE HIPÓTESIS.....	90
4.2.1. HIPÓTESIS GENERAL	90
4.2.2. HIPÓTESIS ESPECÍFICA N°1	91
4.2.3. HIPÓTESIS ESPECÍFICA N°2	92
4.2.4. HIPÓTESIS ESPECÍFICA N°3	93
CAPÍTULO V.....	95

DISCUSIÓN DE RESULTADOS.....	95
5.1. PARA LA SOLUCIÓN DEL PROBLEMA.....	95
5.2. SUSTENTACIÓN CONSISTENTE Y COHERENTE DE SU PROPUESTA.....	96
5.3. PROPUESTA DE NUEVA HIPÓTESIS	97
CONCLUSIONES	93
RECOMENDACIONES.....	94
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	95
ANEXOS.....	101

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1. Características de los factores sociodemográficos de las condiciones de trabajo relacionadas a la satisfacción laboral de los servidores públicos de la dirección Regional de Salud Huánuco, 2022	52
Tabla 2. Características de los factores sociodemográficos de las condiciones de empleo relacionadas a la satisfacción laboral de los servidores públicos de la dirección regional de salud Huánuco, 2022	56
Tabla 3. Características de los factores sociodemográficos de las condiciones de trabajo relacionadas a la satisfacción laboral de los servidores públicos de la dirección regional de salud Huánuco, 2022	59
Tabla 4. Características de los factores sociodemográficos de las condiciones de trabajo relacionadas a la satisfacción laboral de los servidores públicos de la dirección regional de salud Huánuco, 2022	64
Tabla 5. Características de los factores sociodemográficos de Recursos y actividades preventivas relacionadas a la satisfacción laboral de los servidores públicos de la dirección regional de salud Huánuco, 2022	67
Tabla 6. Características de los factores sociodemográficos de Conciliación de la vida laboral y personal relacionadas a la satisfacción laboral de los servidores públicos de la dirección regional de salud Huánuco, 2022.....	70
Tabla 7. En general, usted diría que su salud es	72
Tabla 8. ¿Cómo diría usted que es su salud actual comparada con la de hace un año?	73
Tabla 9. Las siguientes preguntas se refieren a actividades o cosas que usted podría hacer en un día normal. Su salud actual, /, le limita para hacer esas actividades o cosas? Si es así, ¿Cuánto?	74
Tabla 10. Durante las 4 últimas semanas, ¿ha tenido alguno de los siguientes problemas en su trabajo o en sus actividades cotidianas, a causa de su salud física?	77
Tabla 11. Durante las 4 últimas semanas, ¿ha tenido alguno de los siguientes problemas en su trabajo o en sus actividades cotidianas, a causa de algún problema emocional (como estar triste, deprimido, o nervioso)?	79

Tabla 12. Durante las 4 últimas semanas, ¿hasta qué punto su salud física o los problemas emocionales han dificultado sus actividades sociales habituales con la familia, los amigos los vecinos u otras personas?.....	81
Tabla 13. ¿Tuvo dolor en alguna parte del cuerpo durante las 4 últimas semanas?	83
Tabla 14. Durante las 4 últimas semanas, ¿hasta qué punto el dolor ha dificultado su trabajo habitual (incluido el trabajo fuera de casa y las tareas domésticas)?.....	84
Tabla 15. Las preguntas que siguen se refieren a como se ha sentido y como le han ido las cosas durante las 4 últimas semanas. En cada pregunta responda lo que se parezca más a como se ha sentido usted. Durante las últimas 4 semanas ¿Cuánto tiempo...?	85
Tabla 16. Durante las 4 últimas semanas, ¿con qué frecuencia la salud física o los problemas emocionales le han dificultado sus actividades sociales (como visitar a los amigos o familiares)?	88
Tabla 17. Por favor, diga si le parece CIERTAS o FALSAS cada una de las siguientes frases	89
Tabla 18. Correlaciones de hipótesis general	91
Tabla 19. Correlaciones de hipótesis específica 1	92
Tabla 20. Correlaciones de hipótesis específica 2	93
Tabla 21. Correlaciones de hipótesis específica 3	94

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1. Edad	53
Figura 2. Sexo.....	53
Figura 3. Estado civil.....	54
Figura 4. Grado de instrucción.....	54
Figura 5. Condición laboral	55
Figura 6. En general, usted diría que su salud es.....	72
Figura 7. ¿Cómo diría usted que es su salud actual comparada con la de hace un año?	73
Figura 8. Las siguientes preguntas se refieren a actividades o cosas que usted podría hacer en un día normal. ¿Su salud actual, le limita para hacer esas actividades o cosas? Si es así, ¿Cuánto?	75
Figura 9. Durante las 4 últimas semanas, ¿ha tenido alguno de los siguientes problemas en su trabajo o en sus actividades cotidianas, a causa de su salud física	77
Figura 10. Durante las 4 últimas semanas, ¿ha tenido alguno de los siguientes problemas en su trabajo o en sus actividades cotidianas, a causa de algún problema emocional (como estar triste, deprimido, o nervioso)?.....	79
Figura 11. Durante las 4 últimas semanas, ¿hasta qué punto su salud física o los problemas emocionales han dificultado sus actividades sociales habituales con la familia, los amigos los vecinos u otras personas?.....	81
Figura 12. ¿Tuvo dolor en alguna parte del cuerpo durante las 4 últimas semanas?	83
Figura 13. Durante las 4 últimas semanas, ¿hasta qué punto el dolor ha dificultado su trabajo habitual (incluido el trabajo fuera de casa y las tareas domésticas)?.....	84
Figura 14. Las preguntas que siguen se refieren a como se ha sentido y como le han ido las cosas durante las 4 últimas semanas. En cada pregunta responda lo que se parezca más a como se ha sentido usted. Durante las últimas 4 semanas ¿Cuánto tiempo...?	87

Figura 15. Durante las 4 últimas semanas, ¿con qué frecuencia la salud física o los problemas emocionales le han dificultado sus actividades sociales (como visitar a los amigos o familiares)? 88

Figura 16. Por favor, diga si le parece ciertas o falsas cada una de las siguientes frases 90

RESUMEN

El título de este trabajo de investigación es: “Condiciones de trabajo relacionadas a la satisfacción laboral de los servidores públicos de la Dirección Regional de Salud Huánuco, 2022”, tuvo como objetivo principal determinar la relación que existe entre las condiciones de trabajo y la satisfacción laboral de los Servidores Públicos de la Dirección Regional de Salud Huánuco, 2022.

Se realizó una investigación de tipo descriptiva con un enfoque cuantitativo de nivel descriptivo y diseño descriptivo correlacional. La variable dependiente refiere a la Satisfacción laboral y como variable independiente tenemos a las Condiciones de trabajo, la población está conformada por 380 servidores públicos del sector salud y su muestra está conformada por 192 Servidores Públicos que laboran en la Dirección Regional de Salud de Huánuco.

La técnica que se llevó a cabo en el presente trabajo fue la encuesta que tuvo como instrumento de empleo el cuestionario para la recolección de datos, el cual estuvo dirigido a los Servidores Públicos de la Dirección Regional de Salud de Huánuco.

Se concluye que las condiciones de trabajo influyen en la satisfacción laboral de los Servidores Públicos de la Dirección Regional de Salud Huánuco, 2022. Demostrado en la tabla 18 la relación entre las variables de estudio (satisfacción laboral y condición de trabajo) con una correlación de Pearson de 0.110 que nos indica que existe una relación positiva muy baja, demostrando así, que las condiciones de trabajo influyen positivamente con la satisfacción laboral en la DIRESA de Huánuco. Con ello podemos afirmar que se acepta la hipótesis general planteada.

Palabras clave: condición, trabajo, satisfacción, servidores, dirección.

ABSTRACT

The title of this research work is: "Working conditions related to job satisfaction of public servants of the Huánuco Regional Health Directorate, 2022", its main objective was to determine the relationship between working conditions and job satisfaction. employment of Public Servants of the Huánuco Regional Health Directorate, 2022.

Descriptive research was carried out with a quantitative approach at a descriptive level and a descriptive correlational design. The dependent variable refers to Job Satisfaction and as an independent variable we have Working Conditions, the population is made up of 380 health professionals and its sample is made up of 192 Public Servants who work in the Huánuco Regional Health Directorate.

The technique that was carried out in the present work was the survey that had as an instrument of use the questionnaire for data collection, which was directed to professionals of Public Servants of the Regional Health Directorate of Huánuco.

It is concluded that the working conditions influence the job satisfaction of the Public Servants of the Huánuco Regional Health Directorate, 2022. Demonstrated in table 18 the relationship between the study variables (job satisfaction and working condition) with a correlation of Pearson of 0.110, which indicates that there is a very low positive relationship, thus demonstrating that working conditions have a positive influence on job satisfaction in the DIRESA of Huánuco. With this we can affirm that the general hypothesis proposed is accepted.

Keywords: condition, work, satisfaction, servers, management.

INTRODUCCIÓN

El presente trabajo de investigación lleva como título: “Condiciones de trabajo relacionadas a la satisfacción laboral de los servidores públicos de la Dirección Regional de Salud Huánuco, 2022”. La Dirección Regional de Salud de Huánuco esta relacionando de manera adecuada las condiciones de trabajo con la satisfacción laboral afirmando si es que hay una efectividad, eficacia y confiabilidad de parte de los profesionales de la DIRESA de Huánuco.

La investigación se elaboró de acuerdo al reglamento de grados y títulos de la Universidad de Huánuco. La finalidad de la presente investigación es dar respuesta al problema general de la investigación, el cual es ¿Qué relación existe entre las condiciones de trabajo y la satisfacción laboral de los Servidores Públicos de la Dirección Regional de Salud Huánuco, 2022?, para ello se logró aplicar un instrumento de investigación referente a las variables de estudio. La metodología aplicada fue diseñada para la presente investigación la cual permitió obtener información para poder ser contrastada con la bibliografía presentada, este trabajo de investigación es presentando en cinco capítulos:

En el capítulo I, se determinó la problemática de la investigación mediante la descripción del problema de investigación, en la cual se hallaron las variables respectivas de estudio, en base a ello se pudo determinar el objetivo general y los objetivos específicos, asimismo se especificaron las limitaciones que se pudo tener y la viabilidad de la investigación. Por otra parte, se justificó el presente trabajo de 3 diferentes maneras: teórica, práctica y metodológica.

En el capítulo II, se basó en el marco teórico utilizando diversos antecedentes que estudiaron las variables, tales antecedentes se detallaron de manera internacional, nacional y local. En este capítulo también se profundizó todo acerca de las bases teóricas que fueron muy útiles como soporte en para la investigación, siendo esto de aporte fundamental. De igual

manera se especificó una serie de definiciones conceptuales y las respectivas variables de estudios con su operacionalización.

En el capítulo III, se detalló la metodología de investigación correspondiente a este tipo de investigación, en la cual se consideró un enfoque cuantitativo con un diseño descriptivo - correlacional. Respecto a las técnicas y métodos empleados para la recolección y análisis de datos, la población que se consideró fue de 380 profesionales de la Dirección Regional de Salud de Huánuco, en cuanto a la muestra abarcó 192 profesionales quienes determinaron mediante un muestreo no probabilístico en las cuales se dirige esta investigación.

El capítulo IV, en este capítulo se pudo apreciar efectos derivados mediante las respectivas encuestas que se aplicó a los colaboradores, estos datos fueron representados a través de tablas y gráficos.

El capítulo V, en este último capítulo se muestran las discusiones de los resultados obtenidos en el capítulo anterior.

Al finalizar se obtuvo conclusiones, recomendaciones, informes bibliográficos y anexos.

CAPÍTULO I

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1. DESCRIPCIÓN DEL PROBLEMA

En la actualidad, el recurso más importante de las empresas es el talento humano. Por ello, es de vital importancia gestionar eficientemente a la fuerza laboral y brindarle buenas condiciones de trabajo para que, de esta manera, tenga una relación positiva y directa con la satisfacción laboral lo que generará un mayor compromiso laboral ⁽¹⁾.

Es de entender, que las diferentes modalidades de condiciones de trabajo, ya sea en el sector estatal o privado, generan problemas psicosociales, de inseguridad, de insatisfacción, que afectan seriamente en su calidad de vida del trabajador, repercutiendo negativamente en su salud mental, y en el ánimo y mejor rendimiento laboral ⁽²⁾.

La Salud tanto física como mental del trabajador, por lo general se ve afectada por las diferentes condiciones de trabajo debido al entorno en el que se desenvuelven día a día. Estas condiciones pueden ser adecuadas e inadecuadas de acuerdo a su entorno laboral y del área donde desarrolla su labor.

Por ello, las personas buscan un trabajo que satisfaga sus necesidades laborales donde tengan un lugar seguro para realizar sus labores y cuente con todos los beneficios sociales. Un ambiente que ofrezca oportunidades para que individualmente crezcan las personas y tengan una valoración en la comunidad, un espacio en el cual participe opinando y organizando los aspectos que afectan su desempeño y donde existan igualdad de oportunidades para ambos sexos, según la Organización Internacional del Trabajo, por lo que podemos asumir que las condiciones de trabajo deben permitir desarrollar el mismo en ambientes seguros ⁽³⁾.

Según la Organización Internacional del trabajo, 374 millones de personas son víctimas de accidentes laborales no mortales cada año. Estos

accidentes laborales, además del sufrimiento personal que ocasionan, representan un costo económico para los trabajadores, sus familias, el gremio empresarial y la economía mundial. Así mismo, las enfermedades, lesiones y afecciones relacionadas al trabajo, sean mortales o no, generan un costo económico mundial del 4% del PBI aproximadamente ⁽⁴⁾.

Las condiciones adecuadas de trabajo fortalecen el compromiso del trabajador con su Institución y lo inclina a realizar una mejor producción y motivación, y aún más si hablamos de trabajos de servicio como es el del sector salud. Si el trabajador no cuenta con condiciones adecuadas de trabajo, esto le podría ocasionar problemas en su estado de salud por la exposición a factores de riesgos⁽⁵⁾.

La Organización Mundial de la Salud, por ejemplo, en el Consejo Internacional de Enfermería (CIE) y la Organización Internacional del Trabajo (OIT); han identificado la importancia del trabajador de salud en su centro de labores. Pero a la vez encontraron escasas condiciones de trabajo, sobrecarga diaria, poca seguridad, sueldos insuficientes, personal escaso, fatiga y reducción de actividades laborales, los cuales tienen como resultado un ambiente de trabajo desagradable y con actitudes antiéticas de parte de los trabajadores; y esto por supuesto, lleva a que se generen conflictos entre los empleados tanto con sus compañeros como también con sus jefes inmediatos o subordinados y ello conlleva a pérdidas económicas o de imagen por parte de la Institución ⁽⁴⁾.

En el Perú, la ley N° 29783, ley de seguridad y salud en el trabajo establece según el principio de protección, que el estado y los empleadores deben asegurar condiciones de trabajo dignas, garantizando un estado de vida saludable, mental, física y socialmente ⁽⁸⁾. No obstante, y a pesar de dicha ley, existen conductores que tienen que realizar sus labores en diversas condiciones de trabajo, estando expuestos a múltiples riesgos, debido a la naturaleza propia del trabajo que realizan, lo cual tiene implicancia directa sobre su calidad de vida ⁽⁶⁾.

Es así que debemos considerar que el daño laboral independientemente de los riesgos que existen en el sitio de trabajo, puede estimular a desarrollar

en los Servidores Públicos cansancio y estrés laboral. Además de los mencionados anteriormente están las condiciones psicosociales, constituyendo esta última un gran factor de riesgo laboral que debe ser prevenida por el empleador.

Cabe destacar que hoy en día los Servidores Públicos se ven afectados por las diferentes carencias que ofrece su lugar de trabajo como son: la infraestructura, recarga laboral por la falta de recurso humano e incremento en su labor de desempeño, ocasionando muchas veces fatiga laboral, a esto se suma una baja escala salarial así como tener que laborar hasta en dos centros de trabajo, reportando así un déficit de profesionales especialistas en todo el mundo, por lo que recomiendan ofrecer mejoras laborales para contar con este profesional tan necesario en las Instituciones de sanidad.

En los Hospitales, si bien es cierto que los empleados no siempre se sienten del todo satisfechos, es bueno saber que se podría identificar características que puedan ayudarlos a tener un ambiente positivo y libre de riesgos que afecten su estado emocional, así que se debería identificar las falencias de las condiciones en las que se encuentra laborando el personal del sector salud, para poder así corregir y mejorar esta situación, y de esta manera llegar a obtener la satisfacción deseada por los trabajadores de esta área, con esto también obtener beneficios institucionales, no solo en el que mantendrá un ambiente más positivo, sino también económico.

Aquí va la relevancia de esta investigación ya que se encargará de determinar la relación que exista entre las condiciones de trabajo y la satisfacción laboral que puedan tener los Servidores Públicos de la Dirección Regional de Salud Huánuco, 2022.

1.2. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA

1.2.1. PROBLEMA GENERAL

¿Qué relación existe entre las condiciones de trabajo y la satisfacción laboral de los Servidores Públicos de la Dirección Regional de Salud Huánuco, 2022?

1.2.2. PROBLEMAS ESPECÍFICOS

- ¿De qué manera las condiciones del entorno como ruido, iluminación y temperatura se relaciona con la satisfacción laboral?
- ¿De qué manera la carga de trabajo en como carga física, carga mental, y fatiga se relaciona con la satisfacción laboral?
- ¿De qué manera el lugar de trabajo se relaciona con la satisfacción laboral?

1.3. OBJETIVOS

1.3.1. OBJETIVO GENERAL

Determinar la relación que existe entre las condiciones de trabajo y la satisfacción laboral de los Servidores Públicos de la Dirección Regional de Salud Huánuco, 2022.

1.3.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Determinar de qué manera las condiciones del entorno como ruido, iluminación y temperatura se relaciona con la satisfacción laboral de los Servidores Públicos de la Dirección Regional de Salud Huánuco, 2022.
- Determinar de qué manera la carga de trabajo como carga física, carga mental, y fatiga se relaciona con la satisfacción laboral de los Servidores Públicos de la Dirección Regional de Salud Huánuco, 2022.
- Determinar de qué manera el lugar de trabajo se relaciona con la satisfacción laboral de los Servidores Públicos de la Dirección Regional de Salud Huánuco, 2022.

1.4. JUSTIFICACIÓN DEL PROBLEMA

1.4.1. A NIVEL TEÓRICA

Los resultados de la investigación, aportó en mejorar sus capacidades de los servidores públicos de la Dirección Regional de

Salud, Huánuco, 2022, respecto al papel importante que tiene las condiciones laborales y satisfacción laboral en la producción de sus colaboradores.

1.4.2. A NIVEL PRÁCTICA

Los resultados de la investigación, ayudó al empleador a mejorar el nivel de satisfacción laboral, con un ambiente laboral innovado, resolviendo satisfactoriamente la insatisfacción, el cual ayudó a elevar la producción de los colaboradores, coadyuvando alcanzar su objetivo institucional.

1.4.3. A NIVEL METODOLÓGICA

Los instrumentos utilizados fueron planteados por expertos en el tema, los que se utilizaron para recolectar información, las cuales, fueron sometidas a los análisis estadísticos, por lo tanto, otros investigadores pueden utilizar la presenta investigación podrá contribuir en la definición de sus variables y la relación entre estas, partiendo de esto puedan realizar investigación de las condiciones laborales y de satisfacción laboral, en instituciones públicas y privadas.

1.5. LIMITACIONES

Para la elaboración del proyecto de investigación se obtuvo diversos trabajos de investigación relacionados al tema como material de consulta, asimismo, bibliografía actualizada y fuentes bibliográficas, por lo que no existen limitaciones metodológicas para su desarrollo.

1.6. VIABILIDAD DE LA INVESTIGACIÓN

El presente estudio fue viable debido a que se contó con la disponibilidad económica para la ejecución del proyecto en términos de costos, los cuales, serán solventados íntegramente por el investigador.

En relación a los recursos humanos, se contó con el apoyo requerido en las diferentes etapas del proceso de investigación con un investigador, asesor

y personal. Así mismo, la investigación fue viable debido a la disponibilidad y apoyo de la población determinada.

Finalmente, la investigación fue factible de ser investigada debido a que se dispuso de las unidades de estudio, los recursos, el presupuesto y el tiempo pertinente para su ejecución.

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1. ANTECEDENTES DE LA INVESTIGACIÓN

Se tuvo como antecedentes de investigación a los trabajos más resaltantes y coherentes referente a las variables de estudio:

2.1.1. ANTECEDENTES INTERNACIONALES

En España, año 2019, Abenza⁽⁷⁾, en su estudio titulado “Factores de Riesgos Psicosociales y Satisfacción Laboral en Personal Sanitario de las Unidades de Cuidados Intensivos de Servicio Murciano de Salud”, tuvo el objetivo de estudiar la población de trabajadores de las Unidades de Cuidados Intensivos del Servicio Murciano de Salud por medio de la observación de los factores de riesgo psicosociales relacionados con el trabajo, nivel de satisfacción laboral y somnolencia mediante la vinculación con los hábitos de vida, estado de salud y variables laborales analizar los factores que influyen en la satisfacción laboral del personal de enfermería del Hospital Juan Tanca Marengo. La metodología para la investigación fue observacional, de secuencia transversal, no comparativa o de prevalencia, la técnica de recopilación de datos fue el cuestionario y la entrevista. La población estuvo determinada por 510 profesionales sanitarios de unidades de cuidados intensivos del Servicio Murciano de Salud de la Región de Murcia. personas que conforman el personal de enfermería en el Hospital Juan Tanca Marengo y una muestra de 431. Se concluye lo siguiente: Los profesionales sanitarios que realizan su trabajo en las unidades de cuidados intensivos están rodeados de unas condiciones derivadas de las cargas asistenciales, aspectos emocionales y de urgencia, que hacen difícil la organización y reparto de cargas de trabajo en situaciones de máximo estrés laboral. Es por esta razón, que a nivel organizativo se deben de fomentar otros aspectos que impliquen la cohesión entre el grupo de trabajo y de éste con la organización, que refuerce el compromiso y la percepción de

recompensa. Para disminuir por medio de estas estrategias los distintos riesgos psicosociales y mejorar los niveles de satisfacción laboral.

En Ecuador, año 2019, Lamilla⁽⁸⁾, en su estudio titulado “Factores que influyen en la satisfacción laboral del personal de enfermería del hospital Juan Tanca Marengo “SOLCA” 2018”, tuvo el objetivo de analizar los factores que influyen en la satisfacción laboral del personal de enfermería del Hospital Juan Tanca Marengo. La metodología para la investigación fue de enfoque cuantitativo, método descriptivo y de corte transversal, la técnica de recopilación de datos fue el cuestionario y la entrevista. La población estuvo determinada por 292 personas que conforman el personal de enfermería en el Hospital Juan Tanca Marengo y una muestra de 167. Se concluye lo siguiente: Se identificaron varios factores que influyen en la satisfacción laboral del personal de enfermería, de los cuales, uno de los principales es la sobrecarga laboral, esto en sus actividades diarias o exceso de pacientes, generando un nivel de satisfacción que conlleva a resultados negativos. Respecto al primer objetivo específico, el cual fue diagnosticar la situación actual del Hospital Juan Tanca Marengo para mejorar la satisfacción laboral del personal de enfermería, se muestra que existe sobrecarga laboral por la inadecuada distribución de las actividades, también en el déficit de contratación de profesionales en enfermería. Así mismo, los trabajadores, a pesar de tener buena aceptación al clima laboral, entorno y relaciones con sus compañeros, se sienten insatisfechos en términos de distribución de horarios, actividades, y cantidad de pacientes asignados por los superiores.

En España, año 2019, Vallellano⁽⁹⁾, en su estudio titulado “La satisfacción laboral en profesiones asistenciales: de la investigación comparativa en Trabajo Social a una propuesta de intervención”, tuvo el objetivo de evaluar el grado de satisfacción laboral en una muestra de profesionales del Trabajo Social. Se concluye lo siguiente: Estudio en donde se realizaron tres estudios, en el primero comparó a una muestra de trabajadoras sociales con una muestra de educadoras sociales y una

muestra de docentes en la cual participaron 88 mujeres; en el segundo estudio, incluyó al público y a hombres, participaron 120 mujeres y 43 hombres; y, en el tercer estudio participaron 250 mujeres y 27 hombres; utilizó la encuesta como técnica y cuestionarios como instrumento. Los resultados señalaron la existencia de diferencias significativas interprofesionales, tanto en satisfacción laboral como en carga mental, quiere decir, que los profesionales del trabajo social puntuaron menos en satisfacción laboral, pero más en carga mental, que los docentes. Las expectativas de compensación, la edad, el sexo, el tipo de contrato y el ámbito de trabajo, no resultaron predictores significativos.

En Chile, año 2018, Riquelme et al.⁽¹⁰⁾, en su estudio titulado “Relación entre las Condiciones de Trabajo y estrés laboral en madres académicas de la Universidad del Bío-Bío, Sede Chillán - Concepción 2018”, tuvo el objetivo de determinar la relación entre las condiciones de trabajo y estrés laboral en madres académicas de la universidad del Bío-Bío, sede Chillán – Concepción. Estudio de tipo cualitativo. La muestra fue de 61 participantes perteneciente a la universidad, fue utilizado la encuesta como técnica y cuestionario como instrumento. Se concluye lo siguiente: La muestra de docentes era mayoritariamente adulta madura, con 2 hijos en promedio y casada. El tipo de contratación predominante fue planta, sin embargo, existe un gran porcentaje con tipo de contratación inestable. Referente a antigüedad laboral, se trató de un grupo profesional maduro y con vasta experiencia, poseyendo mayoritariamente una jornada laboral completa con una gran cantidad de horas destinadas al trabajo en la semana. Las docentes del estudio evaluaron diferentes condiciones de trabajo donde la dimensión adaptación persona-organización fue la dimensión con la media más alta, lo que corresponde a la categoría “buenas” condiciones de trabajo, mientras que la dimensión método regulación presento la media más baja, perteneciendo a la categoría de “regulares” condiciones de trabajo.

