



**Universidad
Norbert Wiener**

Powered by **Arizona State University**

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

Trabajo Académico

Condición de trabajo y su relación con la satisfacción laboral del personal de
enfermería en el servicio de Centro Quirúrgico del Hospital Nacional
Arzobispo Loayza Lima, 2023

**Para optar el Título de
Especialista en Enfermería en Centro Quirúrgico**

Presentado Por:

Autora: Eran Bravo, Raquel

Código ORCID: <https://orcid.org/0000-0003-0831-8614>


Asesor: MG. Mori Castro, Jaime Alberto

Código ORCID: <https://orcid.org/0000-0003-2570-0401>

Línea de Investigación General

Salud, Enfermedad y Ambiente

**Lima – Perú
2023**

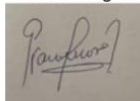
 Universidad Norbert Wiener	DECLARACIÓN JURADA DE AUTORIA Y DE ORIGINALIDAD DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN		
	CÓDIGO: UPNW-GRA-FOR-033	VERSIÓN: 01 <small>REVISIÓN: 01</small>	FECHA: 08/11/2022

Yo, ... **ERAN BRAVO RAQUEL** egresado de la Facultad deCiencias de la Salud..... y Escuela Académica Profesional de ...Enfermería..... / Escuela de Posgrado de la Universidad privada Norbert Wiener declaro que el trabajo académico **“CONDICIÓN DE TRABAJO Y SU RELACIÓN CON LA SATISFACCIÓN LABORAL DEL PERSONAL DE ENFERMERÍA EN EL SERVICIO DE CENTRO QUIRÚRGICO DEL HOSPITAL NACIONAL ARZOBISPO LOAYZA LIMA, 2023”**

Asesorado por el docente: Mg . Mori Castro Jaime Alberto DNI ... 07537045 ORCID... <https://orcid.org/0000-0003-2570-0401> tiene un índice de similitud de (20) (veinte) % con código _oid:_ oid:14912:334903093 _____ verificable en el reporte de originalidad del software Turnitin.

Así mismo:

1. Se ha mencionado todas las fuentes utilizadas, identificando correctamente las citas textuales o paráfrasis provenientes de otras fuentes.
2. No he utilizado ninguna otra fuente distinta de aquella señalada en el trabajo.
3. Se autoriza que el trabajo puede ser revisado en búsqueda de plagios.
4. El porcentaje señalado es el mismo que arrojó al momento de indexar, grabar o hacer el depósito en el turnitin de la universidad y,
5. Asumimos la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión en la información aportada, por lo cual nos sometemos a lo dispuesto en las normas del reglamento vigente de la universidad.



.....

 Firma de autor 1

ERAN BRAVO RAQUEL Nombres y apellidos del Egresado
 DNI:41241938

.....

 Firma de autor 2

DNI:



Firma

Mg . Mori Castro Jaime Alberto

DNI:07537045

Lima, 25 de febrero de 2024

DEDICATORIA:

El presente trabajo va dedicado a Dios por darme la fortaleza y bendición necesaria para continuar; a mi madre y a mi hermano por su amor incondicional e infinito.

AGRADECIMIENTO:

A todos los docentes de la Universidad Norbert Wiener por darme sus conocimientos y paciencia para brindar nuevos conocimientos.; a mi asesor por la sabiduría y todo lo aprendido a lo largo de mi entrenamiento como especialista.

ASESOR DE TESIS: MG. MORI CASTRO Jaime Alberto

JURADO

Presidente : Dra. Maria Hilda Cardenas De Fernandez

Secretario : Mg. Paola Cabrera Espezua

Vocal : Mg. Maria Rosario Mocarro Aguilar

ÍNDICE

1.	EL PROBLEMA	13
1.1.	Planteamiento del problema	13
1.2.	Formulación del problema	16
1.2.1.	Problema general	16
1.2.2.	Problemas específicos	16
1.3.	Objetivos de la investigación	17
1.3.1.	Objetivo general	17
1.3.2.	Objetivos específicos	17
1.4.	Justificación de la investigación	18
1.4.1.	Teórica	18
1.4.2.	Metodológica	18
1.4.3.	Práctica	19
1.5.	Delimitaciones de la investigación	19
1.5.1.	Temporal	20
1.5.2.	Espacial	20
1.5.3.	Recursos	16
2.	MARCO TEÓRICO	21
2.1.	Antecedentes	21
2.2.	Base Teórica	25
2.3.	Formulación de hipótesis	33
3.	METODOLOGÍA	34
3.1.	Método de la investigación	34
3.2.	Enfoque de la investigación	34
3.3.	Tipo de investigación	34
3.4.	Diseño de la investigación	35
3.5.	Población, muestra y muestreo	36
3.6.	Variables y operacionalización	37
3.7.	Técnicas e instrumentos de recolección de datos	40
3.7.1.	Técnica	40
3.7.2.	Descripción de instrumentos	40
3.7.3.	Validación	41

3.7.4. Confiabilidad	42
3.8. Plan de procesamiento y análisis de datos	42
3.9. Aspectos éticos	43
4. ASPECTOS ADMINISTRATIVOS	44
4.1. Cronograma de actividades	44
4.2. Presupuesto	45
5. REFERENCIAS	46
Anexos	56
Matriz de consistencia	57

Resumen

Objetivo: Analizar la relación de la condición de trabajo con la satisfacción laboral del personal de enfermería en el servicio de Centro Quirúrgico del Hospital Nacional Arzobispo Loayza Lima, 2023. **Diseño Metodológico:** El método será hipotético-deductivo, enfoque cuantitativo, diseño no experimental transversal y de alcance correlacional. Todos los enfermeros que laboran en el área del Centro Quirúrgico del Hospital Nacional Arzobispo Loayza Lima formarán parte de la población muestra del estudio, un total de 80 enfermeros, utilizando los criterios de inclusión y exclusión. **Técnica:** se empleará la encuesta en su modalidad de cuestionario y ficha de observación. **Instrumentos:** La cual está subdividida por 3 dimensiones: condiciones físicas, psicológicas y sociales 15 reactivos. El instrumento fue tomado de Oré Motta Erick y Soto Carrillo Cecilia. Cada reactivo se valoró por escala de Likert (1=nunca; 2= pocas veces; 3= a veces; 4= casi siempre; y 5= siempre). Condiciones físicas: condición buena (19–25); condición regular; deficiente. Psicológicas: condición buena; condición regular y condición deficiente. Sociales: buena, regular y deficiente. Subdividido en 2 dimensiones: factores intrínsecos (10 reactivos), y factores extrínsecos. El instrumento ha sido tomado como ejemplo de Oré Motta Erick y Soto Carrillo Cecilia, y modificado por investigadores. Se valoró por escala de Likert (1=Totalmente en desacuerdo; 2= en desacuerdo; 3= indiferente; 4= de acuerdo; y 5= totalmente de acuerdo). Valoró de la siguiente manera: Factores intrínsecos: satisfecho; medianamente satisfecho e insatisfecho. Factores extrínsecos: satisfecho; medianamente satisfecho e insatisfecho. **Procesamiento estadístico y análisis de datos:** Se aplicará técnicas descriptivas para evaluar la distribución de frecuencias de las variables y dimensiones; y se

realizará análisis inferencial para probar la hipótesis empleando según sea el caso Rho de Spearman de Pearson.

Palabras claves: Condición de trabajo, satisfacción laboral, profesional de enfermería.

Abstract

Objective: Analyze the relationship between the working condition and the job satisfaction of nursing staff in the Surgical Center service of the Arzobispo Loayza Lima National Hospital, 2023. **Methodological Design:** The method will be hypothetical-deductive, quantitative approach, non-experimental cross-sectional design and correlational scope. All nurses who work in the Surgical Center area of the Arzobispo Loayza Lima National Hospital will be part of the sample population of the study, a total of 40 nurses, using the inclusion and exclusion criteria. **Technique:** the survey will be used in its questionnaire and observation form. **Instruments:** Which is subdivided by 3 dimensions: physical, psychological and social conditions 15 reagents. The instrument was taken from Oré Motta Erick and Soto Carrillo Cecilia. Each item was rated on a Likert scale (1 = never; 2 = rarely; 3 = sometimes; 4 = almost always; and 5 = always). **Physical condition:** good condition (19–25); fair condition; deficient. **Psychological:** good condition; fair condition and poor condition. **Social:** good, average and poor. Subdivided into 2 dimensions: intrinsic factors (10 items), and extrinsic factors. The instrument has been taken as an example by Oré Motta Erick and Soto Carrillo Cecilia, and modified by researchers. It was assessed using a Likert scale (1=Totally disagree; 2=Disagree; 3=Indifferent; 4=Agree; and 5=Totally agree). **Rated as follows:** Intrinsic factors: satisfied; moderately satisfied and dissatisfied. Extrinsic factors: satisfied; moderately satisfied and dissatisfied. **Statistical processing and data analysis:** Descriptive techniques will be applied to evaluate the frequency distribution of the variables and dimensions; and inferential analysis will be carried out to test the hypothesis using Pearson's Spearman's Rho case as appropriate.

Keywords: Working condition, job satisfaction, nursing professional.

1. EL PROBLEMA

1.1. Planteamiento del problema

Numéricamente, el personal de enfermería es la mayor fuerza laboral en sistemas de atenciones médicas en el mundo. Esto no parece ser suficientemente importante como para determinar las satisfacciones del trabajador, por los niveles alarmantes bajo de satisfacciones laborales a nivel mundial cuantificado en estudios por 51% de enfermeras encuestadas se ha convertido en factor importante. El motivo importante de cese de carrera (1).

En satisfacción laboral, las organizaciones en el mundo prestaron atención por diversos estudios han confirmado que mantener alto nivel de satisfacción laboral afectan las calidades de los desempeños del empleado. En Estados Unidos, estudios de OIT (Organización Internacional del Trabajo muestran que 44% de trabajadores son satisfechos del trabajo, el 67% de sujetos menos de 25 años no tienen interés en varias actividades (2).

