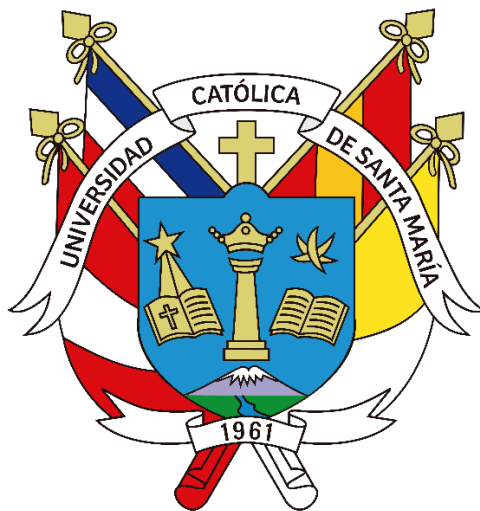


Universidad Católica de Santa María
Facultad de Medicina Humana
Escuela Profesional de Medicina Humana



Factores asociados a la satisfacción laboral en etapa postpandemia COVID-19 en personal del Hospital Regional del Sur de la Fuerza Aérea del Perú, Arequipa 2024

Tesis presentada por la Bachiller:

Postigo Puma, Sheyla Jennifer

ORCID: 0009-0008-4122-5579

para optar el Título Profesional de Médico Cirujana

Asesor:

Dr. Lopez Ticona, Aldo Gerardo

ORCID: 0000-0003-0485-2326

Arequipa – Perú

2024

UCSM-ERP

UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTA MARÍA

MEDICINA HUMANA

TITULACIÓN CON TESIS

DICTAMEN APROBACIÓN DE BORRADOR

Arequipa, 22 de Marzo del 2024

Dictamen: 011848-C-EPMH-2024

Visto el borrador del expediente 011848, presentado por:

2016602902 - POSTIGO PUMA SHEYLA JENNIFER

Titulado:

**FACTORES ASOCIADOS A LA SATISFACCIÓN LABORAL EN ETAPA POSTPANDEMIA COVID-19 EN
PERSONAL DEL HOSPITAL REGIONAL DEL SUR DE LA FUERZA AÉREA DEL PERÚ, AREQUIPA
2024**

Nuestro dictamen es:

APROBADO

**29719524 - VARGAS OLIVERA GERMAN AUGUSTO
DICTAMINADOR**



**29277065 - MONTESINOS VALENCIA LILY EUFEMIA
DICTAMINADOR**



**29396955 - VILLAVICENCIO MEDINA MIGUEL ANGEL NICOLAS
DICTAMINADOR**



Factores asociados a la satisfacción laboral en etapa postpandemia COVID-19 en personal del Hospital Regional del Sur de la Fuerza Aérea del Perú, Arequipa 2024

ORIGINALITY REPORT

19%

SIMILARITY INDEX

18%

INTERNET SOURCES

1%

PUBLICATIONS

8%

STUDENT PAPERS

MATCH ALL SOURCES (ONLY SELECTED SOURCE PRINTED)

3%

★ Submitted to Universidad Nacional Amazonica de Madre de Dios

Student Paper

Exclude quotes Off

Exclude matches < 1%

Exclude bibliography Off

Dedicatoria

Quiero dedicar esta tesis a mis padres Tomas y Margarita, quienes siempre me brindaron su apoyo incondicional, para lograr mis diferentes propósitos y proyectos de vida, darme ánimos, por sus consejos y orientaciones, por siempre estar presentes en toda mi formación profesional, les debo todo en esta vida, este logro es nuestro.

A mis hermanos, quienes siempre me dieron ánimos y por su compañía, en los diferentes momentos de mi vida. Finalmente, dedico esta tesis a mi enamorado Dalinn que me acompañó en los últimos años de mi formación y fue mi fortaleza cada vez que me quería derrumbar.

Gracias a toda mi familia que creyó en mí; este logro es para todos ustedes.



Agradecimiento

Agradezco principalmente a Dios por guiar mis pasos en este largo camino.

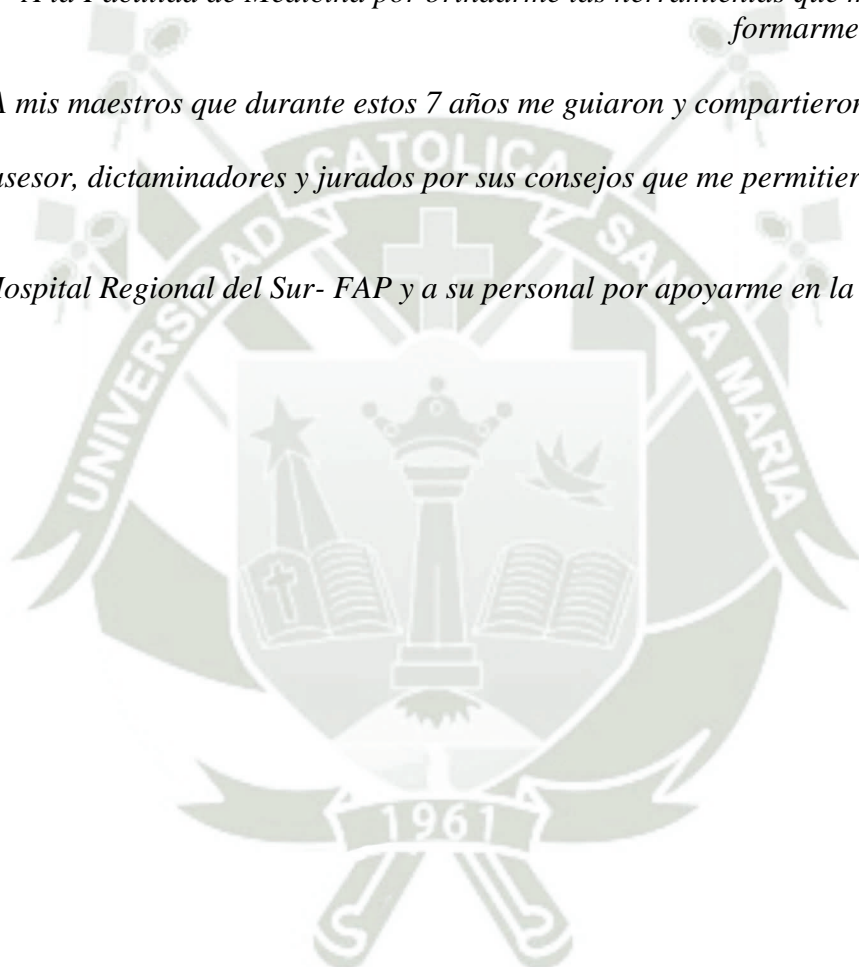
A mi Alma Mater la Universidad Católica de Santa María, por mi formación académica, llena de conocimientos y valores profesionales.

A la Facultad de Medicina por brindarme las herramientas que me permitieron formarme como médico.

A mis maestros que durante estos 7 años me guiaron y compartieron su sabiduría.

A mi asesor, dictaminadores y jurados por sus consejos que me permitieron mejorar mi proyecto.

Al Hospital Regional del Sur- FAP y a su personal por apoyarme en la realización de este proyecto.



RESUMEN

Objetivo: Establecer los factores asociados a la satisfacción laboral en la etapa postpandemia de COVID-19 en personal del Hospital Regional del Sur de la Fuerza Aérea del Perú, Arequipa. **Métodos:** Se encuestó a 94 trabajadores aplicando una ficha de datos sociodemográficos y laborales, y el cuestionario de satisfacción laboral del MINSA. Se analizaron datos mediante prueba de independencia chi cuadrado. **Resultados:** El 46.81% de trabajadores fueron varones y 53.19% mujeres, con edad promedio de 47.32 ± 11.20 años. El 25.53% fueron solteros, 60.64% casados y 13.83% separados; 10.64% del personal era médico, 23.40% eran enfermeras y 3.19% obstetras, con 30.85% de otros profesionales de la salud y 31.91% personal administrativo. El 78.72% del personal eran civiles y 21.28% militares. Solo 26.60% tuvo alguna otra ocupación. El 23.40% labora en consulta externa, 12.77% en hospitalización, 11.70% en emergencia, 31.91% labora en áreas administrativas y 20.21% en otros servicios. El 85.11% del personal son nombrados, 10.64% son contratados. El tiempo de trabajo promedio fue de 15.32 ± 10.07 años. El nivel global de satisfacción laboral en los trabajadores fue alto en 58.51% y bajo en 41.49%. Los factores sociodemográficos asociados a la satisfacción laboral fueron la menor edad, el sexo masculino, y el estado civil sin pareja ($p < 0.05$). La satisfacción fue alta en médicos, personal administrativo y otros profesionales de la salud, mientras que fue bajo en obstetras y enfermeras. El grado militar y tipo de trabajador como civil o militar no influyó en la satisfacción laboral, y la satisfacción fue alta en contratados y nombrados, así como el menor tiempo de trabajo ($p < 0.05$). **Conclusiones:** Se encontró un nivel de satisfacción alta en los trabajadores del Hospital Regional del Sur de la Fuerza Aérea del Perú, Arequipa, asociados a algunos factores sociodemográficos y laborales.

Palabras clave: Satisfacción laboral, Etapa postpandemia, Factores sociodemográficos de la Fuerza Aérea del Perú

ABSTRACT

Objective: Establish the factors associated with job satisfaction in the postpandemic stage of COVID-19 in personnel of the Southern Regional Hospital of the Peruvian Air Force, Arequipa. **Methods:** 94 workers were surveyed using a sociodemographic and labor data sheet, and the MINSA job satisfaction questionnaire. Data were analyzed using the chi square test of independence. **Results:** 46.81% of workers were men and 53.19% were women, with an average age of 47.32 ± 11.20 years. 25.53% were single, 60.64% married and 13.83% separated; 10.64% of the staff were doctors, 23.40% were nurses and 3.19% were obstetricians, with 30.85% other health professionals and 31.91% administrative staff. 78.72% of the personnel were civilians and 21.28% were military. Only 26.60% had some other occupation. 23.40% work in outpatient consultation, 12.77% in hospitalization, 11.70% in emergency, 31.91% work in administrative areas and 20.21% in other services. 85.11% of the staff are appointed, 10.64% are hired. The average working time was 15.32 ± 10.07 years. The overall level of job satisfaction among workers was high at 45.74% and low at 54.26%. The sociodemographic factors associated with job satisfaction were younger age, male sex, and marital status without a partner ($p < 0.05$). Satisfaction was high among administrative staff and other health professionals, while it was low among obstetricians, nurses, and doctors. The military rank and type of worker such as civilian or military did not influence job satisfaction, and satisfaction was high in contracted and other modalities but not in appointed ones, as well as shorter work time ($p < 0.05$). **Conclusions:** A low level of satisfaction was found in the workers of the Southern Regional Hospital of the Peruvian Air Force, Arequipa, associated with some sociodemographic and work factors.

Key words: Job satisfaction, Post-pandemic stage, Sociodemographic factors of the Peruvian Air Force

ÍNDICE GENERAL

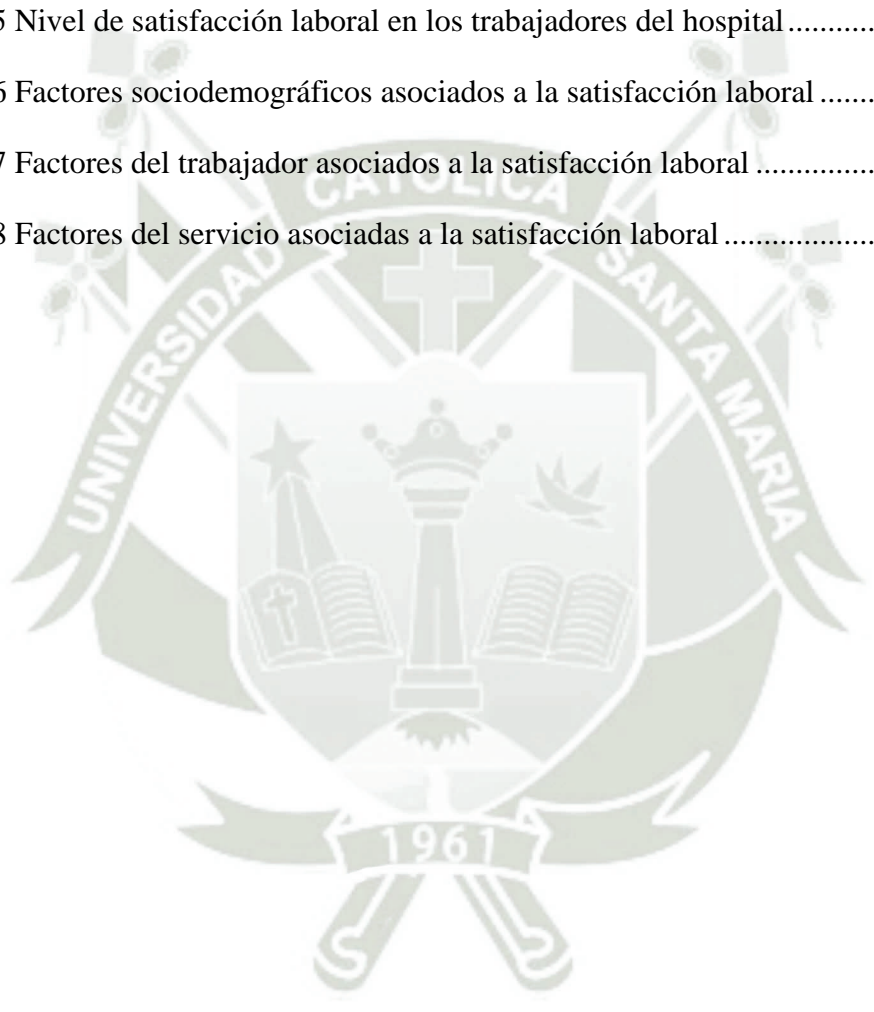
RESUMEN	v
ABSTRACT	vi
INTRODUCCIÓN	1
CAPÍTULO I PLANTEAMIENTO TEÓRICO	2
1. PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN	3
1.1. Enunciado del Problema	3
1.2. Descripción del Problema	3
1.2.1. Área del conocimiento	3
1.2.2. Análisis de Variables	3
1.2.3. Interrogantes básicas	4
1.3. Justificación del problema	4
2. OBJETIVOS	5
2.1. General	5
2.2. Específicos	5
3. HIPÓTESIS	6
4. MARCO TEÓRICO	7
4.1. Satisfacción laboral	7
4.1.1. Concepto	7
4.1.2. Tipos de satisfacción laboral	7
4.1.3. Importancia de la satisfacción laboral	8
4.1.4. Determinantes de la satisfacción laboral	9
4.1.5. Consecuencias de la satisfacción laboral	13
4.1.6. Satisfacción laboral luego de la pandemia COVID-19	15
5. Revisión de antecedentes investigativos	16
5.1. A nivel local	16

5.2.	A nivel nacional.....	18
5.3.	A nivel internacional	20
CAPÍTULO II MATERIAL Y MÉTODOS		22
1.	TÉCNICAS, INSTRUMENTOS Y MATERIALES DE VERIFICACIÓN.....	23
1.1.	Técnicas:.....	23
1.2.	Instrumentos:	23
1.3.	Materiales de verificación:	23
2.	CAMPO DE VERIFICACIÓN	23
2.1.	Ámbito.....	23
2.2.	Unidades de estudio.....	23
2.2.1.	Población	23
2.2.2.	Muestra	24
2.2.3.	Criterios de selección:	24
2.3.	Temporalidad.....	24
2.4.	Ubicación espacial:.....	24
2.5.	Tipo de investigación:	25
2.6.	Nivel de investigación:.....	25
2.7.	Diseño de investigación:.....	25
3.	ESTRATEGIA DE RECOLECCIÓN DE DATOS.....	25
3.1.	Organización.....	25
3.2.	Recursos	25
3.2.1.	Humanos.....	25
3.2.2.	Materiales	25
3.2.3.	Financieros	25
3.3.	Validación de los instrumentos	26
3.4.	Aspectos éticos	26

3.5.	Criterios para manejo de resultados	26
3.5.1.	Plan de Recolección.....	26
3.5.2.	Plan de Procesamiento.....	26
3.5.3.	Plan de Clasificación:	26
3.5.4.	Plan de Codificación.....	27
3.5.5.	Plan de Recuento.	27
3.5.6.	Plan de análisis	27
CAPÍTULO III RESULTADOS		28
DISCUSIÓN.....		44
CONCLUSIONES.....		49
RECOMENDACIONES		50
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS		51
ANEXOS.....		54
Anexo 1: Ficha de recolección de datos		55
Anexo 2: Escala de Satisfacción Laboral		56
Anexo 3: Consentimiento informado		59
Anexo 4: Matriz de sistematización de información.....		60
Anexo 5: Solicitud para ejecución.....		65