En México, año 2018, Sosa⁽¹¹⁾, en su estudio titulado “Condiciones Laborales de los docentes en Educación Secundaria” tuvo como objetivo

describir las experiencias de los docentes del Nivel Secundario vinculadas a las condiciones de trabajo actuales, en la ciudad de General Pico, La Pampa. Estudio cuantitativo con la participación de 16 docentes de nivel secundario de escuelas públicas que laboran en el área, utilizaron entrevistas semiestructuradas y encuestas como instrumento. Se concluye lo siguiente: Encontró que la jornada laboral de los docentes continúa reconociendo como horas trabajadas las horas frente a alumnos, sin considerarse las horas invertidas por fuera del horario de la clase, por lo tanto, no son reconocidas ni remuneradas. A nivel educativo no solo desarrollan tareas pedagógicas sino también administrativas, y en ocasiones asistenciales, los espacios familiares y de descanso se ven avasallados por las tareas de corrección, planificación, reunión con los pares, actualización profesional, entre otras. Esta invisibilidad contribuye a que se continúe reconociendo al trabajo docente como de medio tiempo. Este trabajo deja en evidencia múltiples falencias que no garantizan las condiciones de trabajo adecuadas, según los argumentos teóricos sobre los que se apoya la presente investigación: proporcionar recursos económicos acordes al trabajo realizado, respetar horarios, no poner en riesgo la salud del trabajador.

2.1.2. ANTECEDENTES NACIONALES

En Lima, 2019, Lázaro⁽¹²⁾, en su estudio titulado “Satisfacción laboral y condiciones de trabajo del personal de enfermería de un hospital público, Callao - 2019”, tuvo como objetivo determinar la relación entre la Satisfacción Laboral del personal de Enfermería y su Relación con las condiciones de trabajo, en un Hospital público – Callao 2019. Trabajo de investigación de tipo básica, nivel descriptivo, diseño no experimental y enfoque cuantitativo, la población estuvo constituida por 90 licenciadas de enfermería de un hospital público, así mismo, utilizó cuestionario como instrumento. Se concluye lo siguiente: Se presenta una relación significativa ($p=0.009<0.05$) entre las condiciones de trabajo y la Satisfacción Laboral del personal de enfermería y, en un Hospital público – Callao 2019, la relación es positiva, y moderada, interpretando

que a mayores condiciones laborales entonces mayor será la satisfacción laboral. Respeto a la relación entre las condiciones personales y ambientales con la satisfacción laboral del personal de enfermería, no hubo una relación significativa, a diferencia de las condiciones de carga física y mental, el cual, si presentó una relación significativa y directa, pero de nivel moderado, interpretando que, a mejores condiciones en la carga física y mental, mayor será la satisfacción laboral en el personal de salud.

En Lima, 2019, Ore y Soto⁽¹³⁾, en su estudio titulado “Satisfacción Laboral y Condiciones de Trabajo del Enfermero en el servicio de medicina del hospital Guillermo Kaelin de la Fuente, Lima – 2018”, tuvo como objetivo de determinar la relación entre el nivel de satisfacción laboral y las condiciones de trabajo del enfermero en el servicio de medicina del hospital Guillermo Kaelin de la Fuente, Lima 2018. Trabajo de investigación cuantitativo, la población estuvo constituida por 60 enfermeras; utilizó encuestas como instrumento. Se concluye lo siguiente: Hallaron que existe relación entre el nivel de Satisfacción laboral y las condiciones de trabajo del enfermero en el Servicio de Medicina del Hospital Guillermo Kaelin 2018; porque a mejores condiciones de trabajo, tendrán mayor satisfacción laboral.

En Cajamarca, 2019, Eugenio⁽¹⁶⁾, en su estudio titulado “Satisfacción Laboral en los trabajadores del personal de Salud de un hospital de nivel II – I del Distrito de Bambamarca, Provincia Hualgayoc, Departamento Cajamarca”, tuvo como objetivo de determinar el nivel de satisfacción laboral en los trabajadores del personal de salud de un hospital de nivel II – I del distrito de Bambamarca, provincia de Hualgayoc, departamento Cajamarca. Trabajo de investigación empírico-descriptivo, La muestra estuvo conformado por 100 colaboradores del personal de salud, el instrumento utilizado fue los cuestionarios. Se concluye lo siguiente: En base a la evaluación realizada, se presenta que el 83% del personal evaluado tienen regular satisfacción laboral, el 40% del personal de salud se encuentra en un

nivel regular respecto a la dimensión de Condiciones Físicas y/o Laborales, el 74% del personal de salud se encuentra en un nivel regular respecto a la dimensión de Beneficios Laborales, el 67% del personal de salud se encuentra en un nivel bajo respecto a la dimensión de políticas Administrativas, el 75% del personal de salud se encuentra en un nivel regular respecto a la dimensión de Relaciones Sociales, el 53% del personal de salud se encuentra en un nivel regular respecto a la dimensión de Desarrollo Personal, el 74% del personal de salud se encuentra en un nivel regular respecto a la dimensión de Desempeño de Tareas y el 62% de la población se encuentra en un nivel regular respecto a la dimensión Relación con la Autoridad.

En Lima, 2018, Ccari⁽¹⁴⁾, en su estudio titulado “Relación de la satisfacción laboral del personal de Enfermería y las condiciones de trabajo hospitalario en Emergencia del Hospital Regional del Cusco”, tuvo como objetivo determinar la relación entre la satisfacción laboral del personal de enfermería se relaciona con las condiciones de trabajo hospitalario en emergencia del Hospital Regional del Cusco. Trabajo de investigación de tipo descriptivo correlacional no probabilístico, la población estuvo dado por 30 enfermeras así mismo, utilizó cuestionario como instrumento. Se concluye lo siguiente: Con un nivel de confianza del 95%, y al nivel de significancia del α : 5%, existe correlación entre las variables satisfacción laboral y Condiciones de trabajo hospitalario, para la determinación de la relación, se usó el estadístico de prueba para un estudio no paramétrico Rho de Spearman, cuyo coeficiente de correlación alcanza el valor de 0,573, valor que muestra una asociación moderada y directa entre dichas variables. Del mismo modo, las dimensiones condiciones físicas, psicológicas, y sociales de la variable satisfacción laboral, en relación a la variable satisfacción laboral, presentan una correlación según el estadístico no paramétrico Rho de Spearman, cuyo coeficiente de correlación es de 0.422, 0.598 y 0.558 respectivamente. El cual muestra una asociación moderada y directa entre dichas variables.

En Arequipa, 2017, Uribe⁽¹⁵⁾, en su estudio titulado “Condición Laboral y Satisfacción de la enfermera del hospital Augusto Hernández Mendoza - Ica 2014”, tuvo como objetivo de analizar la influencia de la condición laboral en la satisfacción de la enfermera del Hospital Augusto Hernández Mendoza Ica, en el año 2014. Trabajo de tipo cuantitativo, con 139 enfermeras como población, la técnica utilizada fue la encuesta y el cuestionario como instrumento. Se concluye lo siguiente: Halló como resultado de la investigación afirmar que existe una influencia significativa de la condición laboral en la satisfacción de la enfermera del Hospital Augusto Hernández Mendoza Ica. Esto quiere decir que un nivel aceptable de la condición laboral de las enfermeras genera un mayor nivel de satisfacción laboral.

2.1.3. ANTECEDENTES LOCALES

En Huánuco, 2021, Espinoza⁽¹⁹⁾, en su estudio titulado “Clima Organizacional y Satisfacción Laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial De Huánuco, Gerencia de Planificación y Presupuesto – 2019”, tuvo como objetivo de determinar la relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Huánuco 2019. Trabajo de investigación cuantitativo, con un diseño no experimental, transversal; con 30 trabajadores administrativos como población, el instrumento utilizado fue el cuestionario, para obtener la información con la que se realizó el análisis estadístico. Halló como resultado que el clima organizacional se relaciona significativamente con la satisfacción laboral de los trabajadores de la municipalidad provincial de Huánuco, Gerencia de Planificación y Presupuesto – 2019

En Huánuco, 2019, Mendoza⁽¹⁷⁾, en su estudio titulado “Satisfacción Laboral y rotación de personal en la Unidad de Gestión Educativa Local 302 - Leoncio Prado” tuvo como objetivo determinar de qué manera la satisfacción laboral se relaciona con la rotación de personal en la Unidad de Gestión Educativa Local 302 - Leoncio Prado. Trabajo de enfoque cuantitativo y el nivel descriptivo. La población

estuvo constituida por 97 empleados, el instrumento estuvo conformado por 12 ítems. Se concluye lo siguiente: Halló que existía una relación directa entre la satisfacción laboral y la rotación de personal en la Unidad de Gestión Educativa Local 302 – Leoncio Prado durante el año 2018. Siendo esta relación directa de forma negativa para la institución porque a más nivel de insatisfacción laboral el nivel de rotación de personal aumentará perjudicando al logro de sus objetivos organizacionales.

En Huánuco, 2019, Cabello⁽¹⁸⁾, en su estudio titulado “Satisfacción Laboral del profesional de enfermería en relación a las coberturas de los servicios de Salud de la etapa de vida niño-Centro de Salud Las Moras-Huánuco, 2017”, tuvo como objetivo de determinar la relación entre la satisfacción laboral del profesional de enfermería con las coberturas de servicios de salud de la etapa de vida niño del Centro de Salud Las Moras, Huánuco, 2017. Trabajo de investigación de nivel correlacional, de tipo observacional, ambispectivo y transversal, con en el nivel correlacional, de tipo observacional, ambispectivo y transversal; utilizó encuestas como instrumento, con 16 profesionales de enfermería como población. Se concluye lo siguiente: Se tuvo como resultado que existe una moderada correlación entre el nivel de satisfacción y las coberturas de inmunizaciones; existe una buena correlación entre el nivel de satisfacción y las coberturas del programa de crecimiento y desarrollo y que existe una buena correlación entre el nivel de satisfacción y las coberturas de la estrategia sanitaria de alimentación y nutrición. Concluyendo que cuanto mayor sea el nivel de satisfacción del personal de enfermería, mayor serán las coberturas de los servicios de salud de la etapa de vida niño del Centro de Salud Las Moras - Huánuco, 2017.

2.2. BASES TEÓRICAS

2.2.1. SATISFACCIÓN LABORAL

La insatisfacción laboral es un tema que preocupa a la mayoría de los empresarios actualmente. Cada vez es más importante tener en

cuenta las fuentes de insatisfacción laboral para eliminarlas y de esta manera evitar problemas posteriores⁽³⁴⁾.

La insatisfacción de cada persona puede contribuir involuntariamente a deteriorar la imagen de la empresa, la calidad de sus productos y servicios e influir en el enlentecimiento del crecimiento y el desarrollo organizacional bajando los niveles de productividad y calidad, provocando de esta manera descontento en el cliente final y hasta su posible pérdida para la empresa⁽³⁴⁾.

Es por eso la necesidad de preocuparse por este tema tan importante y realizar políticas dirigidas a conciliar vida familiar y laboral. La eliminación de las fuentes de insatisfacción conlleva en cierta medida a un mejor rendimiento del trabajador, reflejado en una actitud positiva frente a la organización y de esta manera aumentar la productividad en la misma⁽³⁴⁾.

2.2.2. CLIMA ORGANIZACIONAL

El concepto de clima organizacional fue desarrollado a inicios de 1960, nace a raíz de la idea de que el hombre vive en ambientes complejos y dinámicos que se encuentra en constante cambio. Se encuentra definido como el resultado de los procesos de interacción social, donde estos procesos, se encuentran influenciados por un sistema de valores, actitudes y creencias, así como el mismo entorno. También se encuentra definido como la identificación de características de los trabajadores que conforman la organización y que influyen en su comportamiento, también es necesario identificar el comportamiento de las personas, la estructura de la organización y los procesos organizacionales. Esto permitirá poder entender el clima de una organización⁽³⁵⁾.

Características determinantes de satisfacción laboral

Para Sánchez et al.⁽³⁶⁾, manifiesta plantear a ver la satisfacción laboral más allá de un aspecto psicológico ya que también hay que

identificarlo como una necesidad esencial dentro de un ambiente de trabajo o de estudio por lo cual es fundamental, las características enfocadas de manera personal con sus múltiples factores que están vinculadas a su vida laboral. Es necesario tener en cuenta de cómo nos vamos relacionando con los aspectos más fundamentales en el aspecto de cómo nos relacionamos con el entorno de manera asertiva identificando variables primordiales entre ellas podemos identificar y explicar las necesidades insatisfechas dentro y fuera del ambiente laboral, esto ayudara a sobre salir y ver resultados óptimos en el entorno.

Causas de la satisfacción laboral

Jefferson⁽³⁷⁾ dice que tomemos en consideración, no solo se basa en el tema económico también hay que tener en cuenta lo que repercute en la estabilidad emocional del empleado ya que puede identificarse de manera positiva o incluso negativa para ello la organización debe estar preparada para afrontar necesidades.

La satisfacción profesional esta identificados de múltiples factores las cuales suelen ser muy acertadas con el entorno en donde el individuo se encuentra inmerso. Hay que tener en cuenta que el empleado está en la capacidad de explorar múltiples alternativas que lo ayuden a salir adelante con sus propias metas y sueños, esto ayudará de manera indirecta a la organización ya que si se cuenta con un personal calificado podrá cumplir mejor su labor y tendrá la capacidad de expresarse y actuar a dificultades⁽³⁷⁾.

Consecuencias de la satisfacción laboral

Las semejanzas alcanzadas para la identificación de la satisfacción en el área de trabajo, ayudaran al mejor manejo de posibilidades de solución además de todo se verá reflejado como el individuo se puede involucrar con su entorno, en aspecto de interacción con los demás trabajadores e incluso en su manejo del área de trabajo determinado, esto le dará las capacidades necesarias para sobresalir y esto se verá reflejado en cómo se relaciona con su propio entorno social, esto

ayudara en cómo se relaciona con su familia⁽³⁷⁾.

Hay que tener en cuenta las repercusiones que causan la mala relación en un ambiente laboral, es por ello que se plantea muchas medidas de relación que nos ayudaran identificar esas variables⁽³⁷⁾.

- Poca percepción.
- Deserción.
- Baja valoración de estándares.
- Nulo material productivo.
- Descoordinación y poco entendimiento.

Instrumentos para medir la satisfacción laboral

Anaya y Suarez⁽³⁸⁾ mencionan algunos instrumentos que nos ayudaran a dar la confiabilidad sobre la satisfacción laboral mediante escalas que han sido valorados por el estado peruano.

Las encuestas están basadas a múltiples estándares por los cuales, han diseñado una mejor visión de un cuestionario poniendo así un trabajo de 100 ítem, para fundamentarlos en un formato más acertado que ayude a visualizar prioridades básicas y sea posible algunas modificaciones sin causar algún desorden o desorganización⁽³⁹⁾.

Así mismo, menciona que lo primordial de una encuesta debe estar constituida 90 ítems y que en las cuales estén consideradas múltiples factores que ayuden a la identificación de necesidades de la satisfacción laboral es por ello que menciona de manera general algunas: tener un ambiente laboral saludable, contar con más oportunidades, trabajo mutuo, mejor organización, supervisiones permanentes, descansos justificados para tranquilidad de los colaboradores⁽³⁹⁾.

Por otra parte, señala que toda investigación debe estar medida a través de 23 ítems la cual han sido implementadas buscando la identificación de prospectos que aporten satisfacción en el trabajo. Es

por ello que los cuestionarios son elaborados de propia autoría, es la cual ayuda a buscar un enfoque más amplio que permita tener una visión más clara con la finalidad de llegar al resultado. Tener en cuenta que cuenta con un nivel favorable de viabilidad. Estas encuestas ayudan a medir satisfacción, ambiente laboral y monitoreo y vigilancia⁽³⁹⁾.

Teniendo en cuenta los objetivos trazados por sus empleadores, ya que es fundamental a lo que se quiere llegar. La organización debe estar debidamente reglamentada para no causar incomodidad y/o insatisfacción entre los trabajadores ya que hay que tener en cuenta que la base fundamental de toda organización es como uno lo maneja de manera más adecuada al contexto, circunstancia u metas trazadas. La satisfacción también puede ser medida, mediante el bienestar de sus colaboradores apoyados en reconocimientos por la labor brindada dentro de la organización. Por ello es fundamental elaborar medidas pertinentes⁽³⁹⁾.

Satisfacción laboral en el personal de enfermería

Portero y Vaquero⁽⁴⁰⁾ observa una marcada desmotivación en enfermería por la rutina laboral, cambios de programación, exceso de trabajo sobre todo en entidades públicas, bajas remuneraciones, la misma presión laboral, las condiciones de estrés del propio trabajo, así como la falta de reconocer sus habilidades y capacidades.

Generalmente en el país los niveles de satisfacción laboral del personal de enfermería en las entidades públicas son de medio para abajo por las características propias de la administración estatal, bajos sueldos, turnos excesivos, falta de capacitación, etc. Inciden sobremanera en este personal que tiene mucha importancia pues está en contacto directo con los pacientes⁽⁴⁰⁾.

Dimensiones satisfacción laboral

Según Frederick⁽⁴¹⁾, se tienen las siguientes dimensiones de satisfacción laboral.

Factores Intrínsecos: Los cuales están relacionados con la naturaleza de las tareas que realiza el trabajador, e involucran sentimientos relacionados al desarrollo personal y necesidades de autorrealización. Algunos ejemplos de estos son; e reconocimiento, logros, promoción e independencia laboral.

Los Factores Extrínsecos: Aquellos no relacionados con la naturaleza del trabajo, según el autor, no provocan satisfacción, pero sí evitan la insatisfacción en el trabajo. Como ejemplos de estos factores tenemos el sueldo y beneficios; política de la empresa; ambiente físico y relaciones con compañeros.

2.2.3. CONDICIONES DE TRABAJO

Spyropoulos⁽²⁰⁾ lo definió como “Aquellos factores que van influenciar en el bienestar físico de los trabajadores”. Definió como Condiciones de Trabajo a las Múltiples condiciones la cual van a permitir que pueda lograrse el término de una labor encomendada y así como el ambiente donde se ha logrado realizarse, siendo de mucha importancia que las condiciones no perjudiquen la salud del personal que labora, manteniendo sus condiciones física, psíquica y social, determinadas por la OMS. Estas Condiciones correspondientes al Ámbito Laboral se aboca más a la realización de una tarea concretada tomando principalmente los factores intrínsecos como el entorno organizacional y el entorno físico de cada trabajo, cuando se habla del entorno organizacional se debe mencionar el tipo de contrato, tamaño de la empresa, horarios, entre otros.

Según Castillo y Prieto⁽²¹⁾ definieron las Condiciones de Trabajo como “El Integro a lo Relacionada al Trabajo y todo aquello que gira a su entorno tomando en cuenta los Acontecimientos o hechos de aquellos Individuos que laboran”.

Por un lado, más general, las condiciones de trabajo es consecuencia o incidencia primero del marco jurídico, descrito por leyes, que limitan la capacidad del empresario y determinan los derechos y

deberes del trabajador hacia con la empresa a través de un contrato individual. Por otra parte, se tiene a las relaciones laborales que se reflejan como el activo de las normas y como se toma el control sobre el trabajo y de sus condiciones laborales, estas relaciones en el ámbito laboral deben reflejarse por la interrelación del estado, las organizaciones y sindicatos que establecen acuerdos concertados, convenios colectivos y pactos de empresa. Estos vínculos en toda relación laboral se generan siempre entre la Persona que realiza o desempeña su labor mediante su fuerza de trabajo ya sea (física o mental), y de aquel Individuo que tiene los medios para la producción o invierte su Capital para que este primero realice la tarea. La característica más relevante entre estas relaciones laborales es que uno siempre va ejercer el poder sobre el otro y puede ocasionar que haya abusos laborales en ciertos aspectos⁽²¹⁾.

Otra Condición Laboral es la Condición del Tiempo laboral y se refiere exclusivamente a los períodos de descanso, las horas extras, que cada trabajador debe ejercer en su día a día en el lugar de trabajo. Debemos esclarecer, además que la jornada de trabajo y horario de trabajo son cosas totalmente diferente; manifestando que la jornada laboral es el tiempo que un trabajador deberá prestar sus servicios y como horario de trabajo al horario de entrada y salida que cada trabajador debe cumplir⁽²¹⁾.

Sobre el Rendimiento y las Condiciones Laborales manifiesta que el Rendimiento laboral no sólo es una consecuencia de las capacidades del individuo, sino que además surge en relación con un ambiente laboral adecuado que favorezca la utilización de las diferencias individuales⁽²²⁾.

2.2.4. CONDICIONES PARA EL TRABAJO

A. Condición física

En referencia a las condiciones laborales, hallamos el medio ambiente: La iluminación, los ruidos, la sensación térmica, recursos de tipo físico y material; siendo estos factores que pueden producir

alteraciones a la salud de los empleados, pues no están en condiciones óptimas dentro del ambiente de trabajo. En este punto cabe mencionar que el esfuerzo físico es uno de los factores que tiene mayor predisposición a causar dolencias en el trabajador; ya que favorece la aparición de sobreesfuerzo y cansancio corporal, causando de un desgaste elevado de energía, pues se realiza de manera cotidiana ⁽²³⁾.

Según Ore⁽¹³⁾, Es común saber que la infraestructura de un nosocomio y la misma organización en la parte laboral condicionan de manera constante las distancias que el personal de enfermería debe realizar, sin contar la existencia del uso de escalas y de manera principal el hecho de que los enfermeros también realizan cargas de gran peso y el uso de posturas incómodas para poder brindar los cuidados adecuados a los pacientes y las evaluaciones del mismo. Un profesional de enfermería tiene entre un 16% a 30% de tiempo en un turno de trabajo asumiendo posturas inadecuadas que afectan su salud.

B. Condición psicológica

Diariamente se demanda un elevado esfuerzo físico, considerado como factor que predispone al trabajador un mejor manejo de la parte mental; siendo nombrado como carga mental. Este se conceptualiza como esfuerzo de tipo cognoscitivo y se determina por la abundancia de información que surgen del puesto laboral y de las actividades que derivan del mismo⁽¹³⁾.

La existencia de factores extrínsecos que pueden determinar el estatus psicológico del trabajador, viene a ser todo lo que se derive de las actividades laborales; como la, asignación de tareas entre una cantidad específica de empleados, en cuanto a los factores intrínsecos los que perjudican al trabajador como: Particularidades propias del empleado que afectan el estado de salud, la vida en el trabajo, los años de vida, nivel de conocimientos, rasgos de la personalidad, grado de satisfacción, comportamiento en el área laboral, valores sociales y culturales⁽¹³⁾.

Los peligros psicosociales surgen por diversos motivos dentro de las condiciones del centro de labores. Cuando surgen tienen repercusiones en la salud, el que existan estos riesgos en el trabajo perjudican de manera directa el estado del empleado y por ende su desempeño laboral⁽¹³⁾.

Estos riesgos de índole social y psicológica están conformados por el ambiente de trabajo, clima laboral, las actividades propias del trabajo, el tipo de vínculo que se desarrolle con los compañeros de labores, etc.⁽¹³⁾.

C. Condición social

Las relaciones con los compañeros, son muy importantes para que se pueda realizar un desarrollo íntegro del individuo. Por medio de estas el empleado consigue significativos refuerzos sociales de su ámbito más próximo, beneficiando su adaptabilidad a ese entorno. Por otra parte, cuando existe escasez de dichas habilidades, puede producir percepción de ser rechazado, apartado y como consecuencia limitar la calidad de vida del mismo trabajador en el ambiente de trabajo⁽¹³⁾.

Este tipo de habilidades de índole social, se encuentran de manera permanente en todos los aspectos de la vida. Son comportamientos específicos, complejos y variantes; que hacen que el individuo se perciba capaz en varias circunstancias dando como consiguiente un reconocimiento social⁽¹³⁾.

El poder conocer nuevos amigos y sostener aquella amistad de manera continua en el tiempo, permite manifestar las necesidades hacia otras personas, haciendo partícipes a otros de las propias experiencias; siendo un claro ejemplo de este tipo de capacidades⁽¹³⁾. De manera contradictoria el tener la percepción de no ser competente, puede producir circunstancias de alejamiento social y angustia psicológica haciéndose complicada de sobrellevar.

Ambiente de trabajo

La relación laboral se expresa y desarrolla en un conjunto humano en que inter/actúan factores económicos, técnicos, sociales, culturales,

psíquicos. Dado que el empleador y los trabajadores transcurren la mayor parte de su vida en dicho ambiente, todos han de tender a su hominización”⁽¹³⁾.

Toda organización es un sistema social; si ésta funciona generando en su seno un ambiente óptimo, capaz de satisfacer las necesidades de los trabajadores, éstos lograrán crecer, desarrollarse y encontrar su mayor satisfacción y autorrealización, lo que redundará en la consecución de los objetivos de la empresa⁽²⁴⁾.

El ambiente o clima organizacional es el conjunto de variables que intervienen para determinar el estado interno y la salud de la organización. Estas variables son⁽²⁴⁾:

- Beneficios.
- Relación Superior / Supervisado.
- Incentivos.
- Participación.
- Políticas.
- Procedimientos.
- Seguridad.
- Servicios.
- Salarios.

Las condiciones de trabajo en general. Así como la sociedad posee una herencia cultural, las organizaciones tienen factores de incentivos, de sentimientos y creencias colectivos que son transmitidos a los nuevos miembros del grupo que la componen⁽²⁴⁾.

El ser humano tiene aptitudes para la productividad que pueden permanecer inactivas si el ambiente en que vive y trabaja le impacta de manera destructiva y hostil, e impide su crecimiento y la expansión de sus potencialidades⁽¹³⁾.

Muchos ejecutivos hablan de los nuevos conceptos de solidaridad social que “adoptan” las empresas “para generar empleos y políticas sociales posibles”; pero, lo que en realidad aplican son sistemas de disciplina y ordenamiento cultural corporativo, con los cuales la organización es la única beneficiada⁽¹³⁾.

El art. 63° de la Ley de Contratos de Trabajo establece que las partes están obligadas a obrar de buena fe, ajustando su conducta a lo que es propio de un buen empleador y un buen trabajador. Así mismo, además de mantener un vínculo de mutuo respeto entre la posición suficiente (dadora de empleo) y el hipo suficiente (trabajador), es necesario crear un ambiente en el que se desarrollen excelentes relaciones interpersonales entre superiores y colaboradores, entre pares, con los clientes y proveedores, de modo que se humanice el trabajo elevando la calidad de vida laboral. Las relaciones y el entorno de trabajo no deben, bajo ningún punto de vista, ofender ni mancillar la dignidad humana⁽¹³⁾.