Considerando que la enfermera es parte esencial en los sectores de salud, la condición laboral en las que desempeña su labor profesional son de gran importancia. La OIT dice que las enfermedades profesionales general 2,5 millones de muertos cada año, del cual unos 300.500 son causadas por algún accidente laboral (3).

La OPS (Organización Panamericana de Salud) dice el 1% y 5% de las enfermedades profesionales no se reportan en América Latina, porque sólo se registran los casos que causan discapacidad y requieren compensación o no están registrados como tales y están clasificados en enfermedades profesionales comunes, enfermedad, accidentes de trabajo (4).

Por otro lado, existen muchos problemas en el lugar de trabajo, por ejemplo: turnos de noche, turnos de trabajo, sobrecarga, largas jornadas laborales, etc. Estudios en Chile concluyó que los estilos de trabajo pueden afectar la salud de los trabajadores de la salud, lo que a su vez afectan las calidades de las atenciones y las recuperaciones de los pacientes (5).

La sobrecarga de enfermería puede provocar dolor lumbar y fatiga muscular. La queja más común de familiares en España son problemas en zona lumbar (42%). En EE.UU. el dolor de espalda es el motivo de ausencia de profesionales sanitarios, representando el 26,0% (6).

Perú cuenta con Ley 29783, Ley “Seguridad y Salud en Trabajo”, cuyos objetivos son proteger a empleados de enfermedades profesionales y promoviendo culturas de prevención de riesgos en empresas. Las regulaciones anteriores no tienen clara el desempeño del profesional de salud. Las reglas dicen que sindicatos publiquen, distribuye y cumplir con reglas. La norma exigió a hospitales al registro de enfermedades profesionales, al recopilar información de casos del problema, los investigadores dicen que no existía registro fiable y había menos evidencia documentada, de resultados del examen físico anual del personal de atención (7).

En el centro de salud encontramos que política de protección laboral es incompleta. La falta de personal cualificado en ámbitos de seguridad y salud para el trabajo se debe al reducido presupuesto asignado por el gobierno, al deterioro de infraestructuras, al mal mantenimiento de maquinaria y mala limpieza y desinfección. El medio ambiente, las condiciones laborales y bajos salarios por servicios de terceros obligan a los cuidadores a buscar otro trabajo en días libres después de turno, quieren dividir días libres en dos semanas para evitar descanso. Los guardias de seguridad

reciben pago adicional por un mes libre y, tienen menos oportunidades de capacitación, organización de servicios y creación de redes (8).

Si el lugar de trabajo no está acondicionado adecuadamente, se pone en riesgo la salud de las enfermeras por turnos agotadores, sobrecarga y degradación de infraestructura. Al trabajar en duras condiciones, los seres queridos padecen enfermedades profesionales. Estudios han mencionado que las condiciones ambientales en centros de salud son altas en condiciones de tensión emocional y estrés; hay falta de reconocimiento, respeto por los supervisores y malas condiciones salariales e infraestructura. Aumentan el ausentismo y estrés laboral, afecta a profesionales y organización del trabajo y costos laborales (9).

Según OPS las principales razones de la escasez de trabajadores médicos en América del Norte y Sur son migración de profesionales a otras regiones, el diferente estado de desarrollo económico de países, los recursos humanos en campo de salud y atención, empleo y condiciones de trabajo inestables." y falta de supervisión profesional". Para evitar escasez de enfermeras en el mundo, aumentar el número, mejora de oportunidad de empleos, aumenta de inversión pública y retener al profesional del sistema de salud (10).

Por la naturaleza en el trabajo del centro quirúrgico, el trabajador médico, es principalmente personal de enfermería, se ve afectado por factor de estrés laboral, que además de mantener una actitud emocional equilibrada y justa, generan una mayor demanda de mano de obra como la atención y el bienestar del paciente. El servicio del Centro Quirúrgico Centro Quirúrgico del Hospital Nacional Arzobispo Loayza Lima es un área muy compleja en la que las enfermeras en algunos casos tienen dificultades para brindar una atención humana debido a deficiencias operativas

de la reforma de salud y deficiencias administrativas y de gestión. Problemas organizativos en las prestaciones de servicios de salud; usos de tecnologías, las cargas de trabajos y las diferentes funciones administrativas alejan al personal de enfermería del contacto humano cálido y del cuidado verdaderamente humanizado. En respuesta a todo lo anterior, el objetivo de este estudio fue determinar las relaciones de las diferentes condiciones laborales con satisfacciones laborales entre los profesionales que laboran en el área del Centro Quirúrgico Centro Quirúrgico del Hospital Nacional Arzobispo Loayza Lima.

1.2. Formulación del problema

1.2.1. Problema general

¿Cuál es la relación de la condición de trabajo con la satisfacción laboral del personal de enfermería en el servicio de Centro Quirúrgico del Hospital Nacional Arzobispo Loayza Lima, 2023?

1.2.2. Problemas específicos

- ¿Cuál es la relación de la condición de trabajo en su dimensión condiciones físicas con la satisfacción laboral del personal de enfermería en el servicio de Centro Quirúrgico del Hospital Nacional Arzobispo Loayza Lima, 2023?
- ¿Cuál es la relación de la condición de trabajo en su dimensión condiciones psicológicas con la satisfacción laboral del personal de enfermería en el servicio de Centro Quirúrgico del Hospital Nacional Arzobispo Loayza Lima, 2023?

- ¿Cuál es la relación de la condición de trabajo en su dimensión condiciones sociales con la satisfacción laboral del personal de enfermería en el servicio de Centro Quirúrgico del Hospital Nacional Arzobispo Loayza Lima, 2023?

1.3. Objetivos de la investigación

1.3.1. Objetivo general

Analizar la relación de la condición de trabajo con la satisfacción laboral del personal de enfermería en el servicio de Centro Quirúrgico del Hospital Nacional Arzobispo Loayza Lima, 2023

1.3.2. Objetivos específicos

- Determinar la relación de la condición de trabajo en su dimensión condiciones físicas con la satisfacción laboral del personal de enfermería en el servicio de Centro Quirúrgico del Hospital Nacional Arzobispo Loayza Lima, 2023
- Determinar la relación de la condición de trabajo en su dimensión condiciones psicológicas con la satisfacción laboral del personal de enfermería en el servicio de Centro Quirúrgico del Hospital Nacional Arzobispo Loayza Lima, 2023
- Determinar la relación de la condición de trabajo en su dimensión condiciones sociales con la satisfacción laboral del personal de enfermería en el servicio de Centro Quirúrgico del Hospital Nacional Arzobispo Loayza Lima, 2023

1.4. Justificación de la investigación

1.4.1. Teórica

Considerando que las condiciones de trabajo afectan directa e indirectamente la salud de los responsables del cuidado de pacientes, es de importancia prestar atención a la forma en que se organiza el trabajo, el control del trabajo y relación social que desarrollan. Los procesos de la actividad laboral, las remuneraciones económicas y entorno laboral (condiciones físicas, psicológicas y sociales) afectan la situación laboral del personal de enfermería. La satisfacción laboral es importante para la organización porque mejora su desempeño, previene el despido y motiva el comportamiento de la enfermera. Es de importancia determinar la condición de trabajo y los niveles de satisfacción con el servicio de enfermería en centros quirúrgicos, estudios muestran que la mayoría de enfermeras están insatisfechas por condiciones inseguras en su campo e institución de trabajo. El propósito del estudio aporta conocimiento de condiciones de trabajo y satisfacción laboral.

1.4.2. Metodológica

El aporte del positivismo genera nuevos conocimientos y las herramientas permiten recopilar información necesaria para proponer nuevas mejoras. Desde el punto de vista metodológico se señalan que el trabajo se basa en el instrumento utilizado en recolectar información sobre estas dos variables de investigación. Para medir las variables de estudio se utilizarán dos cuestionarios, ambos validados y que cumplen con los estándares de rigor científico requeridos para este tipo de trabajo. Proporcionar a otros investigadores apoyo suficiente y resultados actualizados que puedan servir de referencia al tema en la solución de este problema. El estudio utilizó tres instrumentos de investigación que fueron aprobados y validados por expertos.

Estas herramientas pueden recopilar información necesaria para un estudio, que luego puede utilizarse en estudios futuros.

1.4.3. Práctica

Los resultados de esta investigación servirán como introducción a los hospitales, unidades de capacitación y educación, unidades de enfermería y gerentes de servicios de centros quirúrgicos para crear procesos de mejora continua y buscar recomendaciones en el uso de estrategias de calidad de vida. Se reconoce la validez práctica porque brindará a la dirección del Hospital Nacional Arzobispo Loayza Lima acceso a la información recolectada en sus áreas operativas, en unidad de cuidados intensivos, para orientar las mejoras necesarias que ayuden a optimizar calidad de vida. El personal de enfermería que trabaja en esta área da lo necesario en evitar situaciones de peligro. Ayudará a elevar estándares de calidad en entornos hospitalarios. A partir de resultados de encuesta entendemos el verdadero estado y satisfacción de condiciones laborales del personal de enfermería, y con los resultados se puede evaluar deficiencias. Ayuda a instituciones a implementar mejores estrategias y políticas de trabajo que beneficien al profesional de enfermería y a instituciones y residentes.

1.5. Delimitaciones de la investigación

1.5.1. Temporal

El trabajo se hará desde enero a marzo del 2024, indagando la relación de la condición de trabajo en su dimensión condiciones sociales con la satisfacción laboral del personal de enfermería.

1.5.2. Espacial

El proyecto de tesis, se realizará en el servicio de Centro Quirúrgico del Hospital Nacional Arzobispo Loayza Lima.

1.5.3. Población o unidad de análisis

Personal de enfermería en el servicio de Centro Quirúrgico del Hospital Nacional Arzobispo Loayza Lima.

2. MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes

A nivel internacional:

Espinoza y Paredes (11) en el 2020, en Ecuador, mediante su trabajo con el objetivo “Analizar el grado de satisfacción del profesional de enfermería que trabajan en el hospital, con el fin de dar estrategias en la mejora del rendimiento en su trabajo”. Estudio cuantitativo, tipo descriptivo, transversal. Muestra de 200 entrevistados. Método, usaron dos instrumentos de los factores sociodemográficos y cuestionario S20/23 de 23 ítems con escala de Likert. Resultados, en satisfacción global, hay 80% satisfacción, el factor extrínseco, con menos valor, con aspectos de situación contractual, horario y cargas laborales a tratar el directivo, que definen los enfermeros que están satisfechos del entorno laboral.

Brunelli y col., (12), en el 2022, en Argentina, con el objetivo “Analizar el factor psicosocial del trabajo (recursos y demandas) y las asociaciones con satisfacción laboral de un hospital de emergencia”. Estudio, transversal, observacional, descriptivo. Muestra de 150 sujetos. Método, usaron dos instrumentos de los factores sociodemográficos y cuestionario S20/23. Resultados, en escalas de 1 a 4 las satisfacciones fue 4,21. Las cargas de trabajo fueron 1,22 y los apoyos sociales en 3,71. El factor demanda (conflicto interpersonal (r: -0,22). inequidad (r: -0,51), conflictos de roles (r: -0,31) y cargas de trabajos (r: -0,45) se relacionan negativa y significativo con satisfacción laboral. El recurso se relaciona positiva con satisfacción laboral (apoyos sociales (r: 0,51); en retroalimentaciones (r: 0,43) y autonomías (r: 0,471).

Hernández y Medina (13) en el 2022, en Mexico, con el objetivo “Analizar los niveles de satisfacciones laborales y la relación con ausentismos del personal de enfermería en hospital Monterrey”. Estudio, descriptivo, mixto, transversal, correlacional. Muestra de 200 sujetos. Método, midió las satisfacciones laborales por encuestas validadas, con datos de entrevistas semiestructuradas. Resultados, el personal esta medio satisfecho con su trabajo. Las tasas de ausentismos fueron 5%. A peores percepciones de la condición laboral, mayor ausentismo ($r^2 = 0.55$, $p < 0.005$). La causa de insatisfacción laboral fuer: bajo salario, sobrecargas de trabajos y falta de reconocimiento según nivel académico. El ausentismo se relacionó con los problemas de salud y de las sobrecargas; fueron mayores en turnos tempranos y con madres solteras.

Salazar y col., (14) en 2020, en México, con el objetivo “Determinar las percepciones de satisfacciones laborales en personal de enfermería del Hospital Ticomán”. Estudio descriptivo, transversal. Muestra de 100 enfermeras. Metodo, con el instrumento Font-Roja, de 24 ítems con escala Likert de 9 factores. Resultados, el personal tenia de 18 hasta 60 años, el 71% era femenino, el 47% con estudios de niveles técnicos en enfermería. En antigüedad, el 27% estaba por debajo de 5 años; el 52% estaban muy satisfechos con su trabajo, el 37% de acuerdo que haya reconocimiento del trabajo el cual es muy re confortable, el 43% de acuerdo que las frecuencias se sienten que no hay insuficiente recurso.

Herrera y Manrique (15) en 2019, en Colombia, en su estudio, con el objetivo “Análisis de la satisfacción laboral de la enfermera en varios ámbitos de atención primaria de salud con el cuidado intensivo”. Estudio, descriptivo, no experimental, transversal. Muestra de 270 enfermeras. Método, para determinar satisfacción, autoinformes por

aplicación cuestionario Font Roja de 24 ítems. Resultado, el 39% tenían de 20 y 30 años, en la comunidad de campo tenían mayor nivel de relación interpersonal con el jefe y compañeros con media significativa ($p = 0,000$), la percepción favorece autonomía de la enfermera. El entorno hospitalario satisfecho con el trabajo, la competencia profesional. La satisfacción laboral comparada con ambientes de trabajo hay insatisfacción en interpersonal con compañeros.

A nivel nacional:

Millones y Alvarado (16), en 2021, con el objetivo “Analizar las relaciones de la condición de trabajo con la satisfacción laboral de enfermeras del Complejo Hospitalario PNP Luis N Sáenz”. Estudio, aplicado, cuantitativo, transversal, descriptivo, correlacional. Muestra de 300 encuestados. Método, utilizaron dos instrumentos uno dirigido a conocer los factores sociodemográficos de la población estudiada y el cuestionario S20/23 de 23 ítems con calificaciones según escala de Likert. Resultados, el 40% con más de 50 años, el 37% de 25 a 39 años y el 23% de 40 a 49 años; el 88% mujeres y 13% varones. Las condiciones de trabajos psicológicos y físicos están negativamente relacionadas con las satisfacciones intrínsecas; las condiciones sociales están positivamente relacionados con las satisfacciones extrínsecas.

Rosales y Miguel (17), con el objetivo “Analizar la relación de la condición de trabajo con las satisfacciones laborales”. Estudio, de enfoque cuantitativo, básica, correlacional, con método deductivo, no experimental. Muestra de 27 personas. Método, la toma de datos fueron las encuestas y cuestionarios, uno por variable. Resultados, mediante, el programa Statistical Product and Service Solutions. Hay datos relevantes en variable condiciones de trabajo donde 57% fue bueno y de

satisfacción en dimensión retribución 53% con satisfacción baja. Con prueba de normalidad Shapiro Wilk y prueba de hipótesis según r de Pearson dio a conocer que hay relación de las variables con valor de 0.715.

Aquino y Sánchez (18), en 2023, mediante el objetivo “Analizar la condición de trabajo y su relación con satisfacción laboral de la enfermera en Servicio de Emergencia, en un hospital del Callao 2022”. Estudio, cuantitativo, tipo aplicada, descriptivo correlacional, transversal. Muestra de 80 trabajadores. Método, uso de encuestas en la toma de datos mediante dos cuestionarios. Resultados, hay 15% con deficiente condición de trabajo y con baja satisfacción en 4%; cuando la condición de trabajo fue regular el 7% tienen baja satisfacción laboral, el 40% tienen medio nivel y 4% alto nivel; cuando la condición de trabajo tiene óptimo nivel, en 25% con alta satisfacción y 7% medio nivel. La condición de trabajo se relaciona significativamente con satisfacción laboral de la enfermera en Servicio de Emergencia.

Ore y Soto (19) en el 2019, mediante el objetivo “Analizar las relaciones del nivel de satisfacción laboral con la condición de trabajo de la enfermera en servicio de medicina hospital Guillermo Kaelin”. Estudio, cuantitativo, correlacional, descriptivo, transversal. Muestra de 60 enfermeras. Método, con instrumentos están validados por MINSA, siendo las encuestas. Resultados, en satisfacción laboral, el 68% tiene medio nivel, el 28% con nivel alto, el 4% nivel bajo. La mayoría tienen media satisfacción laboral; entre 57% a 47%, luego satisfacción alta y bajo nivel de satisfacción. En desarrollo personal, el 92% con satisfacción baja, luego alto y medio; en dimensión beneficios sociales, el 67% con nivel alto de satisfacción, luego medio y bajo. En condiciones de trabajo, el 68% con regular condición de trabajo, luego 28% bueno y 4% malo.

Quiroz (20) en 2023, con el objetivo “Determinar estrategias motivacionales en satisfacción laboral de enfermeros en áreas críticas del hospital público de Bagua, Amazonas”. Estudio, básico, diseño descriptivo, propositivo, transversal. Muestra de 40 enfermeros. Metodo, usaron la encuesta con el instrumento del cuestionario de Sonia Palma. Resultados, el 73% de enfermeros tienen medio nivel de satisfacción laboral en condiciones físicas y materiales; el 67% con medio nivel en beneficio laboral y remunerativo en política administrativa; el 54% medio nivel de relación interpersonal; el 57% medio nivel en realización personal; el 74% medio nivel desempeño de tareas, el 83% medio nivel en relación con la autoridad. El 80% de enfermeros tienen medio nivel de satisfacción laboral.

2.2. Base Teórica

2.2.1. Primera variable: Condición de trabajo

Son elementos que interactúan continuamente en las tareas laborales, por modificación típica en el desarrollo del trabajo. Sus cambios se relacionan con desarrollo de factores sociales, económicos, políticos y organizacionales que afectan a la organización y trabajo mismo, lo que incide en salud del trabajador y comportamiento y desarrollo. Las innovaciones en lugar de trabajo flexibilizan la mejora de salud física y mental de personas, con mejor relación con entorno que viven. Conjunto de actividades de la organización que realiza en lo físico, sociales, políticas, económicas y psicológicas del sistema de relaciones laborales. Se tiene en cuenta elementos propios del trabajo y percibidos por el empleado, aspectos de seguridad, higiene, ergonómicos y psicosocial, según contrato de trabajo, incluyendo salarios, horarios, turnos, etc. Elementos distintos de prestaciones sociales según legislación laboral (21).

Factores de riesgo de Condiciones de trabajo

El factor que pone en riesgo al trabajador, en conjunto con condiciones y estilos de vida, causa: deterioro físico, patológico, emocional, no satisfacción profesional con equipo de atención. Las condiciones del área de trabajo inciden en función y diversos aspectos, como: ingresos salariales, jornada de trabajo, beneficios, educación, perfil de riesgo, etc. (22).

Características de las condiciones de trabajo

Las características de relación laboral es cambio de fuerza laboral, como cambio económico, político, social y tecnológico. La OIT cita normas que regulan el estándar laboral según la salud del trabajador, en aspecto físicos, psicológicos y sociales, según desarrollo de la organización y es esencial. Hay aspectos del trabajo del profesional de salud, en cuidados según factor de riesgo, no es cubierto y trabaja con riesgos biológicos y psicológicos (23).