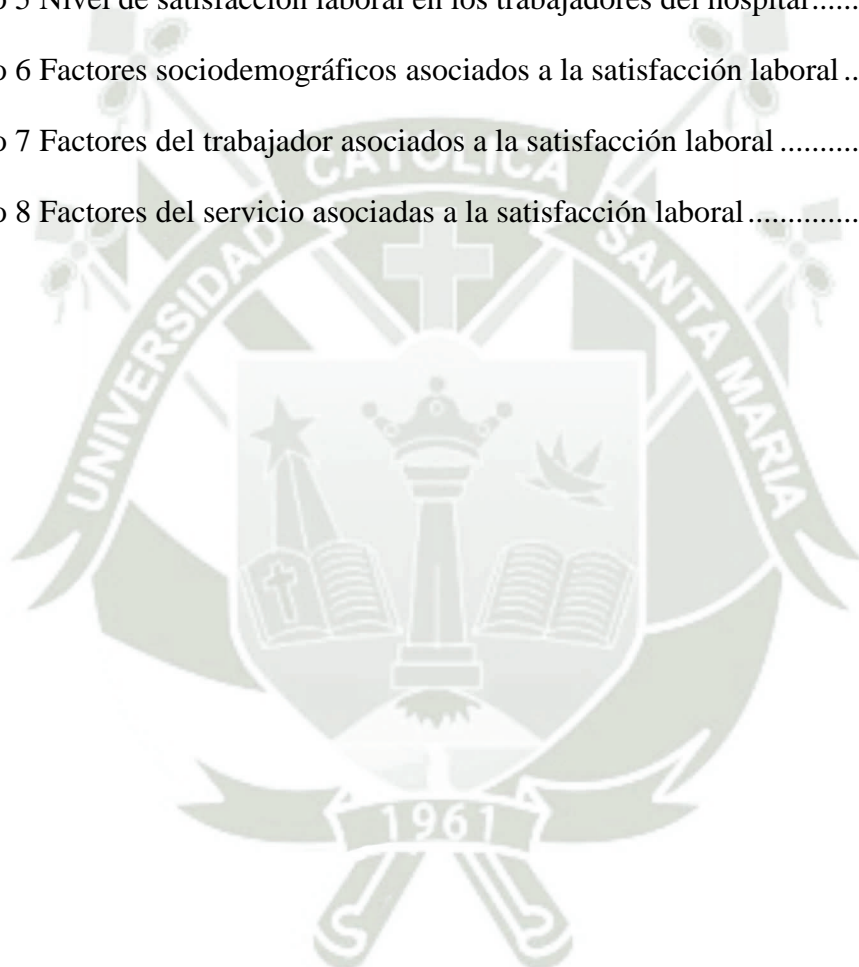
ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1 Características sociodemográficas de los trabajadores del hospital	29
Tabla 2 Características laborales de los trabajadores del hospital: del trabajador	31
Tabla 3 Características laborales de los trabajadores del hospital: del servicio	33
Tabla 4 Dimensiones de la satisfacción laboral en los trabajadores.....	35
Tabla 5 Nivel de satisfacción laboral en los trabajadores del hospital	37
Tabla 6 Factores sociodemográficos asociados a la satisfacción laboral	38
Tabla 7 Factores del trabajador asociados a la satisfacción laboral	40
Tabla 8 Factores del servicio asociadas a la satisfacción laboral	42



ÍNDICE DE GRÁFICOS

Gráfico 1 Características sociodemográficas de los trabajadores del hospital.....	29
Gráfico 2 Características laborales de los trabajadores del hospital: del trabajador	32
Gráfico 3 Características laborales de los trabajadores del hospital: del servicio.....	34
Gráfico 4 Dimensiones de la satisfacción laboral en los trabajadores	36
Gráfico 5 Nivel de satisfacción laboral en los trabajadores del hospital.....	37
Gráfico 6 Factores sociodemográficos asociados a la satisfacción laboral	39
Gráfico 7 Factores del trabajador asociados a la satisfacción laboral	41
Gráfico 8 Factores del servicio asociadas a la satisfacción laboral	43



INTRODUCCIÓN

La satisfacción laboral se define como el resultado de varias actitudes que tiene un trabajador hacia su centro de trabajo, con diversos factores que inciden en la actitud del trabajador, como son las remuneraciones, expectativas de progreso, las relaciones humanas seguridad, entre otros (1).

La satisfacción del personal que labora en una institución se ve afectada por diversos factores, algunos de ellos derivados de aspectos individuales y otros dependientes del mismo entorno laboral. Durante la pandemia de COVID-19 se produjeron muchos cambios en la forma de trabajo, que incluyeron el aislamiento, el trabajo remoto, el uso de tecnologías digitales de comunicación, además del temor a enfermarse o morir, que pudieron afectar la satisfacción con el trabajo realizado (2).

En la etapa postpandemia muchos de estos factores han cambiado; el riesgo de enfermarse ha disminuido ostensiblemente con la vacunación, se ha retornado a la modalidad presencial de trabajo, reasumiendo la carga laboral muchas veces incrementada por el aumento de la demanda de atención por problemas dejados de atender durante la pandemia o por complicaciones derivadas de la enfermedad viral, agravada por la falta de personal y los cambios en los regímenes laborales adoptados durante la pandemia y que ahora tratan de regularizarse (3).

Todo esto puede producir un cambio en la realidad actual, en el campo de la atención sanitaria de todos los hospitales, y en particular en el hospital regional de la Fuerza Aérea del Perú en Arequipa, que ha reasumido la atención de pacientes con alta demanda laboral, y que ha producido una percepción diferente de la satisfacción laboral de sus trabajadores, que, aunque ostensible, no ha sido valorada, por lo que surge el interés por realizar la presente investigación.

Nuestros resultados permitirán identificar la satisfacción laboral, además de los factores que la motivan, para fomentar los aspectos positivos y minimizar los negativos, lo que redundará en una mejor calidad de atención de los beneficiarios.



1. PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

1.1. Enunciado del Problema

¿Cuáles son los factores asociados a la satisfacción laboral en la etapa postpandemia de COVID-19 en personal del Hospital Regional del Sur de la Fuerza Aérea del Perú, Arequipa?

1.2. Descripción del Problema

1.2.1. Área del conocimiento

- Área general : Ciencias de la Salud
- Área específica : Medicina Humana
- Especialidad : Medicina ocupacional
- Línea : Satisfacción laboral

1.2.2. Análisis de Variables

Variable	Indicador	Subindicador	Escala	
<i>Variables independientes</i>				
Factores	Edad	Fecha de nacimiento	Años	De razón
	Sexo	Caracteres sexuales secundarios	Masculino, femenino	Ordinal
	Estado civil	Unión declarada	Soltero, conviviente, casado, separado, viudo	Nominal
	Área de trabajo	Lugar de labor habitual	Hospitalización, emergencia, consulta externa, administración, otros	Nominal
	Tipo de trabajador	Relación con la fuerza aérea	Asimilado, civil	Nominal
	Ocupación	Grupo laboral	Médico, enfermera, obstetra, odontólogo, administrativo, servicios intermedios	Nominal

	Nexo laboral	Relación laboral	Nombrado, contratado, CAS, otros	Nominal
	Grado militar	Rango alcanzado	General, coronel, mayor, capitán, teniente, alférez; suboficial, técnico, superior.	Ordinal
	Tiempo de trabajo	Fecha de ingreso	Años	De razón
	Trabajos adicionales	Realización de otras actividades remuneradas	Ninguna, docencia, clínicas, otras privadas, otros.	Nominal
Variable dependiente				
	Satisfacción laboral	Puntaje en escala de satisfacción laboral del MINSA	Alta satisfacción Baja satisfacción	Nominal

1.2.3. Interrogantes básicas

1. ¿Cómo son los factores asociados a la satisfacción laboral en la etapa postpandemia de COVID-19 en personal del Hospital Regional del Sur de la Fuerza Aérea del Perú, Arequipa?
2. ¿Cómo es la satisfacción laboral del personal Hospital Regional del Sur de la Fuerza Aérea del Perú, Arequipa?
3. ¿Cómo se relacionan los factores asociados a la satisfacción laboral con la satisfacción laboral del personal del Hospital Regional del Sur de la Fuerza Aérea del Perú, Arequipa?

1.3. Justificación del problema

El estudio es **original** puesto que no se han abordado las características de la satisfacción (o insatisfacción) laboral en entornos sanitarios luego de la pandemia de COVID-19 en nuestro medio.

Tiene **relevancia científica**, debido a las modificaciones del entorno laboral que afectan a la satisfacción de un trabajador, pueden variar en el tiempo y sobre todo

con el cambio de la modalidad de atención y la forma de trabajo impuestas por el aislamiento y restricción social por la pandemia de COVID-19.

Tiene **relevancia práctica** porque permitirá identificar el nivel de satisfacción laboral de una institución de salud que atiende a una población objetivo específica para mejorar aspectos del entorno del trabajo y lograr una mejor calidad de atención.

Tiene **relevancia social** porque beneficiará tanto a la población atendida como a los trabajadores de Hospital Regional FAP, al proveer un ambiente adecuado de trabajo que redunde en una mejor calidad de atención de salud.

El estudio es **contemporáneo** ya que las consecuencias en la salud física, mental y en la forma de trabajo en las instituciones de salud posteriores a la pandemia de COVID 19 recién se están comenzando a ver.

El estudio es **factible** por el diseño prospectivo en el que se cuenta con instrumentos validados, y una población de estudio accesible e interesada.

Satisface la **motivación personal** de desarrollar una investigación en el campo de la salud mental y la actividad laboral sanitaria.

Se cumple así las **políticas de investigación** de la Universidad como requisito para la obtención del título profesional.

2. OBJETIVOS

2.1. General

Establecer los factores asociados a la satisfacción laboral en la etapa postpandemia de COVID-19 en personal del Hospital Regional del Sur de la Fuerza Aérea del Perú, Arequipa.

2.2. Específicos

- 1) Describir los factores asociados a la satisfacción laboral en la etapa postpandemia de COVID-19 en personal del Hospital Regional del Sur de la Fuerza Aérea del Perú, Arequipa.
- 2) Identificar la satisfacción laboral en la etapa postpandemia de COVID-19 en personal del Hospital Regional del Sur de la Fuerza Aérea del Perú, Arequipa.
- 3) Establecer como se relacionan los factores asociados a la satisfacción laboral con la satisfacción laboral del personal del Hospital Regional del Sur de la Fuerza

Aérea del Perú, Arequipa.

3. HIPÓTESIS.

Es probable que existan factores sociodemográficos como la menor edad y el sexo masculino o laborales como el tipo de trabajador, régimen laboral o grado militar se asocian a la percepción de satisfacción con el trabajo que desempeña el personal que labora en el Hospital Regional del Sur de la Fuerza Aérea del Perú, Arequipa.



4. MARCO TEÓRICO

4.1. Satisfacción laboral

4.1.1. Concepto.

La satisfacción laboral es el conjunto de actitudes generales del individuo hacia su trabajo. Quien está muy satisfecho con su puesto tiene actitudes positivas hacia este, quien está insatisfecho, muestra en cambio, actitudes negativas. Cuando la gente habla de las actitudes de los trabajadores casi siempre se refiere a la satisfacción laboral; de hecho, es habitual utilizar una u otra expresión indistintamente (2).

La satisfacción laboral se refiere a la manera como se siente la persona en el trabajo. Involucra diversos aspectos, como salario, estilo de supervisión, condiciones de trabajo, oportunidades de promoción, compañeros de labor, etc. Por ser una actitud, la satisfacción laboral es una tendencia relativamente estable de responder consistentemente al trabajo que desempeña la persona. Está basada en las creencias y valores desarrollados por la propia persona hacia su trabajo (4).

4.1.2. Tipos de satisfacción laboral

- **Satisfacción laboral progresiva:** la satisfacción hace aumentar el nivel de aspiraciones.
- **Satisfacción laboral estabilizada:** mantiene el nivel de aspiraciones.
- **Satisfacción laboral resignada:** reduce el nivel de aspiraciones.
- **Insatisfacción laboral constructiva:** la insatisfacción es un acicate para mejorar la situación.
- **Insatisfacción laboral fija:** ve que no se cumplen sus aspiraciones, las mantiene, aunque no hace nada porque cambie la situación.
- **Pseudo-satisfacción laboral resignada:** ante la no satisfacción distorsiona la percepción de la realidad (5).

4.1.3. Importancia de la satisfacción laboral

4.1.3.1. Para la persona

- Un mecanismo importante de desarrollo personal si se canaliza y utiliza adecuadamente.
- Un elemento de salud y bienestar (enfoque positivo de la salud en el trabajo).
- Una palanca para impulsar la implicación en el proyecto y en la calidad de servicio.
- Un elemento fundamental en la generación de capital relacional y confianza (6).

4.1.3.2. Para el equipo de trabajo y los compañeros

- Contribución a un clima positivo.
- Potenciación del trabajo en equipo.
- Relaciones basadas en la confianza y a mediano/largo plazo.
- Generación de conexiones positivas que son la base del “capital social” de una organización (6).

4.1.3.3. Para la organización

- Necesaria para un logro adecuado de los objetivos (en especial la intrínseca) y la vinculación afectiva.
- La satisfacción dinamizadora ha de ser una palanca para el cambio y un punto fuerte para la mejora (6).

4.1.3.4. Para los clientes y destinatarios de los servicios

- Mejora la calidad del servicio.
- Mejor atención a las quejas
- Mayor capacidad de ponerse en el lugar del cliente.
- Facilita la empatía y la interacción con los usuarios (6).

4.1.4. Determinantes de la satisfacción laboral

Los determinantes claves giran en torno a la edad, género, nivel ocupacional y el tamaño de una organización (5).

4.1.4.1. Edad

La razón por la que la edad se asocia al nivel de satisfacción se desconoce en gran parte. La persona al ingresar a la vida laboral su trabajo es algo nuevo e interesante, las exigencias de la organización son aún bajas, lo cual produce un buen desempeño y en consecuencia, un alto nivel de satisfacción. A medida que avanza en edad, el trabajo se vuelve más rutinario y las exigencias mayores, con lo cual desaparece el desempeño y el nivel de satisfacción. A partir de los 30 años la persona tiene la oportunidad de realizar tareas más ricas, lograr mayores niveles de desempeño y un mayor nivel de satisfacción laboral. Hacia los 60 años la persona experimenta un declive de sus capacidades y un horizonte más corto de actuación, lo que origina un menor esfuerzo al ejecutar el trabajo. Su desempeño decae y la satisfacción baja. (7).

4.1.4.2. Género

En investigaciones realizadas en Estados Unidos se ha demostrado que las mujeres se sienten contentas con su trabajo y otras demuestran lo contrario. Algunos resultados de la investigación indican que están más insatisfechas que los varones. Se sabe que les interesan aspectos del trabajo por los que el hombre no muestra ningún interés en absoluto. Por ejemplo, las mujeres con desventajas necesitaban más sentir gusto por su trabajo y tener un buen jefe; en cambio, los hombres con desventajas se preocupaban más por la oportunidad de demostrar su utilidad y contar con un trabajo seguro. Por otra parte, ellas sentían más interés por la calidad de las relaciones interpersonales y las condiciones de trabajo (8).

4.1.4.3. Nivel ocupacional

Las personas con un nivel ocupacional superior tienden a sentirse más satisfechos con sus empleos. Como podría esperarse, generalmente tienen una mejor remuneración y condiciones de trabajo así mismo ocupan posiciones donde hacen un mayor uso de sus habilidades (9).

Hay algunas pruebas que sugieren que los niveles de satisfacción en el empleo son superiores en unidades organizacionales más pequeñas. Esto se debe a que las organizaciones más grandes tienden a abrumar a las personas, interrumpir los procesos de apoyo y limitar las cantidades de acercamiento personal, amistad y trabajo en equipo con grupos pequeños que son importantes para la satisfacción de muchas personas (10).

4.1.4.4. Satisfacción laboral y estado civil:

Fueyo menciona que “El estado civil es una calidad y a la vez un derecho extrapatrimonial a la persona humana, que importa cualidades, atributos y circunstancias diversas y mutables, según los casos y que empezando por identificar a la persona fijan su condición jurídica, incluso su capacidad de obrar, con ostensible carácter de generalidad y permanencia que justifican y aconsejan su acceso al registro”. Fernández encontró que en los profesionales divorciados la satisfacción laboral aumentó, esto podría explicarse debido a que los divorciados tenían menor carga de estrés que acumulaban en casa, respecto a sus otros pares, por problemas maritales o porque sus conflictos económicos cesaron al estar distanciados, reflejándose positivamente en su centro de trabajo (11).

4.1.4.5. Satisfacción laboral y años de servicio:

Hernández M, encontró que cuando se inicia un trabajo el nivel de satisfacción es alto y el desempeño bueno (12). Por ejemplo, en el estudio de la autora referenciada, esta enuncia una investigación que fue realizada con gerentes, en el año 1975, donde se encontró que la variable años de servicio representó algo significativo en la satisfacción laboral y que ésta va decreciendo a partir de los diez años de servicio (13).

4.1.4.6. Condiciones físicas y/o materiales

Comprende todos los aspectos de infraestructura y recursos materiales que dispone la institución, desde la ubicación del lugar de trabajo, su estructura, instalaciones y material que lo conforman, debe ser un ambiente que cumpla con características adecuadas de temperatura, iluminación, ventilación, humedad, ruido, las instalaciones deben estar diseñadas para que exista

confort y funcionalidad óptima , que permita al trabajador desempeñarse en un ambiente de tranquilidad y armonía (2).

4.1.4.7. Beneficios laborales y/o remunerativos

Son las compensaciones que el trabajador recibe de la empresa a cambio de sus contribuciones, entre ellos están (salario, premios, beneficios sociales, oportunidades de progreso, elogios). Cada uno de estos incentivos tiene un valor de utilidad que es subjetivo, ya que varía de un individuo a otro, lo que es útil para uno puede ser inútil para otro (2).

Según la Teoría Económica de Rosen, la satisfacción laboral y la productividad son variables directamente proporcionales; es decir, mayor salario eleva la satisfacción y una mayor satisfacción eleva el salario del trabajador. Sloane, muestra que los niveles más elevados de sueldo (permitiendo niveles más altos de consumo) se asocian con niveles altos de satisfacción laboral (11).

4.1.4.8. Políticas administrativas

Las políticas administrativas, procedimientos, protocolos, constituyen medios para alcanzar las metas y objetivos. Las políticas explican el modo en que se conseguirán las metas y sirven como guías que definen el curso y ámbito general de las actividades permisibles para la consecución de esas metas. Funcionan como base para futuras decisiones y acciones , ayudan a coordinar los planes , a controlar la actuación y a incrementar la consistencia de la acción aumentando la probabilidad de que directivos diferentes tomen decisiones similares cuando se enfrenten a situaciones parecidas .Las políticas administrativas deben ser lo suficientemente estables y flexibles como para que puedan ser aplicadas en diferentes condiciones, también es importante la consistencia , dado que la inconsistencia introduce incertidumbre y contribuye al surgimiento de perjuicios, al trato preferente y a la injusticia (14).