Las condiciones de trabajo y su importancia

Castro, et al.⁽²⁵⁾ presenta su teoría sobre la interacción de los individuos y su perspectiva sobre el puesto laboral, en la circunstancia cuando son contratados o empleados para una labor en específico. Por otro lado, el individuo se cruza con la realidad de la búsqueda del empleo esperado o acorde a sus necesidades, al no poder encontrarlas está en la búsqueda de encajar o vincularse al puesto que se le designa luego de su contratación. es de este modo que el lado económico para el individuo es fundamental y está enfocado de manera incondicional para su beneficio personal y familiar.

Es común la búsqueda del empleo anhelado según la perspectiva salarial y estado de ánimo que aporta o ayuda a la mejora de la satisfacción de sus proyecciones del individuo en la búsqueda de un empleo, es por ello que se enfatiza en el bienestar y la relación en un puesto laboral para generar expectativas proactivas y de beneficio como

un entre los colaboradores, ya que no solo el individuo se simplifica en el sino en medio que lo rodea. Por otro lado, la búsqueda de empleo genera superación de ballas personales y estudios que complementen los cargos deseados, ya que implica responsabilidad y compromiso a la hora de conseguir el empleo anhelado⁽²⁵⁾.

Trabajo en el sector salud

La OMS señala que aproximadamente el 70% de los trabajadores de salud están representados por trabajadores asistenciales y afirma también que los trabajadores administrativos y auxiliares que no intervienen directamente en la atención de los servicios representan un pilar no vivible que asegura el funcionamiento del sistema de salud, y resultan siendo olvidados en las discusiones sobre personal de salud⁽²⁶⁾.

Los trabajadores del sector salud son elementales al encargarse de los servicios de atención de salud. La atención que recibe un paciente en un establecimiento de salud, está ligada a la realidad laboral de esos trabajadores en términos de seguridad y salud Organización Mundial de la Salud ⁽²⁷⁾.

Este sector de trabajadores se expone a una diversidad de factores de riesgo en el desempeño de su diaria labor, produciéndose: accidentes por pinchazos de agujas (con riesgo de adquirir infecciones como hepatitis B, hepatitis C, virus de inmunodeficiencia humana), contagio de tuberculosis, dolores de espalda, alergias al látex de guantes, violencia, estrés, depresión, entre las más frecuentes⁽²⁸⁾.

La precariedad y la escasez de recursos hacen más susceptible al trabajador de salud de presentar accidentes y enfermedades, y en el mundo cada vez se presentan más lesiones y enfermedades ocupacionales en este sector⁽²⁹⁾.

El Ministerio de Salud, publicó que, no se puede evitar que en el trabajo diario, los trabajadores entren en contacto directo con los enfermos, varias de las medidas de prevención contra riesgos biológicos

como Hepatitis B y C, HIV y Tuberculosis no son complejas y deben estar incluidas en el Programa Anual de Seguridad y Salud en el Trabajo⁽³⁰⁾.

Cano-Langreo y otros en el año 2014 realizó una revisión sistemática de 20 artículos relacionados al suicidio en el personal de salud de diversos países y reportó que el personal de salud presenta riesgo mayor de suicidio que el personal de otras profesiones y la población general, señala que los anestesiólogos, psiquiatras y residentes tienen más riesgo, y de señala que a mayor edad mayor riesgo⁽³¹⁾.

En el Perú los trabajadores de salud, en el año 2017 fueron 265 460, el 75% representado por asistenciales, el 24% por administrativos y menos del 1% por personal no especificado, y se agrupan en: MINSA y Gobiernos Regionales (70%), ESSALUD (20%), PNP (3%), FFAA (3%), Sistema Metropolitano de la Solidaridad (SISOL) (1%), INPE (0%), Ministerio Público (1%), MINEDU (0 %) y el Sector Privado (2%)⁽³²⁾.

Dimensiones de condiciones de trabajo

Según el portal Education, los factores de riesgo derivados de las condiciones de trabajo son⁽³³⁾:

Condiciones del Entorno:

Ruido: es todo sonido no deseado, molesto, inútil y peligrosos para la salud, las dos características de ruido son:

- El nivel: está relacionado con la presión.
- La frecuencia: se refiere a los sonidos graves o agudos.

Iluminación: el tema de la iluminación está regulada también por el Real Decreto 487/1997 de 14 de abril, por el que se establece las disposiciones mínimas de seguridad y salud en los lugares de trabajo. La iluminación es un factor ambiental importante a tener en cuenta para favorecer un buen clima de trabajo. De acuerdo con el Anexo IV de este

Real Decreto, hay que considerar dos aspectos a la hora de proceder a iluminar un lugar de trabajo:

- Los riesgos para la seguridad y la salud de los trabajadores dependientes de las condiciones de visibilidad.
- Las exigencias visuales de las tareas desarrolladas.

Temperatura: establece las condiciones ambientales de los lugares de trabajo no deben constituir una fuente de incomodidad o molestia para los trabajadores.

Así, la temperatura de los locales donde se realicen trabajos sedentarios propios de oficina o similares debe de estar comprendida entre 17 y 27°C como trabajos sedentarios.

En los lugares de trabajo al aire libre y en los locales de trabajo que, por la actividad desarrollada, no pueden quedar cerrados, deberán tomarse medidas para que los trabajadores puedan protegerse, en medida a lo posible a las inclemencias del tiempo.

Lugares de trabajo al aire libre y en los locales de trabajo que, por la actividad desarrollada, no puedan quedar cerradas, deberán tomarse medidas para que los trabajadores puedan protegerse, en la medida de lo posible, de las inclemencias del tiempo.

Carga de trabajo: La carga de trabajo se define como el conjunto de requerimientos físicos y mentales a los que se ve sometida el trabajo a lo largo de su jornada laboral. Se distingue entre carga física y carga mental.

La carga física es el conjunto de requerimientos físicos a los que se ve sometida la persona a lo largo de su jornada laboral, al hablar de carga física debemos tener en cuenta:

- La manipulación de carga: Suele producir dolores dorso-lumbares a los trabajadores

- La actividad que requiere un gran esfuerzo físico, producirá un aumento del agotamiento muscular.
- Las posturas de trabajo desfavorables, contribuye a la aparición del cansancio y pueden llegar a producir consecuencias graves.

Carga mental: es el nivel de actividad mental necesario para desarrollar trabajo, factores que inciden en la carga mental son los siguientes:

- La cantidad y forma de recibir la información el trabajador para realizar su tarea.
- El tiempo que tiene el trabajador para hacerla.
- La capacidad del trabajador para desarrollar el trabajo.

Fatiga: es la disminución de la capacidad física y mental de un individuo por haber realizado un trabajo durante un periodo de tiempo excesivo.

Los síntomas son los siguientes:

- Depresión
- Falta de energía y de voluntad para trabajar.
- Insomnio
- Mareos
- Dolores des cabeza
- Pérdida de apetito
- Irritabilidad

Lugar de trabajo

En real decreto 487/1997, por el que se establece las disposiciones mínimas de seguridad y salud en los lugares de trabajo, es que regula las condiciones que debe cumplir un lugar de trabajo.

Se consideran incluidos en esta definición los servicios higiénicos y, locales de descanso, locales de primeros auxilios, los comedores y las instalaciones de servicio o protección anejas a los lugares de trabajo se consideran como integrantes de los mismos.

Tanto como la temperatura, como la humedad o la iluminación son condiciones de trabajo que tenemos que tener en cuenta siempre.

2.3. DEFINICIONES CONCEPTUALES

- **Bienestar:** Se conoce como bienestar al estado de la persona humana en el que se le hace sensible el buen funcionamiento de su actividad somática y psíquica. Como tal, el término hace referencia a un estado de satisfacción personal, o de comodidad que proporciona al individuo satisfacción económica, social, laboral, psicológica, biológica, entre otras⁽⁴²⁾.
- **Clima laboral:** Es el estado emocional que a la vez condiciones reacciones emocionales en cada uno de los trabajadores pudiendo ser estas positivas o negativas que tendrán incidencia directa en la capacidad de rendimiento y performance de cada trabajador⁽⁴³⁾.
- **Desmotivación:** La idea de desmotivación hace mención a la ausencia de motivación: los estímulos externos o internos que llevan a un individuo a desarrollar una acción. Una persona desmotivada, por lo tanto, no encuentra estímulos para actuar⁽⁴⁴⁾.
- **Eficacia:** Eficacia es la capacidad de alcanzar los objetivos sin importar cómo se han usado los recursos, mientras que la eficiencia implica aprovechar los medios o recursos de la mejor manera posible para alcanzar los objetivos de la forma más óptima posible⁽⁴⁵⁾.
- **Eficiencia:** Se refiere a lograr las metas con la menor cantidad de recursos. Obsérvese que el punto clave en esta definición es ahorro o reducción de recursos al mínimo⁽⁴⁶⁾.
- **Productividad:** Se trata de la relación producto-insumo en un período específico con el adecuado control de la calidad⁽⁴⁶⁾.

- **Motivación Laboral:** La priorización de la fuerza la cual impulsa a seguir adelante cumpliendo expectativas con un debido comportamiento proactivo de los trabajadores de un panorama amplio⁽³⁹⁾.
- **Relaciones Interpersonales:** Es una forma más eficaz de comunión entre los trabajadores y personas interactuando entre si teniendo como objetivo de cumplir sus responsabilidades de manera óptima dentro de un contexto de trabajo determinado. ³⁸
- **Satisfacción:** Es la acción y efecto de satisfacer o satisfacerse. Este verbo refiere a pagar lo que se debe, saciar un apetito, sosegar las pasiones del ánimo, cumplir con ciertas exigencias, premiar un mérito o deshacer un agravio⁽⁴⁷⁾.
- **Seguridad Laboral:** Cumpliendo parámetros reglamentados en la que se diseñan dentro de la organización con el fin de brindar tranquilidad y confort a la hora de realizar una labor determinada de una organización determinada cualquiera⁽³⁹⁾.
- **Trabajadores de Salud:** Personas que en su trabajo realizan actividades con los usuarios del sistema de salud y con quienes brindan soporte a la gestión clínica asistencial, indistintamente de su forma de contratación o vinculación, del sector público o privado. Pueden accionar en el plan de la gestión o en la atención de pacientes, de participantes de los programas de promoción, así como en los servicios de apoyo diagnóstico y terapéutico, en gerencia y en el desarrollo de tecnología Organización Panamericana de la Salud⁽³⁹⁾.

2.4. HIPÓTESIS

2.4.1. HIPÓTESIS GENERAL

Ha: Las condiciones de trabajo se relacionan con la satisfacción laboral de los Servidores Públicos de la Dirección Regional de Salud Huánuco, 2022.

Ho: Las condiciones de trabajo no se relacionan con la satisfacción laboral de los Servidores Públicos de la Dirección Regional de Salud Huánuco, 2022.

2.4.2. HIPÓTESIS ESPECÍFICAS

Ha₁: Las condiciones del entorno en cuanto al ruido, iluminación y temperatura se relacionan de una manera positiva la satisfacción laboral de los Servidores Públicos de la Dirección Regional de Salud Huánuco, 2022.

Ho₁: Las condiciones del entorno en cuanto al ruido, iluminación y temperatura no se relacionan de una manera positiva la satisfacción laboral de los Servidores Públicos de la Dirección Regional de Salud Huánuco, 2022.

Ha₂: La carga de trabajo en cuanto a la carga física, carga mental, y fatiga se relaciona de una manera positiva con la satisfacción laboral de los Servidores Públicos de la Dirección Regional de Salud Huánuco, 2022.

Ho₂: La carga de trabajo en cuanto a la carga física, carga mental, y fatiga no se relaciona de una manera positiva con la satisfacción laboral de los Servidores Públicos de la Dirección Regional de Salud Huánuco, 2022.

Ha₃: El lugar del trabajo se relaciona de una manera positiva con la satisfacción laboral de los Servidores Públicos de la Dirección Regional de Salud Huánuco, 2022.

Ho₃: El lugar del trabajo no se relaciona de una manera positiva con la satisfacción laboral de los Servidores Públicos de la Dirección Regional de Salud Huánuco, 2022.

2.5. VARIABLES

2.5.1. VARIABLE “X”

Condiciones de Trabajo

Según Spyropoulos⁽²⁰⁾, son múltiples condiciones la cual van a permitir que pueda lograrse el término de una labor encomendada y así como el ambiente donde se ha logrado realizarse, siendo de mucha

importancia que las condiciones no perjudiquen la salud del personal que labora, manteniendo sus condiciones física, psíquica y social, determinadas por la OMS.

La presenta variable presenta las siguientes dimensiones:

- Condiciones del entorno
- Carga de trabajo
- Lugar de trabajo

2.5.2. VARIABLE “Y”

Satisfacción Laboral

Frederick⁽⁴¹⁾ nos dice que la satisfacción laboral es el resultado de los nombrados factores intrínsecos y extrínsecos; los intrínsecos se relacionan con la naturaleza de las actividades a realizar por el trabajador e involucran las emociones conjuntas al desarrollo personal y las necesidades de superación y autorrealización que pueda tener el empleado, y los factores extrínsecos las cuales no se encuentran relacionadas con la naturaleza las cuales no provocan satisfacción en la vida cotidiana del empleado pero si en su centro de labores.

La presenta variable presenta las siguientes dimensiones:

- Factores extrínsecos
- Factores intrínsecos

2.6. OPERACIONALIZACIÓN DE LAS VARIABLES

Variables	Dimensiones	Tipos de Variable	Indicadores	Valor Final	Escala de Medición
Variable 1 CONDICIONES DE TRABAJO	Condiciones del entorno	Nominal	- Ruido - Iluminación - Temperatura	Nunca A veces Frecuentemente Siempre	Nominal
	Carga de trabajo		- Carga física - Carga mental - Fatiga	Nunca A veces Frecuentemente Siempre	
	Lugar de trabajo		- Ambientes equipados - Ambientes de descanso	Nunca A veces Frecuentemente Siempre	
Variable 2 SATISFACCIÓN LABORAL	Factores extrínsecos	Nominal	- Salario - Tratamiento justo del jefe - Horario de trabajo	Conforme Poco conforme Insatisfecho	Nominal
	Factores intrínsecos		- Remuneración por horas extras - Reconocimiento profesional - Utilización de capacidades adquiridas	Conforme Poco conforme Insatisfecho	
Variable de Caracterización	Características Socio-demográficas	Categórico	- Edad	Años	De razón
			- Género	Masculino Femenino	
			- Estado Civil	Soltero Casado Viudo Divorciado	

CAPÍTULO III

METODOLOGÍA

3.1. TIPO DE INVESTIGACIÓN

La presente investigación fue Descriptiva, ya que, según Hernández et al.⁽⁴⁸⁾, buscó especificar las propiedades importantes de personas, grupos, comunidades o cualquier otro fenómeno que sea sometido a análisis.

3.1.1. ENFOQUE

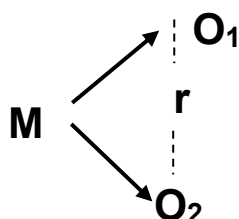
La presenta investigación fue de enfoque cuantitativo, ya que se tuvo variables, propiedades y fenómenos cuantitativos, así mismo, se incluyó métodos de análisis⁽⁴⁹⁾.

3.1.2. ALCANCE O NIVEL

El alcance o nivel fue descriptivo, el cual, definió información detallada sobre un fenómeno o problema y explicó sus dimensiones con precisión.

3.1.3. DISEÑO

El presente estudio tuvo un diseño descriptivo correlacional, ya que se describió la relación que muestran las dos variables que se está estudiando.⁴⁶



Donde:

- **X**= Condiciones de Trabajo
- **Y**= Satisfacción laboral
- **M**=Muestra
- **r** = La relación entre las variables

3.2. POBLACIÓN Y MUESTRA

3.2.1. POBLACIÓN

La población estuvo conformada por 380 servidores públicos de salud (Médicos, Enfermeros, Obstetras, psicólogos, médicos veterinarios, biólogos, y técnicos en salud) y profesionales administrativos (Contadores, Administradores, abogados, y técnicos administrativos), que se encuentran laborando en la DIRESA Huánuco año 2022.

Criterios de Inclusión:

- Personal de ambos géneros
- Personal administrativo nombrado, contrato a plazo fijo y bajo el régimen por contratación administrativa de servicio (CAS) con más de tres meses de servicio.

Criterios de Exclusión:

- Trabajadores que brindan servicios no personales
- Trabajadores que no deseen participar de la investigación
- Trabajadores que se encuentren de vacaciones, licencias y otros.

3.2.2. MUESTRA

Una muestra es un subconjunto de la población y es una colección de elementos con características que la hacen parte de la población⁽⁵⁰⁾.

3.2.3. MUESTRA PROBABILÍSTICA

Aleatoria Simple. Todos los miembros de la población tienen la misma probabilidad de ser seleccionados para la muestra⁽⁵¹⁾.

$$n = \frac{Z^2 * p * q * N}{(E^2 * (N - 1) + Z^2 * p * q)}$$

Se aplicó la fórmula:

Dónde:

- N = Tamaño de la población = 380
- Z = Nivel de confianza = 1,96 (95%)
- p = Grado de Homogeneidad = 0.50 (50%)
- q = Grado de heterogeneidad = 0.50 (50%)
- E = Margen de error = 5%
- n = Tamaño de muestra = ?

$$\text{Reemplazando: } n = \frac{1,96^2 * 0,50 * 0,50 * 317}{(0,05^2 * (317 - 1)) + 1,96^2 * 0,50 * 0,50}$$
$$n = 192$$

n = 192 encuestados

Luego de aplicar la fórmula para el desarrollo de esta investigación la muestra de estudio estuvo conformada por 192 Servidores Públicos de salud que laboran en la Dirección Regional de Salud – Huánuco, año 2022.

3.3. TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS

3.3.1. TÉCNICA

Encuesta: La técnica que se utilizó en la presente investigación es la encuesta, la cual se basó en una serie de preguntas que se hizo a los servidores públicos de la Dirección Regional de Salud

3.3.2. INSTRUMENTO

Cuestionario: El instrumento que se utilizó en la investigación es el cuestionario. Según Arribas, en el 2004, define al cuestionario como una herramienta que permitió recopilar información y datos de una tabla de encuesta que constó de una serie de preguntas que se ejecutaron a una muestra 49.

El instrumento que se usó fue el Cuestionario de Condiciones de Trabajo, Seguridad y Salud-Perú- CENSOPAS/INS y Cuestionario de Salud de Salazar y Bernabé - SF-36.

El instrumento se aplicó sin realizar modificaciones propias, se usó tal y como está en la original.

Validación y Confiabilidad de los Instrumentos

El cuestionario de Condiciones de Trabajo, Seguridad y Salud – Perú – CENSOPAS/INS, es un instrumento internacional, en la cual cada país modifica y aplica de acuerdo con sus realidades, así mismo, a nivel internacional se estimaron los niveles de confianza con un 95%, y en alfa de Cronbach superior a 0.718, por lo tanto, el instrumento es buena (52).

Estadística de confiabilidad	
Alfa de Cronbach	N° de elementos
0,718	48

El Cuestionario de Salud - SF-36, es un instrumento es uno de los instrumentos de Calidad de Vida Relacionada con la Salud más usada y evaluada, es así como el instrumento cuenta con un 96% de confiabilidad y 0.737 en el alfa de Cronbach (53).

Estadística de confiabilidad	
Alfa de Cronbach	N° de elementos
0,737	22

3.4. TÉCNICAS PARA EL PROCESAMIENTO Y ANÁLISIS DE INFORMACIÓN

- Se obtuvo el consentimiento informado de la Institución para la ejecución de la investigación.
- Aprobación del área de Recursos Humanos para el ingreso a cada oficina de trabajo.

- Se dio a los trabajadores una charla introductoria explicando el motivo de la investigación
- Aplicación de los cuestionarios a los trabajadores de la institución, el cual fue realizado en el horario de refrigerio de los trabajadores para no afectar sus actividades diarias.
- Revisión de los datos obtenidos y procesamiento de la información.
- Elaboración de tablas estadísticas y su respectiva interpretación.
- Análisis y discusión de la información con aplicación de SPSS, donde se evaluó mediante el coeficiente de correlación de Pearson.
- Redacción del informe.
- Presentación de los resultados de la investigación.

CAPÍTULO IV

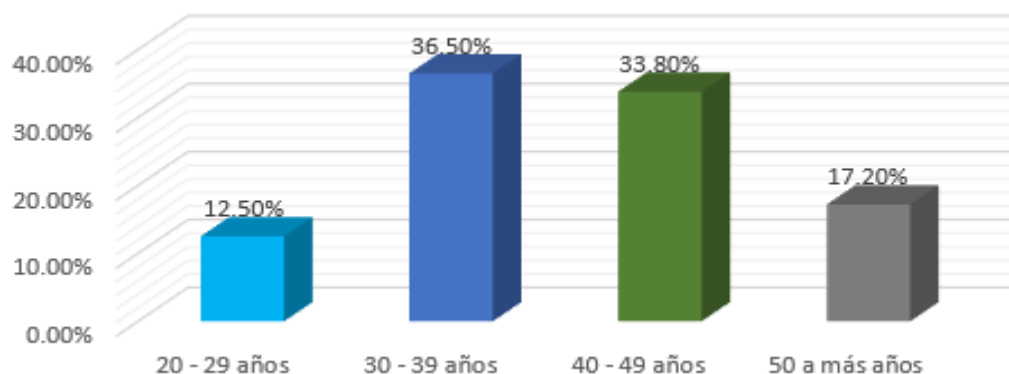
RESULTADOS

4.1. PROCESAMIENTO DE DATOS

Tabla 1. Características de los factores sociodemográficos de las condiciones de trabajo relacionadas a la satisfacción laboral de los servidores públicos de la dirección Regional de Salud Huánuco, 2022

Factores Sociodemográficos	n=192	
	f	%
Edad		
20 - 29 años	24	12.5
30 - 39 años	70	36.5
40 - 49 años	65	33.8
50 a más años	33	17.2
Sexo		
Femenino	130	67.7
Masculino	62	32.3
Estado Civil		
Soltero	82	42.7
Casado	70	36.4
Conviviente	33	17.2
Divorciado(a)	7	3.7
Grado de Instrucción		
Universitario	164	85.4
Técnico	27	14.1
Auxiliar	1	0.5
Condición laboral		
Trabajador nombrado	87	45.3
CAS	80	41.7
Contrato por orden de servicios (tercero)	23	12
Practicante	2	1

Nota. Información recolectada del apartado de Factores Sociodemográficos, de la encuesta dirigida a los servidores públicos de la Dirección Regional de Salud Huánuco.

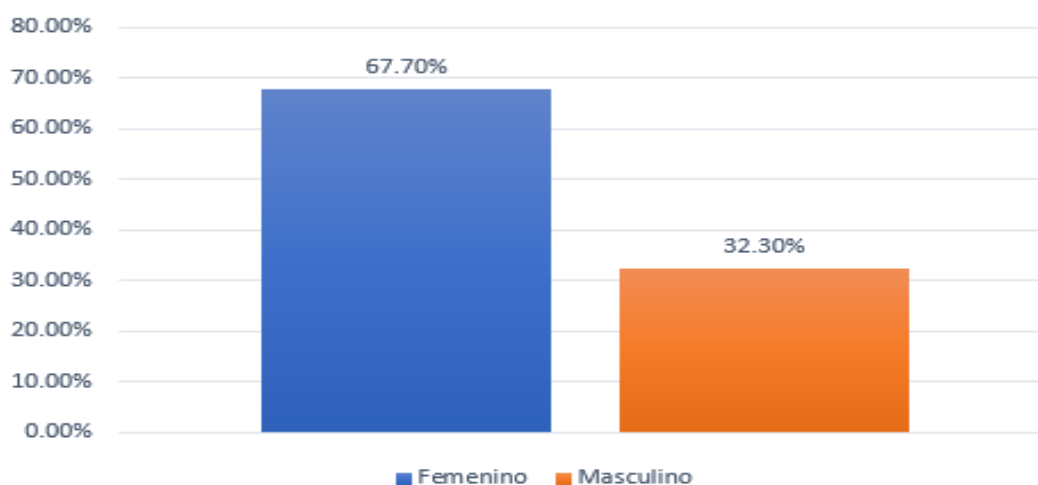


Nota. Información recolectada de las edades del apartado de Factores Sociodemográficos, de la encuesta dirigida a los servidores públicos de la Dirección Regional de Salud Huánuco.

Figura 1. Edad

Análisis e interpretación:

Respecto a los factores socio demográfico en relación a la edad se evidencia que el 12.5 % se encuentran en edades de 20 a 29 años, el 36.5 % en edades de 30 a 39 años, 33.8% corresponde a las edades de 40 a 49 años y el 17.2% corresponde de 50 años a más.

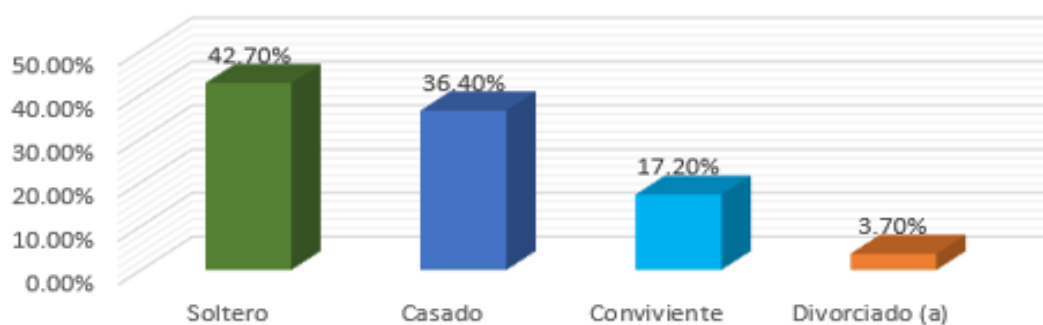


Nota. Información recolectada del Sexo del apartado de Factores Sociodemográficos, de la encuesta dirigida a los servidores públicos de la Dirección Regional de Salud Huánuco.

Figura 2. Sexo

Análisis e interpretación:

En relación del sexo se evidencia que el 67.7% son femeninas y el 32.3% son masculinos.