Dimensiones de las Condiciones de trabajo

Condición física:

Para el ambiente de trabajo, refiere a aspectos físicos en iluminación, materiales, control de ruido, temperatura, etc., al no controlarse afecta la salud del trabajador. El esfuerzo físico del trabajador es el factor asociados con malestar, las lesiones y las enfermedades físicas del trabajador, ya que el esfuerzo físico excesivo y gasto de energía agotan al trabajador, si es continua en el día. Su concepto se relaciona con exigencias físicas impuestas al empleado en su jornada laboral. El tipo de cargas provoca lesiones a los trabajadores: dolores de espalda, caídas, etc. Estas condiciones se relacionan con ergonomía, que estudia la adaptabilidad del trabajador

al lugar de trabajo y entorno físico que están expuestos. Refiere a cómo optimizar recursos en crear ambiente de comodidad, seguridad, felicidad, y alto valor humana (24).

En física, además del factor habitual como ergonomía, hay más factores como radiación, ruido, temperatura, etc., que afectan al sistema musculo esquelético del trabajador, el sistema también se afecta por posiciones forzadas y esfuerzos prolongados. Neuro y psicológico influyen en decisiones del empleado y aumentan el ausentismo. También aumentan el abuso de automedicación y uso de drogas por profesionales de salud en hacer frente al trabajo (25).

Condición psicológica:

Afecta directo el estado psicológico del empleado que desempeñan trabajos complejos que crean constantemente estrés mental y demandas cognitivas, se considera esfuerzo cognitivo, que también resulta de gran cantidad de información requerida para el trabajo. A veces excede los recursos del empleado. El trabajo de enfermería es percibido como actividad estresante y expuesta a riesgos psicosociales, con riesgos físicos, psicológicos y de salud debido al servicio hospitalario y a las condiciones de trabajo de enfermería. Los factores psicosociales que provoca lesión son condiciones del lugar de trabajo en relación con la organización del trabajo, la naturaleza del trabajo, el desempeño de las tareas e incluso el entorno que afecta el desarrollo laboral y salud. Los trabajadores y la posibilidad de que estas situaciones pongan en peligro la salud del trabajador se conocen como riesgos psicosociales. Mencionar la salud mental afecta cómo pensamos, sentimos y nos comportamos ante la vida. Ayuda a determinar cómo lidiamos con estrés, interactuamos y tomamos decisiones (26).

Condición social:

La situación se forma como parte de la interacción de los compañeros, lo cual es importante para el desarrollo del trabajo y la actividad y mejor adaptación al entorno laboral. Si las condiciones están ausentes o son insuficientes, puede surgir un sentimiento de exclusión y falta de cohesión en grupo de trabajo, limita la capacidad del empleado y calidad de vida laboral. La condición permite al individuo lograr desarrollo y reconocimiento social en lo laboral. La importancia de condiciones laborales para trabajadores de salud. El empleo y condiciones laborales tienen impacto significativo en equidad en salud. La buena condición de trabajo garantiza protección y estatus social, oportunidades de desarrollo personal y protección contra riesgos físicos y psicosociales. Pueden mejorar relaciones sociales y autoestima de empleados, además de tener efecto positivo en salud. La salud del trabajador es importante para ingresos familiares, la productividad y el desarrollo económico. Restaurar y mantener capacidad de trabajo es importante del sistema de atención de salud (27).

El ambiente de trabajo es fundamental en desempeño, productividad y la motivación del empleado, también éxito de la empresa. Las condiciones laborales en el sector de la salud han cambiado debido a malas condiciones laborales y la inseguridad en el lugar de trabajo. Hay mucha evidencia empírica de que el trabajo tiene un impacto negativo en la salud física y mental de los trabajadores de la salud, en particular los médicos y enfermeras. Por tanto, el desempeño de los profesionales y sistemas sanitarios está muy influenciado por el entorno laboral. Las condiciones laborales de enfermeras en hospitales tienen altas emociones, carga de trabajo, falta de reconocimiento, de apoyo o respeto del supervisor y mal salario y de

infraestructura. El ausentismo y el estrés laboral aumentan, afectando no sólo a los propios profesionales, sino también a la organización del trabajo y los costos laborales (28).

2.2.2. Segunda variable: Satisfacción laboral

Se define como la actitud del empleado hacia su trabajo. Es reacción emocional al trabajar en contra de la realidad. Esta actitud se basa en creencias y valores del trabajador. Las actitudes dependen de características del puesto de trabajo actual como de percepción del empleado de lo que tiene que hacer. La satisfacción laboral es sentimiento favorable y desfavorable del empleado percibido en el trabajo. Motiva a actuar y crear comportamientos que afectan el desempeño laboral de todos. Es crucial para el desempeño laboral porque los empleados perciben diferente su ambiente de trabajo y acciones beneficiosas dada por la organización para su bienestar, lo cual es una decisión (29).

Factores que influyen en la satisfacción laboral

La satisfacción laboral no es un evento de origen aleatorio, su creación requiere de varios aspectos y situaciones, y a medida que se desarrolla crea en la persona la fuerza y el deseo necesarios para alcanzar las metas, donde el trabajo tiene los siguientes aspectos (30):

Seguridad laboral.

Este es un factor importante en el desarrollo laboral, la percepción del empleado sobre cuán seguro es su entorno de trabajo. Se refiere a condiciones necesarias para realizar actividad en el trabajo y las habilidades, habilidades y materiales que requieren los trabajadores para realizar esta actividad, que también proporcionan crecimiento del empleo (31).

Relaciones laborales.

Considere el entorno en que se desarrollan las actividades laborales, las interrelaciones entre colegas y gerentes, y otros miembros de la organización (32).

Autonomía en el trabajo.

Esto se refiere al hecho de que el trabajador tiene ciertos poderes para realizar sus actividades documentadas y, se le da la libertad de actuar de acuerdo con su lugar de trabajo (33).

Dimensiones de la satisfacción laboral de enfermería

Dimensión 1: Reto de trabajo

Son habilidades que se usan a realizar varias actividades. Incluyen reconocimiento de logros de empleados, independencia y confianza en el empleado, responsabilidad de los empleados y la retroalimentación sobre el trabajo de los empleados. Además, cuando se trata de desafíos laborales, los empleados tienden a elegir puestos que les permitan desarrollar y aplicar sus habilidades y brindar variedad, autonomía y retroalimentación en el trabajo. Los trabajos menos desafiantes causan irritabilidad y hacer que el empleado se sienta insatisfechos y fracasados, por lo que los trabajos

con demandas y responsabilidades moderadas tienen más potencial de crecimiento y mayores oportunidades para los empleados (33).

Dimensión 2: Sistema de recompensas

El desarrollo del empleado de una organización se basa en expectativas y percepciones de cómo la organización puede beneficiarse de motivaciones antes mencionadas, centrándose en el logro de las metas y objetivos establecidos, si esto trae consigo beneficios a esfuerzos y desempeño. El compromiso con trabajo organizacional según grado percibido de reciprocidad: cuantos más resultados laborales se esperan, mayor el compromiso (34).

Dimensión 3: Condiciones favorables

Se considera conjunto de factores del desempeño de empleados, incluyendo las modalidades de trabajo, los niveles de organización del trabajo, el contenido del puesto y los beneficios sociales, por lo que estas condiciones incluyen sólo aspectos tangibles. La calidad de la obra, pero las actividades, si estas obras son temporales o permanentes, medianas o grandes, materiales y recursos disponibles, equipos, etc. Si estas condiciones se desarrollan en un nivel bajo o insuficiente, pueden proporcionar indicadores de problemas como accidentes y accidentes de trabajo, infecciones, enfermedades, estrés, agotamiento emocional, etc. (35).

Dimensión 4: Colegas que brindan apoyo

Son transacciones entre personas que forman una red para apoyarse, ayudarse y satisfacer necesidades básicas. Se considera un factor importante que ayuda a las personas a afrontar situaciones estresantes y llevar una vida saludable. El número de contactos que componen la red de un sujeto puede tener un efecto positivo en salud,

si estos contactos muestran interés por la salud del sujeto. Por lo tanto, vale la pena señalar que la calidad del apoyo brindado y la satisfacción personal pueden moderar los efectos de los factores estresantes laborales (36).

Importancia de la satisfacción laboral en el personal.

La satisfacción laboral es indicadora del bienestar y calidad de vida laboral de empleados. Su estudio es importante en organizaciones de servicios, ya que afecta la calidad de servicios prestados. La satisfacción es área investigada donde la satisfacción se mide categorías del profesional de salud. Se destacó la importancia de satisfacción laboral en atención de salud, como mejora de calidad de atención y satisfacción de usuarios con servicios prestados. Cada vez se presta atención a la evaluación de satisfacción laboral respecto a la satisfacción del usuario. La satisfacción laboral es importante en organizaciones de servicios (37).

La satisfacción laboral del personal directivo y percepciones de condiciones laborales proporcionan barómetros organizacionales para el desempeño de pacientes, del mismo modo que centros donde mucho personal de enfermería tiene agotamiento y están insatisfechos con las condiciones laborales tienen satisfacción del paciente menor que otros centros. Es posible aumentar la satisfacción del paciente y evitar resultados adversos al mismo tiempo que se aumenta satisfacción y retención de enfermeras: Mejorar condiciones laborales es un factor para que enfermeras confíen en miembros del equipo de atención médica; cuando están insatisfechos con su trabajo, el desempeño laboral se resiente, sin mencionar la calidad de vida; Depende de varios factores, como la satisfacción con el salario, las oportunidades de crecimiento, beneficios complementarios, la seguridad laboral, relaciones con colegas

y gerentes, reduciendo así el ausentismo, error laboral, conflicto laboral y rotación (38).