4.1.4.9. Relaciones sociales

Una organización es un sistema de comportamientos sociales interrelacionados de numerosas personas que son los trabajadores de la

organización. El trabajo además de satisfacer las necesidades económicas satisface la necesidad de interacción social, por lo que tener compañeros de trabajo solidarios aumentará la satisfacción laboral, además mantener relaciones sociales positivas contribuye a mejorar la calidad de vida de las personas al proporcionarles experiencias agradables y potenciar su bienestar y estabilidad emocional (15).

4.1.4.10. Desarrollo personal

Los directivos deben considerar a los empleados como el recurso más valioso de la organización e invertir en ellos, proporcionarles continuamente oportunidades para mejorar sus habilidades. Esto se conoce como el desarrollo personal e incluye aquellas actividades designadas a capacitar y motivar al empleado para ampliar sus responsabilidades dentro de la organización. Desarrollar las capacidades del trabajador, proporciona beneficios para los empleados y para la organización, ayuda a los empleados aumentando sus habilidades y cualidades. La capacitación hará que el trabajador sea más competente y hábil. Generalmente, es más costoso contratar y capacitar a un nuevo personal, aun cuando este tenga los requisitos para la nueva posición, que desarrollar habilidades del personal existente. Además, al desarrollar las habilidades del trabajador la organización se vuelve más fuerte, productiva y rentable (15).

4.1.4.11. Desempeño de funciones

El desempeño individual indica la eficacia del personal que trabaja dentro de las organizaciones no hacen, deciden o planean por sí mismas. Las organizaciones solo actúan; cada vez es mayor el número de personas que deben ser eficientes para que la organización funcione y para auto realizarse y satisfacer sus propias necesidades (2).

4.1.4.12. Relación con la autoridad

En la mayor parte de los casos, el trabajo se realiza en presencia de otras personas, sean estos compañeros de trabajo o jefes. Los jefes definen con claridad las metas, establecen los estándares, vigilan los resultados, toman acciones disciplinarias, proporcionan los premios y castigos. Así el comportamiento del jefe se constituye en un factor importante de la

satisfacción laboral. Los empleados con jefes más tolerantes y considerados están más satisfechos que con jefes indiferentes, autoritarios y hostiles (2).

4.1.5. Consecuencias de la satisfacción laboral

Las consecuencias atribuidas al nivel de satisfacción del trabajador en el contexto de la organización son:

4.1.5.1. Satisfacción y productividad

Se entiende la productividad como la medida de que tan bien funciona el sistema de operaciones o procedimientos de la organización. Es un indicador de la eficiencia y competitividad de la organización o de parte de ella.

Las primeras teorías de la relación entre la satisfacción y el rendimiento quedan resumidas, en esencia, en la afirmación de que un trabajador contento es un trabajador productivo. Gran parte del paternalismo de los administradores de las décadas de 1930, 1940 y 1950 (que formaban equipos de juego, organizaban días de campo, proporcionaban asesoría a los empleados y capacitaban a los supervisores para que desarrollaran su sensibilidad a los intereses de sus subordinados) pretendían que los trabajadores estuvieran contentos. La productividad del empleado en trabajos sujetos al ritmo de una máquina dependerá mucho más de la velocidad de la máquina que de su grado de satisfacción.

Al parecer, el nivel del puesto, también es una variable moderadora importante. La correlación entre satisfacción y rendimiento es más sólida en el caso de empleados que están en niveles más altos. Por consiguiente podemos esperar que la relación sea más relevante en el caso de profesionales que ocupan puestos de supervisión y administración (16).

4.1.5.2. Satisfacción y ausentismo

El ausentismo se manifiesta mediante “enfermedades”, “problemas familiares”, etc. El ausentismo hace que se incurra en mayores gastos médicos, baja de productividad, incremento en costos por personal de reemplazo, etc. Múltiples estudios han sugerido que la insatisfacción conduce al ausentismo. El hecho de faltar al trabajo puede representar una forma tentativa y breve de alejarse de él. La causa más frecuente de ausentismo es

la baja satisfacción obtenida por la propia realización del trabajo. Así la persona evita temporalmente las consecuencias displacenteras que el trabajo le provoca.

Otro factor que causa ausentismo son las actividades ajenas a la empresa que ejercen una atracción mayor que el trabajo en sí mismo. Uno puede estar feliz con su trabajo, pero goza practicando un determinado deporte y en ocasiones falta.

Un determinado nivel de ausentismo es ciertamente inevitable debido a enfermedades, condiciones del clima, problemas de transporte, etc. El punto es determinar cuánto ausentismo es aceptable para la organización. Si bien existe una relación directa entre la satisfacción y el ausentismo, no todo el ausentismo es por causa de la insatisfacción laboral (17).

4.1.5.3. Satisfacción y rotación

La satisfacción está relacionada negativamente con la rotación. Los costos de la rotación crecen significativamente a medida que los trabajadores son más calificados o de mayor nivel jerárquico. La rotación demanda mayores gastos en selección de personal y en entrenamiento hasta que la persona alcanza el nivel de competencia requerido. Además, afecta el nivel de productividad y otros aspectos menos obvios, como son las relaciones interpersonales. Si bien existe relación entre satisfacción y rotación no toda la rotación se debe a la insatisfacción laboral (2).

4.1.5.4. Satisfacción y salud de la persona

La relación entre la salud psicológica de la persona y el nivel de satisfacción con el trabajo no ha sido muy bien investigada. Sin embargo, se asume que hay correlación positiva. Es necesario hasta qué punto la persona satisfecha con su trabajo lo está también con su vida familiar, con sus amigos, etc. Solo así se puede determinar si la salud mental es una causa o consecuencia de la satisfacción laboral.

Diferentes estudios han mostrado que los trabajadores que describen su trabajo como insatisfactorio tienden a sufrir múltiples síntomas y enfermedades físicas. La asociación entre salud y satisfacción no indica que

una causa la otra. Si bien no existen muchas evidencias que respalden esta postura es necesario tener en cuenta que una persona que se encuentra satisfecha en su trabajo tendrá actitudes más positivas hacia la vida lo que influirá en el equilibrio de su salud física y psicológica (18).

4.1.6. Satisfacción laboral luego de la pandemia COVID-19

La pandemia provocada por la COVID-19 afectó negativamente la vida de las personas en todo el mundo debido a la necesidad de mantener la distancia social y reducir el contacto físico, lo que provocó cambios significativos en las rutinas diarias para trabajar y la relación entre el personal asistencial, administrativo y los pacientes. El uso de dispositivos móviles para el teletrabajo o para reuniones de trabajo ha sido particularmente difícil para muchos, lo que ha provocado un aumento del estrés y la ansiedad, la incertidumbre financiera y problemas de salud (19).

La necesidad de adaptarse rápidamente para continuar brindando servicios de atención de salud impuso una serie de desafíos en los últimos años antes de implementar protocolos de seguridad para la reanudación de las actividades presenciales. Muchos de estos cambios han venido para quedarse. El uso de las tecnologías de la información y comunicación como nuevas herramientas tecnológicas, el retorno a los horarios y cargas laborales, que fueron afectadas por la cuarentena (19).

Una de las consecuencias más preocupantes es el aumento del agotamiento tras la pandemia de COVID-19, la sensación de insatisfacción puede surgir en un ambiente de trabajo estresante y exigente. El retorno a la actividad habitual, exacerbada por el retorno de la actividad asistencial, con incremento de consultas por problemas crónicos dejados de atender durante la pandemia, o las consecuencias de la misma, puede afectar la capacidad para trabajar de manera efectiva, lo que genera más errores y una menor calidad del trabajo, y reduce la motivación y el compromiso de los empleados, lo que afecta negativamente la cultura laboral y la satisfacción general de los empleados.

5. Revisión de antecedentes investigativos

5.1. A nivel local

No se han encontrado estudios acerca de la satisfacción laboral en la época post COVID-19 en el ámbito local, aunque existen diversos estudios acerca de satisfacción laboral u otras variables laborales durante la pandemia.

Autores: Canazas SJ

Título: Satisfacción laboral y calidad de vida del profesional de enfermería del servicio de emergencia durante pandemia COVID-19. Hospital III ESSALUD Yanahuara, Arequipa 2021.

Resumen: Tipo de estudio de campo, nivel descriptivo, diseño relacional de corte transversal. La hipótesis refiere la probabilidad que la satisfacción laboral tenga una relación significativa con la calidad de vida de la Enfermera del Servicio de Emergencia durante Pandemia COVID 19. La técnica utilizada fue la encuesta, los instrumentos: para la satisfacción laboral el cuestionario de la escala específica de Psicóloga Sonia Palma Carrillo SL-SPC 2005 y para calidad de vida el cuestionario: WHOQOL-BREF WHO, 1996. Las unidades de estudio fueron 41 Enfermeras del Servicio de Emergencia determinadas según criterios de inclusión y exclusión. El análisis estadístico en base al Chi², llegó a las siguientes conclusiones: La Satisfacción laboral del profesional de enfermería del Servicio de Emergencia en más de la mitad se encuentra muy insatisfecho. La calidad de vida del profesional de enfermería en más de tres quintas partes es media. La relación entre la satisfacción laboral con la calidad de vida del profesional de enfermería no presenta relación estadística significativa (20).

Autor: Castillo LJ

Título: Clima organizacional y su relación con la satisfacción laboral en tiempos de COVID 19 en el servicio de obstetricia de la Micro Red Edificadores Misti de junio-julio. Arequipa 2021.

Resumen: Se realizó un trabajo de investigación cualitativo, de diseño no experimental, transversal de tipo correlacional. La unidad de estudio estuvo comprendida por todas las Obstetras que laboran en tiempos de pandemia. Los instrumentos utilizados fueron cuestionario de Clima Organizacional y el cuestionario de Satisfacción Laboral. Para la estadística inferencial se aplicó la prueba de chi cuadrado con un nivel de significancia del 5% y la prueba d-Somers. El 78.3% de las Obstetras presentaron Clima Organizacional por mejorar, seguido del 13.0% tienen Clima saludable, mientras que solo el 8.7% de las Obstetras tuvieron Clima Organizacional no saludable; por otro lado el 56.5% de las Obstetras estuvieron satisfechas laboralmente, seguido del 39.2% de Obstetras ni satisfechas ni insatisfechas, mientras que solo el 4.3% se encuentran insatisfechas, en cuanto a la relación se determinó que es directa, mientras menos saludable es el clima organizacional menos es la satisfacción laboral ya que el 30.4% de las Obstetras con Clima Organizacional por mejorar no se encuentran satisfechas ni insatisfechas laboralmente, mientras que el 8.7% con Clima Organizacional saludable están satisfechas. Después de aplicar la prueba estadística se determinó que el Clima Organizacional y La Satisfacción Laboral presentan relación estadística significativa, directa; por lo tanto, se aceptó la hipótesis alterna. Ya que se comprobó que el Clima Organizacional influye en la Satisfacción Laboral del personal de Obstetricia durante el tiempo de pandemia por COVID 19 (21).

5.2. A nivel nacional

Autores: Acevedo SS, Palomino GB

Título: Satisfacción laboral en relación con la salud mental positiva post pandemia en enfermeras del departamento de neonatología. Hospital Belén de Trujillo 2022.

Resumen: El presente estudio de investigación se realizó con el objetivo de determinar la relación entre Satisfacción Laboral y Salud Mental Positiva post pandemia en las enfermeras del Departamento de Neonatología del Hospital Belén de Trujillo 2022. Es un estudio de tipo cuantitativo correlacional, la muestra seleccionada fue constituida por 52 enfermeras. La técnica que se utilizó fue la encuesta para ambas variables y los instrumentos implementados fueron la Encuesta Nacional de Satisfacción de Usuarios en Salud 2015 – INEI, habiendo sido adaptada por las autoras en el presente año, y el Cuestionario de Salud Mental Positiva de Lluch. Los resultados indicaron que el 59.6% de enfermeras se encuentran satisfechas laboralmente, seguido de un 26.9% que refieren no encontrarse ni satisfecha/ni insatisfecha y finalmente un 13.5% señalan encontrarse muy satisfechas. Por otro lado, el 92.3% de las enfermeras cuentan con una Salud Mental Positiva alta y tan sólo el 7.7% de estas se encontraron en la categoría media alta. El perfil sociodemográfico de la muestra indica que el 42.3% de las enfermeras tienen entre 38 a 48 años, que en un alto e igual porcentaje de 42.3% son solteras y casadas, el 55.8% tienen entre 1 a 10 años de servicio y el 75% se encuentran nombradas. Finalmente, los resultados basados en la relación de las variables indicaron que existe una correlación directa ($r=0.33$) y significativa ($p>0.05$) entre la salud mental positiva y la satisfacción laboral de las enfermeras del servicio de neonatología del Hospital Belén de Trujillo (1).

Autores: Delgado B, Mosquera D, Mendoza A, Peña G

Título: Cambios en la satisfacción laboral y su relación con la adopción del trabajo remoto después de la pandemia del COVID19.

Resumen: Se realizó una encuesta aleatoria a 560 trabajadores de oficina con un año de experiencia de trabajo ininterrumpido después de la pandemia en la ciudad de Huancayo, Chupaca o Concepción, en la región central del Perú. Los resultados están asociados al clima de seguridad psicológica, el acoso laboral, el compromiso afectivo y el sistema de trabajo de alto rendimiento. Se realizaron correlaciones no paramétricas, comparaciones emparejadas entre los estados previos y posteriores a la pandemia y un análisis en la situación reciente. Se concluye la mejora general de las dimensiones de la satisfacción laboral, siendo las excepciones la implementación de sistemas de trabajo de alto rendimiento y una reducción del compromiso con el trabajo en la modalidad remota (19).

Autores: Peña GR, Delgado BA, Mosquera DD, Mendoza AJ

Título: Cambios en la satisfacción laboral y su relación con la adopción del trabajo remoto después de la pandemia del COVID19.

Resumen: Los cambios generados por la pandemia del COVID-19 en la forma de trabajo en las organizaciones, ha acelerado la incorporación de nuevas tecnologías que han permitido el desarrollo del trabajo remoto. El objetivo de este trabajo fue identificar los cambios en los componentes de la satisfacción laboral después de un año de implementado el trabajo remoto. Para ello se realizó una encuesta aleatoria a 560 trabajadores de oficina con un año de experiencia de trabajo ininterrumpido después de la pandemia en la ciudad de Huancayo, Chupaca o Concepción, en la región central del Perú. Los resultados están asociados al clima de seguridad psicológica, el acoso laboral, el compromiso afectivo y el sistema de trabajo de alto rendimiento. Se realizaron correlaciones no paramétricas, comparaciones emparejadas entre los estados previos y posteriores a la pandemia y un análisis en la situación reciente. Se concluye la mejora general de las dimensiones de la satisfacción laboral, siendo las excepciones la implementación de sistemas de trabajo de alto rendimiento y una reducción del compromiso con el trabajo en la modalidad remota (22).

5.3. A nivel internacional

Autores: Arévalo PL, Salinas JG

Título: El Burnout Post Pandemia COVID-19 en el Desempeño Laboral de las Instituciones de Educación Superior.

Resumen: Se empleó la investigación cuantitativa debido a que se utilizaron cantidades numéricas obtenidas por medio de una encuesta, para ello, se empleó una muestra de 5091 personas conformadas por el personal de la Universidad Técnica de Ambato, Universidad de los Andes (Uniandes) y la Universidad tecnología Indoamérica, además se realizó una revisión bibliográfica por repositorios digitales como Publimed, Scopus, Redalyc etc., para ordenar todos los temas que intervienen dentro de esta investigación. El 45% de la muestra encuestada considera que debido a la pandemia se incrementaron las jornadas de trabajo, además, el 41% de la muestra considera que el origen del Burnout se debe al insuficiente apoyo emocional proporcionados por el departamento de recursos humanos de las Instituciones de Educación superior. Conclusiones: la cultura Organizacional las estrategias para combatir el burnout deben centrarse en prestar apoyo emocional, reducción de las actividades laborales y sobre todo proporcionar medidas administrativas para manejar el estrés y la carga laboral (3).

Autores: Sulistyowati D, Handiyani H, Kurniawan MH, Syukrini RD, Turyatiningsih

Título: Exploring the aftermath: Work demands, workplace violence, and job satisfaction among nurses in a public hospital in the post-COVID-19 era. [Explorando las consecuencias: demandas laborales, violencia en el lugar de trabajo y satisfacción laboral entre enfermeras en un hospital público en la era post-COVID-19]

Resumen: El estudio empleó un diseño de encuesta transversal que involucró a 247 enfermeras de un Hospital general regional de Yakarta, Indonesia. Se utilizó un muestreo aleatorio simple para seleccionar a los participantes y el Cuestionario Psicosocial de Copenhague (COPSOQ) III para la recolección de datos. Los datos se analizaron mediante regresión lineal múltiple. Resultados: Los tipos de demandas

cognitivas ($M = 12,46$, $SD = 3,461$), demandas para ocultar emociones ($M = 11,66$, $SD = 3,554$) y ritmo de trabajo ($M = 9,87$, $SD = 2,847$) obtuvieron una puntuación media cercana o dentro del rango "a veces/bastante extenso" en la escala. Entre las enfermeras se produjeron todos los tipos de violencia y conflictos laborales (rango medio = 1,21-2,57). Las enfermeras se percibieron a sí mismas como bastante satisfechas con su trabajo ($M = 18,47$, $DE = 3,18$). Los resultados de la regresión lineal múltiple indicaron que la satisfacción laboral de las enfermeras estuvo influenciada predominantemente por la violencia en el lugar de trabajo ($\beta = -0,191$), seguida por el tipo de unidad de atención ($\beta = -0,167$) y las demandas laborales ($\beta = -0,126$). Estos factores en conjunto representaron el 9,1% de la varianza en la variable satisfacción laboral ($R^2 = 0,091$, $p < 0,005$). Conclusión: A pesar de la disminución del número de casos de COVID-19, las enfermeras todavía experimentan altas exigencias laborales y continúan enfrentando violencia en el lugar de trabajo. . Estos factores, así como el tipo de unidad asistencial, influyen en la satisfacción laboral de las enfermeras. Por lo tanto, la dirección del hospital debe tomar más medidas para abordar estas condiciones psicosociales (23).