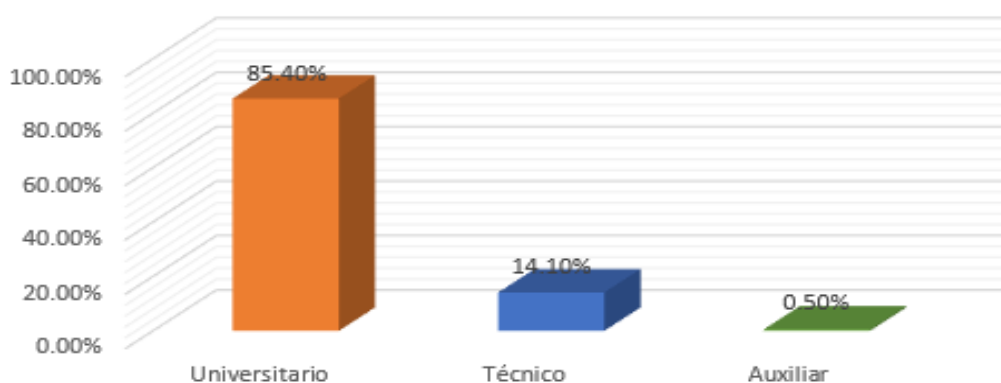


Nota. Información recolectada del Estado civil del apartado de Factores Sociodemográficos, de la encuesta dirigida a los servidores públicos de la Dirección Regional de Salud Huánuco.

Figura 3. Estado civil

Análisis e interpretación:

En relación al estado civil se evidencia que el 42.7% son solteros, el 36.4% son casados, 17.2% son convivientes y el 3.7% son divorciados (a).

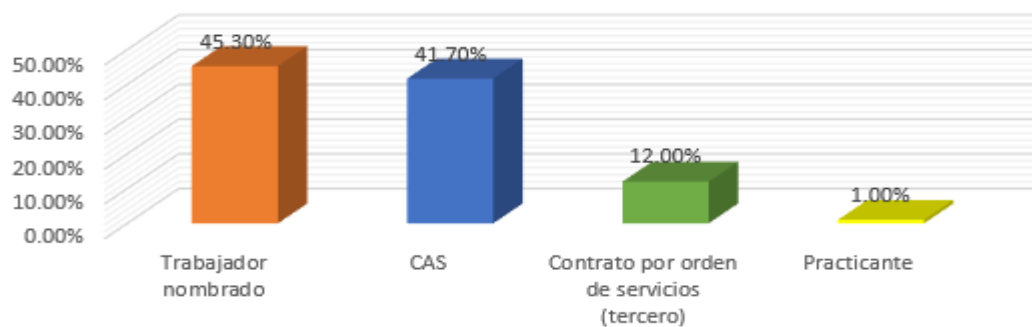


Nota. Información recolectada del Grado de instrucción del apartado de Factores Sociodemográficos, de la encuesta dirigida a los servidores públicos de la Dirección Regional de Salud Huánuco.

Figura 4. Grado de instrucción

Análisis e interpretación:

Así mismo en la relación del grado de instrucción se evidencia que el 85.4% universitarios, 14.1% técnico y el 0.5% auxiliar.



Nota. Información recolectada de la condición laboral del apartado de Factores Sociodemográficos, de la encuesta dirigida a los servidores públicos de la Dirección Regional de Salud Huánuco.

Figura 5. Condición laboral

Análisis e interpretación:

Así mismo en la relación de la condición laboral se evidencia que el 845.3% trabajador nombrado, 41.7% CAS, 12% contrato por orden de servicios (tercero) y el 1% practicante.

Tabla 2. Características de los factores sociodemográficos de las condiciones de empleo relacionadas a la satisfacción laboral de los servidores públicos de la dirección regional de salud Huánuco, 2022

Condiciones de empleo	n=192	
	f	%
<i>En su trabajo principal</i>		
A la semana ¿Cuántas horas trabaja usted como promedio?		
0 - 10 horas	26	13.5
11 - 20 horas	8	4.2
21 - 30 horas	28	15.1
31 - 40 horas	51	26.6
41 - 50 horas	54	28.1
51 horas a más	25	12.5
Habitualmente ¿Qué días de la semana trabaja?		
Lunes a viernes	90	46.9
Lunes a sábado	41	21.4
Lunes a domingo	40	20.8
Solo fines de semana y festivos o feriados	0	0
Días irregulares o no fijos o movibles	21	10.9
Habitualmente ¿Qué tipo de jornada u horario de trabajo tiene usted?		
Jornada mañana y tarde	122	63.5
Jornada continua, de mañana	9	4.7
Jornada continua, de tarde-noche	3	1.6
Turnos rotativos, excepto el turno de noche	18	9.4
Jornada continua, de noche-madrugada	0	0
Turnos rotativos, incluyendo el turno de noche	30	15.6
Jornadas irregulares o variables según los días	9	4.7
Otros	1	0.5
Actualmente, ¿tiene usted descuento, aporta, está afiliado o registrado en algún sistema de jubilación (ONP/AFP)?		
No	20	10.5
Si, a Oficina de Normalización Previsional (ONP)	48	25
Administradora de fondos de pensiones (AFP)	122	63.5
Otro	1	0.5
No Sabe	1	0.5
No Responde	0	0
Actualmente, ¿tiene usted descuento, aporta, está afiliada o registrado en algún sistema de salud (EsSalud, EPS)?		
No	26	13.5
Sí, a EsSalud	162	84.5
Si, a Entidades prestadoras de salud (EPS)	2	1
Otro	2	1
No sabe	0	0
¿Tomarse vacaciones pagadas sin problemas?		
Si	117	60.9
No	61	31.8
No sabe	14	7.3
¿Tomarse los días feriados o de descanso sin problemas?		
Si	114	59.4

No	71	36.9
No sabe	7	3.7
¿Tomaste un descanso médico, licencia o reposo sin problema y cuando lo necesita?		
Si	113	58.9
No	69	35.9
No sabe	10	5.2
¿Ir al médico cuando lo necesita sin problema?		
Si	112	58.3
No	68	35.4
No sabe	12	6.3
¿Hace uso de la licencia o permiso de maternidad o paternidad?		
Si	123	64.1
No	55	28.6
No sabe	14	7.3
¿En su trabajo principal, ¿usted es...?		
Patrón o empleador (dueño, propietario o socio)	9	4.7
Trabajador independiente o por cuenta propias	6	3.1
Trabajador dependiente o asalariado	168	87.5
Trabajador de hogar	0	0
Trabajador familiar no remunerado	0	0
No sabe	9	4.7
En su trabajo principal, ¿tiene usted un contrato o acuerdo...?		
Escrito	160	83.4
Oral o verbal	10	5.2
No tiene contrato	16	8.3
No sabe	6	3.1
En su trabajo principal, ¿Qué tipo de contrato o acuerdo de trabajo tiene usted?		
Fijo, indefinido o permanente	133	66.7
Temporal (por periodo o mes)	53	27.6
Pasantía, beca de estudios o en practica	1	0.5
No sabe	5	5.2
Además de trabajo principal, ¿tiene otro u otros trabajos remunerados?		
Si, de manera habitual	14	7.3
Si, pero solo ocasionalmente	49	25.5
Si, trabajo de temporada	6	3.1
No, no tengo otros trabajos	123	64.1
¿Cuál ha sido ingreso promedio <u>mensual</u> durante los último 3 meses?		
Menos de 850 soles	6	3.1
Entre 851 a 1700 soles	36	18.8
Entre 1701 a 2550 soles	37	19.3
Entre 2551 a 3400 soles	35	18.2
Entre 3401 a 4250 soles	38	19.8
Entre 4251 a 5100 soles	22	11.5
Más de 5101 soles	18	9.3

Nota. Información recolectada de la Condición de empleo del apartado de Factores Sociodemográficos, de la encuesta dirigida a los servidores públicos de la Dirección Regional de Salud Huánuco.

Análisis e interpretación:

En la tabla 2, al analizar las frecuencias del factor condiciones de empleo, se halló que, el 28.1% (54) trabajan más de 41 a 50 horas a la semana; el 46.9% (90) habitualmente trabajan de lunes a viernes dentro de la semana; el 63.5% (122) habitualmente el tipo de jornada u horario de trabajo es la jornada de la mañana y tarde; el 63.5% (122) actualmente el descuento de afiliado registrado en el sistema de jubilación (ONP/AFP) es de la administradora de fondos de pensiones (AFP); el 84.5% (162) indican que si es del es salud el descuento del sistema (Es salud/ESP); el 60.9% (117) indican si tomarse unas vacaciones pagadas sin problemas; el 59.4% (114) indican si tomarse los días feriados o de descanso sin problemas; el 58.9% (113) indican si al tomarse un descanso médico, licencia o reposo sin problema; el 58.3% (112) indican si ir al médico sin problema cuando lo necesitan; el 64.1% (123) indican si al uso de licencia o permiso de maternidad o paternidad; el 87.5% (168) indican que su trabajo principal es el trabajador dependiente; el 83.4% (160) en su trabajo principal tienen un contrato o acuerdo escrito; el 66.7% (133) en su trabajo principal el tipo de contrato o acuerdo es fijo, indefinido o permanente; el 64.1% (123) indicar no tener otros trabajos o trabajos remunerados; el 19.8% (38) indican que tienen un promedio mensual durante los últimos 3 meses entre 3401 a 4250 soles.

Tabla 3. Características de los factores sociodemográficos de las condiciones de trabajo relacionadas a la satisfacción laboral de los servidores públicos de la dirección regional de salud Huánuco, 2022

Condiciones de trabajo	n=192	
	f	%
<i>Condiciones de seguridad</i>		
A la semana ¿Cuántas horas trabaja usted como promedio?		
Trabaja en ambientes con suelo o piso inestable, irregulares y/o resbaladizos, que pueden provocarte una caída?		
Siempre	16	8.3
Muchas veces	27	14.1
Algunas veces	43	22.4
Casi nunca	47	24.5
Nunca	58	30.2
No sabe	1	0.5
Trabaja en ambientes con superficies con huecos, escaleras y/o desniveles que puedan provocarles una caída?		
Siempre	18	9.3
Muchas veces	22	11.5
Algunas veces	56	29.2
Casi nunca	38	19.8
Nunca	57	29.7
No sabe	1	0.5
Utiliza equipos, instrumentos, herramientas y/o máquinas de trabajo que puedan provocarle daños o lesiones como: ¿cortes, golpes, raspones o raspaduras, pinchazos, amputaciones, etc.?		
Siempre	23	12
Muchas veces	21	10.9
Algunas veces	35	18.2
Casi nunca	47	24.5
Nunca	65	33.9
No sabe	1	0.5
<i>Condiciones de Higiénicas</i>		
¿Está expuesto a un nivel de ruido que lo obliga a elevar el volumen de la voz para conversar con otra persona?		
Siempre	11	5.7
Muchas veces	22	11.5
Algunas veces	54	28.1
Casi nunca	57	29.7
Nunca	48	25
No sabe	0	0
Aplica o manipula a su piel está en contacto con sustancia químicas nocivas/toxicas como: solventes, pesticidas, bencina, cloro, colorantes, pintura, ¿entre otros?		
Siempre	10	5.2
Muchas veces	11	5.7

Algunas veces	28	14.6
Casi nunca	43	22.4
Nunca	100	52.1
No sabe	0	0
Respira sustancias químicas en forma de polvo, humo, aerosoles, vapores, gases y/o niebla? No incluye el humo de tabaco		
Siempre	4	2.1
Muchas veces	16	8.3
Algunas veces	29	15.1
Casi nunca	137	71.4
No sabe	6	3.1
Manipula o está en contacto con, animales o personas que puedan estar infectados o materiales contaminados como: basura, fluidos corporales, materiales de laboratorio, ¿etc.?		
Siempre	20	10.5
Muchas veces	24	12.5
Algunas veces	32	16.7
Casi nunca	44	22.9
Nunca	71	36.9
No sabe	1	0.5
¿Está expuesto directamente a los rayos del sol o radiación por un período mínimo de 1 hora diaria?		
Siempre	10	5.2
Muchas veces	23	12.1
Algunas veces	58	30.2
Casi nunca	46	23.9
Nunca	54	28.1
No sabe	1	0.5
En que horario durante el día se expone directamente a los rayos del sol durante su jornada laboral		
Mañana (antes de las 10am.)	46	23.9
Medio día (10 am a 2pm)	108	56.3
Tarde (después de las 2pm)	38	19.8
<i>Condiciones Ergonómicas</i>		
¿Realizar tareas que le obligan a mantener posturas (posiciones) incómodas o forzadas?		
Siempre	17	8.8
Muchas veces	36	18.8
Algunas veces	70	36.5
Casi nunca	42	21.9
Nunca	26	13.5
No sabe	1	0.5
¿Levantar, trasladar, empujar o arrastrar cargas, personas, animales u otros objetos pesados?		
Siempre	8	4.3
Muchas veces	23	11.9
Algunas veces	61	31.8
Casi nunca	45	23.4

Nunca	53	27.6
No sabe	2	1
¿Hace tareas que le obligan a realizar movimientos repetitivos?		
Siempre	18	9.3
Muchas veces	37	19.3
Algunas veces	67	34.9
Casi nunca	42	21.9
Nunca	27	14.1
No sabe	1	0.5
<i>Condiciones Psicosociales</i>		
¿Tiene que trabajar muy rápido?		
Siempre	27	14.1
Muchas veces	64	33.3
Algunas veces	74	38.6
Casi nunca	21	10.9
Nunca	5	2.6
No sabe	1	0.5
¿Su trabajo exige que tenga que controlar muchas cosas a la vez?		
Siempre	28	14.6
Muchas veces	57	29.7
Algunas veces	83	43.2
Casi nunca	18	9.4
Nunca	5	2.6
No sabe	1	0.5
¿Su trabajo exige que esconda sus emociones o sentimientos?		
Siempre	17	8.9
Muchas veces	44	22.9
Algunas veces	67	34.9
Casi nunca	28	14.6
Nunca	31	16.1
No sabe	5	2.6
¿Su trabajo le permite aplicar sus conocimientos y/o habilidades?		
Siempre	90	46.8
Muchas veces	60	31.3
Algunas veces	27	14.1
Casi nunca	6	3.1
Nunca	5	2.6
No sabe	4	2.1
¿Su trabajo le permite aprender cosas nuevas?		
Siempre	74	38.5
Muchas veces	60	31.3
Algunas veces	42	21.9
Casi nunca	11	5.7
Nunca	5	2.6

No sabe	0	0
¿Puede influir sobre la cantidad de trabajo que le dan?		
Siempre	20	10.5
Muchas veces	39	20.3
Algunas veces	86	44.8
Casi nunca	28	14.6
Nunca	18	9.3
No sabe	1	0.5
¿Recibe ayuda de sus superiores o jefes inmediatos para realizar su trabajo?		
Siempre	15	7.8
Muchas veces	34	17.7
Algunas veces	80	41.7
Casi nunca	48	25
Nunca	15	7.8
No sabe	0	0
¿Recibe ayuda de sus compañeros para realizar sus tareas?		
Siempre	14	7.3
Muchas veces	54	28.1
Algunas veces	88	45.9
Casi nunca	23	11.9
Nunca	12	6.3
No sabe	1	0.5
Piensa en todo el trabajo y esfuerzo que realiza ¿el reconocimiento que reciben su trabajo le parece adecuado?		
Siempre	8	4.2
Muchas veces	27	14.1
Algunas veces	76	39.6
Casi nunca	49	25.5
Nunca	30	15.6
No sabe	2	1
¿Está preocupado/a por lo difícil que sería encontrar otro trabajo en caso que se quedara desempleado?		
Nada preocupado	34	17.7
Poco preocupado	52	27.1
Mas o menos preocupado	45	23.4
Bastante preocupado	32	16.7
Muy preocupado	24	12.5
No sabe	5	2.6

Nota. Información recolectada de la Condición de trabajo del apartado de Factores Sociodemográficos, de la encuesta dirigida a los servidores públicos de la Dirección Regional de Salud Huánuco.

Análisis e interpretación:

En la tabla 3, al analizar las frecuencias del factor condiciones de trabajo, se halló que, el 30.2% (58) indican que nunca trabajan en ambientes con suelo o piso inestable; el 29.7% (57) indican que nunca trabajan en ambientes con superficies con huecos, escaleras y/o desniveles; el 33.9% (65) indican nunca utilizan equipos, instrumentos de trabajo que pueden provocarles daños o lesiones; el 29.7% (57) indican que casi nunca están expuestos a un lugar de ruido; el 52.1% (100) indican que nunca manipulan o aplican a su piel con sustancias químicas; el 71.4% (137) indican que nunca respiran sustancias químicas en forma de polvo, humo, etc.; el 36.9% (71) indican que nunca manipulan o están con animales o personas que se encuentran infectados; el 30.2% (58) indican que algunas veces están expuestos directamente a los rayos del sol o radiación por un periodo mínimo de 1 hora diaria; el 56.3% (108) indican que en el mediodía (10 am a 2 pm) están expuestos a los rayos del sol durante su jornada; el 36.5% (70) indican que algunas veces realizan tareas que les obligan a mantener unas posturas incómodas o forzadas; el 31.8% (61) indican que algunas veces levantan, trasladan, empujan o arrastran cargas, personas, animales u otros objetos pesados; el 34.9% (67) indican que algunas veces hacen tareas que les obligan a realizar movimientos repetitivos; el 38.6% (74) indican que algunas veces tienen que trabajar muy rápido; el 43.2% (83) indican que algunas veces su trabajo exige que esconda sus emociones o sentimientos; el 46.8% (90) indican que siempre su trabajo le permite aplicar sus conocimientos y/o habilidades; el 38.5% (74) indican que siempre que su trabajo les permite aprender cosas nuevas; el 44.8% (86) indican que algunas veces pueden influir sobre la cantidad de trabajo que les dan; el 41.7% (80) indican que algunas veces reciben ayuda de sus superiores o jefes inmediatos para realizar su trabajo; el 45.9% (88) indican que algunas veces reciben ayuda de sus compañeros para realizar sus tareas; el 39.6% (76) indican que algunas veces piensan en todo el trabajo y esfuerzo que realiza el reconocimiento que reciben es el adecuado; el 27.1% (52) indica que lo poco preocupado de lo difícil que sería encontrar otro trabajo en caso que se quedaran desempleado.

Tabla 4. Características de los factores sociodemográficos de las condiciones de trabajo relacionadas a la satisfacción laboral de los servidores públicos de la dirección regional de salud Huánuco, 2022

Salud	n=192	
	f	%
En las últimas dos semanas, dígame Usted en general ¿Cuál de las siguientes afirmaciones considera que se encuentra su estado de salud:		
Muy buena	7	3.6
Buena	82	42.7
Regular	91	47.5
Mala	7	3.6
Muy mala	5	2.6
No sabe	0	0
En el último mes _____ ¿Con que frecuencia Usted:		
Ha sentido que está jugando un papel útil en la vida		
Más que lo habitual	66	34.4
Igual de lo habitual	90	46.9
Menos que lo habitual	26	13.5
Mucho menos que lo habitual	8	4.2
No sabe	2	1
Se ha sentido capaz de tomar decisiones		
Más que lo habitual	82	42.7
Igual de lo habitual	83	43.2
Menos que lo habitual	22	11.5
Mucho menos que lo habitual	5	2.6
No sabe	0	0
Ha sido capaz de disfrutar de sus actividades físicas		
Más que lo habitual	37	19.3
Igual de lo habitual	77	40.1
Menos que lo habitual	53	27.6
Mucho menos que lo habitual	24	12.5
No sabe	1	0.5
Ha sido capaz de enfrentar sus problemas		
Más que lo habitual	65	33.9
Igual de lo habitual	98	51
Menos que lo habitual	18	9.4
Mucho menos que lo habitual	10	5.2
No sabe	1	0.5
Se siente razonablemente feliz considerando todas las cosas de su vida		
Más que lo habitual	56	29.2
Igual de lo habitual	111	57.8
Menos que lo habitual	16	8.3
Mucho menos que lo habitual	8	4.2
No sabe	1	0.5
Ha perdido mucho el sueño por sus preocupaciones		
Más que lo habitual	45	23.4
Igual de lo habitual	60	31.3
Menos que lo habitual	53	27.6
Mucho menos que lo habitual	31	16.1
No sabe	3	1.6
Se ha sentido constantemente bajo presión		
Más que lo habitual	45	23.5
Igual de lo habitual	79	41.1
Menos que lo habitual	38	19.8
Mucho menos que lo habitual	20	10.4

No sabe	10	5.2
Ha sentido que no puede superar sus dificultades		
Más que lo habitual	13	6.7
Igual de lo habitual	59	30.7
Menos que lo habitual	90	46.9
Mucho menos que lo habitual	22	11.5
No sabe	8	4.2
Se ha sentido triste o deprimido/a		
Más que lo habitual	28	14.6
Igual de lo habitual	48	25
Menos que lo habitual	61	31.8
Mucho menos que lo habitual	44	22.9
No sabe	11	5.7
Ha perdido confianza en sí mismo/a		
Más que lo habitual	15	7.8
Igual de lo habitual	25	13
Menos que lo habitual	59	30.7
Mucho menos que lo habitual	75	39.1
No sabe	18	9.4
Ha estado pensando que usted no vale nada		
Más que lo habitual	4	2.1
Igual de lo habitual	21	10.9
Menos que lo habitual	31	16.1
Mucho menos que lo habitual	102	53.2
No sabe	34	17.7
Ha podido concentrarse bien en lo que hace		
Más que lo habitual	57	29.7
Igual de lo habitual	99	51.6
Menos que lo habitual	23	11.9
Mucho menos que lo habitual	12	6.3
No sabe	1	0.5
<i>Durante los últimos 12 meses, usted...</i>		
¿Ha sufrido alguna lesión o daño debido a un accidente de trabajo?		
Si	19	9.9
No	170	88.5
No sabe	3	1.6
¿Ha sufrido una o más enfermedades diagnosticadas por un médico que han sido causadas por el trabajo?		
Si	147	76.6
No	40	20.8
No sabe	5	2.6
En los últimos 12 meses ¿Cuántos días ha perdido por estar con descanso medico a causa de un accidente o una enfermedad relacionada o no con el trabajo?		
Ninguno	125	65.1
0 a 5 días	31	16.1
6 a 10 días	17	8.9
11 a 15 días	8	4.2
16 días a más	11	5.7
Tiene usted alguna discapacidad permanente registrada al CONADIS		
Si	191	99.5
No	1	0.5
No sabe	0	0
Qué tipo de Discapacidad tiene:		
Ninguno	183	95.4

Visual	7	3.6
Auditivo	1	0.5
Hernia	1	0.5

Nota. Información recolectada de Salud del apartado de Factores Sociodemográficos, de la encuesta dirigida a los servidores públicos de la Dirección Regional de Salud Huánuco.

Análisis e interpretación:

En la tabla 4, al analizar las frecuencias del factor de Salud de trabajo, se halló que, el 47.5% (91) afirman que su estado de salud se encuentra regular; el 46.9% (90) indican que es igual de lo habitual el papel útil en la vida de los demás; el 43.2% (83) indican sentirse igual de lo habitual en el sentido de que son capaz de tomar decisiones; el 40.1% (77) indican sentirse igual de lo habitual al momento de disfrutar sus actividades físicas; el 33.9% (65) indican que es más de lo habitual que son capaces de enfrentar sus problemas; 57.8% (111) indican sentirse igual de lo habitual razonablemente feliz considerando todas las cosas de su vida; el 31.3% (60) indican sentirse igual de lo habitual al momento de perder mucho el sueño por sus preocupaciones; el 41.1%(79) indican sentirse igual de lo habitual al momento de no poder superar sus dificultades; el 31.8% (61) indican que es menos de lo habitual estar triste o deprimido; el 39.1% (75) indican que mucho menos de lo habitual han perdido confianza en si mismo; el 53.2% (102) indican que mucho menos que lo habitual han estado pensando que no valen nada; el 51.6% (99) indican estar igual de lo habitual concentrarse en lo que hace; el 88.5% (170) indican no sufrir alguna lesión o daño debido a un accidente en el trabajo; el 76.6% (147) indican que si han sufrido una o más enfermedades diagnosticadas por un médico que han sido causadas por el trabajo; el 65.1% (125) indican que en los últimos 12 meses no han perdido ningún día de descanso medico a causa de un accidente o una enfermedad relacionada o no con el trabajo; el 99.5% (191) indican que si tienen alguna discapacidad permanente registrada al CONADIS; el 95.4% (183) indican que no tienen ningún tipo de discapacidad.

Tabla 5. Características de los factores sociodemográficos de Recursos y actividades preventivas relacionadas a la satisfacción laboral de los servidores públicos de la dirección regional de salud Huánuco, 2022

Recursos y actividades preventivas	n=192	
	f	%
<i>En su ocupación principal</i>		
¿Esta informado respecto a los riesgos para su salud y seguridad relacionadas con su trabajo?		
Muy bien informado/a	24	12.5
Bien informado/a	89	46.4
Mal informado/a	29	15.1
Muy mal informado/a	10	5.2
No esta informado/a	38	19.8
No sabe	2	1
Para el desarrollo de su trabajo, usted requiere el uso de equipos de protección personal (como, por ejemplo: casco, guantes, botas, lentes, tapones auditivos, respiradores, etc....)		
Si	73	38
No	88	45.8
No sabe	17	8.9
No aplica	14	7.3
¿Dispone de equipos de protección personal como, por ejemplo: casco, guantes, botas, lentes, tapones auditivos, respiradores, etc., ¿obligatorios para sus tareas?		
Si	62	32.3
No	84	43.7
No sabe	19	9.9
No aplica	27	14.1
Recibió capacitación para el adecuado uso		
Si	61	31.8
No	80	41.6
No sabe	19	9.9
No aplica	32	16.7
En su puesto de trabajo, ¿saben si se han realizado evaluaciones, mediciones o controles de los posibles riesgos para la salud en los últimos 2 meses?		
Si	49	25.5
No	94	48.9
No sabe	41	21.4
No aplica	8	4.2
En su centro de trabajo, ¿tiene acceso a un servicio o área de salud ocupacional?		
Si	58	30.2
No	105	54.7
No sabe	25	13
No aplica	4	2.1
En su centro de trabajo, ¿existe delegado, supervisor, comité de salud y seguridad o higiene en el trabajo?		
Si	86	44.8
No	61	31.8
No sabe	44	22.9

No aplica	1	0.5
En su centro de trabajo, en los últimos 24 meses ¿le han realizado el examen médico ocupacional de ingreso, periódico o retiro?		
Si	38	19.8
No	127	66.2
No sabe	23	11.9
No aplica	4	2.1
En su centro de trabajo, ¿se realizan reuniones periódicas en las que los empleados puedan manifestarse sus puntos de vista sobre lo que está ocurriendo en la organización o empresa en relación a la salud y seguridad en el trabajo?		
Si	50	26
No	115	59.9
No sabe	22	11.5
No aplica	5	2.6
En su centro de trabajo:		
¿Cuenta con agua tratada?		
Si	130	67.8
No	55	28.6
No sabe	7	3.6
¿Cuenta con servicios higiénicos?		
Si	179	93.2
No	13	6.8
No sabe	0	0
¿Cuenta con un ambiente adecuada para ingerir sus alimentos: como comedor, cafetín y/o cafetería?		
Si	45	23.4
No	145	75.6
No sabe	2	1

Nota. Información recolectada de Recursos y actividades preventivas del apartado de Factores Sociodemográficos, de la encuesta dirigida a los servidores públicos de la Dirección Regional de Salud Huánuco.