2.3. Formulación de hipótesis

2.3.1. Hipótesis general

Hi: Existe relación estadísticamente significativa de la condición de trabajo con la satisfacción laboral del personal de enfermería en el servicio de Centro Quirúrgico del Hospital Nacional Arzobispo Loayza Lima, 2023

H0: No hay relación de la condición de trabajo con la satisfacción laboral del personal de enfermería en el servicio de Centro Quirúrgico del Hospital Nacional Arzobispo Loayza Lima, 2023

2.3.2. Hipótesis específicos

H1: Existe relación estadísticamente significativa de la condición de trabajo en su dimensión condiciones físicas con la satisfacción laboral del personal de enfermería en el servicio de Centro Quirúrgico del Hospital Nacional Arzobispo Loayza Lima, 2023

H2: Existe relación estadísticamente significativa de la condición de trabajo en su dimensión condiciones psicológicas con la satisfacción laboral del personal de enfermería en el servicio de Centro Quirúrgico del Hospital Nacional Arzobispo Loayza Lima, 2023

H3: Existe relación estadísticamente significativa de la relación de la condición de trabajo en su dimensión condiciones sociales con la satisfacción laboral del personal de enfermería en el servicio de Centro Quirúrgico del Hospital Nacional Arzobispo Loayza Lima, 2023

3. METODOLOGÍA

3.1. Método de la investigación

Según Hernández, la investigación científica corresponde al método científico hipotético-deductivo, porque la investigación científica se basa en el desarrollo de leyes universales y la creación de condiciones iniciales apropiadas que forman los principios básicos de la construcción de teorías. Los estudios correlacionales, porque tienen como objetivo determinar la relación entre dos variables de estudio, y los estudios no experimentales, porque las variables transversales no se manipulan deliberadamente al realizar el estudio en un momento específico (39).

3.2. Enfoque de la investigación

Según Hernández, afirmó que la investigación cuantitativa se basa en el uso de datos que pueden correlacionarse y por lo tanto pueden probar "hipótesis a través de análisis numéricos y estudios estadísticos, capaces de identificar patrones de comportamiento y probar teorías porque cada paso es secuencial y la secuencia es riguroso y revisa la literatura para desarrollar una perspectiva de investigación teórica." Cuantitativo se refiere a la cuantificación estadística de datos y comparación con la literatura para describir variables de estudio y el uso de pruebas estadísticas para cuantificar los resultados obtenidos (40).

3.3. Tipo de investigación

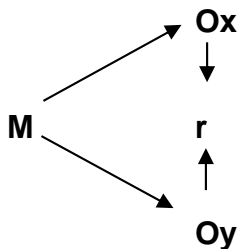
Este estudio corresponde a la investigación aplicada relacionada, porque las cuestiones entre las variables serán abordadas con métodos de investigación cuantitativos, ya que el objetivo es obtener datos para su posterior análisis e interpretación, creando así nuevos conocimientos, tendencias científicas, nuevo

positivismo, haremos una pregunta de investigación para sacar conclusiones sobre las variables de calidad de vida y desempeño laboral en comparación con la realidad observada (41).

3.4. Diseño de la investigación

Es no experimental, descriptivo, relacional y transversal. No es experimental porque las variables no son interferidas ni manipuladas, sino que se observan en su entorno natural. Es descriptivo en el sentido de que intentará enumerar las características más relevantes de la variable en estudio. La correlación se basa en el supuesto de que existe interdependencia entre categorías. Finalmente, es horizontal porque la información se recopila en un momento y lugar específico (42).

Dicho diseño es:



Dónde:

M = Muestras.

Ox = Condición de trabajo

Oy = Satisfacción laboral

R = Relaciones de las variables

3.5. Población, muestra y muestreo

Todos los enfermeros que laboran en el área del Centro Quirúrgico del Hospital Nacional Arzobispo Loayza Lima formarán parte de la población muestra del estudio, un total de 80 enfermeros, utilizando los criterios de inclusión y exclusión.

Criterios de inclusión:

- Profesional de Enfermería que quieran participar de esta investigación ;.
- Profesional de enfermería de ambos sexos con condición laboral estable.
- Profesional de enfermería que firme el consentimiento informado.
- Profesional de enfermería que haya llenado correctamente las encuestas

Criterios de exclusión:

- Profesional de enfermería que no desee participar en esta investigación
- Profesional de enfermería que no tenga condición estable. Locadores de servicio
- Profesional de enfermería que no desee firmar el consentimiento informado.
- Profesional de enfermería que no hayan llenado correctamente las encuestas.

Muestra:

Las muestras utilizan muestreos no probabilísticos aleatorios simple ya que se supone que los individuos tienen la misma probabilidad para ser seleccionado.

3.6. Variables y operacionalización

Variables de estudio

V1: Condición de trabajo

V2: Satisfacción laboral

3.6.1. Operacionalización de variables

Variables	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición	Escala valorativa (Niveles y rangos)
V1: Condición de trabajo	El conjunto de condiciones, la permanente y renovada forma de realizar el trabajo y las diversas condiciones, influyen en el estado de la salud del trabajador (43).	Se elabora un cuestionario por la autora de la investigación ex profesora, donde se describen las condiciones de trabajo del personal de enfermería en el ámbito hospitalario.	Condiciones Físicas	Recursos físicos ambientales y materiales	Ordinal	Buena: 15– 20 Regular: 7 - 14 Deficiente: ≤ 6
			Condiciones Psicológicas	Tiempo Complejidad Rapidez y atención		
			Condiciones sociales	Comunicación relaciones personales		
V2: Satisfacción laboral	La satisfacción laboral es el resultado de sentirse bien en el trabajo lo cual engloba múltiples factores y peculiaridades de cada trabajador (44).	Es el nivel de satisfacción de los profesionales en el servicio de medicina, que surge a partir de la correspondencia entre el trabajo real y las expectativas de las enfermeras del Hospital Nacional Arzobispo Loayza Lima. La cual será medida con un cuestionario tipo Lickert, cuyo valor	Factores intrínsecos	Desarrollo de tareas Desarrollo personal Entorno laboral	Ordinal	Satisfecho:78– 115 Medianamente satisfecho:39-77 Insatisfecho: ≤ 38
			Factores extrínsecos	Condiciones físicas y materiales Políticas administrativas Relaciones sociales		

		final será alto, medio o bajo.				
--	--	-----------------------------------	--	--	--	--

3.7. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

3.7.1. Técnica

Se utilizarán métodos de encuesta ya que tiene como objetivo recolectar información y datos sobre variables de condiciones de trabajo y satisfacción laboral, mientras que el instrumento serán dos cuestionarios, uno para cada variable.

3.7.2. Descripción de instrumentos

Instrumento: Escala de condiciones de trabajo.

La cual está subdividida por 3 dimensiones: condiciones físicas (5 reactivos), condiciones psicológicas (6 reactivos) y condiciones sociales (4 reactivos) siendo un total de 15 reactivos. El instrumento ha sido tomado como ejemplo de Oré Motta Erick y Soto Carrillo Cecilia (26), y modificado por los investigadores.

Cada reactivo se valoró mediante la escala de Likert (1=nunca; 2= pocas veces; 3= a veces; 4= casi siempre; y 5= siempre). De manera específica por dimensiones se valoró de la siguiente manera: Condiciones físicas: condición buena (19–25); condición regular: (9–18); condición deficiente (≤ 8). Condiciones psicológicas: condición buena (21–30); condición regular (11–20) y condición deficiente (≤ 10) Condiciones sociales: condición buena (15–20), condición regular (7–14) y condición deficiente (≤ 6).

Y de manera general se tuvo la valoración final: condición buena (52– 75), condición regular (26–51) y condición deficiente (≤ 25).

Instrumento: Escala de satisfacción laboral.

El instrumento está subdividido en 2 dimensiones: factores intrínsecos (10 reactivos), y factores extrínsecos (23 reactivos) siendo un total de 33 reactivos. El instrumento ha sido tomado como ejemplo de Oré Motta Erick y Soto Carrillo Cecilia (26), y modificado por los investigadores. Cada reactivo se valoró mediante la escala de Likert (1=Totalmente en desacuerdo; 2= en desacuerdo; 3= indiferente; 4= de acuerdo; y 5= totalmente de acuerdo). De manera específica por dimensiones se valoró de la siguiente manera: Factores intrínsecos: satisfecho (36–50); medianamente satisfecho (18–35) e insatisfecho (≤ 17). Factores extrínsecos: satisfecho (78–115); medianamente satisfecho (39–77) e insatisfecho (≤ 38).

Y de manera general se tuvo la valoración final: satisfecho (112– 165); medianamente satisfecho (56–111) e insatisfecho (≤ 55).

3.7.3. Validación

Cada instrumento fue analizados y validados por especialistas en el tema de estudio. Asimismo, esta evaluación fue mediante el criterio de coherencia, suficiencia, claridad y relevancia. El valor de validez fue de 0.82. A continuación, se presenta a los jurados evaluadores de los instrumentos de investigación en el trabajo original de donde se obtuvo el instrumento:

1. Dra. Enit Ida Villar Carbajal.
2. Dra. Irene Deza Falcón.
3. Dra. Marina Ilanos Melgarejo.

4. Mg. Eudonia Alvarado Ortega.

5. Mg y S.E. Centro Quirúrgico Robert León Pozo.

3.7.4. Confiabilidad

La confiabilidad de los instrumentos de investigación se realizó mediante el alfa de Crombach, y se obtuvo un resultado de 0.84 para el instrumento de características sociodemográficas (Anexo 01), 0.89 para la Escala de condiciones de trabajo (Anexo 02), y 0.90 para la Escala de satisfacción laboral.

3.8. Plan de procesamiento y análisis de datos

Para obtener información y realizar investigaciones se solicitará permiso a la Dirección del Hospital Nacional Arzobispo Loayza Lima y a la sede del Centro Quirúrgico para realizar investigaciones en sus instalaciones. Luego se seleccionará a las enfermeras al azar, se les explicará el propósito del estudio antes de su inicio, participaron durante todo el proceso y fueron invitadas a participar, debiendo firmar un formulario de consentimiento informado después de la adopción.