CAPÍTULO II

MATERIAL Y MÉTODOS

1. TÉCNICAS, INSTRUMENTOS Y MATERIALES DE VERIFICACIÓN

1.1. Técnicas:

Se utilizó como técnica la encuesta.

1.2. Instrumentos:

Para la obtención de datos sociodemográficos y laborales se empleó una ficha de recolección de datos (Anexo 1).

Para evaluar la satisfacción laboral se empleará el Cuestionario de Satisfacción Laboral aprobado por el MINSA (24).

1.3. Materiales de verificación:

- Fichas de recolección de datos.
- Material de escritorio
- Computadora personal con programas de procesamiento de textos, bases de datos y estadísticos.

2. CAMPO DE VERIFICACIÓN

2.1. Ámbito

El presente estudio se realizó en el Hospital Regional del Sur de la Fuerza Aérea del Perú.

2.2. Unidades de estudio

Personal asistencial y administrativo que labora en el Hospital Regional del Sur de la Fuerza Aérea del Perú (FAP).

2.2.1. Población

Todo el personal asistencial y administrativo que labora en el Hospital Regional del Sur de la Fuerza Aérea del Perú (FAP), compuesto por 95 trabajadores y distribuido de la siguiente manera:

- Médicos: 11
- Enfermeras: 22
- Técnico en enfermería: 8

- Obstetras: 3
- Farmacia: 7
- Odontología: 5
- Biólogo: 2
- Psicología: 2
- Nutricionista: 1
- Técnico en rayos x: 2
- Medicina física y rehabilitación: 2
- Administrativos: 30

2.2.2. Muestra

No se calculó un tamaño de muestra debido a que se espera abarcar a todos los integrantes de la población que cumplan los criterios de selección.

2.2.3. Criterios de selección:

2.2.3.1. Criterios de Inclusión

- Trabajador del hospital FAP
- Tiempo de trabajo de al menos 3 meses
- Participación voluntaria en el estudio

2.2.3.2. Criterios de Exclusión

- Fichas de encuesta incompletas o mal llenadas
- Cargo directivo

2.3. Temporalidad

El estudio se realizó en forma coyuntural en el periodo comprendido entre enero a febrero del año 2024.

2.4. Ubicación espacial:

Hospital Regional del Sur de la Fuerza Aérea del Perú.

2.5. Tipo de investigación:

Se trata de un estudio de campo.

2.6. Nivel de investigación:

Es un estudio cuantitativo, no experimental, de asociación.

2.7. Diseño de investigación:

Es un estudio observacional, prospectivo, transversal.

3. ESTRATEGIA DE RECOLECCIÓN DE DATOS

3.1. Organización

Se hicieron coordinaciones con la dirección del hospital para obtener la autorización para la realización del estudio.

Se contactó a los trabajadores del hospital para explicar el motivo de estudio y lograr su participación voluntaria. Se explicó la forma de llenado de los instrumentos y se entregaron en forma anónima, dando un tiempo prudencial para su llenado, luego se recogieron en sobres cerrados codificados.

Una vez concluida la recolección de datos, estos se organizaron en bases de datos para su posterior interpretación y análisis (1).

3.2. Recursos

3.2.1. Humanos

- Investigadora, asesor.

3.2.2. Materiales

- Fichas de investigación
- Material de escritorio
- Computadora personal con programas procesadores de texto, bases de datos y software estadístico.

3.2.3. Financieros

- Autofinanciado

3.3. Validación de los instrumentos

La ficha de recolección de datos no requiere de validación por tratarse de una ficha de recolección de datos.

El Cuestionario de Satisfacción Laboral aprobado por el MINSA, evalúa 6 dimensiones:

- a. Trabajo Actual
- b. Trabajo en General
- c. Interacción con el Jefe Inmediato
- d. Oportunidades de progreso
- e. Remuneraciones e incentivos
- f. Interrelación con los compañeros de trabajo

La puntuación se da en escala de Likert, considerando baja satisfacción puntajes por debajo de la media, y alta satisfacción de la media hacia arriba. El cuestionario fue validado y aprobado por el MINSA para su aplicación a nivel nacional (24).

3.4. Aspectos éticos

A través del proceso de investigación en la práctica de la ciencia se tuvo en cuenta los principios éticos de respeto, justicia, responsabilidad, honestidad y libertad. Se aplicó el principio de autonomía con la participación voluntaria a través de la firma de un consentimiento informado (Anexo 3).

3.5. Criterios para manejo de resultados

3.5.1. Plan de Recolección

Se realizó el llenado de las fichas.

3.5.2. Plan de Procesamiento

Los datos registrados fueron codificados para su análisis e interpretación.

3.5.3. Plan de Clasificación:

Se empleó una matriz de sistematización de datos diseñada en una hoja de cálculo electrónica (Excel 2019) (1).

3.5.4. Plan de Codificación

Se procedió a la codificación de los datos que contenían indicadores en la escala nominal y ordinal para facilitar el ingreso de datos (1).

3.5.5. Plan de Recuento.

El recuento de los datos fue electrónico, en base a la matriz diseñada en la hoja de cálculo (1).

3.5.6. Plan de análisis

Se empleará estadística descriptiva con distribución de frecuencias (absolutas y relativas), medidas de tendencia central (promedio) y de dispersión (rango, desviación estándar) para variables continuas; las variables categóricas se presentarán como proporciones. La asociación entre variables se valoró mediante prueba de independencia chi cuadrado, considerando significativa una diferencia de $p < 0.05$. Para el análisis de datos se empleó el programa Excel 2019 y el paquete SPSSv.24.0 para Windows (1).

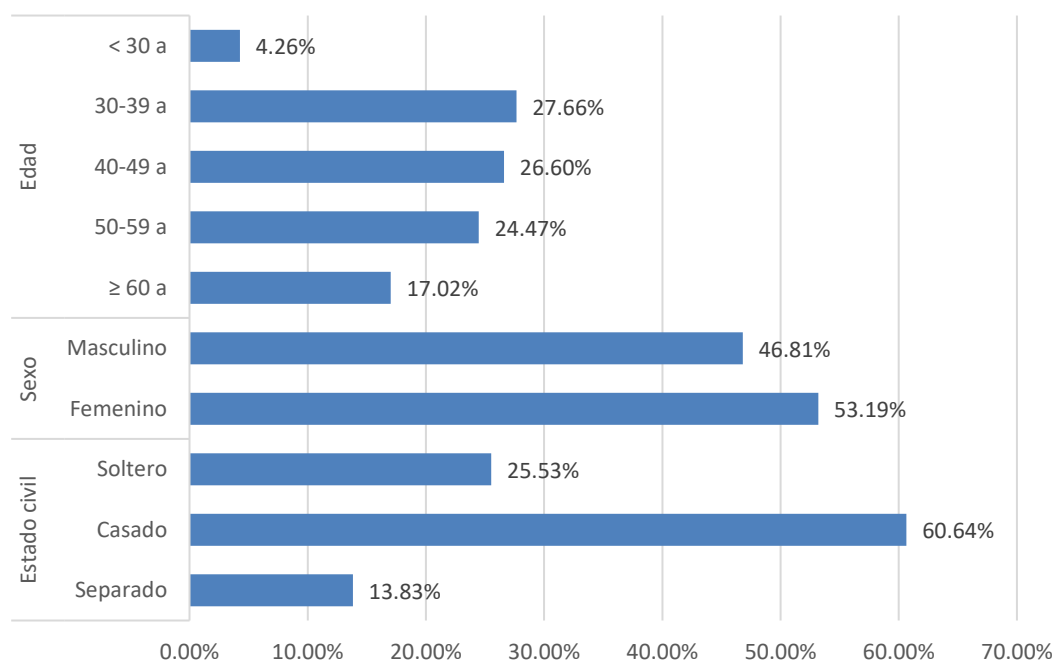


CAPÍTULO III RESULTADOS

Tabla 1
Características sociodemográficas de los trabajadores del hospital

		N°	%
Edad	< 30 a	4	4.26%
	30-39 a	26	27.66%
	40-49 a	25	26.60%
	50-59 a	23	24.47%
	≥ 60 a	16	17.02%
Sexo	Masculino	44	46.81%
	Femenino	50	53.19%
Estado civil	Soltero	24	25.53%
	Casado	57	60.64%
	Separado	13	13.83%
Total		94	100.00%

Gráfico 1
Características sociodemográficas de los trabajadores del hospital



En la **Tabla y Gráfico 1** se muestran las características sociodemográficas de los trabajadores del hospital; el 46.81% fueron varones y 53.19% mujeres, con edades que en 27.66% de casos estuvo entre los 30 y 39 años, 26.60% tuvo de 40 a 49 años, y 24.47% de 50 a 59 años; un 17.02% tuvo de 60 años a más; la edad promedio de los trabajadores fue de 47.32 ± 11.20 años. El 25.53% fueron solteros, 60.64% casados y 13.83% separados.



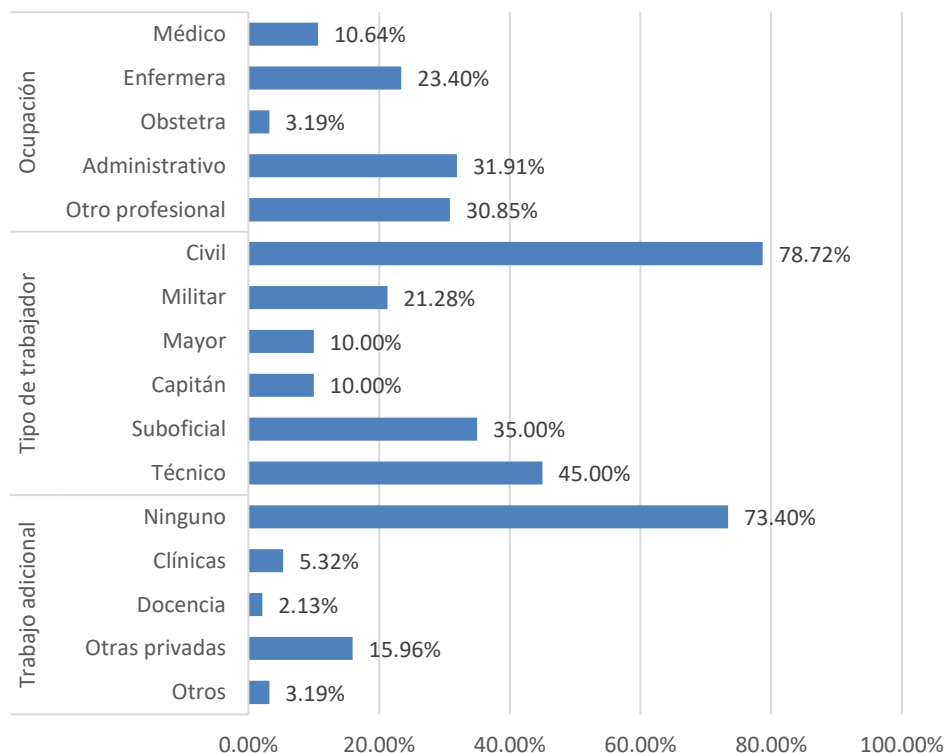
Tabla 2

Características laborales de los trabajadores del hospital: del trabajador

		N°	%
Ocupación	Médico	10	10.64%
	Enfermera	22	23.40%
	Obstetra	3	3.19%
	Administrativo	30	31.91%
	Otro profesional	29	30.85%
Tipo de trabajador	Civil	74	78.72%
	Militar	20	21.28%
	<i>Mayor</i>	2	10.00%
	<i>Capitán</i>	2	10.00%
	<i>Suboficial</i>	7	35.00%
	<i>Técnico</i>	9	45.00%
Trabajo adicional	Ninguno	69	73.40%
	Clínicas	5	5.32%
	Docencia	2	2.13%
	Otras privadas	15	15.96%
	Otros	3	3.19%
Total		94	100.00%

Gráfico 2

Características laborales de los trabajadores del hospital: del trabajador



En la **Tabla y Gráfico 2** se muestran las características laborales del trabajador del hospital; el 10.64% del personal era médico, 23.40% eran enfermeras y 3.19% obstetras, con 30.85% de otros profesionales de la salud (entre tecnólogos médicos, químicos, biólogos, y otros), con 31.91% de personal administrativo. El 78.72% del personal eran civiles y 21.28% militares, de los cuales 20% eran oficiales (10% mayores, 10% capitanes), 35% suboficiales y 45% técnicos. Solo el 26.60% tuvo alguna otra ocupación, 5.32% en clínicas, 2.13% en docencia, y 15.96% en otras actividades privadas entre otras

Tabla 3

Características laborales de los trabajadores del hospital: del servicio

		N°	%
Área de trabajo	Consultorio Externo	22	23.40%
	Hospitalización	12	12.77%
	Emergencia	11	11.70%
	Área administrativa	30	31.91%
	Otro	19	20.21%
Nexo laboral	Nombrado	80	85.11%
	Contratado	10	10.64%
	Otros	4	4.26%
T. de trabajo	< 5 años	17	18.09%
	5-9 años	16	17.02%
	10-14 años	17	18.09%
	15-19 años	8	8.51%
	20-24 años	9	9.57%
	25-29 años	18	19.15%
	≥ 30 años	9	9.57%
Total		94	100.00%

Gráfico 3

Características laborales de los trabajadores del hospital: del servicio

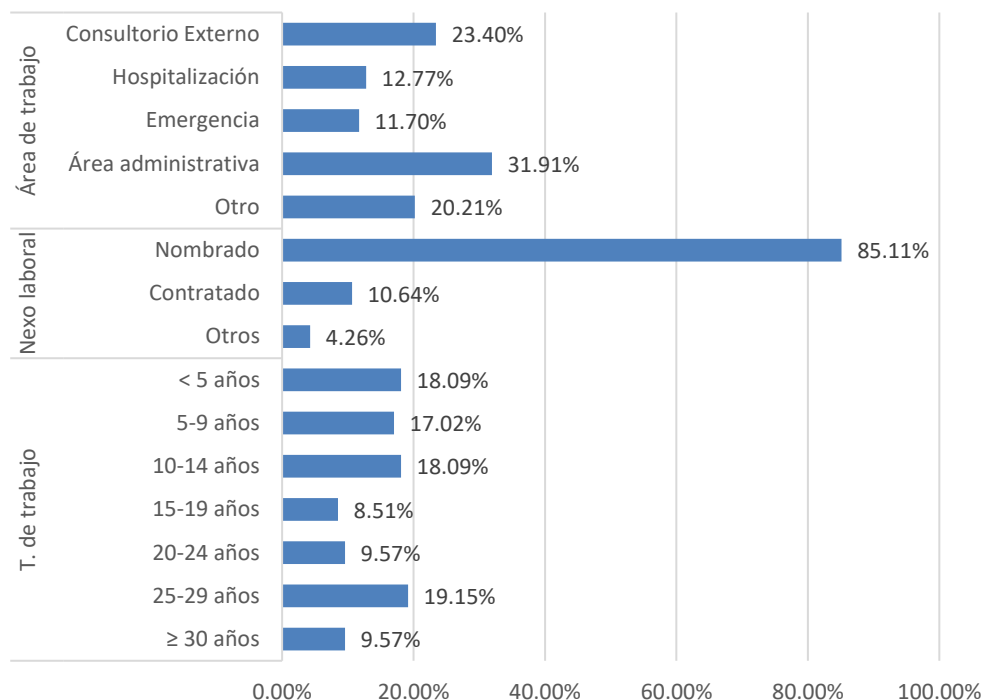


Tabla y Gráfico 3; Se muestran características laborales de los trabajadores del hospital: 23.40% labora en consulta externa, 12.77% en hospitalización, 11.70% en emergencia, 31.91% labora en áreas administrativas y 20.21% en otros servicios. El 85.11% del personal son nombrados, 10.64% son contratados, y 4.26% labora bajo otros regímenes. En cuanto al tiempo de trabajo, 18.09% trabaja menos de 5 años, 35.11% de 5 a 14 años, y 38.30% más de 20 años, con un tiempo promedio de trabajo de 15.32 ± 10.07 años.