Análisis e interpretación:

En la tabla 5, al analizar las frecuencias del factor de Recursos y actividades preventivas de trabajo, se halló que, el 46.4% (89) indican estar bien informado respecto a los riesgos para su salud y seguridad relacionadas con su trabajo; el 45.8% (88) indican que no requieren el uso de equipos de protección personal (como, por ejemplo: casco, guantes, botas, lentes, tapones auditivos, respiradores, etc.); el 43.7% (84) indican que no disponen de equipos de protección personal como, por ejemplo: casco, guantes, botas, lentes, tapones auditivos, respiradores, etc.; el 41.6% (80) indican que no recibió capacitación para un adecuado uso; el 48.9% (94) indican que no saben si es que han realizado evaluaciones, mediciones o controles de los

posibles riesgos para la salud en los últimos 2 meses; el 54.7% (105) indican que no tienen acceso a un servicio o área de salud ocupacional; el 44.8% (86) indican que si existen delegado, supervisor, comité de salud y seguridad o higiene en el trabajo; el 66.2% (127) indican que no le han realizado el examen médico ocupacional de ingreso, periódico o retiro; el 59.9% (115) indican que no se realizan reuniones periódicas en las que los empleados puedan manifestarse sus puntos de vista sobre lo que está ocurriendo en la organización o empresa en relación a la salud y seguridad en el trabajo; el 67.8% (130) indican que si cuentan con agua tratada; el 93.2% (179) indican que si cuentan con servicios higiénicos; el 75.6% (145) indican que no cuentan con un ambiente adecuada para ingerir sus alimentos: como comedor, cafetín y/o cafetería.

Tabla 6. Características de los factores sociodemográficos de Conciliación de la vida laboral y personal relacionadas a la satisfacción laboral de los servidores públicos de la dirección regional de salud Huánuco, 2022

Conciliación de la vida laboral y personal	n=192	
	f	%
¿Cuál es tu estado civil?		
Soltero/a	74	38.5
Casado/a o convive	100	52.1
Separado/a	8	4.2
Divorciado/a	6	3.1
Viudo/a	1	0.5
No responde	3	1.6
¿Cuántas personas forman su núcleo familiar?		
1 a 5 personas	148	77.2
6 a 10 personas	40	20.8
11 a 15 personas	2	1
16 a más personas	2	1
Cuántas personas aportan económicamente a su núcleo familiar		
Todos	2	1
1 a 5 personas	185	96.4
6 a más personas	3	1.6
Ninguno	2	1
¿Cuántas personas menores de 14 años habitan en su núcleo familiar u hogar?		
Ninguno	68	35.4
1 a 5 niños	123	64.1
6 a más niños	1	0.5
Habitualmente, ¿Con que frecuencia realiza cada una de las siguientes actividades fuera o aparte de su trabajo?		
¿Estudia?		
Diario	25	13
Inter diario	42	21.9
Algunas veces al mes	102	53.1
Nunca	18	9.4
No sabe	5	2.6
¿Cuidado y educación de sus hijos o nietos u otros familiares menores?		
Diario	83	43.3
Inter diario	21	10.9
Algunas veces al mes	48	25
Nunca	34	17.7
No sabe	6	3.1
Realizar el trabajo domestico		
Diario	88	45.9
Inter diario	38	19.8
Algunas veces al mes	55	28.6
Nunca	10	5.2

No sabe	1	0.5
¿Cuidado de familiares ancianos o con alguna discapacidad?		
Diario	23	11.9
Inter diario	8	4.2
Algunas veces al mes	59	30.7
Nunca	98	51.1
No sabe	4	2.1
Habitualmente ¿Cuántas horas al día dedica en promedio a cada actividad? (Indicar número)		
1 a 3 horas	107	55.8
4 a 6 horas	35	18.2
7 a más horas	26	13.5
Ninguno	24	12.5

Nota. Información recolectada de Conciliación de la vida laboral y personal del apartado de Factores Sociodemográficos, de la encuesta dirigida a los servidores públicos de la Dirección Regional de Salud Huánuco.

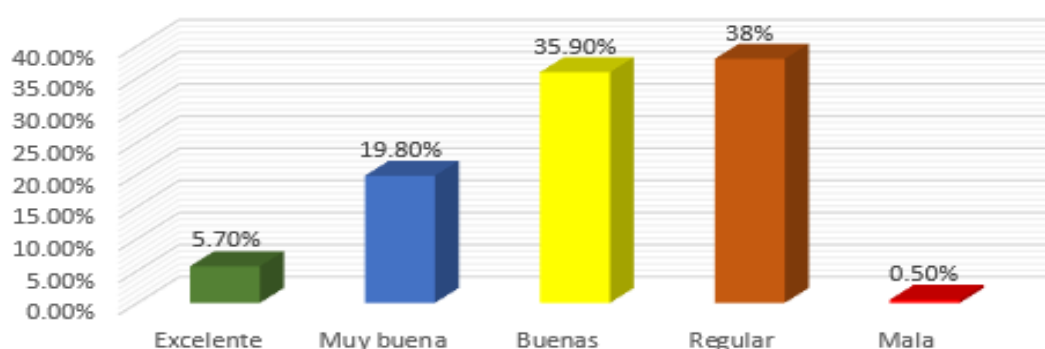
Análisis e interpretación:

En la tabla 6, al analizar las frecuencias de la conciliación de la vida laboral y personal de trabajo, se halló que la mayor parte son: el 52.1% (100) casados o convivientes; el 77.2% (148) indican de que 1 a 5 personas forman el núcleo familiar; el 96.4% (185) indican de que 1 a 5 personas aportan económicamente; el 64.1% (123) indican de que hay 1 a 5 niños menores de 14 años en su familia; el 53.1% (102) indican que algunas veces al mes habitualmente estudian; el 43.3% (83) indican que a diario cuidan y educan a los menores de edad de su familia; el 45.9% (88) indican que a diario realizan al trabajo doméstico; el 51.1% (98) indican que nunca cuidan de ancianos o que tengan alguna discapacidad; el 55.8% (107) indican que habitualmente de 1 a 3 horas a sus actividades.

Tabla 7. En general, usted diría que su salud es

	n=192	
	f	%
Excelente	11	5.7
Muy buena	38	19.8
Buenas	69	35.9
Regular	73	38
Mala	1	0.5

Nota. Información recolectada de la interrogante: En general, usted diría que su salud es; de la encuesta dirigida a los servidores públicos de la Dirección Regional de Salud Huánuco.



Nota. Información recolectada de la interrogante: En general, usted diría que su salud es; de la encuesta dirigida a los servidores públicos de la Dirección Regional de Salud Huánuco.

Figura 6. En general, usted diría que su salud es

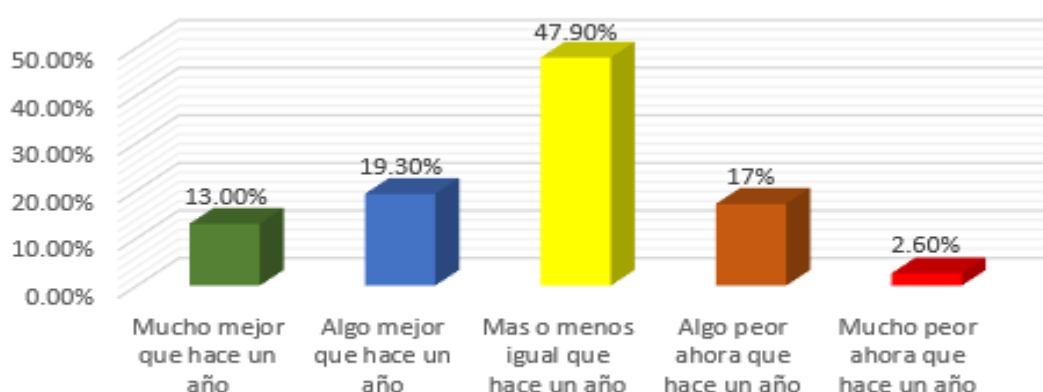
Análisis e interpretación:

Ante la siguiente pregunta: En general, usted diría que su salud es: Los encuestados responden de la siguiente manera: Con la opción excelente 5.7%, muy buena 19.8%, buenas 35.9%, regular 38% y mala 0.5%. Con ello podemos concluir que más del 36% indican que su salud se encuentra regular.

Tabla 8. ¿Cómo diría usted que es su salud actual comparada con la de hace un año?

	n=192	
	f	%
Mucho mejor que hace un año	25	13
Algo mejor que hace un año	37	19.3
Mas o menos igual que hace un año	92	47.9
Algo peor ahora que hace un año	33	17.2
Mucho peor ahora que hace un año	5	2.6

Nota. Información recolectada de la interrogante: ¿Cómo diría usted que es su salud actual comparada con la de hace un año?; de la encuesta dirigida a los servidores públicos de la Dirección Regional de Salud Huánuco.



Nota. Información recolectada de la interrogante: ¿Cómo diría usted que es su salud actual comparada con la de hace un año?; de la encuesta dirigida a los servidores públicos de la Dirección Regional de Salud Huánuco

Figura 7. ¿Cómo diría usted que es su salud actual comparada con la de hace un año?

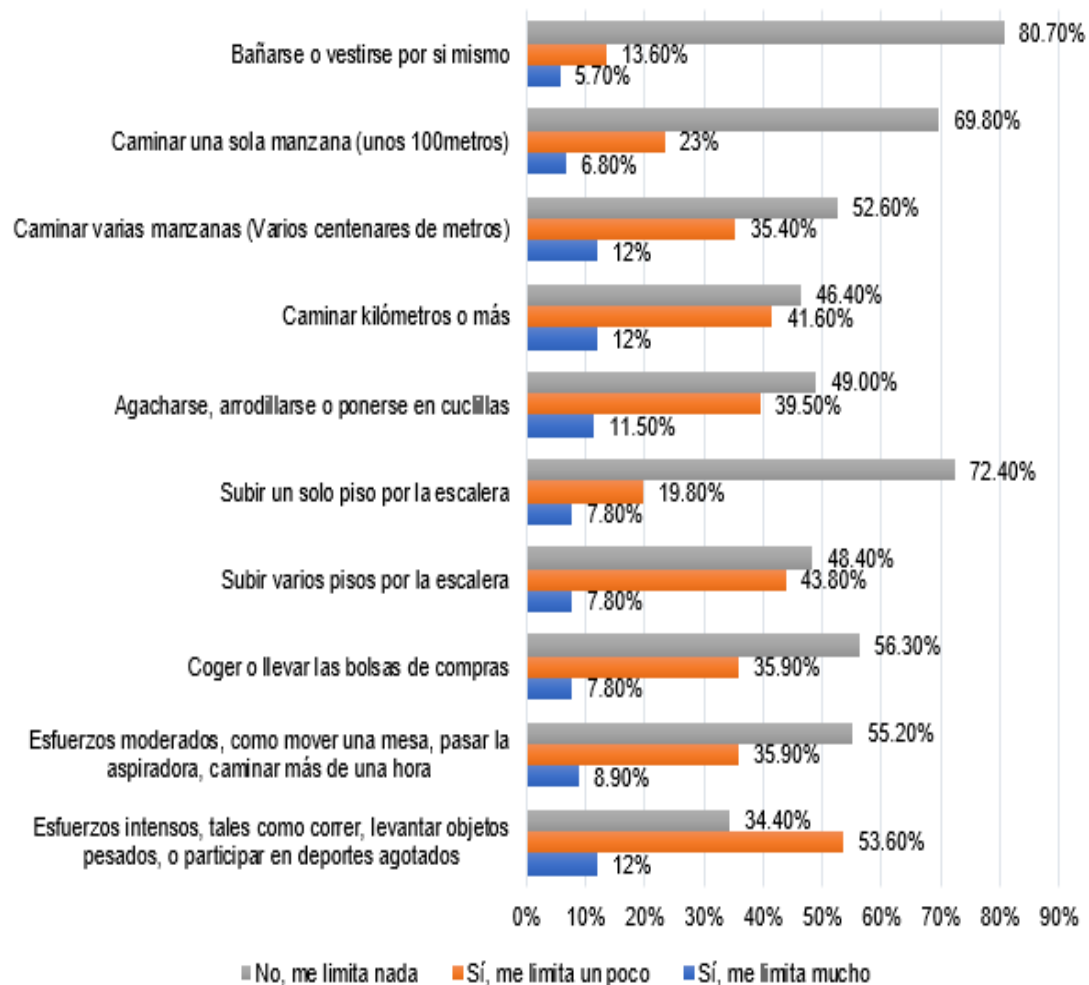
Análisis e interpretación:

Ante la siguiente pregunta: ¿Cómo diría usted que es su salud actual comparada con la de hace un año? Los encuestados responden de la siguiente manera: Con la opción mucho mejor que hace un año 13%, algo mejor que hace un año 19.3%, más o menos igual que hace un año 47.9%, algo peor ahora que hace un año 17% y mucho peor ahora que hace un año 2.6%. Con ello podemos concluir que más del 40% indican su salud actual con lo de hace un año se encuentra más o menos.

Tabla 9. Las siguientes preguntas se refieren a actividades o cosas que usted podría hacer en un día normal. Su salud actual, /, le limita para hacer esas actividades o cosas? Si es así, ¿Cuánto?

	n=192					
	Sí, me limita mucho		Sí, me limita un poco		No, me limita nada	
	f	%	f	%	f	%
Esfuerzos intensos, tales como correr, levantar objetos pesados, o participar en deportes agotados	23	12	103	53.6	66	34.4
Esfuerzos moderados, como mover una mesa, pasar la aspiradora, caminar más de una hora	17	8.9	69	35.9	106	55.2
Coger o llevar las bolsas de compras	15	7.8	69	35.9	108	56.3
Subir varios pisos por la escalera	15	7.8	84	43.8	93	48.4
Subir un solo piso por la escalera	15	7.8	38	19.8	139	72.4
Agacharse, arrodillarse o ponerse en cuclillas	22	11.5	76	39.5	94	49
Caminar kilómetros o más	23	12	80	41.6	89	46.4
Caminar varias manzanas (Varios centenares de metros)	23	12	68	35.4	101	52.6
Caminar una sola manzana (unos 100metros)	13	6.8	45	23.4	134	69.8
Bañarse o vestirse por sí mismo	11	5.7	26	13.6	155	80.7

Nota. Información recolectada de la interrogante: Las siguientes preguntas se refieren a actividades o cosas que usted podría hacer en un día normal. Su salud actual, /, le limita para hacer esas actividades o cosas? Si es así, ¿Cuánto?; de la encuesta dirigida a los servidores públicos de la Dirección Regional de Salud Huánuco.



Nota. Información recolectada de la interrogante: Las siguientes preguntas se refieren a actividades o cosas que usted podría hacer en un día normal. Su salud actual, /, le limita para hacer esas actividades o cosas? Si es así, ¿Cuánto?; de la encuesta dirigida a los servidores públicos de la Dirección Regional de Salud Huánuco.

Figura 8. Las siguientes preguntas se refieren a actividades o cosas que usted podría hacer en un día normal. ¿Su salud actual, le limita para hacer esas actividades o cosas? Si es así, ¿Cuánto?

Análisis e interpretación:

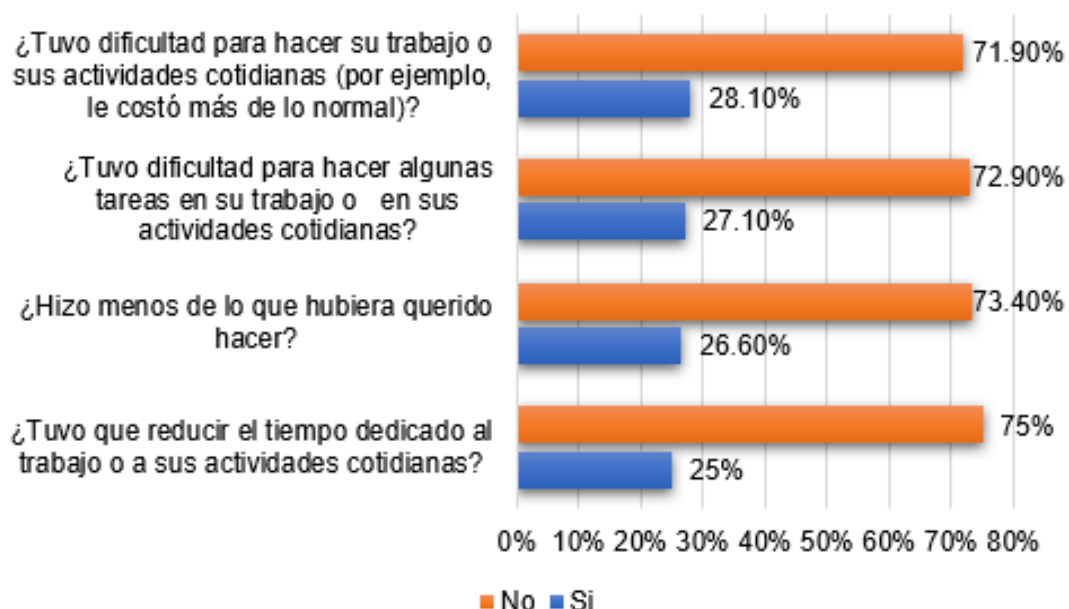
En la figura 7, al analizar los porcentajes de las siguientes preguntas se refieren a actividades o cosas que usted podría hacer en un día normal. Su salud actual, /, le limita para hacer esas actividades o cosas? Si es así, ¿Cuánto?; se halló que la mayor parte han contestado con el: el 53.6% sí se limita un poco a los esfuerzos intensos, tales como correr, levantar objetos pesados, o participar en deportes agotados; el 55.2% no se limitan nada a los esfuerzos moderados, como mover una mesa, pasar la aspiradora, caminar

más de una hora; el 55.2% no se limitan en nada en coger o llevar las bolsas de compras; el 48.4% no se limitan en nada en subir varios pisos por la escalera; el 72.4% no se limitan en nada en subir un solo piso por la escalera; el 49% no se limitan en nada en agacharse, arrodillarse o ponerse en cuclillas; el 46.4% no se limitan en nada en caminar kilómetros o más; el 52.6% no se limitan en nada en caminar varias manzanas (Varios centenares de metros); el 69.8% no se limitan en nada en caminar una sola manzana (unos 100metros); y el 80.7% no se limitan en nada en Bañarse o vestirse por sí mismo.

Tabla 10. Durante las 4 últimas semanas, ¿ha tenido alguno de los siguientes problemas en su trabajo o en sus actividades cotidianas, a causa de su salud física?

	n=192			
	Si		No	
	f	%	f	%
¿Tuvo que reducir el tiempo dedicado al trabajo o a sus actividades cotidianas?	48	25	144	75
¿Hizo menos de lo que hubiera querido hacer?	51	26.6	141	73.4
¿Tuvo dificultad para hacer algunas tareas en su trabajo o en sus actividades cotidianas?	52	27.1	140	72.9
¿Tuvo dificultad para hacer su trabajo o sus actividades cotidianas (por ejemplo, le costó más de lo normal)?	54	28.1	138	71.9

Nota. Información recolectada de la interrogante: Durante las 4 últimas semanas, ¿ha tenido alguno de los siguientes problemas en su trabajo o en sus actividades cotidianas, a causa de su salud física?; de la encuesta dirigida a los servidores públicos de la Dirección Regional de Salud Huánuco.



Nota. Información recolectada de la interrogante: Durante las 4 últimas semanas, ¿ha tenido alguno de los siguientes problemas en su trabajo o en sus actividades cotidianas, a causa de su salud física?; de la encuesta dirigida a los servidores públicos de la Dirección Regional de Salud Huánuco.

Figura 9. Durante las 4 últimas semanas, ¿ha tenido alguno de los siguientes problemas en su trabajo o en sus actividades cotidianas, a causa de su salud física

Análisis e interpretación:

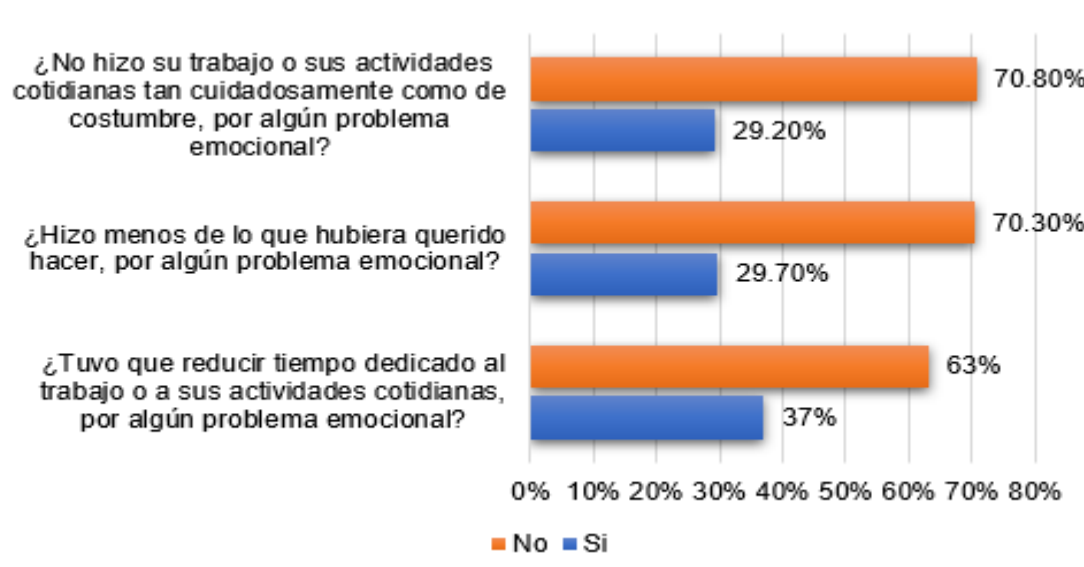
En la figura 8, al analizar los porcentajes de las siguientes preguntas: Durante las 4 últimas semanas, ¿ha tenido alguno de los siguientes problemas en su trabajo o en sus actividades cotidianas, a causa de su salud física?; se

halló que la mayor parte han contestado con el: el 75% no tuvo que reducir el tiempo dedicado al trabajo o a sus actividades cotidianas; el 73.4% no hizo menos de lo que hubiera querido hacer; el 72.9% no tuvo dificultad para hacer algunas tareas en su trabajo o en sus actividades cotidianas y el 71.9% no tuvo dificultad para hacer su trabajo o sus actividades cotidianas (por ejemplo, le costó más de lo normal).

Tabla 11. Durante las 4 últimas semanas, ¿ha tenido alguno de los siguientes problemas en su trabajo o en sus actividades cotidianas, a causa de algún problema emocional (como estar triste, deprimido, o nervioso)?

	n=192			
	Si		No	
	f	%	f	%
¿Tuvo que reducir tiempo dedicado al trabajo o a sus actividades cotidianas, por algún problema emocional?	71	37	121	63
¿Hizo menos de lo que hubiera querido hacer, por algún problema emocional?	57	29.7	135	70.3
¿No hizo su trabajo o sus actividades cotidianas tan cuidadosamente como de costumbre, por algún problema emocional?	56	29.2	136	70.8

Nota. Información recolectada de la interrogante: Durante las 4 últimas semanas, ¿ha tenido alguno de los siguientes problemas en su trabajo o en sus actividades cotidianas, a causa de algún problema emocional (como estar triste, deprimido, o nervioso) ?; de la encuesta dirigida a los servidores públicos de la Dirección Regional de Salud Huánuco.



Nota. Información recolectada de la interrogante: Durante las 4 últimas semanas, ¿ha tenido alguno de los siguientes problemas en su trabajo o en sus actividades cotidianas, a causa de algún problema emocional (como estar triste, deprimido, o nervioso) ?; de la encuesta dirigida a los servidores públicos de la Dirección Regional de Salud Huánuco.

Figura 10. Durante las 4 últimas semanas, ¿ha tenido alguno de los siguientes problemas en su trabajo o en sus actividades cotidianas, a causa de algún problema emocional (como estar triste, deprimido, o nervioso)?