Las herramientas se agruparán en categorías. Se asignará un código a la respuesta a cada pregunta y todos los datos del instrumento se ingresarán en una base de datos Excel 2010 y luego se exportarán al programa estadístico SPSS 25.0 para su procesamiento. Luego se elaborará las tablas según las variables para lograr los objetivos del estudio. Las hipótesis se probarán mediante análisis de tabulación cruzada bivariada y análisis de correlación de Spearman. Finalmente, escribiremos una discusión basada en los antecedentes teóricos de este estudio.

3.9. Aspectos éticos

Realizaremos esta investigación de manera ética y analizaremos los resultados para informar investigaciones futuras.

Principio de autonomía

En general, debe respetarse la autonomía, es decir, la capacidad de los individuos de tomar sus propias decisiones. El consentimiento informado es la máxima expresión de este principio y es un derecho de las enfermeras. A cada participante se le explicarán los principios básicos del trabajo de investigación y se le dará el consentimiento informado y se respetará su libre voluntad para decidir y participar.

Principio de beneficencia

Este principio se aplica a las normas de enfermería que explican a las enfermeras los beneficios del trabajo de investigación. Para proteger la salud de los participantes, no dañaremos a las enfermeras del Centro Quirúrgico del Hospital Nacional Arzobispo Loayza Lima.

Principio de no maleficencia

Este principio se refiere a no hacer daño al entrevistado. Explicaremos a los participantes que el trabajo de investigación no causará ningún daño, sufrimiento o discapacidad a su salud.

Principio de justicia

El principio de equidad significa ser justo con todos los encuestados y que se evalúe un nivel de atención razonable. Este principio se implementa en el trabajo de

investigación, todos los entrevistados son tratados por igual, sin discriminación y sus derechos.

4. Aspectos Administrativos

4.1. Cronograma de actividades

ACTIVIDADES	AÑO: 2023															
	Jun - Set				octubre				Noviembre				Diciembre			
	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
Elaboración del proyecto	■	■	■	■	■	■										
Revisión y aprobación del proyecto						■	■	■								
Registro de proyecto								■								
Recolección de datos								■	■	■						
Resultados										■						
Discusión											■					
Conclusiones y recomendaciones												■	■			
Revisión preliminar														■	■	
Sustentación de tesis																■

4.2. Presupuesto

Rubro	Detalle	Monto (Soles)	Total (Soles)
Recursos humanos	Asesor estadístico	350,00	600,00
	Corrector de estilos	250,00	
Bienes	Laptop	3 700,00	3 836,00
	Lapiceros	20,00	
	Hojas bond	36,00	
	USB	80,00	
Servicios	Luz x 4 meses	400,00	1 040,00
	Internet x 4 meses	480,00	
	Línea celular x 4 meses	160,00	
		Total, S/.	5 476,00

5. REFERENCIAS

1. Saltos L., Paravic K., y Burgos M. Visibilización de condiciones de trabajo del personal de salud en Ecuador en tiempos de pandemia. 2021. Disponible en: <https://www.redalyc.org/journal/5728/572870672021/html/>
2. Hernández C., Medina C. Satisfacción laboral y ausentismo en el personal de enfermería de un hospital público de Monterrey. Rev. Enferm. Inst Max Seguro Soc. 2020. México. Disponible en: <https://www.medigraphic.com/pdfs/enfermeriaimss/eim2020/eim201e.pdf>
3. Organización Internacional Del Trabajo. urge a una acción mundial para combatir las enfermedades profesionales. 2018; [internet]. Consultado en: http://www.ilo.org/global/about-theilo/newsroom/news/wcms_211645/lang--s/index.htm
4. Organización Mundial de la Salud. Enfermedades Profesionales en las Américas [internet]. paho.org. p. 1. Consultado en: http://www.paho.org/per/index.php?option=com_content&view=article&id=2114:ops-oms-estima-que-hay-770-nuevos-casos-diariospersonasenfermedades-profesionales-americas&itemid=90090
5. Organización Mundial de la Salud. La Asamblea Mundial de la Salud da un nuevo impulso a la promoción de la salud pública mundial [sede web]. Ginebra: Organización Mundial de la Salud; 2013; Available from: <https://www.who.int/mediacentre/news/releases/2004/wha4/es/>
6. Andrade J. Satisfacción laboral en trabajadores administrativos y operativos de la empresa - ECOMAX [Internet] [Tesis de bachiller de psicología]. [Lima

- Perú]: Universidad Nacional Mayor de San Marcos; 2010 [citado 8 de octubre de 2023]. Disponible en: <http://bit.ly/2u27GJ9>
7. Ministerio de Salud. Encuesta de satisfacción del personal de salud [Internet]. 2002 [citado 8 de julio de 2017]. Disponible en: <http://bit.ly/2aXHIsO>
 8. Organización Internacional del Trabajo. Convenio núm. 149 de la OIT sobre el personal de enfermería: reconocer su aporte, considerar sus necesidades/ Organización Internacional del Trabajo: Ginebra: OIT; 2007. Disponible en: <http://www.ilo.org/public/spanish/dialogue/sector/papers/health/convention149.pdf>
 9. Mallimaci A. Migraciones y cuidados. La enfermería como opción laboral de mujeres migrantes en la ciudad de Buenos Aires. Universitas Humanistica [internet] 2016 [citado 3 de octubre del 2023]; 82(82): 395-428. (82). Available from: <http://revistas.javeriana.edu.co/index.php/univhumanistica/article/view/13068>
 10. García Y., Martínez M., Rivera M., Gutiérrez G. Satisfacción Laboral del personal de Enfermería en dos Instituciones Públicas: Caso Hidalgo, Mexico. Revistas. Uv. Mx [internet] 2016 [citado 3 de octubre del 2023]: 26-42. Available from: <http://revistas.uv.mx/index.php/cadmiva/article/view/2325>
 11. Espinoza L., Paredes J. Satisfacción laboral del personal de enfermería en el Hospital General Docente De Calderón. Ecuador. 2020. Obtenido en: <http://repositorio.puce.edu.ec/bitstream/handle/22000/18924/Disertaci%C3>

[%B3n-%20Trabajo%20de%20Titulaci%C3%B3n-%20Lisseth%20Espinoza-%20Jhoanna%20Paredes%20%281%29.pdf?sequence=1&isAllowed=y](#)

12. Brunelli M., Astoul C., Cingolani P., Galli M., Kitashima N., Rocca R. Condiciones laborales y sus consecuencias en la satisfacción laboral en un hospital de emergencia 2022. En internet <https://horizonteenfermeria.uc.cl/index.php/RHE/article/view/44363> accedido el 12 de octubre del 2023
13. Hernández E., Medina L. Satisfacción laboral y ausentismo en el personal de enfermería de un hospital público de Monterrey. 2022. En internet <https://www.medigraphic.com/cgi-bin/new/resumen.cgi?IDARTICULO=94017> accedido el 12 de octubre del 2023
14. Salazar G., Hernández A., García C., Gallegos M. Percepción de la Satisfacción Laboral del Personal de Enfermería del Hospital General de Ticomán. European Scientific Journal, ESJ, 2020. 16(21), 347. <https://doi.org/10.19044/esj.2020.v16n21p347>
15. Herrera G, Manrique F. Satisfacción laboral de enfermería. Diferencias de ámbitos en atención primaria en salud y cuidado intensivo. Duazary [Internet]. 2019 [citado el 5 de junio de 2023];16(2):74–86. Disponible en: <https://revistas.unimagdalena.edu.co/index.php/duazary/article/view/2943>
16. Millones M., Alvarado R. Condiciones de trabajo y satisfacción laboral de las enfermeras del Complejo Hospitalario PNP Luis N Sáenz. ISSN-e 2477-8818, Vol. 7, Nº. 6, 2021. En internet

<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8383776> accedido el 12 de octubre del 2023

17. Rosales P., Miguel M. Condiciones de trabajo y satisfacción laboral del personal del nivel operativo de la empresa de seguridad privada Calderón & Ventura S.A.C., provincia de Huancayo 2020. En internet https://repositorio.continental.edu.pe/bitstream/20.500.12394/8759/4/IV_FC_E_317_TI_Rosales_Quispe_2021.pdf accedido el 12 de setiembre del 2023
18. López W., Sánchez J. Condiciones de trabajo y satisfacción laboral en el personal de enfermería del servicio de emergencia, en un hospital del Callao – 2022. En internet <https://repositorio.unac.edu.pe/handle/20.500.12952/7725> accedido el 15 de setiembre del 2023
19. Ore E., Soto C. Satisfacción laboral y condiciones de trabajo del enfermero en el Servicio de Medicina del Hospital Guillermo Kaelin de la Fuente, Lima. 2019. En internet <https://repositorio.uwiener.edu.pe/bitstream/handle/20.500.13053/2973/TESIS%20Or%C3%A9%20Erik%20-%20Soto%20Cecilia.pdf?sequence=3&isAllowed=y> accedido el 15 de setiembre del 2023
20. Quiroz W. Estrategia motivacional para la satisfacción laboral en enfermeros de áreas críticas de un Hospital Público de Bagua, Amazonas. 2023. En internet <https://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12802/10892/Hoyos>

[%20Quiroz%20Wilmer%20Jes%C3%BA.pdf?sequence=1&isAllowed=y](#)

accedido el 15 de octubre del 2023

21. Carrillo C., Ríos M., Fernández M., Celdrán F., Vivo M., Martínez M. La satisfacción de la vida laboral de los enfermeros de las unidades móviles de emergencias de la Región de Murcia. *Enf. Global* [Internet] 2015 [citado 4 de octubre del 2023]; 14(4): 266-275. Available: <http://dx.doi.org/10.6018/eglobal.17.2.277251>
22. Cifuentes J, Manrique F. Satisfacción laboral en enfermería en una institución de salud de cuarto nivel de atención, Bogotá, Colombia. *Av. Enferm* [internet] 2014 [citado el 3 de diciembre del 2018]; 32(2): 217- 227. Available from: <http://www.scielo.org.co/pdf/aven/v32n2/v32n2a05.pdf>
23. Cogollo Z., Gómez E. Condiciones laborales en enfermeras de Cartagena, Colombia. *Av. Enferm* [internet] 2010 [citado 3 de noviembre del 2023];28(1):31-38. Available from: http://www.enfermeria.unal.edu.co/revista/articulos/xxviii1_4.pdf
24. Carrillo C., Ríos M., Escudero L., Martínez M. Factores de estrés en el personal de enfermería hospitalario del equipo volante según el modelo de demanda-control-apoyo. *Enferm. Global* [internet] 2015 [citado 3 de noviembre del 2023]; 16(2):1-12. Available from: <http://dx.doi.org/10.6018/eglobal.17.2.277251>
25. Sauñe W., Bendezú C., Oscoco O. Condiciones laborales y nivel de estrés en enfermeros de un Hospital público peruano. *Rev. Méd. Panacea* [internet]