Tabla 4
Dimensiones de la satisfacción laboral en los trabajadores

	Alta		Baja	
	N°	%	N°	%
Trabajo actual	56	59.57%	38	40.43%
Trabajo en general	58	61.70%	36	38.30%
Interacción con el jefe inmediato	54	57.45%	40	42.55%
Oportunidades de progreso	62	65.96%	32	34.04%
Remuneraciones e incentivos	62	65.96%	32	34.04%
Interrelación con los compañeros de trabajo	55	58.51%	39	41.49%

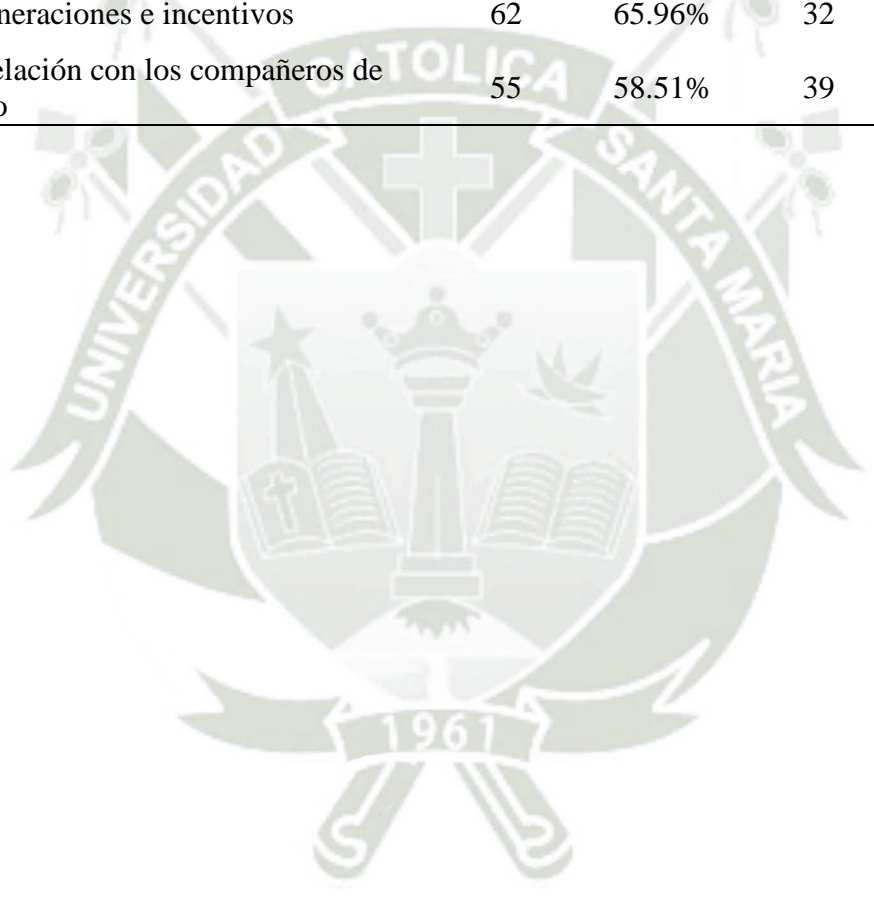


Gráfico 4

Dimensiones de la satisfacción laboral en los trabajadores

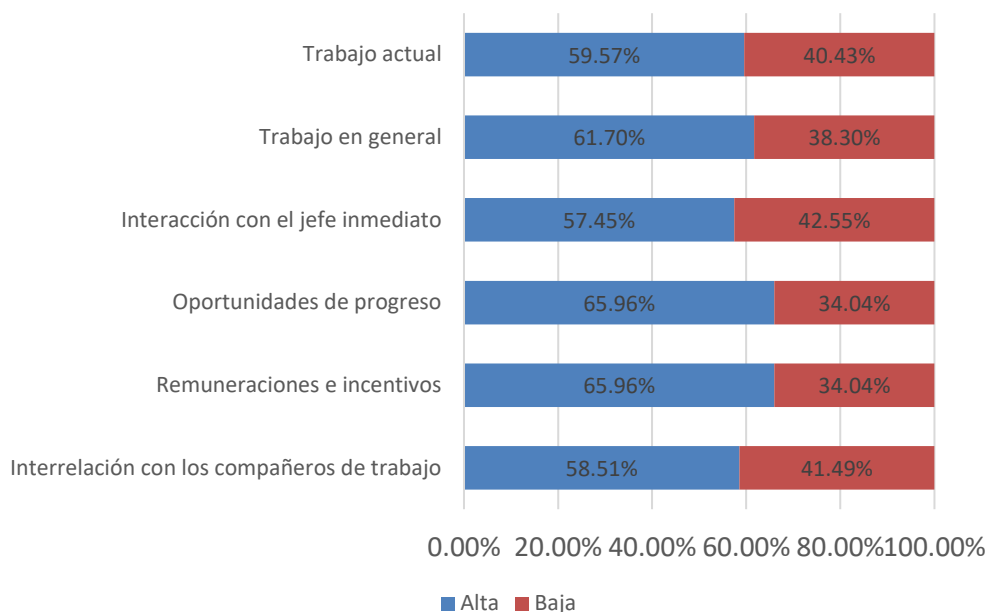


Tabla y Gráfico 4: Se muestran las 6 dimensiones según el instrumento del MINSA: trabajo actual, con alta satisfacción en 59.57% y baja en 40.43%; trabajo en general, con alta satisfacción en 61.70%; la interacción con el jefe inmediato tuvo una alta satisfacción en 57.45%, las oportunidades de progreso fueron altas en 65.96%, la satisfacción con las remuneraciones e incentivos fueron altas en 65.96%, y la interrelación con los compañeros de trabajo fue alta en 58.51%.

Tabla 5

Nivel de satisfacción laboral en los trabajadores del hospital

	N°	%
Alta	55	58.51%
Baja	39	41.49%
Total	94	100.00%

Gráfico 5

Nivel de satisfacción laboral en los trabajadores del hospital

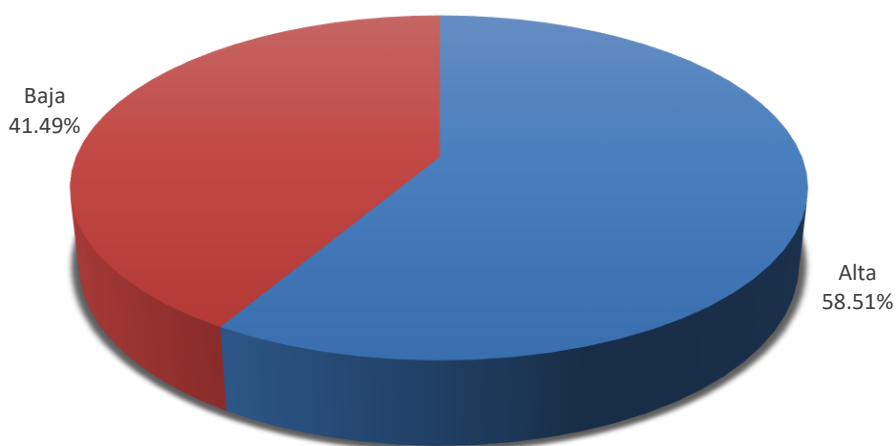


Tabla y Gráfico 4; el nivel global de satisfacción laboral en los trabajadores del hospital Regional del Sur de la Fuerza Aérea fue alto en 58.51% y bajo en 41.49%.

Tabla 6
Factores sociodemográficos asociados a la satisfacción laboral

		Total	Alta		Baja		Chi ² (p)
			N°	%	N°	%	
Edad	< 30 a	4	4	100.00%	0	0.00%	
	30-39 a	26	23	88.46%	3	11.54%	34.38
	40-49 a	25	16	64.00%	9	36.00%	(0.0000
	50-59 a	23	10	43.48%	13	56.52%	0062)
	≥ 60 a	16	2	12.50%	14	87.50%	
Sexo	Masculino	44	38	86.36%	6	13.64%	26.44
	Femenino	50	17	34.00%	33	66.00%	(0.0000 0027)
Estado civil	Soltero	24	24	100.00%	0	0.00%	47.48
	Casado	57	20	35.09%	37	64.91%	(0.0000
	Separado	13	11	84.62%	2	15.38%	000000 489)
Total		94	43	45.74%	51	54.26%	-

Gráfico 6

Factores sociodemográficos asociados a la satisfacción laboral

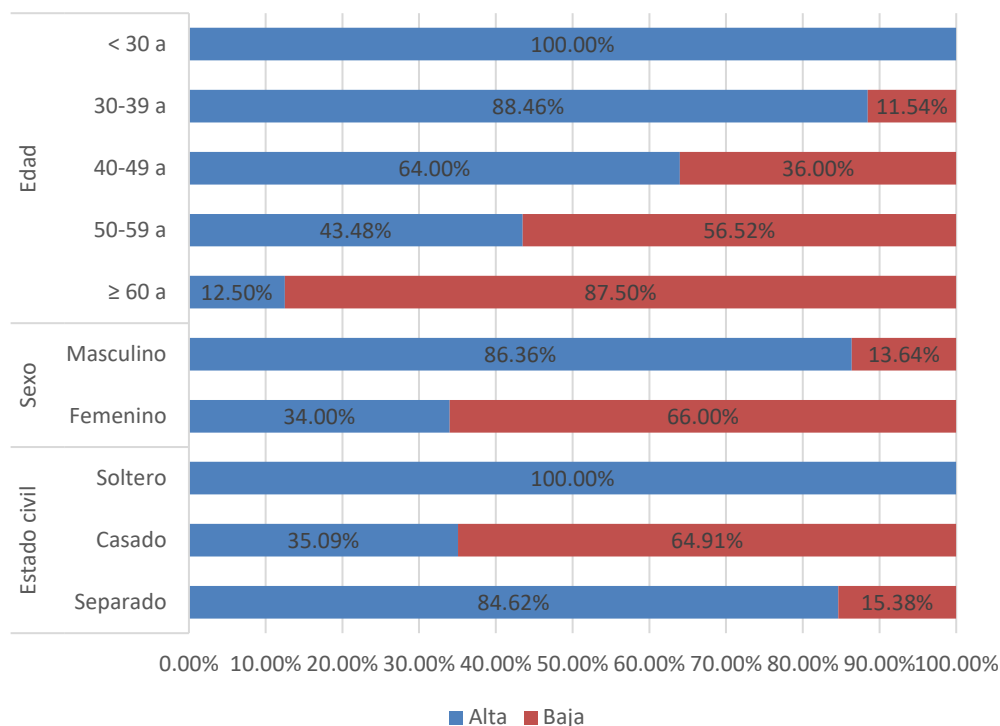


Tabla y Gráfico 6 se aprecian los factores sociodemográficos asociados a la satisfacción laboral; la menor edad se asoció de manera significativa ($p < 0.05$), ya que el 100% de trabajadores menores de 30 años tuvo alta satisfacción, y va descendiendo con la mayor edad a 88.46% entre trabajadores de 30 a 39 años, 64% en aquellos de 40 a 49 años, 43.48% entre trabajadores de 50 a 59 años y solo 12.50% en los mayores de 60 años. La satisfacción alta fue mayor entre los varones (88.36%), mientras que el 66% de mujeres tuvo baja satisfacción ($p < 0.05$). El estado civil también influyó en la satisfacción, siendo alta entre los que no tienen pareja (100% en solteros, 84.62% en separados), y baja en 64.91% de casados ($p < 0.05$).

Tabla 7
Factores del trabajador asociados a la satisfacción laboral

			Alta		Baja		Chi ² (p)
Total			N°	%	N°	%	
Ocupación	Médico	10	6	60.00%	4	40.00%	27.84 (0.0000)
	Enfermera	22	5	22.73%	17	77.27%	
	Obstetra	3	0	0.00%	3	100.00%	
	Administrativo	30	22	73.33%	8	26.67%	
	Otro profesional	29	22	75.86%	7	24.14%	
Tipo de trabajador	Civil	74	41	55.41%	33	44.59%	1.38 (0.24)
	Militar	20	14	70.00%	6	30.00%	
	<i>Mayor</i>	2	1	50.00%	1	50.00%	
	<i>Capitán</i>	2	1	50.00%	1	50.00%	
	<i>Suboficial</i>	7	3	42.86%	4	57.14%	
	<i>Técnico</i>	9	6	66.67%	3	33.33%	
Trabajo adicional	Ninguno	69	42	60.87%	27	39.13%	10.94 (0.27)
	Clínicas	5	4	80.00%	1	20.00%	
	Docencia	2	0	0.00%	2	100.00%	
	Otras privadas	15	8	53.33%	7	46.67%	
	Otros	3	1	33.33%	2	66.67%	
Total		94	43	45.74%	51	54.26%	-

Gráfico 7

Factores del trabajador asociados a la satisfacción laboral

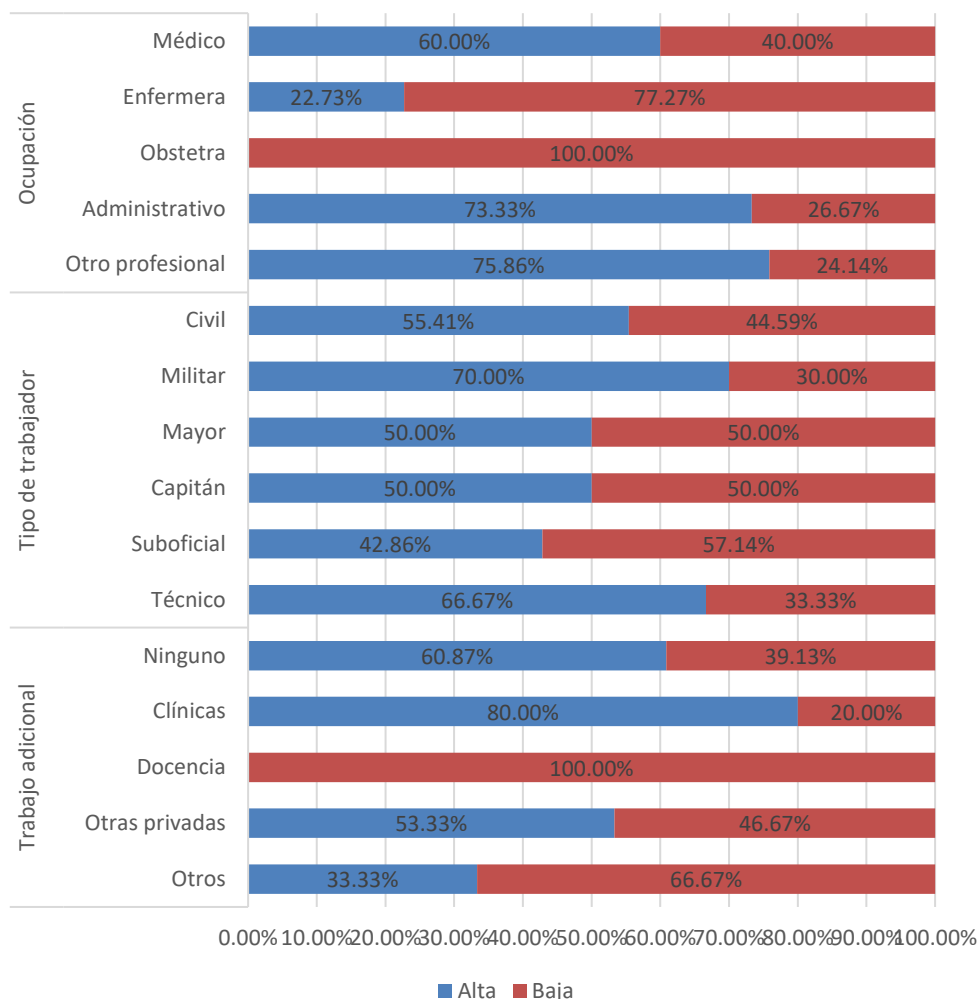
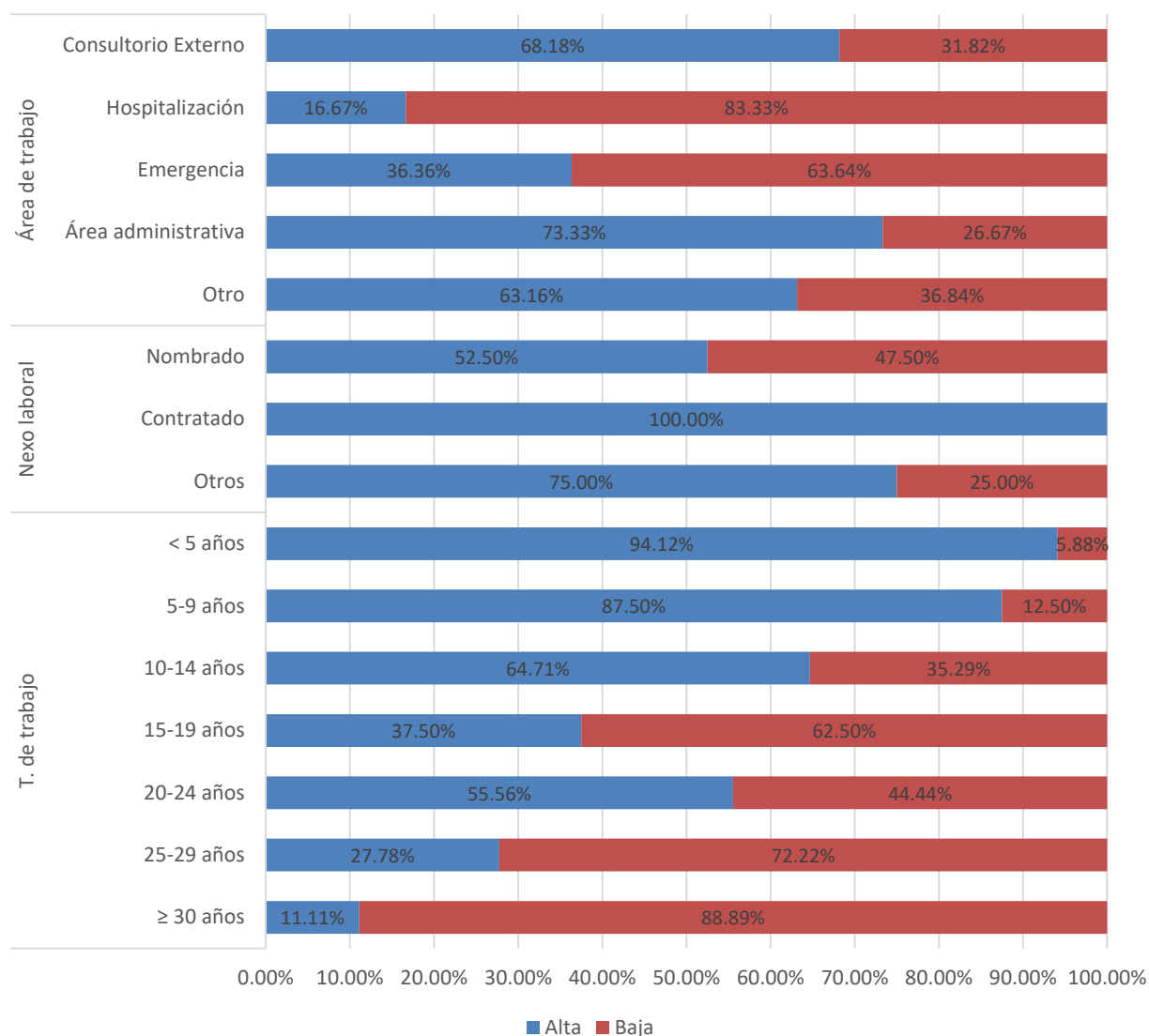


Tabla y Gráfico 7; la satisfacción fue alta en 73.33% del personal administrativo, 75.86% de otros profesionales de la salud y 60% de médicos, mientras que fue bajo en todas las obstetras y en 77,27% de enfermeras, siendo las diferencias significativas ($p < 0.05$). Aunque la satisfacción fue alta en 70% de personal militar y en 55.41% de civiles, las diferencias no fueron significativas ($p > 0.05$). En cuanto al grado militar, la satisfacción fue alta en 66.67% de personal técnico, 50% en oficiales, y baja en 57.14% de suboficiales, aunque las diferencias tampoco fueron significativas ($p > 0.05$). La satisfacción fue alta en 60.87% de trabajadores que no tienen ninguna otra ocupación, mientras que fue predominantemente baja en los que, si tienen alguna otra ocupación, aunque las diferencias no fueron significativas ($p > 0.05$).