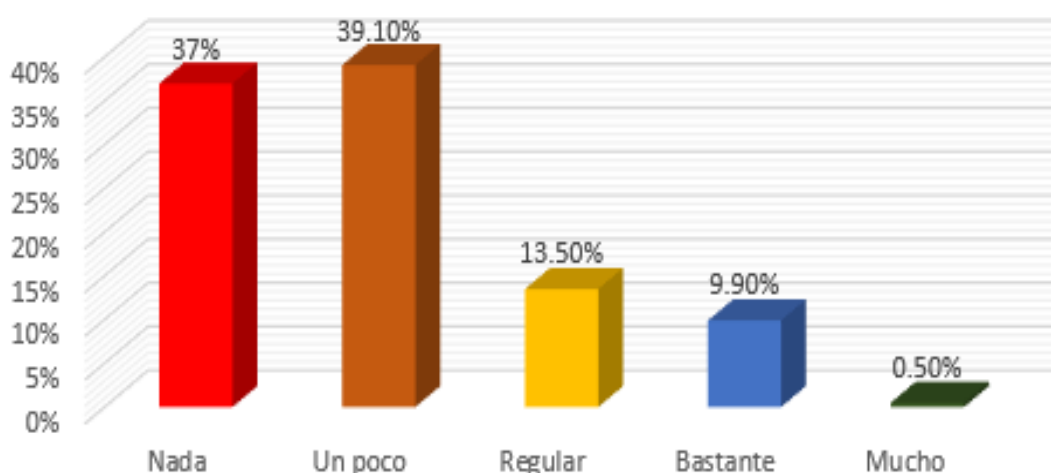
Análisis e interpretación:

En la figura 9, al analizar los porcentajes de las siguientes preguntas: Durante las 4 últimas semanas, ¿ha tenido alguno de los siguientes problemas en su trabajo o en sus actividades cotidianas, a causa de su salud física?; se halló que la mayor parte han contestado con el: 63% no tuvo que reducir tiempo dedicado al trabajo o a sus actividades cotidianas, por algún problema emocional; el 70.3% no hizo menos de lo que hubiera querido hacer, por algún problema emocional y el 70.8% no hizo su trabajo o sus actividades cotidianas tan cuidadosamente como de costumbre, por algún problema emocional.

Tabla 12. Durante las 4 últimas semanas, ¿hasta qué punto su salud física o los problemas emocionales han dificultado sus actividades sociales habituales con la familia, los amigos los vecinos u otras personas?

	n=192	
	f	%
Nada	71	37
Un poco	75	39.1
Regular	26	13.5
Bastante	19	9.9
Mucho peor ahora que hace un año	1	0.5

Nota. Información recolectada de la interrogante: Durante las 4 últimas semanas, ¿hasta qué punto su salud física o los problemas emocionales han dificultado sus actividades sociales habituales con la familia, los amigos los vecinos u otras personas?; de la encuesta dirigida a los servidores públicos de la Dirección Regional de Salud Huánuco.



Nota. Información recolectada de la interrogante: Durante las 4 últimas semanas, ¿hasta qué punto su salud física o los problemas emocionales han dificultado sus actividades sociales habituales con la familia, los amigos los vecinos u otras personas?; de la encuesta dirigida a los servidores públicos de la Dirección Regional de Salud Huánuco.

Figura 11. Durante las 4 últimas semanas, ¿hasta qué punto su salud física o los problemas emocionales han dificultado sus actividades sociales habituales con la familia, los amigos los vecinos u otras personas?

Análisis e interpretación:

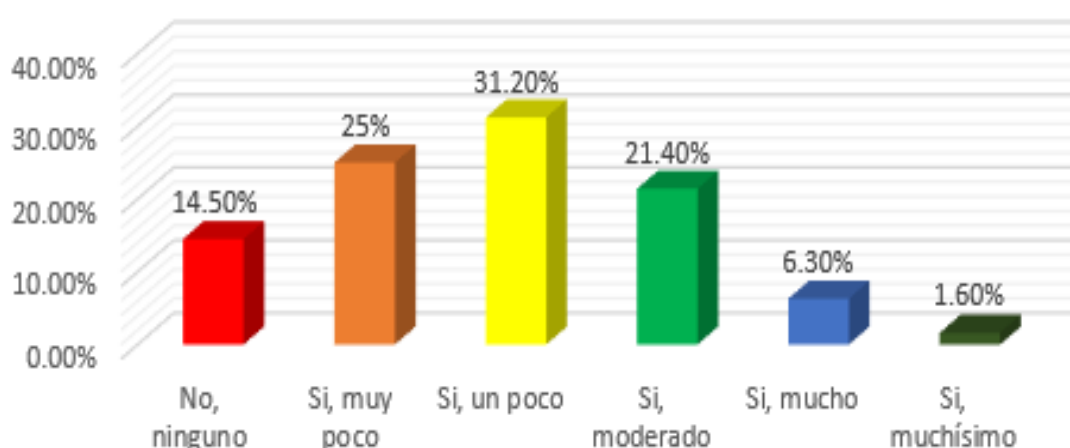
Ante la siguiente pregunta: Durante las 4 últimas semanas, ¿hasta qué punto su salud física o los problemas emocionales han dificultado sus actividades sociales habituales con la familia, los amigos los vecinos u otras personas? Los encuestados responden de la siguiente manera: Con la opción

nada 37%, el 39.1% un poco, el 13.5% regular, el 9.9% bastante y mucho 0.5%. Con ello podemos concluir que más del 38% indican en que punto su salud física o los problemas emocionales han dificultado sus actividades sociales habituales con la familia, los amigos los vecinos u otras personas durante las últimas 4 semanas es de un poco.

Tabla 13. ¿Tuvo dolor en alguna parte del cuerpo durante las 4 últimas semanas?

	n=192	
	f	%
No, ninguno	28	14.5
Si, muy poco	48	25
Si, un poco	60	31.2
Si, moderado	41	21.4
Si, mucho	12	6.3
Si, muchísimo	3	1.6

Nota. Información recolectada de la interrogante: ¿Tuvo dolor en alguna parte del cuerpo durante las 4 últimas semanas?; de la encuesta dirigida a los servidores públicos de la Dirección Regional de Salud Huánuco.



Nota. Información recolectada de la interrogante: ¿Tuvo dolor en alguna parte del cuerpo durante las 4 últimas semanas?; de la encuesta dirigida a los servidores públicos de la Dirección Regional de Salud Huánuco.

Figura 12. ¿Tuvo dolor en alguna parte del cuerpo durante las 4 últimas semanas?

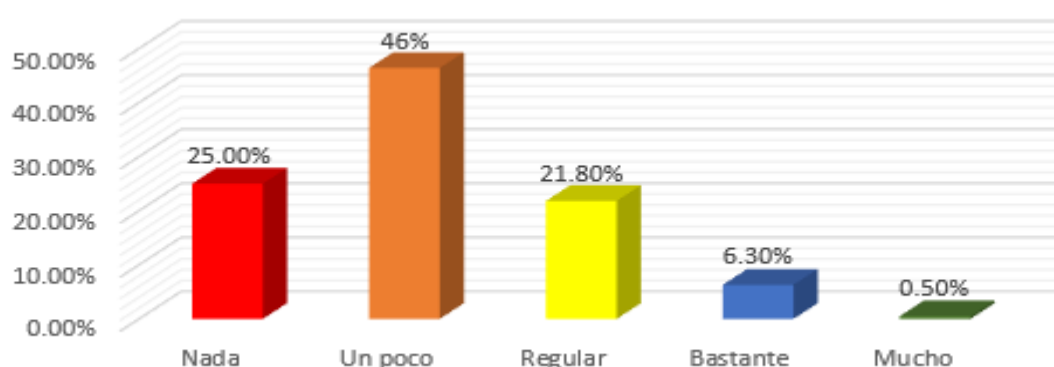
Análisis e interpretación:

Ante la siguiente pregunta: ¿Tuvo dolor en alguna parte del cuerpo durante las 4 últimas semanas? Los encuestados responden de la siguiente manera: Con la opción no, ninguno 14.5%, el 25% si, muy poco, el 31.2% si, un poco, el 21.4% si, moderado, si, mucho 6.3% y el 1.6% si, muchísimo. Con ello podemos concluir que más del 30% indican que sí, un poco han tenido dolor en alguna parte del cuerpo durante las 4 últimas semanas.

Tabla 14. Durante las 4 últimas semanas, ¿hasta qué punto el dolor ha dificultado su trabajo habitual (incluido el trabajo fuera de casa y las tareas domésticas)?

	n=192	
	f	%
Nada	48	25
Un poco	89	46.4
Regular	42	21.8
Bastante	12	6.3
Mucho	1	0.5

Nota. Información recolectada de la interrogante: Durante las 4 últimas semanas, ¿hasta qué punto el dolor ha dificultado su trabajo habitual (incluido el trabajo fuera de casa y las tareas domésticas) ?; de la encuesta dirigida a los servidores públicos de la Dirección Regional de Salud Huánuco.



Nota. Información recolectada de la interrogante: Durante las 4 últimas semanas, ¿hasta qué punto el dolor ha dificultado su trabajo habitual (incluido el trabajo fuera de casa y las tareas domésticas) ?; de la encuesta dirigida a los servidores públicos de la Dirección Regional de Salud Huánuco.

Figura 13. Durante las 4 últimas semanas, ¿hasta qué punto el dolor ha dificultado su trabajo habitual (incluido el trabajo fuera de casa y las tareas domésticas)?

Análisis e interpretación:

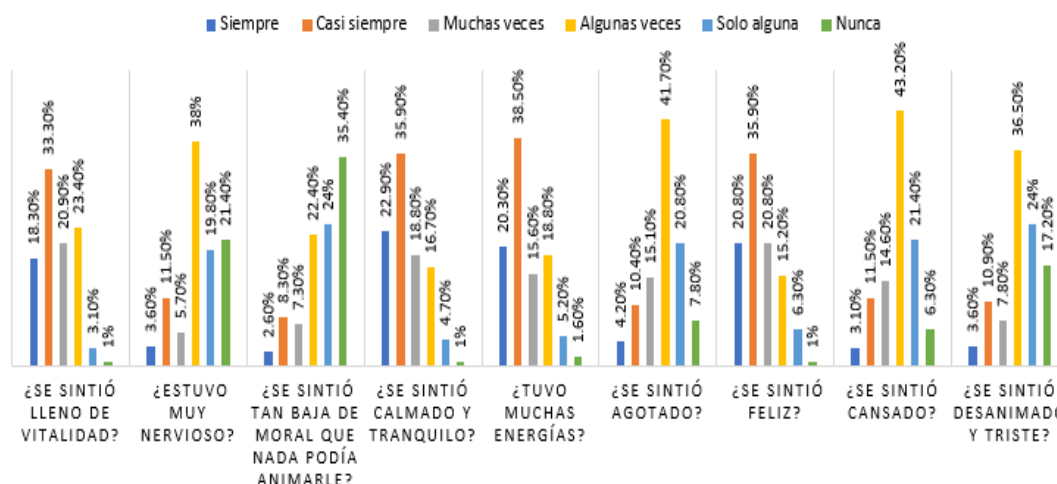
Ante la siguiente pregunta: Durante las 4 últimas semanas, ¿hasta qué punto el dolor ha dificultado su trabajo habitual (incluido el trabajo fuera de casa y las tareas domésticas)? Los encuestados responden de la siguiente manera: Con la opción nada 25%, el 46% un poco, el 21.8% regular, el 6.3% bastante y mucho el 0.5%. Con ello podemos concluir que más del 40% indican que durante las 4 últimas semanas han sentido un poco de dolor que les ha dificultado su trabajo habitual (incluido el trabajo fuera de casa y las tareas domésticas).

Tabla 15. Las preguntas que siguen se refieren a como se ha sentido y como le han ido las cosas durante las 4 últimas semanas. En cada pregunta responda lo que se parezca más a como se ha sentido usted. Durante las últimas 4 semanas ¿Cuánto tiempo...?

	n=192	
	f	%
<i>¿Se sintió lleno de vitalidad?</i>		
Siempre	35	18.3
Casi siempre	64	33.3
Muchas veces	40	20.9
Algunas veces	45	23.4
Solo una vez	6	3.1
Nunca	2	1
<i>¿Estuvo muy nervioso?</i>		
Siempre	7	3.6
Casi siempre	22	11.5
Muchas veces	11	5.7
Algunas veces	73	38
Solo una vez	38	19.8
Nunca	41	21.4
<i>¿Se sintió tan baja de moral que nada podía animarle?</i>		
Siempre	5	2.6
Casi siempre	16	8.3
Muchas veces	14	7.3
Algunas veces	43	22.4
Solo una vez	46	24
Nunca	68	35.4
<i>¿Se sintió calmado y tranquilo?</i>		
Siempre	44	22.9
Casi siempre	69	35.9
Muchas veces	36	18.8
Algunas veces	32	16.7
Solo una vez	9	4.7
Nunca	2	1
<i>¿Tuvo muchas energías?</i>		
Siempre	39	20.3
Casi siempre	74	38.5
Muchas veces	30	15.6
Algunas veces	36	18.8
Solo una vez	10	5.2
Nunca	3	1.6
<i>¿Se sintió agotado?</i>		
Siempre	8	4.2
Casi siempre	20	10.4
Muchas veces	29	15.1
Algunas veces	80	41.7
Solo una vez	40	20.8

Nunca	15	7.8
<i>¿Se sintió feliz?</i>		
Siempre	40	20.8
Casi siempre	69	35.9
Muchas veces	40	20.8
Algunas veces	29	15.2
Solo una vez	12	6.3
Nunca	2	1
<i>¿Se sintió cansado?</i>		
Siempre	6	3.1
Casi siempre	22	11.5
Muchas veces	28	14.6
Algunas veces	83	43.2
Solo una vez	41	21.4
Nunca	12	6.3
<i>¿Se sintió desanimado y triste?</i>		
Siempre	7	3.6
Casi siempre	21	10.9
Muchas veces	15	7.8
Algunas veces	70	36.5
Solo una vez	46	24
Nunca	33	17.2

Nota. Información recolectada de la interrogante: Las preguntas que siguen se refieren a como se ha sentido y como le han ido las cosas durante las 4 últimas semanas. En cada pregunta responda lo que se parezca más a como se ha sentido usted. Durante las últimas 4 semanas ¿Cuánto tiempo...?; de la encuesta dirigida a los servidores públicos de la Dirección Regional de Salud Huánuco.



Nota. Información recolectada de la interrogante: Las preguntas que siguen se refieren a como se ha sentido y como le han ido las cosas durante las 4 últimas semanas. En cada pregunta responda lo que se parezca más a como se ha sentido usted. Durante las últimas 4 semanas ¿Cuánto tiempo...?; de la encuesta dirigida a los servidores públicos de la Dirección Regional de Salud Huánuco.

Figura 14. Las preguntas que siguen se refieren a como se ha sentido y como le han ido las cosas durante las 4 últimas semanas. En cada pregunta responda lo que se parezca más a como se ha sentido usted. Durante las últimas 4 semanas ¿Cuánto tiempo...?

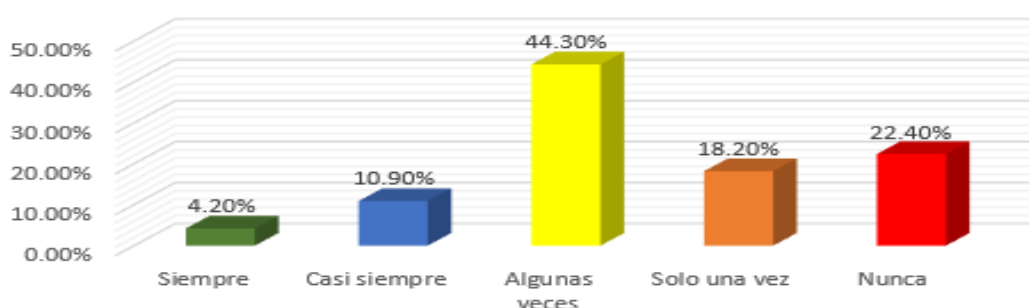
Análisis e interpretación:

En la figura 13, al analizar los porcentajes de las siguientes preguntas: Las preguntas que siguen se refieren a como se ha sentido y como le han ido las cosas durante las 4 últimas semanas. En cada pregunta responda lo que se parezca más a como se ha sentido usted. Durante las últimas 4 semanas ¿Cuánto tiempo...?; se halló que la mayor parte han contestado con el: 33.3% casi siempre se sintió lleno de vitalidad; el 21.4% nunca estuvo muy nervioso; el 35.4% nunca se sintió tan baja de moral que nada podía animarle; el 35.9% casi siempre se sintió calmado y tranquilo; el 38.5% casi siempre tuvo muchas energías; el 41.7% algunas veces se sintió agotado; el 35.9% casi siempre se sintió feliz; el 43.2% algunas veces se sintió cansado y el 36.5% algunas veces se sintió desanimado y triste.

Tabla 16. Durante las 4 últimas semanas, ¿con qué frecuencia la salud física o los problemas emocionales le han dificultado sus actividades sociales (como visitar a los amigos o familiares)?

	n=192	
	f	%
Siempre	8	4.2
Casi siempre	21	10.9
Algunas veces	85	44.3
Solo una vez	35	18.2
Nunca	43	22.4

Nota. Información recolectada de la interrogante: Durante las 4 últimas semanas, ¿con qué frecuencia la salud física o los problemas emocionales le han dificultado sus actividades sociales (como visitar a los amigos o familiares) ?; de la encuesta dirigida a los servidores públicos de la Dirección Regional de Salud Huánuco.



Nota. Información recolectada de la interrogante: Durante las 4 últimas semanas, ¿con qué frecuencia la salud física o los problemas emocionales le han dificultado sus actividades sociales (como visitar a los amigos o familiares) ?; de la encuesta dirigida a los servidores públicos de la Dirección Regional de Salud Huánuco.

Figura 15. Durante las 4 últimas semanas, ¿con qué frecuencia la salud física o los problemas emocionales le han dificultado sus actividades sociales (como visitar a los amigos o familiares)?

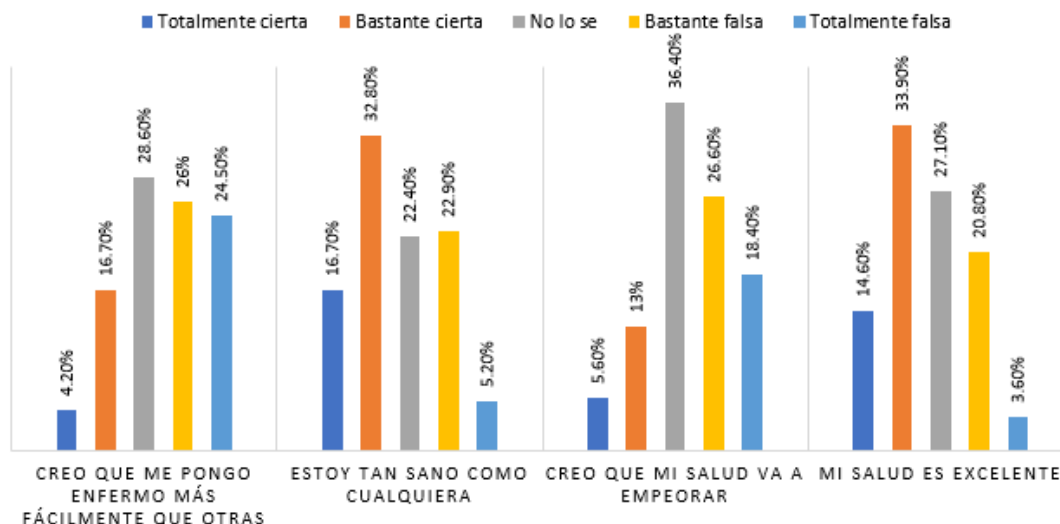
Análisis e interpretación:

Ante la siguiente pregunta: Durante las 4 últimas semanas, ¿con qué frecuencia la salud física o los problemas emocionales le han dificultado sus actividades sociales (como visitar a los amigos o familiares)? Los encuestados responden de la siguiente manera: Con la opción siempre 4.2%, el 10.9% casi siempre, el 44.3% algunas veces, el 18.2% solo una vez y nunca el 22.4%. Con ello podemos concluir que más del 40% durante las 4 últimas semanas, la frecuencia de la salud física o los problemas emocionales le han dificultado sus actividades sociales (como visitar a los amigos o familiares) en algunas veces.

Tabla 17. Por favor, diga si le parece CIERTAS o FALSAS cada una de las siguientes frases

	n=192	
	f	%
<i>Creo que me pongo enfermo más fácilmente que otras</i>		
Totalmente cierta	8	4.2
Bastante cierta	32	16.7
No lo se	55	28.6
Bastante falsa	50	26
Totalmente falsa	47	24.5
<i>Estoy tan sano como cualquiera</i>		
Totalmente cierta	32	16.7
Bastante cierta	63	32.8
No lo se	43	22.4
Bastante falsa	44	22.9
Totalmente falsa	10	5.2
<i>Creo que mi salud va a empeorar</i>		
Totalmente cierta	11	5.6
Bastante cierta	25	13
No lo se	70	36.4
Bastante falsa	51	26.6
Totalmente falsa	35	18.4
<i>Mi salud es excelente</i>		
Totalmente cierta	28	14.6
Bastante cierta	65	33.9
No lo se	52	27.1
Bastante falsa	40	20.8
Totalmente falsa	7	3.6

Nota. Información recolectada de la interrogante: Por favor, diga si le parece CIERTAS o FALSAS cada una de las siguientes frases; de la encuesta dirigida a los servidores públicos de la Dirección Regional de Salud Huánuco.



Nota. Información recolectada de la interrogante: Por favor, diga si le parece CIERTAS o FALSAS cada una de las siguientes frases; de la encuesta dirigida a los servidores públicos de la Dirección Regional de Salud Huánuco.

Figura 16. Por favor, diga si le parece ciertas o falsas cada una de las siguientes frases

Análisis e interpretación:

En la figura 15, al analizar los porcentajes de las siguientes preguntas: Por favor, diga si le parece CIERTAS o FALSAS cada una de las siguientes frases; se halló que la mayor parte han contestado con el: 28.6% no lo saben si es que se ponen enfermo más fácilmente que otras; el 32.8% son bastantes ciertos que están sano como cualquiera; el 36.4% no lo saben que su salud va a empeorar y el 33.9% es bastante cierto que su salud es excelente.

4.2. CONTRATACIÓN DE HIPÓTESIS

4.2.1. HIPÓTESIS GENERAL

Ha: Las condiciones de trabajo se relacionan en la satisfacción laboral de los Servidores Públicos de la Dirección Regional de Salud Huánuco, 2022.

Ho: Las condiciones de trabajo no se relacionan en la satisfacción laboral de los Servidores Públicos de la Dirección Regional de Salud Huánuco, 2022.

Tabla 18. Correlaciones de hipótesis general

		CONDICIONES DE TRABAJO	SATISFACCIÓN LABORAL
CONDICIONES DE TRABAJO	Correlación de Pearson	1	0,110
	Sig. (bilateral)		0,130
	N	192	192
SATISFACCIÓN LABORAL	Correlación de Pearson	,110	1
	Sig. (bilateral)	,130	
	N	192	192

Fuente. IBM SPSS Statistics.

Interpretación:

Al observar la tabla 18 y al tratarse de dos variables cuantitativas, el coeficiente de correlación R de Pearson 0.110 que nos indica que existe una correlación positiva muy baja, demostrando así, que las condiciones de trabajo se relacionan de manera positiva con la satisfacción laboral de los Servidores Públicos de la Dirección Regional de Salud Huánuco, 2022, tiene relación con la satisfacción laboral. Por tanto, se acepta la hipótesis alterna y se rechaza la nula.

4.2.2. HIPÓTESIS ESPECIFICA N°1

Ha₁: Las condiciones del entorno en cuanto al ruido, iluminación y temperatura se relacionan de una manera positiva en la satisfacción laboral de los Servidores Públicos de la Dirección Regional de Salud - Huánuco, 2022.

Ho₁: Las condiciones del entorno en cuanto al ruido, iluminación y temperatura no se relacionan de una manera positiva la satisfacción laboral de los Servidores Públicos de la Dirección Regional de Salud - Huánuco, 2022.

Tabla 19. Correlaciones de hipótesis específica 1

		Condiciones del entorno	SATISFACC IÓN LABORAL
Condiciones del entorno	Correlación de Pearson	1	0,086
	Sig. (bilateral)		0,033
	N	192	192
SATISFACCIÓN LABORAL	Correlación de Pearson	,086	1
	Sig. (bilateral)	,033	
	N	192	192

Fuente. IBM SPSS Statistics.

Interpretación:

Al observar la tabla 19 y al tratarse de la dimensión Condiciones del entorno y la variable Satisfacción laboral, el coeficiente de correlación R de Pearson 0.086 que nos indica que existe una correlación positiva muy baja, demostrando así, que las condiciones del entorno en cuanto al ruido, iluminación y temperatura se relacionan de una manera positiva a la satisfacción laboral de los Servidores Públicos de la Dirección Regional de Salud - Huánuco, 2022.

Por tanto, se acepta la hipótesis alterna y se rechaza la nula.

4.2.3. HIPÓTESIS ESPECIFICA N°2

Ha₂: La carga de trabajo en cuanto a la carga física, carga mental, y fatiga se relaciona de una manera positiva con la satisfacción laboral de los Servidores Públicos de la Dirección Regional de Salud Huánuco, 2022.

Ho₂: La carga de trabajo en cuanto a la carga física, carga mental, y fatiga no se relaciona de una manera positiva con la satisfacción laboral de los Servidores Públicos de la Dirección Regional de Salud Huánuco, 2022.

Tabla 20. Correlaciones de hipótesis específica 2

		Carga de trabajo	SATISFACCIÓN LABORAL
Carga de trabajo	Correlación de Pearson	1	,068
	Sig. (bilateral)		,022
	N	192	192
SATISFACCIÓN LABORAL	Correlación de Pearson	,068	1
	Sig. (bilateral)	,022	
	N	192	192

Fuente. IBM SPSS Statistics.

Interpretación:

Al observar la tabla 20 y al tratarse de la dimensión Carga del trabajo y la variable Satisfacción laboral, el coeficiente de correlación R de Pearson 0.068 nos indica que existe una correlación positiva muy baja, demostrando así que la carga de trabajo; carga física, carga mental, y fatiga se relaciona de una manera positiva con la satisfacción laboral de los Servidores Públicos de la Dirección Regional de Salud Huánuco, 2022. Por tanto, se acepta la hipótesis alterna y se rechaza la nula.

4.2.4. HIPÓTESIS ESPECIFICA N°3

Ha₃: El lugar del trabajo se relaciona de una manera positiva con la satisfacción laboral de los Servidores Públicos de la Dirección Regional de Salud Huánuco, 2022.

Ho₃: El lugar del trabajo no se relaciona de una manera positiva con la satisfacción laboral de los Servidores Públicos de la Dirección Regional de Salud Huánuco, 2022.

Tabla 21. Correlaciones de hipótesis específica 3

		Lugar de trabajo	SATISFAC CIÓN LABORAL
Lugar de trabajo	Correlación de Pearson	1	,301
	Sig. (bilateral)		,000
	N	192	192
SATISFACCIÓN LABORAL	Correlación de Pearson	,301	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	192	192

Fuente. IBM SPSS Statistics.