- 2012 [citado el 3 diciembre del 2018]; 2(3):91-94. Available from:
<http://108.160.150.69/~revpanacea/index.php/RMP/article/viewFile/42/42>
26. Boletín Electrónico AEG. Satisfacción Laboral [sede web]. Boletín Electrónico AEG [citado 4 de octubre del 2018]. Disponible en:
http://aeg.pucp.edu.pe/boletin/deinteres/boletin11/general_marquez.pdf
27. Medina A., Gallegos C., Lara P. Motivación y satisfacción de los trabajadores y su influencia en la creación de valor económico en la empresa. Rio de Janeiro [internet] 2008 [citado 4 de octubre del 2018]; 42. Disponible en:
<http://www.scielo.br/pdf/rap/v42n6/09.pdf>
28. Organización Internacional del trabajo. Los convenios de la OIT sobre seguridad y salud en el trabajo: una oportunidad para mejorar las condiciones y el medio ambiente de trabajo. Centro Internacional de Formación [sede web] Centro Internacional de Formación [Citado 4 de octubre del 2023]. Disponible en: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/--americas/---ro-lima/---ilobuenos_aires/documents/publication/wcms_bai_pub_118.pdf
29. Colegio de Enfermeros del Perú. Congreso de la República [Internet]. Lima-Perú; 2002 [citado 4 de octubre del 2023]. Disponible en:
http://www.conaren.org.pe/documentos/ley_trabajo_enfermero_27669.pdf
30. Asenjo A., De Dios M., Banqueri M. Cualificación Y Satisfacción Laboral: Un Estudio Sobre los Empleos para los que hemos sido Formados Previamente [Internet]. 2012 [citado 4 de noviembre del 2023]. Disponible en:
<http://www.ugr.es/local/miguelgr/>

31. Nicolaci M. Condiciones y medio ambiente de trabajo (CyMAT). Univ Nac Lomas Zamora [Internet]. 2008 [citado 5 de noviembre de 2023];3–48. Disponible en: www.hologramatica.com.ar/www.unlz.edu.ar/sociales/hologramatica62
32. Borges A. Personal de Enfermería: Condiciones de trabajo de alto riesgo. Salud los Trab [Internet]. 1998 [citado 4 de octubre del 2023];6(2):113–9. Disponible en: <http://www.bvsde.opsoms.org/bvsast/e/fulltext/personal/personal.pdf%5Cnh>
http://bvsde.per.paho.org/foro_hispano/BVS/bvsast/e/fulltext/personal/personal.pdf
33. Nochebuena C. Índice de condiciones de trabajo. Análisis de las condiciones de trabajo en México en el periodo 2000-2010. [Internet]. 2013 [citado 5 de noviembre de 2023]. Disponible en: <http://www.repository.uaeh.edu.mx/bitstream/bitstream/handle/123456789/14798/tesismaestría-ok.pdf?sequence=2>
34. Margarita M., Vega C., Mauricio C., Botello S. Clima Organizacional y Satisfacción Laboral . Una comparación entre hospitales públicos de alta y baja complejidad. Salud los Trab [Internet]. 2011 [citado 5 de noviembre de 2023];1(June):12-6. Disponible en: <https://www.redalyc.org/pdf/3758/375839297002.pdf>
35. Maza M., Calidad de Vida y Desempeño Laboral del personal del Centro de salud la Querencia del Distrito de Huaral 2023. En internet <https://repositorio.unjfsc.edu.pe/bitstream/handle/20.500.14067/7702/TESIS%20DIAZ%20Y%20MAZA%20->

[%20CALIDAD%20DE%20VIDA%20Y%20DESEMPE%C3%91O%20LABORAL%20DEL%20PERSONAL%20DEL%20CENTRO%20DE%20SALUD%20LA%20QUERENCIA%20DEL%20DISTRITO%20DE%20HUARAL%202022.pdf?sequence=1&isAllowed=y](#) accedido el 10 de junio del 2023

36. Alarcón Y., Astañague J. calidad de vida laboral y desempeño del profesional de Enfermería”, hospital Goyeneche. Arequipa – 2018. En internet <https://repositorio.unsa.edu.pe/items/0f10aa56-d9c3-4d63-b2c5-4634970820d4> accedido el 10 de junio del 2023
37. Aguilar D., Alpaca C. Calidad de vida profesional y desempeño laboral en enfermería del servicio de emergencia del Hospital María Auxiliadora, 2021. En internet <http://repositorio.unid.edu.pe/handle/unid/135> accedido el 10 de junio del 2023
38. Uturunco M. Influencia de la calidad de vida profesional en el desempeño laboral del enfermero durante el confinamiento en Lima, 2021. En internet https://repositorio.uwiener.edu.pe/bitstream/handle/20.500.13053/5398/T061_44551282_D.pdf?sequence=1&isAllowed=y accedido el 10 de junio del 2023
39. Hernández R., Mendoza C. Metodología de la investigación. Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta. Ciudad de México: Mc Graw Hill Education; 2018. 714 p.
40. Universidad de Colima. Investigación cuantitativa, cualitativa y mixta [Internet]. 2023 [citado 28 de junio de 2023]. Disponible en: <https://recursos.ucol.mx/tesis/investigacion.php>

41. Gallardo E. Metodología de la Investigación [Internet]. Vol. 1, Universidad Continental. 2017 [citado 28 de junio de 2023]. Disponible en: https://repositorio.continental.edu.pe/bitstream/20.500.12394/4278/1/DO_U_C_EG_MAI_UC0584_2018.pdf
42. Cohen N., Gómez G. Metodología de la investigación, ¿para qué? La producción de los datos y los diseños [Internet]. Buenos Aires: Editorial Teseo; 2019 [citado 21 de junio de 2023]. Disponible en: <https://www.torrossa.com/en/resources/an/5402197>
43. Fernandes S., Eniva M., De Mattos N. Calidad de vida profesional en un centro Quirúrgico. enferm.Glob [revista en internet]. 2013 abril [Citado 2023 julio 17]; (30). Disponible en: <http://scielo.isciii.es/pdf/eg/v12n30/administracion2.pdf>
44. Quintana M., Paravic T., Saenz K, Calidad de vida laboral de enfermeras de un Hospital privado, 2015, México. Biotecnia. [revista en internet]. 2016 [Citado 2023 julio 15]; 18(4). Disponible en: <https://biotecnia.unison.mx/index.php/biotecnia/article/view/226/183>
45. Ore M., Soto. Satisfacción laboral y condiciones de trabajo del enfermero en el servicio de medicina del Hospital Guillermo Kaelin de la Fuente, Lima 2018. Obtenido en: <http://repositorio.uwiener.edu.pe/bitstream/handle/123456789/2973/TESIS%20Or%c3%a9%20Erik%20-%20Soto%20Cecilia.pdf?sequence=3&isAllowed=y>

46. Cieza M. Satisfacción laboral de los profesionales de enfermería en la Unidad de Cuidados intensivos del Hospital de Emergencias Villa el Salvador-noviembre 2017. Lima, Perú. 2017. obtenido en: https://repositorio.usmp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12727/5527/Cieza_%20HMI.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Anexos

Anexo A. Matriz de consistencia

FORMULACION DEL PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLE Y DIMENSIONES	DISEÑO METODOLÓGICO
<p>PROBLEMA GENERAL: ¿Cuál es la relación de la condición de trabajo con la satisfacción laboral del personal de enfermería en el servicio de Centro Quirúrgico del Hospital Nacional Arzobispo Loayza Lima, 2023?</p> <p>PROBLEMAS ESPECÍFICOS:</p> <ul style="list-style-type: none"> • ¿Cuál es la relación de la condición de trabajo en su dimensión condiciones físicas con la satisfacción laboral del personal de enfermería en el servicio de Centro Quirúrgico del Hospital Nacional Arzobispo Loayza Lima, 2023? • ¿Cuál es la relación de la condición de trabajo en su dimensión condiciones psicológicas con la 	<p>OBJETIVO GENERAL Analizar la relación de la condición de trabajo con la satisfacción laboral del personal de enfermería en el servicio de Centro Quirúrgico del Hospital Nacional Arzobispo Loayza Lima, 2023</p> <p>OBJETIVOS ESPECÍFICOS</p> <ul style="list-style-type: none"> • Determinar la relación de la condición de trabajo en su dimensión condiciones físicas con la satisfacción laboral del personal de enfermería en el servicio de Centro Quirúrgico del Hospital Nacional Arzobispo Loayza Lima, 2023 • Determinar la relación de la condición de trabajo en su dimensión condiciones psicológicas con la satisfacción laboral del personal de enfermería 	<p>HIPÓTESIS GENERAL Hi: Existe relación estadísticamente significativa de la condición de trabajo con la satisfacción laboral del personal de enfermería en el servicio de Centro Quirúrgico del Hospital Nacional Arzobispo Loayza Lima, 2023 H0: No hay relación de la condición de trabajo con la satisfacción laboral del personal de enfermería en el servicio de Centro Quirúrgico del Hospital Nacional Arzobispo Loayza Lima, 2023</p> <p>HIPÓTESIS ESPECÍFICAS H1: Existe relación estadísticamente significativa de la condición de trabajo en su dimensión condiciones físicas con la satisfacción laboral del personal de enfermería en el servicio de Centro Quirúrgico del Hospital Nacional Arzobispo Loayza Lima, 2023 H2: Existe relación estadísticamente significativa de la condición de trabajo en su</p>	<p>V1: Condición de trabajo V2: Satisfacción laboral</p>	<p>Tipo y nivel de investigación Enfoque: Cuantitativo Tipo de investigación: Aplicado Diseño de investigación: No experimental. De corte: Transversal. Nivel de investigación: Descriptivo correlacional. Población: Todos los profesionales de enfermería que trabajan en el área de Centro Quirúrgico del Hospital Nacional Arzobispo Loayza Lima, serán parte de la población muestral de estudio, siendo un total de 80 Licenciados en Enfermería, aplicando criterio de inclusión y exclusión</p>