Tabla 8
Factores del servicio asociadas a la satisfacción laboral

		Total	Alta		Baja		Chi ² (p)
			N°	%	N°	%	
Área de trabajo	Consultorio externo	22	15	68.18%	7	31.82%	20.46 (0.0004)
	Hospitalización	12	2	16.67%	10	83.33%	
	Emergencia	11	4	36.36%	7	63.64%	
	Área administrativa	30	22	73.33%	8	26.67%	
	Otro	19	12	63.16%	7	36.84%	
Nexo laboral	Nombrado	80	42	52.50%	38	47.50%	14.71
	Contratado	10	10	100.00%	0	0.00%	(0.0053)
	Otros	4	1	25.00%	3	75.00%)
T. de trabajo	< 5 años	17	16	94.12%	1	5.88%	36.99 (0.0000 0018)
	5-9 años	16	14	87.50%	2	12.50%	
	10-14 años	17	11	64.71%	6	35.29%	
	15-19 años	8	3	37.50%	5	62.50%	
	20-24 años	9	5	55.56%	4	44.44%	
	25-29 años	18	5	27.78%	13	72.22%	
	≥ 30 años	9	1	11.11%	8	88.89%	
Total		94	43	45.74%	51	54.26%	-

Gráfico 8
Factores del servicio asociadas a la satisfacción laboral



La **Tabla y Gráfico 8** muestran los factores del servicio asociadas a la satisfacción laboral; la satisfacción fue alta en 68.18% de trabajadores de consultorio externo, 73.33% en el área administrativa, y 63.16% de trabajadores en otras áreas, y fue baja en 63.64% de trabajadores de emergencia y 83.33% en hospitalización, siendo las diferencias significativas ($p < 0.05$). La satisfacción fue alta en 100% de contratados y 52.50% de nombrados, siendo las diferencias significativas ($p < 0.05$). El tiempo de trabajo también influyó de manera significativa ($p < 0.05$), siendo alta en 94.12% de trabajadores con menos de 5 años de labor, baja a 87.50% en aquellos con 5 a 9 años de trabajo, llega a 55.56% entre trabajadores con 20 a 24 años de labor, y alcanza 11.11% en los que laboran más de 30 años

DISCUSIÓN

El presente estudio se realizó con el objeto de establecer los factores asociados a la satisfacción laboral en la etapa postpandemia de COVID-19 en personal del Hospital Regional del Sur de la Fuerza Aérea del Perú, Arequipa.

Para tal fin se estudió una muestra representativa de 94 trabajadores del hospital cumplieron criterios de selección, a los que se les aplicó una ficha de datos sociodemográficos y laborales y el cuestionario de satisfacción laboral del MINSA. Se muestran resultados mediante estadística descriptiva y se asocian variables con prueba de independencia chi cuadrado de Pearson.

En la **Tabla y Gráfico 1** se muestran las características sociodemográficas de los trabajadores del hospital; el 46.81% fueron varones y 53.19% mujeres, con edades que en 27.66% de casos estuvo entre los 30 y 39 años, 26.60% tuvo de 40 a 49 años, y 24.47% de 50 a 59 años; un 17.02% tuvo de 60 años a más; la edad promedio de los trabajadores fue de 47.32 ± 11.20 años. El 25.53% fueron solteros, 60.64% casados y 13.83% separados.

En la **Tabla y Gráfico 2** se muestran las características laborales del trabajador del hospital; el 10.64% del personal era médico, 23.40% eran enfermeras y 3.19% obstetras, con 30.85% de otros profesionales de la salud (entre tecnólogos médicos, químicos, biólogos, y otros), con 31.91% de personal administrativo. El 78.72% del personal eran civiles y 21.28% militares, de los cuales 20% eran oficiales (10% mayores, 10% capitanes), 35% suboficiales y 45% técnicos. Solo el 26.60% tuvo alguna otra ocupación, 5.32% en clínicas, 2.13% en docencia, y 15.96% en otras actividades privadas entre otras.

Al contrastar estos datos con los hallazgos de Avendaño, Luna, y Rueda sobre satisfacción laboral, se observa que los niveles ocupacionales superiores tienden a asociarse con mayor satisfacción en el empleo, atribuida a mejor remuneración, condiciones de trabajo y la oportunidad de utilizar habilidades especializadas. Esto sugiere que en el contexto hospitalario, aquellos en posiciones de mayor especialización y responsabilidad, como médicos y ciertos profesionales de la salud, podrían experimentar niveles más altos de satisfacción laboral (9).

Las características del servicio en el hospital se muestran en la **Tabla y Gráfico 3**; el 23.40% labora en consulta externa, 12.77% en hospitalización, 11.70% en emergencia, 31.91% labora en áreas administrativas y 20.21% en otros servicios. El 85.11% del personal son nombrados, 10.64% son contratados, y 4.26% labora bajo otros regímenes. En cuanto al

tiempo de trabajo, 18.09% trabaja menos de 5 años, 35.11% de 5 a 14 años, y 38.30% más de 20 años, con un tiempo promedio de trabajo de 15.32 ± 10.07 años.

Al evaluar la satisfacción laboral, se identificaron los niveles de 6 dimensiones según el instrumento del MINSA: trabajo actual, con alta satisfacción en 59.57% y baja en 40.43%; trabajo en general, con alta satisfacción en 61.70%; la interacción con el jefe inmediato tuvo una alta satisfacción en 57.45%, las oportunidades de progreso fueron altas en 65.96%, la satisfacción con las remuneraciones e incentivos fueron altas en 65.96%, y la interrelación con los compañeros de trabajo fue alta en 58.51%, como se aprecia en la **Tabla y Gráfico 4**; el nivel global de satisfacción laboral en los trabajadores del hospital Regional del Sur de la Fuerza Aérea fue alto en 58.51% y bajo en 41.49% (**Tabla y Gráfico 5**).

En la **Tabla y Gráfico 6** se aprecian los factores sociodemográficos asociados a la satisfacción laboral; la menor edad se asoció de manera significativa ($p < 0.05$), ya que el 100% de trabajadores menores de 30 años tuvo alta satisfacción, y va descendiendo con la mayor edad a 88.46% entre trabajadores de 30 a 39 años, 64% en aquellos de 40 a 49 años, 43.48% entre trabajadores de 50 a 59 años y solo 12.50% en los mayores de 60 años. La tabla muestra una tendencia decreciente en la satisfacción laboral con el aumento de la edad, siendo los trabajadores menores de 30 años los más satisfechos. Esto contrasta con la idea de que la satisfacción laboral puede disminuir después de los primeros años de servicio, como menciona Hernández M., sugiriendo que más allá de la antigüedad, la etapa de vida en la que se encuentra el trabajador juega un papel crucial en cómo percibe su trabajo (12).

La satisfacción alta fue mayor entre los varones (88.36%), mientras que el 66% de mujeres tuvo baja satisfacción ($p < 0.05$). La Tabla 6 indica una diferencia significativa en la satisfacción laboral entre géneros, con los hombres reportando mayores niveles de satisfacción en comparación con las mujeres. Este hallazgo se alinea con la investigación de Fairlie que resaltan la insatisfacción laboral femenina, a menudo atribuida a factores como la calidad de las relaciones interpersonales y las condiciones de trabajo, aspectos que tienden a valorar más que sus contrapartes masculinas (8).

El estado civil también influyó en la satisfacción, siendo alta entre los que no tienen pareja (100% en solteros, 84.62% en separados), y baja en 64.91% de casados ($p < 0.05$). Los datos muestran una alta satisfacción laboral entre los solteros y separados, mientras que los casados reportan menores niveles. Esto puede reflejar el impacto de las responsabilidades familiares en la percepción del trabajo, donde individuos sin compromisos maritales o

aquellos que han aliviado tensiones mediante el divorcio, experimentan un entorno laboral más satisfactorio, en consonancia con las observaciones de Fernández sobre la influencia del estado civil en la satisfacción laboral (25).

Los factores del trabajador del hospital de la FAP asociados a la satisfacción laboral se muestran en la **Tabla y Gráfico 7**; la satisfacción fue alta en 73.33% del personal administrativo, 75.86% de otros profesionales de la salud y 60% de médicos, mientras que fue bajo en todas las obstetras y en 77,27% de enfermeras, siendo las diferencias significativas ($p < 0.05$). Aunque la satisfacción fue alta en 70% de personal militar y en 55.41% de civiles, las diferencias no fueron significativas ($p > 0.05$). En cuanto al grado militar, la satisfacción fue alta en 66.67% de personal técnico, 50% en oficiales, y baja en 57.14% de suboficiales, aunque las diferencias tampoco fueron significativas ($p > 0.05$). La satisfacción fue alta en 60.87% de trabajadores que no tienen ninguna otra ocupación, mientras que fue predominantemente baja en los que, si tienen alguna otra ocupación, aunque las diferencias no fueron significativas ($p > 0.05$).

Al cotejar estos resultados con la investigación de Canazas SJ 2022, que encontró una significativa insatisfacción entre las enfermeras de servicios de emergencia, se puede inferir que las condiciones específicas y la presión inherente a ciertas áreas de especialización impactan negativamente en la satisfacción laboral (20). Además, el estudio de Castillo LJ 2021 señala que un clima organizacional saludable contribuye positivamente a la satisfacción laboral, especialmente en servicios críticos como obstetricia, lo cual contrasta con la total insatisfacción reportada por las obstetras en nuestra tabla (21).

Los hallazgos de Acevedo SS y Palomino GB 2023 sugieren que la satisfacción laboral tiene una relación directa con la salud mental positiva, especialmente en contextos postpandémicos, lo que podría explicar las variaciones en la satisfacción entre diferentes grupos profesionales, dependiendo de su exposición a factores estresantes y su acceso a apoyo psicológico y recursos de bienestar (1).

Por otro lado, Delgado B et al. 2022 (19), y Peña GR et al. 2022, enfatizan cómo la adopción de modalidades de trabajo remoto y ajustes organizacionales postpandemia pueden influir en la satisfacción laboral, señalando una mejora general en este aspecto. Este enfoque podría ser relevante para entender las diferencias en la satisfacción laboral del personal administrativo, que posiblemente se benefició más de estas adaptaciones (22).

Finalmente, los estudios internacionales de Arévalo PL y Salinas JG 2023 (3), así como de Sulistyowati D et al. 2023, resaltan los desafíos adicionales impuestos por la pandemia, como el aumento de la carga laboral y la violencia en el lugar de trabajo, que afectan la satisfacción laboral. Estos elementos subrayan la importancia de estrategias integradas que aborden tanto los aspectos organizacionales como los psicosociales para mejorar la satisfacción laboral en entornos de salud (23).

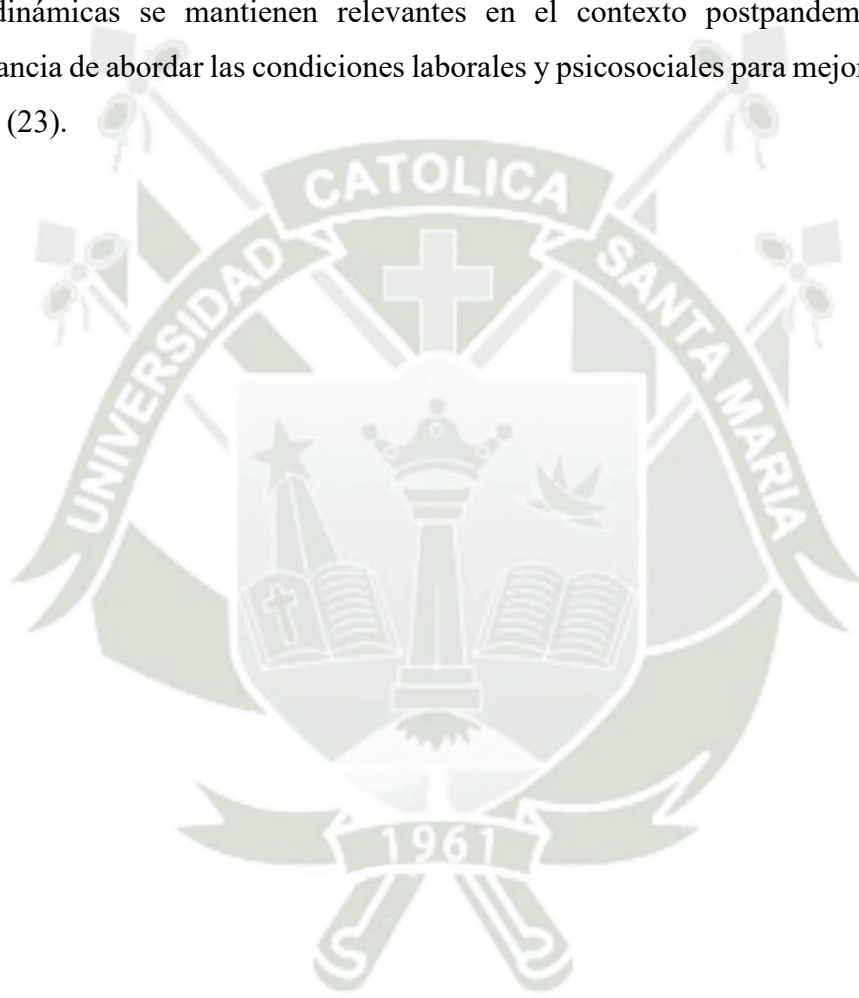
La **Tabla y Gráfico 8** muestran los factores del servicio asociadas a la satisfacción laboral; la satisfacción fue alta en 68.18% de trabajadores de consultorio externo, 73.33% en el área administrativa, y 63.16% de trabajadores en otras áreas, y fue baja en 63.64% de trabajadores de emergencia y 83.33% en hospitalización, siendo las diferencias significativas ($p < 0.05$). Según la Tabla 8, las áreas de trabajo muestran diferencias significativas en la satisfacción laboral, con el personal administrativo y los trabajadores de consultorios externos reportando los mayores niveles de satisfacción. Este hallazgo se alinea con el estudio de Canazas SJ, que, aunque centrado en la satisfacción laboral y calidad de vida de enfermeras durante la pandemia, sugiere que el entorno específico de trabajo (como la emergencia) puede influir en la percepción de satisfacción, debido a las exigencias y estrés particular de cada área (20).

La satisfacción fue alta en 100% de contratados y 52.50% de nombrados, siendo las diferencias significativas ($p < 0.05$). Los datos revelan que los trabajadores nombrados y contratados reportan niveles más altos de satisfacción comparados con otros tipos de nexo laboral, lo que puede reflejar una mayor estabilidad y seguridad en el empleo. Esto encuentra eco en el estudio de Acevedo SS y Palomino GB, donde la seguridad en el empleo y la percepción de salud mental positiva están directamente relacionadas, sugiriendo que la estabilidad laboral contribuye a un mayor bienestar y satisfacción (1).

El tiempo de trabajo también influyó de manera significativa ($p < 0.05$), siendo alta en 94.12% de trabajadores con menos de 5 años de labor, baja a 87.50% en aquellos con 5 a 9 años de trabajo, llega a 55.56% entre trabajadores con 20 a 24 años de labor, y alcanza 11.11% en los que laboran más de 30 años. La satisfacción disminuye con el aumento de los años de servicio, siendo notablemente alta en los trabajadores con menos de 5 años de servicio. Este patrón se complementa con la observación de Delgado B et al., donde se discute cómo el cambio hacia el trabajo remoto ha afectado la satisfacción laboral, posiblemente indicando que las rutinas laborales establecidas y las dinámicas de trabajo

presencial vs. remoto pueden influir en cómo los años de servicio afectan la satisfacción (19).

La ausencia de estudios locales post COVID-19 contrasta con investigaciones durante la pandemia que ya identificaban factores críticos afectando la satisfacción laboral. Internacionalmente, estudios como el de Sulistyowati D et al., destacan la influencia de demandas laborales y violencia en el lugar de trabajo sobre la satisfacción, sugiriendo que estas dinámicas se mantienen relevantes en el contexto postpandemia y resaltan la importancia de abordar las condiciones laborales y psicosociales para mejorar la satisfacción laboral (23).



CONCLUSIONES

- Primera:** Los factores sociodemográficos y laborales del personal que labora en el Hospital Regional del Sur de la Fuerza Aérea del Perú, Arequipa fue en su mayoría joven (30-49 años), con discreta mayor proporción de mujeres que varones y casados. Entre las características laborales, una tercera parte es personal administrativo, el 23.40% fueron enfermeras y 10.64% médicos, la mayoría personal civil y sin actividades laborales adicionales; el 23.40% trabaja en consulta externa, 12.77% en hospitalización, 11.70% en emergencia, la mayoría son nombrados y con tiempo de trabajo menor a 15 años.
- Segunda:** La satisfacción laboral en la etapa postpandemia de COVID-19 en personal del Hospital Regional del Sur de la Fuerza Aérea del Perú, Arequipa fue alta en 58.51% y baja en 41.49%.
- Tercera:** Los factores sociodemográficos y laborales asociadas a la satisfacción laboral en personal del Hospital Regional del Sur de la Fuerza Aérea del Perú, Arequipa fueron la menor edad, el sexo masculino, personas sin pareja, la labor administrativa y en ocupaciones diferentes a obstetra o enfermera, a falta de otras actividades laborales, la condición de nombrado y contratado y el menor tiempo de trabajo.