Interpretación:

Al observar la tabla 21 y al tratarse de la dimensión Lugar de trabajo y la variable Satisfacción laboral, el coeficiente de correlación R de Pearson 0.301 que nos indica que existe una correlación positiva baja, demostrando así, que el lugar del trabajo se relaciona de una manera positiva con la satisfacción laboral de los Servidores Públicos de la Dirección Regional de Salud Huánuco, 2022, tiene relación con la satisfacción laboral.

Por tanto, se acepta la hipótesis alterna y se rechaza la nula.

CAPÍTULO V

DISCUSIÓN DE RESULTADOS

5.1. PARA LA SOLUCIÓN DEL PROBLEMA

- Se planteó, ¿Qué relación existe entre las condiciones de trabajo y la satisfacción laboral de los Servidores Públicos de la Dirección Regional de Salud Huánuco, 2022? Al respecto, Spyropoulos⁽²⁰⁾ lo manifiesta como aquellos factores que van influenciar en el bienestar físico de los trabajadores, así mismo a las Múltiples condiciones la cual van a permitir que pueda lograrse el término de una labor encomendada y así como el ambiente donde se ha logrado realizarse, siendo de mucha importancia que las condiciones no perjudiquen la salud del personal que labora, manteniendo sus condiciones física, psíquica y social, determinadas por la OMS. Estas Condiciones correspondientes al Ámbito Laboral se aboca más a la realización de una tarea concretada tomando principalmente los factores intrínsecos como el entorno organizacional y el entorno físico de cada trabajo, cuando se habla del entorno organizacional se debe mencionar el tipo de contrato, tamaño de la empresa, horarios, entre otros.
- En relación al primer problema específico, ¿De qué manera las condiciones del entorno como ruido, iluminación y temperatura se relaciona con la satisfacción laboral? Al respecto Castillo y Prieto⁽²¹⁾ señalan que la iluminación, los ruidos, la sensación térmica, recursos de tipo físico y material; siendo estos factores que pueden producir alteraciones a la salud de los empleados, pues no están en condiciones óptimas dentro del ambiente de trabajo. En este punto cabe mencionar que el esfuerzo físico es uno de los factores que tiene mayor predisposición a causar dolencias en el trabajador; ya que favorece la aparición de sobreesfuerzo y cansancio corporal, causando de un desgaste elevado de energía, pues se realiza de manera cotidiana
- En relación al segundo problema específico, ¿De qué manera la carga de trabajo en como carga física, carga mental, y fatiga se relaciona con la

satisfacción laboral? Al respecto Según Oré, señala que la misma organización en la parte laboral condicionan de manera constante las distancias que el personal de enfermería debe realizar, sin contar la existencia del uso de escalas y de manera principal el hecho de que los enfermeros también realizan cargas de gran peso y el uso de posturas incómodas para poder brindar los cuidados adecuados a los pacientes y las evaluaciones del mismo. Un profesional de enfermería tiene entre un 16% a 30% de tiempo en un turno de trabajo asumiendo posturas inadecuadas que afectan su salud.

- Finalmente, con el tercer problema específico, ¿De qué manera el lugar de trabajo se relaciona con la satisfacción laboral? Al respecto según el art. 63° de la Ley de Contratos de Trabajo establece que las partes están obligadas a obrar de buena fe, ajustando su conducta a lo que es propio de un buen empleador y un buen trabajador. Así mismo, además de mantener un vínculo de mutuo respeto entre la posición suficiente (dadora de empleo) y el hipo suficiente (trabajador), es necesario crear un ambiente en el que se desarrollen excelentes relaciones interpersonales entre superiores y colaboradores, entre pares, con los clientes y proveedores, de modo que se humanice el trabajo elevando la calidad de vida laboral. Las relaciones y el entorno de trabajo no deben, bajo ningún punto de vista, ofender ni mancillar la dignidad humana.

5.2. SUSTENTACIÓN CONSISTENTE Y COHERENTE DE SU PROPUESTA

Estos resultados nos demuestran que es importante las condiciones de trabajo para la satisfacción laboral de los Servidores Públicos de la Dirección Regional de Salud Huánuco, Tomando en cuenta que para que los servidores públicos permanezcan interesados y dispuestos a realizar sus actividades, es importante proporcionarles las mejores condiciones de trabajo y la autonomía en la realización de las mismas, favoreciendo un ambiente propicio, evitando conflictos entre compañeros y superiores, así como suministrando medios que les incentiven a desarrollarse dentro de la institución para que así pueda obtener resultados satisfactorios como se muestra en la tabla 18 donde nos

indica que existe una correlación positiva muy baja entre las variables con una correlación de (0.110) por lo que se requiere mejorar con las recomendaciones correspondientes.

Los antecedentes al trabajo como del investigador Lázaro⁽¹²⁾, en su estudio titulado “*Satisfacción laboral y condiciones de trabajo del personal de enfermería de un hospital público, Callao - 2019*”, concluye que la relación es positiva, y moderada, interpretando que a mayores condiciones laborales entonces mayor será la satisfacción laboral. Respeto a la relación entre las condiciones personales y ambientales con la satisfacción laboral del personal de enfermería, no hubo una relación significativa, a diferencia de las condiciones de carga física y mental, el cual, si presentó una relación significativa y directa, pero de nivel moderado, interpretando que, a mejores condiciones en la carga física y mental, mayor será la satisfacción laboral en el personal de salud.

Evidentemente queda demostrado con los resultados de las encuestas que nuestra propuesta planteada inicialmente es verídica al plantear que existe una relación positiva muy baja, con un coeficiente de correlación R de Pearson de 0.110, que nos indica que existe una correlación positiva muy baja demostrándose así que las condiciones de trabajo influyen en la satisfacción laboral de los Servidores Públicos de la Dirección Regional de Salud Huánuco, 2022.

5.3. PROPUESTA DE NUEVA HIPÓTESIS

Después de la revisión del marco teórico que nos ha facilitado comprobar la correlación entre las condiciones de trabajo y la satisfacción laboral de los Servidores Públicos de la Dirección Regional de Salud Huánuco, planteamos nuevas hipótesis que parten de los resultados de la aplicación de la encuesta sobre las condiciones de trabajo. Siendo esta variable muy importante y amplia para su estudio, propongo nueva hipótesis al querer demostrar cual sería la efectividad en las diversas organizaciones. Como investigador propongo esta nueva línea de investigación a fin de que alguna otra persona que quiera investigarlo lo ejecute, y demuestre cual es el nivel de efectividad.

Los nuevos estudios que propongo es sobre las condiciones de trabajo y su influencia en el Desempeño Laboral de los Servidores Públicos, y la otra propuesta es sobre las condiciones de trabajo en la calidad de vida laboral de los Servidores Públicos, estos estudios pueden ser aplicadas en cualquier ámbito, ya sea un hospital, una municipalidad, una dirección regional, entre otros.

Por ello planteo las siguientes hipótesis:

- ✓ Hipótesis 1: Las Condiciones de Trabajo y su influencia en el Desempeño Laboral de los Servidores Públicos de la Dirección Regional de Salud - Huánuco, 2022.
- ✓ Hipótesis 2: Las Condiciones de Trabajo en la calidad de vida laboral de los Servidores Públicos de la Dirección Regional de Salud - Huánuco, 2022.

CONCLUSIONES

- 1) Se determinó que, las condiciones de trabajo se relacionan con la satisfacción laboral de los Servidores Públicos de la Dirección Regional de Salud Huánuco, 2022, demostrado en la tabla 18, según la tabla de los niveles de significancia se obtuvo como resultado un coeficiente de la correlación de Pearson de $r=0,110$ lo que indica que existe una correlación positiva muy baja. Por tanto, se acepta la hipótesis alterna y se rechaza la nula.
- 2) Se determinó que, las condiciones del entorno en cuanto al ruido, iluminación y temperatura se relacionan de una manera positiva la satisfacción laboral de los Servidores Públicos de la Dirección Regional de Salud Huánuco, 2022, demostrado en la tabla 19, según la tabla de los niveles de significancia se obtuvo como resultado un coeficiente de la correlación de Pearson de $r=0,086$ lo que indica que existe una correlación positiva muy baja. Por tanto, se acepta la hipótesis alterna y se rechaza la nula.
- 3) Se determinó que, la carga de trabajo en cuanto a la carga física, carga mental, y fatiga se relaciona de una manera positiva con la satisfacción laboral de los Servidores Públicos de la Dirección Regional de Salud Huánuco, 2022, demostrado en la tabla 20, según la tabla de los niveles de significancia se obtuvo como resultado un coeficiente de la correlación de Pearson de $r=0,068$ lo que indica que existe una correlación positiva muy baja. Por tanto, se acepta la hipótesis alterna y se rechaza la nula.
- 4) Se determinó que, el lugar del trabajo se relaciona de una manera positiva con la satisfacción laboral de los Servidores Públicos de la Dirección Regional de Salud Huánuco, 2022, demostrado en la tabla 21, según la tabla de los niveles de significancia se obtuvo como resultado un coeficiente de la correlación de Pearson de $r=0,301$ lo que indica que existe una correlación positiva baja. Por tanto, se acepta la hipótesis alterna y se rechaza la nula.

RECOMENDACIONES

- 1) Se recomienda al Director de DIRESA, mejorar las condiciones de trabajo de la entidad para que así esta pueda lograr una mayor satisfacción en los servidores así como implementar programas de acción permanentes en pro de la mejoría de los posibles deterioros de dichas condiciones y prevención de la misma para así garantizar la estabilidad laboral de los servidores, así también brindar capacitación permanente los servidores para que de esta manera se encuentren actualizados en el ámbito de las funciones que desarrollen.
- 2) Se recomienda al Director de la DIRESA, mejorar las condiciones de trabajo en la que los servidores desarrollen sus funciones, tales como: la iluminación, el ruido y las temperaturas extremas que sufren los servidores en algunas oficinas de la administración central, la ampliación o el cambio de oficinas donde existe hacinamiento y falta de mobiliario ya que genera incomodidad para poder realizar las funciones, mejorando todo esto conllevará a una satisfacción por parte de los servidores.
- 3) Se recomienda a través del Director de la DIRESA al área de Recursos Humanos, evitar las rotaciones del personal sin previa evaluación ya que eso crea inestabilidad emocional, fatiga y frustración, de esa forma se reducirá conflictos interpersonales entre los trabajadores así mismo realizar proyectos de mejora para los trabajadores generando incentivos que motive al trabajador a realizar sus funciones de manera más satisfactoria, así también evaluar el periodo de descanso.
- 4) Se recomienda al Director de la DIRESA, mejorar el lugar de trabajo ya que es tedioso concentrarse en sus labores por el ruido ambiental que existe, por lo mismo evaluar la modalidad de trabajo que desarrollan, que podría ser mixta o teletrabajo así mismo evaluar la posibilidad de crear espacios de relajación en cada uno de las áreas para una mejor satisfacción.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

1. Rosales , P. , Medaly M. Condiciones de trabajo y satisfacción laboral del personal del nivel operativo de la empresa de seguridad privada Calderón & Ventura S.A.C. provincia de Huancayo 2020. Tesis Pregado. Lima: Universidad Continental; 2021.
2. Reyes A. Condiciones laborales y la satisfacción laboral de los colaboradores de la Comisión Nacional para el Desarrollo y Vida sin Drogas - Oficina Zonal Tarapoto, año 2016. Tesis de Maestría. Tarapoto: Universidad Cesar Vallejo; 2016.
3. Levaggi V. Organización Internacional del Trabajo. [Online].; 2004 [cited 2022 julio 25. Available from: https://www.ilo.org/americas/sala-de-prensa/WCMS_LIM_653_SP/lang--es/index.html.
4. Organización Internacional del Trabajo. [Online].; 2020 [cited 2022 Julio 25. Available from: <https://www.ilo.org/global/topics/safety-and-health-at-work/lang--es/index.html>.
5. Organización Mundial de la Salud. [Online].; 2017 [cited 2020 julio 24. Available from: <https://www.who.int/es/news-room/fact-sheets/detail/protecting-workers'-health>.
6. Huamaní J. Condiciones de Trabajo y Satisfacción laboral en conductores de una empresa de transporte de carga con base en Juliaca 2020. Tesis de Mestría. Lima: Universidad Peruana Cayetano Heredia; 2021.
7. Abenza J. Factores que influyen en la satisfacción laboral del personal de enfermería del hospital Juan Tanca Marengo “SOLCA” 2018. Tesis de Doctorado. Murcia: Universidad de Murcia; 2020.
8. Lamilla G. Factores que influyen en la satisfacción laboral del personal de enfermería del hospital Juan Tanca Marengo “SOLCA” 2018. Tesis de Maestría. Guayaquil: Universidad Católica de Santiago de Guayaquil; 2019.

9. Vallellano M. La Satisfacción laboral en profesiones asistenciales: de la investigación comparativa en Trabajo Social a una propuesta de intervención. Tesis Doctoral. Madrid: Universidad Complutense de Madrid; 2019.
10. Riquelme L, Soto M, Torres M. Relación entre las condiciones de trabajo y estrés laboral en madres académicas de la Universidad del Bío Bío, Sede Chillán - Concepción 2018. Tesis de Pregrado. Chillán: Universidad del Bio Bio; 2018.
11. Sosa D. Condiciones Laborales de los docentes de Educación Secundaria. Tesis de Pregrado. La Pampa: Universidad Nacional de La Pampa; 2018.
12. Lázaro N. Satisfacción laboral y condiciones de trabajo del personal de enfermería de un hospital público, Callao – 2019. Tesis de Pregrado. Callao: Universidad Cesar Vallejo; 2019.
13. Ore E, Soto C. Satisfacción Laboral y Condiciones de Trabajo del Enfermero en el servicio de medicina del hospital Guillermo Kaelin de la Fuente, Lima - 2018. Tesis de Pregrado. Lima: Universidad Norbert Wiener ; 2019.
14. Ccari N. Relación de la satisfacción laboral del personal de Enfermería y las condiciones de trabajo hospitalario en Emergencia del Hospital Regional del Cusco. Tesis de Pregrado. Lima: Universidad Cesar Vallejo; 2018.
15. Uribe C. Condición Laboral y Satisfacción de la enfermera del Hospital Augusto Hernández Mendoza. Tesis de Doctorado. Arequipa: Universidad Nacional de San Agustín de Hipona; 2017.
16. Eugenio K. Satisfacción Laboral en los trabajadores del personal de Salud de un hospital de nivel II – I del Distrito de Bambamarca, Provincia Hualgayoc, Departamento Cajamarca. Tesis de Pregrado. Cajamarca: Universidad Privada Antonio Guillermo; 2019.

17. Mendoza A. Satisfacción Laboral en los trabajadores del personal de Salud de un hospital de nivel II – I del Distrito de Bambamarca, Provincia Hualgayoc, Departamento Cajamarca. Tesis de Pregrado. Huánuco: Universidad de Huánuco; 2019.
18. Cabello D. Satisfacción Laboral del profesional de enfermería en relación a las coberturas de los servicios de Salud de la etapa de vida niño-Centro de Salud Las Moras- Huánuco, 2017. Tesis de Maestría. Huánuco: Universidad de Huánuco; 2019.
19. Espinoza E. Clima Organizacional y Satisfacción Laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial De Huánuco, Gerencia de Planificación y Presupuesto – 2019. Tesis de Maestría. Huánuco: Universidad de Huánuco; 2021.
20. Spyropoulos G. Seminario sobre productividad y política de empleo. Ministerio de Economía. 1980.
21. Castillo J, Prieto C. Condiciones de trabajo. Un enfoque renovador de la sociología del trabajo: CIS; 2008.
22. Useche L. Fatiga laboral. Avances en enfermería. 1992.
23. Nochebuena J. Índice de condiciones de trabajo. Análisis de las condiciones de trabajo en México en el periodo 2000-2010. Tesis de Maestría. Pachuca: Universidad Autónoma del Estado de Hidalgo; 2013.
24. Nicolaci M. Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo (CyMAT). Hologramática. 2008; 5(8).
25. Contreras J, RS, Abrajan G. Grado de satisfacción laboral y condiciones de trabajo: una exploración cualitativa. Enseñanza e Investigación en Psicología. 2009; 14(1).
26. Mohr J. Grado de satisfacción laboral y condiciones de trabajo: una exploración cualitativa. Enseñanza e investigación en Psicología. Organización Mundial de la Salud. 2006.

27. Organización Mundial de la Salud. Enfermedades profesionales entre el personal sanitario en la República Checa. Red Mundial de Salud Ocupacional. 2005; 8(6).
28. National Institute for Occupational Safety and Health. Trabajadores de Salud. 2016.
29. Tennessee L, Padilla M. Salud y Seguridad de los trabajadores del Sector Salud. Manual para Gerentes y Administradores. Organización Panamericana de la Salud. 2005.
30. Dirección General de Salud Ambiental. Plan Nacional de Prevención del VHB, VIH y la TB por Riesgo Ocupacional en los trabajadores de Salud 2010 - 2015. 2010.
31. Cano M, Cicirello S, López A, Aguilar M. Marco actual del suicidio e ideas suicidas en personal sanitario. Medicina y Seguridad del Trabajo. 2014 enero; 60(234).
32. Chilca M, Perez W, Loayza J, Huapaya F. Información de Recursos Humanos en el Sector Salud, Perú 2017. Ministerio de Salud. 2018.
33. MHEducation. [Online]. [cited 2022 julio 24. Available from: <https://www.mheducation.es/bcv/guide/capitulo/8448171586.pdf>.
34. Hannoun J. Satisfacción laboral. Tesis Doctoral. Universidad Nacional de Cuyo; 2011.
35. García M. Clima Organizacional y su diagnóstico: Una aproximación conceptual. Cuadernos de Administración. 2009; 42.
36. Sánchez P, Sanchez M, Gonzales M, Sánchez F. Características organizacionales de la satisfacción laboral en España. Revista de Administración de Empresas. 2011; 54.
37. Jefferson, A. Programa de satisfacción laboral para el personal de una compañía multinacional con sede en Guatemala, prestadora de servicios de valor agregado en telecomunicaciones para región de Latinoamérica y

estados unidos ubicada en la ciudad de Guatemala. Tesis de Maestría. Guatemala: Universidad de San Carlos de Guatemala; 2014.

38. Anaya D, Suárez J.. La Escala de Satisfacción Laboral Versión para Orientadores (ESL-VO) como recurso para la evaluación de la Satisfacción Laboral. Revista de Investigación Científica. 2004; 22(2).
39. Pacora J. Condiciones Laborales y Satisfacción de los trabajadores de limpieza publica de la Municipalidad Distrital de Huaura, 2019. Tesis de Pregrado. Huacho: Universidad Nacional José Faustino Sanchez Carrión; 2021.
40. Portero S, Vaquero M. Desgaste profesional, estrés y satisfacción laboral del personal de enfermería en un hospital universitario. Rev. Latino-Am. Enfermagem. 2015; 23(3).
41. Frederick H. Motivación laboral y gestión de recursos humanos en la teoría de Herzberg. Gestión en el tercer milenio. 2005; 8(15).
42. Dienes E. El bienestar subjetivo. Intervención psicosocial. 1994; 3(8).
43. Ramírez L. Relaciones interpersonales en el ámbito laboral. 2019.
44. Perez J, Merino M. Definición.de. [Online].; 2017 [cited 2022 julio 25. Available from: <https://definicion.de/desmotivacion/#:~:text=%2DEl%20sufijo%20%E2%80%9C%2Dcion%E2%80%9D,no%20encuentra%20est%C3%ADmulos%20para%20actuar.>
45. Software Delsol. [Online].; 2019 [cited 2022 julio 25. Available from: <https://www.sdelosol.com/glosario/eficacia/#:~:text=Eficacia%20es%20la%20capacidad%20de,la%20forma%20m%C3%A1s%20%C3%B3ptima%20posible.>
46. Gob.mex. [Online].; 2016 [cited 2022 julio 24. Available from: <https://www.inadem.gob.mx/eficiencia-eficacia-y-productividad-en-una-empresa/#:~:text=Eficiencia%3A%20Se%20refiere%20a%20lograr,adecuado%20control%20de%20la%20calidad.>

47. Definición.de. [Online].; 2011 [cited 2022 julio 24. Available from:
<https://definicion.de/satisfaccion/#:~:text=Satisfacci%C3%B3n%2C%20del%20lat%C3%ADn%20satisfactio%2C%20es,merito%20o%20deshacer%20un%20agravio.>
48. Hernández R, Fernández C, Baptista P. Metodología de la Investigación. Mac Graw Hill Interamericana. 2010.
49. R. H, Fernández C, Baptista P. Método y Diseño de la Investigación. Mac Graw Hill Interamericana. 2006; 7(2).
50. Hernández R, Fernández C, Baptista P. Metodología de la Investigación. Mac Graw Hill Interamericana. 2014.
51. Carrasco S. Metodología de la Investigación científica. San Marcos. 2005.
52. Burr H, Berthelsen H, Moneada S, Nubling M, Dupret E, Demiral Y, Oudyk J, Kristensen E, Lloréns C, Navarro A, Lincke H, Bocéréan C, Sahan C, Smith P y Pohrt A. La tercera Versión del Cuestionario Psicosocial de Copenhague. OSRI. 10 (4), 482 – 503.
<https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S2093791118302725?via%3Dihub#tbl2>
53. Vilaguit G, Ferrer M, Rajimil L, Rebollo P, Permanyer G, Quintana J, Santed R, Valderas J, Ribera A, Domingo A y Alonso J. El cuestionario de Sald SF – 36 español: una década de experiencia y nuevos desarrollos. Gaceta Sanitaria. 19(2).
https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=s0213-91112005000200007

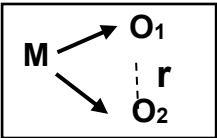
COMO CITAR ESTE TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

Quispe K. Eficacia de suplementación con multimicronutrientes - chispita en la prevención de anemia en Niños menores de 3 años en Centro de Salud Llata, Huánuco – 2019 [Internet] Huánuco: Universidad de Huánuco; 2025 [Consultado]. Disponible en: <http://...>

ANEXOS

ANEXO 1

MATRIZ DE CONSISTENCIA

TÍTULO	PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES	METODOLOGÍA
“CONDICIONES DE TRABAJO RELACIONADAS A LA SATISFACCIÓN LABORAL DE LOS SERVIDORES PÚBLICOS DE LA DIRECCIÓN REGIONAL DE SALUD HUÁNUCO, 2022”	Problema General - ¿Qué relación existe entre las condiciones de trabajo y la satisfacción laboral de los Servidores Públicos de la Dirección Regional de Salud Huánuco, 2022?	Objetivo General - Determinar la relación que existe entre las condiciones de trabajo y la satisfacción laboral de los Servidores Públicos de la Dirección Regional de Salud Huánuco, 2022.	Hipótesis General HG: Las condiciones de trabajo se relacionan de una manera positiva con la satisfacción laboral de los Servidores Públicos de la Dirección Regional de Salud Huánuco, 2022.	Variable 1: CONDICIONES DE TRABAJO Dimensiones - Condiciones del entorno. - Carga de trabajo. - Lugar de trabajo.	Tipo: Aplicada Enfoque: Cuantitativo Alcance: Descriptivo-Correlacional Diseño: 
	Problemas Específicos - ¿De qué manera las condiciones del entorno en cuanto al ruido, iluminación y temperatura se relaciona con la satisfacción laboral? - ¿De qué manera la carga de trabajo en cuanto a la carga física, carga mental, y fatiga se relaciona con la satisfacción laboral?	Objetivos Específicos - Determinar de qué manera las condiciones del entorno en cuanto al ruido, iluminación y temperatura se relaciona con la satisfacción laboral de los Servidores Públicos de la Dirección Regional	Hipótesis específicas HE1: Las condiciones del entorno en cuanto al ruido, iluminación y temperatura se relacionan de una manera positiva la satisfacción laboral de los Servidores Públicos de la Dirección Regional	Variable 2: SATISFACCIÓN LABORAL Dimensiones - Factores extrínsecos - Factores intrínsecos	

- ¿De qué manera el lugar de trabajo se relaciona con la satisfacción laboral?

de Salud Huánuco, 2022.

- Determinar de qué manera la carga de trabajo en cuanto a la carga física, carga mental, y fatiga se relaciona con la satisfacción laboral de los Servidores Públicos de la Dirección Regional de Salud Huánuco, 2022.

- Determinar de qué manera el lugar de trabajo se relaciona con la satisfacción laboral de los Servidores Públicos de la Dirección Regional de Salud Huánuco, 2022.

de Salud Huánuco, 2022

HE2: La carga de trabajo en cuanto a la carga física, carga mental, y fatiga se relaciona de una manera positiva con la satisfacción laboral de los Servidores Públicos de la Dirección Regional de Salud Huánuco, 2022.

HE3: El lugar del trabajo se relaciona de una manera positiva con la satisfacción laboral de los Servidores Públicos de la Dirección Regional de Salud Huánuco, 2022.

ANEXO B

Anexo B. Instrumentos de recolección de datos

CUESTIONARIO DE CONDICIONES DE TRABAJO Y SALUD (CENSOPAS / INS)

I. PRESENTACIÓN

Estimada Sr(a) o Srta, estamos realizando un estudio, cuyo objetivo es conocer las condiciones de trabajo y salud del personal de enfermería de la central de esterilización del Hospital Nacional Arzobispo Loayza.

Pedimos su colaboración para que nos facilite ciertos datos que nos permitirán llegar al objetivo de estudio ya mencionado.

II. INSTRUCCIONES GENERALES

Este cuestionario no contiene preguntas correctas ni incorrectas. Por favor responda con total sinceridad, además mencionarle que sus datos serán tratados de forma anónima y confidencial. Si Ud. tuviera alguna duda, pregúntele a la persona a cargo.