<p>satisfacción laboral del personal de enfermería en el servicio de Centro Quirúrgico del Hospital Nacional Arzobispo Loayza Lima, 2023?</p> <ul style="list-style-type: none"> • ¿Cuál es la relación de la condición de trabajo en su dimensión condiciones sociales con la satisfacción laboral del personal de enfermería en el servicio de Centro Quirúrgico del Hospital Nacional Arzobispo Loayza Lima, 2023? 	<p>en el servicio de Centro Quirúrgico del Hospital Nacional Arzobispo Loayza Lima, 2023</p> <ul style="list-style-type: none"> • Determinar la relación de la condición de trabajo en su dimensión condiciones sociales con la satisfacción laboral del personal de enfermería en el servicio de Centro Quirúrgico del Hospital Nacional Arzobispo Loayza Lima, 2023 	<p>dimensión condiciones psicológicas con la satisfacción laboral del personal de enfermería en el servicio de Centro Quirúrgico del Hospital Nacional Arzobispo Loayza Lima, 2023</p> <p>H3: Existe relación estadísticamente significativa de la relación de la condición de trabajo en su dimensión condiciones sociales con la satisfacción laboral del personal de enfermería en el servicio de Centro Quirúrgico del Hospital Nacional Arzobispo Loayza Lima, 2023</p>		
--	--	--	--	--

Instrumentos

UNIVERSIDAD PRIVADA NORBERT WIENER
ESCUELA ACADÉMICO PROFESIONAL DE ENFERMERÍA
Escala de condiciones de trabajo

INSTRUCCIONES

Lea bien las instrucciones antes de iniciar la encuesta

I. Datos generales

EDAD:

SEXO:

ESTADO CIVIL:

ANTIGÜEDAD EN LA INSTITUCIÓN:

Nº DE HIJOS:

II. Calidad de vida laboral

Marque con un aspa (X) según crea conveniente considerando los ítems siguientes:

Escala de Likert

1. Nunca 2. Pocas veces 3. A veces 4. Casi siempre 5. Siempre

N	Condiciones físicas	1	2	3	4	5
1	En su trabajo cuenta con servicios básicos					
2	La infraestructura física es adecuada y hay equipos biomédicos para las actividades					
3	Desarrolla su trabajo en condiciones adecuadas					
4	Sus actividades diarias requieren posturas forzada					
5	Considera que tiene sobrecarga de trabajo.					
	Condiciones psicológicas					
6	Puede elegir sus días libres					
7	Tiene motivación en su área laboral					
8	Tiene autonomía en sus decisiones profesionales					
9	Ha recibido cursos sobre prevención de riesgo laborales					
10	Sus actividades diarias le estimulan a cumplir su compromiso laboral					
11	Es monótono sus actividades cotidianas					
	Condiciones sociales					

12	Considera que existen relaciones autoritarias en su trabajo					
13	Tiene participación en las decisiones organizacionales autoritarias de su institución					
14	Se identifica con los cambios propuestos por sus compañeros					
15	Existe respeto entre compañeros de trabajo					

Valoración general: Bueno: 52– 75; Regular: 26 – 51; Deficiente: ≤ 25

Valoración parcial: Dimensiones Bueno Regular Deficiente; Condiciones físicas 19 - 25
 9 - 18 ≤ 8; Condiciones psicológicas 21 - 30 11 - 20 ≤ 10; Condiciones sociales 15 - 20 7
 - 14 ≤ 6

Escala de satisfacción laboral

Instrucciones: Marque con un aspa (X) según considere conveniente.

Escala de Likert

1. Totalmente en desacuerdo, 2. En desacuerdo, 3. Indiferente 4. De acuerdo, 5.

Totalmente de acuerdo.

N	I. FACTORES INTRÍNSECOS	1	2	3	4	5
	Desarrollo de tareas					

1	Los objetivos y responsabilidades de mi puesto de trabajo son claros, por tanto sé lo que se espera de mí.					
2	El trabajo en mi servicio está bien organizado.					
3	En mi trabajo, siento que puedo poner en juego y desarrollar mis habilidades.					
4	Se me proporciona información oportuna y adecuada de mi desempeño y resultados alcanzados.					
5	La tarea que realizo es tan valiosa como cualquier otra actividad.					
6	Me siento realmente útil con la labor que realizo					
	Desarrollo personal					
7	Tengo suficiente oportunidad para recibir capacitación que permita el desarrollo de mis habilidades asistenciales para la atención integral.					
8	Tengo suficiente oportunidad para recibir capacitación que permita mi desarrollo humano.					
	Entorno laboral					
9	El trabajo que realizo es justo para mi manera ser.					

10	Disfruto de cada labor que realizo en el trabajo.					
	II. FACTORES EXTRÍNSECOS					
	Condiciones físicas y materiales					
11	Siento que puedo adaptarme a las condiciones que ofrece el medio laboral de mi centro de trabajo.					
12	La institución me proporciona los recursos necesarios, herramientas e instrumentos suficientes para tener un buen desempeño en el puesto.					
13	En términos Generales me siento satisfecho con mi centro laboral.					
14	La distribución física del ambiente facilita la realización de mis actividades laborales.					
15	El ambiente físico donde laboro es cómodo.					
16	Existen las comodidades para el buen desempeño en las labores diarias.					
	Políticas administrativas					
17	El Jefe inmediato generalmente me reconoce por un trabajo bien hecho.					

18	Los jefes de servicio solucionan los problemas de manera creativa y buscan constantemente la innovación y las mejoras.					
19	Los Jefes demuestran un dominio técnico y conocimientos de sus funciones.					
20	Los Jefes toman decisiones con la participación de los trabajadores del servicio.					
21	Los jefes del servicio 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.					
22	Tengo un conocimiento claro y transparente de las políticas y normas de personal de la institución.					
23	Creo que los trabajadores son tratados bien, independientemente del cargo que ocupan					
24	El ambiente de la institución permite expresar opiniones con franqueza, a todo nivel sin temor a represalias					
25	El nombre y prestigio de la institución donde laboro es gratificante para mí					
26	Estoy de acuerdo con el horario de trabajo					

27	El salario que percibo expectativas económicas					
	Relaciones sociales					
28	Los compañeros de trabajo, en general, estamos dispuestos a ayudarnos entre nosotros para completar las tareas, aunque esto signifique un mayor esfuerzo					
29	Estoy satisfecho con los procedimientos disponibles para resolver los reclamos de los trabajadores					
30	Beneficios sociales y/o remuneraciones					
31	Mi sueldo o remuneración es adecuada en relación al trabajo que realizo					
32	La institución se preocupa por las necesidades primordiales del personal.					
33	Existe distribución equitativa de las capacitaciones institucionales					

Valoración general: Satisfecho: 112– 165; Medianamente satisfecho: 56 – 111; Insatisfecho: ≤ 55; Valoración parcial: Dimensiones Satisfecho Medianamente satisfecho Insatisfecho; Factores intrínsecos 36-50 18 - 35 ≤17; Factores extrínsecos 78 - 115 39 - 77 ≤ 38

Anexo 3: Formato de consentimiento informado

Consentimiento informado para participar en un proyecto de investigación

Título del proyecto: Condición de trabajo y su relación con la satisfacción laboral del personal de enfermería en el servicio de Centro Quirúrgico del Hospital Nacional Arzobispo Loayza Lima, 2023.

Nombre de la investigadora principal: Eran Bravo Raquel

Propósito del estudio: Analizar la relación de la condición de trabajo con la satisfacción laboral del personal de enfermería en el servicio de Centro Quirúrgico del Hospital Nacional Arzobispo Loayza Lima, 2023.

Beneficios por participar: Los resultados pueden ser de interés para su actividad profesional.

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

Costo por participar: Cero.

Confidencialidad: Datos manejados con estricta reserva.

Renuncia: En el momento que lo estime conveniente.

Consultas posteriores: Puede hacerlo al correo eranraquel@gmail.com

Contacto con el Comité de Ética: Comunicación directa con el presidente del Comité de Ética de la Universidad Norbert Wiener.

Participación voluntaria:

Puede retirarse en cualquier momento.

Declaración de consentimiento

Acepto participar voluntariamente en el estudio.

Nombres y apellidos del participante o apoderado	Firma o huella digital
N.º de DNI:	

Fecha: / /

.....

Firma del participante

Reporte de Similitud Turnitin

● 20% de similitud general

Principales fuentes encontradas en las siguientes bases de datos:

- 10% Base de datos de Internet
- Base de datos de Crossref
- 17% Base de datos de trabajos entregados
- 4% Base de datos de publicaciones
- Base de datos de contenido publicado de Crossref

FUENTES PRINCIPALES

Las fuentes con el mayor número de coincidencias dentro de la entrega. Las fuentes superpuestas no se mostrarán.

1	uwiener on 2024-02-25 Submitted works	2%
2	uwiener on 2023-12-08 Submitted works	1%
3	Submitted on 1691601373878 Submitted works	1%
4	repositorio.ucv.edu.pe Internet	1%
5	repositorio.autonmadeica.edu.pe Internet	<1%
6	uwiener on 2024-02-20 Submitted works	<1%
7	Submitted on 1693193377593 Submitted works	<1%
8	hdl.handle.net Internet	<1%