RECOMENDACIONES

- 1) Hacer llegar el presente estudio al Director del Hospital Regional del Sur – FAP con la finalidad de promover capacitación continua, especialmente dirigidos a enfermeras y obstetras, cuya satisfacción laboral se encontró baja. Estos programas podrían incluir talleres, cursos de actualización y oportunidades de avance profesional, con el fin de incrementar su satisfacción y compromiso con la institución.
- 2) A Recursos Humanos: Diseñar e implementar estrategias de reconocimiento y recompensa que valoren el desempeño y aportes del personal, independientemente de su ocupación o rango. Esto podría incluir desde sistemas de bonificaciones hasta reconocimientos públicos, buscando mejorar la percepción de valoración dentro de la organización y, por ende, la satisfacción laboral.
- 3) Fomentar la creación de espacios de diálogo y retroalimentación entre trabajadores y jefaturas, para mejorar la comunicación y el clima laboral. Estos espacios permitirían expresar y atender inquietudes, sugerencias y expectativas de manera constructiva, contribuyendo a una mayor satisfacción laboral.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

1. Acevedo SS, Palomino GB. Satisfacción laboral en relación con la salud mental positiva post pandemia en enfermeras del departamento de neonatología. Hospital Belén de Trujillo 2022: Tesis para licenciatura en enfermería, Facultad de Ciencias de la Salud, Universidad Privada Antenor Orrego; 2023.
2. Saavedra J, Delgado JM. Satisfacción laboral en la gestión administrativa. Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar. 2020; 4(2): 1510-1523.
3. Arévalo PL, Salinas JG. El Burnout Post Pandemia COVID-19 en el Desempeño Laboral de las Instituciones de Educación Superior. 593 Digital Publisher CEIT. 2023; 8(4): 443-460.
4. Pedraza NA. El clima y la satisfacción laboral del capital humano: factores diferenciados en organizaciones públicas y privadas. Innovar. 2020; 30(76): 9-23.
5. Alonso P, Aguilera AM. Relación entre satisfacción laboral y clima organizacional: un metaanálisis. Apuntes de Psicología. 2021; 39(1): 27-38.
6. Jiménez A, Bravo C, Toledo B. Conflicto trabajo-familia, satisfacción laboral y calidad de vida laboral en trabajadores de salud pública de Chile. Revista de investigación psicológica. 2020;(23): 67-85.
7. Gutiérrez A, Olivera E, Bastida E, Castillo M. Factores de satisfacción laboral en tiempos de crisis económica. Una revisión sistemática. Visión de futuro. 2022; 26(2): 1-21.
8. Fairlie Frisancho E. Diagnóstico del clima laboral entre administrativos nombrados y contratados de la Facultad de Ciencias Administrativas de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos. Gestión en el Tercer Milenio Rev. de Investigación de la Fac. de Ciencias Administrativas UNMSM. 2013; 16(31): 4.
9. Avendaño WR, Luna HO, Rueda G. Satisfacción laboral de los docentes: un análisis desde los factores extrínsecos e intrínsecos. Revista Venezolana de Gerencia: RVG. 2021; 26(5): 190-201.
10. Govea K, Zuñiga D. El clima organizacional como factor en la satisfacción laboral de una empresa de servicios. Revista Investigación y Negocios. 2020; 13(21): 15-22.

11. Serrano García JC. Factores asociados a la satisfacción laboral en médicos del Hospital de Alta Complejidad de La Libertad Virgen de la Puerta 2019. [Tesis para optar el grado académico de Maestro en Gerencia de Servicios de Salud] ed. Facultad de Medicina Humana Unidad de Postgrado: Lima Perú; 2021 Disponible en: https://repositorio.usmp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12727/8247/serranp_jg.pdf?sequence=1&isAllowed=y.
12. Hernández J, Rondón R, Ariza N, Manrique F. Satisfacción laboral en el personal de enfermería de la E.S.E hospital San Antonio de Soatá. Rev. Salud Historia Sanidad Tunja. 2010; 5(2): 1--2.
13. Barrera Obregón CI, Herrera Delgado A, Jaraba Aguas Z, Ruidíaz Gómez IR, Villero Bello AC. Factores asociados a satisfacción laboral del personal asistencial de una EPS en Cartagena 2011. [Tesis para optar el grado de Postgrado en Salud Ocupacional] ed. Universidad de Cartagena Facultad de Enfermería: Cartagena de Indias D. T. y C. Colombia; 2012 Disponible en: <https://repositorio.unicartagena.edu.co/bitstream/handle/11227/5281/TESIS%20INFO%20RME%20FINAL.pdf?sequence=1&isAllowed=y>.
14. Cabay-Huebla KE, Noroña-Salcedo DR, Vega-Falcón V. Relación del estrés laboral con la satisfacción del personal administrativo del Hospital General Riobamba. Revista médica electrónica. 2022; 44(1): 69-83.
15. Caravaca-Sánchez F, Pastor-Seller E, Barrera-Algarín E, Sarasola JL. Burnout, apoyo social, ansiedad y satisfacción laboral en profesionales del Trabajo Social. Interdisciplinaria. 2022; 39(1): 179-194.
16. Brunelli MV, Bonorino CA, Cingolani P, Galli M, Kitashima N, Rivarola MR. Condiciones laborales y sus consecuencias en la satisfacción laboral en un hospital de emergencia. Horizonte de Enfermería. 2022; 33(1): 33-48.
17. Hernández-Cantú EI, Medina-Campos XL. Satisfacción laboral y ausentismo en el personal de enfermería de un hospital público de Monterrey. 2020; 28(1): 37-48.
18. Gavilanes-Gavilanes J, Moreta-Herrera R. Satisfacción laboral, salud mental y burnout. Análisis de mediación parcial en una muestra de conductores del Ecuador. Revista psicodebate: psicología, cultura y sociedad. 2020; 20(2): 7-19.

19. Delgado B, Mosquera D, Mendoza A, Peña G. Cambios en la satisfacción laboral y su relación con la adopción del trabajo remoto después de la pandemia del COVID19: Tesis para optar el título profesional de Licenciado en Administración y Recursos Humanos, Escuela Académico Profesional de Administración y Recursos Humanos, Universidad Continental, Huancayo; 2022.
20. Canazas SJ. Satisfacción laboral y calidad de vida del profesional de enfermería del servicio de emergencia durante pandemia COVID-19. Hospital III ESSALUD Yanahuara, Arequipa 2021: Tesis para título de segunda especialidad de enfermería en emergencia, Facultad de Enfermería, Universidad Católica de Santa María; 2022.
21. Castillo LJ. Clima organizacional y su relación con la satisfacción laboral en tiempos de COVID 19 en el servicio de obstetricia de la Micro Red Edificadores Misti de junio-julio. Arequipa 2021: Tesis para título de licenciada en obstetricia y puericultura. Facultad de Obstetricia y Puericultura, Universidad Católica de Santa María; 2021.
22. Peña GR, Delgado BA, Mosquera DD, Mendoza AJ. Cambios en la satisfacción laboral y su relación con la adopción del trabajo remoto después de la pandemia del COVID19. *Revista Venezolana de Gerencia*. 2022; 27(8): 886-903.
23. Sulistyowati D, Handiyani H, Kurniawan MH, Syukrini RD, Turyatiningsih D. Exploring the aftermath: Work demands, workplace violence, and job satisfaction among nurses in a public hospital in the post-COVID-19 era. *Belitung nursing journal*. 2023; 9(5): 448-456.
24. Ministerio de Salud (MINS). Encuesta de Satisfacción del Personal de Salud Lima: Dirección General de Salud de las Personas. Dirección Ejecutiva de Servicios de Salud. Dirección de Garantía de la Calidad y Acreditación; 2009.
25. Fernández M, Villagrasa J, Gamó M, Vázquez J, Cruz E, Aguirre M, et al. Estudio de la satisfacción laboral y sus determinantes en los trabajadores sanitarios de un área de Madrid. *Rev Esp Salud Pública*. 1995; 69: 487--497.

ANEXOS

Anexo 2:
Escala de Satisfacción Laboral

A continuación tiene usted una lista de afirmaciones o puntos de vista relacionados con el trabajo, cargo o puesto que Usted desempeña. Sírvase calificar cada una de las frases usando una escala de puntuación del 1 al 5, de tal manera que el puntaje que asigne denote su conformidad con lo que ha declarado. El puntaje y la clave de respuesta a cada afirmación se asignará de acuerdo a la siguiente tabla:

CODIGO	Estoy :
5	TOTALMENTE DE ACUERDO CON LA OPINIÓN
4	MAYORMENTE DE ACUERDO CON LA OPINIÓN
3	INDIFERENTE A LA OPINIÓN
2	POCAS VECES DE ACUERDO CON LA OPINIÓN
1	TOTALMENTE EN DESACUERDO CON LA OPINIÓN

Con relación a las siguientes preguntas, marque con un aspa (X) o cruz (+) sobre el código que responda de mejor manera a las interrogantes que se formulan:

Preg.	¿QUE APRECIACIÓN TIENE USTED DE SU CENTRO LABORAL?	PUNTAJE				
<i>Trabajo Actual</i>						
1	Los objetivos y responsabilidades de mi puesto de trabajo son claros, por tanto sé lo que se espera de mí.	5	4	3	2	1
2	El trabajo en mi servicio está bien organizado.	5	4	3	2	1
3	En mi trabajo, siento que puedo poner en juego y desarrollar mis habilidades.	5	4	3	2	1
4	Se me proporciona información oportuna y adecuada de mi desempeño y resultados alcanzados.	5	4	3	2	1
<i>Trabajo en general</i>						
5	Siento que puedo adaptarme a las condiciones que ofrece el medio laboral de mi centro de trabajo	5	4	3	2	1
6	La institución me proporciona los recursos necesarios, herramientas e instrumentos suficientes para tener un buen desempeño en el puesto.	5	4	3	2	1

7	En términos Generales me siento satisfecho con mi centro laboral	5	4	3	2	1
<i>Interacción con el Jefe Inmediato</i>						
8	Los Directivos y/o Jefes generalmente me reconocen por un trabajo bien hecho.	5	4	3	2	1
9	Los Directivos y/o Jefes solucionan problemas de manera creativa y buscan constantemente la innovación y las mejoras.	5	4	3	2	1
10	Los Directivos y Jefes demuestran un dominio técnico y conocimientos de sus funciones.	5	4	3	2	1
11	Los Directivos y Jefes toman decisiones con la participación de los trabajadores del establecimiento	5	4	3	2	1
12	Los directivos del centro laboral hacen los esfuerzos necesarios para mantener informados oportunamente a los trabajadores sobre los asuntos que nos afectan e interesan, así como del rumbo de la institución	5	4	3	2	1
<i>Oportunidades de progreso</i>						
13	Tengo suficiente oportunidad para recibir capacitación que permita el desarrollo de mis habilidades asistenciales para la atención integral	5	4	3	2	1
14	Tengo suficiente oportunidad para recibir capacitación que permita mi desarrollo humano.	5	4	3	2	1
<i>Remuneraciones e Incentivos</i>						
15	Mi sueldo o remuneración es adecuada en relación al trabajo que realizo	5	4	3	2	1
16	La institución se preocupa por las necesidades primordiales del personal.	5	4	3	2	1
<i>Interrelación con los Compañeros de Trabajo</i>						
17	Los compañeros de trabajo, en general, estamos dispuestos a ayudarnos entre nosotros para completar las tareas, aunque esto signifique un mayor esfuerzo.	5	4	3	2	1
18	Estoy satisfecho con los procedimientos disponibles para resolver los reclamos de los trabajadores.	5	4	3	2	1

19	Tengo un conocimiento claro y transparente de las políticas y normas de personal de la institución.	5	4	3	2	1
20	Creo que los trabajadores son tratados bien, independientemente del cargo que ocupan.	5	4	3	2	1
21	El ambiente de la institución permite expresar opiniones con franqueza, a todo nivel sin temor a represalias	5	4	3	2	1
22	El nombre y prestigio de la institución es gratificante para mí.	5	4	3	2	1

Nota: Ministerio de Salud (MINSA), (24).

Anexo 3:
Consentimiento informado

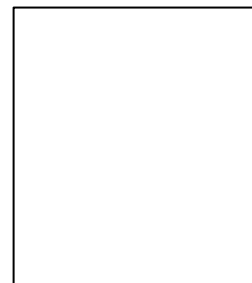
Yo:.....
.con DNI: trabajador del Hospital Regional Fuerza Aérea del Perú Arequipa, mediante este documento reconozco haber sido informado/a sobre el estudio de investigación “FACTORES ASOCIADOS A LA SATISFACCIÓN LABORAL EN ETAPA POSTPANDEMIA COVID-19 EN PERSONAL DEL HOSPITAL REGIONAL DEL SUR DE LA FUERZA AÉREA DEL PERÚ, AREQUIPA 2024” y acepto participar de forma voluntaria y responsable brindando información real para los fines necesarios. Reconozco que la información que se provea es estrictamente confidencial y no será usada para ningún otro propósito fuera de este estudio sin mi consentimiento.

Por tal motivo _____ acepto participar en el estudio.

Arequipa,.....

Firma:

DNI



Huella índice derecho

Anexo 4:
Matriz de sistematización de información

Nr o	Ed ad	Sexo	E. civil	Ocupación	Área de trabajo	Tipo de trabaja dor	Nexo laboral	Tiem po de trab	Trabajo adiciona	P 1	P 2	P 3	P 4	P 5	P 6	P 7	P 8	P 9	P1 0	P1 1	P1 2	P1 3	P1 4	P1 5	P1 6	P1 7	P1 8	P1 9	P2 0	P2 1	P2 2
1	31	Masculino	Soltero	Otro profesional de la salud	Otro	Civil	Contratado	2	Ninguno	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5
2	31	Masculino	Soltero	Otro profesional de la salud	Otro	Civil	Contratado	2	Ninguno	4	4	5	5	5	4	4	4	5	4	5	4	5	5	4	5	4	5	4	5	5	4
3	32	Masculino	Soltero	Medico	Consultorio Externo	Civil	Otros	3	Ninguno	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	4	4	5
4	33	Masculino	Soltero	Otro profesional de la salud	Consultorio Externo	Civil	Contratado	4	Ninguno	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	4	5	4	5	4	5	4
5	33	Masculino	Soltero	Otro profesional de la salud	Otro	Civil	Contratado	4	Ninguno	5	4	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	4	4	4	5
6	34	Masculino	Soltero	Otro profesional de la salud	Consultorio Externo	Civil	Contratado	5	Ninguno	5	4	5	5	4	5	4	5	4	4	4	5	5	5	4	5	5	4	4	5	5	5
7	34	Masculino	Soltero	Otro profesional de la salud	Consultorio Externo	Civil	Contratado	5	Ninguno	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	4	4	5	5	5	4	4	5	5	4
8	35	Masculino	Soltero	Otro profesional de la salud	Otro	Civil	Nombrado	5	Ninguno	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5
9	35	Masculino	Soltero	Otro profesional de la salud	Otro	Civil	Nombrado	6	Ninguno	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	4	5	5	5	4
10	36	Masculino	Soltero	Otro profesional de la salud	Consultorio Externo	Civil	Nombrado	3	Ninguno	5	5	5	4	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	4	5	5
11	36	Masculino	Soltero	Otro profesional de la salud	Otro	Civil	Nombrado	4	Ninguno	5	5	4	4	5	4	5	5	5	5	4	5	5	4	4	5	4	4	5	5	4	4
12	37	Masculino	Soltero	Otro profesional de la salud	Otro	Civil	Nombrado	6	Ninguno	5	4	5	4	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5	5	4	4	5	5
13	37	Masculino	Casado	Administrativo	Área administrativa	Civil	Nombrado	8	Ninguno	3	4	5	5	4	4	4	5	5	4	4	5	5	3	4	4	3	4	3	5	5	3
14	39	Masculino	Casado	Medico	Consultorio Externo	Civil	Nombrado	6	Clínicas	5	3	4	3	4	4	4	3	4	4	3	3	3	4	3	4	5	5	3	4	3	4
15	38	Masculino	Casado	Otro profesional de la salud	Otro	Civil	Nombrado	7	Otras privadas	3	3	3	4	3	5	4	3	3	3	5	4	5	4	4	5	5	3	4	4	3	5
16	39	Masculino	Casado	Administrativo	Área administrativa	Civil	Nombrado	8	Ninguno	3	5	4	4	3	5	5	3	4	3	3	4	4	5	5	3	3	5	5	5	4	4
17	40	Masculino	Casado	Administrativo	Área administrativa	Civil	Nombrado	11	Ninguno	2	2	2	2	4	4	3	3	4	5	5	3	3	5	4	4	4	4	3	2	3	4
18	41	Masculino	Casado	Otro profesional de la salud	Consultorio Externo	Civil	Nombrado	12	Otras privadas	4	5	3	5	2	4	2	3	4	5	5	3	4	2	4	2	3	4	2	3	5	3
19	41	Masculino	Casado	Administrativo	Área administrativa	Civil	Nombrado	11	Otras privadas	3	4	3	3	4	4	3	5	5	2	4	4	5	5	5	5	3	2	3	4	3	3