Datos generales:

Edad: años

Sexo del entrevistado:

a. Femenino () b. Masculino ()

Estado Civil

() Soltero(a) () Casado(a) () Conviviente () Divorciad(a) () Viudo(a)

Grado de instrucción

() Auxiliar () Técnico () Universitario

Condición Laboral:

() Trabajador Nombrado () CAS () PPR

ANEXO 2

Cuestionario de Condiciones de Trabajo, Seguridad y Salud- Perú-CENSOPAS/INS



CUESTIONARIO DE CONDICIONES DE TRABAJO, SEGURIDAD Y SALUD – PERU – CENSOPAS / INS



CUESTIONARIO DE CONDICIONES DE TRABAJO, SEGURIDAD Y SALUD – PERU – CENSOPAS / INS

“Buenos días/tardes/noches, mi nombre es, soy *encuestador* y trabajo para el Ministerio de Salud a través del Instituto Nacional de Salud (*mostrar su credencial de identificación*). Estamos desarrollando la Encuesta Nacional de Condiciones de Trabajo, Seguridad y Salud 2015, con el propósito de conocer las características de trabajo, seguridad y salud en nuestro país, los datos proporcionados serán tratados con carácter estrictamente confidencial.
Su vivienda ha sido seleccionada, por lo que le solicito su amable colaboración, el tiempo de aplicación es de aprox. 15 minutos”.

Explicar tiempo y motivar a que participe, luego realizar las Preguntas filtro:

¿Qué edad tiene usted en años cumplidos?	¿Ha trabajado usted al menos una hora la semana anterior?	¿Estaba temporalmente ausente de su trabajo por vacaciones, enfermedad, permiso etc.?
Indicar número _____	Si (1) (pase P3) No (2)	Si (1) No (2)

De NO cumplir con los criterios de inclusión, registrar la vivienda en hoja de incidencia, agradecer la participación y retirarse.

De cumplir con los criterios de inclusión, continuar con la encuesta:

Encuestador:		Cód. Encues.	
Supervisor:		Cód. Sup.	

CODIGO	
Conglomerado	
Nro. de vivienda	

Región	
Provincia	
Distrito	
Zona	

Nro. visita	Fecha de entrevista	Hora inicio	Hora término
1			
2			
3			
4			

Datos del encuestado:

Sexo:	Teléfono:	Nº DNI
M () F ()		



3. ¿En dónde nació usted? Distrito: _____ (Especifique) Departamento: _____ (Especifique) Otro país: _____ (Especifique)	4. ¿Cuál es el último año, grado o nivel de instrucción que usted aprobó o completó? Sin nivel [] (1) Educación inicia [] (2) Primaria incompleta [] (3) Primaria completa [] (4) Secundaria incompleta [] (5) Secundaria completa [] (6) Superior no universitaria incompleta [] (7) Superior no universitaria completa [] (8) Superior universitaria incompleta [] (9) Superior universitaria completa [] (10)
---	--

5. ¿A qué se dedica usted en su trabajo? (Ejemp: profesor de educación secundaria, abogado, peón agrícola, agricultor, vendedor ambulante de comida, etc.)	5.1 Indíqueme dos funciones o tareas principales que realiza en su trabajo (principales tareas)
---	--

_____ (Resalte/llene lo que dice el entrevistado/a) Identificar su negocio o actividad principal.	_____ (Resalte/llene lo que dice el entrevistado/a) Identificar su negocio o actividad principal.
6. ¿Cuál es la principal actividad económica de la empresa, organización o institución en la que usted trabaja o a la que usted se dedica? (ejem. confección de vestidos, cultivo de arroz, crianza de ganado vacuno, venta de abarrotes al por mayor, venta de comida, etc.)	7. Aproximadamente ¿cuántas personas, incluyéndose usted, trabajan en su empresa?
_____ (Resalte/llene lo que dice el entrevistado/a)	Colocar número _____ 7.1 Aproximadamente ¿cuántas personas, incluyéndose usted, trabajan en su área de trabajo? _____ Colocar número _____



CUESTIONARIO DE CONDICIONES DE TRABAJO, SEGURIDAD Y SALUD – PERU – CENSOPAS / INS

B. Condiciones de empleo

En su trabajo principal...

8. A la semana ¿Cuántas horas trabaja usted como promedio? Indicar número de horas _____ (Si el encuestado tiene dificultades en calcular pedirle horas promedio del día, y ayudar a calcular)		9. Habitualmente ¿Qué días de la semana trabaja? ☐ (1). Lunes a viernes; ☐ (2). Lunes a sábado; ☐ (3). Lunes a Domingo; ☐ (4). Sólo fines de semana y festivos o feriados; ☐ (5). Días irregulares o no fijos o movibles			
10. Habitualmente ¿Qué tipo de jornada u horario de trabajo tiene usted? ☐ (1). Jornada mañana y tarde ☐ (2). Jornada continua, de mañana ☐ (3). Jornada continua, de tarde-noche ☐ (4). Turnos rotativos, excepto el turno de noche ☐ (5). Jornada continua, de noche-madrugada ☐ (6). Turnos rotativos, incluyendo el turno de noche ☐ (7). Jornadas irregulares o variables según los días ☐ (8). Otros (especificar) _____		11. Actualmente, ¿tiene usted descuento, aporta, está afiliado o registrado en algún sistema de jubilación (ONP/AFP)? ☐ (a) No ☐ (1) Sí, a Oficina de Normalización Previsional (ONP) ☐ (2) Administradora de fondos de pensiones (AFP) ☐ (3) otro ☐ (4) No Sabe ☐ (5) No Responde			
		11.1 Actualmente, ¿tiene usted descuento, aporta, está afiliado o registrado en algún sistema de salud (EsSalud, EPS)? ☐ (a) No ☐ (1) Sí, a EsSalud ☐ (2) Sí, a Entidades prestadoras de salud (EPS) ☐ (3) otro ☐ (4) No Sabe ☐ (5) No Responde			
En su trabajo principal, ¿usted puede ...		Sí	No	No sabe	No responde
12. ¿Tomarse vacaciones pagadas sin problema?		1	2	3	4
13. ¿Tomarse los días feriados o de descanso sin problema?		1	2	3	4
14. ¿Tomarse el descanso médico, licencia o reposo sin problema y cuando lo necesita?		1	2	3	4
15. ¿Ir al médico cuando lo necesita sin problema?		1	2	3	4
16. ¿Hacer uso de la licencia o permiso de maternidad o paternidad?		1	2	3	4
17. En su trabajo principal, ¿usted es...?		(Sólo para 17= 3, 4 o 5)			
☐ (1) Patrón o empleador (dueño, propietario o socio) (pasa P20) ☐ (2) Trabajador independiente o por cuenta propia (pasa P20) ☐ (3) Trabajador dependiente o asalariado ☐ (4) Trabajador del hogar ☐ (5) Trabajador familiar no remunerado ☐ (6) No Sabe		18. En su trabajo principal, ¿tiene usted un contrato o acuerdo...? ☐ (1) Escrito ☐ (2) Oral o verbal ☐ (3) No tiene contrato ☐ (4) No Sabe ☐ (5) No Responde			
		19. En su trabajo principal, ¿qué tipo de contrato o acuerdo de trabajo tiene usted? ☐ (1) Fijo, indefinido o permanente ☐ (2) Temporal (por periodos o meses) ☐ (3) Pasantía, beca de estudios o en prácticas ☐ (4) No Sabe ☐ (5) No Responde			
20. Además del trabajo principal, ¿tiene otro u otros trabajos remunerados? ☐ (1) Sí, de manera habitual ☐ (2) Sí, pero sólo ocasionalmente ☐ (3) Sí, trabajo de temporada ☐ (4) No, no tengo otros trabajos		21. ¿Cuál ha sido su ingreso promedio mensual durante los últimos 3 meses? ☐ (1) Menos de 850 soles ☐ (2) Entre 851 a 1700 soles ☐ (3) Entre 1701 a 2550 soles ☐ (4) Entre 2551 a 3400 soles ☐ (5) Entre 3401 a 4250 soles ☐ (6) Entre 4251 a 5100 soles ☐ (7) Más de 5101 soles ☐ (8) No Responde			

**C. Condiciones de trabajo****C.1. Condiciones de seguridad**

22. En su ocupación principal y en una jornada de trabajo habitual Usted, ¿Con qué frecuencia.....	Siempre	Muchas veces	Algunas veces	Casi nunca	Nunca	No sabe	No responde
a. Trabaja en ambientes con suelos o pisos inestables, irregulares y/o resbaladizos, que pueden provocarle una caída?	1	2	3	4	5	6	7
b. Trabaja en ambientes con superficies con huecos, escaleras y/o desniveles que pueden provocarle una caída?	1	2	3	4	5	6	7
c. Utiliza equipos, instrumentos, herramientas y/o máquinas de trabajo que pueden provocarle daños o lesiones como: cortes, golpes, raspones o raspadura, pinchazos, amputaciones, etc.?	1	2	3	4	5	6	7

C.2. Condiciones higiénicas

23. En su ocupación principal y en una jornada laboral habitual, Usted, ¿Con qué frecuencia	Siempre	Muchas veces	Algunas veces	Casi nunca	Nunca	No sabe	No responde
a. Está expuesto a un nivel de ruido que le obliga a elevar el volumen de la voz para conversar con otra persona?	1	2	3	4	5	6	7
b. Aplica o manipula o su piel está en contacto con sustancias químicas nocivas/tóxicas como: solventes, pesticidas, bencina, cloro, colorantes, pintura, entre otros?	1	2	3	4	5	6	7
c. Respira sustancias químicas en forma de polvo, humos, aerosoles, vapores, gases y/o niebla? No incluye el humo de tabaco	1	2	3	4	5	6	7
d. Manipula o está en contacto con, animales o personas que pueden estar infectados o materiales contaminados como: basura, fluidos corporales, material de laboratorio, etc.?	1	2	3	4	5	6	7
e. Está expuesto directamente a los rayos del sol o radiación por un periodo mínimo de 1 hora diaria? (En caso de contestar 4,5,6 o 7, pasar a la 24)	1	2	3	4	5	6	7
(Sólo para e= 1, 2 o 3)							
f. En que horario durante el día se expone directamente a los rayos del sol durante su jornada laboral							
☐ (1) Mañana (antes de las 10 am.) ☐ (2) Medio día (10 am a 2pm) ☐ (3) Tarde (después de las 2pm)							

C.3. Condiciones ergonómicas

24. En su ocupación principal, en una jornada laboral habitual, Usted, ¿Con qué frecuencia"	Siempre	Muchas veces	Algunas veces	Casi nunca	Nunca	No sabe	No responde
a. Realiza tareas que le obligan a mantener posturas (posiciones) incómodas o forzadas?	1	2	3	4	5	6	7
b. Levanta, traslada, empuja o arrastra cargas, personas, animales u otros objetos pesados?	1	2	3	4	5	6	7
c. Hace tareas que le obligan a realizar movimientos repetitivos?	1	2	3	4	5	6	7



C.4. Condiciones psicosociales

25. En su ocupación principal, en una jornada laboral habitual, usted, ¿Con qué frecuencia?	Siempre	Muchas veces	Algunas veces	Casi nunca	Nunca	No sabe	No responde
a. Tiene que trabajar muy rápido?	1	2	3	4	5	6	9
b. Su trabajo exige que tenga que controlar muchas cosas a la vez?	1	2	3	4	5	6	9
c. Su trabajo exige que esconda sus emociones o sentimientos?	1	2	3	4	5	6	9
d. Su trabajo le permite aplicar sus conocimientos y/o habilidades?	1	2	3	4	5	6	9
e. Su trabajo le permite aprender cosas nuevas?	1	2	3	4	5	6	9
f. Puede influir sobre la cantidad de trabajo que le dan?	1	2	3	4	5	6	9
g. Recibe ayuda de sus superiores o jefes inmediatos para realizar su trabajo?	1	2	3	4	5	6	9
h. Recibe ayuda de sus compañeros para realizar sus tareas?	1	2	3	4	5	6	9
i. Piensa en todo el trabajo y esfuerzo que realiza ¿el reconocimiento que recibe en su trabajo le parece adecuado?	1	2	3	4	5	6	9

26. ¿Está preocupado/a por lo difícil que sería encontrar otro trabajo en caso que se quedara desempleado?

☐ (1) Nada preocupado	☐ (2) Poco preocupado	☐ (3) Más o menos preocupado
☐ (4) Bastante preocupado	☐ (5) Muy preocupado	
☐ (6) No Sabe	☐ (7) No Responde	

D. Salud

27. En las últimas dos semanas, dígame Usted en general, ¿Cuál de las siguientes afirmaciones considera que se encuentra su estado de salud:

☐ (1) Muy buena?	☐ (2) Buena?	☐ (3) Regular?
☐ (4) Mala?	☐ (5) Muy mala?	☐ (6) No Sabe
☐ (7) No Responde		

28. En el último mes _____, ¿Con qué frecuencia Usted:

	Más que lo habitual	Igual de lo habitual	Menos que lo habitual	Mucho menos que lo habitual	No sabe
a. Ha sentido que está jugando un papel útil en la vida	4	3	2	1	6
b. Se ha sentido capaz de tomar decisiones	4	3	2	1	6
c. Ha sido capaz de disfrutar de sus actividades diarias	4	3	2	1	6
d. Ha sido capaz de enfrentar sus problemas	4	3	2	1	6
e. Se siente razonablemente feliz considerando todas las cosas de su vida	4	3	2	1	6
	Mucho más que habitual	Algo más que habitual	No más que lo habitual	No en absoluto	No sabe
f. Ha perdido mucho el sueño por sus preocupaciones	4	3	2	1	6
g. Se ha sentido constantemente bajo presión	4	3	2	1	6
h. Ha sentido que no puede superar sus dificultades	4	3	2	1	6
i. Se ha sentido triste o deprimido/a	4	3	2	1	6
j. Ha perdido confianza en sí mismo/a	4	3	2	1	6
k. Ha estado pensando que usted no vale nada	4	3	2	1	6
l. Ha podido concentrarse bien en lo que hace	4	3	2	1	6

Durante los últimos 12 meses, usted...

	Si	No	No sabe	No responde
29. ¿Ha sufrido alguna lesión o daño debido a un accidente de trabajo?	1	2	6	9
30. ¿Ha sufrido una o más enfermedades diagnosticadas por un médico que han sido causadas por el trabajo?	1	2	6	9



QUESTIONARIO DE CONDICIONES DE TRABAJO, SEGURIDAD Y SALUD – PERU – CENSOPAS / INS

31. En los últimos 12 meses ¿cuántos días ha perdido por estar con descanso médico a causa de un accidente o una enfermedad relacionada o no con el trabajo?
Colocar número _____

32. Tiene usted alguna discapacidad permanente registrada al CONADIS

☐ (1) Si
☐ (2) No (pasar a pregunta 34)
☐ (3) No Sabe ☐ (4) No Responde

33. Qué tipo de Discapacidad tiene:

E. Recursos y actividades preventivas

En su ocupación principal...

34. ¿Está informado respecto a los riesgos para su salud y seguridad relacionadas con su trabajo?

☐ (1) Muy bien informado/a ☐ (2) Bien informado/a ☐ (3) Mal informado/a
☐ (4) Muy mal informado/a ☐ (5) No está informado/a
☐ (6) No sabe ☐ (7) No responde

	Si	No	No sabe	No responde	No aplica
35. Para el desarrollo de su trabajo, usted requiere el uso de equipos de protección personal (como por ejemplo: casco, guantes, botas, lentes, tapones auditivos, respiradores, etc...) (En caso de contestar 2, 8, 9 o 10, pasar a la 38) (Sólo para 35= 1)	1	2	3	4	10
36. ¿Dispone de equipos de protección personal como por ejemplo: casco, guantes, botas, lentes, tapones auditivos, respiradores, etc., obligatorios para sus tareas? (Sólo para 36= 1)	1	2	3	4	10
37. Recibió capacitación para el adecuado uso	1	2	3	4	10
38. En su puesto de trabajo, ¿sabe si se han realizado evaluaciones, mediciones o controles de los posibles riesgos para la salud en los últimos 12 meses?	1	2	3	4	10
39. En su centro de trabajo, ¿tiene acceso a un servicio o área de salud ocupacional?	1	2	3	4	10
40. En su centro de trabajo, ¿existe delegado, supervisor, comité de salud y seguridad o higiene en el trabajo?	1	2	3	4	10
41. En su centro de trabajo, en los últimos 24 meses ¿le han realizado el examen médico ocupacional de ingreso, periódico o retiro?	1	2	3	4	10
42. En su centro de trabajo, ¿se realizan reuniones periódicas en las que los empleados pueden manifestar sus puntos de vista sobre lo que está ocurriendo en la organización o empresa en relación a la salud y seguridad en el trabajo?	1	2	3	4	10
43. En su centro de trabajo:	Si	No	No sabe	No responde	
a. ¿Cuenta con agua tratada?	1	2	3	4	
b. ¿Cuenta con servicios higiénicos?	1	2	3	4	
c. ¿Cuenta con un ambiente adecuado para ingerir sus alimentos: como comedor, cafetín y/o cafetería?	1	2	3	4	

F. Conciliación de la vida laboral y personal

44. ¿Cuál es su estado civil?	45. ¿Cuántas personas conforman su núcleo familiar?
☐ (1) Soltero/a	Colocar número _____
☐ (2) Casado/a o convive	46. Cuántas personas aportan económicamente a su núcleo familiar?
☐ (3) Separado/a	Colocar número _____
☐ (4) Divorciado/a	47. ¿Cuántas personas menores de 14 años habitan en su núcleo familiar u hogar?
☐ (5) Viudo/a	Colocar número _____
☐ (6) No responde	



CUESTIONARIO DE CONDICIONES DE TRABAJO, SEGURIDAD Y SALUD – PERU – CENSOPAS / INS

48. Habitualmente, ¿Con qué frecuencia realiza cada una de las siguientes actividades fuera o aparte de su trabajo:	Diario	Inter-diario	Algunas veces al mes	Otro (Especifique)	Nunca	No Se sabe	No Responde	49. Habitualmente ¿Cuántas horas al día dedica en promedio a cada actividad? (Indicar número)
a. Estudiar?	1	2	3	4	5	6	7	
b. Cuidado y educación de sus hijos o nietos u otros familiares menores?	1	2	3	4	5	6	7	
c. Realizar el trabajo doméstico	1	2	3	4	5	6	7	
d. Cuidado de familiares ancianos o con alguna discapacidad?	1	2	3	4	5	6	7	

Anexo 3

Cuestionario de Salud de Salazar y Bernabé - SF-36

CUESTIONARIO DE SALUD

12. En general, usted diría que su salud es:
(marque un solo número)

- Excelente.....1
Muy buena2
Buena3
Regular4
Mala5

13. ¿Cómo diría usted que es su salud actual comparada con la de hace un año? (Marque sólo un número)

- Mucho mejor que hace un año.....1
Algo mejor que hace un año.....2
Mas o menos igual que hace un año.....3
Algo peor ahora que hace un año.....4
Mucho peor ahora que hace un año.....5

14. Las siguientes preguntas se refieren a actividades o cosas que usted podría hacer en un día normal. Su salud actual, /, le limita para hacer esas actividades o cosas? Si es así, ¿cuánto? (marque un solo número por cada pregunta)

ACTIVIDADES	Sí, me limita mucho	Sí, me limita un poco	No, me limita nada
a. Esfuerzos intensos, tales como correr, levantar objetos pesados, o participar en deportes agotadores	1	2	3
b. Esfuerzos moderados, como mover una mesa, pasar la aspiradora, caminar más de una hora	1	2	3
c. Coger o llevar la bolsa de compras	1	2	3
d. Subir varios pisos por la escalera	1	2	3
e. Subir un solo piso por la escalera	1	2	3
f. Agacharse, arrodillarse o ponerse en cunillas	1	2	3
g. Caminar un kilómetro o más	1	2	3
h. Caminar varias manzanas (varios centenares de metros)	1	2	3
i. Caminar una sola manzana (unos 100 metros)	1	2	3
j. Bañarse o vestirse por sí mismo	1	2	3

15. Durante las 4 últimas semanas, ¿ha tenido alguno de los siguientes problemas en su trabajo o en sus actividades cotidianas, a causa de su salud física? (marque un solo número por cada pregunta)

	SI	NO
a. ¿Tuvo que reducir el tiempo dedicado al trabajo o a sus actividades cotidianas?	1	2
b. ¿Hizo menos de lo que hubiera querido hacer?	1	2
c. ¿Tuvo que dejar de hacer algunas tareas en su trabajo o en sus actividades cotidianas?	1	2
d. ¿Tuvo dificultad para hacer su trabajo o sus actividades cotidianas (por ejemplo le costó más de lo normal)?	1	2

16. Durante las 4 últimas semanas, ¿ha tenido alguno de los siguientes problemas en su trabajo o en sus actividades cotidianas, a causa de algún problema emocional (como estar triste, deprimido, o nervioso)? (marque un solo número por cada pregunta)

	SI	NO
a. ¿Tuvo que reducir el tiempo dedicado al trabajo o a sus actividades cotidianas, por algún problema emocional?	1	2
b. ¿Hizo menos de lo que hubiera querido hacer, por algún problema emocional?	1	2
c. ¿No hizo su trabajo o sus actividades cotidianas tan cuidadosamente como de costumbre, por algún problema emocional?	1	2

17. Durante las 4 últimas semanas, ¿hasta qué punto su salud física o los problemas emocionales han dificultado sus actividades Sociales habituales con la familia, los amigos, los vecinos u otras personas? (marque un solo número)

- Nada1
Un poco2
Regular3
Bastante4
Mucho5

18. ¿Tuvo dolor en alguna parte del cuerpo durante las 4 últimas semanas? (marque un solo número)

- No, ninguno1
Sí, muy poco2
Sí, un poco3
Sí, moderado4
Sí, mucho5
Sí, muchísimo6

19. Durante las 4 últimas semanas, ¿hasta qué punto el dolor le ha dificultado su trabajo habitual (incluido el trabajo fuera de casa y las tareas domésticas)? (marque un solo número)

Nada 1
 Un poco 2
 Regular 3
 Bastante 4
 Mucho 5

20. Las preguntas que siguen se refieren a cómo se ha sentido y cómo le han ido las cosas durante las 4 últimas semanas. En cada pregunta responda lo que se parezca más a cómo se ha sentido usted. Durante las últimas 4 semanas ¿cuánto tiempo... (Marque un solo número por cada pregunta)

	Siempre	Casi siempre	Muchas veces	Algunas veces	Solo alguna	Nunca
a. se sintió lleno de vitalidad?	1	2	3	4	5	6
b. estuvo muy nervioso?	1	2	3	4	5	6
c. se sintió tan baja de moral que nada podía animarle?	1	2	3	4	5	6
d. se sintió calmado y tranquilo?	1	2	3	4	5	6
e. tuvo mucha energía?	1	2	3	4	5	6
f. se sintió agotado?	1	2	3	4	5	6
g. se sintió feliz?	1	2	3	4	5	6
h. se sintió cansado?	1	2	3	4	5	6
i. se sintió desanimado y triste?	1	2	3	4	5	6

21. Durante las 4 últimas semanas, ¿con qué frecuencia la salud física o los problemas emocionales le han dificultado sus actividades sociales (como visitar a los amigos o familiares)? (marque un solo número)

Siempre 1
 Casi siempre 2
 Algunas veces 3
 Sólo alguna vez 4
 Nunca 5

22. Por favor, diga si le parece CIERTA o FALSA cada una de las siguientes frases: (marque un solo número por cada pregunta)

	Totalmente cierta	Bastante cierta	No lo se	Bastante falsa	Totalmente falsa
a. Creo que me pongo enfermo más fácilmente que otras	1	2	3	4	5
b. Estoy tan sano como cualquiera	1	2	3	4	5
c. Creo que mi salud va a empeorar	1	2	3	4	5
d. Mi salud es excelente	1	2	3	4	5

Anexo 4

Consentimiento informado

PARA PARTICIPAR EN UN PROYECTO DE INVESTIGACIÓN MÉDICA

A usted se le está invitando a participar en este estudio de investigación en salud. Antes de decidir si participa o no, debe conocer y comprender cada uno de los siguientes apartados.

Título del proyecto: Condiciones de trabajo y salud en los servidores públicos de la dirección regional de salud Huánuco.

Nombre de la investigadora:

CISNEROS ROJAS ABEL

Propósito del estudio: Conocer las condiciones de trabajo y salud en los servidores públicos, personal asistencial y administrativo de la DIRESA Huánuco.

Beneficios por participar: Tiene la posibilidad de conocer los resultados de la investigación por los medios más adecuados (de manera individual o grupal) que le puede ser de mucha utilidad en su actividad profesional.

Inconvenientes y riesgos: Ninguno, solo se le pedirá responder el cuestionario.

Costo por participar: Usted no hará gasto alguno durante el estudio.

Confidencialidad: La información que usted proporcione estará protegido, solo los investigadores pueden conocer. Fuera de esta información confidencial, usted no será identificado cuando los resultados sean publicados.

Renuncia: Usted puede retirarse del estudio en cualquier momento, sin sanción o pérdida de los beneficios a los que tiene derecho.

Consultas posteriores: Si usted tuviese preguntas adicionales durante el desarrollo de este estudio o acerca de la investigación, puede dirigirse a coordinadora de equipo.

Contacto con el Comité de Ética: Si usted tuviese preguntas sobre sus derechos como voluntario, o si piensa que sus derechos han sido vulnerados, puede dirigirse al..., presidente del Comité de Ética de la..., ubicada en la 4, correo electrónico: ...

Participación voluntaria:

Su participación en este estudio es completamente voluntaria y puede retirarse en cualquier momento.

DECLARACIÓN DE CONSENTIMIENTO

Declaro que he leído y comprendido, tuve tiempo y oportunidad de hacer preguntas, las cuales fueron respondidas satisfactoriamente, no he percibido coacción ni he sido influido indebidamente a participar o continuar participando en el estudio y que finalmente acepto participar voluntariamente en el estudio.

Nombres y apellidos del participante o apoderado	Firma o huella digital
Nº de DNI:	
Nº de teléfono: fijo o móvil o WhatsApp	
Correo electrónico	
Nombre y apellidos del investigador	Firma
Nº de DNI	
Nº teléfono móvil	
Nombre y apellidos del responsable de encuestadores	Firma
Nº de DNI	
Nº teléfono	
Datos del testigo para los casos de participantes iletrados	Firma o huella digital
Nombre y apellido:	
DNI:	
Teléfono:	

Huánuco,de 2022

*Certifico que he recibido una copia del consentimiento informado.

..... Firma del participante

Anexo 5

Panel Fotográfico