Nr o	Ed ad	Sexo	E. civil	Ocupación	Área de trabajo	Tipo de trabajador	Nexo laboral	Tiem po de trab	Trabajo adicional	P 1	P 2	P 3	P 4	P 5	P 6	P 7	P 8	P 9	P1 0	P1 1	P1 2	P1 3	P1 4	P1 5	P1 6	P1 7	P1 8	P1 9	P2 0	P2 1	P2 2	
20	41	Masculino	Soltero	Administrativo	Área administrativa	Civil	Nombrado	9	Otras privadas	5	4	3	5	4	4	3	4	5	3	4	5	5	4	4	4	4	3	5	5	3	5	5
21	41	Masculino	Soltero	Otro profesional de la salud	Consultorio Externo	Civil	Nombrado	10	Otras privadas	5	3	5	4	3	3	3	3	5	5	3	5	4	5	5	4	4	4	5	5	5	4	
22	42	Masculino	Soltero	Otro profesional de la salud	Otro	Civil	Nombrado	10	Ninguno	4	5	5	4	4	4	5	4	5	5	5	4	5	4	4	4	5	5	4	5	5	5	
23	42	Masculino	Casado	Otro profesional de la salud	Otro	Civil	Nombrado	10	Ninguno	5	4	4	5	3	5	3	3	3	3	3	5	4	3	3	5	5	3	4	4	3	5	
24	44	Masculino	Casado	Administrativo	Área administrativa	Técnico	Nombrado	12	Ninguno	5	4	3	3	3	5	5	5	4	3	4	4	5	3	4	4	3	4	5	5	3	4	
25	44	Masculino	Casado	Administrativo	Área administrativa	Técnico	Nombrado	13	Ninguno	4	5	5	3	4	3	5	4	5	4	5	4	4	5	4	4	5	3	4	5	3	5	
26	45	Masculino	Casado	Administrativo	Área administrativa	Técnico	Nombrado	13	Ninguno	5	4	5	5	3	5	3	5	3	4	3	5	5	4	3	5	4	4	4	5	5	4	
27	45	Masculino	Casado	Administrativo	Área administrativa	Técnico	Nombrado	14	Ninguno	4	3	3	5	4	4	5	4	3	3	5	4	4	4	4	4	5	5	4	4	5	4	
28	47	Masculino	Casado	Medico	Consultorio Externo	Civil	Nombrado	10	Otros	4	2	4	3	4	3	4	2	5	3	4	2	3	4	4	4	3	2	4	5	4	2	
29	47	Masculino	Separado	Administrativo	Área administrativa	Técnico	Nombrado	16	Ninguno	5	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	4	
30	48	Masculino	Separado	Administrativo	Área administrativa	Técnico	Nombrado	18	Ninguno	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	4	4	5	5	4	5	
31	48	Masculino	Casado	Administrativo	Área administrativa	Técnico	Nombrado	17	Ninguno	2	5	4	2	5	2	2	2	2	5	5	2	4	2	3	5	4	4	2	2	4	3	
32	49	Masculino	Casado	Medico	Consultorio Externo	Civil	Nombrado	6	Clínicas	4	5	5	3	4	3	5	3	4	3	3	4	4	3	4	4	5	5	3	5	3	4	
33	49	Masculino	Casado	Medico	Emergencia	Civil	Otros	1	Clínicas	5	5	4	5	5	3	3	3	5	3	5	4	3	5	5	4	5	5	3	5	5	4	
34	55	Masculino	Casado	Medico	Consultorio Externo	Civil	Otros	11	Clínicas	3	4	5	4	4	4	2	5	3	2	2	3	3	3	5	3	2	4	4	4	2	3	
35	56	Masculino	Casado	Administrativo	Área administrativa	Capitán	Nombrado	24	Ninguno	4	4	4	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	3	3	3	
36	56	Masculino	Casado	Medico	Consultorio Externo	Mayor	Nombrado	23	Ninguno	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
37	56	Masculino	Separado	Medico	Consultorio Externo	Civil	Nombrado	16	Clínicas	5	5	5	5	4	4	5	3	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	
38	58	Masculino	Separado	Administrativo	Área administrativa	Mayor	Nombrado	23	Ninguno	5	5	4	3	4	5	5	5	4	4	4	5	4	4	5	4	4	5	5	4	4	5	
39	58	Masculino	Separado	Administrativo	Área administrativa	Capitán	Nombrado	25	Ninguno	4	4	4	5	4	4	5	5	5	4	3	4	3	3	4	5	4	5	3	4	5	3	
40	59	Masculino	Separado	Administrativo	Área administrativa	Civil	Nombrado	26	Ninguno	3	5	4	4	5	5	3	3	4	4	4	5	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	
41	59	Masculino	Separado	Administrativo	Área administrativa	Civil	Nombrado	26	Ninguno	3	5	3	3	3	3	3	3	3	4	5	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	5	

Nr o	Ed ad	Sexo	E. civil	Ocupación	Área de trabajo	Tipo de trabajador	Nexo laboral	Tiem po de trab	Trabajo adicional	P 1	P 2	P 3	P 4	P 5	P 6	P 7	P 8	P 9	P1 0	P1 1	P1 2	P1 3	P1 4	P1 5	P1 6	P1 7	P1 8	P1 9	P2 0	P2 1	P2 2
42	60	Masculino	Separado	Administrativo	Área administrativa	Civil	Nombrado	30	Ninguno	5	5	3	3	5	4	4	5	3	3	4	3	4	3	5	5	5	5	5	3	5	5
43	60	Masculino	Separado	Otro profesional de la salud	Consultorio Externo	Civil	Nombrado	29	Ninguno	5	3	4	4	5	5	3	3	5	3	5	3	4	4	3	3	3	5	5	3	5	3
44	63	Masculino	Separado	Medico	Consultorio Externo	Civil	Nombrado	18	Otros	3	3	4	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	4	3	4	4	4	3	3	4	4
45	55	Femenino	Soltero	Otro profesional de la salud	Consultorio Externo	Civil	Nombrado	22	Ninguno	4	5	3	4	4	4	5	4	3	3	3	4	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5
46	48	Femenino	Casado	Otro profesional de la salud	Otro	Civil	Nombrado	17	Ninguno	1	2	1	1	1	2	1	1	3	2	1	2	1	2	2	1	1	1	1	1	2	1
47	56	Femenino	Soltero	Enfermera	Emergencia	Civil	Nombrado	24	Ninguno	4	5	3	4	4	5	5	5	5	3	5	4	3	5	3	5	4	4	4	5	4	5
48	58	Femenino	Separado	Enfermera	Emergencia	Civil	Nombrado	27	Ninguno	3	3	4	5	3	3	3	4	4	3	5	3	4	3	3	3	3	3	4	3	4	3
49	59	Femenino	Separado	Enfermera	Hospitalización	Civil	Nombrado	22	Ninguno	3	5	3	4	3	4	4	4	5	5	4	4	5	5	5	5	4	4	4	5	4	5
50	49	Femenino	Casado	Otro profesional de la salud	Otro	Civil	Nombrado	18	Docencia	2	1	1	1	1	1	2	1	1	1	2	1	2	2	1	1	2	2	1	2	1	1
51	46	Femenino	Casado	Administrativo	Área administrativa	Civil	Nombrado	14	Ninguno	1	1	1	1	2	2	1	2	2	2	1	1	3	1	1	1	1	1	1	1	1	2
52	45	Femenino	Casado	Otro profesional de la salud	Otro	Civil	Nombrado	15	Ninguno	1	1	1	1	1	1	2	1	1	2	2	2	1	1	1	1	2	1	2	2	1	1
53	57	Femenino	Casado	Administrativo	Área administrativa	Civil	Nombrado	22	Ninguno	3	1	1	4	5	4	5	4	3	4	5	5	5	2	4	3	2	1	1	2	5	5
54	57	Femenino	Casado	Enfermera	Hospitalización	Civil	Nombrado	24	Ninguno	4	4	1	3	1	1	1	1	2	4	3	5	5	2	3	1	2	1	4	2	2	4
55	58	Femenino	Casado	Enfermera	Hospitalización	Civil	Nombrado	25	Ninguno	5	2	2	2	1	3	1	2	1	1	5	4	4	2	1	5	5	3	4	5	3	5
56	58	Femenino	Separado	Enfermera	Emergencia	Civil	Nombrado	25	Ninguno	3	5	4	5	4	4	4	5	5	5	4	5	5	3	4	4	5	4	4	4	4	5
57	58	Femenino	Casado	Enfermera	Emergencia	Civil	Nombrado	24	Ninguno	4	5	1	4	2	3	3	4	5	5	4	1	2	4	1	2	2	1	2	2	2	3
58	58	Femenino	Casado	Enfermera	Hospitalización	Civil	Nombrado	26	Ninguno	2	4	5	5	5	2	4	1	5	2	4	4	3	2	4	5	5	2	4	3	2	2
59	58	Femenino	Casado	Otro profesional de la salud	Otro	Civil	Nombrado	25	Ninguno	4	1	1	2	3	4	1	3	1	4	4	2	3	5	1	4	4	5	1	4	2	1
60	59	Femenino	Casado	Obstetra	Consultorio Externo	Civil	Nombrado	25	Otras privadas	2	3	3	4	4	2	3	3	2	1	2	2	3	1	2	2	1	3	2	3	2	3
61	59	Femenino	Casado	Obstetra	Consultorio Externo	Civil	Nombrado	28	Otras privadas	2	1	1	4	2	3	3	2	2	4	3	2	1	4	2	2	4	1	3	3	4	3
62	59	Femenino	Casado	Obstetra	Consultorio Externo	Civil	Nombrado	27	Otras privadas	3	3	2	3	2	2	1	1	1	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3
63	59	Femenino	Casado	Enfermera	Emergencia	Civil	Nombrado	25	Otras privadas	3	2	3	3	3	2	1	4	2	2	1	4	3	3	3	3	1	4	1	2	2	1

Nr o	Ed ad	Sexo	E. civil	Ocupación	Área de trabajo	Tipo de trabajador	Nexo laboral	Tiem po de trab	Trabajo adicional	P 1	P 2	P 3	P 4	P 5	P 6	P 7	P 8	P 9	P1 0	P1 1	P1 2	P1 3	P1 4	P1 5	P1 6	P1 7	P1 8	P1 9	P2 0	P2 1	P2 2
64	60	Femeni no	Casad o	Enfermera	Hospitalizació n	Civil	Nombr ado	30	Ninguno	1	4	2	4	1	3	4	2	4	2	1	1	4	2	4	1	2	1	1	4	3	2
65	60	Femeni no	Casad o	Enfermera	Emergencia	Civil	Nombr ado	28	Ninguno	1	1	2	1	2	3	2	2	4	3	1	2	1	4	3	3	2	2	3	1	4	3
66	60	Femeni no	Casad o	Enfermera	Hospitalizació n	Civil	Nombr ado	27	Ninguno	1	2	1	1	2	2	2	4	3	2	2	1	1	2	3	4	3	3	4	4	3	3
67	60	Femeni no	Casad o	Enfermera	Emergencia	Civil	Nombr ado	25	Ninguno	4	1	4	3	2	4	3	1	2	2	1	3	2	3	1	3	1	3	3	3	2	2
68	61	Femeni no	Casad o	Enfermera	Hospitalizació n	Civil	Nombr ado	29	Ninguno	3	2	4	3	1	3	1	3	2	4	1	1	4	4	1	2	3	2	1	2	3	3
69	62	Femeni no	Casad o	Otro profesional de la salud	Otro	Civil	Nombr ado	31	Ninguno	2	1	1	3	3	2	1	1	4	4	3	2	3	4	3	3	3	3	4	2	1	3
70	62	Femeni no	Casad o	Otro profesional de la salud	Otro	Civil	Nombr ado	30	Ninguno	1	1	4	2	4	4	3	4	2	2	1	4	1	2	4	4	2	4	2	1	2	1
71	62	Femeni no	Casad o	Otro profesional de la salud	Otro	Civil	Nombr ado	29	Ninguno	1	2	1	1	2	1	4	3	4	1	3	1	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3
72	63	Femeni no	Casad o	Enfermera	Hospitalizació n	Civil	Nombr ado	32	Docencia	2	3	2	3	3	4	1	4	3	1	4	2	1	2	1	3	2	1	2	1	3	4
73	63	Femeni no	Casad o	Enfermera	Emergencia	Civil	Nombr ado	30	Ninguno	3	2	1	2	1	1	3	4	4	1	2	1	3	1	3	4	4	2	1	4	2	3
74	63	Femeni no	Casad o	Enfermera	Hospitalizació n	Civil	Nombr ado	31	Ninguno	4	2	3	1	2	3	2	3	1	4	2	3	3	2	2	1	2	2	2	3	2	1
75	63	Femeni no	Casad o	Enfermera	Emergencia	Civil	Nombr ado	31	Ninguno	4	3	1	4	2	1	3	2	3	2	2	3	3	1	2	3	3	2	1	1	2	3
76	63	Femeni no	Casad o	Enfermera	Hospitalizació n	Civil	Nombr ado	33	Ninguno	3	2	3	3	4	4	1	1	1	3	3	3	2	2	2	3	1	3	2	2	2	1
77	28	Femeni no	Solter o	Otro profesional de la salud	Otro	Civil	Contrat ado	1	Ninguno	3	5	5	5	4	3	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
78	28	Femeni no	Solter o	Otro profesional de la salud	Otro	Civil	Contrat ado	1	Ninguno	5	3	5	4	4	5	5	4	3	5	4	3	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5
79	28	Femeni no	Solter o	Administrativo	Área administrativa	Civil	Contrat ado	2	Ninguno	4	3	3	5	5	5	4	3	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	5	5
80	29	Femeni no	Solter o	Medico	Consultorio Externo	Civil	Otros	1	Otros	5	5	4	5	4	5	5	5	4	4	5	3	4	4	5	4	4	3	4	5	5	5
81	30	Femeni no	Solter o	Enfermera	Hospitalizació n	Civil	Contrat ado	2	Otras privadas	4	4	4	4	4	5	3	5	4	3	4	4	5	4	4	5	5	4	4	5	5	4
82	32	Femeni no	Solter o	Otro profesional de la salud	Consultorio Externo	Civil	Nombr ado	1	Otras privadas	5	3	4	5	5	5	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	5	5	4	4
83	33	Femeni no	Solter o	Otro profesional de la salud	Consultorio Externo	Civil	Nombr ado	3	Otras privadas	3	4	4	4	5	5	4	5	4	3	5	5	4	4	4	4	5	5	5	5	5	4
84	34	Femeni no	Casad o	Administrativo	Área administrativa	Subofic ial	Nombr ado	4	Ninguno	3	3	2	3	2	3	3	5	5	5	2	3	4	3	3	5	3	3	5	3	4	2
85	35	Femeni no	Casad o	Administrativo	Área administrativa	Subofic ial	Nombr ado	4	Ninguno	5	5	4	5	5	5	5	4	4	5	4	2	3	5	3	3	5	5	5	5	5	5

Nr o	Ed ad	Sexo	E. civil	Ocupación	Área de trabajo	Tipo de trabajador	Nexo laboral	Tiempo de trab	Trabajo adicional	P 1	P 2	P 3	P 4	P 5	P 6	P 7	P 8	P 9	P1 0	P1 1	P1 2	P1 3	P1 4	P1 5	P1 6	P1 7	P1 8	P1 9	P2 0	P2 1	P2 2
86	37	Femenino	Casado	Administrativo	Área administrativa	Suboficial	Nombrado	6	Otras privadas	2	2	4	3	5	4	2	3	2	2	2	4	2	4	3	5	3	4	5	2	5	4
87	37	Femenino	Casado	Administrativo	Área administrativa	Suboficial	Nombrado	5	Otras privadas	5	3	3	2	2	3	2	4	5	5	5	3	3	4	3	2	3	3	3	4	4	3
88	39	Femenino	Casado	Administrativo	Área administrativa	Técnico	Nombrado	6	Ninguno	3	2	2	5	4	4	4	2	4	3	2	4	2	5	4	4	4	3	2	5	3	4
89	41	Femenino	Casado	Administrativo	Área administrativa	Suboficial	Nombrado	11	Ninguno	3	3	3	3	4	4	4	4	3	3	4	4	4	3	2	4	4	4	3	3	2	2
90	41	Femenino	Casado	Administrativo	Área administrativa	Técnico	Nombrado	10	Ninguno	3	3	4	3	5	5	5	2	2	2	3	3	2	3	5	3	3	2	4	3	5	5
91	42	Femenino	Casado	Enfermera	Hospitalización	Civil	Nombrado	10	Otras privadas	2	1	1	2	3	3	1	3	3	3	4	1	3	2	2	2	2	3	4	1	3	3
92	45	Femenino	Casado	Enfermera	Emergencia	Civil	Nombrado	12	Ninguno	1	4	4	3	4	2	2	1	3	4	3	2	1	2	3	3	3	2	1	2	2	1
93	38	Femenino	Casado	Administrativo	Área administrativa	Suboficial	Nombrado	9	Ninguno	4	4	5	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4
94	39	Femenino	Casado	Administrativo	Área administrativa	Suboficial	Nombrado	9	Ninguno	3	3	3	4	5	4	5	4	4	5	4	4	4	4	5	5	4	5	5	5	5	4

Anexo 5:
Solicitud para ejecución

Solicito: Autorización para ejecutar mi tesis en su hospital.

COR. FAP. JORGE TUPAYACHI MOSQUEIRA

DIRECTOR DEL HOSPITAL REGIONAL DEL SUR DE LA FUERZA AEREA DEL PERU

Yo, **SHEYLA JENNIFER POSTIGO PUMA**, identificada con el DNI N° **72130372**, en mi calidad de **interna de Medicina del Hospital Regional del Sur** y estudiante del **séptimo año de la Facultad de Medicina Humana de la Universidad Católica de Santa María** me presento ante usted y respetuosamente manifiesto:

Que siendo necesaria para mi titulación como médico – cirujano, el proceso de sustentación de tesis cuyo título es "Factores asociados a la satisfacción laboral en etapa postpandemia Covid-19 en personal del Hospital Regional del Sur de la Fuerza Aérea del Perú, Arequipa 2024" **SOLICITO AUTORIZACIÓN PARA EJECUTAR MI PROYECTO DE TESIS EN SU HOSPITAL** y encuestar a dicho personal.

Por lo expuesto:

Ruego a usted acceder a mi solicitud.

Arequipa, 11 de Marzo del 2024



Sheyla Jennifer Postigo Puma

DNI 72130372

CU 2016602902

HOSPITAL REGIONAL DEL SUR	
RECEPCIÓN	
77 MAR 2024	
FECHA
HORA	14:07
FIRMA	<i>[Handwritten Signature]</i>

S-17052 501 *Mosquera Poma Nohi Sheyla*